



universität
wien

DISSERTATION/DOCTORAL THESIS

Titel der Dissertation/Title of the Doctoral Thesis

„Boulevards und Trampelpfade: Das Enablement von Agency am
Beispiel der Arbeitsmarktpartizipation Geflüchteter in
Österreich“

verfasst von/submitted by

David Wolfgang Schiestl, BA MA

angestrebter akademischer Grad/in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Doktor der Philosophie (Dr. phil.)

Wien, 2023 / Vienna, 2023

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

UA 796 310 122

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt/
field of study as it appears on the student record
sheet:

Soziologie / Sociology

Betreut von/Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel

*„Dem Einzelnen bleibe die Freiheit sich mit dem zu beschäftigen,
was ihn anzieht, was ihm Freude macht, was ihm nützlich däucht;
aber das eigentliche Studium der Menschheit ist der Mensch.“*

- Johann Wolfgang von Goethe (1809: 151)

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt durch meine eigenhändige Unterschrift, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen, die wörtlich oder inhaltlich den angegebenen Quellen entnommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Die vorliegende Arbeit wurde bisher nicht in gleicher oder ähnlicher Form als Dissertation eingereicht.

Wien, am _____

(David Wolfgang Schiestl)

Danksagung

Ich möchte mich für ihre Unterstützung herzlich bedanken...

...bei meiner Familie, die mir in einfachen und schwierigen Zeiten stets beistand und mit mir über persönliche wie inhaltliche Themen reflektierte: Meine Lebenspartnerin Mag.^a Anne Jilg, meine Tochter Lilith Jilg, meine Mutter Ursula Schiestl, meine Schwestern Nora und Iana Schiestl, meine Großmutter Edith Schiestl, meine Tante Magdalena Schiestl, meine Quasi-Schwiegereltern Dipl. Soz. Päd. (FH) Gabi Jilg und Ing. (FH) Herbert Jilg sowie mein Quasi-Schwager Simon Jilg, MA, leisteten alle auf ihre Art wertvolle Beiträge zu dem Umständen, die diese Arbeit ermöglichten.

...bei meinem Doktorvater Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel für seine engmaschige Betreuung und intensive Förderung sowie die spannenden und fruchtbaren Gespräche über inhaltliche wie konzeptionelle Aspekte.

...bei den anderen Beteiligten am Forschungsprojekt „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“, deren exzellente Arbeit eine wichtige Grundlage für diese Dissertation darstellt: Ohne Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe, Dr.ⁱ Fanny Dellinger, MMag. Dr. Raimund Haindorfer, Christina Liebhart, BA MA, und Bernd Liedl, BA BA MA, sowie die ebenfalls an Datenaufbereitung und -Auswertung mitarbeitenden Maite Ibañez Bollerhoff, MA, wäre die vorliegende Arbeit nicht in dieser Form realisierbar gewesen.

...bei den Interviewpartner:innen für ihre Offenheit und die interessanten Einblicke in ihre Erfahrungen, Erlebnisse und Lebenswelten.

...bei all meinen Freund:innen, die mich auf vielfältige Weisen während der verschiedenen Phasen dieser Dissertation anregten und ermutigten.

...beim Café Kafka in der Wiener Capistrangasse, welches mich während vieler Stunden der Verschriftlichung beherbergte, und seinen zuvorkommenden Mitarbeiter:innen.

...und bei den überaus wohltuenden Gebräuen aus i) den Säften des Hordeum und des Humulus sowie ii) gemahlenen Coffeasamen, deren beider Niederschläge auf mein Gemüt bedeutende Anteile an Motivation und Volition für die Fertigstellung dieser Arbeit hatten.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	10
Tabellenverzeichnis	12
Vorwort.....	14
I. Einführung	16
1. Einleitung.....	16
2. Erkenntnisinteresse.....	19
3. Aufbau der Arbeit.....	20
II. Theoretischer Rahmen	22
4. Prozesse der Integration in eine Gesellschaft	22
4.1 Begriffsbestimmung.....	22
4.2 Die Entwicklung sozialwissenschaftlicher Migrations- und Integrationsforschung	23
4.3 Zeitgenössische Integrationstheorien	28
4.4 Diskussion und theoretische Verortung	36
5. Arbeitsmarktintegration und -Partizipation.....	39
5.1 Strukturelle Aspekte der Arbeitsmarktintegration: Rechtslage und Marktstruktur	39
5.2 Individuelle Ressourcen für Arbeitsmarktpartizipation: Soziales und kulturelles Kapital	51
6. Struktur und Handlung: Agency und ihre Rolle für Integration und Partizipation im Arbeitsmarkt.....	55
6.1 Strukturation bei Giddens	56
6.2 Morphogenese bei Archer	58
6.3 Makro-Mikro-Makro-Modell bei Coleman	59
6.4 Agency bei Emirbayer und Mische	61
6.5 Sozialpsychologische Ansätze bei Rotter und Bandura	65
6.6 Diskussion und theoretische Verortung	66
7. Forschungsfragen	69
III. Forschungsprozess	70
8. Feldzugang, Datenerhebung und -Aufbereitung	72
9. Interviews.....	74
9.1 Das problemzentrierte Interview.....	74
9.2 Leitfadenentwicklung.....	76
9.3 Die Interviewpartner:innen	77

10. Auswertung	80
10.1 Die empirisch begründete Typenbildung.....	80
10.2 Die Themenanalyse	82
11. Reliabilität der Datenerhebung und -Auswertung.....	85

IV. Die Agencies Geflüchteter und ihre Kontexte86

12. Die Erzählungen der Befragten.....	86
12.1 Aren	87
12.2 Jamschid	88
12.3 Amir	90
12.4 Sohel	91
12.5 Diar	92
12.6 Edris	93
12.7 Rafi.....	94
12.8 Bari.....	95
12.9 Arman	96
12.10 Milad	97
12.11 Nadim.....	98
12.12 Saad.....	99
12.13 Zaid	100
12.14 Azad	102
12.15 Enis.....	103
12.16 Adil.....	105
12.17 Dayyan.....	106
12.18 Hakim	107
12.19 Malek	108
12.20 Omar	109
12.21 Kamad	110
12.22 Jassim	111
12.23 Leron	112
12.24 Ali.....	113
12.25 Zahra	114
12.26 Aziza	115
12.27 Damsa	116
12.28 Ayla	117
12.29 Fatima	118
12.30 Vara.....	119
12.31 Amira.....	120
12.32 Nada	121
12.33 Schabnam	122

13. Typen von Agencies und ihrer Kontexte	123
13.1 Eigeninitiative: Prävalenz sozial-psychologischer und kultureller Kontexte	124
13.2 Aktive Nutzung des sozialen Netzwerks: Prävalenz sozial-psychologischer und sozial- struktureller Kontexte	125
13.3 Passive Nutzung des sozialen Netzwerks: Prävalenz sozial-struktureller und sozial- psychologischer Kontexte	125
13.4 Tabellarische Übersicht	126
14. Zwischenfazit: Die Agencies Geflüchteter und ihre Kontexte.....	128
 V. Das Enablement von Agency: Ein analytisches Konzept	130
15. Individuales Enablement	133
15.1 Wille, Motivation und Volition	133
15.2 Anpassungen von Weltanschauungen und Werten.....	136
16. Institutionales Enablement.....	139
16.1 Rechtliche und organisationale Umstände	139
16.2 Kulturelle Rahmenbedingungen und soziale Normen	142
17. Relationales Enablement	145
17.1 Bonding und Weak Ties	145
17.2 Bonding und Strong Ties.....	146
17.3 Bridging und Weak Ties	147
17.4 Bridging und Strong Ties.....	151
18. Interdependenzen und mehrstufige Agencies.....	152
19. Abwesenheit von Enablement und Einschränkung von Agency	156
19.1 Abwesenheit individuellen Enablements	156
19.2 Abwesenheit institutionalen Enablements	157
19.3 Abwesenheit relationalen Enablements.....	158
19.4 Abwesenheit und Anwesenheit verschiedener Dimensionen.....	159
20. Zwischenfazit: Enablement	161
 VI. Zusammenfassung und Diskussion	163
 Nachwort.....	168
Literaturverzeichnis	170
 Anhang.....	184
A. Leitfaden für Interviews mit Geflüchteten.....	184
B. Leitfaden für Wiederholungsinterviews mit Geflüchteten.....	185
C. Leitfaden für Interviews mit Expert:innen	187
D. Übersicht über Transkriptionszeichen in Interviewziten.....	189

Abstract auf Deutsch.....	190
Abstract in English	190

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Jährliche Entwicklung der Asylanträge in Österreich, 2012 - 2022.....	16
Abb. 2: Systemintegration und die vier Dimensionen der Sozialintegration	30
Abb. 3: Typen der (Sozial-)Integration von Migrant:innen	31
Abb. 4: Konzeptueller Rahmen über Kerndomänen der Integration	35
Abb. 5: Entwicklung der Anzahl an Personen in staatlicher Grundversorgung, 2015 – 2023	42
Abb. 6: Entwicklung der offenen Asylverfahren nach Instanzen, 2015 – 2022	43
Abb. 7: Anteil der Erst- und Mehrfachanträge auf Zuerkennung von Asyl, 2015 – 2022	43
Abb. 8: Erwerbsstatus der Geflüchtetenpopulation in Österreich nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau (ISCED, zusammengefasst), Herkunftsland, Aufenthaltsdauer und -Status (2019), sowie Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (2018)	45
Abb. 9: Aktueller in Österreich ausgeübter Beruf (ISCO-Berufshauptgruppen) der Geflüchtetenpopulation in Österreich nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau (ISCED, zusammengefasst), Herkunftsland und Aufenthaltsdauer (2019), sowie Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (2018)	47
Abb. 10: Aktueller und erster in Österreich ausgeübter Beruf (ISCO-Berufshauptgruppen) der Geflüchtetenpopulation (2019)	48
Abb. 11: Ausbildungsadäquatheit der Geflüchtetenpopulation in der aktuellen Tätigkeit in Österreich nach Geschlecht, Herkunftsland, Bildungsniveau (ISCED, zusammengefasst), Alter und Aufenthaltsdauer (2019)	49
Abb. 12: Formen der Arbeitsfindung der Geflüchtetenpopulation in Österreich, jeweils für die erste gefundene und die aktuelle Beschäftigung (2019, Mehrfachantwort möglich)	50
Abb. 13: Dualität von Struktur – Struktur als Medium und Ergebnis sozialen Handelns.....	57
Abb. 14: Sequentielle Abfolge von Struktur und Handlung im morphogenetischen Zyklus	58
Abb. 15: Das Makro-Mikro-Makro-Modell in seiner allgemeinen Form.....	60
Abb. 16: Analytische Dimensionen von Agency bei Emirbayer und Mische	63
Abb. 17: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung	81
Abb. 18: Das Textreduktionsverfahren im Rahmen der Themenanalyse	83
Abb. 19: Die drei Dimensionen von Enablement	132

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Überblick über soziodemografische Charakteristika, Ankunft in Österreich, Aufenthaltsstatus sowie die jeweiligen Berufsstatus der interviewten Geflüchteten	78
Tab. 2: Überblick über Funktionen, Tätigkeiten und Organisationen der interviewten Expert:innen	79
Tab. 3: Typen erfolgreicher Agencies hin zur Arbeitsmarktpartizipation für jede:n Interviewpartner:in, soziodemografische Charakteristika sowie die jeweiligen Berufsstatus und Branchen bzw. Berufe	126

Vorwort

Die in dieser Arbeit ausgewerteten Daten stammen aus dem Forschungsprojekt „Labor Market Integration of Refugees in Austria“ unter Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel und Prof. Dr. Roland Verwiebe, welches vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank gefördert wurde (Projektnummer 17176). Im Zuge des Projekts, an dem der Verfasser dieser Dissertation mitarbeitete, wurden qualitative und quantitative Daten erhoben: Neben den hier analysierten problemzentrierten Interviews wurde eine quantitative Umfrage unter ca. 1700 Geflüchteten durchgeführt. Aus den qualitativen Auswertungen hervorgegangene Publikationen (Verwiebe et al. 2019; Schiestl et al. 2021) sowie die ebenfalls mit Projektdaten verwirklichte Masterarbeit des Verfassers (Schiestl 2018) dienen teilweise als Grundlage dieser Dissertation, was in den entsprechenden Abschnitten vermerkt ist.

Die interviewten Expert:innen wurden zur Gänze, die interviewten Geflüchteten zum Großteil von der Projektmitarbeiterin Dr.¹ Fanny Dellinger und dem Projektleiter Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel, zugleich Betreuer dieser Dissertation, rekrutiert. Durch ihre private Mithilfe in verschiedenen Hilfsorganisationen verfügten sie über Zugang zu entsprechenden Netzwerken und fungierten somit als Gatekeeperin und Gatekeeper. Einige Interviewpartner konnten darüber hinaus vom Verfasser dieser Arbeit und anderen Projektmitarbeiter:innen eher zufällig akquiriert werden – etwa aufgrund räumlicher Nähe der Arbeitsorte oder im Rahmen der im Forschungsprojekt durchgeführten quantitativen Umfrage. Darüber hinaus wurden drei Geflüchtete erneut interviewt, an welche der Verfasser dieser Arbeit mittels bei den Erstinterviews erbetenen Kontaktdaten herantrat. Aufgrund der zu Beginn der Wiederholungsbefragungen auftretenden COVID19-Pandemie, inzwischen veralteter Kontaktinformationen sowie im Fall von vier kontaktierten Personen mangelnder Teilnahmebereitschaft konnten keine weiteren Wiederholungsinterviews geführt werden.

Die Transkription erfolgte bei zwei Interviews durch den Verfasser dieser Arbeit selbst sowie bei zwei Wiederholungsinterviews durch eine Mitarbeiterin am Institut für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien. Alle anderen Interviews wurden durch verschiedene externe Dienstleister:innen transkribiert. Beim Großteil der in dieser Dissertation ausgewerteten Interviews wäre die zugesicherte Anonymität bei einer Veröffentlichung der Transkripte nicht sinnvoll umsetzbar: Viele für die Auswertung bedeutsame Informationen lassen sich mit wenig Rechercheaufwand Einzelpersonen zuordnen. Eine zum Schutz der Privatsphäre der Interviewten ausreichende Anonymisierung würde die Aussagekraft dieser Transkripte daher erheblich schmälern. Aus diesem Grund wird hier von einer Veröffentlichung abgesehen. Um dennoch die Nachvollziehbarkeit der in der Auswertung gezogenen Schlüsse sicherzustellen (vgl. Reliabilität der Datenauswertung, Punkt 11), werden diese Schlüsse im Analyse-Teil (Kapitel IV und V) stets durch anonymisierte Zitate aus den Interviews belegt.

I. Einführung

1. Einleitung

In den Jahren 2015 bis 2017 wurde Europa das Ziel massiver Fluchtbewegungen aus dem Nahen und Mittleren Osten, welche direkt oder indirekt auf (Bürger-)Kriege in diesen Regionen zurückzuführen waren. In diesem Zeitraum stellten in Österreich etwa 155.000 Personen – überwiegend aus Syrien, Afghanistan, dem Irak und dem Iran – einen Asylantrag in Österreich (BMI 2023a; siehe auch Abbildung 1). Diese für ein Land mit damals weniger als neun Mio. Einwohnern enorme Zahl stellt sowohl Geflüchtete als auch die Aufnahmegesellschaft vor große Herausforderungen. Weitere Verschärfung erfährt die Situation durch eine Konzentration der Neuankömmlinge auf Städte, insbesondere Wien.¹

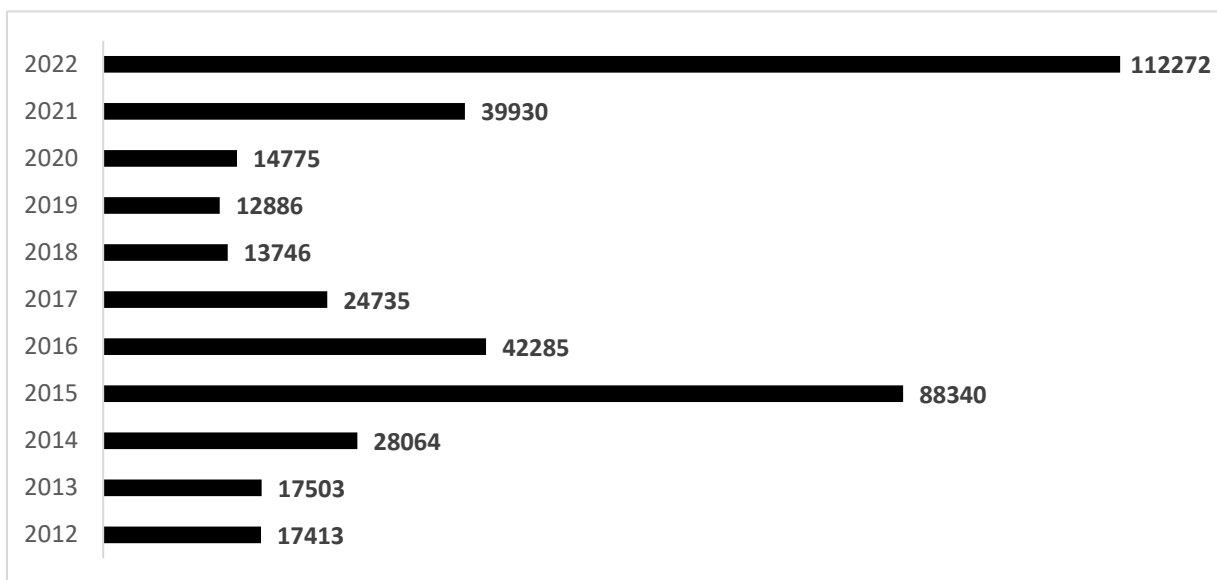


Abb. 1: Jährliche Entwicklung der Asylanträge in Österreich, 2012 - 2022. Eigene Darstellung nach dem Titelbild in BMI 2023a: 0.

Bis dieses Thema von der COVID19-Pandemie sowie dem Krieg in der Ukraine und seiner sicherheits- und energiepolitischen Folgen überschattet wurde, dominierte die Diskussion über den Umgang mit geflüchteten Menschen insbesondere in den vorrangigen Aufnahmeländern Deutschland, Schweden und Österreich den medialen und politischen Diskurs. In allen drei Ländern verzeichneten in den Jahren nach den Fluchtbewegungen jene Parteien große Stimmenzuwächse, welche sich ablehnend gegenüber Migration und insbesondere gegenüber Geflüchteten aus muslimisch geprägten Kulturen positionierten: In Deutschland zog die *Alternative für Deutschland* mit etwa 13% der Stimmen im Jahr

¹ Laut Österreichischem Integrationsfonds (ÖIF) wohnten in Österreich ansässige afghanische, syrische und irakische Staatsbürger:innen Anfang 2022 zu 49% in Wien und zu weiteren 17% in den Landeshauptstädten mit mehr als 100.000 Einwohner:innen (ÖIF 2022: 81).

2017 neu in den Bundestag ein, nachdem sie 2013 knapp gescheitert war.² Die *Schwedendemokraten* konnten bei den Reichstagswahlen 2018 ca. 18% der Stimmen erreichen, eine Verbesserung von ungefähr 5 Prozentpunkten gegenüber den Wahlen 2014.³ In Österreich gewannen die Parteien *ÖVP* und *FPÖ* mit einem entsprechenden Programm im Jahr 2017 die Nationalratswahlen (vgl. BMI 2023b) und stellten daraufhin die Regierung (zu den daraus hervorgehenden Veränderungen in der Rechtslage für Geflüchtete siehe Punkt 5.1.1). Nachdem die *ÖVP-FPÖ*-Regierung infolge einer Skandalreihe innerhalb der *FPÖ* aufgelöst wurde und diese Partei bei den folgenden Wahlen 2019 massiv Anteile verloren hatte (vgl. BMI 2023c), befindet sie sich aktuell – mit ähnlichen Inhalten – wieder im Aufschwung. Zur Zeit der Fertigstellung dieser Arbeit konnte sie in Umfragen sogar zur anteilsstärksten Kraft avancieren (28 bis 29 Prozent, vgl. Statista 2023), was ein Novum in Österreich darstellt.

Neben den sich in diesen Wahl- und Umfrageergebnissen widerspiegelnden Tendenzen der Ablehnung Geflüchteter besteht allerdings auch eine große Basis an einer Unterstützung Geflüchteter positiv gegenüberstehenden Personen (siehe auch Punkt 5.2.1): Das *Austrian Corona Panel Project* (ACPP; vgl. Kittel et al. 2020, 2021)⁴ untersuchte zu zwei Zeitpunkten die individuelle Hilfsbereitschaft bei der Wohnungs- und Arbeitssuche für Geflüchtete (N=1340-1365). Im Dezember 2020 zeigten sich bei beiden Formen der Unterstützung Mehrheiten in den positiven Kategorien: 37% der Befragten gaben an, wahrscheinlich Hilfe bei der Wohnungssuche zu leisten. 32% antworteten neutral, die restlichen 31% nahmen hierzu einen negativen Standpunkt ein. Bei der Arbeitssuche gaben 44% an, wahrscheinlich zu unterstützen. Je 28% wählten eine neutrale oder negative Kategorie. Im Februar 2023 hatte sich die Stimmung etwas zuungunsten Geflüchteter verändert: Bei der Wohnungssuche wollten nur mehr 33% wahrscheinlich helfen. Ebenfalls 33% wählten eine neutrale, 34% eine negative Antwortkategorie. Geflüchteten bei der Arbeitssuche wahrscheinlich unterstützen würden nur mehr 40% der Befragten; 31% antworteten neutral und 29% negativ.

Darüber hinaus zeigt sich ein Zusammenhang mit der persönlichen Bekanntschaft mit Geflüchteten: Personen, die Geflüchtete kennen, sind statistisch signifikant eher bereit, sowohl bei deren Arbeits- als auch ihrer Wohnungssuche zu helfen.⁵ Kleine Unterschiede treten überdies bei der Art der Bekanntschaft (beruflich, ehrenamtlich oder privat) hervor, halten jedoch keine große Aussagekraft. Bezüglich der Akzeptanz von Arbeitslosigkeit legten die Befragten des ACPP im Dezember 2020 außerdem verschiedene Maßstäbe für Österreicher:innen und Geflüchtete an: Zwei Drittel der Teilnehmer:innen gaben an, arbeitslose Geflüchtete sollten jede (etwa durch das AMS) angebotene Arbeit annehmen müssen, während die entsprechenden Kategorien im Fall arbeitsloser Österreicher:innen nur von etwa der Hälfte der Befragten ausgewählt wurde. Dies unterstreicht erneut

² Vgl. <https://bundeswahlleiter.de/bundestagswahlen/2017/ergebnisse.html>

³ Vgl. <https://www.europarl.europa.eu/election-results-2019/de/nationale-ergebnisse/schweden/2019-2024/>

⁴ Das *Austrian Corona Panel Project* (ACPP), an dem der Verfasser dieser Arbeit mitwirkte, ist eine 2020 bis 2023 in 35 Befragungswellen durchgeführte Online-Panelumfrage mit ca. 1500 repräsentativ für die österreichische Wohnbevölkerung ausgewählten Teilnehmer:innen pro Welle. Weitere Informationen sind auf der Projekthomepage verfügbar: <https://viecer.univie.ac.at/coronapanel/>

⁵ Korrelationen zwischen Bekanntschaft mit Geflüchteten und Hilfe bei der Arbeitssuche: Spearmans Rho = 0,21*** im Dezember 2020 (N=1300) und Spearmans Rho = 0,15*** im Februar 2023 (N=1283). Korrelationen zwischen Bekanntschaft mit Geflüchteten und Hilfe bei der Wohnungssuche: Spearmans Rho = 0,21*** im Dezember 2020 (N=1299) und Spearmans Rho = 0,15*** im Februar 2023 (N=1273). *** bezeichnet ein Signifikanzniveau von $p < 0,001$.

die Relevanz der Arbeitsmarktteilhabe Geflüchteter für ihren Integrations- und Partizipationsprozess in Österreich insgesamt: Geflüchtete in Arbeitslosigkeit erfahren tendenziell stärkere Ablehnung.

Diese Hinweise auf eine Polarisierung der Gesellschaft werden noch durch eine verzerrte Wahrnehmung weiter Teile der österreichischen Bevölkerung unterstrichen: Wie aus Daten des Austrian Corona Panel Project hervorgeht, überschätzen viele Österreicher:innen den Anteil der Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft an der hiesigen Wohnbevölkerung: Der tatsächliche Anteil lag Anfang 2020 bei 16,7% und stieg bis Anfang 2022 auf 17,7% (vgl. Statistik Austria 2023). Im Dezember 2020 (N=1460) nahmen etwa 45% der Befragten eine Quote an ausländischen Staatsbürger:innen in Österreich von über 20% an; knapp jede:r Fünfte ging sogar von einem Anteil über 35% aus. Bis Juni 2021 (N=1038) hatte sich diese Schieflage in den Einschätzungen der Befragten leicht entschärft, die Angaben blieben aber auf ähnlichem Niveau.

In diesem gesellschaftlichen und politischen Klima gewinnt die Erforschung der Integration und Partizipation Geflüchteter besondere Relevanz, da sie potentiell zur Auflösung von Stereotypen und zum besseren Verständnis der Situation beiträgt, was einer weiteren Polarisierung der Gesellschaft entgegenwirken kann. Der Prozess der Integration und Partizipation umfasst mehrere Dimensionen, welche miteinander interagieren und daher nicht unabhängig voneinander untersucht werden können (siehe Punkt 4). Dennoch zeigen sich bestimmte Relevanzen an verschiedenen Punkten in diesem Prozess (vgl. Esser 2001; Heckmann 2015). Insbesondere die Teilhabe am Arbeitsmarkt stellt einen grundlegenden Pfeiler für die erfolgreiche Integration Geflüchteter dar (De Vroome & Van Tubergen 2010; Verwiebe et al. 2019; Schiestl et al. 2021; Aigner & Bešić 2023), was neben wirtschaftlicher Unabhängigkeit vor allem am Kontakt zu Österreicher:innen – und damit auch Gelegenheit zu Sprachpraxis – liegt (Wilp 2007). Diese Faktoren vermögen auch die Lebenszufriedenheit Geflüchteter zu erhöhen (Haindorfer et al. 2022).

Insgesamt sind Geflüchtete im Vergleich zu anderen Gruppen von Migrant:innen allerdings seltener erwerbstätig (Fasani et al. 2022). An dieser Diskrepanz setzt die vorliegende Dissertation an und strebt nach einem besseren Verständnis der Arbeitssuche und -findung Geflüchteter, womit sie an die Masterarbeit des Verfassers (Schiestl 2018) anschließt.

2. Erkenntnisinteresse

Die Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt wurde bereits intensiv beforscht; viele grundlegende strukturelle, kulturelle sowie soziale Faktoren und Mechanismen sind bereits bekannt (siehe auch Punkt 5): Neben der Rechtslage zählen dazu etwa die Unterstützung durch ein soziales Netzwerk, insbesondere aus der Aufnahmegesellschaft (Granovetter 1995; Kanas et al. 2011; Campion 2018; Gericke et al. 2018; Seibel et al. 2013; Verwiebe et al. 2019), sowie Sprachkenntnisse (Auer 2018; Zwysen 2018; Bähr et al. 2019). Außerdem erweisen sich auf eine Arbeitsmarktpartizipation ausgerichtete individuelle Agencies als hochrelevant (Ager & Strang 2008; Piętka-Nykaza 2015; Obschonka et al. 2018; Ozkaleli 2018; Scheibelhofer 2019; Verwiebe et al. 2019; Schiestl et al. 2021; Böhme & Schmitz 2022; siehe auch Punkt 6).

Diese individuelle Seite der Medaille, also die arbeitsmarktbezogenen Agencies und die daraus erwachsenden Handlungen der Geflüchteten selbst sind ebenfalls Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen. Die Besonderheiten der Aufnahmegesellschaften schaffen dabei jedoch spezielle Umgebungsbedingungen für diese Agencies (z.B. legale Arbeitsmöglichkeiten, Hilfsprogramme etc.), weshalb sie nur teilweise auf andere Gesellschaften bzw. Kulturen übertragbar sind. Für Österreich wurden für eine Arbeitsmarktpartizipation relevante Agencies der hier untersuchten Geflüchtetenpopulation bereits herausgearbeitet (siehe auch Kapitel IV; vgl. Verwiebe et al. 2019): Dazu zählen *Flexibilität, Proaktivität und Selbstvertrauen, Selbstdisziplin, Akquise kulturellen und sozialen Kapitals sowie deren Anwendung für die Arbeitssuche*. In der Analyse zeigte sich allerdings, dass diese Agencies häufig erst in aggregierter Form zu erfolgreicher Arbeitsaufnahme führten. Zu diesem Forschungsfeld der Arbeitsmarktpartizipation Geflüchteter trägt diese Dissertation bei, indem eine Typisierung erfolgreicher Aggregate von Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation in Österreich erarbeitet wird (siehe Kapitel IV).

Im Zuge dieser Auswertung wurde zudem deutlich, dass insbesondere die Prozesse, welche zu einer Genese und Weiterentwicklung dieser Agencies führen, mit dem bestehenden theoretischen Instrumentarium nur unzureichend erfasst werden konnten. In der vorliegenden Arbeit wird daher in einem zweiten Auswertungsschritt ein analytisches Konzept (*Enablement*) entwickelt, welches eine multidimensionale Beschreibung ebendieser Prozesse ermöglicht (siehe Kapitel V). Dieses Werkzeug birgt das Potential, nicht nur die Entwicklung von Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation, sondern jene von Agency im Allgemeinen systematisch zu erfassen.

3. Aufbau der Arbeit

Diese Dissertation ist in die Bereiche (I) *Einführung*, (II) *theoretischer Rahmen*, (III) *Forschungsprozess und Forschungsdesign*, (IV) *die Agencies Geflüchteter und ihre Kontexte*, (V) *das Enablement von Agency: Ein analytisches Konzept* und (VI) *Schlussbetrachtungen* gegliedert. Kapitel VII enthält das *Literaturverzeichnis* und Kapitel VIII *Anhänge* (Leitfäden, Transkriptionszeichen). Das letzte Kapitel (IX) enthält einen deutschen sowie einen englischen *Abstract*.

Die Einführung (Kapitel I) setzt sich aus der Einleitung (Punkt 1), der Beschreibung des Erkenntnisinteresses (Punkt 2) sowie der vorliegenden Erläuterung der Struktur dieser Arbeit (Punkt 3) zusammen.

Der hieran anschließende theoretische Teil (Kapitel II) bietet einen Überblick über für diese Arbeit relevante Theorien sowie empirische Ergebnisse und setzt diese in Zusammenhang. Dabei wird in annähernd chronologischer Reihenfolge zunächst auf grundlegende (Punkt 4.2) und daraufhin auf rezente empirische Ergebnisse und Theorien zu Migration und Integration von Migrant:innen eingegangen (Punkt 4.3), wodurch die gegenseitigen Bezüge der jeweiligen Ansätze deutlich werden. Daraufhin erfolgt ein Überblick über rechtliche Rahmenbedingungen (Punkt 5.1) und aktuelle Forschung zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in Österreich (Punkt 5.2). Theoretische und forschungspraktische Perspektiven auf Agency werden im Punkt 6 vorgestellt, wobei erneut ein annähernd chronologischer Aufbau die Bezüge der jeweiligen Blickwinkel aufeinander verdeutlicht. Im Zuge der Diskussionen für diese Arbeit potentiell relevanter Theorien (Punkte 4.4 und 6.6) erfolgt auch eine Abgrenzung zu Ansätzen, welche in dieser Dissertation nicht zur Anwendung kommen. Kapitel II schließt mit der Beschreibung der aus den vorherigen Überlegungen abgeleiteten Forschungsfragen (Punkt 7).

Einleitend zum darauffolgenden Kapitel über den Forschungsprozess (III) wird die wissenschaftstheoretische Einordnung im interpretativen Paradigma der Sozialforschung beschrieben. In diesem Zuge erfolgt auch eine hieraus sowie aus den theoretischen Überlegungen abgeleitete Eingrenzung der in Frage kommenden Methodik. Anschließend widmet sich Punkt 8 dem Feldzugang sowie der Datenerhebung und -Aufbereitung. Punkt 9 behandelt die Interviewführung und gliedert sich in die Vorstellung des problemzentrierten Interviews nach Witzel (Punkt 9.1), Design und Weiterentwicklung der Interviewleitfäden (Punkt 9.2) sowie eine Übersicht über die Interviewpartner:innen (Punkt 9.3). Daraufhin werden in Punkt 10 die sozialwissenschaftlichen Methoden vorgestellt, welche zur Auswertung der gesammelten Daten dienen. Dazu zählen die empirisch begründete Typenbildung (Punkt 10.1) sowie die Themenanalyse (Punkt 10.2). Kapitel III wird durch die Diskussion von Reliabilitätskriterien für qualitative Forschung (Punkt 11) abgeschlossen.

Im Kapitel zum ersten Analyseteil über die Typisierung erfolgreicher Agencies hin zu einer Teilhabe am Arbeitsmarkt (Kapitel IV) erfolgt zunächst die inhaltliche Beschreibung der Erzählungen der 33 interviewten Geflüchteten (Punkt 12). Diese Falldarstellungen bzw. Kurzbiographien enthalten – mit Zitaten belegt – alle relevanten Informationen für die folgenden Analyseschritte sowie Begründungen der Zuordnungen zu den Typen. In Punkt 13 werden die identifizierten Typen charakterisiert und deren Zusammenhänge besprochen. Ein Zwischenfazit über diesen Teil der Auswertung zieht Punkt 14.

Das im Zuge des Forschungsprozesses entwickelte analytische Konzepte *Enablement* stellt das Kernstück dieser Arbeit dar und ist daher in einem eigenen Analysekapitel (V) verortet. *Enablement*

ermöglicht die Erfassung der Formen, wie Strukturen bzw. Kontexte von Agency auf deren Genese und Weiterentwicklung einwirken und besteht aus drei Dimensionen: dem individualen (Punkt 15), dem institutionalen (Punkt 16) und dem relationalen Enablement (Punkt 17). Die Interdependenzen zwischen diesen Dimensionen werden in Punkt 18, die Abwesenheit von Enablement und die daraus ableitbare Einschränkung von Agency in Punkt 19 besprochen. Punkt 20 zieht wiederum ein Zwischenfazit über diesen zweiten Auswertungsteil.

Im Schlusskapitel (VI) werden die Ergebnisse zusammengefasst, diskutiert und in der Theorie verortet (Punkt 21), bevor diese Arbeit mit einer Reflexion des Forschungsprozesses sowie einem Ausblick auf Möglichkeiten weiterer Forschung (Punkt 22) schließt.

II. Theoretischer Rahmen

Dieses Kapitel bespricht in den Sozialwissenschaften grundlegende Theorien und empirische Studien zur Integration von Migrant:innen in eine neue Gesellschaft. Einleitend beschäftigt sich Punkt 4 dabei mit einer Begriffsbestimmung, gefolgt von einer historischen und aktuellen Übersicht über einflussreiche theoretische Perspektiven. Wie im Laufe dieser Übersicht gezeigt wird, nimmt die Teilnahme am Arbeitsmarkt hierbei die Rolle eines Schlüsselprozesses ein, weshalb diesem Aspekt in Punkt 5 eine genauere Betrachtung zukommt. Dabei liegt besonderes Augenmerk auf den strukturellen und individuellen Faktoren, welche die Arbeitsmarktintegration bzw. -Partizipation beeinflussen. Das Konzept von *Agency* und dessen Rolle für die Arbeitsmarktintegration und -Partizipation werden in Punkt 6 behandelt. Vor diesem Hintergrund schließen die in Punkt 7 formulierten Forschungsfragen dieses Kapitel ab.

4. Prozesse der Integration in eine Gesellschaft

4.1 Begriffsbestimmung

Um die Prozesse der Integration erfassen zu können, ist zunächst eine Begriffsbestimmung nötig – insbesondere, da sich die Konzepte von Integration und Migration häufig überschneiden. Integration, von lat. integrare (eingliedern, wiederherstellen), lässt sich als Zusammenfügen mehrerer Teile zu einem großen Ganzen bzw. das Einfügen eines Teils in ein großes Ganzes definieren (vgl. Zwengel 2014). Analog dazu wird in den Sozialwissenschaften zwischen System- und Sozialintegration unterschieden: Systemintegration meint das Zusammenfügen mehrerer (Sub-)Systeme zu einem Gesamtsystem, während Sozialintegration die Integration von Personen(gruppen) in ein soziales System beschreibt. Oder, wie David Lockwood es ausdrückt: „*Whereas the problem of social integration focuses attention upon the orderly or conflictful relationships between the **actors*** [kursive Hervorhebung im Original, Anm.], *the problem of system integration focuses on the orderly or conflictful relationships between the **parts*** [kursive Hervorhebung im Original, Anm.], *of a social system*“ (Lockwood 1976: 371).

Migration, von lat. migrare (wandern), bezeichnet die längerfristige Verlegung des vorrangigen Wohnsitzes – und teils auch des Lebensmittelpunktes – an einen anderen Ort (vgl. Pries 2014). Der Großteil der sozialwissenschaftlichen Forschung beschäftigt sich dabei mit inter- bzw. transnationaler Migration, wobei hier Unterscheidungen nach Dauer, Grund und Form sowie geografischen Gesichtspunkten der Migration üblich sind. Migration und Integration sind daher eng miteinander verbunden: Zwar muss Integration nicht unbedingt mit Migration zusammenhängen (etwa was die Sozialintegration in ein neues Subsystem einer Gesellschaft betrifft, wie z.B. in eine Subkultur oder im Zuge der Sozialisation). Außerdem zieht auch nicht jede Migration Integration nach sich, wie noch nachfolgend gezeigt wird. Dennoch werden Migration und Integration meist als zwei Seiten derselben Medaille angesehen und dabei im Diskurs oftmals nicht sauber getrennt (Hoesch 2018: 13f), weshalb im folgenden theoretischen Überblick auf beide Forschungsfelder eingegangen wird.

4.2 Die Entwicklung sozialwissenschaftlicher Migrations- und Integrationsforschung

Mehrere wissenschaftliche Disziplinen beschäftigen sich mit den Prozessen menschlicher Migration und Integration, darunter die Rechtswissenschaften, die Geschichtswissenschaften, die Demografie, die Psychologie, die Wirtschaftswissenschaften und die Sozialwissenschaften, wobei der Fokus an dieser Stelle auf Letzteren liegt.⁶ Um die gegenseitigen Einflüsse verschiedener Ansätze besser abbilden zu können, wird eine grob chronologische Darstellung verfolgt.

Die Ursprünge sozialwissenschaftlicher Migrations- und Integrationsforschung liegen in den Untersuchungen der Migrationsprozesse innerhalb des Vereinigten Königreichs während der fortschreitenden Industrialisierung am Ende des 19. Jahrhunderts: Ernst Ravenstein klassifizierte Migrant:innen unter anderem nach Motiven, zurückgelegten Distanzen, Alter oder Geschlecht und beschrieb etwa die Migration vom Land in die Städte („Landflucht“) sowie eine damit einhergehende Gegenbewegung (vgl. Grigg 1977, Conway 1980). Als Motive benannte er mehrere Faktoren der Abstoßung aus dem Ursprungsgebiet und der Anziehung in das Aufnahmegebiet, welche auch spätere Forschung zu Migration und Integration anleiten sollten (vor allem das Push-Pull-Modell bei Everett Lee, vgl. 1966), worauf weiter unten noch genauer eingegangen wird. Eine weitere frühe Arbeit zum Thema stammt von Georg Simmel (1908), welcher in einem Exkurs die Sonderstellung von Fremden in einer Gesellschaft sowie damit verbunden die gesellschaftliche Antinomie des Empfindens einer Anziehung und zugleich einer Abstoßung gegenüber etwas bzw. jemand Fremdem an sich – und damit auch gegenüber Migrant:innen – beschrieb. Dabei ging er zwar nicht direkt auf Integrationsprozesse ein, bildet aber eine Grundlage für spätere Ansätze, wie etwa die im Folgenden besprochenen von Robert Park und Alfred Schütz.

4.2.1 Klassischer Assimilationismus der Chicago School

Der wohl größte frühe Schritt der Migrations- und Integrationsforschung vollzog sich in den 1920er Jahren in der aufstrebenden Chicago School of Sociology (auch als „Ecological School“ bekannt) vor dem Hintergrund großer Einwanderungsbewegungen, vor allem aus Europa. Wie der Beiname dieser Schule schon anklingen lässt, wurden in deren Beschreibungen des Sozialen starke Analogien zur sich damals durchsetzenden Evolutionstheorie in der Biologie gezogen. Dies äußerte sich in der Konzeptualisierung des menschlichen Zusammenlebens als „*Wettbewerb um Positionen und Standorte in einer arbeitsteiligen Gesellschaft*“ (Farwick 2009: 26). Ergänzt wurde diese „biotische“ um eine kulturelle Dimension, welche etwa mittels Normen und Institutionen regulativ auf diesen Wettbewerb einwirken soll. Dementsprechend waren auch die in dieser Schule verfolgten Forschungsansätze zu Migration und Integration, welche sich – so wie ihre anderen Arbeiten – auf die Stadt Chicago konzentrierten, an dieser Denkrichtung orientiert und stützten sich auf das Bild um die besten Platzierungen konkurrierender Teilnehmer:innen am Arbeits- und Wohnungsmarkt. Die so begriffenen sozialen Prozesse wurden dabei vorwiegend mittels Stufenmodellen mit „natürlichem“ Ausgang beschrieben. Das wohl bekannteste Beispiel hierfür stellt Robert Parks *Race-Relations-Cycle* dar (vgl. Park 1950 [1926]), welcher der Entwicklung von Beziehungen zwischen Einheimischen und Einwander:innen eine immer gleiche und unumkehrbare Sequenz von Kontakt, Wettbewerb, Konflikt,

⁶ Der hier angestellte Überblick über Theorien und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Migrationsforschung orientiert sich an den Darstellungen von Aigner (2017), Aumüller (2009), Han (2018), Heckmann (2015) und Hoesch (2018).

Akkommodation und Assimilation zuschreibt (Farwick 2009, Heckmann 2015). Besonders intensiv wurde hierbei die Phase der Akkommodation untersucht, Diese Perspektive steht exemplarisch für den Fokus der frühen Integrationsforschung auf die Assimilation, welche in den Modellen der Chicago School stets den Endpunkt des Integrationsprozesses darstellte. Damit wurden das gesellschaftliche Ziel und auch der Wille der Migrant:innen postuliert, sich möglichst schnell und umfangreich in die vorgefundene Gesellschaft einzuordnen und die Mehrheitskultur zu übernehmen. Alles herfür Störende, wie etwa gegensätzliche, aus der Heimatkultur stammende kulturelle Praktiken oder Normen, würde für dieses Ziel abgelegt. Das damit zusammenhängende Konzept von Marginalität geht ebenfalls auf Park zurück (vgl. 1928) und beschreibt eine nicht abgeschlossene Assimilation, also eine Phase des individuellen Übergangs von der Ursprungskultur hin zu jener der Aufnahmegesellschaft: In diesem Zustand sei die Kultur des Heimatlandes bereits teilweise abgelegt, aber noch keine (vollständige) Akzeptanz in der neuen Gesellschaft erreicht worden. Betroffene befänden sich also zwischen zwei Welten, was laut Park neben negativen auch positive Aspekte hervorbringt: So seien diese Menschen zwar einerseits orientierungslos und könnten daher etwa kriminell werden, andererseits jedoch frei in der persönlichen Entwicklung (Farwick 2009).

4.2.2 „Der Fremde“ bei Schütz

Als weiterer bekannter Vertreter früher Migrations- und Integrationskonzepte legte Alfred Schütz mit seinem Aufsatz „The Stranger“ (später auf Deutsch übersetzt als „Der Fremde“) den Fokus auf die Prozesse der Neu-Einordnung in eine Gesellschaft und die damit einhergehenden Komplikationen (Schütz 1944). Letztere sind nach Schütz zumindest für Neuankömmlinge von zu überwindenden Unterschieden geprägt, welche sich vor allem in verschiedenen Lebenswelten von Migrant:innen und autochthonen Bewohner:innen äußern. Dies wird etwa anhand unterschiedlicher kultureller Praktiken deutlich, woraus sich für Fremde die Notwendigkeit subjektiver Bewertung jeder Situation ergebe: Das mitgebrachte kulturelle Werkzeug zur Einordnung von Situationen in der Aufnahmegesellschaft sei in der neuen Kultur nicht applikabel. Diese Orientierungslosigkeit führt aus diesem Blickwinkel zu einem Mangel an Selbstwertgefühl sowie zu zwei für den Ansatz grundlegenden Eigenschaften der Fremden: Objektivität und zweifelhafte Loyalität. Die Objektivität rührt für Schütz dabei vom Wissensdurst her, welcher für das Erlernen der neuen Kultur notwendig ist. Die zweifelhafte Loyalität wird hier von außen zugeschrieben, da die kulturelle Desorientierung und damit einhergehende Skepsis gegenüber der Aufnahmekultur den Eindruck von Illoyalität erweckt (Aigner 2017). Während Schütz ähnlich wie Park die Assimilation als Endpunkt der Integration ansieht, wird der dahinterliegende individuelle Prozess etwas anders gefasst: *„Park verweist jedoch darauf, dass im ersten Stadium der Immigration eine kulturell hybride Person entstehe, wohingegen Schütz diesen Zustand als Desorientierung und Verlust der „Denken-wie-üblich“-Kulturmuster beschreibt.“* (ibid.: 15). Auf einen anderen Aspekt der Arbeit von Schütz – nämlich dessen Ansatz der sozialwissenschaftlichen Phänomenologie – wird in Fußnote 35 (Punkt 6.4) kurz eingegangen.

4.2.3 Assimilationismuskritik und Pluralismus bei Glazer & Moynihan

Wenngleich diese Sicht auf Assimilation als Ziel von Integration in der Sozialwissenschaft bis in die 1970er Jahre prominent blieb, wurden schon früh erste Stimmen laut, die die Rolle der Aufnahmegesellschaft stärker betont sehen wollten. Ein frühes Beispiel hierfür, ebenfalls aus der Chicago School stammend, bietet Emroy Bogardus (vgl. 1930), welcher einen erweiterten race-relations-cycle vorschlug. Bogardus berücksichtigte zum Teil auch strukturelle Hürden der Integration und einige Einstellungen der Einheimischen, konnte sich mit seinem Zugang allerdings nicht durchsetzen (Farwick 2009). In den 1960er Jahren kam jedoch verstärkte Kritik am Assimilationsansatz auf, womit das „bis dahin in Wissenschaft und öffentlichem Diskurs dominierende Modell einer liberalen und sozial durchlässigen Gesellschaft, in der sich ethnische Unterschiede schrittweise auflösen“ (Aumüller 2009: 77), in Frage gestellt wurde: Empirische Untersuchungen verschiedener ethnischer Gruppen in New York City durch Nathan Glazer und Daniel Moynihan widerlegten die Voraussagen der Chicago School, da ethnische Differenzen bestehen geblieben waren, anstatt sich in einer Mehrheitskultur zu verlaufen. Dieser Umstand mündete in einem ethnisch-kulturellen Pluralismus (vgl. Glazer & Moynihan 1963). Zwar waren ethnische Gruppen bzw. deren Kulturen aus diesem Blickwinkel keineswegs statische Gebilde, denn auch hier wurden spätestens in der zweiten Generation Anpassungen an Normen und Bräuche der Aufnahmegesellschaft sichtbar. Allerdings blieben Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen so markant, dass die Autoren eine Assimilation ausschlossen. Obwohl die Studie durch die Chicago School inspiriert worden war, stellten sich diese Autoren grundlegend gegen das Assimilationsmodell: In weiterer Folge sahen sie selbst die oft angenommene Mehrheitskultur als nicht homogen an; die häufig damit gleichgesetzten WASPs (White Anglo-Saxon Protestants) stellten für sie nur „eine von vielen Gruppen in einer ethnisch diversen Landschaft“ (Aigner 2017: 33) dar. Somit besteht aus dieser Perspektive keine dominante Gruppe, die andere assimilieren könnte. Die davon ausgelöste Pluralismusdebatte, welche sich später zur Multikulturalismusdebatte weiterentwickeln sollte, fand ihren Widerhall in sozialen Bewegungen; auf sie bezogen sich etwa die amerikanische Bürgerrechtsbewegung und – auch in Europa – die Forderungen nach Minderheitenrechten für andere bis dahin marginalisierte Gruppen.

4.2.4 Assimilationismus bei Gordon

Wohl auch als Antwort auf den durch Glazer und Moynihan ausgelösten Paradigmenwechsel in der Migrationsforschung stellte Milton Gordon den Assimilationsansatz auf neue Beine und entwickelte diesen in Kontextualisierung mit der Gesamtgesellschaft hin zu einer *Theorie des Gruppenlebens* (Gordon 1964: 18). Dabei führt er den Begriff der *ethclass* ein, welcher den Schnittpunkt zwischen der ethnischen Gruppe und der sozialen Klasse beschreibt (ibid.: 51) und damit eine Art frühes Intersektionalitätskonzept⁷ darstellt. Assimilation beschreibt für ihn einen sozialen Prozess und besteht aus sieben Dimensionen: Assimilation auf kultureller, struktureller, maritaler (interethnische Heirat), identifikationaler und ziviler Ebene sowie auf zwei Arten von Wahrnehmungsebenen, bezogen

⁷ Intersektionalität, von engl. intersection (Straßenkreuzung) beschreibt die gleichzeitige Zuschreibung verschiedener Kategorien, die Machtungleichgewichte bis hin zu Unterdrückung und Verfolgung ausdrücken (siehe z.B. Crenshaw 1991). Im Fall geflüchteter Frauen etwa kreuzen sich die Kategorien „Frau“ und „Geflüchtete“, was zu doppelter Diskriminierung führen kann. Punkt 5 geht auf diese Umstände auf einer rechtlichen und empirischen Ebene ein; in den Punkten 14 und 20 wird die spezielle Situation geflüchteter Frauen in den erhobenen Daten aufgearbeitet.

auf Einstellungen und Verhalten der Aufnahmegesellschaft (ibid.: 71). Die kulturelle Assimilation wurde hier auch als *Akkulturation* und die maritale Assimilation als *Amalgamation*, also Vermischung, bezeichnet. Insgesamt gesteht Gordon den Subprozessen durchaus unterschiedliche Ausprägungen zu, benannte jedoch vor allem die strukturelle und in weiterer Folge die kulturelle Assimilation als ausschlaggebend: Bei Fortschritt in diesen Dimensionen würden die anderen seiner Ansicht nach ebenfalls avancieren. Dabei setzt dieser Blickwinkel aber beiderseitigen Willen zur Assimilation bzw. Integration voraus: Sowohl die Aufnahmegesellschaft als auch die Einwander:innen müssten Interesse an der Verschmelzung zeigen (Gordon 1961). Darüber hinaus sind hier durchaus auch wechselseitige Anpassungen der jeweiligen Kulturen möglich: Neben der reinen Assimilation in die von Gordon untersuchte US-amerikanische Kultur, die aus seiner Sicht von den WASPs dominiert wurde, könnte auch eine neue Kultur aus einer Vermengung mit den Kulturen der Migrant:innen entstehen. Gordon stellte sich dabei sowohl gegen Anglokonformitätskonzepte als auch Pluralismusmodelle sowie Diskriminierungstendenzen und politische Interventionen zur Beförderung der Assimilation (Aumüller 2009).

Gordons Ansatz sollte den Höhepunkt und zugleich das Ende der klassischen Assimilationsmodelle bilden, da sich im Diskurs um Paradigmen in der Migrationsforschung bald zwei Formen von Kritik an dem Fehlen eines Machtbegriffs dieser Perspektive etablierten: So wurde inhaltlich bemängelt, dass der Umstand sozialer wie institutioneller Unterschiede im Umgang mit verschiedenen Ethnien hier kaum berücksichtigt wurde. Auf einer normativen Ebene wurde im Zuge der Pluralismus- bzw. Multikulturalismusdebatte außerdem *„kritisiert, dass die Assimilationsaufforderung an die Minderheiten fundamentale Rechte auf kulturelle Selbstbestimmung verletze“* (Nieswand 2008: 36). Gordon und einige andere prominente Vertreter der assimilatorischen Perspektive (z.B. Eisenstadt 1954) erkannten zwar die kulturelle Heterogenität der Gesellschaft an, diese stellte aber in dieser Denktradition allgemein einen problembehafteten bis unerwünschten Zwischenschritt dar und sollte überwunden werden (Aigner 2017, Nieswand 2008). Der Machtbegriff wurde später zum zentralen Thema mancher Migrationstheorie, wie unten näher beleuchtet wird.

4.2.5 Push-Pull-Modell bei Lee

Um an dieser Stelle eine in etwa chronologische Übersicht zu bewahren, soll zuvor noch auf das Push-Pull-Modell von Lee (1966) eingegangen werden, welches ein anderes Ziel verfolgte: Bei seinem Ansatz liegt der Fokus statt auf dem Assimilationsprozess auf Faktoren für Migration, wenngleich Assimilation auch in dieser Perspektive als Ziel der Migration betrachtet wird (ibid.: 51). Lee bezieht sich dabei, wie eingangs angeschnitten, explizit auf die Überlegungen Ravensteins und erweitert dessen Theorie. Den Kern bilden dabei die Push-Faktoren (Gründe, das Ursprungsland bzw. -Gebiet zu verlassen) und Pull-Faktoren (Gründe, in das Aufnahmeland bzw. -Gebiet zu migrieren). Zu den Push-Faktoren zählen etwa ein Mangel an Arbeitsplätzen, ökologische Katastrophen, Kriege oder Verfolgung. Pull-Faktoren umfassen beispielsweise Arbeitskräftemangel, bessere Arbeitsbedingungen, durchlässige Sozialstrukturen oder Glaubensfreiheit. Daneben werden aber auch Hindernisse und persönliche Faktoren beschrieben, welche Migrationsentscheidungen und -Verläufe beeinflussen. Für Lee besteht eine Migrationsentscheidung damit nicht nur aus rationalem Abwägen von Kosten und Nutzen, sondern ist durch die Persönlichkeit und Emotionen zumindest mitbeeinflusst. Nichtsdestotrotz scheint hier ein ökonomischer Rationalismus durch, welcher diesem Modell analog zu den damals vorherrschenden Wirtschaftstheorien eine Zuordnung zur Neoklassik einbrachte. Auch außerhalb

dieser Denkrichtung erlangte Lees Modell einen gewissen Grad an Bekanntheit, weshalb einige spätere Ansätze darauf aufbauen. Der wohl verbreitetste unter ihnen stammt von George Borjas (1999) und postuliert einen Zusammenhang zwischen der Höhe der Sozialleistungen und Migrationsentscheidungen, was in weiterer Folge heftig debattiert wurde (Hoesch 2018, Han 2017).

4.2.6 Systemische Modelle bei Hoffmann-Nowotny und Wallerstein

Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny (vgl. 1970) erforschte die sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen der Migration aus einer systemischen Perspektive. Hier gewinnt der Machtbegriff zum ersten Mal größere Bedeutung innerhalb der Migrationsforschung: Ungleichgewichte bei Macht und Prestige führen laut Hoffmann-Nowotny zu strukturellen Spannungen in sozialen Systemen und sind für ihn daher die zentralen Mechanismen bei Migrationsentscheidungen. Macht beschreibt hier die Möglichkeit, Ansprüche durchzusetzen, und drückt sich in Einfluss, Status bzw. soziale Positionierung und Einkommen aus. Prestige beschreibt die Legitimation dieser Macht, wie etwa Qualifikationen. Strukturelle Spannungen können dabei von Störungen der Verteilung oder unzureichender Besetzung von Macht und Prestige sowie Ungleichheiten bezüglich der Teilhabe an bemächtigenden Werten verursacht werden. Soziale Spannungen entstehen hingegen durch ungleiche Verteilung von Macht. Migration dient aus dieser Perspektive der Auflösung solcher Spannungen und kann sowohl für Herkunfts- als auch Aufnahmegesellschaft vorteilhaft sein. In weiterer Folge könnten aber durch Diskriminierung neue Probleme entstehen, welche für den Autor nur durch Assimilation der Migrant:innen und gleichzeitige Integrationswilligkeit der Aufnahmegesellschaft lösbar sind. (Aigner 2017). Damit zusammenhängend erforschte er das Phänomen der Unterschichtung, welches entsteht, wenn *„eine im Auswanderungsland marginale Gruppe zu einer im Einwanderungsland wiederum marginalen Gruppe geworden [ist]. Zwar hat sich die Lage der Einwanderer individuell gesehen verbessert [...], strukturell gesehen sind sie jedoch gleich marginal geblieben“* (Hoffmann-Nowotny 1973: 265).

Ebenfalls in systemtheoretischer Tradition, aber historisch orientiert, entstand Anfang der 1970er Jahre die Weltsystemtheorie von Immanuel Wallerstein (vgl. 1974). Dieses nach wie vor breit rezipierte Modell in Anlehnung an den (Neo-)Marxismus geht von einem kapitalistischen Weltsystem aus, welches sich seit dem 16. Jahrhundert global ausbreitete und zu einer Art Arbeitsteilung im kolonialistischen Sinn führte. Hier wird die Welt in drei Sphären eingeteilt: Zentrum, Semiperipherie und Peripherie. Eine auch heute oft bemühte Entsprechung dieser Sphären findet sich etwa in der Einteilung in erste, zweite und dritte Welt bzw. Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländer. Migration entsteht hier *„durch den Austausch von Humankapital zwischen den Systemen und folgt der Struktur eines kapitalistischen Marktes“* (Aigner 2017: 50). Dies wird durch Expansion mittels Neokolonialismus großer Marktakteure (Zugang zu neuen Märkten, Rohstoffen oder Arbeitskräften) befeuert und bedeutet vor allem Arbeitsmigration in die Zentren (ibid., Massey et al. 1993). Die individuelle Sicht der Migrant:innen wird in diesem Modell nicht erfasst.

4.3 Zeitgenössische Integrationstheorien

4.3.1 Transnationalismus und Migrationsnetzwerke

In den 1980er und 1990er Jahren entwickelten sich neue Theorien über Migration, die der intensivierte Globalisierung Rechnung trugen und unter dem Begriff des *Transnationalismus* subsumiert werden können. An den Assimilationskonzepten und allen bisherigen Alternativen wurde von dieser Seite bemängelt, Migration sei inzwischen nicht mehr rein nationalstaatlich zu denken (und ein methodologischer Nationalismus daher unangebracht). Darüber hinaus seien Migrationen heute oft zeitlich begrenzt und damit zyklischer Natur, wenn Migrant:innen etwa eine Zeit lang in einem Land arbeiten und daraufhin weiter- oder zurück in ihr Herkunftsland ziehen. Außerdem hätten neue Technologien und gestiegene Mobilität die alten Ideen von insbesondere kultureller Eingliederung zum Teil überholt, da Kontakte zum Herkunftsland (und überall anders hin) dadurch sehr einfach und hoch verfügbar sind (Hans 2016).

Eine der ersten und zugleich sehr einflussreiche Vertreterin dieser Denkrichtung ist Saskia Sassen, die mit ihrem Konzept der *Global Cities* (Sassen 1991) die gestiegene Migration in die Metropolen untersuchte. Sie stellte dabei in der Tradition der Weltsystemtheorie transnationale Unternehmen in den Vordergrund, welche mittels Verlagerung der Produktion in globale Peripherien und zugleich Stärkung der betrieblichen Schaltstellen in den globalen Zentren bestimmte Arten von Migration befördern: Weltweit zieht es junge, gebildete Arbeitskräfte in die Metropolen, um dort hochdotierte Aufgaben im Management und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu übernehmen. Dabei wird postuliert, dass diese *„einen konsumorientierten Lebensstil pflegen und wiederum eine ganze Reihe von spezifischen häuslichen Dienstleistungen nachfragen. Diese Arbeiten werden häufig von Migrant_innen in der informellen Ökonomie übernommen“* (Hoesch 2018: 67). Damit beschreibt Sassen in ihrer Makroperspektive neben den Wanderungen in moderne Metropolen eine Art von Kaskadeneffekt – eine Form von Migration kann weitere Formen von Migration auslösen bzw. befördern.

Parallel dazu entwickelte sich die auf die Mikro- und Mesoebene fokussierte *Migrationsnetzwerktheorie* (Massey et al. 1993; Faist 2000; Pries 1997), welche eine andere Form von Kaskadeneffekt nachzeichnet: Hier liegt der Fokus vor allem auf den informellen Netzwerken der Migrant:innen zu Familie und Freund:innen, welche weitere Migration anzuleiten vermögen – es werde eher dorthin migriert, wo bereits ein Anknüpfungspunkt besteht. So entstehe eine selbsterhaltende Migrationsbewegung, die erst verebbe, sobald alle Migrationswilligen einer Region diese Möglichkeit wahrnehmen konnten. Dieser Migrationsfluss löse sich durch seine eigene Institutionalisierung von den ursprünglichen Migrationsgründen: Aufgrund der Risikoreduktion, welche durch die Migrationsnetzwerke erreicht wird, träten klassische Erklärungsfaktoren wie Lohnunterschiede dabei in den Hintergrund, und die Zusammensetzung des Migrationsflusses gleiche sich sukzessive jener der Herkunftsgesellschaft an (Massey et al. 1993: 449f). Durch Migrationsnetzwerke entstehen aus diesem Blickwinkel auch *transnationale Räume*, welche die soziokulturelle Verbreitung einer ethnischen Gruppe über mehrere Staaten beschreiben. Unter dem Begriff *Transmigration* wird dabei wiederholte bzw. fortlaufende Migration erfasst (Pries 1997, 2008).

4.3.2 Neoassimilationismus bei Alba & Nee und Esser

Von diesen Ansätzen heben sich aktuelle Theorien ab, welche sich zwar in der Tradition der Assimilationsmodelle verstehen, diese aber weiterentwickeln und den Assimilationsbegriff neu definieren (vgl. Aumüller 2009). Bei diesen unter *Neoassimilationismus* subsummierten Ansätzen steht der Versuch im Vordergrund, Assimilation frei von Normativität und stattdessen rein empirisch-analytisch zu fassen – was auch beinhaltet, sie nicht rein aus Sicht der Aufnahmegesellschaft zu denken (Hoesch 2018: 85f). Für den englischsprachigen Raum ist hier besonders die Arbeit von Richard Alba und Victor Nee (vgl. 1999) hervorzuheben: Sie widersprachen den klassischen Assimilationsmodellen in deren Auffassungen zur einseitigen Anpassung von Migrant:innen, indem sie eine Wechselseitigkeit des Assimilationsprozesses am Beispiel der amerikanischen Ureinwohner konstatierten: So hätte deren Kultur die Gesamtkultur der USA ebenso beeinflusst wie umgekehrt, und der Assimilationsbegriff stehe für ein Verschwimmen ethnischer Grenzen im Allgemeinen.⁸

Im deutschsprachigen Raum wird vor allem der handlungstheoretische Ansatz Hartmut Essers (2001, 2003, 2009) häufig rezipiert, welcher von ihm selbst wie auch anderen weiterentwickelt wird (vgl. etwa Heckmann 2015, siehe Punkt 4.3.3). Ausgehend von der einleitend beschriebenen Unterscheidung zwischen System- und Sozialintegration differenzierte Esser innerhalb der Sozialintegration vier Dimensionen aus: *Kulturation* (Erwerb von Wissen und kulturellen Kompetenzen), *Platzierung* (Erwerb von Rechten und Status wie Staatsbürgerschaft, Arbeitserlaubnis etc.), *Interaktion* (soziale Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft) und *Identifikation* (emotionale und gedankliche Bindung zur Aufnahmegesellschaft). Eine Aufstellung dieser Dimensionen sowie der für diese relevanten Aspekte findet sich in Abbildung 2:

⁸ Siehe auch *Synkretismus*, im Sinne von Vecoli (1992) genauer besprochen im Punkt 4.3.3.

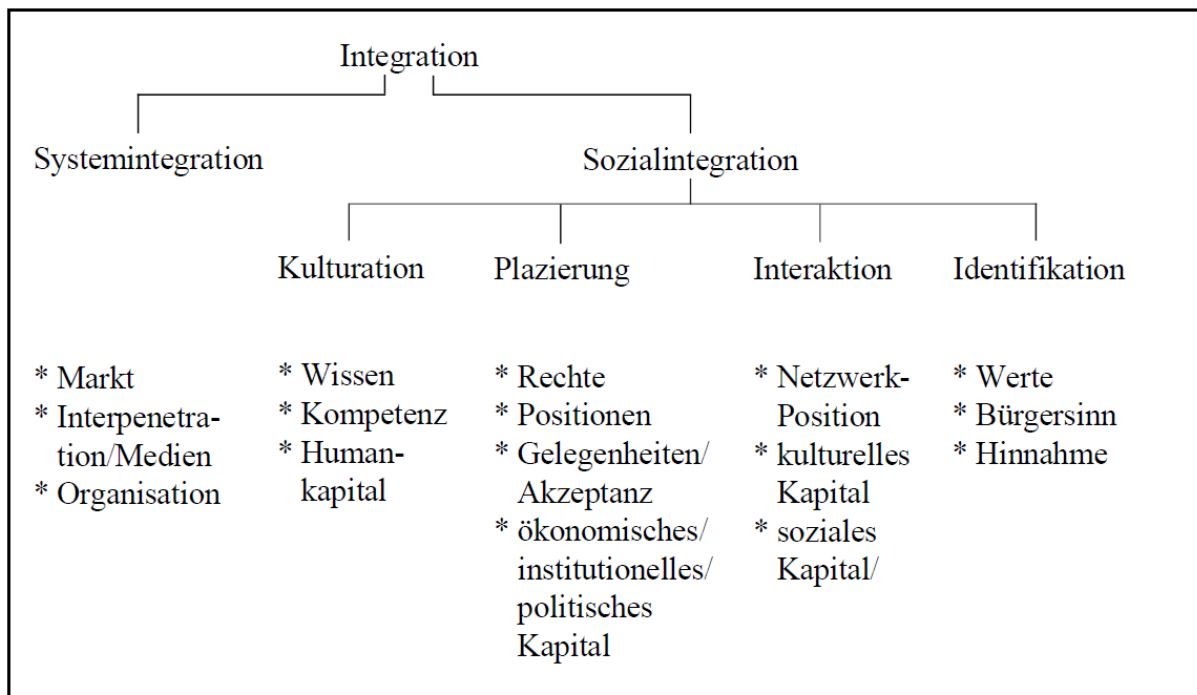


Abb. 2: Systemintegration und die vier Dimensionen der Sozialintegration: Abb. 2 in Esser 2001: 16. Die vorliegende Arbeit bezieht sich auf die Kapitalsortentheorie von Bourdieu (1986), welche Wissen, Kompetenzen und Humankapital unter kulturellem Kapital fasst. Dieses wirkt sowohl in der Dimension der Kulturation (bei Heckmann: kulturelle Integration) als auch in jener der Interaktion (bei Heckmann: soziale Integration). Eine genauere Betrachtung der Rollen von Bourdieus Kapitalsorten für die einzelnen Dimensionen der Integration erfolgt in Punkt 5.2.

Die handlungstheoretische Komponente dieser Perspektive liegt dabei in einem Rational-Choice-Ansatz, welcher Migrant:innen als bewusst entscheidende Akteure mit dem Ziel eines möglichst konfliktarmen und erfüllenden Lebens in der Aufnahmegesellschaft begreift. Dies kann für Esser jedoch auf verschiedene Arten verfolgt werden – je nachdem, ob der Fokus der Migrant:innen dabei eher auf der Mehrheitsgesellschaft, eher auf der eigenen ethnischen Gruppe oder auf beiden liegt. In jeder der oben beschriebenen Dimensionen der Sozialintegration verortet er daher je nach Status der Eingliederung und Anschlussfähigkeit der Migrant:innen in Aufnahme- und Herkunftsgesellschaft vier Ausprägungen: *Assimilation* (vornehmliche Einbindung in die Mehrheitsgesellschaft), *Segmentation* (hauptsächliche Einbindung in die eigene ethnische Gruppe), *Mehrfachintegration* (Einbindung in beide Gruppen) und *Marginalisierung* (Einbindung weder in die Mehrheitsgesellschaft noch in die eigene ethnische Gruppe). Mit Marginalität sieht Esser viele Migrant:innen erster Generation konfrontiert.⁹ Hier konnte noch in keiner der vier Dimensionen Anschluss bzw. Fortschritt erzielt werden: „Die alte Heimat ist verlassen und eine neue gibt es (noch) nicht“ (Esser 2001: 20). Segmentation stellt aus dieser Perspektive einen weiteren häufig beobachteten Zustand der ersten Generation dar: Ethnische Gemeinden sind für Esser oft „Auffangstation und puffern manche Belastung aus der Migrationssituation wirksam ab“ (ibid.).

⁹ Die erste Generation von Migrant:innen bezeichnet jene Personen, die selbst migrierten; zur zweiten Generation zählen deren Kinder, zur dritten deren Enkelkinder, usw.

Assimilation gilt dagegen als Normalzustand „gut“ integrierter Migrant:innen vor allem der zweiten und späterer Generationen, während Mehrfachintegration – wenngleich oft gewünscht – selten und schwer erreichbar bleibt. Einen Überblick über Essers Typen von Integration bietet Abbildung 3:

	Sozialintegration in Aufnahmegesellschaft	
	ja	nein
Sozialintegration in Herkunftsgesell- schaft/ethnische Gemeinde	ja	Mehrfach- integration Segmentation
	nein	Assimilation Marginalität

Abb. 3: Typen der (Sozial-)Integration von Migrant:innen: Abb. 3 in Esser 2001: 19.

Da Assimilation somit der häufigste Ausgang „gelungener“ Integration sei, so Esser, ließen sich die Dimensionen der Sozialintegration als Dimensionen der Assimilation fassen. Er erkennt die politischen Auseinandersetzungen rund um den Begriff und präzisiert ihn sogleich als *„die „Angleichung“ der verschiedenen Gruppen in bestimmten Eigenschaften [...], etwa im Sprachverhalten oder in der Einnahme beruflicher Positionen. Dabei ist jedoch nicht von einer kompletten „Gleichheit“ aller Akteure auszugehen. Es geht immer nur um die Angleichung in gewissen **Verteilungen** [kursive Hervorhebung im Original, Anm.] der verschiedenen Gruppen“* (Esser 2001: 21). Doch auch dieser Versuch einer Klarstellung schützte sein Modell nicht vor ähnlicher Kritik, wie sie schon die klassischen Assimilationsansätze erfuhren: Zwar werde hier *„lediglich die Funktionalität von relativer Homogenität für die Integration einer Gesellschaft betont“* (Nieswand 2008: 37); dies unterstelle jedoch zugleich eine *„vermutete Bedrohung der Gesellschaft durch Gruppenkonflikte“* (ibid.), was eine normative und in weiterer Folge auch politische Komponente einbringt. Esser sah sich daraufhin bemüht, auf die Diskussion zu reagieren und eine weitere Verteidigung seiner Perspektive vorzubringen (vgl. Esser 2003, 2009): Nach wie vor seien tief verankerte kulturelle Vorgaben der Aufnahmegesellschaft vorhanden, welche ebendort bedeutende Anknüpfungspunkte blieben und daher Anpassungsdruck auf MigrantInnen ausübten. Dies gelte auch für die Anwendbarkeit kulturellen bzw. Human-Kapitals, welches somit diesen Vorgaben folgen müsse und so auch die jeweilige Arbeitsmarktintegration mitbestimme. Außerdem würden ethnische Netzwerke oder Organisationen oft zu Nebeneffekten führen, die *„zwar als Alternativen zur Assimilation anzusehen, aber mit den Funktionsbedingungen moderner, funktional differenzierter Gesellschaften kaum zu vereinbaren sind“* (Esser 2003: 6). Wiederholt stellt sich Esser entschieden gegen eine einseitige „Bringschuld“ von Migrant:innen; der Begriff bleibt dennoch umstritten.

4.3.3 Integration bei Heckmann

An die Diskussion um Essers Ansatz anknüpfend formulierte Friedrich Heckmann in seinem Buch *Integration von Migranten* (Heckmann 2015) ein Integrationsmodell, welches Essers oben umrissene Dimensionen der Sozialintegration adaptiert, entscheidet sich jedoch gegen den Assimilationsbegriff: *„Als eine Reaktion auf die Katastrophen des Nationalismus, Faschismus, Antisemitismus und die Unterdrückung, Vertreibung oder sogar Vernichtung von Minderheiten einerseits, und die Entwicklung von Menschenrechten, Minderheitenrechten und dem wachsenden Selbstbewusstsein von Minderheiten nach dem Zweiten Weltkrieg andererseits, wurde Assimilation zu einem **Tabubegriff**, zu einem Unwort und einem delegitimierten Konzept“* (ibid.: 76).

Heckmann betont ausdrücklich die Wechselseitigkeit der Beziehungen zwischen Aufnahmegesellschaft und Migrant:innen: Beide Gruppen müssten voneinander lernen und sich aufeinander einstellen, um die Mitgliedschaft neuer Teilnehmer:innen in den Teilsystemen der Gesellschaft zu ermöglichen. Diese Sozialisationsprozesse beträfen Migrant:innen jedoch stärker, da sie im Gegensatz zu bereits etablierten Gruppen die gesellschaftlichen Ressourcen in weit geringerem Ausmaß kontrollierten. Dennoch sei eine *interkulturelle Öffnung der Institutionen* gegenüber den Neuankömmlingen unabdingbar (vgl. ibid.: 80). Diese wechselseitigen Anpassungen, welche ähnlich auch bei Alba & Nee (1999) beschrieben werden, fasst Heckmann mit Verweis auf den U.S.-amerikanischen Historiker Rudolph Vecoli durch den Begriff des *Synkretismus*. Dieser bezeichnet einen *„Prozess, der nicht die einseitige Anpassung der Einwanderer an die amerikanische Kultur bedeutet, sondern eher die Bildung einer neuen Kultur durch einen dialektischen Prozess, in welchem die ethnischen Kulturen der Einwanderer aktive Determinanten sind. Die amerikanische Kultur ist nach dieser Konzeption nicht etwas Gegebenes, sondern etwas Dynamisches, das sich ständig weiterentwickelt“* (Vecoli 1992: 720, zit. nach Heckmann 2015: 80). Wenngleich für die USA formuliert, erwartet Heckmann ähnliche Prozesse für Deutschland, was sich sinngemäß auf alle Einwanderungsländer (und somit auch Österreich) übertragen lässt.

Für die individuelle Ebene der Integration nimmt Heckmann eine Perspektive emergenter Handlungen ein: Viele „kleine“ Entscheidungen zur Verbesserung der eigenen Situation, etwa auf den Wohnungs-, Bildungs- und Arbeitsmärkten, führe zu Fortschritt in der Integration – wobei Letztere oft nicht das bewusste oder vordergründige Ziel dieser Handlungen sei: *„Die Entscheidung z. B., eine bessere Wohnung zu suchen, erfolgt, um eine bessere Wohnung zu finden, nicht um sich zu integrieren“* (Heckmann 2015: 81), wohingegen diese Veränderung etwa durch Umzug in andere Stadtviertel und damit einhergehende neue Kontakte zur Aufnahmegesellschaft zur Integration beitragen kann. Der hier mitschwingende *räumliche Aspekt* von Integration hat für Heckmann große Bedeutung, da ethnische Segregation z.B. in städtischen Migrant:innenvierteln aus seiner Perspektive hinderlich für Integration ist. Daneben wird auch ein *zeitlicher Aspekt* besprochen: Integration vollziehe sich einerseits unterschiedlich schnell in den einzelnen Integrationsdimensionen, und andererseits über mehrere Generationen hinweg (vgl. ibid.). Heckmann räumt auch den oben besprochenen Ansätzen zu Transmigration und transnationalen Räumen prinzipiell Relevanz ein, sieht diese Phänomene jedoch in seinen Augen auf eine kleine und zumeist privilegierte Gruppe an Migrant:innen beschränkt.

Kern von Heckmanns Modell ist, wie bereits angesprochen, die Adaption von Essers vier Dimensionen von Sozialintegration in der allgemeinen Soziologie für den Spezialfall der Integration von Migrant:innen. *Strukturelle Integration* (bei Esser: Platzierung) beschreibt dabei *„den Erwerb und die »Qualität« der Mitgliedschaft in den Kerninstitutionen der Aufnahmegesellschaft durch die Migranten*

und ihre Nachkommen“ (ibid.: 72). Zu den Kerninstitutionen zählt er dabei Arbeits- und Wohnungsmarkt, Bildungs- und Sozialsystem sowie die politische Teilhabe und damit zusammenhängend die Staatsbürgerschaft. Insbesondere dem Arbeitsmarkt kommt hier größte Bedeutung zu, da eine Teilnahme an diesem neben wirtschaftlicher Unabhängigkeit auch Gelegenheit zu Fortschritt in den anderen Dimensionen schafft. Damit stellt Arbeitsmarktintegration hier den wichtigsten Faktor für (frühe) Integration dar, welcher zunächst jedoch von rechtlichen Umständen wie Arbeitserlaubnis und Anerkennung von (Aus-)Bildungsabschlüssen beeinflusst ist (vgl. ibid.: 72, 95ff). Aufgrund dieser Rolle als Schlüsselprozess der Gesamtintegration fokussiert sich die vorliegende Arbeit auf die Arbeitsmarktintegration. Die strukturellen und individuellen Faktoren für diesen Aspekt werden im Punkt 5 eingehend besprochen.

Um in der strukturellen Integration Fortschritte zu erzielen, ist laut Heckmann außerdem *kulturelle Integration* nötig (bei Esser: Kulturation, in der Literatur teilweise auch Akkulturation genannt) Diese umfasst insbesondere kulturelle Kompetenzen (vor allem Sprache) und Wissen (z.B. über staatliche Institutionen und Verwaltungsstrukturen), aber auch Normen, Werte und Einstellungen, und bezieht ausdrücklich die Aufnahmegesellschaft mit ein – wenn auch in geringerem Maße als die Migrant:innen (vgl. ibid.: 72f, 160ff). Die Anpassungen der Mehrheitsgesellschaft auf kultureller Ebene vollziehen sich hier vor allem in den Essgewohnheiten, die durch die Küchen migrantischer Kulturen eingebracht werden: Döner stellt seit Ende der 1990er Jahre das umsatzstärkste Gastronomieprodukt in Deutschland dar (Currie & Vitt 2005: 51, zit. nach Heckmann 2015: 174). Weitere Veränderungen betreffen Kunst, Wissenschaft sowie religiöse Weltanschauungen, etwa aus den asiatischen Kulturen. Daneben betont Heckmann die positiven Effekte von sich durch Migration entwickelnden interkulturellen Kompetenzen (vgl. Heckmann 2015: 174f).

Die *soziale Integration* (bei Esser: Interaktion; nicht zu verwechseln mit der Sozialintegration als Überkategorie) umfasst Beziehungen zur Aufnahmegesellschaft wie Freund- und Bekanntschaften, Familiengründungen oder Vereinsmitgliedschaften. Auch sie trägt in Heckmanns Modell zur strukturellen Integration bei, wie z.B. durch Vermittlung von Arbeitsplätzen oder Wohnungen (vgl. ibid.: 73, 181ff). Dabei kann zwischen Beziehungen zur eigenen ethnischen Gruppe, zur Mehrheitsgesellschaft und zu anderen ethnischen Gruppen unterschieden werden (vgl. auch Putnam 2000). Laut Heckmann sind Erstere gerade in der Ankunftsphase von großer Bedeutung – es kann von gemeinsamer Sprache und Kultur sowie von Informationen aus der eigenen ethnischen Gruppe profitiert werden, Anschluss ist demnach schnell gefunden. Später erweisen sich Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft als besonders hilfreich, da diese den Großteil der gesellschaftlichen Ressourcen kontrolliert (vgl. Heckmann 2015: 182).

Strukturelle, kulturelle und soziale Integration führen aus dieser Perspektive schließlich zu Fortschritt in der vierten Dimension, der *identifikativen Integration*. Diese beschreibt Zugehörigkeitsgefühle zur Aufnahmegesellschaft und damit zusammenhängend eine innere Neuorientierung der Migrant:innen, welche mit einer Anpassung an – bis hin zur Übernahme von – Werten und Normen der Mehrheitskultur einher geht. Dabei sei Bewegung in dieser Dimension jedoch erst nach einiger Entwicklung der anderen Dimensionen zu erwarten (vgl. ibid.: 73, 193ff). Bezüglich der Identifikation der Migrant:innen mit verschiedenen Bezugspunkten beschreibt Heckmann vier Varianten (analog zu Essers Typen der Integration), welchen auch empirische Belege beigelegt werden: *Ethnische Identität* bezeichnet die Identifikation mit der eigenen ethnischen Gruppe, *duale Identifizierung* eine alleinige Identifikation mit der ethnischen Gruppe und der Aufnahmegesellschaft gleichermaßen. *Marginalisierung* beschreibt die Abwesenheit von kultureller Identifikation und *identifikative*

Assimilation die reine Identifikation mit der Aufnahmekultur.¹⁰ Um einer normativen Anwendung dieser Begriffe entgegenzuwirken, ergänzt Heckmann: „Im Zusammenhang der Analyse identifikativer Integrationsprozesse als subjektivem Identifizierungsvorgang ist es dabei unerheblich, ob sie damit auch kulturelle Prägungen durch ihre oder ihrer Eltern Herkunftsgesellschaften abgelegt haben oder auch nicht, oder ob und wie weit sie in Persönlichkeit und Verhalten z. B. »tatsächlich Deutsch geworden sind«“ (ibid.: 199f).

Wie oben angeschnitten, sind die vier Integrationsdimensionen bei Heckmann als Konvolut zu denken – sie beziehen sich stets aufeinander (vgl. ibid.: 73): Soziale Integration ist von kultureller Integration durch Sprachkenntnisse und kulturelle Kompetenzen (beginnend mit Kommunikationsfähigkeit) beeinflusst, während umgekehrt soziale Integration (etwa durch Sprachpraxis) Fortschritte in der kulturellen Integration fördern kann. Strukturelle Integration hängt wie erwähnt von kultureller und sozialer Integration ab, stellt zugleich jedoch einen fruchtbaren Ausgangspunkt für Integration in diesen beiden Integrationsdimensionen dar: Sie schafft Möglichkeiten der Vertiefung, etwa durch soziale Kontakte und Gelegenheiten des Lernens über die Mehrheitskultur am Arbeitsplatz. Identifikative Integration stellt einerseits ein Ergebnis des Fortschritts innerhalb der anderen Dimensionen dar, und unterstützt diesen Fortschritt zugleich durch Motivation und Volition, Handlungen in diese Richtung zu setzen. So beschreibt Heckmanns Integrationsmodell eine „Aufwärtsspirale“, in der sich Integration selbstverstärkend zunehmend beschleunigt, sofern diese Entwicklung nicht durch gravierende Hindernisse gestört wird. Abgeschlossen ist Integration aus Heckmanns Perspektive (ähnlich wie bei Esser), sobald vollwertige Mitgliedschaft in allen Subsystemen der Gesellschaft erreicht wurde und Ethnizität nur mehr symbolische Bedeutung hat (vgl. ibid.: 78f).

4.3.4 Domänen der Integration bei Ager & Strang

Einen induktiven Ansatz verfolgten Alastair Ager und Alison Strang in ihrem breit rezipierten Modell zu relevanten Domänen erfolgreicher Integration. Ausgehend von der Ansicht, der Integrationsbegriff sei nicht eindeutig definiert und daher oft unterschiedlich angewandt, setzten sie sich das Ziel einer Begriffsklärung. Zu diesem Zweck führten sie als erste Säule ihrer Studie eine systematische Dokumentenanalyse durch. Die zweite Säule bildeten 62 semistrukturierte qualitative Interviews zu den Schlüsselfaktoren von Integration, welche in je einem Stadtviertel von London und Glasgow durchgeführt wurden. Dafür interviewten sie 29 dort ansässige, kurz zuvor anerkannte Geflüchtete sowie weitere 33 nicht geflüchtete Personen, welche in diesen beiden Vierteln wohnten oder arbeiteten. Als dritte Säule diente die Sekundäranalyse einer quantitativen Querschnittsstudie. Die so identifizierten Themen fassten sie zu zehn Domänen zusammen, welche in Abbildung 4 dargestellt sind:

¹⁰ Aus Sicht des Verfassers dieser Arbeit ist die identifikative Dimension von Integration der einzige Bereich, in dem sich der Begriff der Assimilation als angemessen erweist. Zwar können auch hier politisch-normative Prozesse zu dieser Ausprägung führen oder beitragen, anders als in den anderen Integrationsdimensionen vermag auch strukturelle Gewalt hier jedoch nur indirekt zu wirken: „*Liberæ sunt enim nostræ cogitationes*“ (Cicero 52 v. Chr.: XXIX, 79).

A Conceptual Framework Defining Core Domains of Integration

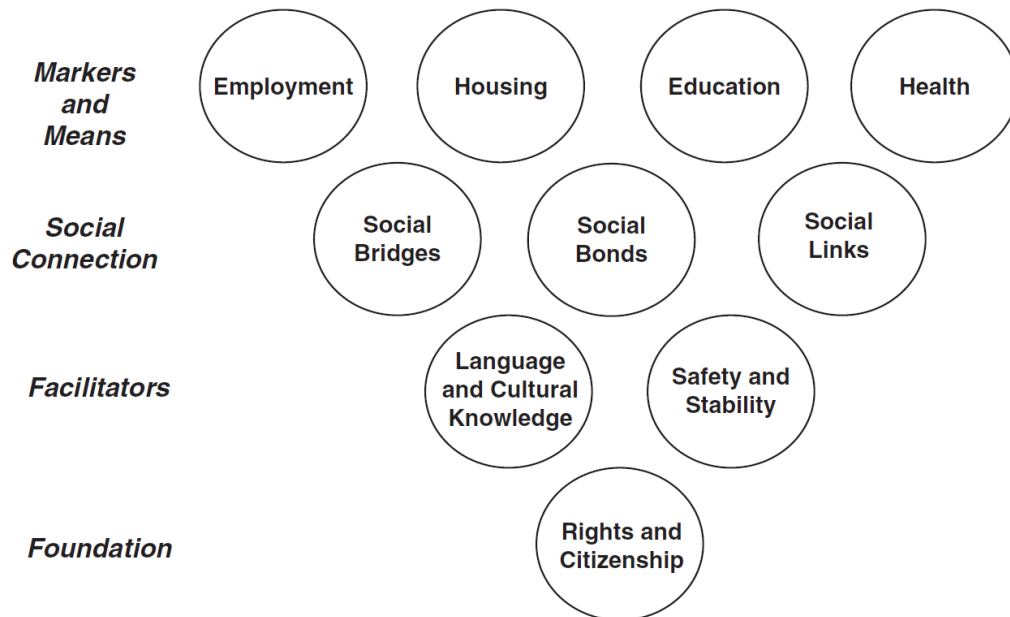


Abb. 4: Konzeptueller Rahmen über Kerndomänen der Integration: Figure 1 in Ager & Strang 2008: 170.

Die erste Dimension umfasst Merkmale und Mittel der Integration (*markers and means*) und besteht aus den Bereichen Arbeit, Wohnen, Bildung und Gesundheit. Die soziale Dimension der Integration (*social connection*) wird analog zu Putnam (vgl. 2000) und Woolcock (vgl. 1998) unterteilt in *social bridges* (Kontakte zur eigenen – hier meist ethnischen – Gruppe), *social bonds* (Kontakte zu anderen Gruppen) und *social links* (Kontakte zu staatlichen Strukturen). Eine vermittelnde Dimension (*facilitators*) beschreibt Faktoren für Integration, welche in keiner anderen Dimension erfasst wurden: Kulturelle und Sprachkenntnisse sowie Sicherheits- und Stabilitätswahrnehmungen. Die letzte Dimension (*foundation*), die als Grundlage für ein Verständnis von Integration verstanden wird, reflektiert die Möglichkeit ebenbürtiger Teilhabe. Hier sind legistische Aspekte wie Aufenthaltsstatus und das Zugeständnis von weiteren Rechten vertreten, welche je nach Integrationsansatz in eine Staatsbürgerschaft münden (vgl. Ager & Strang 2008).

4.4 Diskussion und theoretische Verortung

Einige Autoren betonen also die Notwendigkeit der Trennung alltäglicher Auffassungen zur Assimilation – welche oft negativen Beigeschmack aufweisen – und der wissenschaftlichen Anwendung des Begriffs (vgl. etwa Bauböck et al. 2001; Alba & Nee 1997; Esser 2003, 2009). Andere wiederum stufen das gesamte Konzept als überholt ein, da sich die Bedingungen etwa durch große ethnische Communities in vielen Aufnahmegesellschaften, in denen ethnische Arbeitsmärkte entstanden sind, oder transnationale Migrationssysteme verändert hätten (vgl. etwa Portes 1999; Faist 2000; Pries 1997). Der Kritik am Assimilationskonzept folgend fand bei vielen Autor:innen ein begrifflicher Wandel hin zum Integrationskonzept statt, welches den Fokus nicht mehr (wie in den klassischen Assimilationsmodellen) auf die Beziehungen ethnisch-kultureller Gruppen legt, sondern auf die Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Subsystemen. Prinzipiell eröffnen Integrationsansätze auch die Möglichkeit verschiedener Pfade der Integration – anders als in klassischen Assimilationsansätzen wird das Zusammenwachsen von Migrant:innen und ihren Aufnahmegesellschaften nicht unbedingt als Abfolge vorbestimmter, aufeinander aufbauender Stufen angesehen (vgl. Reinprecht & Weiss 2012). Somit wird der Integrationsbegriff als weniger politisch aufgeladen wahrgenommen und im öffentlichen Diskurs eher akzeptiert als der Assimilationsbegriff, worauf sich auch Heckmann (2015: 75-78) stützt und was seine Weiterentwicklung von Essers Ansatz mitbegründet.

Theorien, welche sich auf Integration konzentrieren, sehen sich daher zwar mit geringerer Kritik konfrontiert als Assimilationsansätze; es stehen hier jedoch nach wie vor zwei Vorwürfe im Raum: Erstens sähen auch Integrationsmodelle immer noch die einseitige Anpassung der Migrant:innen im Mittelpunkt, anstatt die wechselseitigen Prozesse der Teilhabe und des Aufeinander-Einstellens zu beschreiben. Hier bestehe zwar im Unterschied zu den meisten klassischen Assimilationskonzepten die Möglichkeit, dass mehrere Kulturen zu einer neuen verschmelzen; in der Praxis aber passe sich die Mehrheitskultur kaum oder nur zögerlich an Minderheitskulturen an, was die Relevanz des oben beleuchteten Diskurses über Machtverteilung erneut betont. Denn damit bedeutet, wie Boris Nieswand es ausdrückt, *„vollständige Integration faktisch eine weitgehende Übernahme der kulturellen Standards der Mehrheit durch die Minderheit“* (Nieswand 2008: 37). Zweitens werde auch in den Integrationsmodellen den Gründen für Migration zu wenig Beachtung geschenkt (vgl. etwa Aigner 2017: 76).¹¹

Diese Kritiken sind je nach Untersuchungsgebiet gerechtfertigt, können aber auch ins Leere laufen: Wird der Migrationsprozess als Ganzes betrachtet, kann das Integrationskonzept in der Tat nur partiell dienlich sein, denn dabei halten die Kontexte der Migration (wie sie in Transnationalismustheorien oder Pluralismus- bzw. Multikulturalismusansätzen hochgehalten werden) große Relevanz. Dazu zählen auf der individuellen Ebene etwa die Gründe für die Migration und die Wahl des Ziellandes, aber auch die bisherige Migrationsbiografie und etwaige Zukunftsabsichten. Auf der strukturellen

¹¹ Trotz der lange Zeit verfestigten Debatte gestehen rezente Modelle beider Perspektiven der jeweils anderen Position durchaus einige Relevanz zu: *„So konstatierten einerseits Vertreter des Transnationalismusansatzes, dass Prozesse der nationalen Assimilation oder Integration faktisch stattfinden [...]. Andererseits erkennen Repräsentanten des Integrations- und Assimilationsparadigmas an, dass transnationale Beziehungen ein relevantes Forschungsfeld darstellen“* (Nieswand 2008: 38). Die beiden Seiten bleiben dennoch Gegenpole, was auch an der unterschiedlichen empirischen Ausrichtung deutlich wird: *„Integration ist also ein permanenter Prozess des Abwägens, Aushandelns und Neudefinierens, ethnischer Pluralismus letztlich vor allem auch eine empirische Zustandsbeschreibung moderner Gesellschaften“* (Hoesch 2018: 121).

Ebene relevant sind hier vor allem der Wille sowie die Fähigkeiten einer Gesellschaft und ihrer politischen Führung, neue Mitglieder zu akzeptieren und auch transnational und transkulturell zu unterstützen (was wiederum zur Frage der nationalen wie globalen strukturellen Machtverteilung führt). Wird dagegen ein Teilprozess der strukturellen Eingliederung in eine Gesellschaft untersucht, wie die Integration in den formalen Arbeitsmarkt, bietet ein um einen individuellen Machtbegriff ergänztes Integrationsmodell hohe analytische Leistungsfähigkeit.¹² Dem oben besprochenen Argument folgend, eine Mehrheitsgesellschaft passe sich nur unzureichend an Minderheiten an, gilt dies umso mehr: Teilhabe an einem System, welches sich kaum an neue Mitglieder anpasst, ist per definitionem hauptsächlich durch Adaption bis hin zur eigenen Anpassung möglich. Ein integrationstheoretischer Ansatz zeigt sich somit für jene Forschung prinzipiell sinnvoll, die sich statt auf die großen Mechanismen der globalen Migrationsbewegungen auf Details der Teilhabe von Migrant:innen an nationalstaatlichen Strukturen – wie dem national regulierten formalen Arbeitsmarkt – konzentriert. Dabei muss allerdings unterschieden werden, welchen Blickwinkel eine solche Forschung einnimmt: Aus (vorwiegend) struktureller Perspektive auf diese Teilhabe stellt *Integration* – der Begriffshistorie folgend als Prozess der Eingliederung in bestehende Strukturen gedacht – einen angemessenen analytischen Begriff dar. Aus (vorwiegend) individueller Perspektive jedoch bietet es sich an, dieselben Prozesse mit dem Begriff der *Partizipation* zu fassen, wodurch ein starker Fokus auf die Sicht der Migrant:innen selbst und deren Handlungsfähigkeit bzw. -Macht unterstrichen wird.

Eine treffende Beschreibung des Potentials eines solchen Weges abseits der strengen Konzentration auf eine Seite liefert etwa Kirsten Hoesch: *„Während die großen antagonistischen Konzepte der Integration [hier allgemein verstanden als Eingliederung, Anm.] – Assimilation vs. Multikulturalismus – sich letztlich unversöhnlich gegenüber stehen, geben die auf einer pragmatischeren Ebene angesiedelten Überlegungen zur Rolle von Sozialkapital, ethnischen Gemeinschaften und Migrantenorganisationen eher Aufschluss darüber, welche Formen von Binnenintegration die Integration in die gesellschaftlich relevanten Bereiche – i. d. R. an erster Stelle als Bildungserfolg und Arbeitsmarktintegration verstanden – befördern, welche sie behindern können.“* (Hoesch 2018: 121).

So versteht sich die vorliegende Arbeit als handlungstheoretisch und partizipationsorientiert: Die Gründe für – und die genaue Ausgestaltung von – Migration stellen ebenso wie die transnationalen Netzwerke der Migrant:innen zwar hochrelevante Forschungsgebiete dar, welche mit dem hier verfolgten Erkenntnisinteresse in engem Zusammenhang stehen. Allerdings konzentriert sich diese Arbeit auf einen konkreten Aspekt des Zurechtfindens in und Teilhabens an der Aufnahmegesellschaft – auf den Schlüsselprozess der Integration in den (national regulierten) Arbeitsmarkt. Als analytisch leistungsfähige theoretische Basis dienen daher Heckmanns Dimensionen der Integration (vgl. Heckmann 2015).¹³ Zwar identifiziert das Modell von Ager und Strang (2008)

¹² Der Begriff Integration bezieht sich perspektivisch auf ein vorherrschendes System, eine Struktur, in welche integriert wird. Wenngleich sich das hier besprochene Integrationskonzept als deskriptiv-analytisch versteht, besteht die Gefahr eines normativen Gebrauchs in der Praxis zweifellos: Dieser strukturelle Bezug eröffnet die Möglichkeit, in zweckentfremdender Weise eine Bringschuld der „zu Integrierenden“ in den Begriff zu interpretieren – oder gar eine Legitimation sozioökonomischer und politischer Umstände zu versuchen, welche sich als unvorteilhaft für Migrant:innen erweisen. Also behält eine kritische Reflexion dieser Analyseinstrumente im Forschungsprozess höchste Relevanz (siehe Kapitel VI).

¹³ Die sowohl bei Heckmann als auch Esser vertretene Sichtweise, Integration sei erfolgreich bzw. abgeschlossen, wenn Ethnie keine Bedeutung mehr zukommt, wird vom Verfasser dieser Arbeit nicht geteilt. Für die vorliegende Arbeit ist diese theoretische Diskrepanz jedoch unerheblich, da der Fokus hier nicht auf

ähnliche Faktoren für Integration und bietet ebenfalls einen ergiebigen analytischen Rahmen zu deren Analyse, allerdings zeigen sich die Zusammenhänge der Integrationsindikatoren hier in schwächerem Maße herausgearbeitet als bei Heckmann.¹⁴ In den folgenden Kapiteln wird dessen Ansatz kontextualisiert (Punkt 5.1), mittels der Kapitalsortentheorie von Bourdieu (1986) operationalisiert (Punkt 5.2) und durch das Konzept von Agency (vgl. Emirbayer & Mische 1998; Piętko-Nykaza 2015; Geiger 2016; Verwiebe et al. 2019; Schiestl et al. 2021) mit einem starken Fokus auf die individuellen Strategien der Einwander:innen sowie deren individuelle Handlungsmacht versehen (Punkt 6). Um diesen Fokus auch in der Analyse abzubilden, fasst diese Arbeit die Dimensionen der Integration abseits struktureller Begebenheiten fortan als *Dimensionen der Partizipation*.

einem Endzustand, sondern auf einem Schlüsselprozess der beginnenden Integration Geflüchteter liegt, welcher sich mittels Heckmanns analytischem Instrumentarium hervorragend erfassen lässt. Anders als bei Heckmann und Esser wird Integration im Folgenden als fortlaufender Prozess verstanden, an welchem nicht nur Migrant:innen, sondern auch alle anderen Mitglieder einer Gesellschaft teilnehmen, wenngleich gesellschaftliche Machtverhältnisse bestimmte kulturelle bzw. ethnische Gruppen in diesem Prozess bevorzugen. Gesellschaft entsteht aus dieser Perspektive stetig neu, indem Handlungen Strukturen schaffen und zugleich von den herrschenden Strukturen angeleitet werden, was eine stetige Integration in eine sich fortlaufend wandelnde Gesellschaft bedeutet. Eine genauere Besprechung des dahinterliegenden Konzepts von *Agency* (vgl. etwa Emirbayer & Mische 1998) erfolgt in Punkt 6.

¹⁴ Ausschlaggebend für die Entscheidung für Heckmanns Ansatz – obwohl auch dieser für die vorliegende Arbeit adaptiert werden muss – war der Eindruck einer bei Ager und Strang teils wenig systematischen Einordnung von so wichtigen Integrationsfaktoren wie Sprache (obschon deren Wechselbeziehungen mit anderen Domänen beschrieben werden). Bezeichnend hierfür ist deren Erklärung, Sprache und kulturelle Kenntnisse würden gemeinsam mit Sicherheits- und Stabilitätswahrnehmungen in einer Dimension verortet, da sie zwar als relevante Faktoren für Integration identifiziert wurden, jedoch keiner anderen Dimension zuzuordnen seien (vgl. Ager & Stang 2008: 181f).

5. Arbeitsmarktintegration und -Partizipation

Der Arbeitsmarkt stellt für die Sozialwissenschaften eine zentrale Institution moderner arbeitsteiliger Gesellschaften dar: Die Teilhabe am Arbeitsmarkt wirkt sich maßgeblich auf die Positionierung in der Gesellschaft aus, indem sie den eigenen Anteil am wirtschaftlichen Wohlstand sowie die soziale Anerkennung mitbestimmt (Abraham & Hinz 2018). Daher *„ist die Arbeitsmarktintegration nicht nur eine notwendige Voraussetzung für Handlungsmöglichkeiten in anderen Lebensbereichen (wie z. B. Freizeit oder Partnerschaft), sondern unterstützt eine selbstbestimmte Gestaltung des persönlichen Lebens“* (Verwiebe, Fritsch & Liedl 2019: 146). Für Geflüchtete gilt dies in besonderem Maße, da sie neben finanzieller Unabhängigkeit auch Gelegenheit zur Sprachaneignung und weiteren kulturellen Praktiken sowie Möglichkeiten zur Knüpfung von Kontakten zur Mehrheitsgesellschaft bietet (Wilp 2007; Ager & Strang 2008; Heckmann 2015; Zika et al. 2017).

Im Folgenden wird daher auf den Arbeitsmarkt für Geflüchtete eingegangen, wobei zunächst die Rechtslage umrissen wird. Daraufhin kommen empirische Befunde zur Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie deren Zusammenhänge mit anderen Bereichen der Integration zur Darstellung. Anschließend werden die Kapitalsorten nach Bourdieu eingeführt, welche relevante individuelle Ressourcen für eine Teilhabe am Arbeitsmarkt erfassen, um schließlich ihre Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration und -Partizipation (und dabei insbesondere deren soziale und kulturelle Dimensionen) zu beleuchten.

5.1 Strukturelle Aspekte der Arbeitsmarktintegration: Rechtslage und Marktstruktur

5.1.1 Die Rechtslage in Österreich

Die Rechtslage bezüglich des Arbeitsmarktzugangs für Migrant:innen und speziell für Geflüchtete in Österreich ist komplex, und aufgrund der politischen Auseinandersetzungen um dieses Thema wurden seit der Durchführung der Interviews immer wieder Änderungen der betreffenden Gesetze beschlossen. In diesen Fällen wird im Folgenden sowohl der aktuelle Stand als auch die Regelungen zur Zeit der Interviewführung (2016 bis 2019) beschrieben.

Den gewichtigsten Faktor bezüglich des offiziellen Zugangs zum Arbeitsmarkt in Österreich stellt der Aufenthaltsstatus dar. Ein solcher wird nur für bestimmte Zwecke vergeben. Erlangbare reguläre Aufenthaltstitel in Österreich gliedern sich (abseits von österreichischer oder EWR-Staatsbürgerschaft) in die Rot-Weiß-Rot-Karte, die Blaue Karte EU, Niederlassungsbewilligungen für Künstler:innen, Forscher:innen und Sonderfälle, Aufenthaltsbewilligungen für Forscher:innen, unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer:innen, Betriebsentsandte, Selbstständige und Sonderfälle. Daneben existieren Möglichkeiten eines Aufenthaltstitels für Familienzusammenführung, für Schüler:innen und Studierende, für Sozialdienstleistende und Freiwillige, sowie eine Niederlassungsbewilligung für Personen, die in Österreich keiner Erwerbstätigkeit nachgehen wollen (vgl. BMI 2023d).

Eine weitere Form des legalen Aufenthalts in Österreich, welche der Großteil der hier ankommenden Geflüchteten anstrebt, ist *internationaler Schutz* (Asyl).¹⁵ Im Asylverfahren, das mit der Annahme des Asylantrags beginnt, besteht für dessen Dauer eine Aufenthaltsberechtigung sowie das Recht auf Grundversorgung – also Unterbringung und leibliche Versorgung – durch den Staat (vgl. BMI 2023e).¹⁶ Die Aufenthaltsberechtigung ist zugleich auch die prinzipielle Voraussetzung, um eine Erwerbstätigkeit ausüben zu dürfen. Das Asylverfahren kennt drei mögliche Ausgänge – die Gewährung von Asyl oder subsidiärem Schutz sowie Ausschluss bzw. Aberkennung. Daneben sind drei Sonderfälle möglich: Duldung, humanitärer Aufenthalt sowie der Fall unbegleiteter Minderjähriger Geflüchteter.

Ausgeschlossen von internationalem Schutz sind Personen, welche aufgrund des Schutzes einer anderen Organisation (etwa des UNHCR) oder schwerer Sicherheitsbedenken (z.B. wegen Kriegsverbrechen oder schwerer Kriminalität) als nicht schutzwürdig gelten. *Aberkannt* wird der Schutzstatus, sobald der Lebensmittelpunkt in einen anderen Staat verlegt oder wieder Schutz durch das Herkunftsland gesucht wird, die Schutzwürdigkeit weggefallen ist (z.B. durch maßgebliche Veränderung der Situation im Herkunftsland) oder ein Ausschlussgrund vorliegt (vgl. BMI 2023f).

Die *Asylberechtigung* (Anerkennung des Flüchtlingsstatus) wird derzeit vorerst für drei Jahre gewährt und daraufhin erneut geprüft. Fällt diese Prüfung ebenfalls positiv aus – d.h., verändert sich die Situation im Herkunftsland nicht grundlegend und liegen auch keine anderen Aberkennungsgründe vor – wird ein unbefristetes Aufenthaltsrecht ausgesprochen. Asylberechtigte haben uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. *ibid.*).

Subsidiärer Schutz wird jenen Asylsuchenden gewährt, denen von der zuständigen Behörde zwar keine Verfolgung im Herkunftsland, aber eine andere Form der Bedrohung anerkannt wurde. Auch hier gilt uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt. Dieser Status gilt zunächst für ein Jahr mit der mehrmaligen Möglichkeit einer Verlängerung um je zwei Jahre; er kann ebenfalls aberkannt werden. Es besteht die Möglichkeit eines Wechsels in den Aufenthaltstitel *Daueraufenthalt-EU*, sobald die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. *ibid.*).

Unbegleitete Minderjährige (unter 18 Jahre) genießen besonderen Schutz: Hier kommt neben der Flüchtlingskonvention auch die Kinderrechtskonvention¹⁷ zur Geltung. Diese Gruppe erhält gesonderte

¹⁵ In der Genfer Flüchtlingskonvention sind Rechte und Pflichten Geflüchteter geregelt. Österreich ratifizierte die ursprüngliche, auf europäische Geflüchtete abzielende Form im Jahr 1955, und nahm auch die folgenden Änderungen und Zusatzprotokolle zur weltweiten Ausweitung ihres Geltungsbereichs an (siehe BGBl. Nr. 55/1955, geltende Fassung von 2022):
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005235>.
Flüchtlinge sind hier definiert als Personen, die sich „aus wohlbegründeter Furcht, aus Gründen der Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder der politischen Gesinnung verfolgt zu werden“ (*ibid.*: Kapitel 1, Artikel 1, Ziffer 1) nicht in ihrem Heimatland befinden und aus ebendiesen Gründen nicht dorthin zurückkehren können oder wollen.

¹⁶ Siehe auch Grundversorgungsgesetz - Bund (GVG-B, BGBl. Nr. 405/1991, geltende Fassung von 2005):
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005762>.

¹⁷ Die Kinderrechtskonvention hält die besondere Schutzwürdigkeit von Minderjährigen fest und wurde durch Österreich im Jahr 1993 ratifiziert (siehe BGBl. Nr. 437/1993):
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001223>.
Die Konvention beschreibt ausdrücklich die staatlichen Pflichten zur Hilfe bei der Wahrnehmung von Rechten und zum Versuch einer Familienzusammenführung (*ibid.*: Teil I, Absatz 1, Artikel 22).

Unterkünfte und verstärkte Betreuung. Die Kinder- und Jugendhilfe des zuständigen Bundeslandes übernimmt die gesetzliche Vormundschaft (vgl. *ibid.*).

Ein *Aufenthaltsstatus aus humanitären Gründen* wird nur selten vergeben und ist an strenge Voraussetzungen (etwa mindestens 5-jähriger Aufenthalt und „besondere Integration“) geknüpft (vgl. BFA 2022). Der Status der *Duldung* beschreibt keinen rechtmäßigen Aufenthalt, sondern lediglich die Hinnahme des Aufenthalts. Dieser Status wird für je ein Jahr vergeben, daraufhin geprüft und gegebenenfalls erneuert. Er kommt zur Anwendung, wenn nach einer Aberkennung des jeweiligen Aufenthaltstitels bzw. einem Ausschluss von Schutz keine Möglichkeit der Abschiebung besteht – etwa, wenn wie mit Marokko oder Algerien kein Rückführabkommen besteht (vgl. BMI 2023f). Insgesamt bedeutet Duldung eine prekäre Situation, welche in vielerlei Hinsicht (so auch bezüglich des Arbeitsmarktzugangs) jener von Asylsuchenden entspricht (Stiller & Humer 2020).

Während des laufenden Asylverfahrens gilt nur ein stark eingeschränkter Arbeitsmarktzugang: Während selbstständige Erwerbstätigkeit nach drei Monaten legalen Aufenthalts unter den geltenden Einschränkungen der Gewerbeordnung erlaubt ist (vgl. WKO 2022), muss Erwerbstätigkeit in einem Angestelltenverhältnis stets durch das Arbeitsmarktservice (AMS) bewilligt werden.¹⁸ Diese Bewilligung wird jedoch selten erteilt, denn andere beim AMS gemeldete Personen haben Vorrang bei der Arbeitssuche: *„Bevor eine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt werden kann, prüft das AMS in jedem Einzelfall, ob Inländer_innen, EWR-Bürger_innen oder fortgeschritten integrierte Ausländer_innen vorgemerkt sind, die bereit und qualifiziert sind, die betreffende Arbeitsstelle anzutreten“* (AMS 2022).

Aufgrund eines Erlasses des damaligen Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit, Martin Bartenstein (ÖVP), aus dem Jahr 2004 war seither die Beschäftigung von Asylsuchenden überdies beinahe ausschließlich in niedrigqualifizierter Saisonarbeit möglich.¹⁹ Ein weiterer Erlass des damaligen Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Rudolf Hundsdorfer (SPÖ), ermöglichte 2013 Ausnahmen bei Lehrstellen in vordefinierten Mangelberufen für Asylwerber:innen bis 25 Jahre.²⁰ Im Jahr 2018 wurde diese Möglichkeit durch die damalige Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Beate Hartinger-Klein (FPÖ), mittels eines Erlasses ihrerseits wieder gestrichen.²¹ Seit Juni 2021 ist nun ein Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs rechtskräftig, welches die Erlässe von Bartenstein und Hartinger-Klein aufhebt (vgl. VfGH 2021). Seither gilt die oben beschriebene Regelung der Arbeitsbewilligung, wonach das AMS jeden Fall einzeln zu prüfen hat, gleichermaßen für alle Drittstaatsangehörigen ohne speziellen Aufenthaltstitel. Die Lehre für Asylsuchende, welcher beträchtliches Potential für eine frühe und weitreichende Integration

¹⁸ Wenn es sich nicht um ein selbstständiges Werk bzw. nicht nur um „einfache Tätigkeiten“ handelt, oder bei arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen (Abhängigkeit von einzelnen Auftraggebern), gilt die Bewilligungspflicht auch für Werkverträge (vgl. AMS 2022).

¹⁹ GZ: 435.006/6-II/7/2004

²⁰ GZ: 435.006/0005-VI/B/7/2013

²¹ GZ: BMASK-435.006/0013-VI/B/7/2018

zugerechnet wird (vgl. z.B. Verwiebe et al. 2019; Jørgensen et al. 2021), ist damit nicht prinzipiell verunmöglicht, aber weniger einfach zu erreichen als zwischen 2013 und 2018.²²

Wie in der Einleitung umrissen, wurden in Österreich im Jahr 2015 insgesamt mehr als 88.000 Asylanträge gestellt; im Jahr 2016 kamen weitere gut 42.000 und im Jahr 2017 knapp 25.000 hinzu (BMI 2023a). Nachdem die Behörden diese Flut an Anträgen nur schleppend abarbeiten konnten, verzögerten sich die Abschlüsse der Asylverfahren vieler Betroffener (vgl. hierzu die Grafik zu Personen in Grundversorgung, Abbildung 5, sowie jene zur Entwicklung der offenen Asylverfahren, Abbildung 6). Bei negativer Entscheidung wurde zudem häufig ein neuer Antrag gestellt, wie aus Abbildung 7 hervorgeht (vgl. BMI 2023a). Durch diese Umstände befanden sich viele Geflüchtete lange Zeit im Asylverfahren und waren währenddessen nicht zur Teilnahme am Arbeitsmarkt berechtigt – mit Ausnahme von Selbstständigkeit unter den oben beschriebenen Voraussetzungen sowie jenen Beschäftigungen, welche die zu diesem Zeitpunkt geltenden Erlässe zuließen. Sobald ihnen ein Status des internationalen Schutzes (Asyl oder subsidiärer Schutz) zuerkannt wird, sind Geflüchtete österreichischen und EWR-Staatsbürger:innen am Arbeitsmarkt gleichgestellt.

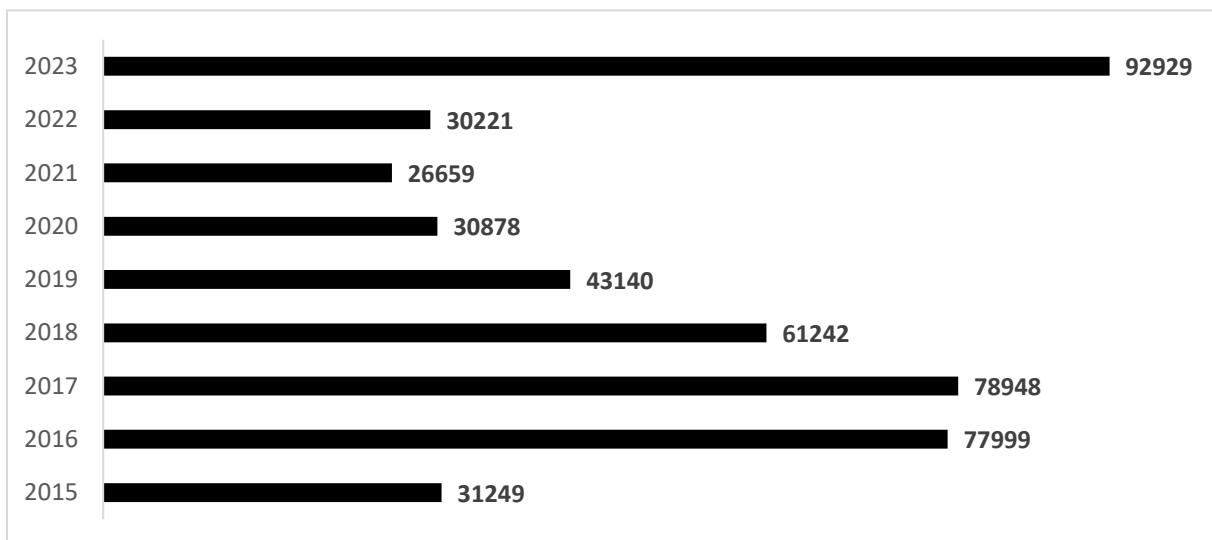


Abb. 5: Entwicklung der Anzahl an Personen in staatlicher Grundversorgung, 2015 – 2023, Stand jeweils zu Jahresbeginn. Eigene Darstellung nach Überblicksgrafik in BMI 2023a: VI. Der Anstieg im Jahr 2022 ist auf den Krieg in der Ukraine zurückzuführen: Zu Jahresbeginn 2023 stammten 60 Prozent der Personen in Grundversorgung aus der Ukraine (ibid.).

²² vgl. z.B. Interview mit Johannes Peyrl:

<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/2112724-Was-fuer-Asylwerber-am-Arbeitsmarkt-nun-gilt.html>

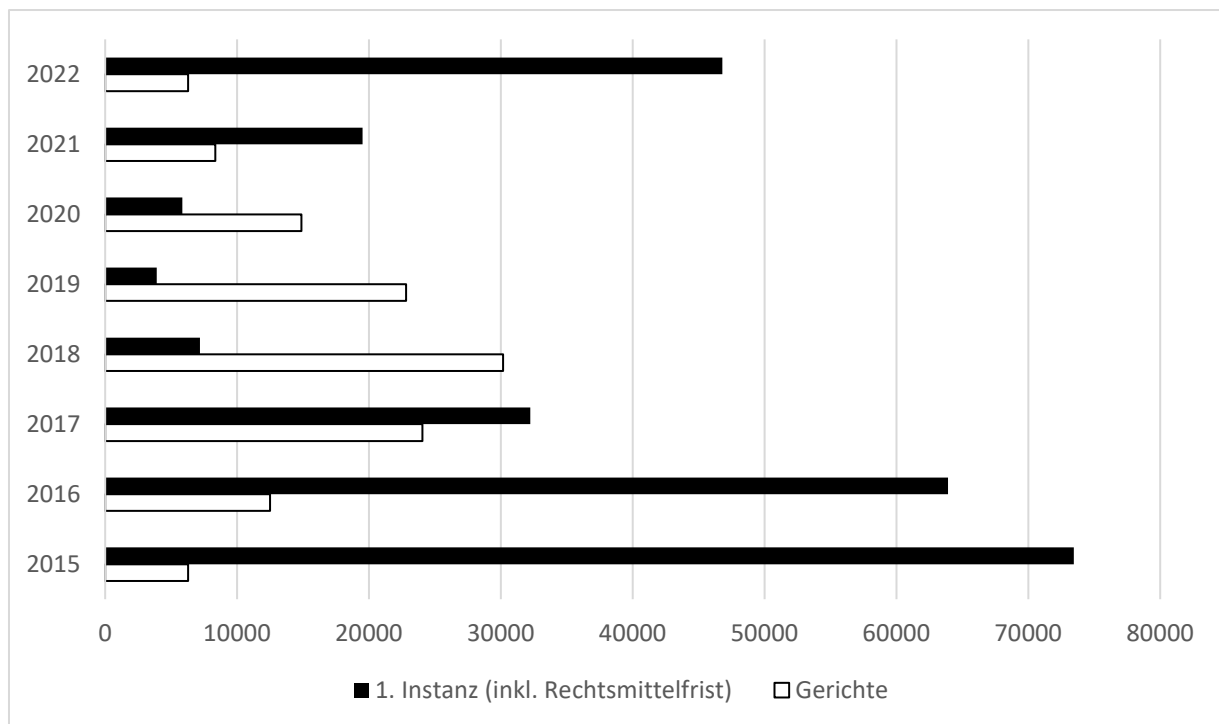


Abb. 6: Entwicklung der offenen Asylverfahren nach Instanzen, 2015 – 2022, Stand jeweils zum Jahresende. Eigene Darstellung nach Überblicksgrafik in BMI 2023a: 49. Der Anstieg im Jahr 2022 ist auf den Krieg in der Ukraine zurückzuführen.

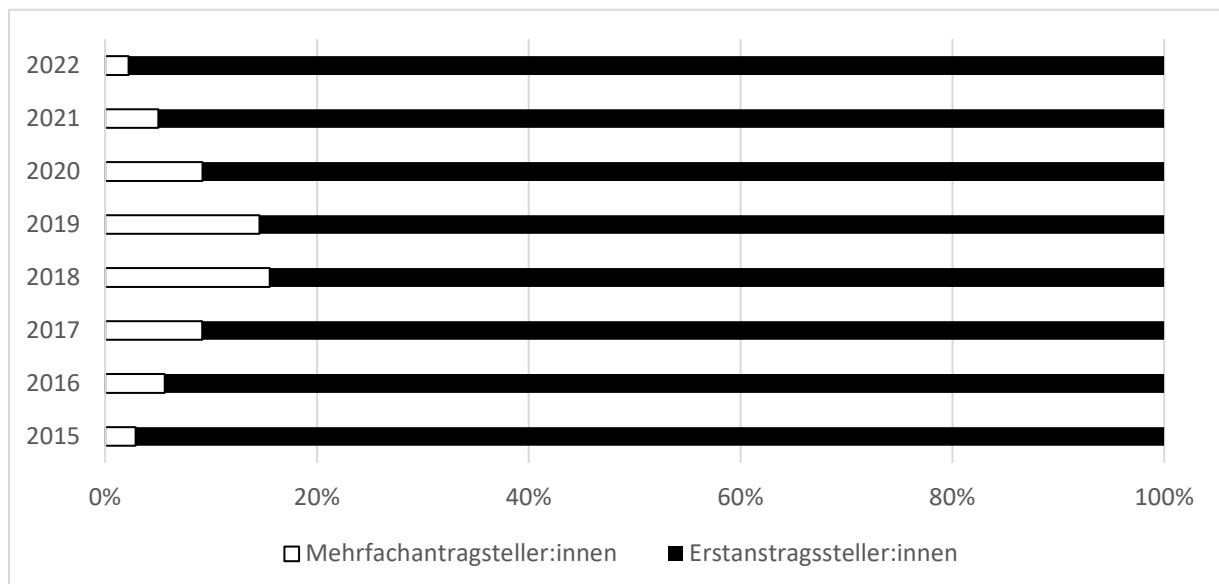


Abb. 7: Anteil der Erst- und Mehrfachanträge auf Zuerkennung von Asyl, 2015 – 2022, Stand jeweils zum Jahresende. Eigene Darstellung (Daten aus BMI 2016: 4, 2017: 9, 2018: 9, 2019: 9, 2020: 9, 2021: 9, 2022: I, 2023a: I).

5.1.2 Anerkannte Geflüchtete am Arbeitsmarkt

Nachdem das Asylverfahren für viele Geflüchtete also eine Phase der Prekarität bedeutet, werfen wir nun einen Blick auf die Situationen jener, welche einen rechtmäßigen Aufenthaltstitel erlangen konnten. Das Forschungsprojekt *FIMAS+INTEGRATION2* (vgl. Baumgartner et al. 2020) liefert die derzeit aktuellsten veröffentlichten Daten zur Arbeitsmarktintegration anerkannter Geflüchteter in Österreich. Dessen zentrale Ergebnisse hierzu werden im Folgenden vorgestellt.

Abbildung 8 bietet einen Überblick über die Erwerbsstatus verschiedener Gruppen Geflüchteter.²³ Hier erschließen sich zunächst einige Unterschiede zwischen dem österreichischen Durchschnitt und Geflüchteten: Insgesamt sind Geflüchtete mit 43 Prozent deutlich seltener beschäftigt als der Durchschnitt in Österreich mit 73 Prozent. Daneben sticht der hohe Anteil an Geflüchteten in Arbeitslosigkeit ins Auge, welcher mit 39 Prozent etwa zehn Mal so hoch liegt wie im Durchschnitt. Auch zwischen verschiedenen soziodemografischen Gruppen Geflüchteter zeigen sich einige Unterschiede: So befinden sich Männer deutlich häufiger in Beschäftigung als Frauen, was in einem Regressionsmodell für alle Herkunftsländer bestätigt wurde (ibid.: 35, 39, 41). Bezüglich des Alters sticht die vergleichsweise niedrige Erwerbstätigenquote der über-45-Jährigen hervor – ein Befund, der ebenfalls im Regressionsmodell bekräftigt wurde (ibid.: 36, 39, 41). Beim Bildungsniveau (gemessen in ISCED-Stufen)²⁴ lassen sich rein deskriptiv zunächst kaum Unterschiede feststellen; das Regressionsmodell fördert allerdings positive Zusammenhänge zwischen Erwerbstätigkeit und Höhe des Bildungsabschlusses sowie einem Bildungsabschluss aus Österreich zutage (ibid.).

Dass Syrer:innen im Vergleich zu den anderen großen Geflüchtetenpopulationen aus Afghanistan, dem Irak und dem Iran seltener beschäftigt sind, dürfte laut den Studienautor:innen an den demografischen Strukturen sowie der Aufenthaltsdauer liegen: Im berechneten Regressionsmodell zeigten sich keine statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen Erwerbsstatus und Herkunftsland (ibid.). Die Aufenthaltsdauer übt von allen hier untersuchten Faktoren den größten Einfluss auf den Erwerbsstatus aus: Nach fünf Jahren Aufenthalt nähern sich die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten der Geflüchteten jener des Durchschnitts aller Nicht-Österreicher:innen an,²⁵ und es sinkt die Wahrscheinlichkeit, nicht am Arbeitsmarkt aktiv zu sein (ibid.). Der Aufenthaltsstatus zeigte in der

²³ Die Unterteilung in erwerbstätig, arbeitslos und Nicht-Erwerbsperson folgt dem Labour-Force-Konzept der International Labour Organisation (ILO). Erwerbstätig sind hier jene Personen zwischen 15 und 64 Jahren, welche in der Referenzwoche mindestens eine Stunde bezahlt arbeiteten (bzw. diese Zeit in Urlaub oder Karenz verbrachten). Als arbeitslos gilt, wer nicht zu den Erwerbstätigen zählt, in den letzten vier Wochen Arbeit suchte und eine solche innerhalb von zwei Wochen aufnehmen könnte. Nicht-Erwerbspersonen schließlich umfassen alle Personen, die nicht am Arbeitsmarkt aktiv sind, wie etwa Hausmänner oder -Frauen, Privatiers oder jene ohne Arbeitserlaubnis. Diese Kategorie schließt auch Personen in Ausbildung (inkl. AMS-Kurse) mit ein, wenn sie nicht gleichzeitig erwerbstätig sind (vgl. Gumprecht 2016, Baumgartner et al. 2020).

²⁴ vgl. Definition der Bildungsstufen der UNESCO (ISCED: International Standard Classification of Education): <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>.

Für die Darstellung wurden die ISCED-Stufen in drei Kategorien zusammengefasst: Geringes Bildungsniveau umfasst die Stufen 0 bis 2 (bis Sekundarstufe I), mittleres Niveau die Stufen 3 und 4 (bis postsekundäre, nicht-tertiäre Bildung), und höheres Niveau die Stufen 5 bis 8 (tertiäre Bildung).

²⁵ Im Jahr 2019 waren etwa 67 Prozent der Nicht-Österreicher:innen erwerbstätig; deren Arbeitslosenquote lag bei knapp 11 Prozent (ÖIF 2022: 53).

Regressionsanalyse keine signifikanten Unterschiede – die verzeichneten Unterschiede liegen also in anderen Faktoren begründet.

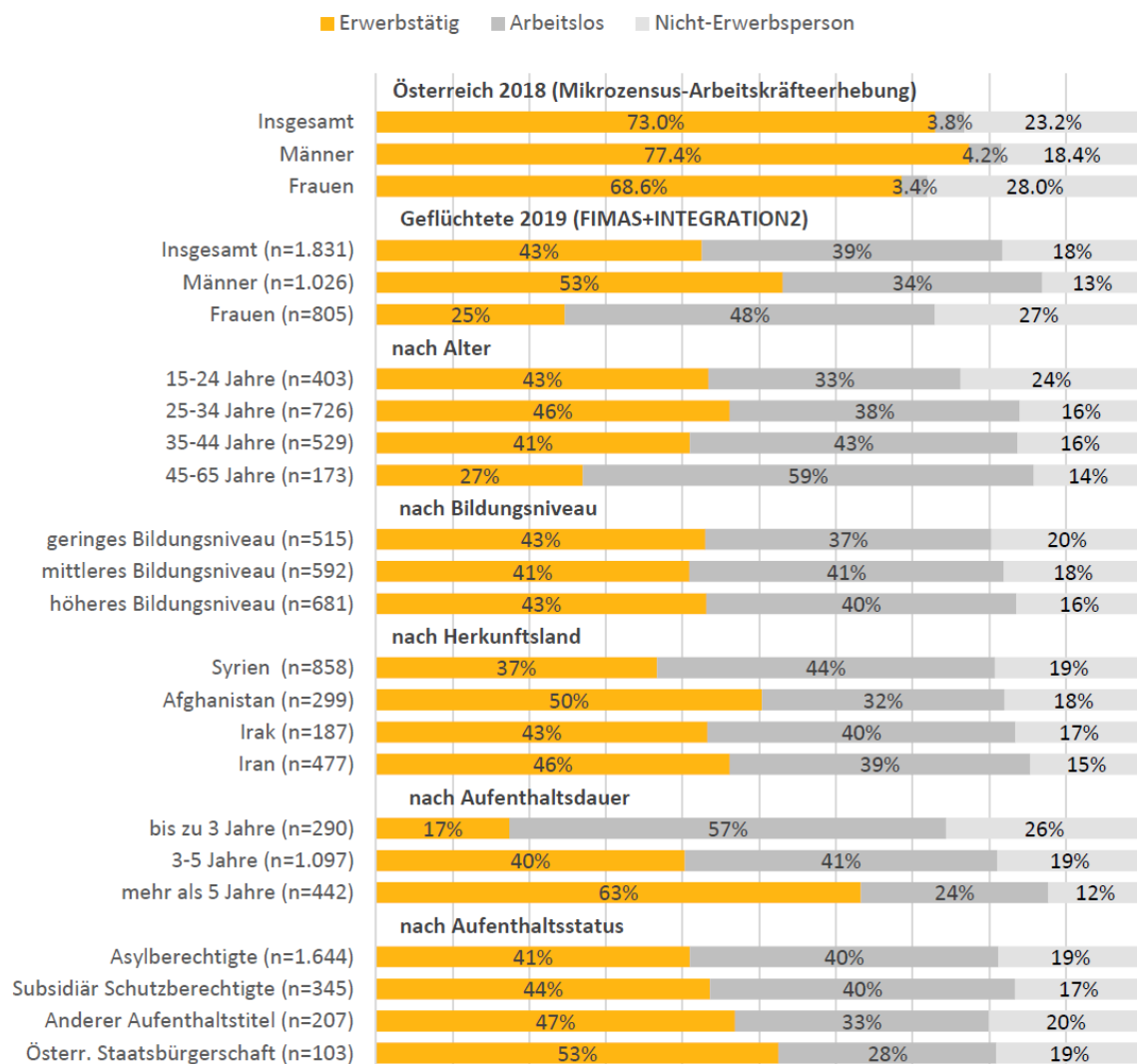


Abb. 8: Erwerbsstatus der Geflüchtetenpopulation in Österreich nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau (ISCED, zusammengefasst), Herkunftsland, Aufenthaltsdauer und -Status (2019), sowie Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (2018). Gewichtete Daten der Statistik Austria sowie des Forschungsprojekts FIMAS+INTEGRATION2. Grafik 11 in Baumgartner et al. 2020: 35.

In der hier besprochenen Studie wurden auch Berufshauptgruppen nach ISCO-08 abgefragt.²⁶ In Abbildung 9 sind die Verteilungen der bereits oben besprochenen soziodemografischen Gruppen Geflüchteter dargestellt, sofern sie zum Befragungszeitpunkt beschäftigt waren (inklusive Freiwilligenarbeit). Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt zeigen sich hier einige markante Unterschiede: Zunächst fällt auf, dass Geflüchtete etwa doppelt so häufig einer Hilfstätigkeit nachgehen wie der Durchschnitt; bei Männern verdreifacht sich dieser Anteil sogar beinahe. Am

²⁶ vgl. Definition von Berufshauptgruppen der ILO (ISCO-08: International Standard Classification of Occupations, Version 2008): <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>.

anderen Ende der Skala – den Führungskräften – finden sich dagegen so gut wie keine Geflüchteten in der Befragung, in den Streitkräften gar keine. Innerhalb der akademischen Berufe sind Geflüchtete ebenfalls unterrepräsentiert, wobei Frauen hier noch näher am Durchschnitt liegen. Die häufigsten Beschäftigungen Geflüchteter lassen sich zu Dienstleistungsberufen zusammenfassen (29 Prozent Anteil, im Vergleich zu 18 Prozent im Durchschnitt), wobei der Großteil hier im Einzelhandel tätig ist (ibid.: 43). Auch hier fallen die Unterschiede zum Durchschnitt je nach Geschlecht unterschiedlich stark aus: Unter den befragten Geflüchteten gaben 27 Prozent der Männer (11 Prozent im Durchschnitt) und 34 Prozent der Frauen (26 Prozent im Durchschnitt) diese Kategorie an. Weiters sticht der Geschlechterunterschied bei Techniker:innen und gleichrangigen Berufen hervor: Der – auch im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt – bedeutend höhere Anteil geflüchteter Frauen in dieser Kategorie lässt sich durch das breite Spektrum der hier subsummierten Berufe erklären, welches auch etwa soziale und pflegerische Berufe umfasst (ibid.: 45).

Bezüglich der Bildungsniveaus zeigen sich lineare Zusammenhänge bei akademischen Berufen (verfünffachter Anteil von niedrigem zu höherem Bildungsniveau) sowie im Handwerk (ca. vierfacher Anteil bei niedrigem im Vergleich zu höherem Niveau). Der Anteil niedrig und mittel gebildeter Befragter in Dienstleistungsberufen liegt gleich hoch, bei höher Gebildeten sinkt er um zehn Prozentpunkte. Die restlichen Kategorien weisen kaum oder nichtlineare Zusammenhänge auf. Hier stechen vor allem die Hilfsarbeitskräfte heraus, welchen knapp ein Viertel der Befragten mit mittlerem Bildungsniveau zugerechnet wird; bei den niedrig und höher Gebildeten liegt dieser Anteil jeweils zehn Prozentpunkte darunter. Je nach Herkunftsland werden teils ebenfalls markante Unterschiede deutlich: Während Syrer:innen zu 15 Prozent akademische Berufe ausüben, liegt deren Anteil unter Afghan:innen nur gut halb so hoch. Dagegen sind Letztere mehr als doppelt so häufig im Handwerk tätig wie die anderen Herkunftsgruppen. Auch bei den Befragten aus dem Irak stechen Abweichungen in den Kategorien Hilfsarbeitskräfte (29 Prozent, andere Nationalitäten: 13 bis 17 Prozent) und Dienstleistungsberufe (15 Prozent, andere Nationalitäten: 27 bis 34 Prozent) ins Auge. Bezüglich der Aufenthaltsdauer finden sich deutliche Zusammenhänge nur in zwei Kategorien: Bei Aufenthalt unter vier Jahren halten Hilfsarbeitskräfte einen Anteil von 20 Prozent; dieser fällt bei über sechs Jahren Aufenthalt auf 12 Prozent. Bezüglich der Dienstleistungsberufe zeigt sich ein umgekehrtes Bild – diese weisen 24 Prozent Anteil bei weniger als vier Jahren und 36 Prozent bei über sechs Jahren Aufenthalt auf (ibid.: 45f).

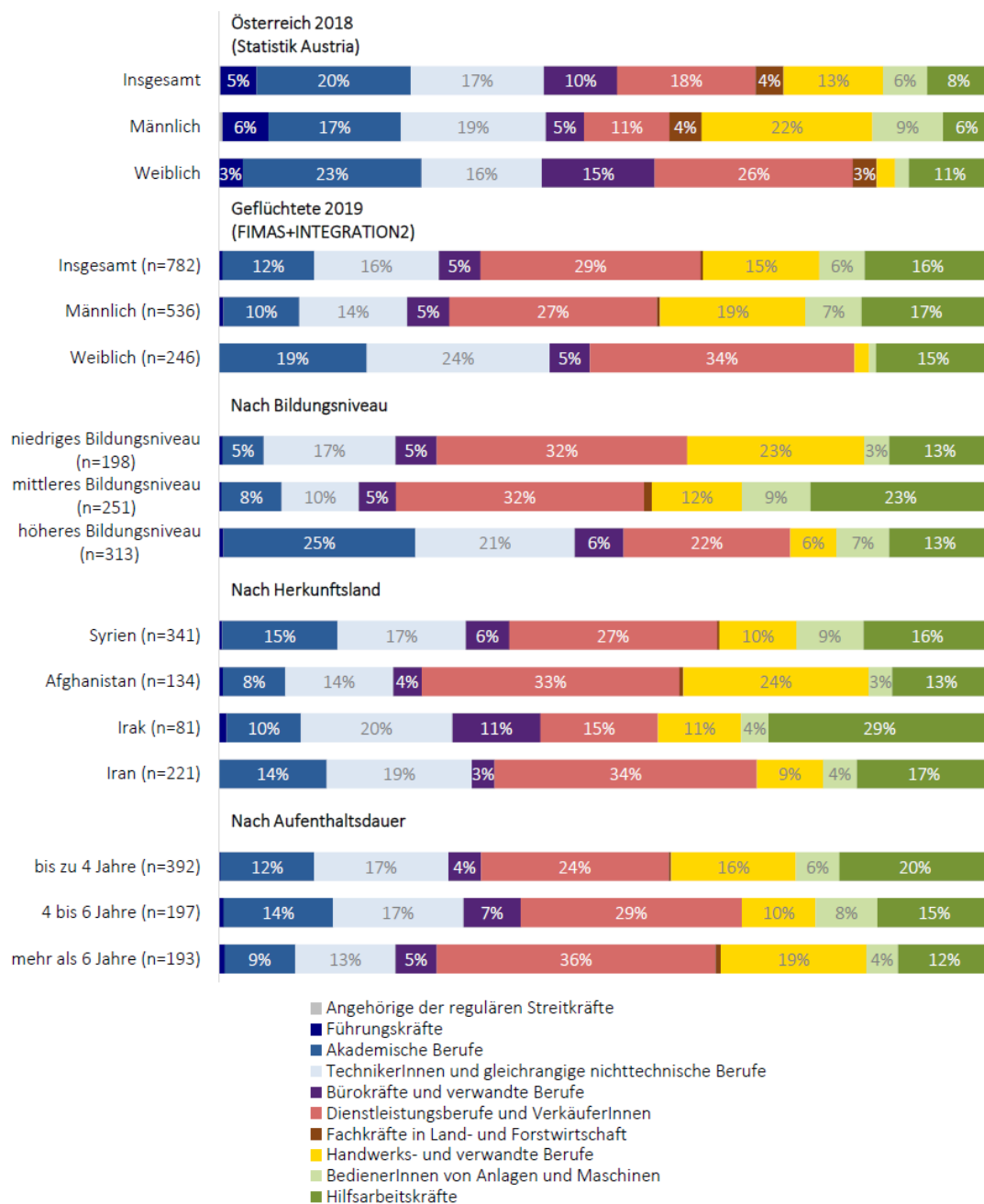


Abb. 9: Aktueller in Österreich ausgeübter Beruf (ISCO-Berufshauptgruppen) der Geflüchtetenpopulation in Österreich nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau (ISCED, zusammengefasst), Herkunftsland und Aufenthaltsdauer (2019), sowie Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (2018). Gewichtete Daten der Statistik Austria sowie des Forschungsprojekts FIMAS+INTEGRATION2. Grafik 13 in Baumgartner et al. 2020: 44.

Eine Gegenüberstellung des aktuellen Berufs mit dem ersten in Österreich ausgeübten Beruf ist in Abbildung 10 ersichtlich. Hier flossen auch Antworten von Personen mit ein, welche derzeit nicht beschäftigt sind, oder welche nach wie vor im selben Beruf arbeiten (wiederum inkl. Freiwilligenarbeit). Die Studienautor:innen erläutern in ihrer Beschreibung dieser Aufstellung, dass aufgrund der teils beträchtlichen Zeitspanne zwischen den dargestellten Beschäftigungen „viele Befragte bessere Deutschkenntnisse, ein höheres Bildungsniveau oder die Anerkennung von Qualifikationen aus dem Herkunftsland erreichen konnten, wodurch wiederum ein beruflicher Aufstieg erzielt werden kann“ (ibid.: 47). Während der Anteil der Hilfsarbeitskräfte zwischen dem ersten und dem aktuellen Beruf um zehn Prozentpunkte sinkt, steigt jener der Handwerks- und verwandten Berufe um sieben Prozentpunkte. Auch die übrigen Kategorien, mit Ausnahme der akademischen Berufe, verzeichnen leichte Zunahmen.

Hierzu sei angemerkt, dass der Anteil atypisch Beschäftigter²⁷ unter Geflüchteten in der Befragung bei 57 Prozent liegt, während 2018 im österreichischen Durchschnitt 34 Prozent in dieser Form angestellt waren. Dabei betrifft Teilzeitarbeit allgemein häufiger Frauen; unter Geflüchteten fällt dieser Unterschied aber mit zehn Prozentpunkten weit geringer aus als im Durchschnitt (56 Prozentpunkte). Männliche Geflüchtete sind dagegen um zehn Prozentpunkte häufiger in Werkverträgen oder als freie Dienstnehmer beschäftigt als ihre weiblichen Pendanten. Hier wurden nur bezahlte und unselbstständige Tätigkeiten miteinbezogen (ibid.: 56ff).

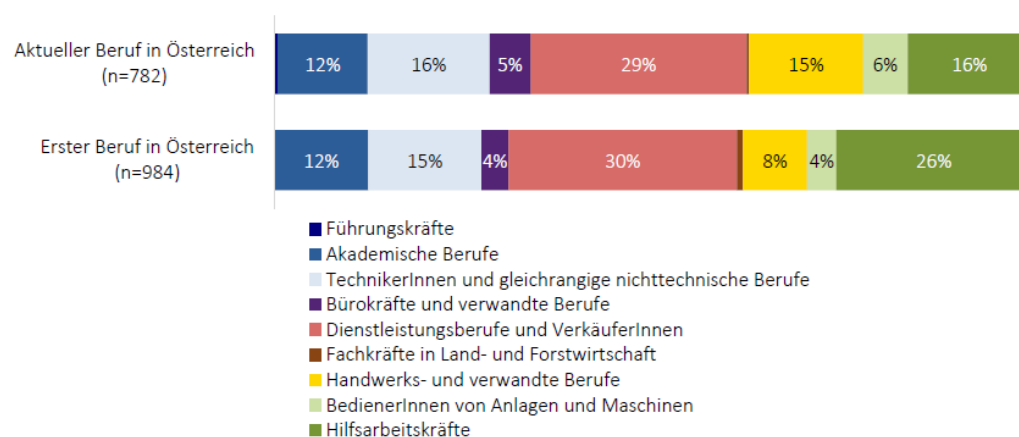


Abb. 10: Aktueller und erster in Österreich ausgeübter Beruf (ISCO-Berufshauptgruppen) der Geflüchtetenpopulation (2019). Gewichtete Daten des Forschungsprojekts FIMAS+INTEGRATION2. Grafik 14 in Baumgartner et al. 2020: 47.

Neben diesen Verteilungen über die verschiedenen Berufsgruppen zeigt sich die Struktur des Arbeitsmarkts für Geflüchtete auch an der formalen Ausbildungsadäquatheit ihrer Tätigkeiten, welche in Abbildung 11 behandelt wird. Diese Darstellung ergibt sich aus dem Vergleich der üblichen Bildungsgrade der jeweiligen Berufsgruppen mit dem von den Befragten angegebenen Bildungsniveau. Die Selbsteinschätzung der Adäquatheit der eigenen (Aus-)Bildung stimmt dabei nicht immer mit der berechneten Adäquatheit nach Berufshauptgruppen überein: Die Befragten nehmen ihre Tätigkeit eher als zu ihrem Bildungsgrad passend wahr und sehen sich seltener unter- sowie häufiger

²⁷ Atypische Beschäftigung beschreibt Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, Vollzeit).

überqualifiziert als die Berechnung ergibt. Nicht-formale Qualifikation wie etwa Berufserfahrung wurde hier allerdings nicht erfasst (ibid.: 51ff).

Insgesamt erweisen sich die drei Gruppen der Unter-, adäquat und Überqualifizierten relativ gleich verteilt, wobei 39 Prozent der Befragten in der Mittelkategorie verortet werden. Dabei treten einige Zusammenhänge mit soziodemografischen Charakteristika zu Tage: Frauen sind häufiger als Männer und Afghan:innen bedeutend häufiger als andere Herkunftsgruppen unterqualifiziert. Daneben sinkt die Unterqualifizierung mit höherem Bildungsniveau und Alter, steigt jedoch mit längerer Aufenthaltsdauer; die Überqualifizierung entwickelt sich umgekehrt. Die Mittelkategorie behält durchwegs ähnliche Anteile – mit Ausnahme des Faktors Bildung, wo ein deutlich höherer Anteil adäquat Qualifizierter im mittleren Bildungsniveau verzeichnet wird (ibid.).

Knapp die Hälfte der Befragten fühlt sich in ihren Unternehmen außerdem eher oder gänzlich „zu Hause“, gut 40 Prozent sehen tendenziell gute Karrierechancen. 60 Prozent finden, sie könnten dort „viele lernen“, nur ein etwas geringerer Anteil erhält Hilfe von Kolleg:innen. 17 Prozent empfinden ihre Tätigkeit als (eher) typisch migrantische Arbeit, und 15 Prozent schätzen sie als (eher) schlecht für die Gesundheit ein (ibid.: 54).

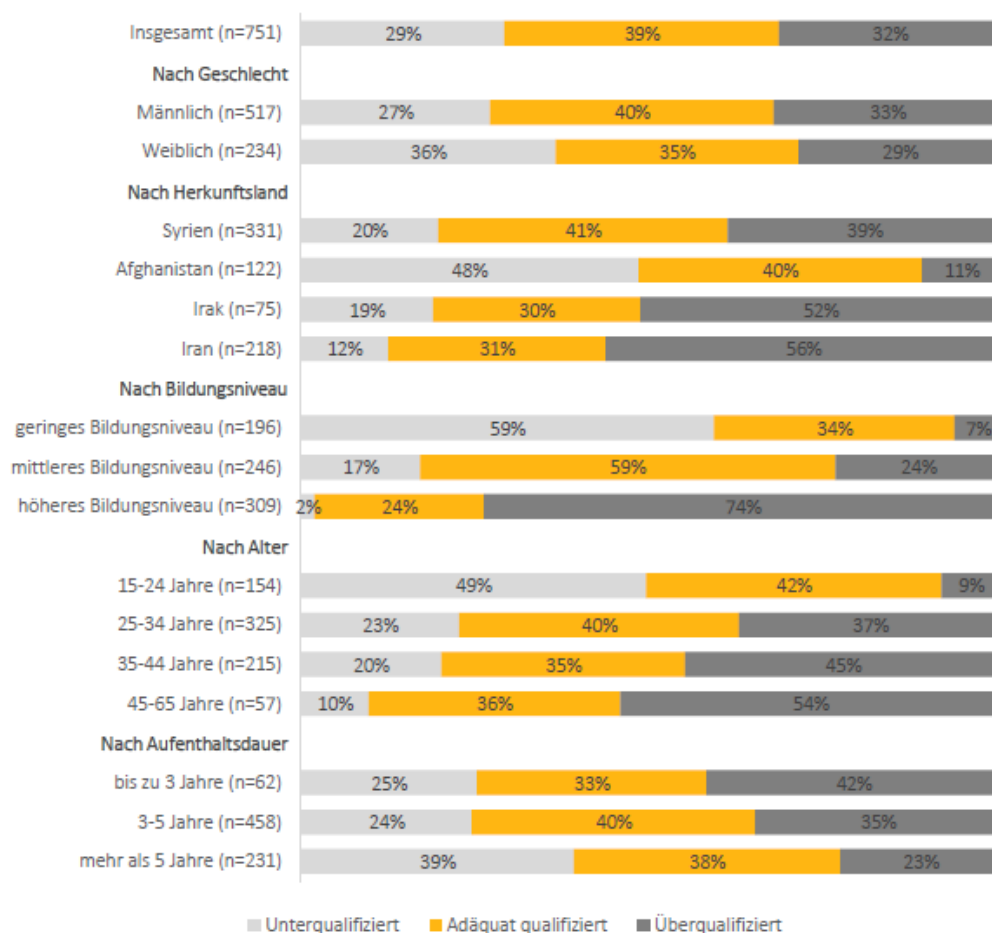


Abb. 11: Ausbildungsadäquatheit der Geflüchtetenpopulation in der aktuellen Tätigkeit in Österreich nach Geschlecht, Herkunftsland, Bildungsniveau (ISCED, zusammengefasst), Alter und Aufenthaltsdauer (2019). Gewichtete Daten des Forschungsprojekts FIMAS+INTEGRATION2. Grafik 17 in Baumgartner et al. 2020: 53.

Vor diesem Hintergrund stellt sich nun die Frage, wie Geflüchtete Arbeit suchen und finden. Die hier vorgestellte Studie erfasste auch diesen Punkt über mehrere Kategorien von Suchstrategien; die Ergebnisse werden in Abbildung 12 dargestellt. Die insgesamt relevanteste Form der Arbeitsfindung stellt das Arbeitsmarktservice dar: 23 Prozent der Befragten fanden ihre aktuelle Beschäftigung mit Hilfe des AMS, bei der ersten Arbeit in Österreich waren es 20 Prozent. Darauf folgt die Kategorie der Freund:innen und Bekannten aus Österreich, welche zu 23 Prozent an der Findung der ersten Arbeit in Österreich behilflich waren. Bei der derzeitigen Tätigkeit gaben 14 Prozent der Befragten diesen Faktor als entscheidend an. Ebenso viele nannten private Agenturen als ausschlaggebend für das Finden ihrer aktuellen Arbeit, 18% sahen hier Familie, Freunde und Bekannte aus dem Herkunftsland als relevante Kategorie. Bezüglich der ersten Arbeit antworteten ebenfalls 14 Prozent, diese sei über Direktbewerbungen zustande gekommen. Anzeigen in Zeitungen oder im Internet spielen dagegen insgesamt nur eine kleine, NGOs und Vereine bei der ersten Beschäftigung eine untergeordnete Rolle (ibid.: 56). Zwei Drittel der Befragten empfinden die Arbeitssuche als (sehr) schwierig. Frauen und höher Gebildete berichten dabei etwas häufiger von Problemen als Männer und niedrig bzw. mittel Gebildete; Iraner:innen und über-55-Jährige sind deutlich häufiger betroffen als jüngere Befragte und jene aus anderen Herkunftsländern (ibid.: 55).

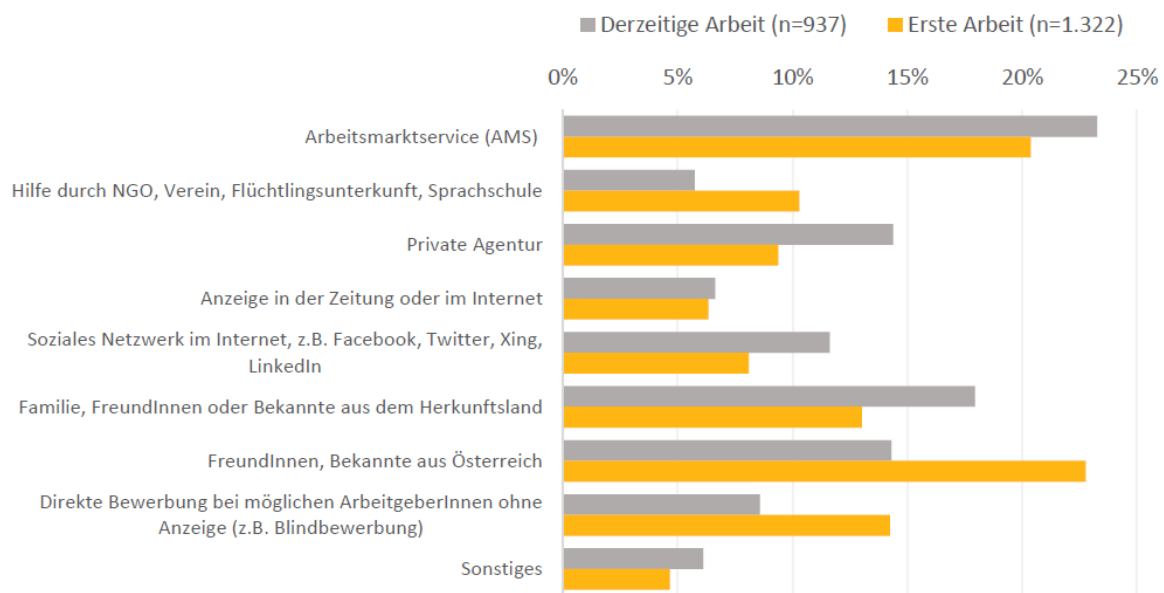


Abb. 12: Formen der Arbeitsfindung der Geflüchtetenpopulation in Österreich, jeweils für die erste gefundene und die aktuelle Beschäftigung (2019, Mehrfachantwort möglich). Gewichtete Daten des Forschungsprojekts FIMAS+INTEGRATION2. Grafik 19 in Baumgartner et al. 2020: 56.

5.2 Individuelle Ressourcen für Arbeitsmarktpartizipation: Soziales und kulturelles Kapital

Die soeben umrissenen Suchstrategien decken einen Teil der relevanten Faktoren für eine erfolgreiche Arbeitssuche ab. In der Literatur werden neben den oben betrachteten Aspekten der institutionellen Unterstützung (Agenturen, AMS etc.) und des sozialen Netzwerks (soziales Kapital) noch weitere bedeutende Einflüsse beschrieben. Dazu zählen kulturelles Wissen und Kompetenzen (kulturelles Kapital, insbesondere Sprache) und entsprechende Gelegenheiten (oft zufällige Situationen, welche Möglichkeiten eröffnen). Daneben erweisen sich entsprechende individuelle Agencies zur Wahrnehmung dieser Gelegenheiten und zur Überwindung von Hindernissen als ausschlaggebend für eine erfolgreiche Arbeitssuche (Bakker et al. 2014; Scheller 2015; Geiger 2016; Verwiebe et al. 2019; Schiestl et al. 2021; vgl. auch Emirbayer & Mische 1998). Wie im Verlauf dieser Arbeit gezeigt wird, sind für die Entwicklung dieser Agencies darüber hinaus verschiedene Grundvoraussetzungen und Vorbedingungen entscheidend (Kontexte von Agency und das von ihnen ausgehende *Enablement*, siehe Punkte 6.4 und 6.6 sowie Kapitel V). Für Geflüchtete direkt erlang- bzw. steuerbar sind von diesen Faktoren jedoch nur das soziale und kulturelle Kapital sowie ihre individuellen Agencies (inklusive Teile von deren *Enablement*). Die Kapitalien werden im Folgenden behandelt; Agency im hieran anschließenden Punkt 6.

5.2.1 Die Kapitalsorten bei Bourdieu

Die Integration und Partizipation in der sozialen sowie der kulturellen Dimension lässt sich mit der Kapitalsortentheorie von Pierre Bourdieu (1983, 1987, 1993) erfassen. Diese Theorie beschreibt verschiedene Formen objektivierter (materieller) und verinnerlichter (immaterieller) Ressourcen, welche Menschen je nach sozialer Herkunft in unterschiedlichen Quantitäten und Ausprägungen zur Verfügung stehen. Diese Ressourcen – bei Bourdieu Kapital genannt – sind das Produkt akkumulierter Arbeit. Sie lassen sich selbst ebenfalls akkumulieren und bilden tendenziell dauerhafte Strukturen aus, was zu sozialen Unterschieden bis hin zu Ungleichheit führt. *„Dieses Beharrungsvermögen der Kapitalstrukturen hängt [...] damit zusammen, daß sie sich in der Regel im Rahmen von Institutionen und Dispositionen reproduzieren, die ihrerseits Produkte von Kapitalstrukturen sind und deshalb auch auf sie abgestimmt sind“* (Bourdieu 1983: 183).

Dabei beschreibt Bourdieu vier Sorten von Kapital: Ökonomisches, kulturelles, soziales und symbolisches Kapital. *Ökonomisches Kapital*, das umgangssprachlich unter dem Begriff Kapital verstanden wird, lässt sich direkt in Geld konvertieren und umfasst damit wirtschaftlich Verwertbares wie Besitztümer.

Kulturelles Kapital besteht in drei Ausprägungen: *Inkorporiertes* kulturelles Kapital bezeichnet verinnerlichtes Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen (inkl. kultureller Praktiken). Dessen Akkumulation kostet prinzipiell Zeit und kann daher nicht kurzfristig weitergegeben werden – daher die Bezeichnung „inkorporiert“. Diese Form kulturellen Kapitals kann bewusst oder unbewusst erlangt werden und hängt immer vom jeweiligen Kontext ab; Bourdieu bringt dabei das Beispiel typischer Sprechweisen einer Zeit und Region. Der Zugang zu inkorporiertem kulturellem Kapital ist ungleich verteilt, was weiter unten bei der Erläuterung des Habitus nochmals aufgegriffen wird. *Objektiviertes* kulturelles Kapital umfasst materielle Formen, also Kulturträger wie Bücher, Speichermedien, Werkzeuge, Gemälde und andere Kulturgüter. Es ist damit vergleichsweise einfach übertragbar, was

durch Technologien wie das Internet teils noch stärkere Bedeutung gewinnt. Das *institutionalisierte* kulturelle Kapital bezeichnet formalisierte symbolische und materielle Belege für die inkorporierte Form. Hierunter fallen etwa Schulzeugnisse, akademische Titel oder ein Gewerbeschein (vgl. *ibid.*: 185ff).

Unter *sozialem Kapital* versteht Bourdieu die Beziehungen zu anderen Personen, wie Familie, Freunden und Bekannten, und in weiterer Folge auch deren Kontakte (das soziale Netzwerk) zusammengefasst. Es wird damit durch Gruppenzugehörigkeit(en) bestimmt und beschreibt die Möglichkeit, auf das Kapital anderer Personen zuzugreifen: „*Das Gesamtkapital, das die einzelnen Gruppenmitglieder besitzen, dient ihnen allen gemeinsam als Sicherheit und verleiht ihnen – im weitesten Sinne des Wortes – Kreditwürdigkeit* [kursive Hervorhebung im Original, Anm.]“ (*ibid.*: 190). Der Aufwand, ein solches Beziehungsgeflecht zu pflegen, besteht neben der investierten Zeit auch aus Verpflichtungen, die damit einher gehen – etwa, das eigene Kapital für andere einzusetzen. Bourdieu beschreibt dies als stetige Austauschakte, welche die gegenseitige Anerkennung bestätigen (vgl. *ibid.*: 190ff).

Das *symbolische Kapital* schließlich ergänzte Bourdieu etwas später; es steht außerhalb des oben erläuterten Modells (vgl. 1993: 205ff): Jede der drei Formen kann in symbolisches Kapital umgewandelt werden, indem es durch andere Personen Anerkennung erfährt. Es beschreibt damit die Genese von Prestige, welches aus den Kapitalsorten erwächst. Symbolisches Kapital ermöglicht das ausüben von Macht und Einfluss aufgrund einer sozialen Stellung und legitimiert wiederum die anderen Kapitalformen. Symbolisches Kapital äußert sich beispielsweise durch Adelstitel oder den Ruhm gesellschaftlich hoch angesehener Personen wie Würdenträger:innen oder Künstler:innen (vgl. Jurt 2012; Fuchs-Heinritz & König 2014).

Die verschiedenen Formen von Kapital sind laut Bourdieu ineinander transformierbar. Dies ist jedoch mit – je nach Situation unterschiedlich hohen – „Transformationskosten“ verbunden (vgl. Bourdieu 1983: 184f, 195ff). Bourdieu fasst die individuellen Ausprägungen in jeder dieser Kapitalformen auch als Koordinaten in einem Gesellschaftssystem auf, mittels derer jedes Gesellschaftsmitglied in Klassen bzw. Klassenfraktionen verortet werden kann (vgl. Bourdieu 1987: 195ff). Die persönlichen Kapitalien bestimmen dabei auch die eigenen Haltungen, Dispositionen, Wertvorstellungen, Gewohnheiten, Umgangsformen und Einstellungen (vgl. Fuchs-Heinritz & König 2014: 89). Diese von den Kapitalausprägungen abgeleiteten Aspekte des Lebensstils fasst Bourdieu unter dem Begriff des *Habitus* (lat. Gehaben). „*Im Einzelnen enthält der Habitus Schemata, die der Wahrnehmung der sozialen Wirklichkeit dienen, Denkschemata, mit Hilfe derer diese Wahrnehmungen geordnet und interpretiert werden, ethische Ordnungs- und Bewertungsmuster, ästhetische Maßstäbe zur Bewertung kultureller Produkte und Praktiken sowie Schemata, die die Hervorbringung von Handlungen anleiten*“ (*ibid.*: 90). Ein Habitus ist nur langsam veränderbar, da er durch viele Aspekte der jeweiligen Kapitalsorten in Wechselwirkungen bestimmt wird. Anhand empirischer Untersuchungen erkannte Bourdieu, dass sich Geschmäcker (als Ausdruck des Habitus) bei ähnlicher sozialer Herkunft oft ebenfalls ähneln (Bourdieu 1987: 298ff, 442ff). Hier bewegt sich Bourdieu also an der Schnittstelle zwischen Struktur und Handlung, welche im Punkt 6 mittels des Konzepts von Agency näher betrachtet wird.

5.2.2 Kapital und Integration bzw. Partizipation

Das soziale Kapital bzw. Netzwerk Geflüchteter lässt sich mit der sozialen Integration bzw. Partizipation, und ihr kulturelles Kapital mit der kulturellen Integration bzw. Partizipation verknüpfen: *„Der Vorteil der Kapitaltypen besteht darin, dass sie ein analytisches Mittel an die Hand geben, aber kein Integrationsziel implizieren. In gewisser Weise können die Kapitaltypen an Stelle der Integrationsdimensionen verwendet werden“* (Bibouche & Held 2009: 14).

Soziales Kapital stellt also, im Sinne der sozialen Integration und Partizipation, einen der Grundpfeiler der Teilnahme am Arbeitsmarkt dar (vgl. UNHCR 2014; Brückner et al. 2016) – sofern diese Kontakte Bezug zur Aufnahmegesellschaft haben, das Sozialkapital also anwendbar ist. Hier kann, wie bei der Besprechung des Modells von Ager und Strang (siehe Punkt 4.3.4) bereits umrissen, zwischen zwei Formen von Kontakten unterschieden werden: Jene zur eigenen (im Kontext Geflüchteter zumeist ethnischen) Gruppe, auch *bonding social capital* genannt, und jene zu anderen Gruppen (in diesem Kontext zumeist zur Mehrheitsgesellschaft), auch *bridging social capital* genannt (vgl. Putnam 2000; Kanas et al. 2011). Zudem lässt sich nach Intensitäten sozialer Beziehungen differenzieren. In Granovetters Netzwerktheorie kommen für diese Distinktion die vier Kategorien *aufgewandte Zeit*, *emotionale Intensität*, *Intimität* und *Reziprozität* zur Anwendung. Anhand der Ausprägungen dieser Kategorien definiert dieses Modell starke Bindungen, *strong ties*, und schwache Bindungen, *weak ties* (vgl. Granovetter 1973, 1995).

Dabei stellen soziale Kontakte zur eigenen ethnischen Gruppe gerade in frühen Phasen des Integrations- und Partizipationsprozesses tendenziell starke, jene zur Aufnahmegesellschaft tendenziell schwache Bindungen dar. Die für Geflüchtete zunächst einfacher zu erlangenden Kontakte zur eigenen ethnischen Gruppe bieten gerade in der Ankunftsphase wertvolle Anknüpfungspunkte für Geflüchtete, welche Information und Hilfe bei der Arbeitssuche und anderen Hürden bereitstellen können. Darüber hinaus werden hier im Vergleich zu Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft höhere Motivationen für Unterstützung vermutet. Insgesamt jedoch halten Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft höheres Potential für die nachhaltige und aufwärtsmobile Teilnahme am Arbeitsmarkt, da diese über genauere Informationen sowie die besseren kulturellen Rüstzeuge für erfolgreiche Bewerbungen verfügen (vgl. Granovetter 1995; Kanas et al. 2011; Campion 2018; Gericke et al. 2018; Seibel et al. 2013; Verwiebe et al. 2019).

Analog dazu bildet in der Aufnahmegesellschaft applikables kulturelles Kapital als Abbild kultureller Integration und Partizipation eine weitere Basis der Teilnahme am Arbeitsmarkt. Hier zeigen sich vor allem das inkorporierte und, zum Teil erst etwas später im Integrations- und Partizipationsprozess, das institutionalisierte kulturelle Kapital relevant. Insbesondere Sprachkenntnisse (vgl. Auer 2018; Zwysen 2018; Bähr et al. 2019) und (Aus-)Bildung aus dem Herkunftsland können die Stellung am Arbeitsmarkt bereits früh in diesem Prozess verbessern, wobei deren Anerkennung meist schleppend verläuft und sogar anerkannte Bildungsabschlüsse am Arbeitsmarkt oftmals abgewertet werden. Dies betrifft hochgebildete Migrant:innen ebenso wie weniger gebildete (vgl. Colic-Peisker & Tilbury 2006; Kovacev 2010; De Vroome & Van Tubergen 2010).

„Insofern zeigt sich am Beispiel der Migration mit besonderer Prägnanz, was für den Begriff des kulturellen Kapitals allgemein gilt: Bildung, Wissen und Können sind nicht einfach kulturelles Kapital, sondern bezeichnen eine [...] Relation zwischen den Erwartungen des Arbeitsmarktes einerseits und dem, womit man im Bildungssystem ausgestattet wurde und wird“ (Nohl et al. 2010). Dieser Aspekt

spiegelt sich auch in den im Punkt 5.1.2 besprochenen empirischen Daten wider – etwa bei der Ausbildungsadäquatheit (siehe Abbildung 11) oder bezüglich der Probleme bei der Arbeitssuche. Ist das kulturelle Kapital dagegen anwendbar, erweist es sich als Katalysator für gelungene Arbeitsmarktintegration, wie ebendort etwa an der Berufsstruktur deutlich wird.

Analog zu den Integrations- und Partizipationsdimensionen erweisen sich auch diese beiden Kapitalsorten als miteinander verwoben: Soziale Kontakte – insbesondere jene zur Aufnahmegesellschaft – bieten Gelegenheit zur Sprachpraxis und zum Erlernen kultureller Praktiken, welche wiederum die Knüpfung von sozialen Kontakten vereinfachen (Van Niejenhuis et al. 2015; Granovetter 1995; Seibel & Van Tubergen 2013). Hier zeigt sich also erneut die bei Heckmann (Punkt 4.3.3) bereits dargestellte „Aufwärtsspirale“ sich potentiell gegenseitig befördernder Faktoren, was wiederum die gute Verknüpfbarkeit seines Modells mit jenem von Bourdieu veranschaulicht.

6. Struktur und Handlung: Agency und ihre Rolle für Integration und Partizipation im Arbeitsmarkt

Ausschlaggebend für die Teilnahme Geflüchteter am Arbeitsmarkt sind neben den oben beschriebenen strukturellen Rahmenbedingungen und den individuellen Ressourcen bzw. Kapitalien auch ihre individuellen Agencies (Ager & Strang 2008; Piętko-Nykaza 2015; Obschonka et al. 2018; Ozkaleli 2018; Scheibelhofer 2019; Verwiebe et al. 2019; Schiestl et al. 2021; Böhme & Schmitz 2022). Die Relevanz dieses Aspekts für die Integration bzw. Partizipation Geflüchteter bringt etwa Olaf Struck auf den Punkt: *„Akteure interpretieren die eigenen Fähigkeiten, Ziele und Umweltbedingungen und treffen dann Entscheidungen“* (Struck 2019: 13).

Agency, von lat. agere (handeln, tun), wird ins Deutsche zumeist mit Handlungsfähigkeit, Handlungsbemächtigung oder Handlungsmacht übersetzt (vgl. z.B. Helfferich 2012). Allgemein meint das Konzept den Willen und die Fähigkeit, ein Ziel zu verfolgen – wobei Wille, Fähigkeit und Ziel in Wechselwirkung mit äußeren und inneren Einflüssen stehen. Die gängigen deutschen Übersetzungen entsprechen dem Konzept also nur in Ansätzen (an dieser Stelle wären die Begriffe der *Handlungsfähigkeit* und der *Handlungsmacht* wohl am treffendsten), weshalb auch im weiteren Verlauf dieser Arbeit das Wort Agency verwendet wird. Im Kern behandeln alle Ansätze zu Agency die Fragen, *„wer mit wem was in welcher Weise macht/machen kann, wessen Wirkung wem (dem Individuums [sic!], der Gesellschaft, anonymen Mächten etc.) zugerechnet werden kann und was in der Macht des Einzelnen steht (faktisch oder als Vorstellung). „Agency“ ist ein Grundbestandteil aller Konzepte, die erforschen oder erklären, wer oder was über welche Art von Handlungsmächtigkeit verfügt oder diese zugeschrieben bekommt“* (ibid.: 10).

Wie diese sehr allgemeine Beschreibung vermuten lässt, fällt die genaue Definition von Agency je nach Blickwinkel und Anwendungsgebiet recht unterschiedlich aus. Dies hat auch historische Ursachen: Die Auseinandersetzung mit den Grenzen und Möglichkeiten der Handlungsfähigkeit bzw. -Macht begann spätestens in der griechischen Antike,²⁸ und dementsprechend groß ist die Vielfalt an Denkströmungen und Argumenten. Daher kann die Geschichte des mit der Debatte um Agency verbundenen Dualismus, welcher sich zwischen den Polen Determinismus und Autonomie, Struktur und Handlung oder Makroebene und Mikroebene bewegt (und daraus abgeleitet verschiedene Konzeptionen von Willensfreiheit impliziert), an dieser Stelle nicht umrissen werden.

²⁸ Aristoteles etwa geht konkret auf die Freiheit der Handlung ein: *„Wo das Tun in unserer Gewalt ist, da ist es auch das Unterlassen“* (Aristoteles, Nik. Eth. III 7, 1113b6, zit. nach Keil 2017: 12). Darüber hinaus differenziert er zwischen dem Willen als Ausdruck des Ziels einer Handlung und der Willenswahl zwischen möglichst zielführenden Mitteln (vgl. Hoffmann 2013: 52). Grundlage dieser Fähigkeiten ist für Aristoteles die zeitliche Kausalität: *„[W]ir sehen doch, daß es für das, was in Zukunft sein wird, sowohl in unseren Überlegungen als auch in unserem Handeln einen Ursprung gibt“* (Aristoteles, Peri herm. 9, 19a7-9, zit. nach Keil 2017: 22).

Um dennoch einen Überblick zu gewinnen, werden im Folgenden aktuell einflussreiche soziologische und sozialpsychologische Agency-Ansätze genauer vorgestellt.^{29 30}

6.1 Strukturation bei Giddens

Anthony Giddens prägte durch seine Strukturationstheorie (vgl. Giddens 1979, 1984) und die darum entbrannte Diskussion den Agency-Begriff nachhaltig. Ziel dieser Theorie ist die Synthese des – aus seiner Sicht scheinbaren – Gegensatzes zwischen Struktur und Handlung bzw. Makro- und Mikroebene. Dies soll durch einen konzeptionellen Wandel stattfinden: Statt als Dualismus sieht Giddens Handlung und Struktur als zwei Seiten derselben Medaille. Er geht von bewusst handelnden Akteuren aus; die Grundbegriffe seiner Theorie sind Agency, Struktur, soziales System und – namensgebend – Strukturation.

Agency ist für Giddens keine Abfolge von Handlungen, sondern ein kontinuierlicher Fluss („continuous flow of conduct“, vgl. Giddens 1979: 55), und durch die individuelle Freiheit der Handlung (oder ihrer Unterlassung) definiert. Handlungszwänge werden nicht anerkannt, jede Handlung rührt von einer Entscheidung her: *„Even the threat of death carries no weight unless it is the case that the individual so threatened in some way values life“* (Giddens 1984: 175). Dorothee Geiger drückt die hier mitschwingende starke Autonomie von Akteuren folgendermaßen aus: *„Der Autor verortet somit Agency als analytische Kategorie innerhalb des Handelnden selbst, der immer auch hätte anders handeln können“* (Geiger 2016: 46).³¹

Strukturen begreift Giddens als virtuelle Ordnung der Eigenschaften sozialer Systeme, oder anders ausgedrückt, als organisierte Sets von Regeln und Ressourcen. Sie sind als frühere Handlungen Eigenschaften sozialer Systeme und treten in allokativer (objektbezogener) oder autoritativer (personenbezogener) Form auf (ibid. 1979: 64ff, 1984: 25f). Dabei wird die doppelte Rolle („Dualität“) von Struktur als Medium und Resultat von Handlungen unterstrichen: *„The constitution of agents and structures are not two independently given sets of phenomena, a dualism, but represent a duality. [...] [T]he structural properties of social systems are both medium and outcome of the practices they recursively organize“* (ibid. 1984: 25).

Soziale Systeme beschreiben für Giddens feste, reguläre soziale Praktiken, und damit stetig reproduzierte Beziehungen zwischen Akteuren oder Gemeinschaften. Mit *Strukturation* meint er die Bedingungen, welche Kontinuität oder Wandlung bewirken, und somit zugleich den stetig andauernden Prozess der Reproduktion sozialer Systeme (ibid.: 25, 33).

²⁹ Bourdieus Theorie kommt durch den Bezug des Habitus auf die Schnittstelle zwischen Struktur und Handlung eine Vorreiterrolle in der Synthese dieses Dualismus zu. Nachdem diese Dissertation dessen Kapitalformen als Maßstäbe für soziale sowie kulturelle Integration bzw. Partizipation anwendet, bietet sich auf den ersten Blick eine theoretische Konzentration auf Bourdieu an. Allerdings erweist sich seine Konzeption von Agency als wenig ausgereift (vgl. Raitelhuber 2008: 22), weshalb hier andere Perspektiven im Vordergrund stehen.

³⁰ Der Überblick über verschiedene Agency-Konzepte orientiert sich teilweise an den Darstellungen von Brandmaier (2019).

³¹ Damit bewegt sich Giddens nahe an den Überlegungen des Aristoteles (vgl. Fußnote 28).

Abbildung 13 veranschaulicht die drei Ebenen der Strukturation und deren drei fundamentaler Dimensionen. Auf der Strukturebene (oben) sind dies Signifikation (also Sinngebung), Legitimation und Herrschaft. Dem entsprechen auf der Handlungsebene (unten) Sinnkommunikation, Verhaltenssanktionierung und Machtkonstitution. Die dazwischen liegenden Ebene (Medium) vermittelt zwischen Struktur und Handlung über Interpretationsschemata, Normen und Machtmittel. Die Ebenen der Struktur und des Mediums werden bei Giddens also zusammengefasst und als *Dualität der Struktur* beschrieben. Dabei sind Struktur und Handlung *rekursiv* aufeinander zu verstehen, sie gestalten sich also im Prozess der Strukturation gegenseitig: So leiten etwa bereits bestehende Sinnstrukturen (Signifikation) und interpretative Schemata die Kommunikation an, welche wiederum die beiden Ersteren reproduziert oder verändert. Die drei Dimensionen von Struktur und ihre Entsprechungen auf den Ebenen des Mediums und der Handlung bzw. Interaktion stehen dabei in Wechselwirkungen.

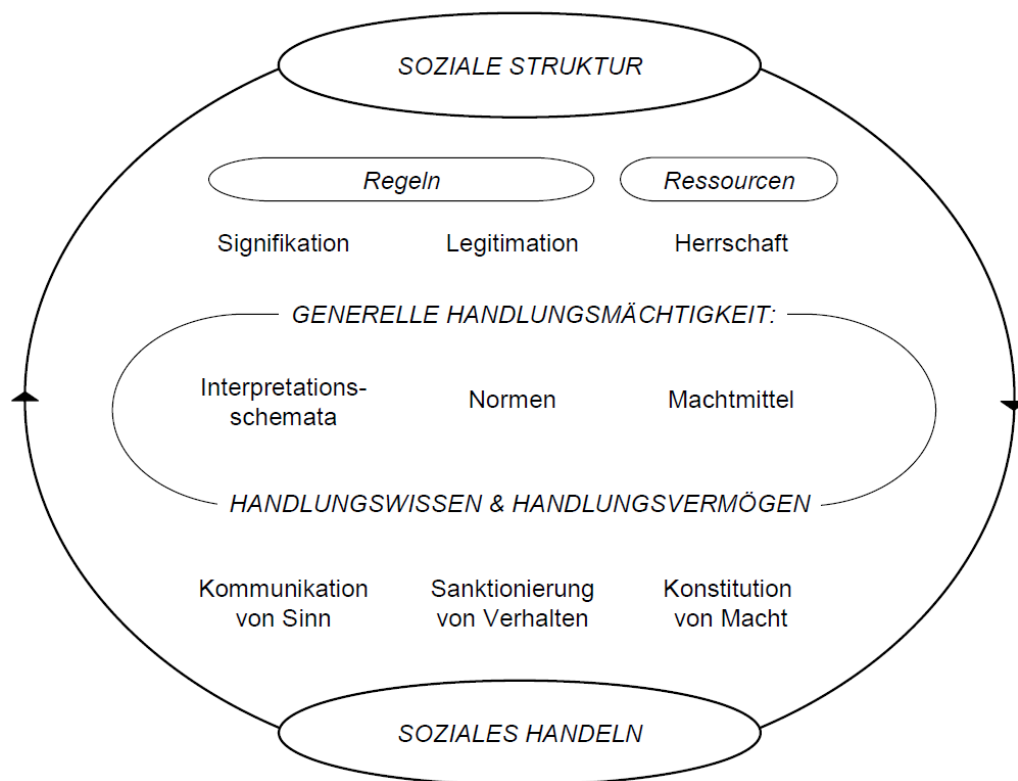


Abb. 13: Dualität von Struktur – Struktur als Medium und Ergebnis sozialen Handelns. Abbildung 6 in Schiller-Merkens 2008: 162.

Jones und Karsten erläutern die Strukturdimensionen anhand praktischer Beispiele zu Arbeitskleidung (vgl. Jones & Karsten 2008: 129f); diese werden hier etwas erweitert, um den Prozess der Strukturation als Ganzes darzustellen: Arbeitskleidung kann via *Sinnstrukturen* Aufschluss über die jeweilige Rolle einer Person geben (z.B. Rolle „Arzt“ bzw. „Ärztin“ aufgrund weißer Kittel im Krankenhaus). Diese Sinnstrukturen leiten Kommunikation an (z.B. Ansprechen als Doktor:in), welche zugleich die Sinnstruktur reproduziert oder verändert. Vermittelt wird diese Wechselwirkung durch interpretative

Schemata – in anderen Kontexten könnten weiße Kittel auch etwas anderes bedeuten. Durch *Herrschaftsstrukturen* vermag Arbeitskleidung überdies (etwa im Fall von Polizeiuniformen) das Verhalten von Menschen zu beeinflussen, was (vermittelt via Möglichkeiten) zu Machtausübung führen kann. Durch *Legitimationsstrukturen* wird Kleidung als (un)passend für einen Kontext eingestuft, was zu (via Normen vermittelten) Sanktionen führen kann.

6.2 Morphogenese bei Archer

Eine der größten Kritiker:innen der Strukturationstheorie von Giddens ist Margaret Archer. Sie entwickelte entlang ihrer fortlaufenden Kritik eine eigene Konzeption des Zusammenspiels von Struktur und Handlung (vgl. Archer 1982, 1995, 1996), welche vor allem im englischsprachigen Raum große Verbreitung fand. Als *Morphogenese* bezeichnet sie den Prozess des Wandels sozialer Systeme, während *Morphostasis* deren Reproduktion beschreibt. Morphogenese und Morphostasis sind ebenfalls Prozesse, die jedoch – anders als die Strukturation bei Giddens – spezifische Endpunkte haben, welche sie *strukturelle Elaboration* nennt (Archer 1982: 458). Diese Endpunkte stehen für eine Verfestigung eines Systems – entweder nach einem durchlebten Wandel oder nach einer abgeschlossenen Reproduktion. Archer widerspricht Giddens also, indem sie dessen Perspektive einer Dualität von Struktur ablehnt und stattdessen für einen *analytischen Dualismus* einsteht, welcher eine sequentielle Abfolge von Struktur und Handlung ausdrückt. Damit wirken Struktur und Handlung für Archer zu verschiedenen Zeitpunkten (siehe Abbildung 14). Nach einer strukturellen Elaboration startet der morphogenetische Zyklus von vorn (ibid.: 458ff, 470).

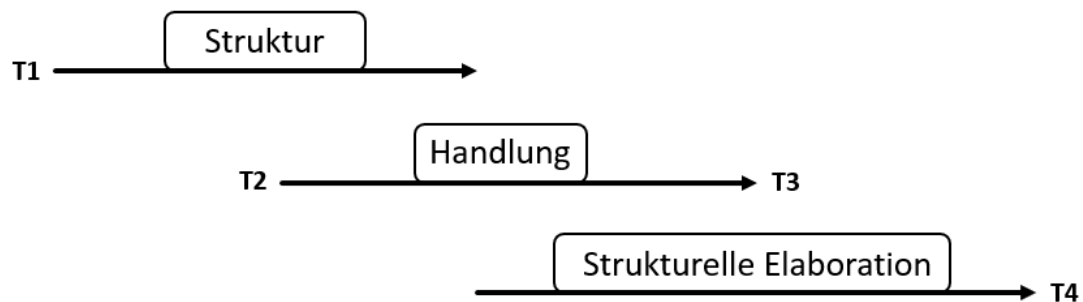


Abb. 14: Sequentielle Abfolge von Struktur und Handlung im morphogenetischen Zyklus. Eigene Darstellung nach Figure 1 in Archer 1982: 468.

Archer selbst drückt diese Perspektive so aus: „*Action of course is ceaseless and essential both to the continuation and further elaboration of the system, but subsequent interaction will be different from earlier action because conditioned by the structural consequences of that prior action*“ (ibid.: 458). Diesen Punkt unterstreicht sie mit Verweis auf die Unterscheidung zwischen System- und Sozialintegration (siehe Punkt 4.1), die trotz ihres künstlichen Charakters eine fruchtbare Grundlage zur Analyse des Sozialen liefert, indem die Wechselwirkungen zwischen beiden Dimensionen beschrieben werden (ibid. 1996: 697).

Abgesehen von diesen konzeptionellen Unterschieden stellt sie die Anwendbarkeit der Strukturierungstheorie prinzipiell in Frage, da diese aus ihrer Sicht keine Aussagen über die Situationen trifft, in welchen strukturelle oder individuelle Aspekte überwiegen. So springe der Ansatz Giddens' zwischen einer „Hyperaktivität von Agency“ und einer „rigiden Kohärenz struktureller Eigenschaften bzw. Zustände“ hin und her (ibid.: 459f). Damit kritisiert Archer die Anwendung der Begriffe bei Giddens als vage und unscharf. Seine Konzeption der Virtualität von Struktur wird grundsätzlich abgelehnt (ibid. 1982: 461ff) – ebenso wie die starke theoretische Verschmelzung von Struktur und Handlung, durch die eine Analyse der zeitlichen Zusammenhänge unmöglich werde (ibid.: 467ff). Trotz dieser harschen Kritik beschreibt Arthur King die Beziehung zwischen den Ansätzen Giddens' und Archers als ironischerweise nahe – auch in ihrer Entwicklung über die Zeit: *„From an original advocacy of ontological dualism, in which structural seemed to have been given the primary weight, they have moved to the other dimension and now prioritize the autonomous self“* (King 2010: 257). Die Umrisse beider Theorien seien daher stets ähnlich gewesen (ibid.: 254f).

Große Unterschiede existieren jedenfalls in der Sicht auf Agency: Diese definiert Archer als ausschließlich auf die Strukturen bezogen; sie besteht aus ihrer Sicht daher nur für Kollektive, welche dieselben Lebenschancen (etwa soziale Herkunft und Status) und damit ähnliche Interessen teilen. Hier wird zwischen zwei Formen unterschieden: Über *Corporate Agency* verfügen Kollektive, die organisiert ihre Interessen zu verfolgen vermögen und so Strukturen auch für andere Gruppen formen. *Primary Agency* dagegen bezeichnet jene von Kollektiven, welche über diese Mittel nicht verfügen, aber durch Überlagerungseffekte ihrer (unkoordinierten) Handlungen dennoch Veränderungen der Strukturen einleiten (Archer 1995: 257ff). Entsprechend ihres Agency-Begriffs werden diese Kollektive auch als *soziale Agenten* („social agents“), Individuen dagegen als *soziale Akteure* („social actors“) bezeichnet (ibid.: 274f). Agency kommt dabei eine Schlüsselrolle sozialer Stratifizierung zu: *„Agency conditions (not determines) who comes to occupy different social roles“* (ibid.: 275).

6.3 Makro-Mikro-Makro-Modell bei Coleman

Aus einer Rational-Choice-Perspektive näherte sich James Coleman dem Struktur-Handlung-Dualismus, wobei ihn besonders die Emergenz von Handlungen zu Strukturen interessierte (Coleman 1987; 1990). Die in der deutschsprachigen Sozialwissenschaft als „Colemans Badewanne“, in der englischsprachigen als „Coleman's boat“ oder „Coleman's diagram“ bekannte Darstellung der Beziehung zwischen Makro- und Mikroebene erlangte durch sein Hauptwerk „The Foundations of Social Theory“ (ibid. 1990) weltweit große Prominenz.³² Beispielhaft für Colemans Überlegungen war die Nachzeichnung der Protestantismusthese von Max Weber (ibid. 1987: 155, 1990: 8).³³ Das

³² Colemans Diagramm hatte mehrere Vorgänger. Hartmut Esser (vgl. 1999: 98f) sowie auch Werner Raub und Thomas Voss (vgl. 2017: 19ff) machen die erste sinngleiche Darstellung im Jahr 1961 bei McClellands Rekonstruktion von Webers Protestantismusthese aus. Bei Coleman findet sich keine Referenz zu der Darstellung, welche für ihn allerdings auch nur *„a way for diagramming such multilevel systems of propositions“* (Coleman 1990: 8) war.

³³ Weber untersuchte die Entstehung des Kapitalismus und führte diese aufgrund ursprünglich ähnlicher Grundwerte wie Fleiß, Rationalisierung, Individualismus und die „innerweltliche Askese“ (welche zu Ansparen und Reinvestition führt) auf den Protestantismus – und insbesondere den Calvinismus – zurück (vgl. Weber 2016 [1905]).

Diagramm zeichnet die drei von Weber vorgeschlagenen Analyseschritte in der Soziologie³⁴ aus einer Makrosoziologischen Perspektive nach.

Die allgemeine Form des Diagramms, wie sie bei Hartmut Esser (1999: 91ff) eingeführt wird, ist um die Terminologie Colemans ergänzt in Abbildung 15 dargestellt. Die Grafik illustriert damit den Zusammenhang zwischen Struktur bzw. Makroebene (oben) und Handlung bzw. Mikroebene (unten): Strukturelle Rahmenbedingungen wirken auf die individuellen Prädispositionen von Menschen. Diese leiten deren Verhalten an, welches wiederum die strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst (sie also verändert oder reproduziert).

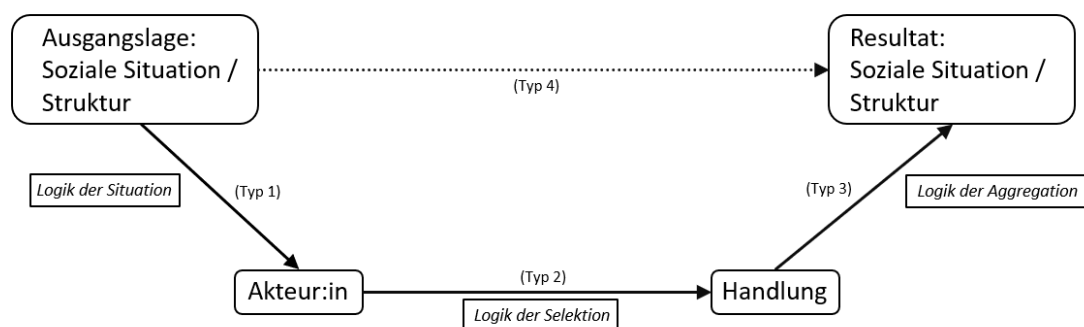


Abb. 15: Das Makro-Mikro-Makro-Modell in seiner allgemeinen Form. Eigene Darstellung (vgl. Darstellungen in Coleman 1987 und 1990 sowie Esser 1999).

Die verschiedenen Schritte in diesem Modell benennt Coleman als Beziehungstypen, Esser als Logiken (vgl. Coleman 1990: 19ff; Esser 1999: 93ff): Eine *Typ-1-Beziehung* bezeichnet die *Logik der Situation*, (Pfeil von der Makro- zur Mikroebene). Dies entspricht dem deutenden Verstehen bei Weber. *Typ-2-Beziehungen* sind *Logiken der Selektion*, also zielgerichtete Handlungen von Menschen (Pfeil von dem/der Akteur:in zur Handlung). *Typ-3-Beziehungen* beschreiben *Logiken der Aggregation*, also die Emergenz von Handlungen zu Strukturen (Pfeil von der Mikro- zur Makroebene). Diese beiden Schritte entsprechen damit dem ursächlichen Erklären bei Weber. Die Beziehung des *Typ 4* (Pfeil von der Ausgangslage zum Resultat) fasst die drei übrigen Beziehungen zusammen und bildet somit die makrosoziologische Veränderung, das „strukturelle Gesetz“ ab.

Handlungen sind aus Sicht Colemans stets zielgerichtet und am eigenen Interesse orientiert, wobei er die Einflüsse von Normen und nicht-intentionalem Verhalten anerkennt. Er benennt dabei vier Formen von Handlungen: Die erste Handlungsform besteht in der *Nutzung von Ressourcen*, über die jemand bereits verfügt. Dies sieht Coleman als trivial an – hier ergäben sich keine sozialen Auswirkungen,

³⁴ Weber verstand die Soziologie als „eine Wissenschaft, welche soziales Handeln deutend verstehen und dadurch in seinem Ablauf und seinen Wirkungen ursächlich erklären will“ (Weber 1922: 1). Durch deutendes Verstehen soll der subjektive Sinn nachvollzogen werden, welchen Akteure aus einer sozialen Situation ziehen. Mittels ursächlichen Erklärens sollen der Ablauf einer Handlung sowie schließlich deren Auswirkungen beschreiben werden.

weshalb dieser Aspekt vernachlässigt werden könne. Die zweite Handlungsform – *Kontrollgewinn über Ressourcen*, welche von Interesse für eine Person sind – stellt aus seiner Perspektive einen großen Teil sozialen Verhaltens dar. Hierunter fallen auch klassische Tauschgeschäfte. Als dritte, ebenfalls häufige Form beschreibt er den unilateralen *Transfer von Kontrolle über Ressourcen*. Solche Handlungen folgen nach Coleman dem Schluss einer Person, dass den eigenen Interessen besser gedient sei, wenn jemand anders über diese Ressourcen verfüge. Die letzte Handlungsform ist jene der *Interessensänderung*, auf die nur am Rande eingegangen wird (Coleman 1990: 32f, 516f).

Durch seinen Fokus auf interessensgeleitete Handlungen existiert in Colemans Ansatz nicht nur reine Individualrationalität, sondern auch eine Art soziale Rationalität, welche sich via Kommunikation, Normen und Vertrauen koordiniert. So können Menschen die (teilweise) Kontrolle über ihre Handlungen an andere abgeben, woraus aufbauend auf Vertrauen kollektives Verhalten resultiert (ibid. 1987: 160ff): „*The widespread role of trust in society, and even systems of trust, indicate that this kind of rational action (which may [...] be taken conditionally on certain actions of others) may be important in a number of micro-to-macro transitions, just as exchange in a market context is important in a number of others*“ (ibid.: 161).

6.4 Agency bei Emirbayer und Mische

Ein weiterer oft rezipierter Ansatz zu Agency wurde von Mustafa Emirbayer und Ann Mische (vgl. 1998) beschrieben, welche den Dualismus aus Struktur und Agency über einen hauptsächlich an Alfred Schütz³⁵ sowie George Herbert Mead³⁶ angelehnten relationalen Pragmatismus zu überwinden suchen. Aus dieser Sicht wird Rational-Choice-Ansätzen wie jenem Colemans widersprochen, da Ziele bzw. Zwecke (die bei Coleman durch Interessen feststehen) hier nicht als bereits vor der Handlung feststehend begriffen werden. Vielmehr würden sich diese gemeinsam mit den Mitteln, sie zu verfolgen, innerhalb sich ständig wandelnder Kontexte weiterentwickeln. Somit, argumentieren Emirbayer und Mische, stünden sie stetig unter Neubewertung und Rekonstruktion durch eine reflektive Intelligenz. Daneben komme der zeitliche Aspekt bei Coleman zu kurz, welcher seine Rationalität von Mitteln und Zielen bzw. Zwecken vom Zeiterleben abstrahiert. (ibid.: 966ff). Die Strukturierungstheorie erkennen Emirbayer und Mische als Meilenstein der Synthese von Struktur und Handlung an, folgen Archers Kritik jedoch insofern, dass eine Analyse der Beziehungen zwischen Struktur und Agency in einer Dualität von Struktur nicht mehr möglich sei.

³⁵ Mittels Schütz' Sozialphänomenologie (vgl. Schütz 1932) argumentieren Emirbayer und Mische, Handlungen würden selten einer vorab bewusst getroffenen, klaren Wahl bzw. Entscheidung folgen; Pläne und Strategien seien vielmehr Gegenstand ständiger abwägender Projektionen. „Relative Klarheit“ darüber träte „erst nach Abschluss der Handlung, durch ex post facto Reflexion“ ein, weshalb eine Wahl oder Entscheidung lange äußerst instabil bliebe (Emirbayer & Mische 1998: 977ff, 987).

³⁶ Mead legte in seinem Werk „The Philosophy of the Present“ (vgl. Mead 1932) das philosophische Fundament für ein Verständnis von reflexivem Bewusstsein, auf dem Emirbayer und Mische in ihrer Konzeption der drei Dimensionen von Agency aufbauen: Die „Positionierung von Akteuren innerhalb zeitlicher Passagen“ sowie die menschliche „Kapazität imaginativer Distanzierung und kommunikativer Evaluierung von Verhaltensmustern“ ermögele ein „kritisches Formen der eigenen Reaktionsfähigkeit“ (Emirbayer & Mische 1998: 971).

Stattdessen propagieren sie eine „doppelte Konstitution von Agency und Struktur“: *„temporal-relational contexts support particular agentic orientations, which in turn constitute different structuring relationships of actors toward their environments“* (ibid.: 1004). Eine Abgrenzung von Archers Morphogenese wird dabei zwar nicht explizit, wohl aber implizit durch den Fokus auf individuelle Agency deutlich.

Diese definieren Emirbayer und Mische 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 judgment, both reproduces and transforms those structures in interactive response to the problems posed by changing historical situations“* (ibid.: 970). Ihre Konzeption von Agency umfasst auch Routinehandlungen (welche als zumeist unreflektiert aufgefasst werden), nachdem auch hier Aufmerksamkeit gerichtet und Aufwand betrieben wird. Falls eine Situation als problematisch erkannt wird, treten für Emirbayer und Mische Vorstellungskraft und Beurteilung in den Vordergrund, was zu reflektiver Distanzierung führt und größere Handlungsspielräume eröffnet (ibid.: 973). In Folge grenzen sie Agency ausdrücklich von der Handlung selbst ab und konkretisieren sie als eine Dimension *„that is present in (but conceptually distinct from) all empirical instances of human action; hence there are no concrete agents, but only actors who engage agentially with their structuring environments“* (ibid.: 1004).

Auf Deutsch lässt sich diese Perspektive etwa so fassen: Agency beschreibt das Engagement (gemeint als Kapazität oder Potential) hin zu einer zielgerichteten Handlung innerhalb der sie umgebenden Strukturen, wobei sich Agency und diese Strukturen gegenseitig bedingen und stetig neu formen. Agency sei, so Emirbayer und Mische, eingebettet in die Zeitverläufe der Leben der einzelnen Akteur:innen, nämlich *„informed by the past (in its habitual aspect), but also oriented toward the future (as a capacity to imagine alternative possibilities) and toward the present (as a capacity to contextualize past habits and future projects within the contingencies of the moment)“* (ibid.: 963). Damit enthalte Agency ein iteratives, ein projektives und ein praktisch-evaluatives Element, wobei diese Unterscheidung als rein analytisch zu begreifen sei: Jede Agency bestehe aus allen drei Aspekten, wenngleich in jeder Situation einer davon im Vordergrund stehe (vgl. ibid.: 972). In Abbildung 16 sind die drei Dimensionen von Agency dargestellt.

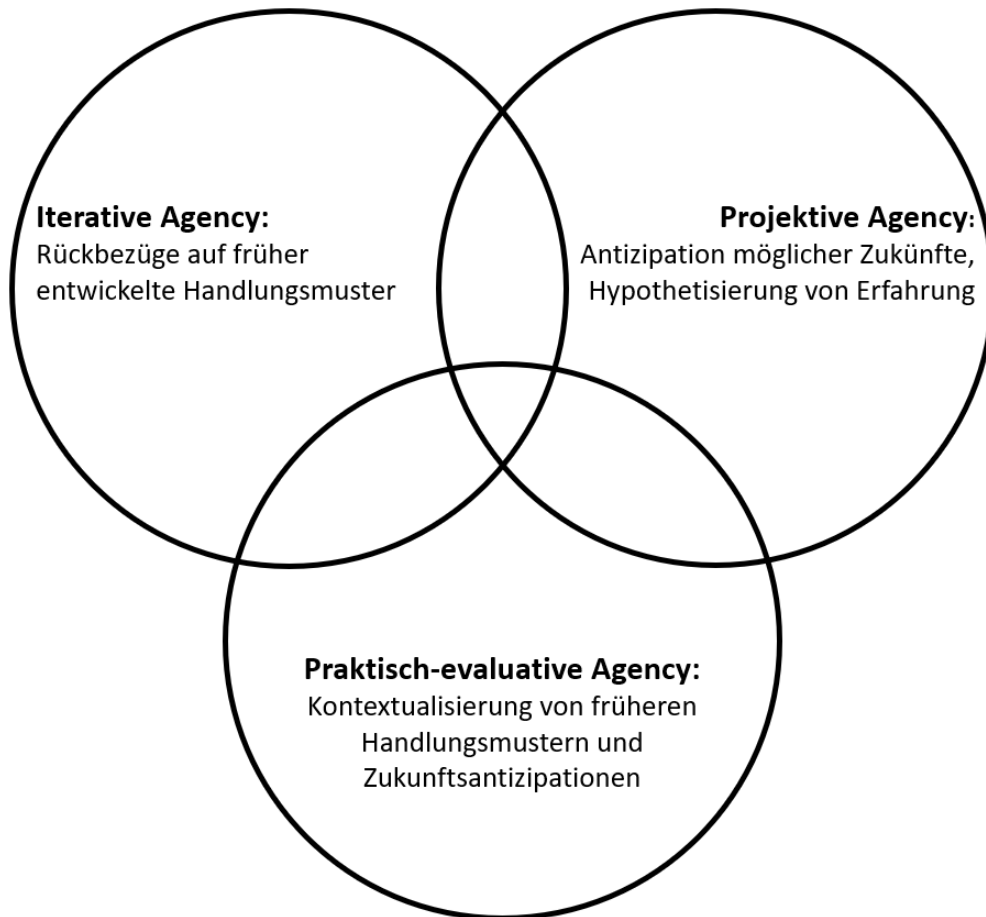


Abb. 16: Analytische Dimensionen von Agency bei Emirbayer und Mische (1998). Eigene Darstellung.

Die *iterative*, vergangenheitsorientierte Dimension von Agency bezieht sich auf früher entwickelte Handlungsschemata. Hier beschreiben Emirbayer und Mische mit Bezug auf Schütz einen analytischen Dreischritt dieses Rückbezugs auf die eigene Vergangenheit: Einer selektiven Aufmerksamkeit, also dem Fokus auf einen kleinen Bereich der Realität („selective attention“), folgt das Erkennen typischer Muster von Erfahrungen und deren Projektion in die Zukunft („recognition of types“). Schließlich wird diese Typisierung kategorisch verortet, also zu anderen Personen, Kontexten oder Ereignissen in Beziehung gesetzt („categorical location“). Damit zählen aus diesem Blickwinkel auch Routinen und Gewohnheiten zu Agency, da deren Anwendung einer – wenn auch kaum (bzw. vor-) bewussten – Auswahl aus einem Repertoire möglicher Handlungsmuster folgt (vgl. *ibid.*: 975ff).

In der *projektiven* Dimension orientiert sich Agency auf die Antizipation verschiedener Möglichkeiten einer Zukunft. Emirbayer und Mische argumentieren hier mit Anlehnung an George Herbert Mead, Menschen seien zu kreativer Anpassung der erworbenen Handlungsmuster fähig. Dies nennen sie *Hypothesisierung von Erfahrung* („hypothesization of experience“): „[A]ctors attempt to reconfigure received schemas by generating alternative possible responses to the problematic situations they confront in their lives“ (*ibid.*: 984). Dabei wird wieder ein analytischer Dreischritt umrissen: Auf die Antizipation einer Zukunft und eine daran angeschlossene narrative Konstruktion derselben („narrative construction“) folgt deren symbolische Neuzusammensetzung, also eine spielerische Alterierung bzw. Variation der Verläufe dieser Zukunft („symbolic recomposition“). Anschließend

werden diese Variationen hypothetisch angenommen, um ihre Tauglichkeit bezüglich der eigenen Moral, Emotionen sowie ihrer praktischen Anwendbarkeit zu prüfen, und damit schließlich (meist zaghaft) experimentiert („hypothetical resolution“) (vgl. *ibid.*: 983ff).

Die dritte, *praktisch-evaluative* Dimension konzentriert sich auf die aktuelle Situation – hier werden sowohl frühere Handlungsmuster als auch Zukunftsantizipationen mit der Gegenwart kontextualisiert. Auch hier beschreiben Emirbayer und Mische einen analytischen Dreischritt, wobei noch zwei Zwischenschritte mitschwingen: Zunächst erfolgt eine Problematisierung, also die Erkenntnis über eine Ambiguität oder Unsicherheit in der aktuellen Situation („*problematization*“) sowie deren Charakterisierung und Evaluierung. Daraufhin folgen die Entscheidung über eine bestimmte Handlung zu einem bestimmten Zeitpunkt („*decision*“) sowie schließlich deren Ausführung („*execution*“) (vgl. *ibid.*: 994ff). Also werden in der praktisch-evaluativen Orientierung sowohl „*gewohnheitsmäßige Routinen als auch die Vorstellung von neuen Projekten an aktuelle Gegebenheiten angepasst*“ (Geiger 2016: 53). In dieser Dimension kommt auch der relationale Aspekt ins Spiel: „*Die Fähigkeit zur Übernahme der Perspektiven signifikanter oder generalisierter Anderer ermöglicht schließlich eine relationale Entscheidung für einen der unterschiedlichen Handlungsentwürfe*“ (Löwenstein 2017: 19).

Wie hier bereits anklingt, muss Agency aus dieser Perspektive stets innerhalb ihrer Kontexte (also innerhalb der sie umgebenden Strukturen) gedacht werden, wobei drei – nur analytisch zu trennende – Dimensionen von Kontexten unterschieden werden (Emirbayer & Goodwin 1996; Emirbayer & Mische 1998: 970; Emirbayer & Goodwin 2017: 323ff): *Kulturelle Kontexte* umfassen symbolische Muster und Formationen, welche Agency durch normative Verpflichtungen und Weltanschauungen begünstigen oder hemmen. Akteure können meist auf verschiedene kulturelle Kontexte zurückgreifen. *Sozial-strukturelle Kontexte* sind Netzwerke sozialer Beziehungen, die Handlungsrahmen bzw. -Umfelder zwischen Menschen, Organisationen oder Nationen schaffen, und so Agency fördern oder behindern. Sie sind eng mit kulturellen Kontexten verzahnt, indem sie diese kanalisieren. Unter *sozial-psychologischen Kontexten* schließlich werden transpersonale psychische Strukturen verstanden. Sie umfassen gruppenpsychologisch gedachte Abbilder der kulturellen und sozial-strukturellen Kontexte wie Gruppenidentitäten oder Gruppensolidaritäten und lancieren Agency oder schränken diese ein, indem sie den Fluss und die Investition von Emotionen kanalisieren.

Damit wird die oft abstrakte Dichotomie Handlung (bzw. Agency) vs. Struktur durch das Konzept der Kontexte weiter ausdifferenziert, indem sich der Fokus von einer funktionalistischen hin zu einer relationalen Perspektive auf Struktur verschiebt: „*These relational contexts are distinct from, and in fact cut across, the major institutional domains of modern societies, including the administrative state, the capitalist economy, and civil society*“ (Emirbayer & Goodwin 1996: 364). Sie stellen von mehreren Handelnden geteilte Muster dar, welche sich zwar überlappen und eng interagieren, aber analytisch getrennt aufgefasst werden: „*The ways in which actors act [...] are guided and channelled at one and the same time by all three of these transpersonal, structural contexts which intersect and overlap with one another and yet are mutually autonomous; they encompass relatively enduring patterns or matrices of relationships*“ (*ibid.*).

6.5 Sozialpsychologische Ansätze bei Rotter und Bandura

Eng mit den soziologischen Konzepten zu Agency verwandt sind jene aus der Sozialpsychologie. Hier sind vor allem die Arbeiten von Julian Rotter und Albert Bandura zu nennen, welche auch häufig in sozialwissenschaftliche Forschung einfließen. Rotter (vgl. 1966, 1975) beschrieb externe und interne *Kontrollüberzeugungen* („external and internal control of reinforcement“ bzw. „locus of control“). Externe Kontrollüberzeugungen bezeichnen hier die Wahrnehmung, dass eine Situation, in der sich eine Person wiederfindet, (vorwiegend) durch äußere Einflüsse bestimmt sei. Solche Situationen, so Rotter, würden in der amerikanischen Kultur (und so wohl auch in Europa) oft mit Glück, Zufall, Schicksal, der Kontrolle mächtiger Anderer oder mit der hohen Komplexität der umgebenden Kräfte in Verbindung gebracht (vgl. *ibid.* 1966: 1). Umgekehrt bedeutet eine interne Kontrollüberzeugung die Einnahme der Perspektive, das eigene Handeln kontrolliere die erlebte Situation maßgeblich. Dabei wird von einer Aneignung dieser Überzeugungen in der Sozialisation ausgegangen, weshalb sie kaum veränderlich seien.

Bandura (vgl. 1982, 2006) fasste den psychischen Aspekt von Agency im Rahmen seiner sozial-kognitiven Lerntheorie unter dem Begriff der *Selbstwirksamkeitserwartung* („self-efficacy“). Wenngleich dieser auf den ersten Blick ähnlich zu Rotters Kontrollüberzeugungen erscheint, bezieht sich eine Selbstwirksamkeitserwartung aber nicht „nur“ auf die Kontrolle einer Situation, sondern vielmehr auf die Erwartung, selbst Situationen schaffen zu können. Menschen werden hier als selbstorganisierend, proaktiv, selbstregulierend und selbstreflektierend begriffen, woraus Bandura vier Kerneigenschaften von Agency ableitet: Zu Beginn der Genese einer Agency steht hier *Intentionalität* („intentionality“), also das Formen von Absichten, was Aktionspläne und Strategien beinhaltet, um sie zu verwirklichen. Dafür ist *Vorausdenken* („forethought“) entscheidend, also die Antizipation voraussichtlicher Auswirkungen einer Handlung. Diese Antizipation dient sodann als Motivation und Anleitung für die gesetzte Handlung. Als dritter Schritt erfolgt die *Selbstregulierung* („self-reactiveness“), was für Bandura „the ability to construct appropriate courses of action and to motivate and regulate their execution“ (*ibid.* 2006: 165) bedeutet. Dies schließt sowohl die Hemmung als auch die Förderung von Handlungen mit ein, je nach angewandtem Maßstab (z.B. soziale Normen, Moral). Schließlich kommt es zu einer *Selbstreflexion* („self-reflectiveness“), also einer Überprüfung der eigenen Effizienz, Gedanken, Handlungen, Fähigkeiten und Absichten, welche in Anpassungen des verfolgten Plans münden kann (vgl. *ibid.*: 164f.).

Aus dieser Perspektive sozial-kognitiver Grundlagen von Agency existieren weiters drei Dimensionen von Agencies, die stets Anteil an einer konkreten Agency haben: „*Everyday functioning requires an agentic blend of these three forms of agency*“ (*ibid.*: 165). *Individuelle* Agency bezeichnet die hier bisher behandelte persönliche Komponente, also die Agency einzelner Menschen. *Sozial vermittelte* („proxy“) Agency beschreibt Einflussnahme auf andere, welche über die Mittel verfügen, das eigene Ziel zu erreichen. Unter *kollektiver* Agency letztlich versteht Bandura eine mit anderen geteilte, wechselseitig verflochtene Agency mit einem gemeinsamen Ziel, das alleine nicht oder kaum erreichbar wäre.

6.6 Diskussion und theoretische Verortung

Wie in diesem Kapitel beleuchtet, behandelt die Debatte um Agency also die „*Frage nach dem Verhältnis von Struktur und Subjekt, von Strukturtheorien und Handlungstheorien, von Objektivismus und Subjektivismus*“ (Scherr 2013: 232). Im Folgenden werden die oben vorgestellten Ansätze zu Agency diskutiert und die Wahl der theoretischen Grundlage in dieser Arbeit begründet.

Die sozialpsychologischen Ansätze bei Rotter (1966, 1975) und Bandura (1982, 2006) bieten aufschlussreiche Einsichten in die psychische Komponente von Agency; ihre analytische Leistungsfähigkeit wurde durch zahlreiche – auch sozialwissenschaftliche – Studien bewiesen. Aufgrund ihres starken Fokus auf psychische Faktoren werden strukturelle und relationale Aspekte hier allerdings nur am Rande beleuchtet. Wie in den Integrationstheorien (Punkt 4.2 bis 4.4) dargelegt, sind diese Faktoren für die Analyse von Agencies Geflüchteter zu einer Arbeitsmarktpartizipation jedoch hochrelevant, weshalb psychologische Modelle für sozialwissenschaftliche Fragestellungen nur teilweise geeignet sind: Zwar stellen sie einen starken Ausgangspunkt für eine Agency-Konzeption dar und bilden damit häufig deren Kern. Aus soziologischer Sicht müssen jedoch die sozialen Kontexte mitgedacht werden, in welche die menschliche Psyche eingebettet ist. Daher kommen für die vorliegende Arbeit Ansätze, welche soziale, kulturelle und strukturelle Faktoren miteinbeziehen, eher in Betracht.

Giddens' Strukturationstheorie (1979, 1984) zeichnet ein ganzheitliches Bild, in das objektivistische und subjektivistische bzw. strukturalistische und funktionalistische Aspekte mit einfließen. Seine Theorie versucht, Struktur und Handlung als Ausdruck voneinander zu erfassen, was zugleich ihre größte Stärke und ihre größte Schwäche darstellt: So elegant und reizvoll ein derart ganzheitliches Denken sein mag, so wenig applikabel ist ein solcher Ansatz als analytisches Instrumentarium, denn daraus folgt eine nicht zu bewältigende Aufgabe. Jedes untersuchte soziale Phänomen müsste stets in allen Facetten, individuell, modal und strukturell, sowie mit allen daraus folgenden Wechselwirkungen beschrieben werden. Und auch dann wäre das in der Strukturationstheorie selbst auferlegte Paradigma der Einheit von Struktur und Handlung noch nicht erreicht; dazu müsste noch mit-erfasst werden, was alles unterlassen wurde. Damit ergibt sich ein unverhältnismäßig hoher Aufwand für den Versuch einer Nachbildung des Sozialen, welche ohnehin nie vollständig sein kann. Obwohl dieser holistische Ansatz also aus sozialphilosophischer Sicht ansprechend ist, scheint er als Analysewerkzeug unpraktisch. Der Kritik Archers folgend ist die Anwendung der Begriffe bei Giddens darüber hinaus unscharf, was die Anwendung seiner Theorie weiter erschwert. Ähnlich wie von Archer vorgeschlagen (und auch bei Coleman sowie Emirbayer und Mische praktiziert) wird also auch in dieser Arbeit eine analytische Trennung von Struktur und Handlung verfolgt, wenngleich die Grundidee der Perspektive Giddens' – die rekursive Einheit von Struktur und Handlung – grundsätzlich anerkannt wird.

Auch Archers Ansatz der Morphogenese (1982, 1995, 1996) stellt sich allerdings für die vorliegende Arbeit als problematisch heraus: Die Argumentation, Agency könne nur Kollektiven zugeschrieben werden, da sie sich stets auf Strukturen beziehe, scheint grundsätzlich falsch. Wenngleich jede Agency zweifellos innerhalb von Strukturen wirkt und durch diese angeleitet ist, sind die Schicksale und Lebenswelten Geflüchteter gerade am Beginn der Integration in bzw. Partizipation an einer neuen Gesellschaft oftmals individuell. Nun könnte der Einwand vorgebracht werden, es handle sich um Personen ähnlicher kultureller Hintergründe, was aus Archers Sicht eine der Grundlagen der Kollektivzugehörigkeit darstellt. Dennoch erweisen sich die Strategien der Geflüchteten zur Arbeitssuche als stark subjektiv, gerade im Fall einer vergleichsweise frühen Arbeitsmarktpartizipation:

Zwar ließen sich von mehreren Geflüchteten genutzte Formen der Arbeitssuche unter Archers Konzept der Primary Agency fassen, doch Zusammensetzung und Relevanz der oft vielfältigen Suchstrategien und der dahinterliegenden Beweggründe sind hoch individuell, was sich eindrucksvoll an der Bedeutung von Gelegenheitsstrukturen zeigt (Bakker et al. 2014; Scheller 2015; Verwiebe et al. 2019; Haindorfer et al. 2022). Hierfür wird also ein Konzept individueller Agency benötigt – auch, wenn diese stets in kollektive Agency eingebettet sein mag.

Bei Colemans Rational-Choice-Ansatz ergeben sich fruchtbare Überschneidungen mit den Integrationsdimensionen Heckmanns (2015), stehen diese doch in Essers (2001, 2003, 2009) Tradition, welcher ebenfalls einen Rational-Choice-Ansatz verfolgt. Eine zentrale Rolle in Colemans Handlungstheorie spielen dabei Ressourcen und ihre Nutzung, was sich hervorragend mit Bourdieus Kapitalsorten in Einklang bringen lässt (vgl. Schiestl et al. 2021). Bei einer tieferen Betrachtung erweist sich dieses Modell im Kontext Geflüchteter jedoch – der Kritik von Emirbayer und Mische folgend – teilweise als zu statisch: Colemans Annahme, Interessen würden bereits vor Handlungen feststehende Ziele bzw. Zwecke bestimmen, trifft für viele substantielle (und damit zunächst vielleicht abstraktere) Ziele Geflüchteter sicherlich zu, wie z.B. für die Arbeits- oder Wohnungsfindung. Details der Handlungen Geflüchteter (und deren Ziele) lassen sich damit allerdings nicht immer konsistent erfassen: Diese Details sowie die Mittel, sie zu verfolgen, befinden sich in stetigem Fluss – gerade in der Anfangsphase der Ankunft in einer neuen Kultur und Gesellschaft, wenn große Unsicherheit über die weitere Aufenthaltsberechtigung sowie das kulturelle und soziale Umfeld herrscht. Hier wird der zeitliche Aspekt hochrelevant, welcher bei Coleman zu kurz kommt. Daneben tragen die insbesondere in der frühen Integration und Partizipation wichtigen Gelegenheitsstrukturen zu einer Fluidität der Ziele und Mittel bei. Daher erweist sich eine dynamischere theoretische Basis als wünschenswert. Bei Coleman steht außerdem der Schritt von der Mikro- zur Makroebene (die Auswirkungen von Handlungen bzw. Agencies auf die sie umgebenden Strukturen, also Beziehungen vom Typ 3) im Mittelpunkt. Obwohl diese Frage zweifelsfrei spannend und für jedes Forschungsfeld relevant ist, fokussiert diese Dissertation auf einen anderen Punkt: Hier sollen die individuellen Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktintegration sowie deren Grundlagen und Vorbedingungen untersucht werden, was in Colemans Modell den Beziehungstypen 2 und 1 entspricht.

Emirbayer und Misches (1998) Agency-Konzeption nimmt im Vergleich zu den Ansätzen von Giddens, Archer und Coleman eine holistischere Perspektive ein: Hier werden die rationale und strukturelle Anleitung von Agency sowie deren Einbettung in die Zeitverläufe der Akteure betont. Agency orientiert sich aus dieser Sicht stets an vergangenen Erfahrungen, Zukunftsantizipationen sowie an gegenwärtigen Kontexten. Diese Kontexte können für die Untersuchung der Agencies Geflüchteter herangezogen werden, was die Detailtiefe der Analyse drastisch zu erhöhen vermag. Deren allgemeine Relevanz bringt etwa Albert Scherr auf den Punkt: *„[D]ie Aufgabe von Agency-Forschung [...] [besteht] darin, die sozialen Bedingungen theoretisch zu bestimmen und empirisch zu untersuchen, die dazu führen, dass eine über die Befolgung von Regeln und Normen bzw. die immer erneute Reinszenierung von habituellen Dispositionen hinausgehende Handlungsfähigkeit ermöglicht oder eingeschränkt wird“* (Scherr 2012: 111).

Wie in den Punkten 4 und 5 aufgezeigt wurde, sind viele Agencies hin zu einer Arbeitsmarktintegration und -Partizipation, welche für Österreicher:innen zur Disposition stehen, im Fall Geflüchteter nicht anwendbar. Dies verweist auf die grundlegende Frage, welche Faktoren deren Agencies begünstigen oder hemmen, was sich durch die bei Emirbayer und Mische (1998) sowie Emirbayer und Goodwin (1996, 2017) umrissenen Kontexte von Agency erfassen lässt. Diese von Kontexten ausgehende

Förderung oder Einschränkung von Agency wird in dieser Arbeit daher als zentral für die Analyse der Agencies Geflüchteter erachtet. Aus diesem Grund kommt im Folgenden der Ansatz von Emirbayer und Mische zur Anwendung. Dieser wird sodann mit dem Ziel erweitert, die Einflüsse dieser Kontexte auf die Agencies Geflüchteter systematisch auszuarbeiten.

Anhand der bisher angestellten Überlegungen und Argumente lassen sich wesentliche Kontexte dieser Agencies identifizieren: Zu den begünstigenden Kontexten zählen auf der kulturellen und der sozial-strukturellen Ebene die in Punkt 5.2 beschriebenen individuellen Ressourcen, welche von den Kapitalsorten Bourdieus erfasst werden. Dabei erweist sich im Fall von Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation vor allem das (in Österreich applikable) soziale und kulturelle Kapital als relevant (siehe Punkt 4.4 und 5.2). Auf der sozial-psychologischen Ebene zeigen sich insbesondere mit den österreichischen Begebenheiten kompatible Gruppendynamiken, etwa in der Familie, und damit einhergehende Identitäten korrespondierende Wertvorstellungen als bedeutsam.

Einschränkende Kontexte können als Hürden aufgefasst werden, mit welchen Geflüchtete in ihrem Integrations- und Partizipationsprozess konfrontiert sind und auf die sie aktiv und kreativ reagieren (vgl. Piętka-Nykaza 2015; Geiger 2016; Verwiebe et al. 2019; Schiestl et al. 2021). Solche in der Terminologie Emirbayer und Misches problematischen Situationen treten auf einer sozial-strukturellen Ebene für zahlreiche Geflüchtete etwa durch die im Punkt 5.1.1 beschriebenen rechtlichen Rahmenbedingungen auf (vgl. auch Hatton 2016). Wie in vielen theoretischen Modellen beleuchtet (siehe Punkte 4.2 bis 4.4), können Mangel an kulturellen und sozialen Anschlussmöglichkeiten ebenfalls Hindernisse auf dem Weg zur gesellschaftlichen Teilhabe und Teilnahme Geflüchteter darstellen. Weiteres Potential für diesbezügliche Barrieren auf der kulturellen sowie der sozial-psychologischen Ebene liegt in von kulturellem Anschluss nochmals abzugrenzenden kulturellen Unterschieden, etwa was kulturelle Praktiken und Normen betrifft (vgl. Eggenhofer-Rehart et al. 2018). Hierdurch (wenn auch nicht als einzig mögliche Ursache) kann in weiterer Folge Diskriminierung (vgl. Colic-Peisker & Tilbury 2006; Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017) und – für die hier untersuchte Geflüchtetenpopulation relevant – Islamophobie (vgl. Scherr et al. 2015) entstehen. Daneben leiden viele Geflüchtete an gesundheitlichen, auch psychischen, Problemen (vgl. Bradby et al. 2015; Bogic et al. 2015; Geiger 2016), welche oft durch die Flucht befördert wurden.

7. Forschungsfragen

Kurz umrissen steht diese Dissertation damit auf dem theoretischen Fundament der Agency-Konzeption von Emirbayer und Mische (1998; siehe Punkt 6.4 und 6.6), mittels derer die Handlungen und Strategien Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation systematisiert werden. Zur Erfassung mehrstufiger Handlungen und Strategien im Hinblick auf die Arbeitsmarktpartizipation dienen die von Heckmann (2015; siehe Punkt 4.3.3 und 4.4) ausgearbeiteten Dimensionen der sozialen und kulturellen Integration bzw. Partizipation. Einen Maßstab für diese die Arbeitsmarktpartizipation prägenden Dimensionen bieten die korrespondierenden Kapitalsorten Bourdieus (1983, 1987; siehe Punkt 5.2).

Diese Arbeit legt den Fokus auf die verschiedenen Formen von Agencies, die Geflüchtete im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktpartizipation entwickeln und verfolgen (Forschungsfrage a). Die Agencies selbst sind jedoch nur eine Komponente des Prozesses, welcher in der Findung von Arbeit mündet: *„[A]gency alone is insufficient. It always interacts with other factors thus creating or failing to create opportunities“* (Verwiebe et al. 2019: 1414). Jede Agency wird maßgeblich von ihren in den Punkten 6.4 und 6.6 besprochenen sozial-psychologischen, sozial-strukturellen und kulturellen Kontexten beeinflusst (Forschungsfrage a; siehe auch Emirbayer & Mische 1998; Emirbayer & Goodwin 1996, 2017). Da sich der Großteil der hier untersuchten Population an Geflüchteten einige wenige Herkunftskulturkreise teilt, oftmals ethnische Netzwerke bestehen, und sich die Befragten in Österreich ähnlichen Hindernissen gegenübersehen, sind in den Berichten der Geflüchteten Ähnlichkeiten zwischen deren Agencies und den zugehörigen Kontexten zu erwarten (Forschungsfrage b; siehe auch Schiestl 2018; Verwiebe et al. 2019; Schiestl et al. 2021). Die Formen, wie diese Kontexte die Genese oder Weiterentwicklung der jeweiligen Agencies ermöglichen oder einschränken, können in systematischer Ausarbeitung zu einem analytischen Konzept („*Enablement*“) kondensiert werden (Forschungsfrage c; siehe auch Schiestl et al. 2021).

Diese Überlegungen münden in folgende Forschungsfragen:

- a. Welche Erlebnisse bezüglich ihrer Arbeitsmarktpartizipation schildern die Interviewten und welche Agencies sowie welche Formen zugehöriger Kontexte kommen in ihren Erzählungen zum Vorschein?**
- b. Wie lassen sich die erfolgreichen Agencies hin zur Arbeitsmarktpartizipation und ihre zugehörigen Kontexte zu Typen zusammenfassen?**
- c. Wie führen diese Kontexte zur Genese und Weiterentwicklung von Agencies („*Enablement*“)?**

III. Forschungsprozess

Die vorliegende Arbeit zielt auf eine Nachzeichnung und Analyse früher erfolgreicher Arbeitsmarktintegration bzw. -Partizipation aus individueller Perspektive ab.³⁷ Aus diesem Grund wird hier ein qualitativer Ansatz verfolgt: „*Qualitative research tends to focus on human agency (and hence widespread individual variability)*“ (Elder 2005: 566). Daraus folgt eine Orientierung am interpretativen Paradigma der Sozialwissenschaften, welches auf der Phänomenologie nach Alfred Schütz (vgl. 1932; siehe auch verstehende Soziologie bei Max Weber: 1922, 2016[1905]) sowie dem symbolischen Interaktionismus nach Herbert Blumer (vgl. 1969) und George Herbert Mead (vgl. 1932) fußt. Es beruht auf der Annahme individuell unterschiedlicher Realitäten bzw. Perspektiven auf die eigenen Erfahrungen und Handlungen sowie deren sozialer Einbettung, woraus sich ein sozialer Konstruktivismus ergibt: „*Das interpretative Paradigma begreift die soziale Wirklichkeit bzw. den Gegenstandsbereich der Sozialwissenschaften als durch Interpretationshandlungen konstituierte Realität. Gesellschaftliche Zusammenhänge, die einer soziologischen Analyse unterworfen werden können, sind daher nicht objektiv vorgegebene und deduktiv erklärbare soziale Tatbestände, sondern Resultat eines interpretationsgeleiteten Interaktionsprozesses zwischen Gesellschaftsmitgliedern*“ (Lamnek & Krell 2016: 46).

Untersuchungsgegenstand ist aus dieser Perspektive also die subjektive Erfahrung der Welt, weshalb eine rein standardisierte Vorgehensweise – wie in den Naturwissenschaften üblich und in den quantitativen Ansätzen der Sozialwissenschaft verfolgt – nicht applikabel ist: „*Qualitative Forschung rekonstruiert Sinn oder subjektive Sichtweisen [...]. Ihr Forschungsauftrag ist Verstehen, gearbeitet wird mit sprachlichen Äußerungen als ‚symbolisch vorstrukturierten Gegenständen‘ bzw. mit schriftlichen Texten als deren ‚geronnenen Formen‘. Der Gegenstand kann gerade nicht über das Messen, also über den methodischen Zugang der standardisierten Forschung, erfasst werden*“ (Helfferich 2011: 21).

Dieser Standpunkt eines sozialen Konstruktivismus wird in der vorliegenden Dissertation nicht radikal vertreten, sondern als für die konkreten Fragestellungen vordergründig angesehen: Die Agencies der Befragten können am besten durch diese selbst in ihren eigenen Worten erläutert werden. Eine Beobachtung von außen vermag zwar Handlungen und deren strukturelle Kontexte zu erfassen, jedoch nicht die für eine Untersuchung von individuellen Agencies ebenso relevanten Beweggründe, Interpretationen und psychischen Prozesse, welche zu dieser Handlung führten.

Standardisierte Verfahren bieten zweifellos ebenso valide und relevante Einblicke in das Thema der Arbeitsmarktintegration und -Partizipation Geflüchteter, richten sich jedoch an anderen Fragestellungen aus – wie etwa kollektiven bzw. strukturellen Agencies, strukturellen Einflüssen oder theoretisch vorbestimmten Kategorien von Einstellungen, Wahrnehmungen und Handlungen: „*Quantitative research tends to focus on structural agency (rather than human agency) and hence recurrent comparability. The goal of such research is to demonstrate empirically supported sociological relationships, often in sizable human groups*“ (Elder 2005: 567). Quantitative Forschung zu individueller

³⁷ Die Auswahl von potentiell zu befragenden Personen wurde daher auf jene Geflüchteten beschränkt, die innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Ankunft in Österreich Arbeit gefunden hatten. Diese Gruppe umfasst etwa ein Sechstel aller in Österreich angekommenen Geflüchteten (siehe Punkt 5.1.2). Erwerbstätigkeit bedeutet hier in Übereinstimmung mit der ILO-Definition mindestens eine Stunde bezahlte Arbeit in der Referenzwoche (vgl. ILO 2013: 7ff).

Agency konzentriert sich daher zumeist auf Agencies beeinflussende Überzeugungen und Erwartungen (wie bei den oben besprochenen Ansätzen von Rotter und Bandura, siehe Punkt 6.5) oder auf die Rekonstruktion von Agencies mittels abgefragter Handlungen (vgl. z.B Alkire 2005).

Wie im Theorieteil beschrieben, stellen die Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation höchst individuelle Prozesse dar. Ein rein standardisierter Zugang vermag also nur eingeschränkte Einblicke in die subjektiven Erfahrungen der Befragten zu liefern. Wie ebenfalls im Theorieteil besprochen, haben allerdings gerade strukturelle Umstände große Relevanz für die Möglichkeiten einer Arbeitsmarktintegration und -Partizipation und damit auf die Agencies Geflüchteter; diese sind damit in vielerlei Hinsicht von ähnlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Ein radikal sozialkonstruktivistischer Blick auf dieses Thema erweist sich daher als zu beengt. Um diese Aspekte in den Interviews berücksichtigen zu können, wurde als Befragungsinstrument ein teilstandardisierter Zugang gewählt (siehe Punkt 9.1).

Die folgenden Punkte behandeln den Forschungsprozess: Im Punkt 8 kommen Feldzugang und Datenerhebung unter Geflüchteten und Expert:innen sowie die Datenaufbereitung zur Darstellung. Punkt 9 behandelt die Interviewführung auf der theoretischen sowie der praktischen Ebene. Dabei erfolgt eine Erläuterung der hier angewandten Technik des problemzentrierten Interviews (Punkt 9.1) und der damit zusammenhängenden Leitfadententwicklung (Punkt 9.2) sowie ein pseudonymisierter Überblick über soziodemografische Charakteristika der Interviewpartner:innen (Punkt 9.3, Tabellen 1 und 2). Im anschließenden Punkt 10 werden die angewandten Auswertungsmethoden – die empirisch begründete Typenbildung (Punkt 10.1) und die Themenanalyse (Punkt 10.2) – vorgestellt. Für die Analyse der geführten Interviews kam die Software „MaxQDA“ zum Einsatz.

8. Feldzugang, Datenerhebung und -Aufbereitung

Die Daten, welche in dieser Arbeit ausgewertet werden, stammen aus dem zwischen 2016 und 2018 durchgeführten Forschungsprojekt „Labor Market Integration of Refugees in Austria“ (siehe Vorwort).

Insgesamt werden im Folgenden 47 Interviews analysiert, die sich in Gespräche mit neun geflüchteten Frauen, 24 geflüchteten Männern sowie elf Expert:innen gliedern. Zusätzlich fließen drei Wiederholungsinterviews mit geflüchteten Männern in die vorliegende Arbeit ein. Ein Interview fand als Doppelinterview statt, in dem eine Familie – Ehemann und Ehefrau – gemeinsam befragt wurden; hier fungierte der 12-jährige Sohn teils als Übersetzer, wenn das Deutschniveau der Eltern nicht ausreichte (Arman und Damsa, siehe Punkte 12.9 und 12.28). In einem weiteren Fall war ein Freund des Befragten anwesend, welcher zwischen Arabisch – der Muttersprache des Befragten – und Englisch übersetzte (siehe Punkt 12.23). Insgesamt fanden vier Gespräche (überwiegend) auf Englisch statt, alle anderen wurden auf Deutsch geführt.

Die Erstinterviews fanden in den Jahren 2017 und 2018, die Wiederholungsinterviews rund um den Jahreswechsel 2019/2020 statt. Die Dauer der Interviews mit Geflüchteten betrug zwischen 20 und 125 Minuten, jene der Interviews mit Expert:innen zwischen 45 und 120 Minuten. Diese Bandbreite ergab sich aus den individuellen Wünschen und Terminen der Interviewpartner:innen, in einem Fall aufgrund eines Verbindungsabbruchs. Der Verfasser dieser Arbeit war an ca. der Hälfte aller geführten Interviews entweder als alleiniger oder als Ko-Interviewer beteiligt. Während der Interviews mit geflüchteten Frauen waren stets weibliche Projektmitarbeiterinnen anwesend. Die Gespräche mit Geflüchteten wurden in den Räumlichkeiten der Universität, bei ihnen zu Hause, in Kaffeehäusern, in öffentlichen Parks und in drei Fällen über Internettelefonie durchgeführt. Die Gespräche mit Expert:innen fanden alle in deren Arbeits- bzw. Aufenthaltsräumen statt.

Nachdem dieses Forschungsfeld vulnerable Personen umfasst und somit oft mit traumatischen Erfahrungen und intimen Details verbunden ist, gewinnt ein ethisch einwandfreier Zugang besondere Relevanz (vgl. Dittmer & Lorenz 2018). Jede an der Studie teilnehmende Person wurde daher über Ziele und Methoden der Untersuchung informiert. Außerdem wurde stets explizit auf jederzeit möglichen, konsequenzlosen Abbruch bei der Befragung hingewiesen, um Vertrauen zu fördern und die Befragung zu den oftmals mit negativen Erfahrungen konnotierten Behördeninterviews abzugrenzen.

Alle Interviews wurden unter Zusicherung der Anonymität in Veröffentlichungen und mit Einverständnis der Interviewten aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert. Die Interviewtranskripte liegen dieser Dissertation aus den im Vorwort genannten Gründen nicht bei. Um dennoch die Nachvollziehbarkeit der in der Auswertung gezogenen Schlüsse sicherzustellen, werden diese Schlüsse im Analyseteil (Kapitel IV und V) stets durch anonymisierte Zitate aus den Interviews belegt.

Die im Zuge der Auswertung wiedergegebenen Zitate bieten Einblicke in die Erzählungen der Interviewten über ihre Erfahrungen bezüglich der Arbeitsmarktpartizipation und damit verwandter Aspekte. Um Übersichtlichkeit für Leser:innen und zugleich Anonymität für Gesprächspartner:innen zu gewährleisten, kommen einige Transkriptionsregeln zur Anwendung: Aussagen der Interviewpartner:innen sind generell kursiv gehalten; jene der Interviewenden stehen zwischen

eckigen Klammern in gerader Schrift, und werden weiters mit „I“ und Doppelpunkt eingeleitet. Verallgemeinerungen aufgrund der zugesicherten Anonymität sind in geschwungenen Klammern angeführt, allgemeine Anmerkungen (etwa im Fall eines in der Aufnahme unverständlichen Wortes) stehen in runden Klammern. Pausen in den Narrationen der Gesprächspartner:innen sind durch drei Punkte in runden Klammern gekennzeichnet; Aussparungen innerhalb eines Zitats wiederum durch drei Punkte in eckigen Klammern. Das jeweilige Pseudonym in runden Klammern nach einem Zitat ordnet dieses einer Person zu. Zitate von Expert:innen sind als solche vermerkt. Bei den Fallbeschreibungen entfällt diese Kennzeichnung mit Pseudonymen, da hier jeder Punkt nur eine Person behandelt. Eine Übersicht zu den in dieser Arbeit angewandten Transkriptionszeichen befindet sich in Anhang D.

9. Interviews

9.1 Das problemzentrierte Interview

Teile der Sozialwissenschaften verstehen die methodischen Ansätze der Deduktion (theoretische Anleitung, Schluss vom Gesamtbild auf den Einzelfall) und der Induktion (theoretische Offenheit, Schluss vom Einzelfall auf das Gesamtbild) als gegensätzlich, wobei ersterer oft mit quantitativen Methoden und letzterer oft mit qualitativen Methoden in Zusammenhang gebracht wird (siehe etwa Tausendpfund 2018: 18). Daneben existieren jedoch gerade in der qualitativen Forschung eine Reihe von Methoden, welche beide Ansätze gleichzeitig verfolgen.

Eine im deutschsprachigen Raum weit verbreitete, Deduktion und Induktion vereinende Methode ist das problemzentrierte Interview nach Andreas Witzel (2000). Im Vordergrund steht dabei *„eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“* (ibid.: 1), was durch ein zyklisches Vorgehen und eine Betonung auf Prozessorientierung gewährleistet wird.

Dabei bezieht sich Witzel auf das Verfahren der Grounded Theory von Barney Glaser und Anselm Strauss (vgl. 1998 [1967]), ohne jedoch deren Bild von Forschenden als neutrale Instanzen bzw. „unbeschriebene Blätter“ zu übernehmen. Statt Vorwissen und Interessen der Interviewenden auszublenden, verfolgt das problemzentrierte Interview das Ziel, ebendiese offenzulegen und so bewusst und transparent damit zu arbeiten: Einerseits dient das theoretische Vorwissen der Forscher:innen dazu, Nachfragen im Interviewprozess zu strukturieren und das Gespräch in für das Forschungsgebiet relevante Themenbereiche zu lenken. Andererseits werden freien Narrationen bewusst Raum gelassen und diese gezielt gefördert (etwa durch offene Fragestellungen), um die *„spezifischen Relevanzsetzungen der untersuchten Subjekte“* (Witzel 2000: 2) zu erfassen. Dieses Vorgehen verspricht, die Perspektive der Interviewten sowohl in der Befragung als auch in der Auswertung in den Vordergrund zu stellen, und dennoch eine theoretische Basis in beiden Forschungsschritten zuzulassen.

Witzel leitet daraus drei Grundpositionen dieser Methode ab (vgl. ibid.: 2f): Unter *Problemzentrierung* subsummiert er die Maxime, das Interview an einer gesellschaftlich relevanten Problemstellung zu orientieren, wobei auf theoretisches Vorwissen zurückgegriffen wird. Zusätzlich fließen die Perspektiven der Interviewten stetig in das Gespräch ein, wodurch die Zuspitzung späterer Interviews auf die Problemstellung von den Erkenntnissen aus vorangegangenen Interviews profitiert. Die *Gegenstandsorientierung* verweist auf eine elastische Vorgangsweise, durch welche flexibel auf die jeweilige Gesprächssituation eingegangen werden kann: *„Den Erfordernissen des Aufbaus einer befragtenzentrierten Kommunikationssituation folgend kann der Interviewer je nach der unterschiedlich ausgeprägten Reflexivität und Eloquenz der Befragten stärker auf Narrationen oder unterstützend auf Nachfragen im Dialogverfahren setzen“* (ibid.: 3). Mit *Prozessorientierung* schließlich beschreibt Witzel das Prinzip, den Forschungsprozess als Ganzes auf die Perspektiven der Befragten auszurichten und Wertungen zu vermeiden. So befördertes Vertrauen soll die Bereitschaft zur offenen Erzählung, die Erinnerungsfähigkeit und die Selbstreflexion bestärken. Redundante Aussagen, welche meist mit anderen Formulierungen getätigt werden, aber auch eventuelle Widersprüche bieten fruchtbare Ansatzpunkte für Nachfragen und Interpretationen und ermöglichen eine tiefergehende Beleuchtung eines besprochenen Themas (vgl. ibid.).

Als Instrumente des problemzentrierten Interviews definiert Witzel Kurzfragebögen, die Gesprächsaufzeichnung, den Interviewleitfaden und Postskripte (vgl. *ibid.*: 4). *Kurzfragebögen* dienen der Erfassung soziodemografischer Charakteristika und anderer Fragen im strikten Frage-Antwort-Schema, wodurch der Erzählfluss im Kerninterview entlastet wird. Diese werden am Beginn oder am Ende des Interviews ausgefüllt. Die *Aufzeichnung* des Gesprächs befähigt die Interviewer:innen, ihre Aufmerksamkeit ungehindert dem Gespräch zu widmen. Im Anschluss an das Interview erfolgt eine genaue Transkription der gesamten Aufnahme, um die Analyse zu erleichtern. Im Fall einer Trennung von Interviewer:innen und Interpret:innen erhalten letztere dadurch überdies die Möglichkeit, das gesamte Interview in schriftlicher Form nachvollziehen zu können. Der *Leitfaden* bietet Orientierung im Interviewprozess und fungiert als Gedächtnisstütze für die Interviewenden. Damit „*begleitet der Leitfaden den Kommunikationsprozess als eine Art Hintergrundfolie, die zur Kontrolle dient, inwieweit seine einzelnen Elemente im Laufe des Gesprächs behandelt worden sind*“ (*ibid.*). Supplementär zur Gesprächsaufzeichnung helfen *Postskripte* (welche auch oft als Memos bezeichnet werden), die Gesprächssituation rekonstruieren zu können: Hier werden nonverbale Äußerungen und situative Aspekte festgehalten, die ein besseres Verständnis des Transkripts ermöglichen – etwa durch Notizen zu Störungen im Gespräch, Hintergrundgeräuschen oder Gesten, welche einer Aussage eine bestimmte Note verleihen.

Witzel beschreibt zwei Kommunikationsstrategien, die im problemzentrierten Interview zur Anwendung kommen (vgl. *ibid.*: 5f): *Erzählungsgenerierende Kommunikationsstrategien* umfassen vorformulierte Einstiegsfragen (offen gestaltete Hinleitungen zum Thema mit Erzählaufforderung), allgemeine Sondierungen (Weiterspinnen angesprochener Aspekte und verfolgen eines „roten Fadens“; prinzipiell induktiv angelegt) und ad-hoc-Fragen (Klärung relevanter Aspekte, welche nicht oder unzureichend durch die Interviewten selbst thematisiert wurden; Ziel ist eine Detaillierung oder die Klärung mehrdeutiger Begriffe). Unter *verständnisgenerierenden Kommunikationsstrategien* oder spezifischen Sondierungen werden deduktive Fragestellungen gefasst, welche auf Vorwissen oder im Interview angesprochene Aspekte abzielen. Neben Verständnisfragen (Klärung widersprüchlicher oder ausweichender Aussagen) werden hier an die Psychotherapie angelehnten die Techniken der Zurückspiegelung (Validierung von Aussagen durch Provokation von Selbstreflexion) und der Konfrontation (mögliche weitere Detaillierung; setzt Vertrauen voraus) angewandt.

Zur Auswertung problemzentrierter Interviews stehen je nach Interesse und Thema verschiedene Methoden zur Verfügung (vgl. *ibid.*: 7f). Beispielhaft schlägt Witzel zunächst Fallanalysen und damit zusammenhängend die Kodierung der Transkripte nach Stichworten aus dem Leitfaden vor. Weiters verweist er implizit auf die Möglichkeit von Themenanalysen (z.B. Nowell et al. 2017; siehe auch Punkt 10.2) und beschreibt explizit die Vorteile typisierender Verfahren (z.B. Kelle & Kluge 2010; siehe auch Punkt 10.1).

9.2 Leitfadenentwicklung

Die Leitfäden für Geflüchtete und Expert:innen wurden in Kollaboration aller Projektmitarbeiter:innen entwickelt. Basis für die Frageformulierungen waren theoretische Erkenntnisse aus dem vor allem zu Beginn des Projekts vollzogenen Literaturstudium sowie persönliche Erfahrungen jener Projektmitarbeiter:innen, welche privat in der Geflüchtetenhilfe engagiert waren. Den Leitfaden für die Wiederholungsinterviews konzipierte der Verfasser dieser Arbeit auf Basis des im Projekt erstellten Leitfadens, wobei Anpassungen vor allem aufgrund der verstrichenen Zeit zwischen den Interviews erforderlich waren. Für die befragten Frauen wurde kein gesonderter Leitfaden erstellt, allerdings in den Nachfragen besonderes Augenmerk auf die spezielle Situation geflüchteter Frauen gelegt. Dies äußerte sich etwa in der Berücksichtigung der Intersektionalität als Geflüchtete und als Frau (vgl. z.B. Crenshaw 1991; Bassel 2012).

In den hier analysierten Interviews mit Geflüchteten erfolgte der Gesprächseinstieg meist mit der Frage „Können Sie mir / uns bitte etwas über Ihre derzeitige Arbeit erzählen?“, bei den Interviews mit Expert:innen über die Frage „Können Sie mir / uns bitte von Ihrer Arbeit mit Flüchtlingen erzählen?“. Teils wurden je nach Gesprächssituation sinngemäße Varianten dieser Fragen gestellt. Daraufhin folgten Fragen zu Arbeitssuche und -Findung, zu früheren Tätigkeiten in Österreich, im Heimatland und auf der Flucht, über die Bildungskarriere und zur Relevanz von Arbeit für die Befragten. Darüber hinaus wurden Erfahrungen während der Ankunfts- und Asylverfahrensphase, die Familiensituation, die Lebenszufriedenheit und soziale Kontakte sowie Zukunftspläne und -Wünsche thematisiert. Den Abschluss bildete stets die Frage, ob den Befragten noch ein Thema wichtig sei, welches noch nicht angesprochen wurde. Allen Interviewpartner:innen wurde die Möglichkeit gegeben, den Interviewprozess mit den Forscher:innen zu reflektieren.

Die Leitfäden stellten gemäß den Prinzipien des in Punkt 9.1 beschriebenen problemzentrierten Interviews keine in Reihenfolge abzuarbeitende Fragenkataloge dar, sondern dienten als Gedächtnisstützen für die Interviewer:innen. Da viele der Narrationen der Befragten bereits früh im Gespräch Themen behandelten, welche in den Leitfäden anderen bzw. späteren Fragen zugeordnet sind, konzentrierten sich die Nachfragen oft auf konkrete Aspekte. Dennoch wurde stets auf erzählgenerierende Frageformulierungen geachtet, wodurch in den Gesprächsverläufen mehrmals relevante Themen sichtbar wurden, die im Vorfeld nicht bedacht worden waren.

Entsprechend der Vorgangsweise des problemzentrierten Interviews durchliefen daher alle drei Leitfäden mehrere Überarbeitungsschritte, in welchen Erkenntnisse aus vorangegangenen Interviews in Reformulierungen von Fragen sowie in Entscheidungen über Streichung oder Aufnahme von Sub- bzw. Nachfragen einfließen. Der Leitfaden für Geflüchtete besteht in der vierten, jene für die Wiederholungsbefragungen und für die Expert:inneninterviews je in der zweiten Iteration. Der finale Leitfaden für die Gespräche mit Geflüchteten befindet sich in Anhang A, jener für die Wiederholungsbefragungen in Anhang B und der Leitfaden für die Interviews mit Expert:innen in Anhang C.

9.3 Die Interviewpartner:innen

Wie bereits angeschnitten, basiert diese Arbeit auf Interviews mit 33 erwerbstätigen Geflüchteten (drei Gespräche waren Wiederholungsinterviews) sowie elf mit der Materie befassten Expert:innen. Im Folgenden werden diese beiden Gruppen kurz umrissen.

Tabelle 1 bietet eine pseudonymisierte Kurzübersicht über soziodemografische Charakteristika der befragten Geflüchteten, geordnet nach Geschlecht, Herkunftsland und Ankunftsjahr; die Pseudonyme spiegeln dabei die Herkunftskulturen wider. Tiefergehende Fallbeschreibungen befinden sich in Punkt 12. Interviewt wurden einerseits 24 geflüchtete erwerbstätige Männer im Alter zwischen 19 und 40 Jahren, wobei das Alter bei einem nicht und bei zwei weiteren nur ungefähr bekannt ist. Sie kamen zwischen 2010 und 2015 nach Österreich, der Großteil jedoch im Jahr 2015. Elf stammen aus Afghanistan, zehn aus Syrien, zwei aus dem Irak und einer aus dem Iran. Dabei erwies sich der berufliche Status je nach Herkunft unterschiedlich verteilt: Während Befragte aus Afghanistan mit Ausnahme eines Angestellten ausschließlich als Arbeiter und Lehrlinge beschäftigt waren, zeigt sich für Syrer ein umgekehrtes Bild: Sieben der zehn befragten Personen aus Syrien waren zum Interviewzeitpunkt Angestellte, zwei befanden sich in Lehre und einer war als Arbeiter beschäftigt. Dieses Muster spiegelt die im Punkt 5.1.2 (Abb. G) beleuchteten Bildungs- und Qualifikationsunterschiede zwischen Geflüchteten aus Syrien und Afghanistan wieder.

Andererseits wurden neun Frauen im Alter zwischen 18 und 38 Jahren befragt. Vier von ihnen stammen aus Afghanistan, drei aus Syrien und je eine aus dem Irak und dem Iran. Sie kamen alle im Jahr 2015 nach Österreich – mit Ausnahme von einer Afghanin, welche mit ihrer Familie schon 2014 eintraf. Sechs der befragten Frauen waren Angestellte, eine Arbeiterin. Auch hier zeigt sich der schon bei den interviewten Männern beobachtete Unterschied zwischen den Herkunftsländern: Die befragten Syrerinnen hatten bessere Bildungsabschlüsse und übten höherqualifizierte Tätigkeiten aus als die interviewten Afghaninnen. Dies lässt sich auch auf die jeweiligen Umstände zurückführen, mit welchen sich Frauen in den beiden Ländern konfrontiert sahen: In den Erzählungen der interviewten Geflüchteten und Expert:innen kam zu Tage, dass Bildung abseits der Grundschulen vielen Afghaninnen nur eingeschränkt ermöglicht wurde, während Syrerinnen oftmals höhere Schulen oder Universitäten besuchen konnten.

17 der befragten Geflüchteten wohnten und arbeiteten in Wien, fünf in Niederösterreich, je zwei in Oberösterreich, Salzburg und der Steiermark und ein Teilnehmer im Burgenland. In drei Fällen lebten die Interviewpartner:innen in Niederösterreich, arbeiteten jedoch in Wien; ein Befragter wohnte sowohl in Wien als auch in Niederösterreich, wo er auch arbeitete. Alle bis auf drei Teilnehmer:innen verfügten zum Interviewzeitpunkt über einen gültigen Aufenthaltsstatus, welcher sie zur Teilnahme am Arbeitsmarkt berechtigte (Asyl bzw. subsidiärer Schutz). Jene drei Befragten, deren Asylverfahren noch anhängig war, absolvierten Lehren, was zu dieser Zeit noch möglich war (siehe Punkt 5.1.1).

Nr.	Pseudonym	Herkunft	Geschlecht	Ankunft	Alter	Aufenthaltsstatus	Berufsstatus	Wohnort	Arbeitsort
1	Aren	Afghanistan	m	2010	26	Asyl	Arbeiter	Sbg.	Sbg.
2	Jamschid	Afghanistan	m	2011	29	Asyl	Angestellter	Wien	Wien
3	Amir	Afghanistan	m	2014	26	Asyl	Leiharbeiter	Wien	Wien
4	Sohel	Afghanistan	m	2014	19	im Asylverfahren	Lehrling	OÖ	OÖ
5	Diar	Afghanistan	m	2015	19	subsidiärer Schutz	Lehrling	NÖ	Wien
6	Edris	Afghanistan	m	2015	21	Asyl	Arbeiter (saisonal) / Schüler	NÖ	NÖ
7	Rafi	Afghanistan	m	2015	19	im Asylverfahren	Lehrling	NÖ	NÖ
8	Bari	Afghanistan	m	2015	19	im Asylverfahren	Lehrling	Wien	Wien
9	Arman	Afghanistan	m	2015	Mitte 30	Asyl	Arbeiter	NÖ	NÖ
10	Milad	Afghanistan	m	2015	22	subsidiärer Schutz	Arbeiter	Stmk.	Stmk.
11	Nadim	Afghanistan	m	2015	20	subsidiärer Schutz	Arbeiter	Wien & NÖ	NÖ
12	Saad	Syrien	m	2014	24	Asyl	Angestellter	Bgld.	Bgld.
13	Zaid	Syrien	m	2014	24	Asyl	Angestellter	Wien	Wien
14	Azad	Syrien (kurdisch)	m	2014 / 2015	Mitte 20	Asyl	Angestellter	Wien	Wien
15	Enis	Syrien	m	2015	22	Asyl	Lehrling	Wien	Wien
16	Adil	Syrien	m	2015	24	Asyl	Arbeiter	Wien	Wien
17	Dayyan	Syrien	m	2015	34	Asyl	Angestellter	NÖ	Wien
18	Hakim	Syrien	m	2015	26	Asyl	Lehrling	Sbg.	Sbg.
19	Malek	Syrien	m	2015	28	Asyl	Angestellter	Wien	Wien
20	Omar	Syrien	m	2015	27	Asyl	Angestellter	Wien	Wien
21	Kamad	Syrien	m	2015	k.A.	Asyl	Angestellter	OÖ	OÖ
22	Jassim	Irak	m	2015	40	subsidiärer Schutz	Arbeiter	NÖ	NÖ
23	Leron	Irak	m	2015	20	subsidiärer Schutz	Angestellter	Wien	Wien
24	Ali	Iran	m	2015	24	Asyl	Arbeiter	Stmk.	Stmk.
25	Zahra	Afghanistan	w	2014	36	Asyl	Angestellte (geringfügig)	Wien	Wien
26	Aziza	Afghanistan	w	2015	28	Asyl	Angestellte	Wien	Wien
27	Damsa	Afghanistan	w	2015	31	Asyl	Angestellte	NÖ	NÖ
28	Ayla	Afghanistan	w	2015	18	Asyl	Praktikantin / Lehrzusage	Wien	Wien
29	Fatima	Syrien	w	2015	24	Asyl	Angestellte	Wien	Wien
30	Vara	Syrien	w	2015	27	Asyl	Angestellte	Wien	Wien
31	Amira	Syrien	w	2015	27	Asyl	Angestellte	Wien	Wien
32	Nada	Irak	w	2015	38	subsidiärer Schutz	Praktikantin / Hilfskraft	Wien	Wien
33	Schabnam	Iran	w	2015	25	Asyl	Angestellte	NÖ	Wien

Tab. 1: Überblick über soziodemografische Charakteristika, Ankunft in Österreich, Aufenthaltsstatus sowie die jeweiligen Berufsstatus der interviewten Geflüchteten.

In Tabelle 2 sind Funktionen und Tätigkeitsfelder der befragten Expert:innen dargestellt, wobei auch hier pseudonymisiert wurde. Sie arbeiteten teils ehrenamtlich, teils bezahlt mit Geflüchteten und waren zum Interviewzeitpunkt in unterschiedlichen Hilfsorganisationen, offiziellen Stellen, Agenturen oder Behörden in Wien tätig. Ihre Erzählungen aus ihren Tätigkeiten als Koordinator:in von Orientierungs- oder Sprachkursen, Vermittler:in von Wohnraum oder Arbeitsplätzen, anderweitige Unterstützer:in oder Anlaufstelle für Probleme im Integrations- und Partizipationsprozess bieten tiefgehende Einblicke in die strukturellen und individuellen Kontexte der Erlebnisse der Geflüchteten. Einige von ihnen hatten in ihren diesbezüglichen Funktionen direkt mit befragten Geflüchteten zu tun.

Nr.	Pseudonym	Geschlecht	Institution / Einrichtung	Tätigkeit
1	Andrea	w	Volkshochschule	Entwicklung und Management eines Sprachkursprogramms
2	Birgit	w	Caritas Regionalstelle & Organisation von Deutschkursen	Streetwork, Spendenmanagement, Kursorganisation, persönliche Betreuung Geflüchteter
3	Farzan	m	Afghanischer Kulturverein	Vereinsaufbau und -Führung, langjährige Erfahrung mit Unterstützung Geflüchteter
4	Magdalena	w	Österreichischer Integrationsfonds	Entwicklung und Durchführung von Werte- und Orientierungskursen
5	Azra	m	Grundversorgungseinrichtung	Betreuung, langjährige Erfahrung mit Unterstützung Geflüchteter
6	Jan	m	Arbeitsmarktservice (AMS)	Koordination von Maßnahmen und Angeboten für Geflüchtete, Entwicklung des Kompetenzcheck und ähnlicher Programme
7	Irsia	w	Organisation zur Förderung von (Aus-)Bildung und Arbeit	Kompetenzcheck für geflüchtete Frauen
8	Julia	w	Agentur zur Vermittlung von Trainings, Ausbildungen und Arbeit	Unterstützung geflüchteter Akademiker:innen bei Anerkennungen sowie bei Suche nach Arbeit und (Aus-) Bildung
9	Martina	w	Verein für Beratung Geflüchteter, Begleitung von Ausbildung und Arbeitsvermittlung	Unterstützung geflüchteter Jugendlicher bei Suche nach Lehrstelle
10	Ramil	m	Afghanischer Kulturverein	Vereinsaufbau und -Führung, langjährige Erfahrung mit Unterstützung Geflüchteter, Werte- und Orientierungskurse
11	Niko	m	Verein zur Vermittlung von Wohnraum an Geflüchtete	Öffentlichkeitsarbeit, Projektleitung Wohnraumvermittlung

Tab. 2: Überblick über Funktionen, Tätigkeiten und Organisationen der interviewten Expert:innen.

10. Auswertung

10.1 Die empirisch begründete Typenbildung

Typisierungen dienen einerseits zur Strukturierung bzw. klassifikatorischen Ordnung eines Forschungsgebiets und andererseits zur Theoriebildung, „um inhaltliche Sinnzusammenhänge zwischen und innerhalb der gebildeten Typen zu analysieren“ (Kluge 1999: 43). Derartige Verfahren werden schon seit den Anfängen der soziologischen Forschung eingesetzt (vgl. z.B. Promberger 2011; Kuckartz 2016).

Einen häufig angewandten Ansatz hierzu beschreibt Philipp Mayring mit der typisierend strukturierenden Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2015: 97f, 103ff). Diese folgt einem zyklischen Vorgehen, welches auf die deduktiv geprägte Bildung von Prototypen abzielt: Nach der Bestimmung der Analyseeinheiten und einer theoriegeleiteten Festlegung auf Typisierungsdimensionen erfolgt die ebenfalls theoriegeleitete Bestimmung relevanter Ausprägungen, aus welchen ein „Koordinatensystem“ gebildet wird. Der nächste Schritt besteht aus Definitionen dieser Ausprägungen, entsprechender Ankerbeispiele und Regeln zur Kodierung der herangezogenen Kategorien. In einer Durchsicht des Datenmaterials werden daraufhin entsprechende Fundstellen markiert, extrahiert und bearbeitet. An dieser Stelle erfolgt eine kritische Reflexion des so gewonnenen Koordinatensystems sowie der zugehörigen Definitionen von Kategorien und ihrer Ausprägungen; bei Bedarf werden die bisherigen Schritte wiederholt (vgl. *ibid.*: 98). Ist dieser Prozess abgeschlossen, werden die typischen Ausprägungen bestimmt. Deren Auswahl erfolgt bei Mayring vor allem anhand der Häufigkeit des Vorkommens und des theoretischen Interesses – oder aufgrund einer Polarisierung, also Extrema in den Ausprägungen. Abschließend werden die Prototypen bestimmt und ausführlich beschrieben (*ibid.*: 103, 105).

Eine ähnliche Vorgangsweise, aber etwas andere Rahmensetzung für die Typisierung qualitativer Daten schlagen Udo Kelle und Susann Kluge (Kluge 1999, 2000; Kelle & Kluge 2010) vor. Wenngleich sie selbst sich sträuben, ihren Ansatz als eigenständige Methode anzusehen, wird dieser von anderer prominenter Seite sehr wohl so definiert: Arnd-Michael Nohl beschreibt dieses Zögern Kelle und Kluges als unbegründet, denn immerhin sei „auch dieser [Ansatz, Anm.] – wie alle wissenschaftlichen Überlegungen – notwendig einer bestimmten Perspektivität mitsamt deren Potentialen und Restriktionen geschuldet“ (Nohl 2013: 34).

Kelle und Kluge beschreiben das zyklische Vorgehen der empirisch begründeten Typenbildung in vier Stufen (vgl. Kluge 2000: 7ff.; Kelle & Kluge 2010: 91ff), welche in Abbildung 17 dargestellt sind: Zunächst erfolgt die *Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen*, also der Merkmale bzw. Kategorien, anhand derer Gemeinsamkeiten und Unterschiede der bearbeiteten Texte erfasst werden sollen. Hierbei sind deduktive, induktive oder abduktive Vorgangsweisen möglich; mittels fallbezogener Feinkodierung erreichte Zuordnungen von Merkmalsausprägungen kann darüber hinaus eine Quantifizierung erreicht werden, welche statistische Analysen zulässt (vgl. Kelle und Kluge 2010: 93ff). Die zweite Stufe umfasst eine *Gruppierung der Fälle* nach ähnlichen Ausprägungen in den relevanten Vergleichsdimensionen sowie die Analyse so erkannter *empirischer Regelmäßigkeiten*. Eine grafische Hilfe vermögen hier Kreuztabellen zu bieten, wodurch ein schneller Überblick über Kombinationsmöglichkeiten der Merkmalsausprägungen möglich wird. Am Ende dieser Stufe steht die

Prüfung der internen Homogenität (genügende Ähnlichkeit nach innen) sowie der externen Heterogenität (ausreichende Unterscheidbarkeit nach außen) der zu vorläufigen Gruppen zusammengefassten Fälle (vgl. *ibid.*: 96ff). Diese vorerst deskriptive Auswertung mündet sodann im dritten Schritt, indem *inhaltliche Sinnzusammenhänge analysiert* und *definierte Typen gebildet* werden. In diesem Zusammenhang erläutern Kelle und Kluge die Notwendigkeit, sowohl den „subjektiven“ (den von den Befragten gemeinten) als auch den „objektiven Sinn“ von Textpassagen zu erfassen. Letzterer meint „jene „sozialen Regeln“ und „Strukturen“, auf deren Aufdeckung die soziologische Analyse zielt“ (*ibid.*: 101). Die Typenbildung selbst besteht aus neuerlichen Vergleichen und Kontrastierungen, wobei Veränderungen an den vorläufigen Fallgruppen vorgenommen und einzelne, nicht in die Typusdefinition passende Fälle ausgegliedert werden. Darüber hinaus werden in diesem Schritt (Sub-)Typen zusammengefasst, sodass ein reduziertes, überblickbares Typensystem entsteht (vgl. *ibid.*: 101ff).

Dieser dreistufige Zyklus wird wiederholt, bis eine empirische Sättigung der Typen erreicht ist. Abschließend können die so *identifizierten Typen charakterisiert* werden. Hier ist zu erwarten, dass die gruppierten Fälle nicht in allen Merkmalsausprägungen übereinstimmen. Einen gängigen Ausweg aus diesem Dilemma stellt hier die Beschreibung von Idealtypen dar, welche mit (nach Bedarf je einem oder mehreren) prototypischen Fällen illustriert werden. Ein anderer vorgeschlagener Weg für die Charakterisierung eines Typus besteht in der Beschreibung jener Merkmalsausprägungen, welche vom Großteil der zugeordneten Fälle geteilt werden (vgl. *ibid.*: 105f).

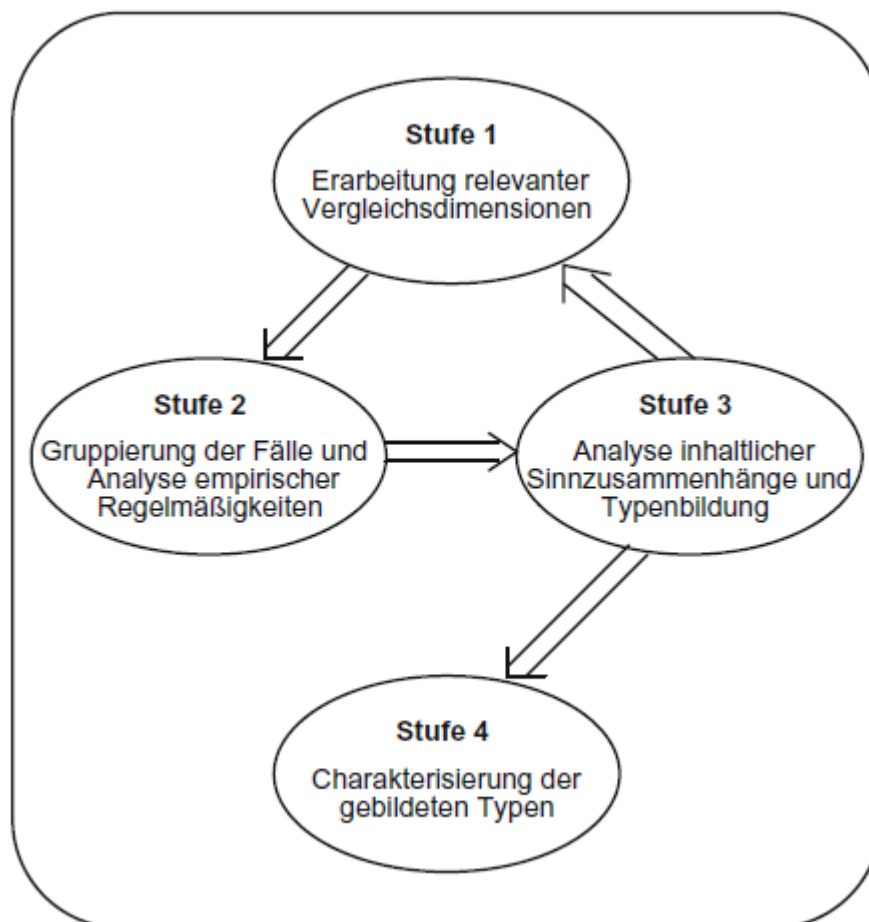


Abb. 17: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung. Abb. 7 in Kelle & Kluge 2010: 92.

Für das in der Forschungsfrage b (siehe Punkt 7) beschriebene Ziel der Systematisierung und Klassifizierung von Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation sind typisierende Verfahren bestens geeignet. Die beiden hier vorgestellten Ansätze weisen viele Ähnlichkeiten auf, dennoch besteht ein großer Unterschied: Während die typisierende Inhaltsanalyse nach Mayring durch ihr vornehmlich deduktives Vorgehen relative Geschlossenheit aufweist, lässt die empirisch begründete Typenbildung nach Kelle und Kluge die Form der Genese relevanter Kategorien und ihrer Ausprägungen völlig offen – hier sind deduktive, induktive oder abduktive Arbeitsweisen gleichermaßen möglich. Diese Flexibilität stellt aus Sicht des Verfassers dieser Arbeit einen entscheidenden Vorteil dar, weshalb in der hier vorgenommenen Typisierung der Agencies Geflüchteter (siehe Punkte 12 und 13 im Kapitel IV) auf das Vorgehen bei Kelle und Kluge zurückgegriffen wird.

10.2 Die Themenanalyse

Die Themenanalyse ist ein Auswertungsverfahren qualitativer Daten, welches sich mit der auf Theoriegenese abzielenden *Grounded Theory* sowie der subjektive Erfahrungen analysierenden *interpretativen Phänomenologie* überschneidet. Von diesen beiden Methoden grenzt sie sich vor allem durch eine breitere Rahmensetzung und größere Flexibilität ab: So kann die Themenanalyse zur Theorieentwicklung eingesetzt werden, ist aber nicht darauf beschränkt, und neben subjektiven Erfahrungen können soziale und kulturelle Phänomene in die Analyse aufgenommen werden (Guest et al. 2012: 18). Kurz umrissen ist dieses Verfahren „*a method for identifying, analyzing, organizing, describing, and reporting themes found within a data set*“ (Nowell et al. 2017: 2).

Auch von klassischen Inhaltsanalysen lässt sich die Themenanalyse abgrenzen, denn sie ist keine „*rein formale Identifikation von Themen und deren Beschreibung, wie das in eher inhaltsanalytischen Formen der Analyse der Fall ist, sondern [...] eine Interpretation, die sich allerdings mehr auf die Themen und deren Zusammenhänge als auf die mikrosoziale Dynamik konzentriert. Dabei rückt verstärkt der manifeste und unmittelbar sichtbare Gehalt der Aussagen in den Vordergrund, während die latenten Sinnstrukturen bzw. die hinter diesen Aussagen stehenden Bedingungen und Dynamiken [...] in den Hintergrund treten.*“ (Froschauer & Lueger 2020: 198).

Die Vorgangsweise wird dabei von verschiedenen Autor:innen etwas unterschiedlich beschrieben (wie dies bei qualitativen Verfahren oft der Fall ist), wenngleich sie im Kern stets dieselben Schritte umfasst. Wie Guest et al. (vgl. 2012: 14) festhalten, wird das genaue Prozedere vor allem von den Forschungszielen, der Vertrautheit der Forscher:innen mit dem Vorgehen, dem voraussichtlichen Publikum der Untersuchung sowie durch Faktoren der Logistik, der Zeitplanung und der Finanzierung der Forschung beeinflusst. Nowell et al. (vgl. 2017: 4) beispielsweise umreißen den Ablauf folgendermaßen: Nach einer Eingangsphase, in der sich die Forschenden mit dem Datenmaterial vertraut machen, werden initiale Codes generiert und reflektiert. Darauf folgt die Suche nach zentralen Themen, welche im Anschluss auf Basis der Daten in Zusammenhang gesetzt werden. Diese Themen werden sodann durch Vergleiche mit den Rohdaten ebenfalls reflektiert und überprüft, bevor deren genaue Definition und Benennung stattfindet, was schließlich in der Verschriftlichung der Themen und ihrer Zusammenhänge mündet.

Ulrike Froschauer und Manfred Lueger (vgl. 2020: 183ff) charakterisieren die Themenanalyse als reflektierende Zusammenfassung des Textmaterials und schlagen hierfür eine ähnliche Vorgangsweise vor: Zunächst wird ein Thema identifiziert und (eventuell bereits anhand definierter zentraler Elemente des Themas) weitere Textstellen gesucht, welche diesem zugerechnet werden können. Dabei dürfen sich Themen durchaus überlappen. Daraufhin erfolgt eine Charakterisierung des Themas, indem dessen relevante Komponenten sowie die Kontexte und Zusammenhänge herausgearbeitet werden (dieser Schritt kann also mit dem vorherigen teilweise verschmelzen). Als nächstes werden Unterschiede zwischen Themen (bzw. deren Komponenten) sowie zwischen Texten gesucht und definiert – etwa durch Gegenüberstellungen der Kontexte. In einer folgenden Analysestufe wird die Abfolge des Auftretens der Themen im Text untersucht, falls diese für die Forschung relevant ist. Dies muss abhängig von der Art des Textes bzw. der Befragungsstrategie (z.B. offene, leitfadengestützte oder geschlossene Interviews) und dem Erkenntnisinteresse entschieden werden. Schließlich werden die jeweiligen Charakteristika der Themen in einen Gesamtzusammenhang gesetzt und in die Forschungsfrage integriert, wobei die Nuancen der Themenauffassungen und -Kontexte je nach Relevanz erhalten bleiben sollten.

Somit lässt sich dieses Analyseverfahren wie folgt zusammenfassen (vgl. *ibid.*: 187ff): In einem ersten Schritt der *Sortierung* werden Textstellen zu Themen zugeordnet. Der zweite Schritt umfasst eine *Charakterisierung der Themen* und eine Ausarbeitung von Differenzen, woraufhin als dritter Schritt die *Relevanzen der Themen* sowie deren *Zusammenhänge analysiert* und mit etwaigen anderen Erkenntnissen kombiniert werden. Diese Abfolge ist in der nachfolgenden Abbildung 18 schematisch dargestellt.

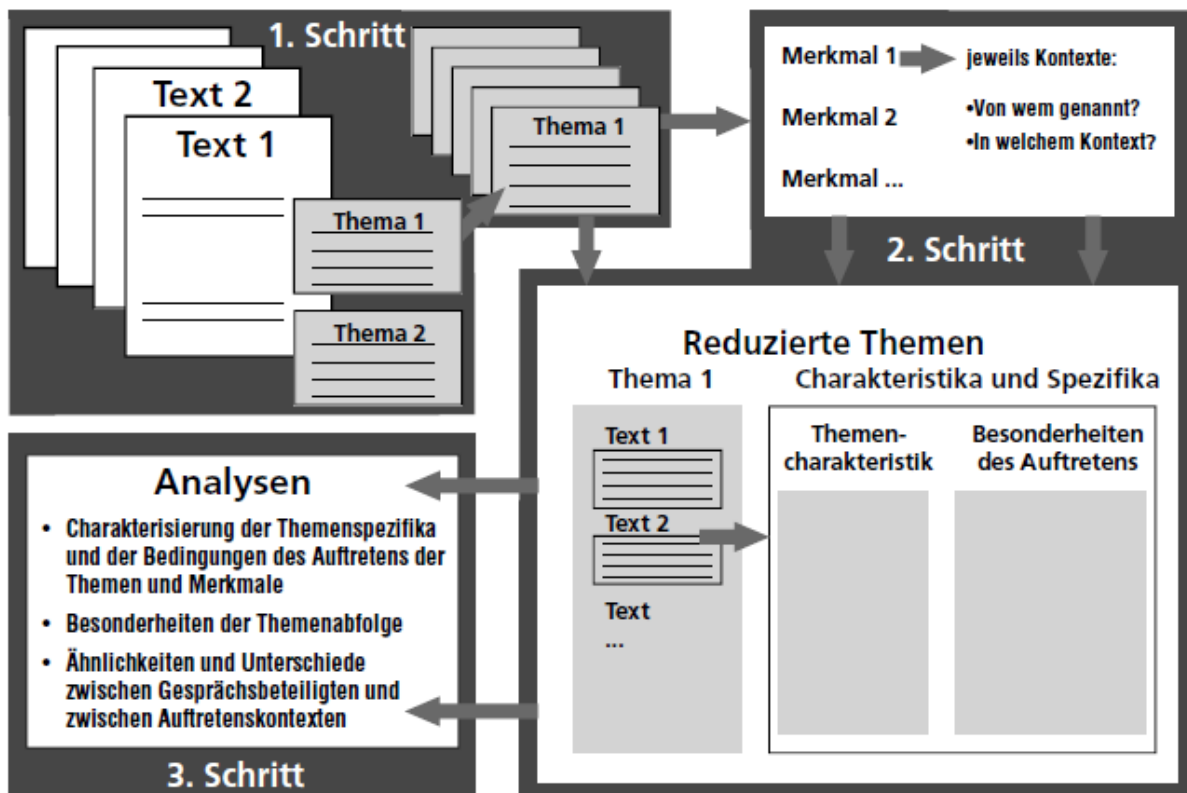


Abb. 18: Das Textreduktionsverfahren im Rahmen der Themenanalyse. Abbildung 15 in Froschauer & Lueger 2020: 186.

Die Themenanalyse präsentiert sich damit als leistungsfähige Auswertungsmethode, welche durch die Vereinigung verschiedener Ansätze große Flexibilität aufweist. Aus mehreren Gründen zeigt sie sich als hervorragend geeignet für die in den Forschungsfragen a und c (siehe Punkt 7) formulierten Zwecke der empirischen Beschreibung relevanter Agencies Geflüchteter hin zur Arbeitsmarktpartizipation, sowie zur Erörterung der Formen von kontextualen Einflüssen auf die Entwicklung dieser Agencies: Zunächst ist sie für die Analyse größerer Textmengen wie die hier ausgewerteten 47 Interviews ausgelegt (Guest et al. 2012: 17; Froschauer & Lueger 2020: 183). Weiters bietet sich diese Methode an, wenn der manifeste Gehalt von Aussagen im Fokus steht (Froschauer & Lueger 2020: 183). Bei Interviews mit kürzlich angekommenen Geflüchteten ist dies zweifelsfrei der Fall, da latente Sinnstrukturen aufgrund der oft noch im Aufbau befindlichen Deutschkenntnisse nur schwer zu erfassen wären. Auch für die Auswertung von Expert:inneninterviews erweist sich die Themenanalyse als idealer Zugang (ibid.: 182). Wie schon eingangs angeschnitten, stellt dieses Verfahren zudem einen effektiven Ansatz für den Aufbau theoretischer Modelle dar (Guest et al. 2012: 17), wodurch sie für das in dieser Arbeit verfolgte Ziel der Entwicklung eines analytischen Konzepts besonders interessant wird.

Überdies kommt Themenanalysen im Vergleich zu streng interpretativ ausgelegten Verfahren schon a priori große Glaubwürdigkeit zu: *„Da die Interpretationsleistungen in diesem Verfahren eingeschränkt sind und sich stärker dem manifesten Textgehalt widmen, ist bei diesem Analyseverfahren die Gefahr einer Einfärbung der Ergebnisse mit der persönlichen Meinung der Interpret*innen gering“* (Froschauer & Lueger 2020: 183). Nowell et al. (2017: 3) verweisen dennoch auf die Förderung der Vertrauenswürdigkeit durch standardisierte Kriterien; diesem Aspekt widmet sich der nachfolgende Punkt 11.

Insgesamt gleichen sich die hier gegenübergestellten Erläuterungen über die Themenanalyse stark, wobei das Vorgehen bei Froschauer und Lueger ausführlicher beschrieben ist. Die Wahl der anzuwendenden Auswertungsmethode fällt damit auf diesen Ansatz – wohlgemerkt nicht aus inhaltlichen, sondern aus rein pragmatischen Gründen der genaueren Anleitung.

11. Reliabilität der Datenerhebung und -Auswertung

Nowell et al. (2017) plädieren insbesondere für die Beachtung der von Lincoln und Guba (1985) zur Wahrung der Vertrauenswürdigkeit entwickelten fünf Kriterien für qualitative Forschung (vgl. Nowell et al. 2017: 3): *Glaubwürdigkeit* (vor allem durch Triangulation der Datenerhebung und der Auswertung), *Übertragbarkeit* (umfangreiche Beschreibungen und damit Anwendbarkeit der Ergebnisse durch andere Forscher:innen), *Zuverlässigkeit* (logischer Aufbau und klare Dokumentation des Forschungsprozesses), *Überprüfbarkeit* (Belege der Schlüsse und Interpretationen durch das Datenmaterial) und *Entscheidungsprotokolle* (zur Nachvollziehbarkeit getroffener theoretischer und methodologischer Entscheidungen im Forschungsprozess).

In der vorliegenden Arbeit können diese Kriterien erfüllt werden – mit teilweisen Einschränkungen der Triangulationen in Datenerhebung und Datenauswertung: Da nicht an jedem Gespräch mehrere Interviewer:innen beteiligt waren und die Auswertung für diese Dissertation vom Verfasser alleine durchgeführt wurde, konnten diese beiden Triangulationen nicht vollständig realisiert werden. Allerdings erfolgten im Forschungsprojekt gemeinsame Auswertungen von Interviews mit Geflüchteten durch alle Projektmitarbeiter:innen (siehe Danksagung), was sich auch in gemeinsamen Publikationen niederschlug.³⁸ Damit erfolgten für die überwiegende Mehrheit der Transkripte einerseits eine Prüfung auf Gegenstandbezug und Abdeckung der relevanten Aspekte, sowie andererseits eine teilweise gemeinsame Auswertung durch eine Vielzahl an Forscher:innen, was zumindest partiellen Triangulationen für die meisten Interviews entspricht.

Die *Übertragbarkeit* der Ergebnisse sowie deren *Überprüfbarkeit* ist in den Kapiteln IV und V verwirklicht, wo jedes Argument, jeder Schluss und jede Zuordnung ausführlich beschrieben und durch Zitate aus den Interviews belegt wird. Die *Zuverlässigkeit* im Sinne klarer Dokumentation des Forschungsprozesses ist im Kapitel III (Punkte 8, 9.2, 9.3, 10.1, 10.2 und 11) sowie bezüglich der Leitfäden im Anhang (A, B und C) realisiert, wo im Zuge dessen auch die *Nachvollziehbarkeit methodologischer Entscheidungen* umgesetzt ist. Das Kriterium der *Nachvollziehbarkeit theoretischer Entscheidungen* schließlich wird in den Punkten zu theoretischen Diskussionen (4.4 und 6.6) sowie in Vorbereitung auf das analytische Konzept *Enablement* bei der Darstellung der Forschungsfragen (Punkt 7) erfüllt.

³⁸ Ein erster im Rahmen des qualitativen Teilprojekts veröffentlichter Fachartikel analysierte die Agencies von 26 Geflüchteten Männern und Frauen hin zu ihrer Arbeitsmarktintegration und -Partizipation (Verwiebe et al. 2019). Eine zweite Publikation (Schiestl et al. 2021) untersuchte die spezifischen Situationen geflüchteter Frauen, wobei die neun Interviews mit Frauen sowie zehn der Expert:inneninterviews mit einfließen.

IV. Die Agencies Geflüchteter und ihre Kontexte

Dieses Kapitel widmet sich der Beschreibung der Situationen und Erlebnisse der interviewten Geflüchteten sowie deren systematisierter Auswertung bezüglich ihrer Agencies hin zur Arbeitsmarktpartizipation. Punkt 12 beinhaltet Falldarstellungen bzw. Kurzbiographien der Befragten, welche im Zuge dessen auch Charakterisierungen ihrer Agencies sowie deren Kontexte vornehmen. Angesichts des Umfangs ausführlicher Fallbeschreibungen für 33 Personen sind diese im Folgenden als Überblicke konzipiert, welche jedoch alle relevanten Informationen für die in Punkt 13 ausführlicher behandelte Typisierung beinhalten.

Die Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation können in mehrere Dimensionen bzw. Einzel-Agencies ausdifferenziert werden (vgl. Verwiebe et al. 2019): Hierzu zählt zunächst *Flexibilität* – bis hin zur Bereitschaft, die eigene berufliche Karriere neu zu starten, oder auch den Wohnort zu wechseln. Als wesentlich erwiesen sich außerdem *Proaktivität, Selbstvertrauen und Selbstdisziplin* – und damit zusammenhängend auch Geduld und Beharrlichkeit. Darüber hinaus zeigten sich die *Akquise kulturellen und sozialen Kapitals* sowie *deren Anwendung für die Arbeitssuche* als wichtige Agencies bezüglich einer erfolgreichen Arbeitssuche. Wie bereits im Punkt 6.6 besprochen, kommt hier außerdem auch entsprechenden Gelegenheiten große Bedeutung zu, welche jeweils bestimmte Agencies befördern können (ibid.; Schiestl et al. 2021; Haindorfer et al. 2022).

In den folgenden Fallbeschreibungen wird diese Analyse nicht erneut dargestellt. Da in jedem Interview mehrere dieser Agencies vorkommen und meist Aggregate von Agencies zum Erfolg führten, erfolgt die hier behandelte Typisierung stattdessen in allgemeinerer Form: Wie sich im Zuge der Auswertung zeigte, führen in den Erzählungen der Interviewpartner:innen drei Typen von Agencies zu erfolgreicher Arbeitsmarktpartizipation (*Eigeninitiative, aktive Nutzung des sozialen Netzwerks* und *passive Nutzung des sozialen Netzwerks*). Die Zuordnungen der Agencies der jeweiligen Befragten zu den Typen sind am Ende der jeweiligen Falldarstellung begründet, ein Überblick über diese Verortungen ist in Tabelle 3 (Punkt 13.4) dargestellt.

12. Die Erzählungen der Befragten

Die folgenden Fallbeschreibungen schildern die Situationen und Erlebnisse der interviewten Geflüchteten inklusive ihrer Agencies hin zur Arbeitsmarktpartizipation und deren Kontexte (Forschungsfrage a). Die Charakterisierungen der Agencies wurden mittels Themenanalysen erarbeitet (vgl. Froschauer & Lueger 2020; siehe Punkt 10.2). An jede Falldarstellung ist eine kurze Zusammenfassung der jeweiligen Agencies und ihrer Kontexte angehängt, welche zugleich eine Verortung in einem der drei identifizierten Typen (siehe Punkt 13) begründet. Die Befragten behalten in den folgenden Falldarstellungen ihre Pseudonyme und sind (wie schon in Tabelle 1) nach Herkunftsland, Ankunftsland und Geschlecht geordnet. Die Punkte 12.1 bis 12.24 beschreiben damit männliche, die Punkte 12.25 bis 12.33 weibliche Befragte.³⁹

³⁹ Falldarstellungen zu den Befragten *Jamschid* (siehe Punkt 12.2), *Amir* (siehe Punkt 12.3), *Diar* (siehe Punkt 12.5), *Nadim* (siehe Punkt 12.11), *Zaid* (siehe Punkt 12.13), *Azad* (siehe Punkt 12.14), *Enis* (siehe Punkt 12.15) sowie *Adil* (siehe Punkt 12.16) waren bereits Teil der Masterarbeit des Verfassers (vgl. Schiestl 2018: 50-64). Damit sind zwischen dieser und der vorliegenden Arbeit Ähnlichkeiten der betreffenden Beschreibungen

12.1 Aren

Aren stammt aus Afghanistan, war zum Interviewzeitpunkt im September 2017 26 Jahre alt und wohnte in Salzburg. Er kam 2010 nach Österreich und fand rasch nach Erlangen des Asylstatus eine geringfügige Anstellung in einem Wiener Hilfsverein mit angeschlossenem Café über eine dort tätige Betreuerin. Nach einem Treffen mit seiner Familie im Iran suchte er erneut in Wien nach Arbeit und bemühte hierfür Bekannte sowohl aus Österreich – wie ebenjene Betreuerin, die diesmal allerdings nicht helfen konnte – als auch andere Geflüchtete. Alle Bewerbungen in dieser Phase wurden mit Verweis auf fehlende Arbeitserfahrung in Österreich abgelehnt, was er nicht verstand: „*Wie soll ich mit 18 Jahren in Österreich Praxis gesammelt haben?*“

Daraufhin beschloss er, in anderen Städten zu suchen. Nach Salzburg kam er über eine Bekannte, welche ihn an einen anderen Geflüchteten verwies, damit der ihm helfe, Arbeit zu finden. Dieser Geflüchtete gab Aren den Tipp, bei einer Leiharbeitsfirma anzufragen, da auch er so schnell Beschäftigung gefunden hatte. Diese Leiharbeitsfirma vermittelte Aren zunächst mehrere kurze Jobs – darunter einen Tag in einem Lager eines Versandunternehmens als Krankheitsvertretung sowie zwei Wochen im Straßenbau. Ein Tipp eines weiteren Bekannten führte ihn in die Gastronomie, wo er eine zweiwöchige Probezeit als Zahlkellner absolvierte – eine Tätigkeit, in der er erst geringe Erfahrung gesammelt hatte. Nach der Probezeit wurde er nicht weiter beschäftigt, weshalb er erneut über die Leiharbeitsfirma in einem anderen Lager tätig wurde. Dort konnte er sich schnell einfinden und wurde nach zwei Monaten in das Unternehmen übernommen. Er stieg nach eineinhalb Jahren zum Schichtleiter auf, was allerdings mit großem Stress verbunden war. Daher kündigte er diese Stelle im Jahr 2015, und nach einem kurzen Urlaub bewarb er sich als Küchenhilfe in einer Pizzeria, wo er angenommen wurde. Hier ersetzte er bald einen in Pension gegangenen Mitarbeiter und war schließlich als Pizzakoch sowie in Urlaubsvertretung als Kellner tätig.

Zum Interviewzeitpunkt hatte er gerade gekündigt, stand kurz vor dem Abschluss einer Ausbildung als Lehrer für Farsi und war im Begriff, wieder nach Wien zu ziehen – mit dem Ziel, hier zu unterrichten: „*Am 12. September. Diesen Monat habe ich die Prüfung. [I: Okay.] Ich muss viel lernen. [I: Okay, sehr cool.] Wenn ich diese Prüfung schaffe, kann ich in einem Kurs mit einer anderen Lehrerin oder einem anderen Lehrer zusammenarbeiten. Für einen Monat. Und danach kriege ich mein Zeugnis. [I: Okay. Sehr cool.] Persischlehrer. Dann kann ich studieren und alles machen.*“

Aren weist damit große Eigenständigkeit auf und wird zum *Typus 1* gezählt. Er erhielt Hilfe durch Bekannte und Freunde in Form von Hinweisen auf Möglichkeiten, denen er jedoch selbstständig nachging und dabei hohe Mobilität und Flexibilität in Kauf nahm.

sowohl im Ausdruck als auch bezüglich der angeführten Zitate möglich, da letztere oft prototypisch für einen betonten Aspekt stehen. Die Wiederholungsinterviews mit Jamschid, Zaid und Enis flossen nicht in die Masterarbeit ein, da sie erst später geführt wurden. Aufgrund deren größerer Datenbasis fallen diese drei Fallbeschreibungen vergleichsweise lang aus.

12.2 Jamschid

Jamschid, zum Zeitpunkt der ersten Befragung im August 2017 29 Jahre alt, wurde in Afghanistan geboren. Seine Familie übersiedelte wenige Jahre später nach Pakistan, wo Jamschid die Schule besuchte und diese auf Maturaniveau abschloss. Später zog er mit seiner Familie zurück nach Afghanistan, wo er als Dolmetscher für Englisch tätig war. Aufgrund dieser Erfahrungen und der Flucht nach Österreich im Jahr 2011 sprach Jamschid sechs Sprachen: Dari, Paschtu, Urdu, Hindi, Englisch und Deutsch. Dieser Hintergrund und die relative Ähnlichkeit zu Englisch erleichterten es ihm, Deutsch im Selbststudium zu erlernen. Nach einer kurzen Phase im Auffanglager Traiskirchen kam er zunächst ins ländliche Kärnten, zog aber bald nach Klagenfurt zu Freunden.

Neben der Sprachentwicklung zeigt Jamschid auch im Arbeitsleben große Autonomie im Umgang mit Herausforderungen: In Klagenfurt gründete er innerhalb weniger Monate – noch während des Asylverfahrens – ein Unternehmen: Er hatte (nach seiner Erzählung als einziger Afghane in seinem Umfeld) einen Reisepass, welcher es ihm ermöglichte, auf Englisch die Führerscheinprüfung zu absolvieren und den Gewerbeschein zu erlangen. Er kaufte mit geliehenen Mitteln ein Auto und war daraufhin als selbstständiger Pizzalieferant tätig. So konnte er seine Wohnsituation verbessern und, trotz der Unsicherheiten eines laufenden Asylverfahrens, in relativer Normalität leben: *„da ist eine Zeit gekommen, da hab ich überhaupt dieses Verfahren vergessen. Weil ich habe ein ganz normales Leben gehabt, ich habe mein Auto gehabt, ich habe meine eigene Wohnung gehabt, ich habe meine eigene Versicherung selber bezahlt, weil ich selbstständig gearbeitet hab, ich habe meine eigene Wohnung gehabt“*.

Nach Erlangen des Asylstatus gab er das Gewerbe auf und war für einige Monate bei einer Pizzeria, welche bisher zu seinen Kunden zählte, angestellt. Sein nächstes Ziel war ein Wirtschaftsstudium in Wien, weshalb er hier Arbeit suchte. Nach einigen Bewerbungen in den Bereichen Fahrdienstleistung, Beratung und Betreuung fand er im Jahr 2016 eine Vollzeitanstellung bei einem Hilfsverein in der Nähe einer großen Einrichtung für Geflüchtete. Dort war er zum Interviewzeitpunkt nach wie vor als Berater für geflüchtete Minderjährige tätig, welche er durch Rechtsberatung und Suche nach Familienangehörigen unterstützte. Hier kamen ihm auch seine umfangreichen Sprachkenntnisse zugute. Diesen beeindruckenden Weg konnte er sich selbst ermöglichen: *„Ehrlich gesagt habe ich alles selbstständig gemacht. [I: Jaja. Heute oder 2015 hat es ja viele Leute gegeben, die freiwillig geholfen haben.] Nein, bei mir war das nicht der Fall, ehrlich gesagt“*. Jamschid fühlte sich zu diesem Zeitpunkt bereits ein Stück weit als Österreicher und sah die Traditionen seiner Herkunftskultur in den Hintergrund treten: *„Ich habe meine Freundin gehabt. Ja, in Klagenfurt, in 2, 3 Jahren, okay, laut unserer Kultur oder Gesetz oder so, ist das (schnalzt) verboten, aber ich bin eh halt irgendwie ein Österreicher geworden“*. Das Studium hatte er zum Befragungszeitpunkt noch nicht begonnen.

Etwas mehr als zwei Jahre nach dem initialen Gespräch fand das Wiederholungsinterview mit Jamschid statt. Er war immer noch im selben Verein tätig, nunmehr allerdings als Berater für Geflüchtete, welche freiwillig in ihre Heimat zurückkehren wollten. Diese unterstützte er dabei mit allgemeinen Informationen sowie beim Ausfüllen von Formularen, der Beantragung von Reintegrationshilfen und ähnlichem. Auch hier waren seine Sprachkenntnisse von großem Vorteil. Der innerorganisationale Wechsel kam auf eigenen Wunsch zustande, da er sich mit seinen vorherigen Aufgaben unterfordert fühlte. Inzwischen hatte er außerdem ein berufsbegleitendes Bachelorstudium zu europäischer Wirtschaft und Unternehmensführung begonnen; was sich neben seinem Beruf als anstrengend erweist: *„Wenn nach den 8 Stunden Arbeit du kommst nach Hause, natürlich du hast nicht die Energie*

halt dort (...) oder Kraft mehr das irgendwie dich zu konzentrieren aber naja. Werde ich eh schon schaffen irgendwie. (...) Es ist besser, das war (...) ein großer Wunsch von mir (...) von mir, weil ich immer wieder (...) wollte, dass ich ein Studium schaffe“. Im Rahmen dieses Studiums lernte er inzwischen zusätzlich Französisch. In weiterer Folge wollte er den zugehörigen Master absolvieren, um später unter Nutzung seiner Sprachkenntnisse in internationalen Unternehmen in Asien zu arbeiten; so könne er näher an seiner Familie sein. Im Zuge dieser Erzählung blitzte das einzige Mal in den Gesprächen mit Jamschid ein kleiner Selbstzweifel auf: Er machte sich Gedanken über sein Alter, wenn er das Masterstudium abgeschlossen habe.

Die große Selbstständigkeit Jamschids in Bezug auf die Organisation seines Lebens in Österreich blieb damit auch in seinem zweiten Interview erhalten. Auf explizite Nachfrage, ob er auf seinem Weg inzwischen grundlegende Hilfe erhalten habe, berichtete er von der einzigen derartigen Situation: Für die Aufnahme des Studiums waren Ergänzungsprüfungen notwendig, da sein Schulabschluss nur teilweise anerkannt wurde. Hier hatte er im Fach Mathematik einige Schwierigkeiten, und eine Arbeitskollegin half ihm dabei: *„da hat eine Dame, hat mir schon manchmal geholfen, sagen wir so. Die äh (...) arbeitet bei uns. Kommt aus (...) Steiermark und wir haben schon oft Mathematik geübt jetzt halt. Aber sonst ja“.*

Aufgrund seiner Einblicke durch die Arbeit mit Geflüchteten kam im Interview überdies die Frage auf, wie er deren Integration in Österreich erlebt. Die größte Herausforderung in sozialer Hinsicht sah er in kulturellen Unterschieden bezüglich Individualismus und Kollektivismus: *„Ich kann schon auch das gut verstehen, weil die Österreicher oder in ganz Europa die Leute leben zu (...) individuell sagen wir mal. Wir (...) Von Hintergrund, wir kommen, wir haben so ein gesellschaftliches Leben, verstehst du? [I: mhm] Ich meine jetzt damit (...) Eine ganze Familie, zum Beispiel die Kinder, die Enkelkinder, die Eltern, Großeltern, die wohnen zum Beispiel in Afghanistan in einer (...) unter einem Dach. Und hier ist, ähm, nach dem 18 (...) geht jeder seinen eigenen Weg halt jetzt, ja? Unabhängig von, äh, Geschlecht, männlich, weiblich. Und daher ich kann auch das gut verstehen, weil die Leute sind hier so beschäftigt mit sich selber, äh, (...) dass die, äh, nicht so sind wie wir das erwarten von denen jetzt, ja“?*

Jamschid zeigt damit außergewöhnliche Eigenständigkeit und wird ebenfalls dem *Typus 1* zugeordnet. Er erhielt keine relevante Unterstützung in der Arbeitssuche, sondern baute sich sein Leben in Österreich selbstständig auf. Auch im Wiederholungsinterview blieb dieser Fokus auf Autonomie in der Lebensgestaltung erhalten.

12.3 Amir

Das Interview mit Amir fand im April 2017 statt; der gebürtige Afghane war zu diesem Zeitpunkt 26 Jahre alt und kam 2014 in Österreich. Zuerst wurde er im Burgenland untergebracht, wo er seine Zeit hauptsächlich mit Fußball und dem Selbststudium von Deutsch verbrachte – das Kursangebot war spärlich gesät. Später wurde er für zwei bis drei Monate auf geringfügiger Basis als Hausmeister der Betreuungseinrichtung eingestellt. Nach seinem Asylverfahren erlebte er eine Phase unergiebigere Direktbewerbungen im Einzelhandel, am Flughafen Schwechat, als Security in einem Hotel und in der Systemgastronomie, welche er persönlich und per E-Mail verfolgte.

Daraufhin bat er einen Freund, ebenfalls aus Afghanistan und etwa ein Jahr länger in Österreich als Amir, um Vermittlung in dessen Arbeitsstelle bei einem Recyclingunternehmen für Elektrogeräte in Wien. Nach einem ersten erfolglosen Versuch der Kontaktherstellung und darauffolgender weiterer Arbeitssuche bat er seinen Freund erneut um einen Termin bei dessen Vorgesetzten, welcher diesmal zustande kam. Dort berichtete Amir von seinem Fortschritt in den Deutschkursen und österreichischer Schulbildung: *„und ich war in {Ortsteil Wiens} in diesem Büro [I: Okay], und ich hab mit seinem Chef geredet, und er hat gesagt, du schaust wirklich nett aus und kannst auch gut Deutsch sprechen. Und es sind bald 3 Jahre, und ich hab schon gesagt, danke, weil ich hab schon erzählt, ich hab, es sind bald 3 Jahre, ich habe A2, B1 und Hauptschulabschluss, ich hab alles fertig gemacht“.*

Einige Wochen vor dem Interview stellte ihn dieser – mittlerweile auch sein – Chef über eine Leiharbeitsfirma an, und er konnte in der darauffolgenden Woche zu arbeiten beginnen. Amir hoffte im Gespräch darauf, durch gute Arbeit nach sechs Monaten in die Recyclingfirma übernommen zu werden – auch, wenn dies die meisten seiner Kollegen, die dort ebenfalls über die Leiharbeitsfirma begonnen hatten, erst nach ein bis zwei Jahren erreichten.

Schnell eine Arbeit zu finden war für Amir sehr wichtig: *„Ich hasse das Sozial-Geld [I: Ja, ja], wirklich ich hasse, ich brauche das Geld nie“.* Neben dieser Einstellung hatte er außerdem den Eindruck, dass Arbeit auch die Fremdwahrnehmung stark beeinflusst: *„Wenn jemand hier in Österreich arbeitet, ich glaube, die Österreicher und Österreicherinnen denken, er ist kein Flüchtling, er ist ein Österreicher“.* Im Zuge dessen prangerte er im Gespräch auch schlechte Chancen für Geflüchtete an, ohne ausreichende Deutschkenntnisse Arbeit zu finden. In Afghanistan hatte seine Familie einen Gebrauchtwagenhandel betrieben, in welchem er mitarbeitete und der ihnen ein gutes Auskommen sicherte. Mittelfristig wollte er eine ähnliche Stellung wieder erreichen: *„schauen wir mal, wenn ich Geld gespart habe, mache ich selber ein Geschäft, aber schauen wir mal, erst muss man arbeiten, ein bisschen Geld sparen“.*

Hier steht der *Typus 2* im Vordergrund, da Amir aktiv sein soziales Netzwerk nutzte: Er bat seinen Freund mehrmals aktiv um Vermittlung einer Arbeitsstelle, was beim zweiten Versuch in seine aktuelle Beschäftigung mündete.

12.4 Sohel

Sohel, ebenfalls aus Afghanistan, kam 2014 nach Österreich. Das Interview mit ihm fand im August 2017 statt; er war zu diesem Zeitpunkt 19 Jahre alt und noch im laufenden Asylverfahren. Nachdem er zuerst alleine nach Österreich gekommen war, zog seine Familie – die Mutter, der 13-jährige Bruder und die sechsjährige Schwester – nach. Sie waren zunächst in der Nähe von Wien untergebracht, wurden aber eineinhalb Jahre nach seiner Ankunft in einer anderen Unterkunft in Oberösterreich untergebracht. Dort ging Sohel zunächst noch zur Schule, brach diese aber bald ab: *„Und da haben wir am meisten Deutsch, Englisch und Mathe gelernt. Das war eigentlich eine Vorbereitung für die Hauptschule. Ja, und danach in {Ort} habe ich mit der Schule aufgehört. Und dann habe ich mich entschieden, dass ich eine Arbeit finden muss. Dann habe ich mit unserem Betreuer gesprochen“*. Dieser Betreuer in einem Hilfsprogramm half ihm bei Bewerbungen und beim Durchlaufen der zur Arbeitsaufnahme im Verfahren nötigen rechtlichen Schritte (z.B. Antrag beim AMS). Ein erster Versuch führte ihn nach dreimonatigem Warten auf Erlaubnis durch das AMS in die Gastronomie, wo er sich aber unwohl fühlte und den Betrieb nach wenigen Tagen wieder verließ.

Der zweite Versuch (wieder mit dreimonatiger Wartezeit auf die Erlaubnis) führte Sohel zu seinem jetzigen Unternehmen in der Metallbaubranche, welches Dächer, Tanks und andere Konstruktionen produziert und montiert. Beim Vorstellungsgespräch konnte er mit seinen Erfahrungen in der Metallbearbeitung punkten – er hatte im Iran bereits als Schweißer gearbeitet und außerdem gelernt, mit Schleifgeräten umzugehen. Somit wurde er nach 20 Tagen Einfindungs- und Schnupperphase ca. zehn Monate vor dem Gespräch als Lehrling übernommen; seither arbeitete er 42 Stunden pro Woche. Seiner Erzählung nach waren Kollegen und Vorgesetzte von seiner Arbeit positiv überrascht, was er auf seine Vorerfahrungen zurückführt.

Den ersten Turnus der Berufsschule hatte er nach anfänglichen Schwierigkeiten positiv abschließen können: *„Es ist auch so schwierig, wenn man nicht so gut Deutsch kann. In ersten Tagen, in erster Woche, zweiter Woche, war ganz, ganz schwierig. [...] [I: Ja, ok.] Ja. Da habe ich hintereinander Fünfer geschrieben. [...] Wenn man es nicht versteht, kann man es nicht machen. Aber nach drei Wochen habe ich wirklich zum Lernen versucht, dann habe ich endlich geschafft“*. Dabei kam ihm institutionelle Hilfe zu: Ein „Lehrlingscoach“ – ein Angebot der Wirtschaftskammer – übte mit ihm und anderen Mathematik; zusätzlich hatte er einmal pro Woche Mathematikunterricht in Linz.

Bei seinen Zukunftswünschen stand Mobilität ganz oben: *„Das wichtigste ist, dass man eine Arbeit hat [I: Ja, ja.] Und das habe ich, es passt alles ja. Und als nächstes was ich will, ja, wenn ich einen positiven Bescheid habe, dann möchte ich mal Autoführerschein (...) machen“*. So müsse er nicht mehr mit dem Zug zur Arbeit fahren und könne länger schlafen. Abgesehen davon plante die Familie, nach den Verfahrensabschlüssen in eine eigene Wohnung zu ziehen.

Sohel ist damit ebenfalls dem *Typus 2* zuzurechnen: Er bat seinen Betreuer in einem Hilfsprogramm aktiv um Unterstützung bei der Arbeitsfindung, und nach dem Scheitern des ersten Versuchs wählte er denselben Weg erneut. Gemeinsam konnten sie schließlich seine jetzige Lehrstelle finden.

12.5 Diar

Auch das Gespräch mit Diar fand im August 2017 statt. Der damals 19-jährige Afghane hatte zu diesem Zeitpunkt gerade den subsidiären Schutzstatus zugesprochen bekommen. Bei seiner Ankunft im winterlichen Österreich Anfang 2015 wurde er gleich von einem hilfsbereiten Afghanen für eine Nacht aufgenommen, mit Nahrung versorgt und über die Modalitäten für neuangekommene Geflüchtete informiert. Daraufhin war er zunächst in einer großen Geflüchtetenunterkunft, später in einer kleineren Einrichtung in der Nähe von Wien. Dort wurden durch freiwillige Helfer:innen Deutschkurse organisiert; eine dort tätige ehrenamtliche Deutschlehrerin unternahm auch Ausflüge mit ihm und anderen Jugendlichen. So besuchten sie auch eine andere in der Geflüchtetenhilfe Engagierte, welche ihn und einen weiteren Geflüchteten später bei sich in aufnahm. Seither wohnte er bei ihr in der Nähe von Wien.

Diar besuchte zunächst eine Wiener HTL, wo er sich aufgrund von Vorwissen aus dem Iran mit Informatik beschäftigte. Dies gab er unter anderem aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten nach vier Monaten wieder auf: *„hier ist die Sprache und alles und (...) ganz anders, und dann habe ich alles vergessen, weil ich es solange nicht gemacht habe“*. Daraufhin absolvierte er einen Brückenkurs zur Vorbereitung auf einen Pflichtschulabschluss; diesen verfolgte er aber im Anschluss nicht weiter. Er hatte bisher nur fünf Jahre Schulbildung im Iran absolviert und dort mit 15 Jahren zu arbeiten begonnen, weshalb er auch hier schnell Arbeit finden wollte. Über informelle Netzwerke vermittelte ihm seine Unterkunftgeberin ein Gespräch mit dem Leiter einer Systemgastronomiefiliale: *„Ja, die {Name}, ah (...), ahm die {Name} kennt ihn, und ich glaube in {informeller Unterstützerkreis für Geflüchtete} wir haben eine Gruppe auf Facebook, [...] und er, er ist manchmal dort, er schreibt manchmal dort und (...) deshalb hat {Name} ihm geschrieben, ja und dann [I: Ah, OK] ich habe einfach ihn im Handelskai getroffen und dann haben wir über die Arbeit gesprochen“*.

Nach dreimonatiger Wartezeit auf die Erlaubnis durch das AMS konnte er dort im Herbst 2016 eine Lehre beginnen. Hier erfüllte er verschiedene Aufgaben von Kassen- bis Küchendienst, zunächst auch in Nachtschichten. Dass hierfür Zulagen vorgesehen sind, erfuhr er jedoch erst nach zwei Monaten. Seither arbeitete er ausschließlich in Tagdiensten, obwohl er inzwischen die Zulagen erhielt. Den ersten Turnus der Berufsschule verpasste er aufgrund zu später Anmeldung seitens seines Betriebs; ein nachträgliches Einsteigen fand er wenig sinnvoll: *„Sie haben, ah, viele Sachen gelernt, die ich nicht (...), die ich nicht gelernt habe. Ja, und, die Bücher waren schon fertig, und, ja“*.

In den Erzählungen von Diar wird damit der *Typus 3* deutlich: Ihm wurde über ein informelles Netzwerk die Möglichkeit einer Lehre verschafft, ohne dass Diar direkt darin involviert war. Wie alle Befragten bestritt er das Vorstellungsgespräch jedoch alleine, was auch hier von einer gewissen Eigenständigkeit zeugt.

12.6 Edris

Edris, der 2015 nach Österreich kam und in Afghanistan aufwuchs, wurde ebenfalls im August 2017 interviewt. Zu diesem Zeitpunkt war er 21 Jahre alt und hatte gerade den Asylstatus erhalten. Nach Österreich kam er, weil sein Vater – Lehrer an einer Schule, an der auch Mädchen unterrichtet wurden – gefoltert wurde. Die Familie reiste daraufhin über Pakistan und den Iran Richtung Türkei, an deren Grenze sie jedoch von der iranischen Polizei aufgehalten wurden. Wegen der körperlichen Verfassung seines Vaters flohen er und sein Bruder alleine weiter und kamen schließlich über den Balkan nach Österreich.

Zunächst waren die beiden noch gemeinsam untergebracht, inzwischen lebten sie jedoch in verschiedenen WGs. Edris hatte 12 Jahre Schulbildung in Kabul absolviert und auf Maturaniveau abgeschlossen, dies wurde hier allerdings nicht anerkannt. Mittlerweile besuchte er nach dem neuerlichen Pflichtschulabschluss in einer HTL in der Wiener Umgebung den Schwerpunkt Elektrotechnik. Er erhielt Grundversorgung und arbeitete in den Sommerferien saisonal für 16 Stunden pro Woche bei einem Weinbauern, was ihm von einer Lehrerin vorgeschlagen wurde: *„ich hab jetzt seit 3 oder 4 Tagen habe ich eine Arbeit gefunden, als Geringfügiger, weil ich gehe in die Schule, und neben der Schule darf ich geringfügig verdienen [I: mhm]. Und ich arbeite, und die Arbeit macht mir Spaß und ich habe neue Freunde dort kennengelernt“*.

Daneben engagierte er sich bereits im zweiten Jahr in einer interkulturellen Veranstaltung, welche ihm ebenfalls von Lehrern seiner Schule vermittelt worden war. In diesem Rahmen kamen junge Menschen verschiedener Herkunft zusammen und lernten voneinander über ihre jeweiligen Kulturen: *„Und heuer war ich auch, letztes Jahr war ich als Teilnehmer und heuer war ich als Gruppenleiter. Und heuer war es über Medien, wir haben schon viel über Medien gesprochen, war von vier Ländern“*.

Bezüglich Arbeitsaufnahme, aber auch für schulische Zwecke und diese Veranstaltung berichtete Edris von Herausforderungen durch die österreichische Formularlandschaft, welche ohne Unterstützung – häufig durch seine Lehrer:innen – schwer zu meistern wäre: *„Das ist urschwierig, hier funktioniert mit Papier und solchen Sachen, das ist schwierig. Weil wir haben nicht so viele Formulare usw. bei uns, wir sind einfach hingegangen und dann arbeiten und: Bitteschön, fang an [I lacht], gar keine Steuer, gar kein nichts [I lacht]“*. Nach Abschluss der HTL wollte er einige Jahre arbeiten und später vielleicht studieren: *„Business, das interessiert mich sehr [I: Wirtschaft]. Wirtschaft, genau. Weil Wirtschaft, ich mag sie, ich liebe Wirtschaft“*.

Edris zählt damit ebenfalls zum *Typus 3*: Seine Saisonarbeitsstelle wurde ihm ohne eigenes Zutun durch eine Lehrerin vermittelt, welche mit dem betreffenden Weinbauern befreundet war. Auch in seinen Agencies wird einiges an Eigenständigkeit deutlich, etwa bezüglich der interkulturellen Veranstaltung. Bezüglich seiner konkreten Arbeitsfindung blieb diese jedoch im Hintergrund.

12.7 Rafi

Rafi war zum Interviewzeitpunkt im August 2017 19 Jahre alt. Er stammt aus Afghanistan und kam 2015 nach Österreich; sein Verfahren war damals noch anhängig und er hatte gerade die Deutschprüfung auf B1-Niveau bestanden. Nach seiner Ankunft war er zunächst in einer großen Betreuungseinrichtung untergebracht, kam aber schon nach drei Tagen in eine kleinere Unterkunft im Wiener Umland. Dort begann er mit Deutschkursen und dem Pflichtschulabschluss. Nach sechs Monaten hätte Rafi nach Oberösterreich transferiert werden sollen; er wollte aber lieber bleiben: *„Ich hatte hier Deutschkurs und die Schule für den Schulabschluss. Ja und ich wollte eigentlich hier bleiben und lernen, und (...) und ich habe mit der Chefin gesprochen, sie hat gesagt du musst gehen, sonst muss hier jemand eine E-Mail schicken oder (...) hierher kommen. Und Frau {Name} ist hergekommen, sie hat gesagt du kannst jetzt in {Ort} privat wohnen“.*

Auch hier wurde das informelle Netzwerk aus Unterstützer:innen aktiv, welches auch Diar (Punkt 12.5) geholfen hatte. Rafi und drei weiteren jungen Afghanen wurde über dieses Netzwerk eine gemeinsame Wohnung organisiert und diese anschubfinanziert: *„Ja und die Kaution haben sie alle bezahlt. Aber wir zahlen jetzt Miete“.* Nach seinem Schulabschluss durchlebte Rafi eine Phase unergiebigster Bewerbungen. Eine „Patin“ – eine Person, die ihn und andere tatkräftig unterstützte – bat ihren Vorgesetzten zur Hilfe. *„Und ihr Chef hat eine Bewerbung von mir zu [unv.] geschickt: ‚Sie ist eine Bekannte von mir, vielleicht kann sie uns helfen‘. Und nach einer Woche habe ich ein Email von {Einzelhandelsunternehmen} bekommen, und die hat gesagt wir (...) laden Sie ein zu einem Gespräch oder zu einem Aufnahmetest“.* Diesen bestand er, schnupperte für drei Tage, und wollte daraufhin gleich zu arbeiten beginnen.

Das Unternehmen schickte ihn zum AMS, um die Erlaubnis einzuholen, welche einige Tage vor dem Interview eintraf. Kurz darauf begann seine Lehre im Einzelhandel. In diese Stelle setzte Rafi auch Hoffnung wegen seines laufenden Verfahrens: *„Dann kann ich sagen ich will nicht vom Staat abhängig sein, sondern selbst Geld bekommen durch meine Arbeit“.* Angesichts des schwierigen Arbeitsmarkts für Geflüchtete wünschte er sich, nach seiner Lehre ins Unternehmen übernommen zu werden – eventuell auch in eine andere Filiale.

Rafi zählt damit ebenfalls zum *Typus 3* – eine engagierte Freiwillige setzte ihr eigenes soziales Kapital ein, um für ihn eine Arbeitsstelle zu finden. Dabei zeigte auch Rafi in seinen Erzählungen Eigenständigkeit, wie etwa durch die erfolglosen Bewerbungen deutlich wird. Für die konkrete Arbeitsfindung war jedoch eindeutig eine passive Nutzung seines sozialen Netzwerks ausschlaggebend.

12.8 Bari

Der Afghane Bari, zum Gesprächszeitpunkt im August 2017 19 Jahre alt, befand sich damals noch im Asylverfahren. Er kam 2015 nach Österreich. Bereits als 14-jähriger arbeitete er in Kabul als Küchenhilfe für europäische Diplomaten:innen. *„Deshalb kenne ich die europäischen Leute ganz gut und ich kann gut Kontakt haben“*. In seiner Ankunftsphase in einer großen Betreuungseinrichtung kochte er zunächst ehrenamtlich, später mit ein wenig Bezahlung für die Bewohner:innen, bis er in eine kleinere Unterkunft übersiedelt wurde. Allgemein wollte er so schnell wie möglich bei einer Gastfamilie unterkommen: *„Ich bin mit einer Familie aufgewachsen. Ich habe immer mit meiner Familie gelebt. (...) Deshalb wollte ich eine Österreichische Familie finden. Ich kann nicht ohne Familie leben“*. Daher bat er andere Geflüchtete um Hilfe, welche seine Bitte über ihre Netzwerke sowie soziale Medien verbreiteten. Nach einigen Monaten meldete sich seine jetzige Gastfamilie, welche ihn stark unterstützte. Bari bezeichnete sie im Gespräch mehrmals als Vater, Mutter und Bruder.

Er absolvierte Deutschkurse in seinen Geflüchtetenunterkünften, bei einem Hilfsverein sowie privat. Auf Grundlage seiner Erfahrungen als Hilfskoch verfolgte er das Ziel, diese Profession weiterzuführen – und zwar auf höchster Ebene. *„Also, als ich hergekommen bin, habe ich gesagt: Ich koche for president“*. Seine Gastfamilie sondierte mit ihm die Möglichkeiten zur Erfüllung dieses Traums; und schließlich schrieb er mit ihrer Hilfe eine speziell auf ein bekanntes Wiener Hotel zugeschnittene Bewerbung für eine Lehrstelle. Andere Umfeldler für eine Kochlehre interessierten ihn nicht: *„Und ich habe gesagt ich mache eine Lehre im {Hotel} und deswegen bin ich viel (unv.) und ich habe sofort Deutsch gelernt. (...) Ja, (...) und dann haben wir einen Lebenslauf geschrieben, (...) einen speziellen Lebenslauf für {Hotel} und ich habe gesagt: ich arbeite nur im {Hotel}“*. Im folgenden Vorstellungsgespräch setzte er sich mit vier weiteren Bewerber:innen gegen 20 Mitbewerber:innen durch. Nach einigen Monaten Wartezeit auf die Arbeitserlaubnis durch das AMS begann Bari etwa einen Monat vor dem Gespräch seine Kochlehre.

Nun hoffte er auf baldigen positiven Abschluss seines Asylverfahrens; bei einer Abschiebung nach Afghanistan befürchtete er aufgrund seiner früheren Tätigkeiten für europäische Diplomaten:innen seine Ermordung. Hintergrundinformationen zu diesem Fall zeigen jedoch, dass Bari später Asyl erhielt und seine Lehre erfolgreich abschließen konnte. Im Interview auf seine Zukunftswünsche angesprochen, nannte er eine Frau, ein Kind und einen Mercedes Benz. Dabei war ihm wichtig, zu betonen, *„dass es mir ganz egal ist, welche Religion meine Frau hat. Sie muss ein gutes Herz haben und sie muss nett zu mir sein. (...) (schnipst) Vielleicht aus Albanien oder aus China, (lacht) wer weiß“*.

Die erfolgreiche Agency in Baris Erzählungen erweist sich als Mischung der Typen 1 und 2: Er wusste von Anfang an, was er wollte, und verfolgte seinen Weg proaktiv. Zugleich bat er seine Gastfamilie um Unterstützung – welche diese tatkräftig leistete. Sowohl in seiner Motivation und Volition als auch in den konkreten Schritten zu seinem Ziel steckt ein hohes Maß an Eigenständigkeit, die durch sein soziales Netzwerk allerdings erst ermöglicht wurde. Bari ist daher als Mischtyp einzuordnen.

12.9 Arman

Arman stammt aus Afghanistan. Sein genaues Alter ist unbekannt, er dürfte zum Gesprächszeitpunkt Mitte 30 gewesen sein. Sein Interview kam als Doppelinterview mit seiner Frau Damsa (siehe Punkt 12.27) ebenfalls im August 2017 zustande; beide hatten den Asylstatus. Ihr Sohn, damals 11 Jahre alt, übersetzte teilweise für seine Eltern; die achttjährige Tochter war nicht anwesend. Sie befanden sich seit 2015 in Österreich und waren zunächst für zehn Tage in einer großen Geflüchtetenunterkunft, später in mehreren kleineren Einrichtungen. Schließlich nahm sie eine Familie in ihrem Haus der Nähe von Wien auf, wo sie nun lebten.

Die Familie hatte in Afghanistan in einem Dorf auf einem Bauernhof gelebt, bis es mit den Taliban zu Streitigkeiten um Wasser kam. Nachdem die älteste Tochter in der folgenden Auseinandersetzung ums Leben kam, zogen sie in eine nahegelegene Stadt, wo Arman als Taxifahrer tätig war. Drei Jahre später entschied sich die Familie, nach Deutschland zu fliehen, wo bereits Familienmitglieder lebten; sie wurden jedoch in Wien aufgehalten. Nach anfänglicher Wehmut waren sie zum Gesprächszeitpunkt aber sehr froh, in Österreich zu sein – nicht zuletzt aufgrund der umfangreichen Unterstützung, die sie erfuhren.

Der Sohn beschrieb diese Unterstützung – neben der Wohngelegenheit – folgendermaßen: *„Also wir haben hier in {Ort} viele Freunde und wir haben freitags immer Deutschkurs in {Ortsteil}. Da haben wir viele Leute kennengelernt und die helfen uns. Sie haben für uns, für meine Mutter und meinen Vater einen Job gefunden“* (Sohn). Arman war als Putzkraft in verschiedenen Einrichtungen tätig: *„Meine Arbeit ist im Gymnasium. Saubermachen. Es ist eine schöne Schule. Ich liebe es in der Schule zu arbeiten. In zwei Monaten ist Sommer. Da arbeite ich bei der Polizei und bei Gericht. Am Vormittag 4 Stunden bei der Polizei und dann drei Stunden bei Gericht“*. Die Anstellung in der Schule umfasste 25 Wochenstunden, wodurch er seine mehr arbeitende Frau Damsa im Haushalt etwas entlasten konnte – so lernte er beispielsweise, zu kochen.

Arman war in Afghanistan nicht alphabetisiert worden, was er außerdem neben der Arbeit gerade nachholte. Die Deutschkurse empfand er daher als schwierig, was seine Motivation aber nicht schmälerte. Besonders wichtig war ihm, mit dem anderen Personal in der Schule sprechen zu können. Daher konzentrierte er sich auf die Verbesserung seiner Deutschkenntnisse, um später mehr arbeiten zu können und eventuell eine andere Anstellung zu finden: *„Taxifahrer. [...] Ein bisschen verstehe ich von der Mechanik. Aber ich weiß nicht, ob mein Sprechen gut genug für die Prüfung ist und für die Mechaniker Prüfung. (...) Ich liebe die Mechanik“*.

Arman und seine Frau Damsa sind dem *Typus 3* zuzuordnen: Sie wurden in ihrer Arbeitsfindung maßgeblich durch Freund:innen und Bekannte unterstützt, was gerade aufgrund der noch geringen Deutschkenntnisse Armans eine große Hilfe darstellte. Armans Agencies wiesen ebenfalls Eigenständigkeit auf, etwa bezüglich der Verbesserung seiner Sprachfähigkeiten. Seine Arbeitsstellen wurden ihm jedoch durch sein soziales Netzwerk vermittelt.

12.10 Milad

Der in Afghanistan geborene Milad wurde im September 2017 interviewt, war damals 22 Jahre alt und hatte subsidiären Schutzstatus. Das Interview wurde über Internettelefonie geführt und endete nach 20 Minuten, als die Verbindung abbrach. Milad besuchte nie einen formalen Deutschkurs, lernte aber in dem Dorf, wo seine Unterkunft lag, mit einer engagierten älteren Dame Deutsch. Weiters konnte er seine Sprachkenntnisse durch freiwillige Mithilfe in einem Altenheim verbessern: *„Ja diese freiwillige Arbeit hilft mir so viel. Ich war den ganzen Tag mit den Leuten und die alten Leute haben viel Geduld, sie sprechen ganz langsam, ganz nett. Sie sind immer in diesem Haus, das war gut für sie auch, weil die Zeit vergeht ein bisschen schneller für sie und für mich auch“*.

Er dachte daher auch über eine bezahlte Tätigkeit in diesem Bereich nach; die nötige Ausbildung dafür hätte ihm jedoch zu lange gedauert. Allgemein berichtete er von Demotivation bei der Arbeitssuche aufgrund der in Österreich üblichen Zertifikate, weshalb er auch seinen ursprünglichen Beruf als Fliesenleger nicht mehr aufnehmen wollte: *„ich habe das früher gelernt, ich kann alles machen, als Fliesenleger. Und für ein Papier soll ich wieder drei Jahre (...) lernen? Das ist für mich ein bisschen komisch“*. Die Möglichkeit einer beschleunigten Lehre war ihm zwar bekannt, die dafür nötige Bürokratie schreckte ihn jedoch ab.

Nach Erlangen des subsidiären Schutzstatus strebte Milad daher nach einer anderen Beschäftigung. Beim AMS hatte er mit langen Wartezeiten zu kämpfen, weshalb er die Suche selbst in die Hand nahm. Nach einigen Bewerbungen empfahl ihm sein Bruder, der ebenfalls in Österreich lebte und in einer steirischen Fabrik als Monteur von Maschinen arbeitete, eine Bewerbung bei seiner Firma für dieselbe Tätigkeit. Dort wurde er angenommen, und nach einigen Wochen Schulung beim Berufsförderungsinstitut (BFI) begann er eine weitere „Schulung“ in der Firma, die aber de facto eher eine Einlern- und Probephase darstellte: *„Es ist eine normale Arbeit, weil ich bekomme das Geld jetzt vom AMS, aus diesem Grund heißt das ‚Schulung‘. Weil in diesen zwei Monaten darf ich Fehler machen und darf ich fragen, wie ich das machen kann und so. Nach den zwei Monaten darf ich nicht immer Fehler machen und fragen“*. Danach würde eine sechsmonatige Probezeit folgen, nach welcher er unbefristet übernommen werden könne.

Milad weist in seinen Erzählungen hohe Eigenständigkeit bei der Arbeitsfindung auf und wird damit im *Typus 1* verortet. Die Unterstützung seines Bruders beschränkte sich dabei auf das Aufzeigen einer Möglichkeit, alle anderen Schritte unternahm Milad selbsttätig. Hier wird erneut deutlich, dass erfolgreiche Agencies hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation häufig von Gelegenheiten abhängen: Hätte Milad einen früheren Termin beim AMS erhalten, so wäre er eventuell einem anderen Typus zuzuordnen.

12.11 Nadim

Nadim stammt ebenfalls aus Afghanistan und war zum Zeitpunkt des Gesprächs im Juni 2017 20 Jahre alt. Nach seiner Ankunft im Jahr 2015 war er in einem großen Geflüchtetenquartier untergebracht; später kam er in eine kleinere Einrichtung in Wien, wo er auf sein Asylverfahren wartete. Nach eineinhalb Jahren hatte er sein Erstgespräch mit den Behörden, und einen Monat später wurde ihm subsidiärer Schutzstatus zugesprochen. Daraufhin begann er, eine Erwerbstätigkeit zu suchen – erst in Wien, und nach einigen erfolglosen Versuchen auch im Rest Österreichs. Dafür nutzte er das Internet, und hier vor allem die Angebote von Leiharbeitsfirmen.

Eine Deutschlehrerin half ihm auf seine Bitte bei der Erstellung eines Lebenslaufs, welchen er nach Telefonaten mit potentiellen Arbeitgebern persönlich in den Firmen abgab: *„ich bin dorthin gegangen, ich habe angerufen, sie hat mir gesagt kannst du es schicken, ich habe gesagt nein, ich komme dorthin, immer. In Graz oder Linz auch, Freiburg oder, St. Pölten auch. Aber in Amstetten habe ich es gefunden. [...] [I: Bist du, bist du, bist du nach Graz gefahren für den Lebensl-] Ja, ja, ja, ja [...] [I: Das ist ja ur brav. Du bist ja ur motiviert (lacht kurz).] Ja, was soll ich machen, ich muss arbeiten in Österreich“.*

Nach acht Monaten führte ihn dieser Weg zum Erfolg, und er fand eine Anstellung in einer Fabrik. Hier bediente er im Schichtdienst eine Maschine, meist gemeinsam mit einem türkischen Kollegen. Auch die Umgangssprache dort war aufgrund der hohen Zahl türkischer und armenischer Beschäftigter Türkisch; einige Phrasen hatte er schon während seiner Flucht im Fernsehen und durch Lesen aufschnappen können. Deutsch lernte er ebenfalls vorwiegend im Selbststudium, wenngleich er die Prüfungen im Kurs ablegte.

Nadims Vater war in Afghanistan Polizist gewesen, weshalb dieser (und damit die ganze Familie) von den Taliban bedroht wurde, was einen regelmäßigen Schulbesuch verunmöglichte. Einige Erfahrung konnte er vor seiner Flucht als Maler und Tischler sammeln. Ehrliche Arbeit sah er als Pflicht an – in Afghanistan wie in Österreich: *„Wenn ich keine Probleme in Afghanistan habe ich muss arbeiten, das ist mein Land. Aber das ist in Österreich wurscht, ich denke nicht das ist ein anderes Land, das ist das Gleiche, Afghanistan und Österreich. Ich muss arbeiten, Geld für den Staat bezahlen, was bedeutet das auf Deutsch? [I: Steuern.] Steuern ja“.*

Auch in diesem Fall ist die erfolgsbringende Agency eine Mischung aus den Typen 1 und 2: Hohe Eigenständigkeit in der Arbeitssuche äußert sich gerade in Nadims Bereitschaft, lange Wege auf sich zu nehmen, nur um einen Lebenslauf zu übergeben. Daneben nutzte er allerdings aktiv sein soziales Netzwerk: Die Hilfe bei der Lebenslauferstellung durch seine Deutschlehrerin kann als mit-ausschlaggebend für die erfolgreiche Arbeitssuche angesehen werden.

12.12 Saad

Saad, in Syrien geboren, kam 2014 nach Österreich. Der damals 24-jährige wurde im August 2017 interviewt; er hatte damals Asylstatus. In Syrien hatte er die Schule auf Maturaniveau abgeschlossen und später einen kleinen Lackierbetrieb, daneben studierte er Geografie. Auch während seiner ersten Station der Flucht im Libanon arbeitete er als Lackierer. In Österreich kam er bald ins Burgenland, wo er zunächst Kurse für den Pflichtschulabschluss besuchte, im Selbststudium schnell Deutsch lernte und freiwillig in seiner Unterkunft dolmetschte. Nach einem guten Jahr erhielt er den Asylbescheid. Es folgten einige prekäre Monate erfolgloser Bewerbungen als Lackierer in ganz Österreich – er konnte zwar Erfahrung, aber keine Zertifikate vorweisen – bevor ihm eine große Hilfsorganisation unter die Arme griff: *„Und {Hilfsorganisation} hat mir geholfen, zuerst beim AMS, und sie haben meine Miete bezahlt für 2 Monate. [...] [I: Mhm] Die {Hilfsorganisation} hat mir viel geholfen, und sie haben einen Job gefunden. Sie haben mir gesagt, wir brauchen jemanden als Nachtdienst in einer Asylunterkunft, willst du arbeiten? Dann hab ich gesagt, ja gerne“.*

Er begann mit 28 Wochenstunden und wollte schon nach den ersten drei Nächten kündigen, da es Streit zwischen den Bewohnern in der Unterkunft gab, was ihn zunächst überforderte. Saads Chefin überredete ihn jedoch, zu bleiben; Supervisionen halfen bei der Aufarbeitung schwieriger Situationen in der Unterkunft. Bald musste er feststellen, dass seine Nachtdienste und der mittlerweile auf einen Staatsbürgerschaftsantrag ausgerichtete Schulbesuch schwer zu vereinen waren: *„Das war wirklich anstrengend für mich, deswegen habe ich, meine Lehrerin in der Schule hat gesagt, okay, mach diese Prüfung, die ‚Deutsch-Kommunikation-Gesellschaft‘ plus die ‚österreichische politische Geschichte‘, das hilft schon. Weil ich muss wieder ein Jahr warten bis zur nächsten Prüfung. Trotzdem hab ich das geschafft, hab ich eine gute Note bekommen, mündlich und schriftlich, ist alles gut gelaufen“.*

Inzwischen wollte Saad auf 40 Wochenstunden aufstocken und konnte seine Matura durch das Bildungsministerium anerkennen lassen. Er dürfte damit sein Studium in Österreich fortsetzen, verfolgt dieses Ziel aber vorerst nicht. Stattdessen dachte er darüber nach, mit einem Freund, der nach Deutschland geflohen war, Cafés zu eröffnen – eines in Deutschland und eines in Österreich. Diesen würden sie dann *„den gleichen Namen und das gleiche System, den gleichen Style“* geben.

Bei Saad tritt der *Typus 3* in den Vordergrund: Seine Erzählungen zeugen zwar von Eigenständigkeit, welche sich etwa in den Versuchen äußert, seinen Beruf als Lackierer auszuüben. Die konkrete Arbeitsfindung erfolgte jedoch durch eine Hilfsorganisation, welche ihm auch in einer schwierigen Phase auch anderweitig unter die Arme griff. Hier zeigt sich ein weiteres Mal, wie bedeutend Gelegenheiten und Umstände für den Erfolg einer Agency sind.

12.13 Zaid

Das erste Gespräch mit Zaid fand im Juni 2017 statt, er war damals 24 Jahre alt. Der Syrer kam im Jahr 2014 nach Österreich, wo er nach einem kurzen Aufenthalt in einer großen Unterkunft nach Vorarlberg übersiedelt wurde. Dort besuchte er mehrere Deutschkurse und lernte schnell, was ihm durch seine Begabung für Sprachen erleichtert wurde: Er beherrschte Armenisch (seine Muttersprache), Arabisch, Türkisch, Englisch und mittlerweile auch sehr gut Deutsch – offiziell auf B2-Niveau, im Gespräch bewies er aber teils größere Kenntnisse. *„Deutsch war für mich sehr wichtig, weil ich wollte unbedingt auf der Uni weiterlernen“*. Er hatte in Syrien zwei Jahre Architektur studiert und zog zu dessen Abschluss nach Erhalt des Asylstatus – etwa eineinhalb Jahre vor dem Interview – in ein Studierendenheim nach Wien, obwohl es ihm in Vorarlberg gut gefiel. Es wurden ihm 50 ECTS-Punkte angerechnet, und er konnte das Studium ohne größere Verzögerungen fortsetzen.

Daneben war Zaid als Betreuer für Geflüchtete in einer mittelgroßen Einrichtung über eine NGO beschäftigt, hatte aber bereits Erfahrungen in anderen Bereichen gesammelt: *„Ich arbeite als Betreuer für Flüchtlinge seit fast einem Jahr schon, [...] davor hab ich 2 Monate bei {Filiale einer Systemgastronomiekette} gearbeitet, auch in Wien und in Vorarlberg als Hausmeister in einem Konservatorium gearbeitet. Auch Praktikum gemacht in Salzburg als Service und alles in der Küche, für 10 Tage oder so (lacht)“*. Während des Verfahrens war er bereits als Dolmetscher für andere Geflüchtete tätig – hauptsächlich zwischen Arabisch und Englisch, etwa für Arztbesuche.

Seine Beschäftigung als Betreuer hatte er über eine Jobmesse gefunden, über welche ihn ein Freund informierte. Zu dieser Zeit wollte er gerade die Systemgastronomie verlassen. *„Und ich war in dieser Messe mit Tausende Leute geredet, niemand wollte, niemand hat Stelle gehabt, sie waren einfach nur dort für Werbung. Und ich war ganz sauer, weil ich brauchte echt eine bessere Arbeit, ein bisschen ruhiger. [...] Hab dann meine Chefin getroffen, einfach zusammen geredet, dann hab ich sie gefragt, ob sie Stelle hat und sie hat ja gesagt“*. Er war auch früher schon an dieser Tätigkeit interessiert, hatte aber fälschlicherweise angenommen, nur eine bestimmte Organisation böte diese an. Dort hatte er sich auch beworben, für deren Stellen wären jedoch Ausbildungen nötig gewesen – etwa als Sozialarbeiter – und sein Fokus lag auf seinem Studium.

In seiner aktuellen Position fühlte er sich wohl; die 30 Wochenstunden konnte er flexibel an das Studium anpassen und von seinen Sprachkenntnissen profitieren. Insbesondere das Beherrschen von Deutsch sah er auch als ausschlaggebend für ein rasches Finden in Österreich an: *„Weil, wie habe ich von anderen, z.B. meinen türkischen Freunden gesehen, sie haben gleich gearbeitet, oder Bosnier. Und ich verstehe, warum. Aber sie können nicht richtig Deutsch und sie können nicht weiterkommen von der Stelle, weil Deutsch ist der Schlüssel für alles“*.

Das Wiederholungsinterview mit Zaid wurde etwa zwei Jahre nach dem ersten geführt. Seither hatte sich einiges verändert: *„Ich arbeite nicht mehr im (...) im Flüchtlingsbereich, weil wir haben zugesperrt nach die neuen Regierung, die (...) die ganzen Abschaffungen“*. Die Unterkunft wurde im Sommer 2018 geschlossen, nachdem die ÖVP-FPÖ Regierung die Mittel stark gekürzt hatte. Zaid war immer noch bei derselben Organisation angestellt, arbeitete aber mittlerweile 40 Wochenstunden im Obdachlosenbereich. Diese Stelle wurde ihm nach der Schließung seiner Einrichtung von der Leitung angeboten. Obwohl er nun also prinzipiell mit einem anderen Klientel zu tun hatte, traf er dennoch

immer wieder bekannte Gesichter aus seiner früheren Tätigkeit – Geflüchtete, welche obdachlos geworden waren. „Was lustig ist (...): Die Obdachlosen beschwerten sich, dass sie müssen in einem Haus mit Flüchtlinge wohnen und auch umgekehrt (lacht) [I (lacht): OK.] (...) Äh, ja. Das finde ich wirklich halt (...) nicht schön. Aber trotzdem, trotzdem gibt es kein Problem zwischen beiden“. Kleinere Konflikte konnte er durch seine Erfahrungen und Sprachkenntnisse schnell auflösen.

Inzwischen wohnte er außerdem alleine. Auch bezüglich seiner Bildungskarriere beschritt er neue Wege: „Mit Architektur bin ich nicht so weit gekommen. Deswegen habe ich mich für ein zusätzliche Studium (...) entschieden, und das wäre der Lebenssozialberater, psychosoziale Beratung, und bin ich jetzt im dritten Semester“. Dieses Bachelorstudium an einer Privatuniversität bezahlte er selbst; es umfasst auch eine verpflichtende Psychotherapie, welche er aber noch nicht begonnen hatte. Auslöser für sein Umdenken war Furcht vor Prekarität: „Ich muss ehrlich sagen, damals habe ich mich dafür entschieden, weil in dieser Reduzierungsphase ich habe Angst bekommen. Sogar ich studiere, ja, aber ich habe in Hand gar nichts gehabt. Ja, paar Fortbildungen, die ich durch Firma bekommen habe, aber trotzdem. Ich wollte nicht zurück zu diese (...) diese Studentenjobs zurückzugehen“.

Mit einem Kommilitonen hatte er sich bereits ein Büro gemietet, welches nach seinem Abschluss zur gemeinsamen Praxis werden sollte. Den Fokus wollte er auf Personen mit Flucht- und/oder LGBTIQ-Hintergrund legen, und mit zunehmender Zahl an Klient:innen die Stundenzahl in seiner jetzigen Arbeit verringern. Daneben befand er sich gerade in der Antragsphase für die österreichische Staatsbürgerschaft. Anfang 2021 war Zaid im Begriff, das zugehörige Masterstudium zu beginnen und hatte gerade die gemeinsame Praxis für psychosoziale Beratung gegründet, wie sich bei einem informellen Kontakt herausstellte.

Zaid ist damit eindeutig im *Typus 1* zu verorten. Er bemühte sich proaktiv um Tätigkeiten, wie etwa die Übersetzungsdienste in seiner Flüchtlingsunterkunft, und auch seine Arbeitsstelle in der Geflüchtetenunterkunft fand er durch hohe Eigenständigkeit: Zwar hatte ihn ein Freund auf die Jobmesse aufmerksam gemacht, doch seine Teilnahme und die dortigen Gespräche mit potentiellen Arbeitgeber:innen sind auf Zaid's Selbstständigkeit zurückzuführen. Ebenso verhält es sich mit seinen (mittlerweile realisierten) Planungen einer eigenen Beratungspraxis. Die im Wiederholungsinterview beschriebene neue Stelle wurde ihm angeboten, was als *Typus 3* interpretiert werden könnte. Nachdem es sich aber um einen internen Wechsel in derselben Organisation handelt, bleibt Zaid im *Typus 1* verortet.

12.14 Azad

Azad kam rund um den Jahreswechsel 2014/2015 nach Österreich. Er ist syrischer Kurde und wurde im Juni 2017 interviewt. Sein genaues Alter ist nicht bekannt, er dürfte zu diesem Zeitpunkt Mitte 20 gewesen sein. In Syrien hatte er einen Masterabschluss in einer zwischen Natur- und Geisteswissenschaften angesiedelten Disziplin erworben und während seines Studiums in verschiedenen Studierendenjobs gearbeitet; darunter waren Hilfstätigkeiten bei einer Zeitung sowie Studienassistenten an seiner Universität. Nach seinem Abschluss hätte er beginnen sollen, ebendort Lehrveranstaltungen zu halten. Soweit kam es jedoch nicht, da er einen Einberufungsbefehl erhielt: *„Ich hatte keinen Grund meinen Militärdienst hinauszuschieben, also konnte ich nicht gehen [...] [I: Hast du Militärdienst geleistet?] Nein, hab ich nicht. Ich hab mich daheim versteckt“*. Etwa ein Jahr später floh er in die Türkei, und ein halbes Jahr darauf kam er nach Österreich. Sein Onkel wohnte bereits hier, und nach einer Phase in verschiedenen Geflüchtetenunterkünften zog er zu ihm nach Wien.

Hier arbeitete Azad zunächst für sechs Monate unbezahlt in einem Hotel, um – wie er sagte – Deutsch zu lernen. Diese Tätigkeit fand er über einen Freund seines Onkels. Als er sich nach einer bezahlten Arbeit umsah, empfahl ihm sein Onkel, seinen Namen zu ändern; so würde er bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten. *„Aber ich bin ein bisschen hartnäckig, ich ändere ihn nicht“*. Eine Test-Bewerbung unter falschem Namen führte gleich zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch: *„Aber ich konnte nicht hingehen, es war ja nicht die Wahrheit. Diese Person existiert ja nicht“*. Auch in den ethnischen Arbeitsmärkten hatte er aufgrund seiner kurdischen Herkunft mit Problemen bei der Arbeitssuche zu kämpfen: Bei einem Vorstellungsgespräch trat der Inhaber des Unternehmens, ein Jordanier, Streit über politische Begebenheiten los.

Die Nostrifikation von Azads Universitätsabschluss wurde in nur zehn Tagen abgeschlossen. Daraufhin bewarb er sich – unter richtigem Namen und für seinen Fachbereich – bei der Österreichischen Akademie für Wissenschaften (ÖAW), wo er zunächst eine dreimonatige Praktikumsstelle erhielt. Später folgte ein sechsmonatiger Arbeitsvertrag, in dessen Rahmen er unter anderem an einer Konferenz mitwirkte. Nachdem dieser ausgelaufen war, war er für drei Monate bei einem privaten Forschungsinstitut für Interviews mit Geflüchteten angestellt. Daneben ging er einigen kleineren inoffiziellen Beschäftigungen nach, darunter Gartenpflege, Aushilfe in einem Hotel und Übersetzungstätigkeiten. In dieser Zeit bewarb er sich erneut für Tätigkeiten in seinem Fachbereich um und erhielt schließlich – wiederum bei der ÖAW – ein Stipendium für ein Doktorat mit Arbeitsplatz, welches er zum Gesprächszeitpunkt verfolgte.

Bei Azad zeigt sich ebenfalls der *Typus 1* im Vordergrund: Das unbezahlte Praktikum fand er zwar über das soziale Netzwerk seines Onkels, doch die bezahlte Tätigkeit erlangte er über eine eigenständige Bewerbung in seinem akademischen Fachgebiet.

12.15 Enis

Enis stammt aus Syrien und war bei seinem ersten Interview, das im August 2017 geführt wurde, 22 Jahre alt. Er flüchtete mit seiner Familie zunächst in die Türkei, wo er illegal in einer Bäckerei, als Dolmetscher in einer Klinik für Schönheitschirurgie und als Fremdenführer arbeitete. Nach dreieinhalb Jahren Aufenthalt kam die Familie 2015 nach Österreich; zum Gesprächszeitpunkt hatten sie Asylstatus. Enis verbrachte die ersten fünf Monate gemeinsam mit seiner Familie in einer Unterkunft in Niederösterreich, wollte aber bald eine eigene Wohnung finden. Er meldete sich bei einer Initiative zur Vermittlung von Wohnraum an Geflüchtete, wodurch er eine WG mit zwei anderen Syrern in Wien fand. Bald nach seinem Umzug meldete er sich bei einem Kurs eines Hilfsvereins an, welcher den Hauptschulabschluss als Ziel hatte. Nach etwa einem Jahr in seiner WG beschloss er, seine Deutschkenntnisse auch über die Wohnsituation verbessern zu wollen, und suchte sich eine neue Wohnung. Seither lebte er in einer anderen WG mit zwei deutschen Studenten.

Nachdem er den Hauptschulabschluss erreicht hatte, nahm er an einer Aktion desselben Vereins zur Arbeitsvermittlung teil. Dort halfen ihm Ehrenamtliche, sich am Arbeitsmarkt zurechtzufinden: *„Und da gab es ein Projekt, (unv., Lehre?) oder Ausbildung suchen. Wo man sich bewerben muss, wie man eine Bewerbung schreiben kann. Und da habe ich eine Bewerbung geschrieben mit einer Beraterin“*. Enis entschied sich für die IT-Branche, und seine ersten 14 diesbezüglichen Bewerbungen blieben erfolglos: *„Aber es gab keine Chance. Ich habe keine Antwort auf das Bewerbungsgespräch bekommen“*. Um diese Phase zu überbrücken, arbeitete er einige Monate in einem Supermarkt, was für ihn jedoch keine Dauerlösung darstellte. Die 15. Bewerbung führte schließlich doch zum Erfolg – ca. eine Woche vor dem Interview hatte Enis seine Lehre als IT-Techniker in einer halbstaatlichen Organisation begonnen. Dabei entschied er sich für das Modell der Lehre mit Matura, um seine Stellung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die Lehre selbst stellte für ihn eher ein Vehikel und eine Absicherung dar: *„ich wollte was in der Hand haben, deshalb mache ich die Lehre, damit ich ein Zertifikat oder irgendetwas habe“*. Diese Sichtweise erklärt sich teilweise auch durch die Familienkultur – sein Vater und Bruder hatten in Syrien je einen Granitsteinbruch besessen, und auch sein Großvater und sein Onkel waren Geschäftsmänner: *„Bei uns ist immer so, dass man alleine selbstständig sein sollte, nicht ein Angestellter oder sowas“*. Dabei zog er vor allem eine erneute Tätigkeit als Fremdenführer in Betracht, konnte sich aber auch ein kleines Geschäft für Handys und Computer vorstellen.

Das Wiederholungsinterview mit Enis fand gut zwei Jahre nach dem initialen Gespräch statt. Seine Lehre sollte noch etwa ein Jahr dauern, und er hatte bereits ein Angebot über eine fixe Anstellung in seiner Organisation erhalten. Ob er dieses annehmen wollte, war noch nicht entschieden, aber er tendierte zu einer Neuorientierung: *„Hier machen wir was Einfaches und ich möchte schon mehr machen. (...) Und allgemein, ich möchte ein bisschen weg von Techniker, weil es nicht so (...) gut für mich ist. Also es ist nicht so meine Art sozial“*. Dies hing auch damit zusammen, dass in seiner Lehrstelle in den Sommermonaten wenig zu tun war, was ihn langweilte. Damit nahm seine Arbeitsmotivation ab, was zwischenzeitlich zu Konflikten mit seinem Chef führte; diese konnten inzwischen aber beigelegt werden. Da ihm sein Lehrlingsgehalt und die Familienbeihilfe nicht reichten, arbeitete er bereits seit drei Monaten nebenher einige Wochenstunden bei einer IT-Firma, welche dem Vermieter seiner Eltern gehörte. Dort sprang er am Wochenende und abends ein.

Enis wohnte immer noch in der WG mit den beiden Studenten, und besuchte inzwischen einen privaten Deutschkurs. Den Maturakurs im Rahmen seiner Lehre hatte er allerdings inzwischen abgebrochen: *„Schon paar Termine gehabt, paar Termine habe ich mich entschuldigt, danach habe ich mich gekündigt, ich konnte nicht mehr. [...] Außerdem war nicht so meins“*. Stattdessen verfolgte er nach wie vor sein bereits im ersten Interview angesprochenes Ziel, wieder als Touristenführer zu arbeiten. Dabei wollte er auf frühere Kund:innen aus seiner Zeit in der Türkei zurückgreifen: *„Nach der Lehre würde ich einen Kurs, Kurs machen, und, also privat halt, und danach kann ich schon das machen. Bekannte habe ich genug, wenn ich denen ein Nachricht schreiben, dass ich jetzt wieder an der Arbeit bin in diesem Bereich. Die würden sich freuen“*. Außerdem würde er sich mit Bekannten seiner Familie in Verbindung setzen, welche ebenfalls als Fremdenführer tätig sind, und so eventuell weitere Kund:innen akquirieren. Als mögliche Arbeitsorte nannte er Frankreich, Deutschland und Österreich.

Die Agency, welche Enis zu seiner Anstellung führte, ist im *Typus 3* zu verorten: Er nahm an einem Hilfsprogramm teil, im Rahmen dessen er bei seiner Interessensfindung, dem Schreiben von Bewerbungen und während des Bewerbungsprozesses selbst intensiv unterstützt wurde. Sowohl in den Tätigkeiten während seiner Flucht als auch in den Zukunftsabsichten, welche im Wiederholungsinterview zur Sprache kamen, ist jedoch auch hier Eigenständigkeit gegeben.

12.16 Adil

Das Gespräch mit Adil, einem damals 24-jährigen Syrer, wurde im Juli 2017 geführt. Er wohnte zu diesem Zeitpunkt mit Freunden, welche er schon in Syrien kannte, in Wien und hatte Asylstatus. Sie waren getrennt nach Österreich gekommen – alle im Jahr 2015 – und hatten sich hier wieder getroffen. Nach seiner Ankunft und einem kurzen Aufenthalt in einer großen Geflüchteteneinrichtung kam Adil ins ländliche Oberösterreich, wo er Deutsch lernte und auf den Ausgang seines Asylverfahrens wartete. Deutsch empfand er als schwierige Sprache, er hatte den A2-Kurs aber dennoch erfolgreich abschließen können.

Die Arbeitssuche gestaltete sich für ihn eher einfach – über seine syrischen Freunde hatte er schon eine Stelle gefunden, bevor ihm überhaupt die Arbeitserlaubnis zukam: *„Und dann, wann ich den Bescheid hatte, kam ich nach Wien und diese Freunde arbeiten, einer meiner Freunde arbeitet in dem {Restaurant}“*. Dieser Freund organisierte noch vor Verfahrensabschluss ein Vorstellungsgespräch, und als Adil etwa zehn Monate vor dem Interview den Bescheid erhielt, gelang ein reibungsloser Einstieg als Küchenhilfe: *„Nicht gehen AMS (unv.) Jahre. Wenn mein Bescheid kam, ich war nächsten Tage arbeiten, Arbeit. [I: Ah, OK.] Bin nicht bei Sozial- oder AMS, (unv.) alle, ich bin nicht gegangen“*.

In Syrien hatte er die Schule auf Maturaniveau abgeschlossen und außerdem Klimaanlageinstallation gelernt – ein Beruf, den er hier wieder ausüben wollte. Bevor er dieses Ziel verfolgen konnte, würde es aber noch ein wenig dauern: *„ich muss noch Deutsch lernen sechs Monate oder ein Jahr, dann mache Ausbildung (unv., paar?) Jahre, ja“*. Daher plante er, noch mindestens ein Jahr in seiner derzeitigen Tätigkeit zu bleiben; nebenher besuchte er einen Tag pro Woche die Schule.

Auch Adil ist damit dem *Typus 3* zuzuordnen: Als er seinen Status erhielt, war durch Freunde bereits alles für seinen Arbeitsbeginn vorbereitet worden, ohne dass er daran großen Anteil hatte.

12.17 Dayyan

Dayyan wurde im Juli 2017 auf Englisch interviewt und war damals 34 Jahre alt. Er stammt aus Syrien, wo er als Goldschmied arbeitete und Schmuck verkaufte. Nach seinem Armeedienst – vor dem Krieg – lief das Geschäft aber aufgrund eines wirtschaftlichen Abschwungs immer schlechter, und er begann bei einer internationalen Kette für Schuhhandel zu arbeiten. Dort konnte er sich schnell hocharbeiten und wurde Filialleiter. Er hätte früh in den Krieg eingezogen werden sollen, weshalb er über die Türkei nach Österreich floh.

Hier wurde eine Krebserkrankung bei ihm festgestellt, welche aber gut behandelt werden konnte. Zu dieser Zeit lernte er seine jetzige Partnerin kennen, welche bei einer Hilfsorganisation arbeitete. Sie verliebten sich und sie nahm ihn bei sich auf, und bald zogen sie in eine größere Wohnung. Nachdem Dayyan seinen Bescheid erhalten hatte, fand er einige kleinere Gelegenheitsarbeiten und suchte nach einer Festanstellung. Dabei waren seine – wie er meinte – geringen Deutschkenntnisse eine größere Hürde. Während seiner dreimonatigen Arbeitssuche unterstützte ihn seine Partnerin finanziell, was für ihn nicht leicht anzunehmen war: *„And it is so much shame to get the money from a woman. For us this is not working. It's a shame. And I was very ashamed“*. Besonders schwierig wurden diese Umstände für ihn, als sie sich an ihrem Arbeitsplatz immer unwohler fühlte. *„Because if she wants to get some money from the social system it is enough for her. But it's not enough for me. So that's why she kept on working“*.

Neun Monate vor dem Interview, als Dayyan in einem Bekleidungsgeschäft eine Jacke kaufen wollte, hörte er die Filialleiterin mit einem Mitarbeiter Englisch sprechen. Dies sah er als Chance und schrieb am folgenden Tag eine Bewerbung via E-Mail; zwei Tage später konnte er dort zu arbeiten beginnen. Durch die sprachlichen Herausforderungen ergaben sich dennoch einige Probleme mit Kund:innen, welche sich nicht angemessen beraten fühlten. Zum Gesprächszeitpunkt war er immer noch dort beschäftigt, würde aber eine Woche nach dem Interview in jener internationalen Kette für Schuhhandel beginnen, in welcher er schon in Syrien gearbeitet hatte. Auch dort bewarb er sich als Filialleiter, was aber vorerst abgelehnt wurde: *„And when I made the interview here with {Schuhhandelskette}, I made it for being manager also. Nicht als Mitarbeiter. But then she said that my German is not good enough, even if she had respect for my experience. But in the beginning, she wanted me to be Mitarbeiter, and she gave me a promise that if I work on my Deutsch I could get a better job“*.

Auch privat war Dayyan zufrieden – trotz anfänglicher Schwierigkeiten mit der Familie seiner Partnerin, besonders als diese zum Islam konvertierte, kamen sie inzwischen gut miteinander aus. Ihr Vater wollte ihnen sogar das Haus überlassen: *“We are going to move there. It's her father's house. But he doesn't live there anymore. He moved to another place. And he offered us to move in without any rent. Without anything“*.

Dayyan weist große Eigeninitiative auf, weshalb er dem *Typus 1* zugerechnet wird. Dies zeigt sich vor allem am proaktiven Zugang einer Blindbewerbung per E-Mail sowie an der selbstständigen Suche nach seiner nächsten Stelle im ihm bereits bekannten Unternehmen.

12.18 Hakim

Hakim stammt aus Syrien, wo er selbstständiger Textilhändler war – als Teilhaber an einem Unternehmen, welches sein Vater aufgebaut hatte. Die Familie besaß eine Textilfabrik und sieben Geschäfte. Nachdem sein älterer Bruder wegen gesundheitlicher Probleme nicht zur Armee musste, wurde Hakim einberufen. Daher beschloss er, das Land zu verlassen. So kam er im Jahr 2015 nach Österreich, wo er bald nach Salzburg übersiedelt wurde. Zum Zeitpunkt des Interviews im August 2017 war Hakim 26 Jahre alt und hatte Asylstatus.

In der Unterkunft in Salzburg lernte er bald eine freiwillige Helferin kennen, welche ihm ein Zimmer in ihrem Haus anbot. Dort wohnte er seither zu geringer Miete. In der ersten Zeit in Österreich konzentrierte er sich auf den Aufbau seiner Deutschkenntnisse, wollte aber auch möglichst bald Arbeit finden: *„In Österreich kann man nicht ohne Arbeit Leben. Das ist absolut. Jeder der keine Arbeit hat, bleibt auf der Straße. Und ich muss deshalb eine Arbeit haben. Ich habe zehn Jahre gearbeitet. Ich möchte nicht aufhören und zu Hause bleiben“*.

Bei der Arbeitssuche wurde Hakim durch das AMS und eine Arbeitsstiftung unterstützt, welche mit einem Programm zur Arbeitsvermittlung an Geflüchtete zusammenarbeiteten, welches von Freiwilligen getragen wurde. *„Ich habe meiner Betreuerin von {Programm zur Arbeitsvermittlung} fast täglich 2 Bewerbungen geschickt, sie hat die Bewerbungen kontrolliert. Manchmal hat sie die Bewerbungen verbessert“*. Über dasselbe Programm besuchte er einen Screening-Kurs, im Zuge dessen er zwei Branchen benennen sollte, welche ihn interessierten. Er entschied sich für den Textil- und den Lebensmittelhandel. Im Anschluss wurde er aufgefordert, Unternehmen aus diesen Bereichen zu suchen, welche für ihn in Frage kämen. Eine Betreuerin aus der Arbeitsstiftung fragte bei diesen Unternehmen daraufhin nach, ob sie Hakim für eine Ausbildung übernehmen würden.

Insgesamt kamen über 100 Bewerbungen zustande, wovon 12 in Vorstellungsgesprächen mündeten. Schließlich wurde er in eine große Supermarktkette übernommen: *„Ich mache eine verkürzte Ausbildung. Das ist eine Alpha-Ausbildung, Alpha bedeutet Arbeitsplatznahe Qualifizierung“*. Nach Abschluss seiner Lehre wollte er in eine eigene Wohnung ziehen, sparen und sich in weiterer Folge wieder in der Textilbranche selbstständig machen. Dann würde er, so seine Hoffnung, wieder einen Lebensstandard wie in Syrien erreichen – mit Eigentumswohnung, Auto und eigenem Unternehmen. *„Jetzt habe ich leider nichts (lacht). Aber wichtig ist, dass meine Eltern gesund sind, dass ich in Sicherheit bin und dass ich nette Freunde kennengelernt habe“*.

Hakim ist damit im Typus 3 zu verorten. Maßgeblich für seine Arbeitsfindung eine passive Nutzung seines sozialen Netzwerks in Form des Zusammenspiels aus mehreren Hilfsprogrammen: Die Bewerbungskorrekturen, das Screening-Programm und die Anfragen der Betreuerin bei potentiellen Arbeitgeber:innen führten gemeinsam zum Erfolg.

12.19 Malek

Der damals 28-jährige Syrer Malek wurde im Juni 2017 auf Englisch interviewt. Er studierte Finanzwissenschaften in Damaskus und arbeitete bei einer Bank und einer Universität, musste das Studium im Master jedoch wegen des Krieges abbrechen. Zunächst floh er nach Libyen; dort arbeitete er für eine Fluglinie und eine Bildungsorganisation. Später ging er nach Dubai, wo seine Eltern und sein Bruder lebten, um Englisch zu lernen und im internationalen Bankenwesen Fuß zu fassen. Nachdem er keine Arbeit fand und sein Reisepass abzulaufen drohte, beschloss er 2015, nach Europa zu kommen. Hier wollte er ursprünglich nach Deutschland, aber Wien gefiel ihm so gut, dass er blieb.

Hier half er freiwillig bei einem Hilfsverein für Geflüchtete mit – so übernahm er beispielsweise die Buchhaltung. Bei diesen ehrenamtlichen Tätigkeiten lernte er andere Freiwillige kennen, welche ihn später unterstützten. Eine davon bezahlte Deutschkurse für ihn: *„I met one lady, she's from Austria, and she started to help me, because she told me: Now, you don't have status here, and nobody can pay for you. [...] So, she helped me to, she paid for me, in Sprachenzentrum, at, ah, in university“*.

Außerdem half ihm ein Universitätsprofessor bei der Bewerbung an einer anderen Universität: *„So I sent my CV and also my cover letter. But my cover letter, I didn't write it. And I asked Mr., I asked Professor {Name} to do it for me, and he did, and I think, he helped me about this“*. Diese Bewerbung war erfolgreich, und so begann Malek sieben Monate vor dem Gespräch an dieser Universität für 30 Wochenstunden in den Bereichen „Finance“ und „Accounting“ zu arbeiten. Sein internationales Arbeitsumfeld gefiel ihm dabei besonders: *„So everything it's fine, and the first day, nobody think I'm refugee, and after that I start to make connections with my colleagues, and everyone, he was shocked: You came here before one year and six months and now you found, you found a new job. And, everyone is so happy with me“*. Zwar erwies sich das westliche Bankensystem als teilweise unterschiedlich zu jenem in den islamischen Banken, doch durch sein Studium sowie einige Anleitung durch seinen Vorgesetzten fand er sich bald zurecht.

In Zukunft wollte er bei einer westlichen Bank arbeiten und sein Masterstudium fortsetzen: *„I would like to study Master, but until now, I don't know where. (...) Because already now I study German, and my level B2.1, but sometimes I don't like to speak German when I was tired (lacht)“*.

Maleks erfolgreiche Agency stellt ebenfalls einen Mischtyp dar – hier kommen sowohl Typus 1 als auch Typus 2 zum Vorschein. So zeigt seine Arbeitsfindung ein hohes Maß an Eigeninitiative, etwa bei der freiwilligen Mitarbeit, durch welche später hochrelevante Kontakte gefunden werden konnten, aber auch in der proaktiven Bewerbung. Zugleich war gerade die aktive Nutzung dieses sozialen Netzwerks – konkret die Hilfe des Universitätsprofessors – maßgeblich für seine erfolgreiche Bewerbung.

12.20 Omar

Das Gespräch mit Omar, ebenfalls aus Syrien und seit 2015 in Österreich, wurde im April 2018 größtenteils auf Englisch geführt. Der damals 27-jährige lebte in Wien, hatte Asylstatus und in Syrien einen Bachelorabschluss in Wirtschaftswissenschaften erworben. Dieser wurde ihm in Österreich allerdings nur teilweise anerkannt – er durfte sich mit seinem Abschluss bei Unternehmen bewerben und direkt das Masterstudium beginnen, den Bachelortitel aber nicht führen.

Nach seinem Asylverfahren musste er aus der Geflüchtetenunterkunft ausziehen, aus Not landete er in einer zunächst in einer WG mit zehn anderen Geflüchteten. *„I stayed there fifteen days, I saw that I cannot learn German. I was good in German at this time, I was B1 when I get my Asyl. I said ok, I don't want to stop my German. When I live with ten people, I cannot do anything. When I went out, I didn't find, but I have friends, that is the big benefit in this world, in Vienna. And these friends found for me a small home”*. Für die Kautions- und die vier Monate im Voraus zu zahlende Miete musste er sich von mehreren Bekannten Geld ausleihen, konnte sich aber nun voll und ganz auf das Deutschstudium konzentrieren. *„And I said I will stay at home, I will live at home, just to study, have Youtube, have internet, that's important for study. Because I learned German on Youtube”*. Zum Gesprächszeitpunkt hatte er den C1-Kurs abgeschlossen.

Durch seine Vorkenntnisse in Microsoft Office erlangte Omar die European Computer Driving Licence (ECDL) innerhalb eines Monats. Mitarbeiter der Organisation, über welche er diese Zertifizierung erwarb, halfen ihm bei der Bewerbung bei einer Versicherung, wo er ein bezahltes Praktikum als Assistent der Leitung eines Projekts zur Produktentwicklung erhielt. Dort lernte er schnell, weshalb ihn sein Arbeitgeber in eine reguläre Stelle übernehmen wollte. Dennoch bewarb er sich selbstständig bei einem internationalen Finanzdienstleistungsunternehmen, wo er inzwischen 30 Stunden pro Woche im Produktmanagement für digitale Bezahldienste arbeitete. Daneben hatte er ein berufsbegleitendes Masterstudium in Wirtschaftswissenschaften begonnen.

Die Darlehen, welche Omar für seine Wohnung aufnehmen musste, konnte er innerhalb weniger Monaten zurückzahlen. Seinen schnellen Aufstieg verdankte er auch einem starken Willen: *„When I finished the German, I had the ability to study ten hours, what I will do. And I started to study my economic, the new things, Technik in work. [...] I started to have the meetings for work, [...] a lot of that things happened together. Because I was just so quick, I wanted to finish everything in one year. That (...) was the challenge. But I told you: I started from no Euro, in this year, and I got it”*.

In Omars Agency steht *Typus 1* im Vordergrund: Er bewarb sich eigenständig bei seinem aktuellen Unternehmen, obwohl er in seinem vorherigen Betrieb übernommen worden wäre. Zwar weisen seine Erzählungen auch Züge des *Typus 2* auf, beispielsweise bezüglich der finanziellen Hilfe durch Bekannte in schwierigen Zeiten. Die aktuelle Tätigkeit fand er jedoch in Eigenregie.

12.21 Kamad

Kamad stammt aus Syrien und wurde im August 2017 via Internettelefonie interviewt; sein Alter ist unbekannt. In seinem Heimatland war er selbstständiger Schneider, gab seinen Betrieb jedoch auf, um vor dem Militärdienst zu fliehen. Gemeinsam mit seiner Frau und den drei gemeinsamen Kindern kam er im Jahr 2015 nach Österreich. Nach kurzem Aufenthalt in einer großen Geflüchteteneinrichtung kam die Familie in eine Unterkunft im ländlichen Oberösterreich. Zum Gesprächszeitpunkt lebten sie in der Nähe von Linz.

Nachdem sie Asylstatus erhalten hatten, machte sich Kamad auf die Suche nach Arbeit. Mehrere Bewerbungen verliefen erfolglos, bis Kamad schließlich von einer Schneiderei angeworben wurde. Dahinter vermutete er Vermittlung durch Bekannte in seinem Heimatort: *„Ich glaube, Leute in {Heimatort} haben gesagt, es gibt einen Schneider in {Heimatort} zu meinem Chef. Er suchen einen Schneider, und vielleicht haben sie meine Nummer dem Chef gegeben“.*

Als dieser Kamad anrief, konnte er ihn nur schlecht verstehen. Er war gerade in einem Kurs des Kompetenzcheck-Programms, weshalb er das Telefon an seine Kursleiterin weitergab. *„Sie hat dann mir gesagt es gibt eine Firma in Linz, und dort kannst du arbeiten. Es ist nur eine Familie, ist das ein Problem? Ich habe gesagt, nein. Sie hat gesagt, sie haben einen Hund, ist das ein Problem? Ich habe gesagt, nein. Und sie hat gesagt, es gibt noch ein Problem, es gibt viel Arbeit dort. (lacht)“.*

Die ersten Monate arbeitete er nur auf geringfügiger Basis, konnte dann aber auf 20 Wochenstunden aufstocken. Kamad zeigte sich insgesamt zufrieden mit seiner Situation: Das Einkommen reichte mittlerweile – knapp, aber doch – aus; seine Kinder würden in Österreich die Schule besuchen, und auch seine Frau plante, bald einen Deutschkurs zu beginnen.

In Kamads Interview wird eine Prävalenz des *Typus 3* in seiner Agency deutlich. Bezeichnend hierfür ist, dass er selbst nicht genau wusste, wie seine Telefonnummer seinen jetzigen Vorgesetzten erreichte. Kamads Vermutung, diese könnte durch Bekannte weitergegeben worden sein, verweist ebenfalls auf diesen Typus.

12.22 Jassim

Das Interview mit Jassim, einem damals 40-jährigen Iraker, wurde im Juli 2017 geführt. Da er wenig Deutsch und Englisch sprach, übersetzte ein Freund von ihm seine Antworten auf Englisch. Als der Krieg im Irak begann, musste Jassim sein gerade begonnenes Studium abbrechen. Von da an arbeitete er bei den westlichen Armeen, und als die USA aus dem Irak abzogen, wurde er Bodyguard für Regierungsmitglieder. Gemeinsam mit seinem 18 Jahre jüngeren Bruder kam Jassim im Jahr 2015 nach Österreich, beide erhielten innerhalb weniger Monate subsidiären Schutzstatus. Der jüngere Bruder besuchte bald eine Schule in Wien, während Jassim sich freiwillig bei einer Hilfsorganisation in einer Kleinstadt in der Wiener Umgebung engagierte. So lernte er freiwillige Helfer:innen aus Österreich – darunter auch seine jetzigen Nachbarn – kennen.

Diese halfen ihm bei der Suche nach Arbeit und einer Wohnung: *„Because his friendship with the Austrian neighbors in {Ort} is amazing, for that they were running to help him because he was also helping them all the time. They fixed this for him, one of the neighbors knew the owner of the restaurant and they talk to him for {Jassim}, and the man was good he didn't mind for 20 hours every week. [...] And the same people who offered him a job, they found the house for him also. They helped him so much in the living and the working”.*

Seine Tätigkeit als Barkeeper, welche er zum Gesprächszeitpunkt seit eineinhalb Jahren ausübte, gefiel ihm gut; hier konnte er auch etwas Deutsch lernen. Mit seinem Gehalt kam er jedoch nur knapp aus, weshalb Jassim gerne mehr arbeiten oder eine besser bezahlte Beschäftigung finden wollte – vorzugsweise in einem Restaurant oder als Security-Mitarbeiter. Aber auch für andere Tätigkeiten zeigte sich Jassim offen: *„For him the most important thing in life is to work. It doesn't matter what, he can do any kind of job, but the most important for him is to earn his money by himself without any support from anyone. [I: Why?] (Gespräch zwischen Jassim und seinem Übersetzer auf Arabisch) He wants to be proud of himself”.*

Jassims Erzählungen verweisen ebenfalls auf den *Typus 3*, was aus der umfangreichen Unterstützung seiner Nachbarn bei der Arbeitssuche hervorgeht. Dabei zeigt Jassim zwar auch große Eigeninitiative – etwa in der Hilfe für seine Unterstützer:innen, noch bevor diese ihn zu einer Arbeitsstelle verhalfen. Die konkrete Arbeitsfindung jedoch kam durch passive Nutzung seines sozialen Netzwerks zustande.

12.23 Leron

Leron stammt ebenfalls aus dem Irak. Er wurde im September 2017 interviewt, hatte damals subsidiären Schutzstatus und war 20 Jahre alt. Im Jahr 2015 kam er nach Österreich. Nach der Ankunft in einer großen Geflüchtetenunterkunft half er freiwillig bei einer dort tätigen Hilfsorganisation mit, wodurch er Freiwillige aus Österreich kennenlernte. Eine von ihnen nahm Leron bei sich auf, ein anderer organisierte ihm und seinem Bruder später ein Zimmer in einer Geflüchteten-WG in Wien. Über Bekannte fand er noch während des Asylverfahrens eine illegale Beschäftigung als Kellner und Barkeeper in einem Restaurant, wo er allerdings von der restlichen Belegschaft stark diskriminiert wurde.

Daher machte er sich in Eigenregie auf die Suche nach einer anderen Tätigkeit: *„Ja ich habe sie alleine gefunden, ich habe mich zweimal bei {Supermarkt} beworben. Einmal on-, online, und beim zweiten Mal bei einer Messe“*. Er hätte gerne eine Lehre mit Matura begonnen – am liebsten als Automechaniker. Hierfür bewarb er sich bei 44 Betrieben, allerdings erfolglos. In einem Fall hätte er beinahe eine Lehrstelle bekommen, wurde jedoch wegen offenen Ansprechens seiner Pläne, zu studieren, nicht angenommen. Der Supermarkt stellte ihn schließlich ein – allerdings nicht als Lehrling, sondern als Hilfskraft in Teilzeit. Auch hier hatte er mit Diskriminierung durch die Filialleitung zu kämpfen, weshalb er sich an deren Vorgesetzten wandte: *„Wir haben darüber geredet, über mich, und (...) er hat gesagt, dass in zwei Wochen, dass schon bekannt ist, dass die Filialleiterin so ist, und darauf wurde schon reagiert. (...) Ja, er hat mir das Schönste gesagt, dass ich durchhalten muss und so und sie ignorieren soll“*.

Einige Tage vor dem Interview hatte Leron seine Kündigung eingereicht – er wollte sich auf seine Bildung konzentrieren, und hatte daher gerade begonnen, eine Schule zu besuchen. Für die Zukunft wünschte er sich, die Matura zu schaffen und ein Studium zu beginnen oder seinen lange gehegten Berufswunsch zu realisieren: *„Ab 16 Jahren habe ich mir gedacht, ich muss kämpfen [...] um Pilot zu werden, bis ich 25 Jahren alt werde, ok, muss ich Pilot werden. [...] Jetzt bin ich 20, seit zwei Wochen. Ich denke mir noch immer, ich muss Geld sparen, bis ich 25 Jahre alt bin, dass ich Pilot werde“*.

Lerons Agency ist dem *Typus 1* zuzuordnen: Er bemühte sich aktiv, seinen Berufswunsch als Automechaniker zu erfüllen. Obwohl dies scheiterte, bewarb er sich ebenso aktiv bei seinem aktuellen Arbeitgeber. Zwar wurde auch er zu seiner ersten (illegalen) Tätigkeit durch Bekannte vermittelt, die aktuelle (legale) Beschäftigung fand er jedoch alleine.

12.24 Ali

Ali wurde im September 2017 über Internettelefonie interviewt. Der damals 24-jährige Iraner kam im Jahr 2015 nach Österreich. Im Iran hatte er mit einem Biologiestudium begonnen, musste dieses aber wegen seiner Flucht abbrechen. Nach seiner Ankunft wurde er bald in der ländlichen Steiermark untergebracht. Dort vermisste er das Stadtleben, erfuhr aber zugleich Glück im Unglück: *„In Teheran, wo ich gewohnt habe, da ist immer viel los. [...] Und das war ganz schwierig. Es ist gut, aber schwierig. Dann habe ich einen Freund kennengelernt. Und über ihn bin ich dann zu dieser Familie gekommen. Und die haben mir ein Zimmer gegeben, sodass ich dort bei denen wohnen kann“*.

Diese Familie war in der Geflüchtetenhilfe engagiert und unterstützte ihn auch beim Verbessern seiner Deutschkenntnisse: *„Die waren auch sehr nett. Der Mann war Deutsch-Professor nämlich. Und der hat immer mit mir Deutsch gelernt. Und auch sein Sohn und seine Tochter. Ja, das hat auch sehr gut geholfen“*. Nach gut einem Jahr musste er dort allerdings wieder ausziehen, da der Raum von einem in Not geratenen Familienmitglied benötigt wurde. So zog er für einige Monate zurück in die Geflüchtetenunterkunft.

Nach Erhalt des Asylbescheids suchte er sich eine Wohnung in Graz und bewarb sich als Dolmetscher, wurde aber aufgrund fehlender Ausbildung nicht angenommen. Daraufhin schickte er eine Bewerbung zu einem Produktionsunternehmen, welches Teile für die Automobilbranche herstellt, wurde jedoch auch dort abgelehnt. Als eine österreichische Freundin seiner Partnerin davon erfuhr, ermunterte diese ihn zu einem neuen Versuch: *„Die hat mir gesagt: ‚Schick mir deinen Lebenslauf und deine Bewerbung‘. Das habe ich ihr geschickt und ich glaube ihr Vater hat einen Freund bei {Produktionsunternehmen}. Oder er hat irgendwie einen Kontakt dort“*.

Ali wurde daraufhin in Vollzeit eingestellt. Er hätte in einem Standort in einem kleinen Ort eingesetzt werden sollen, bat jedoch um Versetzung nach Graz, um seinen Arbeitsweg zu verkürzen. Dieser Bitte kam die Geschäftsleitung nach: *„Die waren sehr nett, dass sie mich da arbeiten lassen. Und ich bin eigentlich ein Hilfsarbeiter, das heißt ich habe keine Ausbildung dafür gemacht. Aber jemand hat mich eingeschult. Also jemand zeigt mir wie alles funktioniert, jemand zeigt mir, wie wir die Roboter programmieren und so weiter“*.

Er konnte sich zwar vorstellen, in Österreich weiter zu studieren, fand dies aus finanziellen Gründen jedoch unrealistisch: *„Ja, es ist eigentlich eine gute Idee, aber mit dem Geld komme ich nicht raus. Denn wenn man auf die Universität geht, muss man lernen. Und man bekommt kein Geld. [I: Ja.] Und zu arbeiten ist dann - es ist schwierig eine Teilzeitarbeit zu finden. Und, ja. Mit dem Geld komme ich sonst nicht aus“*.

Das Gespräch mit Ali verweist ebenfalls auf den *Typus 3*, da die Freundin seiner Partnerin ihn von sich aus zu einer neuerlichen Bewerbung anspornte und über ihre Beziehungen eine Anstellung erwirken konnte. Zwar hatte sich Ali zuvor selbsttätig bei ebendiesem Unternehmen beworben, erfolgreich waren diese Bemühungen allerdings erst durch die passive Nutzung seines sozialen Netzwerks.

12.25 Zahra

Zahra stammt aus Afghanistan, wuchs aber im Iran auf. Die alleinerziehende Mutter von zwei Kindern wurde im März 2018 interviewt und war damals 36 Jahre alt. Mit ihrer älteren Tochter lebte sie während ihrer Flucht drei Jahre in Griechenland, bevor sie 2014 nach Österreich kamen. Aufgrund schlechter Erfahrungen mit ihrem Ex-Partner, welchen sie hier kennenlernte und von dem sie bald schwanger wurde, lebte Zahra mit ihren Kindern in einer Wiener Frauenschutzeinrichtung.

Sie kritisierte den aus ihrer Sicht mit den individuellen Freiheiten in Österreich einhergehenden Gesinnungswandel bei geflüchteten Männern aus ihrem Kulturkreis: *„Hier sind unsere Männer anders geworden, leider (lacht). [...] In unserem Land ist es schwierig. Zum Beispiel die Männer lassen die Frauen nicht einfach. Aber hier sind die Männer so frei, und sie machen was sie wollen. Sie denken ja hier ist es kein Problem, sie sind frei“*. Dadurch, so Zahra, sei es noch schwieriger für geflüchtete Frauen, eine Familie zu führen.

Über eine Bekannte fand sie bald nach Erhalt des Asylstatus eine geringfügige Anstellung in einem Eltern-Kind-Zentrum: *„Unsere Kinder gehen in die gleiche Schule. Und wir haben uns immer begrüßt, und ja, sie hat gesagt möchtest du bei mir dabei sein? Ich brauche jemanden. Und ich habe gesagt ja, warum nicht? Damals waren meine Sprachkenntnisse auch nicht so gut, aber trotzdem hat sie mich angenommen, und dann ein Jahr so wie ein Praktikum, und jetzt schon generelle Arbeit“*.

Die Arbeit mit Kindern gefiel ihr, weshalb sie eine Ausbildung zur Kindergartenassistentin absolvierte. Während dieser Ausbildung gebar sie ihren Sohn, wollte aber trotzdem zügig abschließen. Daher besuchte aber schon kurz nach der Entbindung wieder ihre Kurse, obwohl ihr von der Kursleitung davon abgeraten wurde. Allgemein zeigte Zahra großes Engagement: *„Ich muss diese Sprache lernen, egal wie schwierig es ist. Und dann muss ich eine Arbeit finden. Ich bin streng mit mir selbst. Ja, ich muss, ich muss. Ich sage immer, ich darf keine Zeit verlieren. Ich muss gut sein für meine Kinder“*.

Mittlerweile arbeitete Zahra zusätzlich – ebenfalls geringfügig – für einen Verein zur Förderung geflüchteter Kinder. Nach Abschluss ihrer Ausbildung wurde sie angeworben, da eine Muttersprachlerin auf Farsi benötigt wurde: *„Für traumatisierte Kinder. Sie haben ein schwieriges Leben gehabt, und es ist schwer für sie sich auf das Lernen zu konzentrieren. Und, wir haben ein paar Tipps gegeben, wie sie einfacher sein können, einfacher lernen können. Zum Beispiel Bewegung, spielen und zeichnen, Atemübungen, solche Sachen“*.

Auch in Zahras Fall zeigt sich der Typus 3 im Vordergrund, obwohl die Findung ihrer zweiten Tätigkeit einige Züge des Typus 1 trägt: Sie wurde von der Mutter eines Mitschülers ihrer Tochter angeworben. Daraufhin absolvierte sie eine Ausbildung und verfolgte diese trotz Schwangerschaft, was dann zu neuerlicher Anwerbung in ihre zweite Beschäftigung führte.

12.26 Aziza

Aziza wurde im März 2018 interviewt. Die damals 28-jährige Afghanin hatte in ihrem Heimatland als Lehrerin gearbeitet, bevor sie mit ihrem Mann und ihren Kindern nach Europa aufbrach. Nach Österreich kam die Familie im Jahr 2015. Um Anschluss in die österreichische Gesellschaft zu finden und Vorurteilen gegen geflüchtete Frauen entgegenzutreten, wollte sie schnell Deutsch lernen und Arbeit finden.

Bei Deutschkursen, welche Freiwillige in ihrer Geflüchtetenunterkunft organisierten, waren Aziza und ihr Mann bald die einzigen regelmäßigen Besucher:innen. So kamen sie mit den Ehrenamtlichen in Kontakt, welche ihnen bald eine kleine Wohnung in Wien organisierten. Noch während des Asylverfahrens absolvierte Aziza ein Praktikum in Kindergärten und einem Hort. Außerdem arbeitete sie als Babysitterin und Kindermädchen: *„Das war in einer guten Familie, weil sie verstanden haben, dass ich nicht gut Deutsch spreche, aber sie haben gesagt: ‚Es ist egal, das ist nicht sehr schwer, für uns ist es nicht so wichtig. Wir brauchen jemanden, der mit Kindern umgehen kann‘“.*

Als sie ihren Asylbescheid erhielt, suchte Aziza aktiv nach Arbeit – sie bemühte das AMS, stöberte im Internet und bat Freund:innen und Bekannte um Hilfe. Etwa ein Monat nach Erhalt des Asylstatus erhielt sie von einer österreichischen Bekannten den Tipp, dass in einem katholischen Pfarrkindergarten eine Stelle frei sei. Nach einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch begann sie dort kurze Zeit später als Assistentin zu arbeiten. Hier erfüllte sie verschiedene Aufgaben: *„Ich kann sagen, dass ich alles mache. Manchmal bin ich in der Küche, manchmal bin ich im Hof, manchmal bin ich im Ruhegarten, manchmal spiele ich mit den Kindern, [...] und neben dem allem muss ich auch in der Küche arbeiten“.*

Um eventuelle Schwierigkeiten zu umschiffen, legte Aziza ihr Kopftuch während der Arbeit ab: *„Weil die Chefin, oder andere haben gesagt: ‚Es ist besser ohne Kopftuch‘. Weil da sind alle Frauen, und ich wollte nicht, dass die Kinder denken: ‚Aha, warum hat sie ein Kopftuch, warum haben wir kein Kopftuch?‘ Das Kindern zu erklären ist ein bisschen schwer“.* Mittlerweile trug Aziza allgemein kein Kopftuch mehr, da die Menschen in Österreich so freundlicher mit ihr umgingen. Beispielhaft erzählt sie in diesem Kontext von ihrer Nachbarin: *„Ja wirklich, ich habe immer gesagt: ‚Grüß Gott‘. Ich bekam keine Antwort. Aber später, ohne Kopftuch, hat sie immer gelacht. ‚Hallo, hallo‘ oder ‚Grüß Gott‘“.*

Nachdem ihr Mann noch keine Arbeitsstelle gefunden hatte, übernahm er nunmehr einen Großteil der Hausarbeit. Als sie anbot, mehr mitzuhelfen, lehnte dieser ab: *„Er hat gesagt: ‚Nein, weil ich bin jetzt zu Hause, ich bin nicht so müde. Ich mache das‘. [...] Ich komme hier, mein Tee ist auf dem Tisch, und er hat etwas gekocht, und wir brauchen nichts mehr“.* In Zukunft wollte Aziza eine Ausbildung zur Sozialarbeiterin oder Pädagogin absolvieren.

Azizas Agency, welche zu ihrer Arbeitsfindung führte, liegt im Typus 2 verortet: Sie erhielt den ausschlaggebenden Hinweis von einer Bekannten, welche sie zuvor um Unterstützung gebeten hatte. Hier wird erneut deutlich, dass häufig verschiedene Agencies verfolgt werden: Wären ihre Direktbewerbungen oder die Arbeitssuche durch das AMS eher erfolgreich gewesen, stünde bei Aziza ein anderer Typus im Vordergrund.

12.27 Damsa

Das Gespräch mit der damals 31-jährigen Afghanin Damsa wurde im August 2017 als Doppelinterview mit ihrem Mann Arman (siehe Punkt 12.9) geführt. Dessen Falldarstellung beinhaltet bereits die relevanten Informationen zum Zeitraum der Flucht und Ankunft der Familie in Österreich, weshalb diese hier nicht erneut dargestellt werden. Im Interview übersetzte teilweise ihr damals 11 Jahre alter Sohn für seine Eltern.

Zum Interviewzeitpunkt hatte Damsa den Asylstatus. Damsa arbeitete 30 bis 40 Stunden pro Woche und war damit die Hauptverdienerin in der Familie, was auch mit ihrer Bildung zusammenhing – sie war alphabetisiert worden und besuchte insgesamt vier Jahre lang eine Schule, bevor dies für Mädchen und Frauen verboten worden war.

Übergangsweise arbeitete sie zur Zeit des Gesprächs in einem anderen Unternehmen als sonst: *„Ich habe ein Jahr in der Küche gearbeitet. Aber ich habe zwei Monaten im {Schwimmbad} gearbeitet und im September beginne ich wieder in der Küche noch einmal. Aber mein Chef hatte diese zwei Monate keine Arbeit (unv., für mich?), darum arbeite ich bis Ende August im {Schwimmbad}“*. Dann würde sie ihre Arbeit in der Küche wieder aufnehmen, welche Restaurants in Wien beliefert. Hier war sie 30 Stunden pro Woche tätig. Im Strandbad arbeitete sie 40 Stunden, was neben zwei Kindern nur möglich war, weil sie in dieser Zeit keine Deutschkurse besuchte. Daneben übernahm ihr Mann Arman, welcher weniger arbeitete, nun einen Teil der Hausarbeit und lernte etwa, zu kochen. Obwohl sie sich mittelfristig eine Stundenreduktion wünschte, war ihre Arbeitsmotivation – auch, wegen der Erfahrungen in Afghanistan – groß: *„Ich will arbeiten! (lacht) So wie österreichische Frauen. Ich will, ja. Ich will nicht nur zuhause bleiben. Ich will arbeiten und sprechen und Leute kennenlernen. Für mich ist es sehr (...) gut“*.

Damsa und ihr Mann Arman sind dem *Typus 3* zuzuordnen: Ihre Arbeitsstellen wurden durch Freund:innen und Bekannte vermittelt. Damsas Agencies wiesen größere Eigenständigkeit auf als jene Armans, was vor allem auf ihre höhere Bildung zurückzuführen ist. Für die Arbeitsfindung war jedoch ihr soziales Netzwerk maßgeblich.

12.28 Ayla

Ayla stammt ebenfalls aus Afghanistan, wuchs aber im Iran auf. Sie kam im Jahr 2015 als damals 16-Jährige alleine nach Österreich. Zum Gesprächszeitpunkt im August 2018 war sie 18 Jahre alt. Nach ihrer Ankunft kam sie in eine Wiener WG für geflüchtete Minderjährige, wo sie sich das erste Mal etwas näher mit einem PC auseinandersetzte. Später erhielt sie – so wie die anderen Bewohner:innen auch – eine Gastfamilie, welche sie als „Oma“ und „Opa“ bezeichnete, und bei der sie immer noch wohnte. Auf Ratschlag ihrer Mutter versuchte Ayla, sich den Tag über möglichst zu beschäftigen, um nachts besser zu schlafen. Daher besuchte sie Zeichen- und Klavierkurse und konzentrierte sich auf die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse.

Noch während ihres Asylverfahrens suchte ihre Beraterin in einem Hilfsprogramm für geflüchtete Minderjährige gemeinsam mit Ayla mögliche Ausbildungen: *„Ich habe drei Kurse auf der TU Wien schon gemacht, das sind Computerkurse und das hat mir sehr gut gefallen, und jetzt interessiere ich mich für Computer, ich werde Informatikerin“.*

Nach Erhalt ihres Asylstatus suchte sie gemeinsam mit ihrer Gastfamilie und deren Umfeld weiter nach Ausbildungen und Arbeit in der IT-Branche. Als eine Bekannte ihrer Gastfamilie auf eine Lehrstelle als Programmiererin stieß, bewarb sich Ayla mit deren Hilfe. Hier wurde sie nach einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch angenommen – unter der Bedingung, zuvor noch die Pflichtschule abzuschließen, um in der Berufsschule anschlussfähig zu sein. Um dennoch schon Einblicke zu gewinnen, konnte sie ein Praktikum absolvieren. Eine Woche nach dem Interview sollte sie schließlich ihre Lehrstelle antreten, worauf sie sich sehr freute.

Für Ayla stellte sich das Kopftuch in Österreich als Hürde dar – sowohl im alltäglichen Umgang mit Österreicher:innen, als auch im Arbeitskontext: *„Da habe ich auch weniger Chancen gehabt, eine Lehrstelle zu bekommen oder eine Ausbildung zu machen. [...] Aber ohne Kopftuch habe ich das bekommen. Und da war ich auch selber sehr neugierig wie es eigentlich ohne Kopftuch ist, und ich habe es probiert und es hat mir gut gefallen. Und da habe ich auch mit meiner Mutter darüber gesprochen, es war OK für sie“.* Anfangs trug sie ihr Kopftuch aus Angst vor Anfeindungen noch je nach Kontext: *„Als ich mit einem Flüchtling Kontakt gehabt habe, war ich mit Kopftuch, sonst war ich ohne Kopftuch“.* Inzwischen fühlte sie sich mit offenen Haaren jedoch so wohl, dass sie sich kein Kopftuch mehr vorstellen konnte.

Ayla wird damit ebenfalls im *Typus 2* verortet, was auf die aktive und erfolgreiche Nutzung ihres sozialen Netzwerks zurückgeht: Bei Erhalt ihres Status wusste sie bereits, was sie wollte, und konnte durch die Unterstützung einer Bekannten ihrer Gastfamilie in der Arbeitssuche eine Lehrstelle finden.

12.29 Fatima

Fatima stammt aus Syrien und kam mit ihren drei Schwestern im Jahr 2015 über ein Resettlement-Programm nach Österreich, zu dem sie eine hier lebende Verwandte angemeldet hatte. Das Gespräch mit ihr wurde im April 2018 geführt; sie war damals 24 Jahre alt, hatte Asylstatus und lebte in Wien. Diese Verwandte hatte ihnen auch bereits eine Wohnung organisiert, welche sie nach der medizinischen Untersuchung nach ihrer Ankunft gleich bezogen.

In Syrien hatte Fatima Marketing studiert, aber nicht abgeschlossen. Etwa ein Jahr nach ihrer Ankunft, als ihre Sprachkenntnisse fortgeschritten waren, wollte sie ihr Studium weiterführen. Etwa zwei Drittel des Bachelorstudiums wurden ihr angerechnet, und sie immatrikulierte sie sich in der Wiener Wirtschaftsuniversität. So kam sie in ein Hilfsprogramm der Universität, in welchem ihr die Teilnahme an einem anderen Projekt vorgeschlagen wurde, welches geflüchtete Akademiker:innen bei der Arbeitssuche unterstützte.

Zunächst interessierte sie sich für eine Arbeit als Barkeeperin, doch von diesem Vorhaben sah sie mangels geforderter Qualifikationen bald ab: *„Es war mir lieber in meinem Bereich zu suchen, weil (...) es macht keinen Sinn eine Ausbildung für zwei Jahre oder so zu machen“*. Als das Projekt zur Unterstützung von Akademiker:innen sich mit wachsenden Teilnehmer:innenzahlen konfrontiert sah, wurden dort unter den Absolvent:innen einige Stellen ausgeschrieben. Fatima bewarb sich daraufhin und wurde eingestellt. Zum Gesprächszeitpunkt war sie nunmehr neun Monate dort tätig: *„Ich mache meistens Community Management und Online-Marketing in dieser Firma, und meine Aufgaben sind meistens Kommunikation mit dem {Teilnehmer} [...] zu schaffen, Termine zu vereinbaren, wenn wir eine Social-Media-Kampagne haben, mit dem {Teilnehmer} in Kontakt zu treten“*.

Ihr Marketingstudium wollte Fatima zügig abschließen, weshalb sie ihre Wochenarbeitszeit kürzlich auf 30 Wochenstunden reduzierte. Auch ihre Schwestern waren gerade dabei, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen – eine hatte dies bereits geschafft: *„Eine arbeitet schon, die andere macht ein Praktikum und die dritte sucht noch, sie braucht mehr Zeit für die Nostrifizierung und alles. [...] Also sie ist eine Gynäkologin, und sie braucht 14 Prüfungen damit sie Ärztin in Österreich sein kann. Jetzt ist sie fast fertig, sie braucht noch die [...] Ärztekammerprüfung, und dann kann sie hier arbeiten“*.

Fatimas Arbeitsfindung entspricht dem *Typus 1*: Sie bewarb sich selbstständig auf eine Stellenausschreibung des Hilfsprogramms, an dem sie teilgenommen hatte. Auch die vorangegangene Arbeitssuche in der Gastronomie verweist auf diesen Typus.

12.30 Vara

Die Syrerin Vara wurde im April 2018 interviewt, sie war damals 27 Jahre alt. Auf Empfehlung einer hier lebenden Verwandten kam sie im Jahr 2015 nach Österreich; hier lebte sie mit ihrem Partner, welchen sie auf der Flucht in der Türkei kennenlernte, in Wien. Nach etwa zweijähriger Wartezeit, welche durch längere Krankheit der für sie zuständigen Richterin zustande kam, erhielt sie Asyl.

In Syrien hatte sie ein Architekturstudium abgeschlossen und bereits ein Jahr als Architektin gearbeitet; sie wollte in Österreich in diesem Bereich bleiben. Unterstützung für die Vorbereitungen von Bewerbungen erhielt sie durch das Hilfsprogramm für geflüchtete Akademiker:innen, in welchem auch Fatima (Punkt 12.30) tätig war. Ein Bekannter machte sie auf einen Kurs für geflüchtete Techniker:innen und Architekt:innen bei der Kammer für Architekt:innen und Ingenieur:innen aufmerksam, den sie gleich nach Erhalt ihres Asylstatus begann. Im Zuge dieses Kurses, welcher das österreichisch-europäische System zum Inhalt hatte, wurde ihr aufgrund eines der besten Abschlussprojekte ein dreimonatiges Fachpraktikum vermittelt. *„Und nach diesem Praktikum war ich positiv, das ist ein Feedback von dem Büro. Und, blablabla, und sie sagen mir: ‚Du kannst am Anfang des Jahres mit uns anfangen zu arbeiten‘“.*

Seither war sie dort in Vollzeit als Assistentin der Projektleitung tätig: *„In der Arbeit arbeite ich um, also verschiedene Dingen. Wie Rechnungen, Rechnungen prüfen, (...) Kalkulationen. Also ich kann mir nicht ganz was Besonderes sagen, weil, es ist eine Projekte, verschiedene Projekte haben. Und (...) wir sind im Büro als Projektsteuerung. Und es gibt so viele Aufgaben und Leistungen, die man dort machen kann“.*

Obwohl Vara neben ihrer Erwerbstätigkeit und den abendlichen Deutschkursen die Kontakte zu Freund:innen und Bekannten fehlten, war sie froh, in Österreich in ihrem Fachbereich arbeiten zu können. Mittelfristig – wenn sie etwas Erfahrung gesammelt hätte – strebte sie an, wieder als Architektin zu arbeiten. Allgemein definierte sie sich über ihr Studium und ihre Arbeit: *„Arbeit ist für Menschen wie, wie sagt man das? Identity? [!: Identität] Identität. Ja genau. Es ist, wenn man was studiert und nicht arbeitet, dann wird meiner Meinung nach, dieses Studium wird verloren. Weil, er gibt nichts zum Leben oder zur Gesellschaft. Aber wenn du arbeitest, und, (...) gibst du was Gutes, was Neues zur Gesellschaft, zum Leben“.*

In Varas Interview steht der *Typus 1* im Vordergrund: Der Hinweis auf den Kurs, welcher ihr die Chance auf eine Anstellung eröffnete, kam zwar von einem Bekannten; sie bewarb sich jedoch eigenständig auf einen Platz. Auch die Praktikumsvermittlung durch die Kursleitung basierte auf Varas Engagement und Ehrgeiz im Abschlussprojekt. Die Anstellung selbst konnte sie durch gute Leistung im Praktikum erreichen.

12.31 Amira

Ebenfalls im April 2018 wurde das Gespräch mit Amira, einer damals 27-jährigen Syrerin, geführt. Sie kam 2015 alleine nach Österreich, vier Monate nach ihrer Ankunft wurde ihr der Asylstatus zugesprochen. In Syrien hatte sie ein Architekturstudium abgeschlossen und bereits ein Jahr als Architektin gearbeitet. Amiras Ehemann arbeitete und lebte in Kuwait; etwa ein Monat vor dem Interview wurde ihm der Familiennachzug genehmigt.

Amira hatte keine Unterstützung durch Hilfsorganisationen erfahren. Um anderen Geflüchteten die Ankunft zu erleichtern, engagierte sie sich jedoch selbst als Freiwillige in verschiedenen Projekten, darunter in dem Hilfsprogramm für geflüchtete Akademiker:innen, welches Fatima (Punkt 12.30) und Vara (Punkt 12.31) unterstützte.

Durch Direktbewerbungen erhielt sie ein fünfmonatiges Praktikum bei der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Daneben war sie in engem Austausch mit dem AMS, welches ihr die Teilnahme an einer Art Massen-Vorstellungsgespräch ermöglichte. So fand sie schließlich eine Anstellung: *„Ich hab diese Job gefunden wegen AMS. Das, es war wie ein Einladung zum Speed-Dating mit Firma. [...] Es war 4 Firma und ungefähr 100 Flüchtlinge aus Syrien, Irak, Afghan, alle Länder“*.

Nach einer Woche erhielt sie vom AMS die Nachricht, ein Architekturbüro interessiere sich für sie, und sie solle sich dort melden. Nach einem Praktikum wurde sie für 30 Wochenstunden in der Firma angestellt: *„Ich habe einmal angerufen, sie heben nicht ab. Zweimal. Dann ich habe eine Email geschrieben. Dann endlich sie haben geantwortet und sie, ich habe die Interview gemacht. Ich war sehr nervös aber sie sagen: Ja, du kannst diese Praktikum machen mit AMS bei uns für 3 Monat. Und dann nach 3 Monat ich bekomme diese Probemonat beim {Architekturbüro} und jetzt ich bin unbefristet angestellt“*.

Im Allgemeinen zeigte sich Amira recht glücklich mit ihrer Arbeitssituation, aber sie berichtete auch von Schattenseiten. So gab es etwa zu wenige Arbeitsplätze im Büro, so dass sich die Angestellten um die PCs stritten. Außerdem waren zwar die Vorgesetzten freundlich, der Umgang mit ihren Kolleg:innen aber teilweise von Schwierigkeiten geprägt: *„Meine Arbeit gefällt mir sehr gut und ich lerne so viel, aber die andere Seite, ich kann nicht sagen, dass ich bin zufrieden oder so, denn ich habe gesagt, die Leute schimpfen immer und es ist nicht so einfach. Ja aber man muss dicke Haut haben und nicht immer persönlich nehmen“*.

Für die Zukunft wünschte sich Amira, die Auflagen für die Nostrifizierung ihres Studiums zu erfüllen – von acht nachzuholenden Kursen hatte sie zum Gesprächszeitpunkt bereits zwei abgeschlossen – und in weiterer Folge das Masterstudium zu beginnen. Sobald ihr Mann nach Österreich nachkommen würde, planten die beiden, eine Familie zu gründen.

Vordergründig spiegelt sich in Amiras Erzählungen ebenfalls der *Typus 1* wieder: Die entscheidende Gelegenheit für das Finden ihrer aktuellen Beschäftigung kam zwar aufgrund Unterstützungsgesuchen an das AMS zustande, was auf den *Typus 2* verweist. Im kurzen Vorstellungsgespräch beim „Speed-Dating“ mit Unternehmen wurde sie für ein Praktikum ausgewählt, was aufgrund guter Leistungen in eine Anstellung mündete. Die konkrete Arbeitsfindung beruht daher letztlich auf Eigenständigkeit.

12.32 Nada

Die gebürtige Irakerin Nada wurde im Februar 2018 interviewt. Sie war zum Gesprächszeitpunkt 38 Jahre alt und hatte subsidiären Schutzstatus. Gemeinsam mit ihrem Ehemann und ihren vier Kindern kam sie im Jahr 2015 nach Österreich; sie lebten in Wien. Im Irak hatte Nada das Maturaäquivalent abgeschlossen und 15 Jahre lang als Bankangestellte gearbeitet, ihr Ehemann war Ingenieur. So hatten sie ein gutes Leben: *„Ich hatte einen Beruf, ich und mein Mann, ich hatte eine große Wohnung, 300 Quadratmeter, ich hatte ein Auto, ich und mein Mann auch. Ich hatte Geld, ich hatte Gold, ich hatte alles“*. Mitglieder des Islamischen Staats zwangen Nadas Mann immer wieder, für sie zu arbeiten, weshalb die Familie schließlich das Land verließ. Die Entscheidung bereuten sie trotz des materiellen Abstiegs nicht.

Während ihrer Zeit im Asylverfahren teilte sich die sechsköpfige Familie ein kleines Zimmer in einer Geflüchtetenunterkunft. Einige Freiwillige in dieser Unterkunft organisierten ihnen nach Erhalt ihres Aufenthaltsstatus eine Wohnung: *„Eine Gruppe Frauen habe immer Asylwerberinnen geholfen, und wenn ich einen neuen Bescheid nach einem Jahr bekommen habe, [...] {Name einer Helferin} hat gesagt: ‚Meine Freundin hat eine große Wohnung‘, und hat gesagt: ‚Ich muss schauen‘. Aber einen Tag haben wir geschaut, und wir hatten den Schlüssel. Mit Möbeln, mit Betten, und die Küche, und allem“*.

Eine andere Freiwillige, welche in der Geflüchtetenunterkunft Deutsch unterrichtete, bat ihren Mann, Nada in seiner Firma zu beschäftigen: *„Er hat gesagt, möchtest du arbeiten? Und mein Mann hat immer ‚ja‘ gesagt. [I lacht] Ich verstand es nicht, und mein Mann: ‚Ja, sie will‘. Und, was will ich? Ich verstand es nicht, was er sagt. Und er hat immer ‚ja, ja‘ gesagt. Er hat mir gesagt: ‚Du musst arbeiten‘. Aber was arbeiten? Ich kann nicht sprechen und nicht verstehen“*.

Trotz ihrer damals noch geringen Sprachkenntnisse wurde sie etwa zwei Jahre vor dem Gespräch als Sekretärin angestellt, wo sie auch bald etwas Deutsch üben konnte. Anfangs arbeitete sie nur wenige Stunden pro Woche, inzwischen drei Stunden täglich. In Zukunft würde sie noch weiter aufstocken können, Verbesserungen in ihrem Deutsch vorausgesetzt. Um sie darin zu fördern, bezahlte ihre Firma private Deutschkurse, welche sie ebenfalls drei Stunden täglich besuchte: *„Wenn ich eine gut Sprachschule suche, das ist ein bisschen teuer, und mein Chef hat gesagt ich bezahle, meine Firma bezahlt“*.

Im Büro fühlte sie sich wohl – abgesehen von regelmäßigen Diskussionen über ihr Kopftuch: *„Nicht alle mögen das. Ein bisschen nicht schön. Ich habe viele Wörter gehört - {Nada}, warum das? Warum nicht weg?‘ [...] Oder: ‚Welche Farbe haben deine Haare?‘ [...] Sie glauben, mein Mann sagt, ich muss, aber nein, ich möchte“*.

Die Agency Nadas ist somit im *Typus 3* zu verorten: Eine freiwillige Helferin bat ihren Mann um eine Stelle für Nada. Dessen Firma unterstützte sie auch in der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse und stellte ihr bei diesbezüglichen Fortschritten ein höheres Arbeitsausmaß in Aussicht.

12.33 Schabnam

Das Gespräch mit Schabnam, einer damals 25-jährigen Iranerin, fand im Jänner 2018 statt. Sie hatte im Iran Agrarwissenschaften studiert und kam 2015 zusammen mit ihrem Ehemann nach Österreich. Nach ihrer Ankunft wurde das Paar in einer Kleinstadt nahe Wien untergebracht, inzwischen lebten sie getrennt. Schabnam wohnte zum Gesprächszeitpunkt in einem anderen niederösterreichischen Ort und arbeitete in Wien.

Schon bald nach Erhalt ihres Asylstatus meldete sie sich beim AMS, wo ihr jedoch nicht bei der Arbeitssuche geholfen wurde. An Hilfsprogrammen nahm sie nicht teil, und so schrieb sie in Eigenregie Bewerbungen: *„Ich war als (...) wie sagt man, Arbeitslose angemeldet, und die haben für mich nichts anzubieten gehabt, weil ich habe, ich war fertig mit dem Deutschkurs, ich war fertig mit der Schule und der Universität, und sie hatten einfach nichts anzubieten. Also ich habe den Job selber gesucht“*.

Ihre Arbeitssuchen führten sie von einer Tätigkeit zur nächsten, die meisten auf geringfügiger Basis. So sammelte sie Erfahrung in verschiedenen Branchen: *„Ich habe schon viel gearbeitet, ich bin seit drei Jahren in Österreich, und (...) ich habe als Kellnerin, als Hilfskraft und Gärtnerin und (...) ja, als Kinderbetreuerin gearbeitet. Egal was, [I lacht] es war nur wichtig, dass ich arbeite. Egal, irgendwas. Als Tierpflegerin auch“*.

Zum Zeitpunkt des Interviews war Schabnam geringfügig als Hilfskraft in einem Büro angestellt. Dort gefiel es ihr gut, aber sie wünschte sich eine Tätigkeit, in der sie an ihre Bildungskarriere anknüpfen könnte: *„Ich habe mir immer gedacht, dass ich in Gewächshäusern arbeiten will, und die meisten Bewerbungen waren auch diesen Firmen zugeschickt. Aber ich habe dann endlich im {Gärtnereibetrieb} eine Arbeit als Gärtnerin gefunden“*. Zwei Monate nach dem Gespräch würde sie in die Gärtnerei wechseln.

Außerdem wartete Schabnam auf die Nostrifizierung ihres Bachelorstudiums und hoffte, direkt ein Masterstudium an der Universität für Bodenkultur anschließen zu können. Allgemein wollte sie auf der Straße möglichst unauffällig sein und sich in die österreichische Gesellschaft eingliedern: *„Wenn du hier in Österreich bist, dann musst du wie eine Österreicherin sein. Dann musst du die Kultur lernen, musst du die Sprache lernen, musst du auch arbeiten, musst du auch studieren, musst du dich einfach (...) mit diesen Leuten irgendwie, [I lacht] wie sagt man das? (...) Mischen vielleicht“*.

Schabnam wurde keine Unterstützung in der Arbeitssuche zuteil, weshalb alle bisherigen Tätigkeiten – und so auch die aktuelle und zukünftige Beschäftigung – auf selbsttätige Bewerbungen zurückzuführen sind. Dies führt zu einer Zuordnung zum *Typus 1*.

13. Typen von Agencies und ihrer Kontexte

In den folgenden Punkten 13.1 bis 13.4 werden die Befragten anhand der konkreten Form ihrer Arbeitsfindung zu Idealtypen zugeordnet und diese charakterisiert (Forschungsfrage b; siehe Punkt 7). Diese Typisierung wurde mittels der empirisch begründeten Typenbildung vorgenommen (Kluge 2000; Kelle & Kluge 2010; siehe Punkt 10.1).⁴⁰

Wie oben bereits angeschnitten, umfassen die in den Erzählungen der Geflüchteten hervortretenden Agencies *Flexibilität* (bis hin zum Neustart der beruflichen Karriere oder Wohnortwechsel), *Proaktivität und Selbstvertrauen*, *Selbstdisziplin* (inklusive Geduld und Beharrlichkeit), *Akquise kulturellen und sozialen Kapitals* sowie deren *Anwendung für die Arbeitssuche* (vgl. Verwiebe et al. 2019). Die Erzählungen der Interviewten behandeln jeweils mehrere dieser ausdifferenzierten Agencies. Zu erfolgreicher Arbeitsaufnahme führte dabei stets ein Zusammenspiel aus diesen, welches in seinen Grundzügen bei der nachfolgenden Beschreibung der jeweiligen Typen beleuchtet wird. Um die Agencies von 33 Geflüchteten identifizieren und typisieren zu können, werden sie an dieser Stelle also allgemeiner – als Aggregate einzelner Agencies – gefasst.

Dabei wird deutlich, dass bestimmte Typen von Agency-Aggregaten tendenziell Prävalenzen bestimmter Kontexte aufweisen. Natürlich sind alle Agencies von allen drei Kontextdimensionen geprägt (siehe Punkt 6.4); allerdings kann anhand der Erzählungen der Befragten zwischen eher vorder- und eher hintergründigen Einflüssen der Kontexte auf die jeweiligen Agencies differenziert werden: Der erste Typus, welcher sich durch *Eigeninitiative* definiert, zeigt vordergründige Relevanz sozial-psychologischer und kultureller Kontexte. Im zweiten Typus, welcher sich durch eine *aktive Nutzung des sozialen Netzwerks* auszeichnet, wirken verstärkt sozial-psychologische und sozial-strukturelle Kontexte auf die hier lokalisierten Agencies ein. Charakteristisch für den dritten Typus, in dem eine *passive Nutzung des sozialen Netzwerks* deutlich wird, sind ebenfalls maßgebliche Einflüsse sozial-struktureller und sozial-psychologischer Kontexte. Hier kehrt sich allerdings die Reihenfolge der Präzedenz um.

Nachdem hier Idealtypen gebildet wurden (siehe Punkt 10.1), kommen diese in der Praxis kaum in ihrer Reinform vor, sondern stellen sozusagen „Mittelpunkte“ der Überschneidungen der ihnen zugeordneten Erzählungen dar.⁴¹ An dieser Stelle ist außerdem anzumerken, dass beinahe alle Befragten eine gewisse Eigenständigkeit bewiesen – spätestens dem Vorstellungsgespräch mussten sie sich sie alleine stellen und konnten dieses erfolgreich bewältigen.

Schließlich muss betont werden, dass die Typisierung sich nur auf gelungene Arbeitsmarktpartizipation bezieht: Die befragten Geflüchteten hatten alle bereits Arbeit gefunden – weniger erfolgreiche Personen wurden hier also nicht berücksichtigt. Die jeweiligen Agencies der Interviewpartner:innen, welche zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation führten, kamen außerdem oftmals durch zufällige oder

⁴⁰ Die Typisierung baut teilweise auf der Masterarbeit des Verfassers auf (Schiestl 2018), welche eine Typisierung der individuellen Pfade zu einer Arbeitsmarktintegration von acht auch hier behandelten Fällen zum Inhalt hatte. Diese acht Fälle sind in der Einleitung zu den Fallbeschreibungen (Punkt 12) aufgelistet.

⁴¹ Wie Gerring (2012) argumentiert, erfüllen deskriptive Diskussionen eine performative Funktion, indem sie Sachverhalte illustrierend erklären. In diesem Sinne dienen die Verortungen von Personen in den Idealtypen der Illustration dieser Typen; sie bieten nur wenig Einblicke in die Persönlichkeiten der Befragten. Das Ziel ist hier also nicht eine endgültige Zuschreibung von Typen an Befragte, sondern die deskriptive Erörterung der Typen anhand der Erzählungen aus den Interviews.

quasi-zufällige Gelegenheiten zu tragen. Hier manifestiert sich die in den Punkten 6.4 und 6.6 behandelte temporale Einbettung von Agency: Wie in den Falldarstellungen (siehe Punkt 12) deutlich wird, verfolgten die meisten Befragten mehrere unterschiedliche Agencies, welche im Laufe ihrer Arbeitssuche in den Vordergrund traten, aber aus verschiedensten Gründen nicht unbedingt zu einer Arbeitsaufnahme führten. Da sich die nachfolgend beschriebene Typisierung auf erfolgreiche Arbeitsmarktpartizipation konzentriert, bezieht sie sich auf jene Agencies, welche zu einer Arbeitsaufnahme führten – die Agencies früherer, gescheiterter Arbeitssuchen sind hier nicht inkludiert. Durch andere Umstände wäre eine Person also eventuell einem anderen Typus zuzuordnen. Eine genauere Elaboration nicht erfolgreicher Agencies erfolgt im Kapitel V, wo im Zuge der Beschreibung des Konzepts *Enablement* die Einflüsse der Kontexte auf Agencies im Allgemeinen betrachtet werden.

13.1 Eigeninitiative: Prävalenz sozial-psychologischer und kultureller Kontexte

Dieser Typus beinhaltet erfolgreiche Agencies hin zur Arbeitsmarktpartizipation, welche sich durch Eigeninitiative in der Arbeitsfindung auszeichnen. Dazu zählen z.B. Blindbewerbungen, eigenständige Recherche über Annoncen im Internet oder aktives Fragen um einen Arbeitsplatz in einem Unternehmen. Zwar kann eine solche Agency rein aus psychisch-emotionalen, intrapersonalen Prozessen entstehen, häufig zeigen sich jedoch Einflüsse sozial-psychologischer und kultureller Kontexte ausschlaggebend: So fußen diese Agencies auf einer selbstsicheren Perspektive auf die (Arbeits-)Welt, welche tendenziell mit höherer (Aus-)Bildung und teils auch höherqualifizierten Erwerbskarrieren einhergeht. Daneben zeigen sich hier häufig Familienkulturen, welche sich etwa um wirtschaftliche Selbstständigkeit drehen, oder ein internationales, teils akademisches Umfeld (auch aus früherer Erwerbstätigkeit) als relevante Begleiterscheinungen. Agencies dieses Typus führten am ehesten zu hoch- oder höherqualifizierten Tätigkeiten, oder zu solchen, in welchen sich Chancen auf raschen Aufstieg bieten. So wurden etwa alle in den Interviews vorkommenden hoch- oder höherqualifizierten Tätigkeiten in Wissenschaft, Buchhaltung, Finanzwirtschaft, NGOs und Architekturbüros von Personen ausgeübt, welche in diesem Typus verortet sind.

Damit einher geht oft ein hohes Maß an Flexibilität, Proaktivität und Selbstvertrauen, sowie ein starker Fokus auf die Anwendung des eigenen kulturellen Kapitals (inkorporiert sowie institutionalisiert) und auf die Akquise neuen kulturellen Kapitals. Eine Zuordnung zu diesem Typus bedeutet jedoch keineswegs, dass sozial-strukturelle Faktoren keine Einflüsse für die jeweiligen Personen oder ihre Arbeitssuche ausübten – wie eingangs erwähnt, halten gerade strukturelle Rahmenbedingungen für die gesamte Gruppe der Geflüchteten große Relevanz. Für die konkrete Arbeitsfindung waren sozial-strukturelle Kontexte jedoch weniger bedeutend als für die anderen Typen. Wo etwa durch das soziale Netzwerk Hilfestellungen bei der Arbeitssuche geleistet wurden, konzentrierten sie sich in diesem Typus auf Tipps zur Recherche oder Informationen zu institutionellen und kulturellen Eigenheiten am österreichischen Arbeitsmarkt. Dabei ist nochmals festzuhalten, dass Befragte durch andere Umstände durchaus einem anderen Typus angehören könnten: Einigen von ihnen wurden Möglichkeiten aufgezeigt, welche sie nicht wahrnehmen wollten oder konnten, andere dagegen wollten aus verschiedenen Gründen keine Unterstützung in Anspruch nehmen. Manchen blieb die diesen Typus definierende Eigenständigkeit wiederum als einzige Möglichkeit, da sie schlicht keine Hilfe durch andere erhielten.

Wie in den jeweiligen Falldarstellungen beschrieben, zählen zu diesem Typus zunächst die zwölf Befragten Aren, Jamschid, Milad, Zaid, Azad, Dayyan, Omar, Leron, Fatima, Vara, Amira und Schabnam. Die drei Interviewpartner Bari, Nadim und Malek sind außerdem als Mischtypen aus dem Typus 1 und dem Typus 2 einzuordnen (vgl. Punkt 12, siehe auch Tabelle 3 in Punkt 13.4).

13.2 Aktive Nutzung des sozialen Netzwerks: Prävalenz sozial-psychologischer und sozial-struktureller Kontexte

In diesem Typus werden jene Agencies zusammengefasst, welche eine gelungene Arbeitsmarktpartizipation unter intensiver, eher aktiver Nutzung des sozialen Netzwerks der Akteure erreichen konnten. Dies beinhaltet proaktives Bitten anderer Personen um Informationen, Hilfestellungen oder die Schaffung von Gelegenheiten. Agencies dieses Typus gingen tendenziell mit mittel qualifizierten Tätigkeiten, teils auch mit Lehranstellungen einher.

Hier stehen in erster Linie sozial-psychologische, und in zweiter Linie sozial-strukturelle Kontexte dieser Agencies im Vordergrund: So herrscht bei entsprechenden Befragten ein Bewusstsein für die Möglichkeiten, welche sich durch das soziale Kapital der Befragten ergeben (könnten). Daneben sind auch spezifische, die jeweilige Identität in einer Gruppe betreffenden Denkweisen und Lebenseinstellungen prävalent – etwa die Selbstsicherheit, Fragen und Bitten zu stellen, sowie das damit verbundene Vertrauen, hierdurch mit keinen oder vernachlässigbaren Nachteilen konfrontiert zu sein. Darüber hinaus ist auch hier ein Fokus auf Selbstdisziplin, Selbstvertrauen und das eigene kulturelle Kapital gegeben, beispielsweise in Bezug auf sprachliche Fähigkeiten, welche Fragen und Bitten oft erst ermöglichen. Auch im Typus 2 wird also einige Eigenständigkeit sichtbar, häufig im Bemühen um Sprachkenntnisse und Unterstützung durch Betreuer:innen in Hilfsprogrammen, Freund:innen oder Bekannte.

Eine überwiegende Prävalenz dieses Typus zeigen die Interviews der vier Befragten Amir, Sohel, Aziza und Ayla. Daneben stellen die drei Gesprächspartner Bari, Nadim und Malek Mischtypen aus dem Typus 2 und dem Typus 1 dar (vgl. Punkt 12, siehe auch Tabelle 3 in Punkt 13.4).

13.3 Passive Nutzung des sozialen Netzwerks: Prävalenz sozial-struktureller und sozial-psychologischer Kontexte

Zu diesem Typus zählen Agencies, die ebenfalls unter intensiver, allerdings eher passiver Nutzung des sozialen Netzwerks der Akteure zu ge Glückter Arbeitsmarktpartizipation führten. Hier wurden maßgebliche Hilfestellungen an die Befragten herangetragen (z.B. komplette Bewerbungen für diese geschrieben) oder Gelegenheiten ohne deren Zutun – teils sogar ohne deren Wissen – geschaffen.

Daraus ergibt sich der vordergründige Fokus auf sozial-strukturelle Kontexte (insbesondere formale oder informale Institutionen) bei Agencies dieses Typus: Die betreffenden Befragten verdanken ihre Arbeitsfindung der Vermittlung von Arbeitsstellen oder intensiver Unterstützung bei Bewerbungen durch Hilfsprogramme bzw. in der Geflüchtetenhilfe engagierten Privatpersonen. In letzterem Fall bestand oft eine enge Bindung zwischen den Geflüchteten und ihren Unterstützer:innen, welche sich in einigen Fällen durch gemeinsames Wohnen oder familienähnliche Beziehungen äußerte. Auch hier üben sozial-psychologische Kontexte Einfluss aus - etwa gegenseitiges Vertrauen zu den vermittelnden

bzw. unterstützenden Personen und die damit verbundenen Zugehörigkeitsgefühle (auch zu Hilfsprogrammen). Damit einher geht oft auch ein hohes Maß an Flexibilität – wie aus den Interviews hervorgeht, sind die vermittelten Tätigkeiten oft nicht die ursprünglich gewünschten Berufsfelder.

Kulturelles Kapital ist natürlich in diesem Typus ebenfalls relevant, steht bei der konkreten Form der Arbeitsfindung jedoch eher im Hintergrund. Damit zusammenhängend stehen Agencies dieses Typus oft mit Lehranstellungen oder eher niedrigqualifizierten Tätigkeiten in Verbindung. Daneben kommt hier der oben angesprochenen Rolle von Gelegenheiten (bis hin zum Zufall) besondere Bedeutung zu: Viele der dem Typus 3 zugeordneten Befragten hatten auch andere Typen von Agencies verfolgt, welche aber nicht erfolgsträchtig waren. Sie alle zeigten ebenfalls tatkräftiges Bemühen um Arbeit, spätestens beim Vorstellungsgespräch.

Vordergründig zeigt sich dieser Typus in den Erzählungen der 14 Befragten Diar, Edris, Rafi, Arman, Saad, Enis, Adil, Hakim, Kamad, Jassim, Ali, Zahra, Damsa und Nada (vgl. Punkt 12, siehe auch Tabelle 3 in Punkt 13.4).

13.4 Tabellarische Übersicht

Die folgende Tabelle Z bietet eine Übersicht über die Typen von Agencies (siehe auch Punkt 12), welche für jede:n Befragte:n zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktpartizipation führten, soziodemografische Charakteristika sowie die jeweiligen Berufsstatus und Branchen bzw. Berufe. Reihenfolge und Pseudonyme bleiben dieselben wie in Tabelle A (Punkt 9.3).

Nr.	Pseudonym	Herkunft	Geschlecht	Alter	Berufsstatus	Branche/Beruf	Arbeitsfindung	Typus
1	Aren	Afghanistan	m	26	Arbeiter	Gastronomie	Eigeninitiative	1
2	Jamschid	Afghanistan	m	29	Angestellter	NGO	Eigeninitiative	1
3	Amir	Afghanistan	m	26	Leiharbeiter	Produktion / Verarbeitung	aktive Nutzung: Ethnisches Netzwerk	2
4	Sohel	Afghanistan	m	19	Lehrling	Produktion / Verarbeitung	aktive Nutzung: Institutionelle Hilfe	2
5	Diar	Afghanistan	m	19	Lehrling	Gastronomie	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
6	Edris	Afghanistan	m	21	Arbeiter (saisonal) / Schüler	Landwirtschaft	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
7	Rafi	Afghanistan	m	19	Lehrling	Handel	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
8	Bari	Afghanistan	m	19	Lehrling	Gastronomie	Eigeninitiative / aktive Nutzung: Österr. Netzwerk	Mischtyp: 1 und 2
9	Arman	Afghanistan	m	Mitte 30	Arbeiter	Reinigung	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
10	Milad	Afghanistan	m	22	Arbeiter	Produktion / Verarbeitung	Eigeninitiative	1
11	Nadim	Afghanistan	m	20	Arbeiter	Produktion / Verarbeitung	Eigeninitiative / aktive Nutzung: Österr. Netzwerk	Mischtyp: 1 und 2
12	Saad	Syrien	m	24	Angestellter	NGO	passive Nutzung: Institutionelle Hilfe	3

Nr.	Pseudonym	Herkunft	Geschlecht	Alter	Berufsstatus	Branche/Beruf	Arbeitsfindung	Typus
13	Zaid	Syrien	m	24	Angestellter	NGO	Eigeninitiative	1
14	Azad	Syrien (kurdisch)	m	Mitte 20	Angestellter	Wissenschaft	Eigeninitiative	1
15	Enis	Syrien	m	22	Lehrling	IT	passive Nutzung: Institutionelle Hilfe	3
16	Adil	Syrien	m	24	Arbeiter	Gastronomie	passive Nutzung: Ethnisches Netzwerk	3
17	Dayyan	Syrien	m	34	Angestellter	Handel	Eigeninitiative	1
18	Hakim	Syrien	m	26	Lehrling	Handel	passive Nutzung: Institutionelle Hilfe	3
19	Malek	Syrien	m	28	Angestellter	Buchhaltung	Eigeninitiative / aktive Nutzung: Österr. Netzwerk	Mischtyp: 1 und 2
20	Omar	Syrien	m	27	Angestellter	Finanzwirtschaft	Eigeninitiative	1
21	Kamad	Syrien	m	k.A.	Angestellter	Produktion / Verarbeitung	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
22	Jassim	Irak	m	40	Arbeiter	Gastronomie	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
23	Leron	Irak	m	20	Angestellter	Handel	Eigeninitiative	1
24	Ali	Iran	m	24	Arbeiter	Produktion / Verarbeitung	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
25	Zahra	Afghanistan	w	36	Angestellte (geringfügig)	Sozialarbeit	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
26	Aziza	Afghanistan	w	28	Angestellte	Kindergarten- assistenz	aktive Nutzung: Österr. Netzwerk	2
27	Damsa	Afghanistan	w	31	Angestellte	Gastronomie	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
28	Ayla	Afghanistan	w	18	Praktikantin / Lehrzusage	IT	aktive Nutzung: Österr. Netzwerk	2
29	Fatima	Syrien	w	24	Angestellte	NGO	Eigeninitiative	1
30	Vara	Syrien	w	27	Angestellte	Bürokräft	Eigeninitiative	1
31	Amira	Syrien	w	27	Angestellte	Bürokräft	Eigeninitiative	1
32	Nada	Irak	w	38	Praktikantin / Hilfskräft	Bürokräft	passive Nutzung: Österr. Netzwerk	3
33	Schabnam	Iran	w	25	Angestellte	Bürokräft	Eigeninitiative	1

Tab. 3: Typen erfolgreicher Agencies hin zur Arbeitsmarktpartizipation für jede:n Interviewpartner:in, soziodemografische Charakteristika sowie die jeweiligen Berufsstatus und Branchen bzw. Berufe.

14. Zwischenfazit: Die Agencies Geflüchteter und ihre Kontexte

Wie in den Punkten 12 und 13 beleuchtet wurde, gestalten sich die erfolgreichen Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation im Prinzip oft ähnlich, obwohl die individuellen Wege der Interviewten in den Arbeitsmarkt auf den ersten Blick sehr unterschiedlich wirken. Die eingangs beschriebenen (Teil-)Agencies *Flexibilität, Proaktivität und Selbstvertrauen, Akquise kulturellen und sozialen Kapitals* sowie *deren Anwendung für die Arbeitssuche* stellen alle für sich relevante Zutaten für eine gelungene Arbeitsaufnahme dar. Insgesamt zeigt sich jedoch, dass die jeweilige Arbeitsfindung auf Aggregaten dieser (Teil-)Agencies beruht, welche meist unter Einfluss der für sie bedeutsamen Kontexte wirken und hier zu Typen zusammengefasst wurden.

Der erste Typus – Eigeninitiative – fußt dabei vorwiegend auf den (Teil-)Agencies Flexibilität, Proaktivität und Selbstvertrauen, Selbstdisziplin sowie Akquise und Anwendung kulturellen Kapitals und hängt damit stark mit Motivation und Volition der Befragten zusammen. Hier stehen eher sozial-psychologische und kulturelle Kontexte im Vordergrund. Beim zweiten Typus – aktive Nutzung des sozialen Netzwerks – zeigen sich vor allem die (Teil-)Agencies Proaktivität, Selbstdisziplin, Selbstvertrauen sowie Akquise und Anwendung sozialen Kapitals im Vordergrund. Damit einher geht ein relativer Fokus auf sozial-psychologische und sozial-strukturelle Kontexte. Für den dritten Typus – passive Nutzung des sozialen Netzwerks – erweisen sich tendenziell die (Teil-)Agencies Flexibilität sowie Akquise und Anwendung sozialen Kapitals als relevant. Hier zeigt sich eine Prävalenz sozial-struktureller und sozial-psychologischer Kontexte.

Die beiden Typen von Agencies, welche vorwiegend unter Nutzung des sozialen Netzwerks eine Arbeitsmarktpartizipation erreichen konnten (Typen 2 und 3), sind natürlich ebenfalls von individuellen Faktoren wie Motivation und Volition abhängig: Die betreffenden Befragten nutzten die so errungenen Gelegenheiten aktiv, was auch immer eine bewusste Entscheidung bedeutet. Darüber hinaus bedeuten Gelegenheiten allein noch keinen Arbeitsplatz. Auch hier wurden teils Anpassungen der individuellen Agencies vorgenommen, wie etwa Veränderungen oder Hintanstellungen der eigenen Wertvorstellungen. Die Formen, wie diese individuellen Faktoren auf Agencies einwirken („Enablement“), werden gemeinsam mit relationalen und institutionalen Faktoren im nachfolgenden Kapitel V beleuchtet.

Darüber hinaus fällt auf, dass unter den Interviewpartner:innen keine Lehrstelle ausschließlich durch Eigeninitiative gefunden wurde, wenngleich in einem Fall ein Mischtyp aus den Typen 1 und 2 zu einer Lehre führte (Bari, siehe Punkt 12.8). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass das System der dualen Ausbildung in dieser Form eine Besonderheit des deutschsprachigen Raums darstellt. Somit dürfte in diesen frühen Phasen nach der Ankunft in Österreich die Möglichkeit einer Lehre unter Geflüchteten eher unbekannt gewesen sein. Zum Zeitpunkt der in den Gesprächen behandelten Zeiträume waren Lehren teilweise bereits während des Asylverfahrens möglich (siehe Punkt 5.1.1). Diesen Umstand nutzten Hilfsorganisationen und engagierte Privatpersonen, um in Frage kommenden Geflüchteten zu einer Ausbildung und zugleich zu einer Arbeitsstelle zu verhelfen. So könnte die Prävalenz dieser Anstellungsform in den Typen 2 und 3 erklärt werden. Daneben spielt eventuell auch der starke Fokus des Typus 1 auf das eigene kulturelle Kapital eine Rolle: Der Großteil der Befragten, bei denen dieses Aggregat von Agencies zum Arbeitsmarkterfolg führte, konnte bereits auf längere Bildungs- und/oder Erwerbskarrieren zurückblicken. Damit einher gingen oftmals Wünsche, an diese Erfahrungen und Fähigkeiten anzuknüpfen, wodurch eine Lehre auf diese Befragten geringere Attraktivität ausgeübt haben könnte.

Wie im Punkt 9.3 (vgl. auch Tabelle 1) besprochen, hatte der Großteil der interviewten Geflüchteten zum Interviewzeitpunkt einen gültigen Aufenthaltsstatus (subsidiärer Schutz oder Asyl); drei der Befragten absolvierten Lehren, während ihr Asylverfahren noch im Gange war. Die oben beschriebene Typisierung erfolgreicher Agencies hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation basiert daher auf „Positivbeispielen“ früher Arbeitsaufnahmen, wodurch sich zwar Tendenzen erkennen lassen, aber nur ein eingeschränkter Überblick über das Gesamtbild entstehen kann: Es wurden keine Geflüchteten interviewt, deren Arbeitssuche völlig vergeblich war. Alle Interviews thematisierten allerdings auch die Phasen der Asylverfahren sowie der Arbeitssuche und boten somit ausgiebige Einblicke in prekäre Situationen wie erfolglose Bewerbungen und Ablehnungserfahrungen – bis hin zu Diskriminierung und direkten Angriffen.

Letztere Aspekte betrafen die weiblichen Befragten in besonderer Weise, was sich etwa am Aspekt des Kopftuchs zeigte: Die Intersektionalität (Crenshaw 1991; Nash 2008; Pittaway & Bartolomei 2001; Bassel 2012), welcher sie als Geflüchtete und Frauen – und größtenteils auch als Musliminnen – ausgesetzt waren, wurde in allen betreffenden Interviews deutlich. Auch die interviewten Expert:innen kommunizierten umfangreich über diese und weitere strukturelle und individuelle Ursachen, welche Agencies hin zu einer Arbeitsmarktintegration und -Partizipation aus ihrer Sicht entgegenwirkten. Die Perspektiven der Expert:innen werden im anschließenden Kapitel V aufgegriffen, wo auch erfolglose Agencies (Punkt 19) ausführlicher behandelt werden.

V. Das Enablement von Agency: Ein analytisches Konzept

In diesem Kapitel wird das analytische Konzept *Enablement* vorgestellt. Es ermöglicht eine Erfassung der Formen, wie Strukturen bzw. Kontexte die Genese oder Erweiterung einer Agency beeinflussen (Forschungsfrage c; siehe Punkt 7) und bietet damit das Werkzeug, um den Prozess der Agencyentwicklung zu beschreiben. Zur Erarbeitung dienten Themenanalysen (Froschauer & Lueger 2020; siehe Punkt 10.2); neben den Interviews mit Geflüchteten flossen hier auch die Gespräche mit Expert:innen mit ein.⁴²

Enablement bezieht sich damit auf die Strukturen, innerhalb derer sich eine Agency entwickelt: Das Konzept ermöglicht die Beschreibung der Formation von Agency in Abhängigkeit dieser Strukturen. Wie in den Punkten 6.4 und 6.6 beleuchtet, werden diese Strukturen bei Emirbayer und Mische (1998) sowie Emirbayer und Goodwin (1996, 2017) relational gedacht – als kulturelle, sozial-strukturelle und sozial-psychologische Kontexte. Da sie eng interagieren, sind prinzipiell alle Formen dieser transpersonal geteilten Kontexte für Enablement relevant – wenn auch auf unterschiedliche Weisen: Sozial-psychologische Kontexte bilden die in Gruppen geteilten Muster für individuelle Interpretation, also die Abbilder der durch sozial-strukturelle Kontexte vermittelten kulturellen Kontexte. Kontexte sind relationale Begebenheiten auf der Makro- bzw. Mesoebene, welche eine Agency beeinflussen. Enablement erfasst dagegen jene individuellen Prozesse auf der Mikroebene, welche unter Einfluss der Kontexte Agency formen und entwickeln.

Mittels Enablement lässt sich also beschreiben, wie Akteure ihre Handlungsmuster (neu) formieren bzw. (neu) ausrichten. Im Zuge dessen kann nachvollzogen werden, wie Strukturen bzw. Kontexte auf Agencies einwirken und welche von ihnen sich wann für eine Agency relevant zeigen. Enablement ermöglicht somit die Formation, Anpassung und Weiterentwicklung von Agency. Es wirkt über drei miteinander verschränkte Ebenen – dem *individualen*, dem *institutionalen* und dem *relationalen* Enablement.

Das *individuale* Enablement vollzieht sich innerhalb einer Person und umfasst daher intrapersonale Faktoren der Agencyentwicklung. Auf dieser Ebene wirken Motivationen und Volitionen, internalisierte Normen sowie das inkorporierte kulturelle Kapital (Wissen und Fähigkeiten). Hier finden Adaptionen von Werten und Einstellungen statt; das damit zusammenhängende Anpassen, Erweitern oder Ablegen kultureller Praktiken und sozialer Normen mündet in eine aktive Akkulturation. Vorangegangene und parallel vorhandene Agencies der Akteure beeinflussen die aktuelle Agencyentwicklung in dieser Dimension. Beispiele für individuelles Enablement der Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation sind der Entschluss, eine Arbeit zu suchen, der Mut zur Anwendung von Sprachkenntnissen bei einem Vorstellungsgespräch trotz Unsicherheit oder das Ablegen des Kopftuchs zur Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt.

Das *institutionale* Enablement ist durch strukturell-kulturelle Faktoren der Agencyentwicklung geprägt. Hier üben rechtliche und organisationale Umstände, kulturelle Rahmenbedingungen sowie sich darin widerspiegelnde soziale Normen ihre Einflüsse auf Agencies aus. Neben kulturellen Anforderungen (z.B. sprachliche Gepflogenheiten) oder der formalen Arbeitserlaubnis umfasst dies auch institutionalisiertes kulturelles Kapital (z.B. Zertifikate) sowie objektiviertes kulturelles Kapital (z.B.

⁴² Eine Grundform des hier beschriebenen Konzepts wurde im Zuge einer Analyse der speziellen Situationen geflüchteter Frauen erstellt (vgl. Schiestl et al. 2021).

Deutschkurse im Internet). Da strukturelle und in der Mehrheitsgesellschaft übliche kulturelle Umstände Anforderungen an eine Agency stellen, werden diese strukturell-kulturellen Umstände im Zuge der Entwicklung von Agency (teilweise) erlernt. Somit geht von dieser Ebene eine passive Akkulturation aus, etwa in Bezug auf soziale Normen oder staatliche Strukturen. Beispiele für institutionales Enablement der Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation sind die Nostrifikation von Bildungsabschlüssen, Kinderbetreuungsangebote oder niederschwellig wahrnehmbare Sprachkurse.

Das *relationale* Enablement schließlich kommt im sozialen Netzwerk zum Tragen. Hier wirkt das soziale Kapital einer Person auf Agencies durch Vermittlung von Informationen, Gelegenheiten und Hilfestellungen, sowie soziale Normen über deren Einflüsse auf die sozialen Kontakte. Indem kulturelle Praktiken in gemeinsamen Handlungen eingeübt werden, vollzieht sich auch hier eine passive Akkulturation. Zu unterscheiden sind hier verschiedene Rollen sozialer Kontakte, welche sich durch *strong* und *weak ties* (vgl. Granovetter 1995) bzw. die Kontakttypen *bridging* und *bonding* (vgl. Putnam 2000) erfassen lassen. Darüber hinaus erweisen sich auch die jeweiligen Funktionen der sozialen Kontakte (*privat* oder *in offizieller Funktion*) als relevant. Beispiele für relationales Enablement der Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation sind die Hilfe bei der Formulierung einer Bewerbung, der Hinweis auf eine Plattform für Arbeitssuche oder die Vermittlung von Wohnraum oder Arbeit.

Die drei Dimensionen von Enablement sind stark miteinander verflochten; die hier beschriebene Trennung versteht sich rein analytisch. Alle drei Ebenen fließen in die Entstehung und Weiterentwicklung jeder Agency ein, wenngleich eine oder zwei der Ebenen bei einer spezifischen Agency im Vordergrund stehen können (siehe auch Abbildung 19). Dabei bildet das individuelle Enablement die Grundlage für jede bewusst verfolgte Agency, ist dabei jedoch eng mit institutionalem und relationalem Enablement verbunden. Dabei vermag eine Form von Enablement eine andere zu befördern oder ihr entgegentzulaufen. Im Fall von unzureichendem Enablement für eine Agency kann diese Agency nur begrenzt – oder gar nicht – entstehen. Anders ausgedrückt wird Agency durch die Abwesenheit von Enablement eingeschränkt oder sogar verhindert.

Im Folgenden werden die drei Dimensionen von Enablement (Punkte 15 bis 17) sowie deren Wechselwirkungen und Interdependenzen (Punkt 18) ausführlicher beleuchtet. Hier erfolgt auch eine Anwendung des Konzepts auf die in Kapitel IV identifizierten Typen. Die Abwesenheit von Enablement und die damit verbundene Einschränkung oder Verhinderung von Agency wird im Punkt 19 genauer betrachtet. Zitate aus den Interviews charakterisieren dabei die jeweils besprochenen Aspekte. Punkt 20 fasst das Konzept schließlich zusammen.

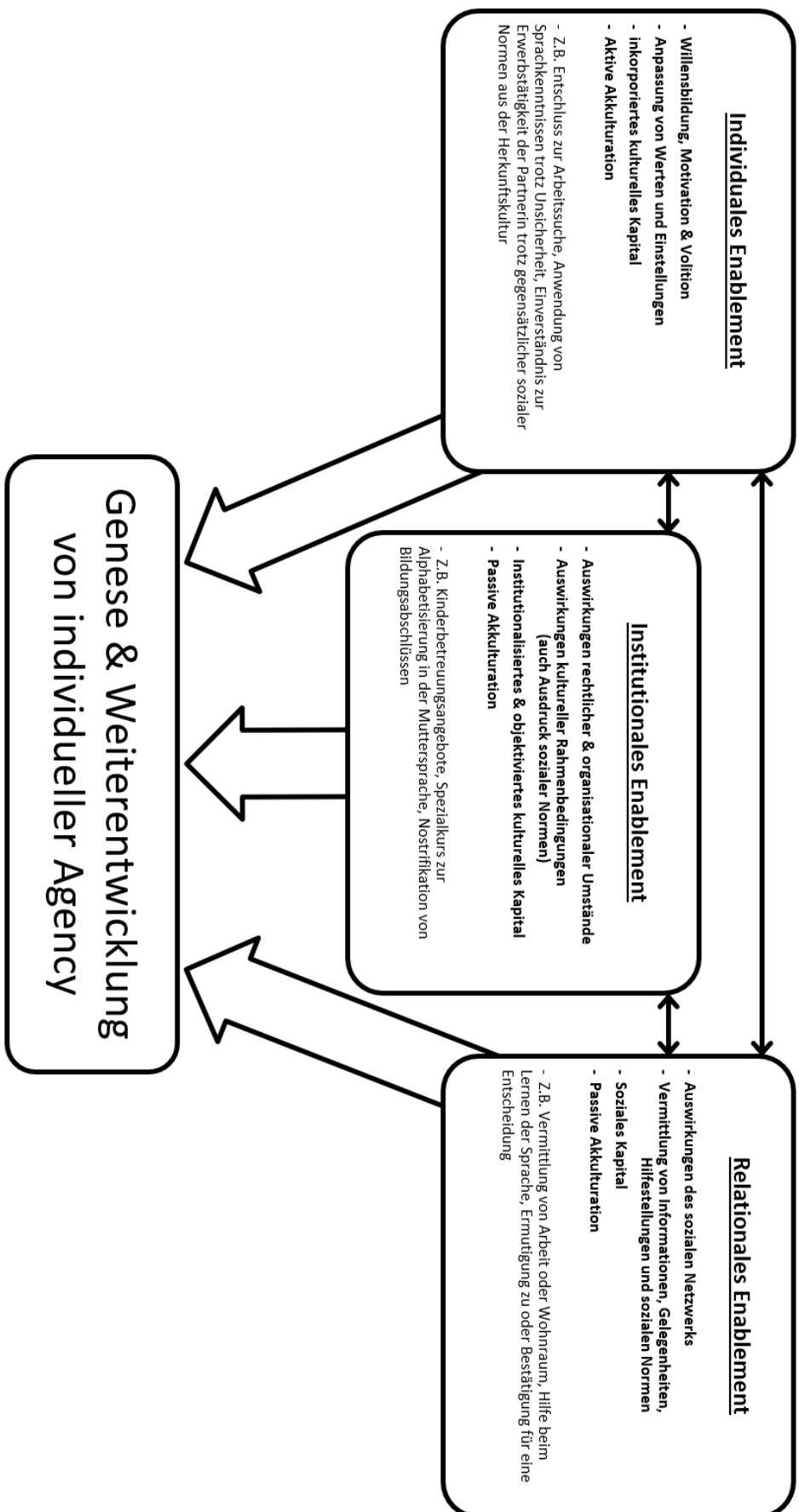


Abb. 19: Die drei Dimensionen von Enablement. Eigene Darstellung.

15. Individuales Enablement

Das individuelle Enablement wirkt innerhalb eines Individuums. Hierzu zählen psychische Prozesse wie die Formung und Etablierung des Willens, Motivation und Volition. Im Zuge dessen finden hier auch Interpretationen sozialer und kultureller Begebenheiten sowie Anpassungen der individuellen Weltanschauungen und Werte statt. Damit übt auch das inkorporierte kulturelle Kapital, also Wissen und Fähigkeiten, in dieser Dimension seinen Einfluss aus – etwa durch die Anwendung von Sprachkenntnissen, um ein Ziel zu erreichen. Werden die eigenen Werte und Einstellungen angepasst, vollzieht sich eine aktive, bewusst verfolgte Akkulturation, beispielsweise im Fall des Ablegens eines Kopftuchs. Die folgenden beiden Punkte betrachten die Hauptaspekte von individuellem Enablement genauer – die Formation von Wille, Motivation und Volition sowie Anpassungen von Weltanschauungen und Werten. Zitate aus den Interviews illustrieren die jeweiligen Aspekte.

15.1 Wille, Motivation und Volition

Individuales Enablement (und Agency im Allgemeinen) äußert sich zunächst in Form der Willensbildung. Für den hier untersuchten Fall der Arbeitsmarktpartizipation Geflüchteter ist der Wunsch zu arbeiten Grundlage der Agency-Entwicklung. Wenn eine Person nicht arbeiten möchte, wird eine Arbeitsaufnahme eher unwahrscheinlich. Natürlich kann eine diesbezügliche Agency ohne initial freie Entscheidung dazu entstehen, zum Beispiel im Fall von Sanktionierungsdrohungen durch das AMS. Auch dann setzt sich allerdings der Wille durch, der Sanktionierung zu entgehen und das „kleinere Übel“ der Arbeitsaufnahme zu verfolgen. Daher steht am Anfang der Erfassung der Agencyentwicklung hin zu Arbeitsmarktpartizipation die Nachzeichnung des entsprechenden Willens.

Wie in den Interviews deutlich wurde, liegt der Ursprung dieses Willens in der Einnahme bestimmter Rollen gegenüber sich selbst oder anderen – den eigenen Kindern, Partner:innen, dem sozialen Umfeld oder Österreicher:innen generell. Diese Rollen hingen dabei stets von sozial-psychologischen, sozial-strukturellen und kulturellen Kontexten ab: Als besonders relevant für die Formation des Willens, zu arbeiten, erwiesen sich die Selbst- und erwarteten Fremdbilder der Befragten. Darauf bauten ihre Interpretationen der jeweiligen Situationen sowie die darauf aufbauenden Erwartungen und Antizipationen möglicher Zukünfte ab.

Nun wurde Erwerbsarbeit in den Kulturkreisen, aus denen die hier untersuchte Geflüchtetenpopulation stammt, oft hauptsächlich von Männern verrichtet. Die interviewten Männer waren meist gewohnt, zu arbeiten, und sprachen daher weniger als Frauen über die Etablierung des entsprechenden Willens. Viele Aussagen der Männer zu diesem Thema drehten sich darum, dass sie schon immer arbeiten müssten, und dass sie ihr Leben in ihren Heimatländern sonst nicht bestreiten hätten können. Exemplarisch dafür steht die Erzählung Armans: *„Ich liebe arbeiten. In meinem Dorf in Afghanistan haben alle gearbeitet. Man bekommt nicht Geld vom Land“* (Arman). Damit hängt auch ein Selbstbild zusammen, welches sich auf wirtschaftliche Unabhängigkeit konzentriert. Amir drückte diesen Aspekt pointiert aus: *„Ich hasse das Sozial-Geld [I: Ja, ja], wirklich, ich hasse, ich brauche das Geld nie“* (Amir).

Dieses Selbstbild der Unabhängigkeit war auch unter den interviewten Frauen weit verbreitet, wie beispielsweise Aziza erzählt: *„Ich will selbständig sein, ja. Das ist das richtige Wort“* (Aziza). Amira

wollte sowohl dem Vorbild ihrer Mutter folgen als auch ihre Bildungserträge einsetzen: „*Meine Mutter arbeitet auch, und das ist immer, wie sagt man? Ich möchte nicht Hausfrau sein. Ich habe lange Zeit an der Uni studiert, ich möchte etwas gut machen*“ (Amira). Diese Aspekte kamen auch im Interview mit Vara zur Sprache: „*Arbeit ist für Menschen wie, wie sagt man das? Identity? [I: Identität] Identität. Ja genau. Es ist, wenn man was studiert, und nicht arbeitet, dann wird, meiner Meinung nach, dieses Studium wird verloren. Weil, er gibt nichts zum Leben oder zur Gesellschaft. Aber wenn du arbeitest und (...) gibst du was Gutes, was Neues zur Gesellschaft, zum Leben*“ (Vara). Auch für Fatimas Wille, zu arbeiten, stand vor allem ihr Selbstbild im Mittelpunkt: „*Es kommt auf meine Persönlichkeit drauf an. Ich mag es einfach, zu arbeiten, und etwas zu erreichen. Und besonders, das sage ich immer, wenn ich im Sales arbeite oder wenn ich sehe, wie meine Arbeit ins Leben findet, das macht mir am meisten Freude*“ (Fatima).

Zahras Arbeitsmotivation entstammte zum Teil ihrem Selbstbild, und zum Teil auch einer Rolle, die sie gegenüber ihren Kindern einnehmen wollte: „*Ich finde es gut, wenn meine Kinder sehen: Ja, meine Mama kann, meine Mama schafft alles, meine Mama hat Arbeit, ja, sie wollen auch. Ich mache es eigentlich für meine Kinder (lacht). Aber ich fühle mich auch wohl, wenn ich arbeite. Nach der Arbeit bin ich so froh, wirklich. Ich bin stolz auf mich*“ (Zahra). Damsa thematisierte in diesem Zusammenhang die Angleichung der eigenen Rollen an jene von Österreicherinnen als auch die Hoffnung auf soziale Kontakte: „*Ich will arbeiten! (lacht) So wie österreichische Frauen. Ich will, ja. Ich will nicht nur zuhause bleiben. Ich will arbeiten und sprechen und Leute kennenlernen. Für mich ist es sehr (...) gut*“ (Damsa).

Für Schabnam war der Aspekt der Kontaktfindung ebenfalls wichtig, wobei in ihrer Erzählung auch die Sorge um Akzeptanz in der Mehrheitsbevölkerung – und damit erwartete Fremdbilder – deutlich wurde. Darüber hinaus freute sie sich auf Einblicke in die österreichische Kultur und Lebensweise: „*Wenn du als Ausländer und (...) Arbeitssuchender bist, dann, was denken die Leute über dich? Aber wenn du arbeitest und Geld verdienst, und dann, am Arbeitsplatz, bekommst du viele Informationen über das Land, über alles, über das Leben einfach. Und dann, wirst du langsam wie (...), wirst du langsam akzeptiert, zwischen den Leuten*“ (Schabnam).

Das Bild, welches Österreicher:innen von ihnen haben könnten, war auch vielen männlichen Befragten wichtig – darunter Hakim: „*Als Flüchtlinge müssen wir etwas Gutes zeigen. Dass wir hier nicht zu Hause bleiben wollen, sondern nur in die Arbeit gehen. Und wir müssen uns in diesem Land integrieren. Nicht einfach nur zu Hause bleiben und einfach Geld bekommen. Das ist, wie sagt man das? Das ist total negativ*“ (Hakim). Amir drückte diesen Aspekt etwas positiver aus: „*Wenn jemand hier in Österreich arbeitet, ich glaube, die Österreicher und Österreicherinnen denken, er ist kein Flüchtling, er ist ein Österreicher*“ (Amir).

Eine weitere Zutat für die Entwicklung einer Agency stellt die Volition dar, diesen Willen zur Arbeitsfindung zu verfolgen. Eine starke Motivation und Volition trat etwa im Gespräch mit Omar hervor: „*When I finished the German, I had the ability to study ten hours, what I will do. And I started to study my economic, the new things, Technik in work. [...] I started to have the meetings for work, [...] a lot of that things happened together. Because I was just so quick, I wanted to finish everything in one year. That (...) was the challenge. But I told you: I started from no Euro, in this year, and I got it*“ (Omar). Dabei mussten viele der Befragten mit Frustration umgehen und Durchhaltevermögen beweisen. Ein Beispiel hierfür schilderte Zaid, der auf einer Jobmesse zu Schluss kam, viele dort vertretene Unternehmen würden nicht wirklich Arbeitskräfte suchen: „*Und ich war in dieser Messe mit Tausende Leute geredet, niemand wollte, niemand hat Stelle gehabt, sie waren einfach nur dort für Werbung.*“

Und ich war ganz sauer, weil ich brauchte echt eine bessere Arbeit“ (Zaid). Teilweise führte auch die mehrmalige Bewerbung beim selben Unternehmen zum Erfolg – etwa bei Leron: „Ja, ich habe sie alleine gefunden. Ich habe mich zweimal bei {Supermarkt} beworben. Einmal on-, online, und beim zweiten Mal bei einer Messe“ (Leron).

Jamschid, der sich noch während des Asylverfahrens als Pizzalieferant selbstständig gemacht hatte, berichtete von den Früchten seiner Volition: *„Und dann nach dem Führerschein habe ich irgendwie den Gewerbeschein, also selbstständige Arbeit, und ich konnte schon irgendwie eine Kleintransportfirma bauen, ich kann z.B. mein eigenes Auto haben und ich kann mit verschiedenen Pizzeria oder z.B. mit den Bestellungen halt oder diesen Sachen arbeiten. [...] Damals, als mein Verfahren laufend war, habe ich keinen positiven, ich habe keinen Asylstatus gehabt [I: Mhm]. Und ich hab dann, da ist eine Zeit gekommen, da hab ich überhaupt dieses Verfahren vergessen. Weil ich habe ein ganz normales Leben gehabt, ich habe mein Auto gehabt, ich habe meine eigene Wohnung gehabt, ich habe meine eigene Versicherung selber bezahlt, weil ich selbstständig gearbeitet hab, ich habe meine eigene Wohnung gehabt“ (Jaschmid).* An diesem Beispiel wird besonders deutlich, wie individuelles Enablement eine Agency befördern kann: Jamschid konnte sich durch die Verfolgung seines Willens in Eigenregie eine Erwerbstätigkeit aufbauen und so ein verhältnismäßig sehr angenehmes Leben führen. Hier zeigt sich auch, wie individuelles zu institutionalem Enablement führen kann: Die Volition, seinen Plan über mehrere Zwischenschritte zu verfolgen, führte zum Erhalt des Führerscheins und daraufhin des Gewerbescheins, was schließlich die Unternehmensgründung ermöglichte.

Auch die interviewten Expert:innen erzählten von Geflüchteten mit großer Motivation und Volition, welche sich unter anderem in gleichzeitiger Erwerbstätigkeit und Bildung äußerten: *„Die arbeitet halt, hat eine Lehre als Gastro- und Hotelfachfrau [...]. Die hat ihre Mutter [...] unterstützt. Und lebt halt von ihrem Lehrlingsgehalt. Und weil sie erst siebzehn ist, darf sie keine Abenddienste machen. Deswegen macht sie immer nur Frühdienste. Fängt um fünf Uhr an zu arbeiten, arbeitet bis zwei. Und um vier Uhr hat sie dann Abendgymnasium bis neun. Das ist halt so ihr, (schmunzelt) die lebt so. Wenn ich denke, also als ich siebzehn war, habe ich, war ich nicht so“ (Exp.: Niko).* Hohe Motivation wurde teilweise auch in den Deutschkursen festgestellt, wobei die Expert:innen hier einen Unterschied zwischen freiwilligen und zugewiesenen Teilnehmer:innen ausmachten: *„Ich habe noch nie mit so motivierten Menschen gearbeitet. [...] Ich habe sowas überhaupt noch nie erlebt. Also, die wollen am liebsten keine Pause machen, weil sonst könnten sie [I: Spannend] was verpassen, aber halt sicher auch weil sie freiwillig kommen. Weil sie nicht geschickt werden“ (Exp.: Birgit).*

Auf dem Weg zu einer Arbeitsaufnahme standen die meisten Geflüchteten außerdem vor der Aufgabe, Deutsch zu lernen. Dieser Aspekt benötigte für alle Befragten ein hohes Maß an Motivation und Volition, was sich insbesondere am Arbeitsaufwand zeigt: *„Am Anfang habe ich zu Hause immer 8 Stunden am Tag gelernt, um die deutsche Sprache gut beherrschen zu können“ (Hakim).* Die Unterschiede zwischen dem in Kursen gelehrteten Hochdeutsch und den regionalen Dialekten in Österreich heben dies nochmal hervor, wie etwa Aren erklärt: *„Ich spreche Hochdeutsch. Und wenn jemand Hochdeutsch spricht, dann verstehe ich das. Wenn jemand Dialekt spricht, konnte ich das nicht verstehen. Und die Leute denken, dass ich kein Deutsch kann. Und, dass ich das nicht verstehe. Aber sie wissen selber nicht, dass sie Dialekt sprechen. Wie sollte ich das denn verstehen? Ich habe hochdeutsch gelernt, nicht Dialekt [I: Ja. Ja. Ja.]. Zum Beispiel: Im Lager sagen sie immer ‚amoi‘. Das heißt ‚irgendwann‘. Und ‚a moi‘ heißt ‚einmal‘ Das ist beides das gleiche. Wie soll ich das verstehen?“ (Aren).*

Ihren Weg zu Deutschkenntnissen verfolgten die Befragten auf unterschiedliche Weisen. Viele absolvierten Kurse, einige nahmen an Sprachcafés oder privaten Fördergruppen teil, andere lernten vorwiegend im Selbststudium: *„Ich habe nicht so viele Deutschkurse besucht, ich habe auf Youtube gelernt und habe im Deutschkurs die Prüfung gemacht“* (Nadim). Manche konnten dabei bereits auf individuelles Enablement zurückgreifen – zum Beispiel, wenn Englischkenntnisse ihre Deutschkenntnisse beförderten. Dazu zählt Jamschid, welcher sich im Selbststudium auf ein hohes Niveau brachte: *„Ich habe mich schon angemeldet, aber [I: Ja, ja] als Arbeiter habe ich keine Zeit gehabt oder so [I lacht]. Aber ich kann schon Englisch, und Englisch hat mir geholfen. Irgendwie mit YouTube oder Google-Website. [...] Und auch Lesen, ich meine, ich verstehe die deutschen Bücher nicht, also jetzt schon ein bisschen, aber ich lese die Zeitung, ich lese manche Artikel, ich lese online ‚Spiegel‘, oder ‚Die Zeit‘, oder ‚Standard‘, oder so“* (Jamschid). Andere verfolgten das Ziel, ihr Deutsch zu verbessern, durch Freiwilligenarbeit. Einer davon war Milad, der in einem Altenheim aushalf: *„Ja diese freiwillige Arbeit hilft mir so viel. Ich war den ganzen Tag mit den Leuten und die alten Leute haben viel Geduld, sie sprechen ganz langsam, ganz nett. Sie sind immer in diesem Haus, das war gut für sie auch, weil die Zeit vergeht ein bisschen schneller für sie und für mich auch“* (Milad).

15.2 Anpassungen von Weltanschauungen und Werten

Anpassungen von Weltanschauungen und Werten können zur Entwicklung einer Agency notwendig werden, wenn ein Missverhältnis zwischen Kontexten besteht. Zutage tritt dies etwa bezüglich der Rollen von Frauen in der österreichischen Gesellschaft, welche einige gravierende Unterschiede zu jenen in den Herkunftskulturen der Geflüchteten aufweisen. Das wohl markanteste Beispiel für diesen Punkt betrifft physische Gewalt und wurde von einer Expertin berichtet, welche Werte- und Orientierungskurse hielt: *„Es muss klar sein nach so einem Kurs, dass, äh, dass eben Gewalt also wirklich verboten ist. Und dass der Staat eben dann eingreift und die Betroffenen schützt. Mmm, es ist auch, es gab auch schon eine Evaluierung unter, und zwar [...] hat dann eine Afghanische Frau gesagt, ahm, oder ein, der Mann hat gesagt, seine Frau ist nach Hause gekommen vom Werte-Orientierungskurs und hat zu ihm gesagt: ‚Du darfst mich nicht mehr schlagen, das ist in Österreich verboten‘“* (Exp.: Magdalena). Hier schwingt institutionales Enablement mit, welches zum individuellen Enablement der betreffenden Frau führte: Die im Kurs vermittelten Inhalte (also die entsprechenden Gesetze in Österreich) gaben der Verfolgung ihres Willens, die Schläge zu unterbinden, den notwendigen Rückhalt.

Ebenfalls bezeichnend für eine Anpassung von Weltanschauungen und Werten ist die schon oben besprochene Erwerbstätigkeit von Frauen, welche in den Herkunftskulturen häufig sozialen Normen widersprach. In den Interviews wurde wiederholt thematisiert, dass die kulturellen und sozialstrukturellen Kontexte in den ethnischen Gruppen dabei oft noch an diesen Normen ausgerichtet waren - teils zeigten auch die sozial-psychologischen Kontexte der Befragten noch diese Prägung. Exemplarisch dafür steht eine Erzählung der Expertin Magdalena, welche in ihrer Arbeit mit Geflüchteten häufig auf traditionelle Familienstrukturen traf: *„Es gibt ja auch sehr, sehr viele Frauen [...], die arbeiten und tolle Jobs haben, aber in vielen Familien ist es schon so, äh, dass der Mann eher das Oberhaupt [I: Mhm] ist, und einmal, äh, der, der Erste ist, der eine Arbeit findet“* (Exp.: Magdalena). Aufgrund der wirtschaftlichen Situationen in Folge von (Bürger-)Kriegen setzte allerdings gezwungenermaßen ein teilweises Umdenken ein, wie etwa Nada schilderte: *„Im Irak gibt es (...) wenig Frauen die arbeiten, weil man nicht darf. Der Mann braucht es, dass die Frau zu Hause bleibt, kochen,*

kaufen, und sich um die Kinder kümmern. Und der Mann arbeitet. Aber, durch den vielen Krieg und die Probleme sind die Männer gestorben oder so etwas, musste eine Frau arbeiten“ (Nada).

Laut einer weiteren Expertin scheint in Österreich eine ähnliche Entwicklung im Gange zu sein – allerdings nicht aufgrund einer Abwesenheit der Männer, sondern aufgrund eines bei Frauen pragmatischeren Zugangs zu Arbeit: *„Auf der einen Seite sind die Frauen aus Afghanistan so, wie man auch hört natürlich, seit 40 Jahren total unterdrückt, [...] auf der anderen Seite zum Teil irrsinnig starke Frauen, und da ist es auch sehr klar für uns mittlerweile, dass in vielen Familien [...] die Frauen in erster Linie arbeiten und nicht die Männer. Die Frauen sind eher bereit, egal was es gibt, ich muss arbeiten, und sie sind es auch gewohnt (...) wirklich hart zu arbeiten“ (Exp.: Irsia).* Außerdem entstand durch die Unterschiede zwischen der österreichischen und den Herkunftskulturen oftmals Anpassungsbedarf der eigenen Werte, wie Irsia weiter ausführt: *„Weil die Frauen einfach eine ganz andere Vorstellung haben, was so klassische Berufe, eine Friseurin zum Beispiel, in Afghanistan oder in Syrien, macht, und welche Aufgaben es hier gibt. Zum Beispiel, wenn wir bei Friseurinnen bleiben, eine Friseurin in Afghanistan, Iran oder Syrien hat bis jetzt nur mit Frauen zu tun gehabt. Das heißt, da sind ja die Friseursalons getrennt, Männer und Frauen“ (Exp.: Irsia).*

Ein weiteres, in den Interviews oft behandeltes Beispiel für die Anpassung von Werten ist das Ablegen des Kopftuchs. Dieses stellt in Österreich nach wie vor ein häufiges Hemmnis bei der Arbeitssuche dar, was viele der befragten Frauen vor einige Herausforderungen stellte. Einige nahmen es in Folge dieser Umstände ab, was individuellem Enablement entspricht. Dieses erhöhte die Chance auf institutionales und relationales Enablement in Österreich. Aziza erzählte beispielsweise von der Aufforderung ihrer zukünftigen Vorgesetzten beim Vorstellungsgespräch, das Kopftuch abzulegen. Die Argumentation dahinter übernahm sie auch für sich persönlich: *„Weil, die Chefin, oder andere haben gesagt: ‚Es ist besser ohne Kopftuch‘. Weil, da sind alle Frauen, und ich wollte nicht, dass die Kinder denken: ‚Aha, warum hat sie ein Kopftuch, warum haben wir kein Kopftuch?‘ Das Kindern zu erklären ist ein bisschen schwer“ (Aziza).* Dabei stießen jene befragten Frauen, welche das Kopftuch abnahmen, teilweise auf Probleme mit der eigenen ethnischen Gruppe – insbesondere mit den Männern: *„Die sind sehr streng, und wenn eine afghanische, oder egal, eine muslimische Frau kein Kopftuch trägt, denken sie, das ist eine ganz schlechte Frau, und wir dürfen alles machen mit dieser Frau, mit diesem jungen Mädchen. Und das war total unangenehm, und da war ich so (...) als ich mit einem Flüchtling Kontakt gehabt habe, war ich mit Kopftuch, sonst war ich ohne Kopftuch“ (Ayla).* Der Experte Farzan berichtete ebenfalls vom Wertewandel, welcher gerade männliche Geflüchtete intensiv beschäftigte. Diese hätten sowohl die im Vergleich mit ihren Herkunftskulturen große Freizügigkeit österreichischer Frauen als auch die davon beförderte gesteigerte Freizügigkeit der Frauen aus ihren Heimatländern erst verarbeiten müssen: *„Aber im Laufe der Zeit haben sie akzeptiert, dass andere ohne Kopftuch gehen und halb nackt [l lacht] auf der Straße gehen“ (Exp.: Farzan).*

Die Rollen von Frauen in Österreich waren für viele Geflüchtete nicht nur bezüglich dieser Aspekte, sondern auch allgemein schwer zu erfassen. Die Expertin Birgit beschrieb, wie vonseiten der männlichen Teilnehmer damit umgegangen wurde, dass sie als Frau einen Kurs hielt: *„Die wissen oft nicht, wo sie mich einordnen sollen. Weil, ich bin mindestens so alt wie ihre Mütter, wenn nicht älter, verhalte mich aber überhaupt nicht wie ihre Mütter [...]. Das haben Frauen zum Beispiel gar nicht, also die Frauen die ich kenne die haben, müssen mich nicht einsortieren, also die (...) müssen dann nicht betonen, dass ich wie ihre Schwester bin, oder wie ihre Mutter, oder wie weiß ich nicht was. Ja, das müssen die nicht. Sondern, da (...) gibts einfach eine, eine andere Verbindung. Aber die Männer schon. Die müssen das für sich schon einsortieren“ (Exp.: Birgit).*

Abgesehen von diesen die Geschlechterrollen betreffenden Aspekten sind hier auch die Unterschiede in den Arbeitsmärkten relevant, welche einer Anpassung der Weltanschauungen der Geflüchteten bedurften. Die in den Interviews diesbezüglich am Häufigsten angesprochene Adaption betraf die Ausrichtung des österreichischen Arbeitsmarkts auf Zertifikate, deren Bedeutung auch in den Abschnitten zum institutionalen Enablement (Punkt 16) sowie dessen Abwesenheit (Punkt 19) behandelt wird. Die Akademiker:innen unter den Befragten waren dies zwar gewohnt; für viele andere (insbesondere jene, die handwerkliche Berufe ausgeführt hatten) bedeutete diese – für sie neue – Anforderung allerdings auch eine Anpassung der eigenen Weltanschauung und damit individuelles Enablement. Dies gelang einigen weniger gut – wie etwa Milad in seinem Interview ausdrückte: *„Ich habe das früher gelernt, ich kann alles machen, als Fliesenleger. Und für ein Papier soll ich wieder drei Jahre (...) lernen? Das ist für mich ein bisschen komisch“* (Milad). Andere stellten sich aber schnell darauf ein: *„Ich wollte was in der Hand haben, deshalb mache ich die Lehre, damit ich ein Zertifikat oder irgendetwas habe“* (Enis).

16. Institutionales Enablement

Über institutionales Enablement beeinflussen rechtliche und organisationale Umstände sowie in weiterer Folge kulturelle Rahmenbedingungen und soziale Normen eine Agency. Im Fall der Arbeitsmarktpartizipation Geflüchteter sind die wichtigsten davon der Aufenthaltsstatus, die Arbeitserlaubnis und die Marktstruktur; diese wurden im Punkt 5.1 besprochen. Weitere sehr bedeutsame – weil einen großen Anteil der Geflüchteten betreffende – Aspekte sind hier die staatlichen und halbstaatlichen Kurse, deren Besuch in manchen Fällen freiwillig, in anderen Fällen verpflichtend war. In deren Rahmen sowie in Hilfsprogrammen (und teils auch von Unternehmen) wurden Unterstützungsleistungen angeboten, welche von Informations- bis hin zu direkter Arbeitsvermittlung reichten. Informationsvermittlung betraf hier insbesondere die oben genannten rechtlich-strukturellen, aber auch kulturelle Aspekte. Dies trug zur Überwindung von Hürden aufgrund kultureller Unterschiede und abweichenden sozialen Normen bei, womit sich in dieser Dimension eine passive Akkulturation vollzieht. Hierzu zählt auch das objektivierte kulturelle Kapital, also Wissensträger wie Informationsbroschüren. Daneben wirkt hier auch das institutionalisierte kulturelle Kapital (zum Beispiel nostrifizierte Bildungsabschlüsse). Im Folgenden werden die Formen von institutionalem Enablement näher besprochen anhand von Zitaten aus den Interviews illustriert.

16.1 Rechtliche und organisationale Umstände

Für alle Befragten waren irgendwann auf ihrem Weg rechtliche und organisationale Begebenheiten, etwa Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis, entscheidende Themen. Obwohl hier ausschließlich Interviews mit bereits erwerbstätigen Geflüchteten analysiert werden, wurden diese Aspekte in den Gesprächen wiederholt thematisiert. Rafi beispielsweise war noch im Asylverfahren, hatte aber bereits eine Arbeitsstelle vermittelt bekommen. Daher musste er sich nach drei Schnuppertagen um eine offizielle Erlaubnis durch das AMS bemühen, welche eine Form institutionalen Enablements darstellt: „Sie [die Vermittlerin der Stelle, Anm.] hat gesagt: ‚Du musst zum AMS gehen und noch ein paar Formulare ausfüllen, sonst kannst du nicht weiterarbeiten. Wenn du keinen Bescheid vom AMS bekommst, dann kannst du auch nicht diesen Job bekommen‘. Ich habe das Formular ausgefüllt und an die Leute geschickt, und (...) seit gestern habe ich wieder Post bekommen von {Unternehmen}, [I: mhm] und sie hat gesagt: ‚Du hast den positiven Bescheid vom AMS, jetzt kannst du zur Arbeit kommen‘“ (Rafi). Einige der Interviewpartner:innen wollten noch weiter gehen und die österreichische Staatsbürgerschaft erlangen. Das damit einhergehende institutionale Enablement würde über die Gleichstellung am Arbeitsmarkt hinausgehen und sie zu vollwertigen Mitgliedern der Gesellschaft machen, inklusive Wahlrecht. Zaid war einer derjenigen, die diesen Status anstrebten: „Ich glaube, das ist für dich auch interessant, die Staatsbürgerschaft [I: Ahja, mhm]. Mhm. (...) Äh, ich war beschäftigt mit die, die ganze Antrag und die Prüfung nachher und jetzt bin ich halt damit fertig und [...] erleichtert, ja“ (Zaid).

Institutionales Enablement führte teilweise direkt zur Aufnahme von Erwerbstätigkeit, etwa im Fall von Arbeitsvermittlung durch Hilfsprogramme oder Veranstaltungen. Unter jenen, die diese Art institutionalen Enablements erfuhren, war Leron. Seine Erzählung diente bereits als Beispiel für Durchhaltevermögen im Kapitel für individuelles Enablement (siehe Punkt 15.1). Er fand seine Anstellung über eine Jobmesse: „Ja ich habe sie alleine gefunden, ich habe mich zweimal bei {Supermarkt} beworben. Einmal on-, online, und beim zweiten Mal bei einer Messe“ (Leron). Auch Zaid

wurde auf diesem Weg fündig: *„Und ich war in dieser Messe, mit tausende Leute geredet, niemand wollte, niemand hat Stelle gehabt, sie waren einfach nur dort für Werbung. Und ich war ganz sauer, weil ich brauchte echt eine bessere Arbeit, ein bisschen ruhiger. [...] Hab dann meine Chefin getroffen, einfach zusammen geredet, dann hab ich sie gefragt, ob sie Stelle hat und sie hat ja gesagt“* (Zaid). Fatima wurde direkt als Mitarbeiterin in ein Hilfsprogramm rekrutiert, an welchem sie gerade teilnahm: *„An einem Tag sie hat mir geschrieben, wir haben eine gute Nachricht, wir wollen wachsen und wir wollen jemanden von den {ProgrammtTeilnehmer:innen} als Mitarbeiter haben“* (Fatima).

Abgesehen vom formalen Status und Arbeitsvermittlung zählen zu dieser Dimension von Enablement auch verschiedene Kursangebote, welche von konkreter, für den Arbeitsmarkt relevanter Bildungs- und Praxisvermittlung bis hin zu Freizeitaktivitäten reichte. Diesen Reichtum an potenziellem institutionalem Enablement nutzte beispielsweise Ayla für sich aus: *„Es gibt auch so viele Möglichkeiten, zum Beispiel so viele Deutschkurse, die sind kostenlos, oder so viele Kurse. Wenn man interessiert ist, kann man das gerne machen. (...) Ich habe auch mehrere Kurse gemacht. Zeichenkurs, Klavier, ja. Computerkurs, ja“* (Ayla).

Besondere Relevanz hielten dabei Sprachkurse, die für die meisten Geflüchteten verpflichtenden Werte- und Orientierungskurse (siehe Punkt 16.2) sowie der „Kompetenzcheck“. Letzterer hatte zum Ziel, die Fähigkeiten, Berufserfahrungen und (Aus-)Bildungskarrieren der Teilnehmer:innen zu erfassen. Diese Hilfe zur (Selbst-)Einordnung in die Marktstruktur sowie die Informationsvermittlung zur Verwertbarkeit dieser Fähigkeiten sollte Geflüchtete dabei unterstützen, sich am Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Damit wurde institutionales Enablement für Agencies hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation vermittelt. Aus den Erfahrungen mit diesen Kursen entstanden noch weitere Projekte, welche auf so erkannte Herausforderungen zugeschnitten wurden und weitere Formen institutionalen Enablements bereitstellten. Die Expertin Irsia war an einigen davon beteiligt: *„Aus dem Kompetenzcheck haben wir mittlerweile zwei andere Projekte auch entwickelt, weil wir gesehen haben, gerade bei Frauen aus Afghanistan, dass eine große Anzahl in der eigenen Sprache nicht alphabetisiert ist, daraus haben wir einen Alphabetisierungskurs in der Muttersprache und parallel Deutsch entwickelt“* (Exp.: Irsia). Neben solchen Alphabetisierungsprogrammen wurden auch weiterführende Bildungsprojekte ins Leben gerufen: *„Wir haben einen Kurs, {Kursname}, wo wir immer wieder Frauen aus einem Kompetenzcheck auch hinschicken. Die müssen jetzt keine (...) 15 bis 20 sein, auch die, die etwas älter sind, machen das ganz gerne, immer auch, damit sie nachher einen Vorbereitungskurs für den Pflichtschulabschluss machen. [...] Denn ohne Pflichtschulabschluss kann man wirklich gar nichts machen“* (Exp.: Irsia).

Allgemein stellten in Österreich anerkannte (Aus-)Bildungsabschlüsse für die Geflüchteten zugleich eine große Chance und eine große Hürde dar. Einige der Befragten hatten Probleme mit der Ausrichtung des österreichischen Systems auf Zertifikate: *„Und ich habe auch Fliesenleger gelernt, aber leider habe ich kein Zertifikat dafür, ich kann das sehr gut aber ich habe kein Zertifikat. Und ohne Zertifikat kann ich in Österreich nicht arbeiten. (lacht) Weil, alle brauchen ein Zertifikat. Es ist egal ob du das gut kannst oder nicht, wenn du ein Zertifikat hast, ist das alles“* (Milad). Andere dagegen sahen die daraus erwachsenden Möglichkeiten im Vordergrund. Saad etwa hoffte auf institutionales Enablement durch finanzielle Absicherung, um seine berufliche Weiterbildung zu fördern: *„Ich war in der Schule, dann hab ich gesagt: ‚OK, ich mache eine Ausbildung. Zuerst brauche ich einen fertigen Pflichtschulabschluss, der dauert eineinhalb Jahre, und dann krieg ich so 820 Euro, also Mindestsicherung-Geld““* (Saad). Auch die Lehre bedeutete für viele der Interviewpartner:innen eine Möglichkeit, institutionales Enablement hin zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktpartizipation zu

erhalten. Wenn bereits Berufserfahrung bestand, konnten teilweise Kurzformen von Lehren absolviert werden. Diesen Weg verfolgte auch Hakim: *„Ich mache eine verkürzte Ausbildung. Das ist eine Alpha-Ausbildung, Alpha bedeutet Arbeitsplatznahe Qualifizierung“* (Hakim).

Mit diesem Fokus auf formale Abschlüsse zeigt sich institutionales Enablement für niedriger und höher Gebildete gleichermaßen relevant. So mussten viele Geflüchtete lange auf die Anerkennung von Bildungsabschlüssen warten. Andere dagegen hatten Glück – sie erhielten schnell das entsprechende Dokument und damit institutionales Enablement. Azads Studienabschluss beispielsweise wurde schnell nostrifiziert, und so konnte er sich schon bald nach seiner Ankunft bei seinem zukünftigen Arbeitgeber, der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, bewerben: *„Ja ich habe das auch nicht erwartet, sie haben mir gesagt: ‚Drei Monate‘, und nach zehn Tagen haben sie es mir schon geschickt“* (Azad). Für Omar dagegen ergab sich eine eigenartige Situation – er durfte seinen in Syrien erlangten Bachelortitel nicht führen, aber direkt in den Masterstudiengang einsteigen. Damit erhielt er eingeschränktes institutionales Enablement: *„I need this title, because I have the bachelor in economic, from (Ort). And here I got the Anerkennung. But without title. They wrote: ‚You can use your title for private companies, but for the passport or anything like that, you cannot use the title‘. For the title, I have to make one year the university here, or I make the master, and I chose to make the master“* (Omar).

Teilweise waren auch Arbeitgeber:innen gewillt, institutionales Enablement für Agencies hin zur Arbeitsmarktpartizipation aufzubringen – wie im Fall der Vergabe von Arbeitsplätzen oder Lehrstellen an unterqualifizierte Geflüchtete: *„Das waren vor allem große Unternehmen, die gesagt haben, ähm: ‚Ganz ehrlich, wir haben die Ressourcen, auch jemanden so anzulernen‘, und sie sehen diese Maßnahme eher sinnvoll für (unv.) die das halt wirklich brauchen“* (Exp.: Julia). Gerade für die Praxiserfahrung in Unternehmen gab es teilweise auch staatliche Förderung, sodass etwa Versicherung und Entgelt durch das AMS übernommen wurden. Die Expertin Irsia beschrieb diese Form institutionalen Enablements so: *„Dass sie in Firmen dann bis zu zwölf Wochen arbeiten, weiterhin über das AMS Wien versichert sind, auch ihr Geld vom (...) von der Mindestsicherung oder auch den AMS Bezug weiterhin bekommen. Das heißt, die Firma hat keinerlei Kosten, auch keinerlei Verpflichtung. Aber die haben drei Monate die Möglichkeit, das einmal mitzuerleben, und viel zu lernen. Und da ergeben sich teilweise dann auch Jobs“* (Exp.: Irsia).

Neben dem großen Thema der formalen Bildung spielen aber auch andere organisatorische Aspekte bedeutende Rollen. So mussten zum Beispiel Kurse, die auch auf Mütter abzielen, in darauf abgestimmten Rahmen angeboten werden, wie die Expertin Andrea beschrieb: *„Wenn die Kurse keine Kinderbetreuung dabei haben, dann können halt Mütter zum Beispiel nicht kommen. [...] Das heißt, man muss auch schauen, dass man Frauenkurse plant, und dass die Zeiten passen, mit den Kinderbetreuungspflichten, und nahe zum Wohnort, und (...), also es gibt schon viele Faktoren“* (Exp.: Andrea). Auch unbegleitete minderjährige Geflüchtete bedurften spezieller Programme – wie jenes zur Vermittlung von Pat:innen, in dessen Genuss auch Ayla kam: *„Als ich in dieser WG war, die uns, jedes Mädchen oder jeder Jugendliche hat eine Patin bekommen, und die, diese Familie war zuerst meine Patenfamilie und danach meine Gastfamilie“* (Ayla). In manchen Fällen konnte besonders starkes individuelles Enablement auch zu ungewöhnlichem institutionalem Enablement führen, wie etwa Zahras Streben, ihren Kurs trotz Schwangerschaft zu absolvieren, veranschaulicht: *„Sie wollten am Anfang nicht die erste Ausbildung bezahlen, aber sie haben es schon bezahlt, jetzt sind sie zufrieden. Sie haben gemeint, ich kann das nicht, weil ich schwanger war, aber (...) trotzdem habe ich es geschafft“*

(Zahra). Nachdem hier offenbar an Richtlinien vorbei gefördert wurde, dürfte allerdings auch ein gewisses Maß an relationalem Enablement mitschwingen.

16.2 Kulturelle Rahmenbedingungen und soziale Normen

Die kulturellen Rahmenbedingungen und sozialen Normen in Österreich haben auf alle hier lebenden Menschen großen Einfluss. Geflüchtete und allgemein Personen aus anderen Kulturen betrifft dieser Punkt jedoch auf besondere Weise, da diese sich auf viele Unterschiede einstellen müssen. Jamschid, welcher selbst mit Geflüchteten arbeitete, erklärte die Unterschiede zwischen den Kulturen mit deren jeweiligen Ausrichtungen auf Individualismus oder Kollektivismus: *„Ich kann schon auch das gut verstehen, weil die Österreicher oder in ganz Europa die Leute leben zu (...) individuell sagen wir mal. Wir (...) haben so ein gesellschaftliches Leben, verstehst du? [I: mhm] Ich meine jetzt damit, (...) eine ganze Familie, zum Beispiel die Kinder, die Enkelkinder, die Eltern, Großeltern, die wohnen zum Beispiel in Afghanistan in einer, (...) unter einem Dach. Und hier ist, ähm, nach dem 18 (...) geht jeder seinen eigenen Weg halt jetzt, ja? Unabhängig von, äh, Geschlecht, männlich, weiblich. Und daher ich kann auch das gut verstehen, weil die Leute sind hier so beschäftigt mit sich selber, äh, (...) dass die, äh, nicht so sind wie wir das erwarten von denen jetzt, ja?“* (Jamschid). Institutionales Enablement bestand hier vor allem in der Vermittlung von Informationen über die österreichische Kultur und hier geltende soziale Normen, womit eine passive, extern initiierte Akkulturation einhergeht. Dasselbe Ziel verfolgten die Werte- und Orientierungskurse, wovon etwa Edris erzählte: *„Und das Wichtigste, meine Kultur und eure Kultur ist Tag-und-Nacht-Unterschied. Und das habe ich von meinem Lehrer gelernt, wie funktioniert die Kultur von Österreich“* (Edris). Im Rahmen dieser Kurse wurde ein breites Spektrum oft fundamentaler Themen besprochen. Der Experte Ramil umriss das in seinen Kursen vermittelte institutionale Enablement am Beispiel des Freiheitsbegriffs: *„Da muss man eine ganze Woche erklären. Was heißt Freiheit? Die Freiheit ist das Programm eines Tages. (...) Einen Dialog zwischen denen machen, jeder soll erklären was das bedeutet“* (Exp.: Ramil).

Wie schon im Punkt 15.2 besprochen, stellen die Geschlechterrollen auch in der Arbeitswelt ein großes Thema bezüglich unterschiedlicher kultureller Rahmenbedingungen und sozialer Normen dar. Dies betrifft gerade die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau. Von diesbezüglichem institutionalem Enablement in ihren Kursen berichtete unter anderem die Expertin Irsia: *„Und das ist, woran wir sehr, sehr stark arbeiten, dass sie wirklich an Selbstvertrauen gewinnen. Es ist teilweise überhaupt diese Erkenntnis, ich darf arbeiten. Das heißt, so Sachen, woran wir am Anfang auch nicht gedacht haben, dass den Frauen einmal klar werden muss: ‚Ich darf arbeiten, und eigentlich darf mich niemand dran hindern‘. Eigentlich. Denn, was die Männer dann dazu sagen, ist eine andere Geschichte“* (Exp.: Irsia). Sie versuchte, auch die jeweiligen Männer für diese Perspektive zu gewinnen: *„Wir laden die männlichen Verwandten, ob das jetzt die Ehemänner sind, die Kinder sind, wer auch immer, mit dazu ein, um darüber zu diskutieren, was es für Vorteile hat wenn frau arbeiten geht“* (Exp.: Irsia). Andere Kursträger legten ebenfalls Priorität in diesen Themenkomplex: *„Wir bemühen uns natürlich schon speziell um die Frauen, also da gibts schon (...) Tendenzen, dass man da mehr schaut, dass man auch wirklich den Frauen vermittelt, warum es wichtig ist zu arbeiten“* (Exp.: Jan).

Dabei spielten auch das Kopftuch, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen sowie die in Österreich häufig gemischtgeschlechtliche Arbeit (etwa bei Friseur:innen und in der Pflege) gewichtige Rollen. Auch zu diesen Aspekten wurde in den Kursen sensibilisiert und informiert, was ebenfalls wesentliche

Formen institutionalen Enablements darstellt. Für den Erfolg dieser Kurse zeigte sich auch kulturelle Anschlussfähigkeit ausschlaggebend: *„Es ist sicherlich einfacher, wenn wir in, den Frauen in der Muttersprache reden, wir kennen den Kulturkreis, wir kommen aus dem Kulturkreis“* (Exp.: Irsia). Die Abstimmung von Kursmodalitäten auf spezielle Bedürfnisse bedeutete hier weiteres institutionales Enablement. Dazu zählte beispielsweise Kinderbetreuung, um Müttern Kursbesuche zu ermöglichen, oder ein Angebot von Kursen nur für Frauen. Die Expertin Andrea reflektierte hierzu ihre Erfahrungen: *„Oder ein Thema war natürlich, wenn jetzt ein Kurs, es gibt ja fast nur männliche Asylwerber, oder die, die meisten, wenn jetzt nur ein oder zwei Frauen in dem Kurs sind, und eine ist krank, dann (...) die zweite will nicht alleine in einer Gruppe mit Männern sitzen“* (Exp.: Andrea).

Abgesehen von Geschlechterthemen wurden in den Gesprächen mit Expert:innen auch andere kulturelle Unterschiede der Arbeitswelt deutlich – zum Beispiel bezüglich der Zugänge zu Hierarchie und Autorität, wie die Expertin Birgit beschrieb: *„Was sie, glaube ich, nicht wirklich gelernt haben in ihren Herkunftsländern, ist so dieses, (...) wenn mir was in der Arbeit was nicht gefällt, dann darf ich meinem, zu meiner Führungskraft hingehen und darf das mit meiner Führungskraft diskutieren. Das geht ja überhaupt nicht, ja. Also, Chef ist Chef“* (Exp.: Birgit). Sie schilderte auch Probleme mit dem sich in Österreich ausbreitenden Ansatz von Teambuilding und gemeinsamer Reflexion: *„Oder vielleicht einmal eine Teamentwicklung [...]. Also die haben überhaupt nicht verstanden warum sie da jetzt, irgendwie, über irgendwas balancieren sollen oder irgendwas gemeinsam aufbauen sollen. Und das dann analysieren sollen, wer jetzt da was gemacht hat, das war, die haben das überhaupt nicht verstanden“* (Exp.: Birgit). Diese Themen wurden daraufhin in ihren Kursen behandelt und so institutionales Enablement vermittelt.

Ein weiterer Aspekt unterschiedlicher Kulturen und sozialer Normen betraf die Einhaltung von Arbeitszeiten und Terminen, wie die Expertin Irsia erzählte. Ihre Organisation bot diesbezüglich institutionales Enablement sowohl in Form von Information und Sensibilisierung als auch in Form von Vermittlung zwischen Unternehmen und ihren Angestellten: *„Auch mit der Pünktlichkeit. Wenn ich, ich weiß es aus dem Iran, (lacht) wenn ich dort eine Viertelstunde zu spät komme, bin ich noch nicht zu spät. Wenn ich in Wien eine Viertelstunde zu spät komme, bin ich eindeutig zu spät dran. [...] Diese Pünktlichkeit ist sowieso ein Riesenthema. Das hören wir von Unternehmen auch. Und, auch bei solchen Sachen, dass wir sagen, bevor der gekündigt wird, ruft uns bitte an, wir reden und wir klären die Situation einfach“* (Exp.: Irsia). Auch bezüglich der Ängste einiger Geflüchteter, Unwissenheit einzugestehen, leisteten Irsia und ihre Kolleg:innen institutionales Enablement: *„Arbeitsanweisungen werden teilweise nicht verstanden, und man traut sich nicht, nachzufragen, weil, wie schaut das aus, wenn ich am ersten Tag gleich zehn Fragen stelle? Anstatt zu sagen, ok, besser ich stelle am ersten Tag zehn Fragen und kenne mich dann aus, als in zwei Wochen kommt mein Chef dann drauf, dass ich das und das falsch gemacht habe. Das sind so Sachen, wo wir halt Zeit investieren müssen“* (Exp.: Irsia).

Dieses Beispiel verweist auf noch einen grundlegenden Aspekt kultureller Unterschiede: Die deutsche Sprache stellt in Österreich für die meisten Branchen ein Musskriterium dar, was für viele Geflüchtete große Herausforderungen bedeutete. So berichtete etwa Rafi von seinen Schwierigkeiten mit diesen Anforderungen: *„Ja, ein Vorstellungsgespräch ist auch nicht einfach, die fragen einfach: ‚Was ist deine Sprache?‘, oder, was, was soll ich hier sagen? Unsere Sprache ist hier, wir haben keine Erfahrung, wir können nicht in einem halben Jahr oder in einem Jahr perfekt Deutsch lernen, ich habe es so viel versucht, aber ich es habe nur ein bisschen gelernt“* (Rafi). Institutionales Enablement ging diesbezüglich vor allem von Sprachkursen aus, welche teils privat, teils (halb-)öffentlich organisiert waren.

Eine andere Form institutionalen Enablements entstammt der Abkehr von den strengen Voraussetzungen zu Deutschkenntnissen. Dies kam in den Befragungen allerdings nur in Einzelfällen zum Vorschein und betraf hauptsächlich akademische und hochqualifizierte Umfeldler, wo Englisch eine gängige Verkehrssprache darstellt. Malek beispielsweise stellte nach der Arbeitsaufnahme seine Sprachkurse zurück, da an seinem Arbeitsplatz – eine Privatuniversität – ohnehin meist Englisch gesprochen wurde: *„When I started to work, just I start to speak just English“* (Malek). Auch Azad, der zum Gesprächszeitpunkt sein Doktorat absolvierte und dafür ein Stipendium erhielt, nutzte als Verkehrssprache im professionellen Kontext beinahe ausschließlich Englisch. Dayyan nutzte die Chance auf derartiges institutionales Enablement, als er während eines Einkaufs in einem Bekleidungsgeschäft wahrnahm, dass die Filialleiterin mit einem Mitarbeiter Englisch sprach: *„She was talking in English with the staff. [...] Then I send in my CV, and the next day they answered to me to invite me for an interview, and after two days I started directly“* (Dayyan). Für die Arbeitsfindung Adils waren tiefergehende Deutschkenntnisse ebenfalls nicht erforderlich – er arbeitete in einem Gastronomiebetrieb, in dem (abseits des Inhabers) ausschließlich Geflüchtete tätig waren. Beim Vorstellungsgespräch halfen ihm Freunde, die ebenfalls dort angestellt waren: *„Die Sprache Deutsch ist schwer ein bisschen, und meine Freunde, das erste Mal, und meine Freunde translate for me“* (Adil). Adil erfuhr hier also sowohl institutionales als auch relationales Enablement. Auch Nada wurde diese Kombination zuteil – ihr Vorgesetzter stellte sie als Sekretärin ein, obwohl sie noch wenig Deutsch konnte. Außerdem finanzierte ihre Firma ihr einen privaten Sprachkurs: *„Wenn ich eine gut Sprachschule suche, das ist ein bisschen teuer, und mein Chef hat gesagt ich bezahle, meine Firma bezahlt“* (Nada).

Wie institutionales Enablement für Geflüchtete aus seiner Sicht idealerweise organisiert sein sollte, umriss der Experte Farzan folgendermaßen: *„Das reicht nicht, wenn wir sagen: Integration ab dem ersten Tag. (...) Das ist nur eine Rede auf dem Papier. Genügend Deutschkurse, Informationen in der Muttersprache in allen Bereichen. Über die Gesellschaft, die österreichische Kultur, über den Arbeitsmarkt. Darüber, die zu Sprachen lernen, mit der Hilfe von Afghanen, die Übersetzen und ein bisschen erklären was ein Verb ist, was ein Adjektiv ist, was eine Eigenschaft ist, was Artikel bedeuten“* (Exp.: Farzan).

17. Relationales Enablement

Im relationalen Enablement wirkt das soziale Kapital – also die Kontakte einer Person – auf eine Agency. Diese Kontakte beeinflussen Agencies, indem sie Informationen bereitstellen, Akteure direkt in der Verfolgung oder Entwicklung einer Agency unterstützen, auf Gelegenheiten hinweisen oder diese selbst schaffen. Nachdem das soziale Netzwerk einer Person von sozialen Normen angeleitet wird, üben hier auch diese (indirekten) Einfluss aus. Dabei vollzieht sich auch hier eine passive Akkulturation, da sich diese Normen sowie kulturelle Praktiken in gemeinsamen Handlungen niederschlagen.

In dieser Dimension erweisen sich außerdem die unterschiedlichen Rollen der Kontakte als relevant. Diese können als *bridging* oder *bonding social capital* sowie durch *strong* oder *weak ties* charakterisiert werden: Granovetter (1995) beschreibt die Intensität der Beziehungen zwischen einer Person und ihren sozialen Kontakten als „weak ties“ und „strong ties“ (schwache und starke Bindungen). *Weak Ties* bezeichnen eher lose Bekanntschaften, *Strong Ties* solche zu engen Freund:innen oder zur Familie. Putnam (2000) differenziert außerdem zwischen überbrückendem (*bridging*) und bindendem (*bonding*) Sozialkapital. Kontakte der Ausprägung *Bridging* bezeichnen dabei jene zu Personen außerhalb der eigenen (soziodemografisch abgrenzbaren) Gruppe. Kontakte der Ausprägung *Bonding* beschreiben jene zu Personen innerhalb der eigenen Gruppe. Für den hier untersuchten Fall der Agencyentwicklung Geflüchteter in Richtung Arbeitsmarktpartizipation kann diese Abgrenzung zwischen Österreicher:innen und der eigenen ethnischen Gruppe angenommen werden: Obwohl innerhalb der ethnischen Gruppen große Unterschiede etwa im sozioökonomischen Hintergrund bestehen, bestehen zwischen diesen und der österreichischen Bevölkerung teils fundamentale Unterschiede – etwa bezüglich Kultur, Sprache und des Wissens um Strukturen.

Putnam (ibid.: 22ff) bringt dabei Strong Ties mit Bonding und Weak Ties mit Bridging in Verbindung. In den Gesprächen mit Geflüchteten und Expert:innen wurden diese beiden Verbindungen mit Abstand am häufigsten thematisiert, es wurden aber auch die anderen Kombinationen angesprochen. Wenn auch selten anzutreffen, barg insbesondere die Kombination Strong Ties und Bridging (also enge Beziehungen zu Österreicher:innen) großes Potential für relationales Enablement. Die folgenden Betrachtungen der Aspekte des relationalen Enablements werden wiederum durch Zitate aus den Interviews kontextualisiert.

17.1 Bonding und Weak Ties

In der Kombination Bonding und Weak Ties werden eher lose Beziehungen verortet, welche zu Personen aus der eigenen ethnischen Gruppe bestehen; sie wurde von den Gesprächspartner:innen nur selten angesprochen. Von relationalem Enablement durch solche Kontakte berichteten nur zwei Befragte, wobei dieses in einem Fall sehr intensiv war: Diar wurde direkt nach seiner winterlichen Ankunft in Österreich von einem Afghanen aufgelesen, welcher schon lange in Wien lebte. Dieser unterstützte ihn in dieser prekären Situation: „*Er hat gesagt: ‚Du bist hier neu‘, und dann habe ich gesagt: ‚Ja‘. Und er hat gesagt: ‚Wenn du wenn du möchtest, kannst du heute bei mir übernachten‘, und dann habe ich gesagt: ‚OK, sehr gerne‘. Und dann bin ich zu ihm gegangen, und dann hat er, hat er für mich gekocht und alles erzählt, wie es hier ist mit wohnen, oder arbeiten, oder alles, über die Leute. Und dann, am nächsten Tag, hat er, hat er mir gezeigt, wie kann, wie kann man nach Traiskirchen [zum Erstaufnahmezentrum, Anm.] fahren‘* (Diar).

Im anderen in den Interviews thematisierten Fall wurde relationales Enablement in Form von Informationsvermittlung geleistet – nämlich durch Ratschläge zu Branchen, in denen Geflüchtete unkompliziert Arbeit finden könnten: Aren wollte nach Salzburg ziehen und lernte über eine Bekannte einen Afghanen kennen, der dort arbeitete. Ihn bat er um Hilfe bei der Arbeitssuche: *„Und ihn habe ich auch gefragt, wie er es geschafft hat eine Arbeit zu finden. [I: Ja, ja] Und dann habe ich gefragt, ob er mir hilft, dass ich auch eine Arbeit finde. Er hat gesagt, er habe am Anfang von einem Personaldienst (...), also Personaldienst“* (Aren). Dort wurde er zwar eingestellt, war aber mit den häufig wechselnden Aufgaben und Arbeitsplätzen unzufrieden, weshalb er einen weiteren Bekannten aus Afghanistan um neuerlichen Rat bat: *„Und dann bin ich zu dem hingegangen, und er hat gesagt: ‚Wenn du eine fixe Arbeit haben willst, gehe nicht zu den Personalfirmen. Geh in die Gastronomie. Wenn dich da jemand einmal nimmt, dann machst du nur 2 Wochen Probezeit, und danach bleibst du für immer. So lange du willst‘“* (Aren).

17.2 Bonding und Strong Ties

Die Kombination Bonding und Strong Ties betrifft vor allem Freunde aus der eigenen ethnischen Gruppe sowie die eigene Familie, sie wurde in den Interviews häufig thematisiert. Direktes relationales Enablement für Agencies zu Arbeitsmarktpartizipation wurde hier allerdings nur in wenigen Fällen geleistet – es war zumeist eher indirekt ausgeprägt, etwa in Form emotionaler Unterstützung.

Einer jener Fälle, in denen sich direktes relationales Enablement bezüglich einer Arbeitsfindung durch diese Kombination der Kontaktformen ergab, war Zaid. Ein syrischer Freund erzählte ihm von einer Jobmesse, welche sie gemeinsam besuchten: *„Ein Freund hat mir gesagt, ja, vielleicht interessiert dich das, hab ich gesagt, ja natürlich, und habe mich gleich angemeldet“* (Zaid). Dort war Zaid allerdings enttäuscht, da er wenig Aussichten auf eine Stelle vermutete, und wollte die Messe wieder verlassen. Sein Freund überredete ihn, noch zu bleiben – kurz darauf kam Zaid mit seiner zukünftigen Vorgesetzten ins Gespräch: *„Und ich war in dieser Messe mit Tausende Leute geredet, niemand wollte, niemand hat Stelle gehabt, sie waren einfach nur dort für Werbung. Und ich war ganz sauer, weil, ich brauchte echt eine bessere Arbeit, ein bisschen ruhiger und (...), und dann wollte ich gehen, aber mein Freund hat gesagt, nein, bleib noch bei mir“* (Zaid). Später machte ihn ein anderer Freund, ebenfalls aus Syrien, auf die Möglichkeit einer Ausbildung als Lebens- und Sozialberater aufmerksam: *„Und ein Freund hat mir von dieser Ausbildung, (...) äh, erzählt, und hab’s weiterrecherchiert und ich war im Infoabend dort. Und ich habe gesagt: ‚Ja, es klingt interessant‘, und hab’s auch angefangen“* (Zaid).

Auch Amir erhielt von einem Freund aus Afghanistan direktes relationales Enablement – dieser organisierte ein Vorstellungsgespräch bei seinem Vorgesetzten, welches für Amir in eine Beschäftigung mündete: *„Ich habe mit meinem Freund geredet, und mein Freund hat gesagt: ‚Ja, schau mal, ob ich sprechen mit meinem Chef, ob das geht. Ich mache einen Termin aus, du kannst mit meinem Chef reden‘“* (Amir). Ähnlich erging es Adil, der einige Freunde in Wien hatte, welche er bereits aus Syrien kannte. Einer davon vermittelte ihm einen Arbeitsplatz in einem Restaurant, in dem auch er tätig war: *„Ich wohnte in {Ort}, kam hier nach Wien (unv., Besuch?), und ein Freund, und dann schaute ich diesen Freund. Und dann, wann ich den Bescheid hatte, kam ich nach Wien, und diese Freunde arbeiten, einer meiner Freunde arbeitet in dem Restaurant {Name}“* (Adil). Dieser Freund übersetzte auch teilweise beim Vorstellungsgespräch: *„Die Sprache Deutsch ist schwer ein bisschen, und meine Freunde, das erste Mal, und meine Freunde translate for me“* (Adil). Seine erste Tätigkeit, die allerdings nicht entlohnt

wurde, fand auch Azad über das soziale Netzwerk seines bereits in Wien wohnenden Onkels: *„Ich habe zuerst in einem Hotel gearbeitet, ich habe sechs Monate in dem Hotel unbezahlt gearbeitet, habe nur versucht die Sprache zu lernen. [I: Ja] Ja. Es war bei einem Freund von meinem Onkel“* (Azad).

Eine andere, eher indirekte Form relationalen Enablements, welches von Kontakten der Ausprägungen Bonding und Strong Ties ausging, war Unterstützung durch die Familie bei der Anpassung von Werten und Einstellungen. Dies betraf insbesondere die schon bei den anderen Dimensionen besprochenen Geschlechterrollen. Als etwa Ayla sich entschloss, ihr Kopftuch abzulegen, erhielt sie relationales Enablement durch ihre Mutter: *„Und da war ich auch selber sehr neugierig wie es eigentlich ohne Kopftuch ist, und ich habe es probiert und es hat mir gut gefallen. Und da habe ich auch mit meiner Mutter darüber gesprochen, es war OK für sie“* (Ayla).

In ihrem Vorhaben, zu arbeiten, wurde beispielsweise Aziza von ihrem Ehemann und ihrer Familie in Afghanistan unterstützt: *„Aber sie [die Familie in Afghanistan, Anm.] haben gesagt: ‚Wenn du jetzt einen Beruf hast, ist das auch super, weil, es ist besser, als du Hause zu bleiben und immer, und irgendwas ist passiert‘. Aber mein Mann ist, ist einverstanden. Sehr. Er hat kein Problem, das ist mein Leben. Ich will arbeiten, [I lacht] er will es auch“* (Aziza). Wenn Frauen erwerbstätig und Kinder im Spiel waren, musste außerdem der Haushalt neu organisiert werden. Angesichts der traditionellen Rollenverteilungen bedeutete auch die Übernahme von Reproduktionsarbeit durch den Mann relationales Enablement für Agencies hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation. In der Familie von Damsa und Arman arbeitete sie mehr als er, und so übernahm Arman nach und nach auch Haushaltsaufgaben: *„Manches Mal koche ich am Vormittag für die Kinder. Aber manches Mal kocht mein Mann (lacht). Er muss es lernen“* (Damsa). Arman antwortete auf diese Aussage lächelnd: *„Ich habe Reis gekocht. Ich habe Spaghetti gekocht, Reis gekocht“* (Arman).

17.3 Bridging und Weak Ties

Ebenfalls häufig in den Interviews angesprochen wurde die Kombination Bridging und Weak Ties. Von Kontakten dieser Art ging für die Befragten das meiste relationale Enablement für Agencies hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation aus. Hierunter fallen eher lose Kontakte zu Österreicher:innen, hauptsächlich zu Lehrer:innen und Berater:innen in verschiedenen Kursen, Hilfsprogrammen oder privaten Initiativen, sowie zu Beamten:innen und Angestellten bei Behörden oder dem AMS. Da sich in den Gesprächen je nach Funktion einige Unterschiede im Umgang mit den Befragten zeigten, kann diese heterogene Gruppe weiters in *private Kontakte*, jene *in offizieller Funktion* sowie eine *Mischform* ausdifferenziert werden: Gemäß der Erzählungen von Geflüchteten wie Expert:innen waren Kontakte zu Personen in rein offizieller Funktion dabei häufig sachlich und aufgabenorientiert. Die Unterstützung vieler (bezahlter oder unbezahlter) Mitglieder von Hilfsorganisationen ging dagegen oft über ihre offizielle Funktion hinaus. Personen, die dieser Mischform angehören, vermittelten relationales Enablement häufig in Form der Initiierung von institutionalem Enablement. Diese sowie private Kontakte bargen großes Potential für relationales Enablement – sie zeigten oft starkes Engagement.

Dass viele Personen in offizieller Funktion wenig sinnvolle Unterstützung leisteten, zeigte sich beispielsweise an der Kursvergabe durch das AMS, wie der Experte Azra erzählte: *„Ich habe keine gute Erfahrung mit dem AMS gehabt, überhaupt nicht. Ich habe Klienten gehabt, zum Beispiel, ein alter Mann aus Afghanistan, er war Analphabet. Und er ist zu mir gekommen und er hat gesagt, er versteht*

es überhaupt nicht, weil er ist mit vielen Leuten in einem Zimmer, Deutschkurs, die, die jahrelang da sind und die können sehr gut Deutsch. Aber es war der einzige Kurs,) der einen Platz frei hatte, den haben sie ihm zugeschrieben. Ich (...), wie gesagt, die Leute gehen zum AMS und kommen und sagen: ‚Es hat uns überhaupt nicht geholfen‘. Weil, (...) die fühlen sich trotzdem alleine gelassen, weil, entweder, keine Ahnung, die meinen, das ist nicht ihre Aufgabe, sich wirklich mit ihnen hinzusetzen und Arbeit zu finden“ (Azra). Hierauf wird im Abschnitt zur Abwesenheit von institutionalem Enablement (Punkt 19.2) noch näher eingegangen.

In den Interviews mit Geflüchteten kam allerdings durchaus relationales Enablement durch Personen in offizieller Funktion zur Sprache. Wie schon im Punkt 16.1 dargestellt, berichtete etwa Zahra von ihrer Betreuerin beim AMS, welche offenbar an bestehenden Richtlinien vorbei eine Ausbildungsfinanzierung freigab und sich auch persönlich interessierte: *„Sie wollten am Anfang nicht die erste Ausbildung bezahlen, aber sie haben es schon bezahlt, jetzt sind sie zufrieden. Sie haben gemeint, ich kann das nicht, weil ich schwanger war, aber (...) trotzdem habe ich es geschafft. Sie hat immer gefragt: ‚Wie geht’s dir, mit dem kleinen Baby, funktioniert es?‘ Ich sagte immer: ‚Ja, es funktioniert, Gott sei Dank‘. Sie ist eine Freundliche. Sie hat mir versprochen, im September einen Job zu finden, nachdem sie in den Kindergarten geht“ (Zahra). Auch Hakim erzählte von einer AMS-Betreuerin, welche relationales Enablement leistete: *„Ich mache eine verkürzte Ausbildung. Das ist eine Alpha-Ausbildung, Alpha bedeutet Arbeitsplatznahe Qualifizierung. Das ist über Land Salzburg und AMS. Das war (...), sagen wir wie etwas geklappt hat. Am Anfang hat meine Betreuerin von der AMS mich viel unterstützt. Am Anfang war es ein bisschen kompliziert, dass ich eine Arbeit mache ohne Zeugnis, ohne Ausbildung von Österreich“ (Hakim).**

Ebenfalls zu dieser Form von Kontakten zählen jene mit den interviewten Expert:innen, sofern diese relationales Enablement in ihrer offiziellen Tätigkeit leisteten. Die Expertin Julia beschrieb etwa ihre Gratwanderung zwischen Empfehlungen zur Erleichterung der Arbeitssuche und gleichzeitiger Wahrung der Selbstbestimmungsempfindungen ihrer Kursteilnehmer: *„Wir vermitteln ihnen schon ganz klar, dass sie es in diesem österreichischen Arbeitsmarkt leichter haben, wenn die das Kopftuch abnehmen, also das, das ist so. Ahm, es ist ihre Entscheidung, ob sie es tun oder nicht. Ahm, wir haben auch eine, die, die trägt Kopftuch, die sagt, wenn es, wenn es das Unternehmen wünscht, würde sie es auch abnehmen. Also, wir versuchen, das sehr neutral zu thematisieren“ (Exp.: Julia). Damit wurde relationales Enablement sowohl durch Informationsvermittlung als auch durch Bestärkung der eigenen Wünsche bezüglich des Kopftuchs geleistet. Auch die Expertin Magdalena bemühte sich um Informationsvermittlung, die über das reine Abarbeiten von Aufgaben hinausgeht – etwa im Versuch, geflüchteten Männern die Arbeitsaufnahme ihrer Frauen schmackhaft zu machen: *„Ich versuch’ dann oft, zu vermitteln, naja, ah, sie können Job suchen, ihre Frau kann Job suchen, damit erhöhen sie natürlich total die Chance, dass einer von beiden eine Arbeit findet“ (Exp.: Magdalena).**

Dass allerdings gerade im Fall von engagierten Betreuer:innen und Lehrer:innen in Kursen nicht immer klar zu trennen war, was in offizieller Funktion und was eher privat geschah – und dass auch die Wahrnehmungen Geflüchteter und jene der Kursleiter:innen divergieren konnten – drückte etwa die Expertin Birgit pointiert aus: *„Mir war das eigentlich nicht klar, wie irrsinnig wichtig ihnen dieser Deutschkurs ist, nämlich (...) nicht der Deutschkurs, es geht nicht ums Deutsch, sondern (...) wie wichtig eigentlich wir ihnen sind, ja. Und wie, wie, wie zentral das ist in ihrem Leben. Das war mir eigentlich nicht bewusst“ (Exp.: Birgit). Solche Mischformen aus offiziellen und privaten Zugängen waren auch in den Gesprächen mit Geflüchteten immer wieder Thema. Personen, die beide Rollen bekleideten, waren (bezahlt oder unbezahlt) in Hilfsorganisationen aktiv und engagierten sich in diesem Kontext*

stark. Dabei stießen diese häufig institutionales Enablement an, was eine indirekte Form relationalen Enablements darstellt.

So wurde Edris eine Stelle über eine Lehrerin in der Schule, die er besuchte, vermittelt: *„Ja, weil, ich hab die Arbeit durch Kontakt mit meiner Lehrerin gefunden, und ich finde, Kontakt ist super mit den anderen Leuten. Hab durch den Kontakt von meinem Lehrer die Arbeit gefunden, und er ist ganz nett zu mir“* (Edris). Aren erzählte von einer Betreuerin in einem Hilfsprogramm, die für ihn eine Arbeit fand und auch die Formalitäten erledigte: *„{Name} war meine Betreuerin. Und {Name} hat das alles ausgemacht, damit ich hier mit dem Arbeiten anfangen kann. Mit der Hilfe für Jugendliche und Kinder“* (Aren). Saad wurde durch engagierte Mitarbeiter:innen einer Hilfsorganisation zu AMS-Terminen begleitet. Dazu erhielt er finanzielle Unterstützung – was ein Paradebeispiel von durch relationales Enablement ermöglichtem institutionalem Enablement darstellt. Außerdem wurde er später in besagter Organisation angestellt: *„Und {Hilfsorganisation} hat mir geholfen, zuerst beim AMS, und sie haben meine Miete bezahlt für 2 Monate. [...] [I: Mhm] Die {Hilfsorganisation} hat mir viel geholfen, und sie haben einen Job gefunden. Sie haben mir gesagt: ‚Wir brauchen jemanden als Nachtdienst in einer Asylunterkunft, willst du arbeiten?‘ Dann hab ich gesagt: ‚Ja gerne‘“* (Saad).

Enis wurde ebenfalls relationales Enablement durch eine Beraterin in einem Hilfsprogramm zur Bewerbung vermittelt: *„Ich hatte vor einem Jahr den Hauptschulabschluss abgeschlossen. Und da gab es ein Projekt, Lehre oder Ausbildung suchen. Wo man sich bewerben muss, wie man eine Bewerbung schreiben kann. Und da habe ich eine Bewerbung geschrieben mit einer Beraterin. Die kam, die hat damals bei (...) {Hilfsprogramm} gearbeitet“* (Enis). Ähnliche Erfahrungen machte auch Hakim: *„Sie haben mir viel geholfen. [...] Das ist freiwillig. Die Gruppe macht das so freiwillig. Ich habe meiner Betreuerin von {Programm zur Arbeitsvermittlung} fast täglich 2 Bewerbungen geschickt, sie hat die Bewerbungen kontrolliert. Manchmal hat sie die Bewerbungen verbessert. Dann habe ich die Bewerbungen geschickt. So ist das bei mir. Ja, dann hat es über AMS und Arbeitsstiftung geklappt“* (Hakim).

Daneben wurde auch durch rein private Initiativen zur Geflüchtetenhilfe sowie durch Privatpersonen ohne strukturelle Einbindung viel Unterstützung geleistet. Diar erzählte beispielsweise von einer Gruppe, die sich innerhalb ihres Ortes organisierten, um Geflüchtete zu unterstützen. Dieses Netzwerk fand für ihn einen Arbeitsplatz: *„Die {Name} kennt ihn, und ich glaube in {informeller Unterstützerkreis für Geflüchtete} wir haben eine Gruppe auf Facebook, [...] und er, er ist manchmal dort, er schreibt manchmal dort und (...) deshalb hat {Name} ihm geschrieben, ja und dann [I: Ah, OK] ich habe einfach ihn im Handelskai getroffen und dann haben wir über die Arbeit gesprochen“* (Diar). Als Rafi aus seiner Geflüchtetenunterkunft in einen anderen Ort übersiedelt werden sollte, wandte er sich an eine Gruppe Freiwilliger in seinem Ort. Eine von ihnen nahm ihn bei sich auf, damit er den Transfer nicht antreten musste: *„Dann habe ich die Leute von {Ort} kennen gelernt, zum Beispiel Frau {Name}, Frau {Name} und Frau {Name}. Dann habe ich einen Transfer nach Oberösterreich bekommen, dann habe ich gesagt: ‚Leider will ich nicht in eine andere Stadt, sondern hier bleiben‘. Und hier etwas lernen, ich hatte hier Deutschkurs und die Schule für den Schulabschluss. Ja, und ich wollte eigentlich hier bleiben und lernen, und (...) und ich habe mit der Chefin gesprochen, sie hat gesagt du musst gehen, sonst muss hier jemand eine Email schicken oder (...) hierher kommen. Und Frau {Name} ist hergekommen, sie hat gesagt du kannst jetzt in {Ort} privat wohnen“* (Rafi). Nada berichtete von einer Person, die Nada und ihrer Familie ihre Wohnung kostenlos überließ: *„Eine Gruppe Frauen habe immer Asylwerberinnen geholfen, und wenn ich einen neuen Bescheid nach einem Jahr bekommen habe, [...] {Name} hat gesagt: ‚Meine Freundin hat eine große Wohnung‘, und hat gesagt: ‚Ich muss schauen‘. Aber einen Tag haben wir*

geschaut, und wir hatten den Schlüssel. Mit Möbeln, mit Betten, und die Küche, und allem“ (Nada). Damsa und Arman wurden ihre Arbeitsplätze durch private Helfer:innen vermittelt, welche einen Deutschkurs organisierten: „Also wir haben hier in {Ort} viele Freunde und wir haben freitags immer Deutschkurs in {Ortsteil}. Da haben wir viele Leute kennengelernt und die helfen uns. Sie haben für uns, für meine Mutter und meinen Vater einen Job gefunden“ (übersetzender Sohn von Damsa und Arman).

Eine vielversprechende Möglichkeit für Geflüchtete, potentielle Unterstützer:innen kennenzulernen, war Freiwilligenarbeit – einige Befragte konnten so Kontakt zu engagierten Österreicher:innen herstellen, welche später relationales Enablement leisteten. So lernte etwa Leron durch Freiwilligenarbeit im Erstaufnahmezentrum Traiskirchen einen freiwilligen Helfer kennen, der ihn bei sich aufnahm: *„Und der (Name) mich von Traiskirchen in seine Wohnung geholt“ (Leron).* Auch Jassim lernte so eine Gruppe engagierter Privatpersonen kennen, welche ihm seine Wohnung sowie seine Arbeitsstelle vermittelten: *„Because his friendship with the Austrian neighbours in {Ort} is amazing, for that they were running to help him because he was also helping them all the time. They fixed this for him, one of the neighbours knew the owner of the restaurant and they talk to him for {Jassim}, and the man was good he didn't mind for 20 hours every week. [...] And the same people who offered him a job, they found the house for him also. They helped him so much in the living and the working“ (übersetzender Freund von Jassim).* Ähnlich erging es auch Malek, der Unterstützung durch zwei Freiwillige erhielt. Eine davon finanzierte ihm Deutschkurse: *„I met one lady, she's from Austria, and she started to help me, because she told me: 'Now, you don't have status here, and nobody can pay for you'. [...] So, she helped me to, she paid for me, in Sprachenzentrum, at, ah, in university“ (Malek).* Darüber hinaus half ihm ein ebenfalls so kennengelernter Universitätsprofessor bei einer Bewerbung: *„So I sent my CV and also my cover letter. But my cover letter, I didn't write it. And I asked Mr., I asked Professor {Name} to do it for me, and he did, and I think, he helped me about this“ (Malek).*

Andere Gelegenheiten zur Herstellung eines Kontakts, welcher in relationales Enablement mündete, ergaben sich eher zufällig – wie im Fall von Zahra: *„Unsere Kinder gehen in die gleiche Schule. Und wir haben uns immer begrüßt, und ja, sie hat gesagt möchtest du bei mir dabei sein? Ich brauche jemanden. Und ich habe gesagt ja, warum nicht? Damals waren meine Sprachkenntnisse auch nicht so gut, aber trotzdem hat sie mich angenommen, und dann ein Jahr so wie ein Praktikum, und jetzt schon generelle Arbeit“ (Zahra).* Aziza erhielt relationales Enablement durch ihre Nachbar:innen: *„Ja, sie haben immer geholfen, wirklich. Immer wenn ich Probleme hatte, ich habe (...) angerufen und habe gesagt: 'Ich brauche das, oder ich brauche ein bisschen Hilfe, ich kann nicht Deutsch sprechen, bitte hilf mir'. Die haben immer geholfen“ (Aziza).* Das soziale Netzwerk seiner Frau half Ali bei der Arbeitsfindung: *„Meine Frau hat eine Freundin. [...] Die hat mir gesagt: 'Schick mir deinen Lebenslauf und deine Bewerbung.' Das habe ich ihr geschickt und ich glaube ihr Vater hat einen Freund bei {Produktionsunternehmen}. Oder er hat irgendwie einen Kontakt dort“ (Ali).*

17.4 Bridging und Strong Ties

Als ebenfalls ausgesprochen fruchtbar für relationales Enablement stellte sich die Kombination Bridging und Strong Ties heraus. Solche Kontakte wurden nur von wenigen Interviewten angesprochen, diese berichteten aber von intensiver Unterstützung. Eine Quelle relationalen Enablements aus dieser Kombination waren Pat:innen für unbegleitete minderjährige Geflüchtete, welche etwa über das schon im Punkt 16.1 angesprochene Programm vermittelt wurden. Ayla hatte eine solche Patin bekommen, welche sie intensiv unterstützte: *„Als ich in dieser WG war, die uns, jedes Mädchen oder jeder Jugendliche hat eine Patin bekommen, und die, diese Familie war zuerst meine Patenfamilie und danach meine Gastfamilie“* (Ayla). Auch Rafi hatte eine Patin, welche ihr soziales Netzwerk nutzte, um ihm ein Vorstellungsgespräch zu verschaffen: *„Habe ich eine Patin schon in {Ort}, sie hat mir gesagt: ‚Ich spreche mit meinem Chef, vielleicht kann er dir helfen‘. Und ihr Chef hat eine Bewerbung von mir zu {Name} geschickt – ‚Sie ist eine Bekannte von mir, vielleicht kann sie uns helfen‘. Und nach einer Woche habe ich ein Email von {Firma} bekommen, und die hat gesagt: ‚Wir laden Sie ein zu einem Gespräch‘“* (Rafi).

Ähnlich wie durch Pat:innen wurde auch durch Gastfamilien großes relationales Enablement vermittelt. Über einen derartigen Fall erzählte etwa Ali, dessen Gastfamilie ihm auch bei der Verbesserung seiner Sprachkenntnisse half: *„Eine Familie habe ich auch. Also ein Mann mit seiner Familie. Die waren auch sehr nett. Der Mann war Deutsch-Professor nämlich. Und der hat immer mit mir Deutsch gelernt. Und auch sein Sohn und seine Tochter. Ja, das hat auch sehr gut geholfen. Also das hat mir gut geholfen“* (Ali). Auch Bari lebte bei einer Gastfamilie, über die er als Mutter, Vater und Bruder sprach: *„Ich wohne bei einer österreichischen Familie und meine Mama heißt {Name} und mein Papa heißt {Name} und ich habe auch einen kleinen Bruder, der heißt {Name}. Und sie haben mir viel geholfen“* (Bari). Die Familie leistete starkes relationales Enablement – darunter Unterstützung bei Recherche und Bewerbung zur Verwirklichung seines Traums, eine Kochlehre in einem renommierten Hotel zu beginnen.

Durch eine Österreicherin, mit welcher er auch eine kurze Beziehung führte, erfuhr Saad relationales Enablement: *„Sie war Ärztin dort als Freiwillige und ich war auch als Dolmetscher als Freiwilliger und dort haben wir uns getroffen. Dann waren kurze Zeit gemeinsam – (lacht) wie sagt man? Dann hat sie meine Wohnung gefunden. Sie hat gesagt, ich bezahle alles, sie hat mir einfach die Schlüssel gegeben“* (Saad). Dayyan war zum Interviewzeitpunkt ebenfalls mit einer Österreicherin verpartnert. Sie hatten sich in der Geflüchtetenhilfe kennengelernt – er war dort als freiwilliger Helfer, sie als Angestellte einer Sozialeinrichtung tätig. Seine Partnerin unterstützte ihn stark – er wohnte bei ihr, und einige Zeit finanzierte sie das gemeinsame Auskommen alleine, was ihn auch belastete: *„Because everything she was doing, she was doing for me. And I felt so bad. I couldn't quit this situation. And she supported me. And now it's working. I found myself. I have a new family now. Her family“* (Dayyan).

18. Interdependenzen und mehrstufige Agencies

Wie schon einleitend zum vorliegenden Kapitel diskutiert wurde, ist die Grundlage jeder Agency der Wille, ein Ziel zu verfolgen – also individuelles Enablement. Dieser Wille entfaltet sich jedoch in Abhängigkeit von den eine Person beeinflussenden Strukturen bzw. Kontexten (vgl. Punkte 6.4 und 6.6), welche auch über institutionales und relationales Enablement wirken. Die einzelnen Dimensionen von Enablement hängen damit eng zusammen: Eine vermag die andere stark zu befördern – beispielsweise, wenn Informationsvermittlung durch das soziale Netzwerk (relationales Enablement) zur Anpassung einer Suchstrategie (individuales Enablement) führt. Auch die oben besprochenen (halb-)staatlichen Kurse (institutionales Enablement) konnten erst durch deren aktive Nutzung (individuales Enablement) ihren Zweck erfüllen. Hilfe beim Bewerbungsprozess (relationales Enablement) wurde oft im Rahmen solcher Kurse (institutionales Enablement) geleistet. Das Erlangen von Sprachkenntnissen (individuales Enablement) kann eine Voraussetzung für die Kontaktfindung zukünftiger Unterstützer:innen (relationales Enablement) oder auch für die Teilnahme an einem Hilfsprogramm (institutionales Enablement) sein.

Die Wechselwirkungen zwischen den Dimensionen können zunächst durch die Anwendung des Konzepts auf die in Kapitel IV identifizierten Typen verdeutlicht werden: Agencies vom Typus 1, welche sich durch große Eigenständigkeit auszeichnen (vgl. Punkt 13.1), entwickelten sich dabei vornehmlich durch individuelles Enablement, wobei institutionales und relationales Enablement ebenfalls mitwirken konnten: Hier zeigte sich die Verfolgung des Willens, einen bestimmten Weg zu gehen, als maßgeblich (individuales Enablement). Zur Erreichung des Ziels wurden dabei oft strukturelle und organisationale Rahmenbedingungen eingebunden, wie die Nostrifikation von Bildungsabschlüssen oder die Möglichkeit der Führerscheinprüfung auf Englisch (institutionales Enablement). Teilweise wurden diese Agencies auch mittels Informationen durch soziale Kontakte mit-geformt (relationales Enablement). Für Agencies des Typus 2, die durch eine aktive Nutzung des Sozialkapitals charakterisiert werden (vgl. Punkt 13.2), erwiesen sich vorwiegend das relationale und das individuelle Enablement als ausschlaggebend: Diese Agencies erwuchsen durch Unterstützung durch andere (relationales Enablement), welche einer aktiven Bitte (individuales Enablement) folgte. Hier konnte auch institutionales Enablement einfließen – zum Beispiel, wenn die Unterstützer:innen durch Hilfsprogramme kennengelernt wurden. Bei Agencies vom Typus 3, welche sich auf passive Nutzung des Sozialkapitals konzentrieren (vgl. Punkt 13.3), zeigte sich das relationale und teils auch das institutionale Enablement prävalent. Hier war natürlich ebenfalls individuelles Enablement im Spiel: Ohne aktiven Entschluss, eine Willensbildung hin zur Ergreifung einer Gelegenheit, führten diese Agencies nicht zur Arbeitsaufnahme. Hierzu zählt auch die in diesem Typus häufig anzutreffende Flexibilität. Den größten Anteil an der Formierung dieser Agencies hatte hier jedoch die Unterstützung durch andere (relationales Enablement), welche häufig die Strukturen von Hilfsprogrammen (institutionales Enablement) nutzten – etwa in der Vermittlung von Lehrstellen.

Für eine nähere Betrachtung der Wechselwirkungen der drei Dimensionen von Enablement bietet sich erneut die Diskussion konkreter Beispiele aus den Interviews an. So ermöglichte etwa die Nostrifikation von Bildungsabschlüssen (institutionales Enablement) die Suche nach bestimmten Arbeitsplätzen oder Bildungsangeboten (individuales Enablement). Dabei konnten auch neue Agencies entstehen – bei Omar beispielsweise führte die unvollständige Anerkennung seines Studienabschlusses beispielsweise zur Aufnahme eines Masterstudiums: *„I need this title, because I have the bachelor in economic, from (Ort). And here I got the Anerkennung. But without title. They*

wrote: *„You can use your title for private companies, but for the passport or anything like that, you cannot use the title‘. For the title, I have to make one year the university here, or I make the master, and I chose to make the master“* (Omar).

Die Vermittlung von Frauenrechten in Kursen veranschaulicht eine weitere, bereits oben besprochene Wechselwirkung. Die Expertin Irsia etwa versuchte, Frauen in ihren Möglichkeiten zu bestärken: *„Und das ist, woran wir sehr, sehr stark arbeiten, dass sie wirklich an Selbstvertrauen gewinnen. Es ist teilweise überhaupt diese Erkenntnis, ich darf arbeiten. Das heißt, so Sachen, woran wir am Anfang auch nicht gedacht haben, dass den Frauen einmal klar werden muss: ‚Ich darf arbeiten, und eigentlich darf mich niemand dran hindern‘. Eigentlich. Denn, was die Männer dann dazu sagen, ist eine andere Geschichte“* (Exp.: Irsia). Im Erfolgsfall konnte Irsia durch ihre Informationsvermittlung im Kurs (institutionales und relationales Enablement) geflüchtete Frauen motivieren, eine Arbeit zu suchen (individuales Enablement). Noch drastischer zeigt sich das diesbezügliche Zusammenspiel der Dimensionen von Enablement anhand einer Erzählung der Expertin Magdalena: *„Der Mann hat gesagt, seine Frau ist nach Hause gekommen vom Werte- Orientierungskurs und hat zu ihm gesagt: ‚Du darfst mich nicht mehr schlagen, das ist in Österreich verboten““* (Exp.: Magdalena). Hier folgen Wille und Volition (individuales Enablement) zur Agency, die Schläge zu stoppen, der Informationsvermittlung im Kurs (institutionales und relationales Enablement).

Das ebenfalls oben bereits diskutierte Thema des Kopftuchs kann auch zur Beleuchtung der Zusammenhänge zwischen den Dimensionen herangezogen werden. Eine illustrative Erzählung hierzu stammt von Aziza: *„Weil, die Chefin, oder andere haben gesagt: ‚Es ist besser ohne Kopftuch‘. [...] Weißt du, das ist sehr schwer, eine Arbeit zu finden mit Kopftuch“* (Aziza). Am Anfang stand hier ein Konflikt von sozial-psychologischen Kontexten mit den vorgefundenen sozial-strukturellen und kulturellen Kontexten: Das Kopftuch zeigte sich hinderlich bei der Arbeitssuche (was sich auch als Abwesenheit von institutionalem Enablement ausdrücken lässt). Der Rat zur Abnahme des Kopftuchs (relationales Enablement) traf auf den entsprechenden Willen und die Volition, die Arbeitsfindung über die gewohnten Werte und kulturellen Praktiken zu stellen (individuales Enablement). Als noch etwas vielschichtiger erweist sich die diesbezügliche Agency Aylas: *„Da habe ich auch weniger Chancen gehabt, eine Lehrstelle zu bekommen oder eine Ausbildung zu machen. [...] Aber ohne Kopftuch habe ich das bekommen. Und da war ich auch selber sehr neugierig wie es eigentlich ohne Kopftuch ist, und ich habe es probiert und es hat mir gut gefallen. Und da habe ich auch mit meiner Mutter darüber gesprochen, es war OK für sie“* (Ayla). Die Verfolgung dieser Agency, das Kopftuch abzulegen, baute auf einer Abfolge der Dimensionen von Enablement auf: Ausgangspunkt war Aylas Arbeitsmotivation, welche zu einer Anpassung von Werten und kulturellen Praktiken (individuales Enablement) führte. Darauf folgte institutionales Enablement in Form einer kulturellen und damit strukturellen Vereinfachung der Arbeitssuche. Dabei erfuhr sie relationales Enablement durch ihre Mutter, welche sie in diesem Zugang bestärkte. Im Vordergrund steht in diesem Beispiel also das individuelle Enablement, es wurde jedoch durch relationales und institutionales Enablement befördert.

Wie diese Beispiele aufzeigen, lassen sich durch die Abfolge der Dimensionen von Enablement mehrstufige Agencies – sowohl das Nutzen quasi-zufälliger Gelegenheiten als auch die bewusste Verfolgung von Strategien und Plänen – erfassen. Vara erzählte etwa von der Nutzung einer Gelegenheit: *„Zum Beispiel habe ich viele Briefe bekommen von AMS oder von irgendwo, von Bezirk zu Veranstaltungen. Muss man einfach gehen. Leute treffen. Social Media auch hilft, aber ich glaube persönliche Kontakt ist besser als von Social Media“* (Vara). Die Informationsbroschüren (institutionales Enablement) befeuerten ihren Willen (individuales Enablement), ein soziales Netzwerk aufzubauen

(potentielles relationales Enablement). Ein weiteres Beispiel für die Nutzung von Gelegenheiten ist der Aspekt der Freiwilligenarbeit: Mehrere Befragte hatten sich unentgeltlich in der Geflüchtetenhilfe engagiert und damit relationales Enablement für andere geleistet. Wie schon in den Punkten 16 und 17 beleuchtet, bargen diese Gelegenheiten das Potential, institutionales und / oder relationales Enablement zu erhalten.

Saad beispielsweise schilderte die positive Wirkung der Freiwilligenarbeit auf sein Asylverfahren: *„Sie ist wie meine Mutter hier in Österreich, sie hat gesagt: ‚Willst du als Freiwilliger arbeiten?‘ Hab ich gesagt: ‚Ja‘. Wir waren gemeinsam bei der Polizei, da hab ich gesagt, da ist ein Dolmetscher als Freiwilliger, 12 Stunden jeden Tag. Und es hat mir geholfen, weil das war vor meinem Asyl-Bescheid [I: Ah, okay]. Und im BFA, im Gericht, steht, dass er hat 25 Tage im {Geflüchtetenunterkunft} als Freiwilliger gearbeitet“* (Saad). Hier berichtete Saad also von einer durch seine Gönnerin vermittelten Gelegenheit (relationales Enablement), welche er nutzte (individuales Enablement), was schließlich sein Verfahren begünstigen sollte (institutionales Enablement). Außerdem konnten so häufig Kontakte mit anderen Helfer:innen geknüpft werden, was wiederum Chancen auf Hilfestellungen eröffnete. Derartiges relationales Enablement erfuhr Saad ebenfalls durch freiwillige Arbeit in einem anderen Kontext: *„Ich hab sie kennengelernt in Wiesen, im Camp. [...] Sie war Ärztin dort als Freiwillige und ich war auch als Dolmetscher als Freiwilliger und dort haben wir uns getroffen. Dann waren kurze Zeit gemeinsam – (lacht) wie sagt man? Dann hat sie meine Wohnung gefunden“* (Saad). Auch Malek lernte Unterstützer:innen über sein freiwilliges Engagement in einer Geflüchtetenunterkunft kennen. Einer davon half ihm später bei einer Bewerbung, welche in eine Beschäftigung mündete: *„So I sent my CV and also my cover letter. But my cover letter, I didn't write it. And I asked Mr., I asked Professor {Name} to do it for me, and he did, and I think, he helped me about this“*.

Neben der Nutzung solcher quasi-zufälliger Gelegenheiten kann eine mehrstufige Agency auch das aktive Verfolgen von Plänen zum Inhalt haben, was in den Interviews ebenfalls häufig thematisiert wurde. Eine verbreitete Form hiervon war individuelles Enablement hin zu institutionalem Enablement – etwa, wenn Ausbildungen begonnen wurden, um größere Chancen auf eine bestimmte Erwerbstätigkeit zu gewinnen. Zu diesen Fällen zählt etwa Enis: *„Ich wollte was in der Hand haben, deshalb mache ich die Lehre, damit ich ein Zertifikat oder irgendetwas habe“* (Enis). In dieser Agency werden also Wille und Volition deutlich, eine Lehre zu absolvieren (individuales Enablement), um das zugehörige Zertifikat zu erhalten (institutionales Enablement). Anhand des Gesprächs mit Saad lassen sich die Interdependenzen der Dimensionen ebenfalls illustrieren: *„Ich war in der Schule, dann hab ich gesagt: ‚OK, ich mache eine Ausbildung. Zuerst brauche ich einen fertigen Pflichtschulabschluss, der dauert eineinhalb Jahre, und dann krieg ich so 820 Euro, also Mindestsicherung-Geld““* (Saad). Er plante also, eine Ausbildung zu beginnen, um später einen besseren Arbeitsplatz zu finden (individuales Enablement hin zu institutionalem Enablement). Um die Finanzierung seines Lebens während dieser Ausbildung sicherzustellen, wollte er zunächst die Pflichtschule absolvieren (institutionales Enablement hin zu institutionalem Enablement).

Dass mehrstufige Agencies als Abfolge der Dimensionen von Enablement gefasst werden können, wird auch anhand Jamschids Plan deutlich, sich selbstständig zu machen: *„Und dann, nach dem Führerschein, habe ich irgendwie den Gewerbeschein, also selbstständige Arbeit, und ich konnte schon irgendwie eine Kleintransportfirma bauen, ich kann z.B. mein eigenes Auto haben und ich kann mit verschiedenen Pizzeria oder z.B. mit den Bestellungen halt oder diesen Sachen arbeiten“* (Jamschid). Ausgangspunkt für Jamschids Agency war seine Motivation und Volition, schon während des

Asylverfahrens eine Erwerbstätigkeit zu beginnen (individuales Enablement), was aus seiner Sicht am einfachsten durch Selbstständigkeit erreichbar war. Dieses individuelle Enablement führte zum Erlangen des Führerscheins und daraufhin des Gewerbescheins (institutionales Enablement), was die Firmengründung ermöglichte und seine Agency zum Erfolg führte.

19. Abwesenheit von Enablement und Einschränkung von Agency

Oben wurde gezeigt, wie die Dimensionen von Enablement zusammenwirken, um eine Agency zu ermöglichen. Umgekehrt kann eine Dimension von Enablement (oder auch eine gesamte Agency) durch die Abwesenheit einer oder zweier anderer Dimensionen behindert werden. Unzureichende Ausprägungen verschiedener Dimensionen von Enablement hängen dabei teilweise zusammen. Zur Beleuchtung dieser Aspekte bieten sich erneut Diskussionen von Beispielen aus den Interviews an.

19.1 Abwesenheit individualen Enablements

Die Abwesenheit individualen Enablements und dadurch verhinderte Agencies lassen sich hier nur in Ausschnitten erfassen. Dies liegt einerseits am Sample, welches sich auf erwerbstätige Geflüchtete konzentriert, und andererseits an der in den Interviews mit Geflüchteten zögerlichen Thematisierung unzureichender Motivation und Volition. Wie aber aus den Expert:inneninterviews hervorgeht, hängt die Abwesenheit individualen Enablements häufig mit der Abwesenheit institutionalen Enablements zusammen. In Verbindung mit den in den Punkten 15.2 und 16.2 besprochenen kulturellen Unterschieden konnten einige Geflüchtete etwa nicht ausreichend individuelles für regelmäßige Kursteilnahme aufbringen. Im Gespräch mit der Expertin Martina erläuterte diese daher Entscheidungen in ihrer Organisation, diese Personen nicht in Praktika und Ausbildungen zu vermitteln: *„Es gibt ganz, ganz wenige, die gar nicht so weit kommen, weil vielleicht andere Themen noch dringender sind. Wo es große Probleme mit der Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Anwesenheit im Kurs gibt. Das heißt, wo wir einfach sagen: Das geht noch nicht. Den können wir noch nicht empfehlen. Da gilt es vorher auch noch andere Dinge zu klären“* (Exp.: Martina).

Auch hier waren Geschlechterrollen ein großes Thema. Der Experte Farzan berichtete etwa von Schwierigkeiten, sich auf die österreichische Kultur und hiesige soziale Normen einzulassen, was auch mit unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten in Verbindung stand: *„Dass viele afghanische Frauen auch Kinder haben. Das heißt, sie haben andere Verpflichtungen. Diese Pflicht, zuhause zu sein und Hausarbeit zu machen, ist mehr Pflicht als eine Sprache zu lernen, eine Ausbildung zu machen, draußen eine Arbeit zu verrichten“* (Exp.: Farzan). Die Expertin Irsia, deren Hilfsprogramm sich um institutionales und relationales Enablement hierzu bemühte, beschrieb diesen Umstand so: *„Da arbeiten wir sehr stark dran, das einmal zu durchbrechen, dass die Frauen arbeiten sollten. Weil, die meisten sagen: ‚Naja, mein Mann muss sich eine Arbeit suchen, warum soll ich?‘ Das heißt, da sind diese Rollenbilder noch sehr, sehr stark“* (Exp.: Irsia).

Die Kehrseite dieser traditionellen Frauenbilder waren also ebensolche Männerbilder, welche gerade ob der formalisierten Systeme in Österreich Männern viele Aufgaben zuschreiben. Dies schilderte auch die Expertin Magdalena: *„Also diese, dieses Thema Gleichberechtigung, und zwar, dass die Frau gleichberechtigt, also im Alltagsleben sich engagiert. Ich glaub, das ist schon für, für viele Familien etwas Neues. [...] Oft wirken mir die Männer so gestresst, weil, sie sagen sozusagen: ‚Ja, da gibt es einen Elternsprechtag, da muss ich ja noch hin, und da muss ich ja noch hin‘, und, und ja, aber, aber sie sind ja zu zweit (lacht) [...]. Ahm, oft vielleicht schon, ahm, eher der Mann das Gefühl hat, er muss das jetzt wahrnehmen“* (Exp.: Magdalena). Hier führte eine unzureichende Ausprägung des Willens, diese sozialen Normen abzulegen bzw. an die österreichische Kultur anzupassen (Abwesenheit individualen Enablements), zur Einschränkung oder Verhinderung von Agencies hin zu einer Arbeitsaufnahme.

19.2 Abwesenheit institutionalen Enablements

Häufig wurde in den Gesprächen unzureichendes institutionales Enablement thematisiert. Der Fokus des österreichischen Arbeitsmarkts auf Zertifikate etwa schränkte viele Agencies hin zu einer Arbeitsaufnahme ein: So wie die Nostrifikation von Bildungsabschlüssen institutionales Enablement darstellt, so bedeutet die Nicht-Anerkennung von Berufserfahrung und (Aus-)Bildung dessen Abwesenheit. Mehrere Geflüchtete erzählten von fehlgeschlagenen Versuchen, in ihren Berufsfeldern Arbeit zu finden. Einer von ihnen war Hakim: *„Ich habe immer öfter Absagen bekommen. Der Grund war, dass ich keine Ausbildung habe. [I: Okay] Arbeitgeber wollen immer, dass die Person zuerst eine Ausbildung hat. Wenn man keine Ausbildung hat, dann hat er keine Erfahrung“* (Hakim). Der Ansicht der Expertin Brigit folgend lässt sich dieser Punkt verallgemeinern: *„Die Formalismen sind für sie wirklich jeden Tag eine totale Herausforderung. Und wirklich eine Mühe“* (Exp.: Brigit). Die Expertin Andrea wies auf Möglichkeiten eines vergleichsweise einfachen Erlangens dieser Zertifikate hin, welche aber von offizieller Seite nur selten kommuniziert wurden: *„Also es gibt in Österreich zum Beispiel Möglichkeiten, wenn du keine Zeugnisse hast und du hast einen Lehrabschluss gemacht in deinem Herkunftsland, du kannst das mit ein paar Prüfungen von den richtigen Stellen relativ schnell nachholen, und du kriegst dann ein Zertifikat, ja der kann was. Aber das weiß niemand. [...] Ich glaube auch nicht, dass das AMS jedem sagt, oder auch weil es (...), also der Vortragende in diesem, in dieser Fortbildung hat wirklich gesagt, das ist, das wird bewusst auch ein bisschen verheimlicht, was es eigentlich für Möglichkeiten gäbe“* (Exp.: Andrea). Hier kommt sogar der absichtliche Verzicht auf institutionales Enablement zum Vorschein – das Zurückhalten von Information durch Behörden.

Allgemein zeugten die Erfahrungen der Gesprächspartner:innen mit dem AMS häufig von fehlendem institutionalem Enablement. Schabnam etwa drückte dies so aus: *„Ja, ich war als, wie sagt man, Arbeitslose angemeldet. Und die haben für mich nichts anzubieten gehabt, weil ich habe, ich war fertig mit dem Deutschkurs, ich war fertig mit der Schule und der Universität, und sie hatten einfach nichts anzubieten. Also, ich habe den Job selber gesucht“* (Schabnam). Ähnliches berichtete Milad: *„Ich war beim AMS angemeldet, aber das AMS hat für mich gar nichts gemacht. Ich habe viel zu lange gewartet wegen dem AMS, und ich habe gar nichts vom AMS bekommen. Wenn ich gesagt habe: ‚Ich will mit meinem Berater einen Termin machen‘, sagen sie: ‚OK, zwei Monate später‘. Was soll ich in den zwei Monaten machen? [...] Es ist besser man sucht selber“* (Milad). Besonders erbost über fehlendes institutionales Enablement durch das AMS war der Experte Azra, der dieser Behörde überhaupt die Kompetenz absprach: *„Weder sind sie kompetent für Deutschkurse, überhaupt nicht, einen richtigen Deutschkurs für die Leute zu suchen, ihn zuzuteilen, oder noch überhaupt einen Kurs. Zum Beispiel, ich habe viele Leute gehabt, die unbedingt einen Kurs, die haben schon heraus gesucht wie viel dieser Kurs kostet, das kostet zum Beispiel 5.000 Euro. [I: mhm] Stattdessen haben sie ihnen einen Kurs gegeben der wirklich 40.000 Euro gekostet hat und die Person hat gesagt ich will das nicht, am Ende werde ich auch nicht dort in diese Richtung gehen“* (Exp.: Azra).

Daneben wurden Agencies Geflüchteter hin zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in ihrem Berufsfeld auch durch fehlende organisatorische Flexibilität mancher Berufsbranchen verhindert, wie die Expertin Julia berichtete: *„Eine Bauingenieurin, die nur halbtags arbeiten will, kann aufgrund ihrer Kinder, das ist ziemlich unmöglich in der Baubranche. Das ist, die ist, die ist in einem anderen Sektor [I: Mhm], was eigentlich nicht unsere Intention ist. Aber es war ihr Wunsch, einfach nur 20 Stunden zu arbeiten, und das geht nun im Bau halt einmal nicht“* (Exp.: Julia). Die Expertin Magdalena beschwerte sich in ihrem Interview außerdem über zu geringes institutionales Enablement vonseiten des Staates im Umgang

mit Kindern: *„Wenn Kinder in der Volksschule, wenn sie, wenn das (unv.) ist, wenn sie nicht Deutsch können, nachher braucht es sozusagen eigene Klassen. [...] Ein Ansatz der ganz wichtig wäre, ist, alle Kinder, die bei uns im Kindergarten waren, die können so gut Deutsch, also wir brauchen einen qualitativ gute Kleinkindbetreuung“* (Exp.: Magdalena).

Einen weiteren gravierenden Fall schilderte Vara. Sie musste eineinhalb Jahre auf ihren richterlichen Termin im Asylverfahren warten: *„Also meine Richterin war krank den ganzen Jahr. Ich weiß, sie hat einen gebrochenen Beine und deswegen hat so viel Urlaub, nicht Urlaub, Krankmeldungen gemacht, und jedes Mal schickt mir einen Termin für ein Interview, und dann verschiebt sie den Termin weiter wegen den krank und so. Deswegen (lacht) so lang gewartet“* (Vara). Trotz des langen Ausfalls ihrer Richterin wurde sie keiner bzw. keinem andere:n Richter:in zugeteilt, was ein Paradebeispiel für fehlendes institutionales Enablement darstellt.

19.3 Abwesenheit relationalen Enablements

Dass die allgemeine Abwesenheit relationalen Enablements durch Österreicher:innen viele Agencies verhindern kann, wurde durch die Expert:innen wiederholt kommuniziert. Eine davon war die Birgit: *„Wenn sich da nicht pers-, Leute persönlich engagieren, sprich Österreicherinnen und Österreicher, dann haben die praktisch keine Chance, die Leute hier. Das ist so schwer. Die finden keine Wohnung, sie können mit niemandem Deutsch reden, ihren Kindern wird nicht geholfen in der Schule, niemand liest ihnen irgendwie ihre Papiere vor, die sie da halt in der Post finden, von der Postwurfsendung bis zum gelben Brief. Das ist meine Erfahrung“* (Exp.: Birgit). Später im Gespräch konkretisierte sie ihre Einschätzung dazu, welche Gruppen von Geflüchteten dies besonders betraf: *„Mein Eindruck ist, dass Paare oder Familien (...) leichter Kontakt finden zu Österreicherinnen und Österreicher, dass sie leichter aufgenommen werden. Dann gibts noch die Kategorie der sehr lieben afghanischen Burschen zwischen 17 und 21, die werden auch gerne aufgenommen. (...) Und dann gibts die ganz schwierige Kategorie der Männer zwischen 25 und 30, wo mir Leute sagen, sie wechseln die Straßenseite, wenn so eine Gruppe kommt“* (Exp.: Birgit). Diese angedeutete Diskriminierung – eine Abwesenheit relationalen (und dadurch teils auch institutionalen) Enablements – erschwerte auch Agencies hin zu einer Arbeitsfindung.

Eine weitere Form der Diskriminierung schilderte Nada. In ihrem Unternehmen erhielten stets alle Mitarbeiter:innen ihr Gehalt pünktlich – außer sie: *„Ich weiß, wenn alle meine Kollegen das Gehalt bekommen, muss ich noch drei oder vier Tage warten. Wenn ich anrufe: ‚Oh Entschuldigung, ich habe es vergessen‘. Und ich sage: ‚Egal, ich glaube dass sie dieses Monat Stress hat‘. Nein, aber sie hat keinen Stress bei all meinen anderen Kollegen, aber bei mir?“* (Nada). Auch hier wurde institutionales Enablement – die Gehaltszahlung – durch fehlendes relationales Enablement eingeschränkt.

Daneben kann auch innerhalb der eigenen Familie relationales Enablement nur unzureichend vorhanden sein. Dies vermag manchen Agencies massiv entgegenzuwirken, wie sich an der Schilderung der Expertin Irsia über die Rolle der Ehemänner zeigt: *„Ohne die Männer wird es nicht funktionieren. Die Frauen gehen zwar von da weg, und dann, wenn der Mann dann sagt: ‚Nein, es geht auf keinen Fall‘, dann wird’s schwierig. [...] Auch im Bezug auf Kopftuch. Immer wieder gerade: ‚Ich habe in Afghanistan oder in Syrien nie ein Kopftuch getragen, seit ich hier bin‘ (...) mhm“* (Exp.: Irsia). Im Gespräch betonte sie außerdem, dass individuelles Enablement alleine eine Agency hier nur schwerlich

ausreichend nähren kann: *„Es bringt nichts, wenn sie jetzt nach Hause geht und sagt: ‚Ich bin gleichberechtigt und jetzt fang einmal an zu kochen‘, oder was auch immer, (lacht kurz) das geht nicht. Deshalb ist Unterstützung eher, finden Sie Ihren eigenen Weg. Die Rechte haben sie, aber wie man die durchsetzt, das (...) muss sich erst einspielen. Wobei ich sagen muss, immer wieder ist ja auch bei Österreicherinnen es nicht immer anders“* (Exp.: Irsia).

Die Abwesenheit relationalen Enablements vonseiten der Familie betraf jedoch nicht nur Frauen – auch die Agencies mancher Männer wurden so eingeschränkt. Von einem solchen Fall berichtete etwa der Experte Niko: *„Das ist halt auch oft noch so ein Druck von der Familie da, die halt noch in dem Herkunftsland ist. Also ein Freund von mir, der auch beim {Supermarkt} eine Lehre macht, hat jetzt, hat jetzt Urlaub ein Monat, und ist jetzt im Iran, wo seine Familie ist. Ist aus Afghanistan, aber die Familie ist im Iran. Und die wollen halt, dass er da bleibt. Also, dass er im Iran bleibt halt. Die haben ihm jetzt schon eine Frau gesucht, eine Sechzehnjährige. Und die haben ihm schon Fotos geschickt, und haben gesagt, die wirst du jetzt heiraten, und so. Und er ist halt voll zwiegespalten, ob er jetzt bei seiner Familie bleibt oder ob er wieder zurück nach Österreich kommt. Ist ja halt auch schade. Er hat einen Job, er kann super Deutsch“* (Exp.: Niko). Hier fehlte relationales Enablement durch die Familie, um in Österreich die Lehre abzuschließen; stattdessen wurde durch die Familie relationales und institutionales Enablement für eine andere Agency – die Heirat – vermittelt.

19.4 Abwesenheit und Anwesenheit verschiedener Dimensionen

Wie oben schon anklang, kann die Abwesenheit einer Dimension von Enablement mit der Abwesenheit einer anderen verknüpft sein – etwa, wenn kulturelle Hintergründe (unzureichendes institutionales Enablement) dem regelmäßigen Kursbesuch (individuales Enablement) entgegenwirken, oder Agencies hin zu einer Arbeitsaufnahme durch die Familie verhindert werden (Abwesenheit relationalen Enablements). Dabei kann die Abwesenheit von Enablement für eine bestimmte Agency auf bestehendes Enablement für eine andere Agency zurückzuführen sein, wie die obige Erzählung des Experten Niko über den familiären Druck, zu heiraten, veranschaulicht. Teilweise vermag eine Dimension außerdem durch eine andere substituiert zu werden. In diesem Beispiel des Experten Niko etwa könnte das fehlende relationale Enablement der Familie für die Agency zum Lehrabschluss durch Wille und Volition des betreffenden Geflüchteten ausgeglichen werden – auch, wenn das Probleme mit der Familie nach sich ziehen könnte (individuales Enablement).

Wie die Abwesenheit verschiedener Dimensionen von Enablement voneinander abhängen kann, lässt sich anhand zweier Beispiele aus den Interviews besonders eindrücklich betrachten: Das eine betrifft eine weitere Passage in Aylas Erzählung über das Ablegen ihres Kopftuchs. Dort thematisiert sie eine Übergangszeit – bevor das Kopftuch ganz wegließ, trug sie es aus Angst vor Anfeindungen der Männer aus ihrem Kulturkreis je nach Kontext: *„Als ich mit einem Flüchtling Kontakt gehabt habe, war ich mit Kopftuch, sonst war ich ohne Kopftuch“* (Ayla). Hier beschrieb sie einen Zustand der Schwebe bzw. des Konflikts: Obwohl sie ihr Haar eigentlich schon durchgehend offen tragen wollte, wurde diese Agency durch fehlende Akzeptanz aus Teilen ihres Umfelds eingeschränkt. Diese Abwesenheit relationalen Enablements vonseiten ihrer ethnischen Gruppe wurde durch die hierfür maßgeblichen kulturellen Hintergründe – und damit die Abwesenheit institutionalen Enablements – gestützt. Später festigte sich ihre Agency, das Kopftuch überhaupt wegzulassen, mittels ihres Willens (individuales Enablement), welcher durch erneute Bestätigung durch ihre Mutter (relationales Enablement) sowie die

Arbeitsfindung (institutionales Enablement) befördert wurde: *„Jetzt ist es für mich normal geworden. Wirklich, es ist mir egal was sie sagen und was sie denken“* (Ayla).

Das andere Beispiel wurde vom Experten Ramil geschildert. Er beschrieb einen Teufelskreis aus zu geringen Ausprägungen von Enablement bei afghanischen Frauen, wodurch Agencies in Richtung Arbeitsmarktpartizipation nicht entstehen hätten können: *„Integration ist nicht leicht, es ist nicht leicht eine Sprache zu lernen, und einen Beruf zu bekommen ist noch schwerer. Und auch diese Gesellschaft zu akzeptieren. Weil sie weniger Kontakt mit Österreichern, mit der Gesellschaft haben. Sie gehen eher selten ins Freie, sie haben wenig Kontakt mit Österreichern. Deswegen bleiben sie eher mit diesen Vorstellungen, Gedanken als Afghanen, konservative Afghanen. Nicht dass sie in Europa sind und in Österreich leben, mit einer offenen Gesellschaft. Weil sie keinen Kontakt haben. Zugang haben sie. Aber wenn sie keine Ausbildung haben, keine Sprache, dann können sie sich nicht durchsetzen als unabhängige Frauen in der Gesellschaft. Sie bleiben eher zuhause“* (Exp.: Ramil). In der Interpretation Ramils wurden also Integration und Arbeitsmarktpartizipation verhindert, weil unzureichend Kontakt zu Österreicher:innen (relationales Enablement) sowie Ausbildungen und Sprachkenntnisse (institutionales Enablement) vorhanden waren. Der Kontakt zu Österreicher:innen hätte in den Augen Ramils zu Anpassungen der Werte bezüglich ihrer eigenen Geschlechterrollen führen können (individuales Enablement), was in weiterer Folge Sprachkenntnisse und (Aus-)Bildungskarrieren (institutionales Enablement) sowie Kontaktfindung zu Österreicher:innen (potentielles relationales Enablement) befördern hätte können.

20. Zwischenfazit: Enablement

Zusammenfassend erfasst das analytische Konzept *Enablement* also die Genese und Weiterentwicklung einer individuellen Agency. Die Präsenz von Enablement ermöglicht dabei die Entwicklung und Anwendung einer bestimmten Agency, während dessen Abwesenheit eine Agency einschränkt oder sogar verhindert. Auf eine Agency wirken drei Dimensionen von Enablement ein: Das individuelle Enablement beschreibt die psychischen Prozesse, welche zur Bildung des Willens sowie der Motivation und Volition führen, diesen Willen zu verfolgen. Darüber hinaus vollzieht sich hier eine Anpassung von Werten und Einstellungen. Damit spielen das inkorporierte kulturelle Kapital (Wissen und Fähigkeiten, etwa Sprachkenntnisse) sowie internalisierte Normen bedeutende Rollen. Im Zuge der Anpassung von Werten und Weltanschauungen findet außerdem eine aktive Akkulturation statt.

Das institutionale Enablement behandelt die Auswirkungen rechtlicher und organisationaler Umstände sowie kultureller Rahmenbedingungen. Hierzu zählen kulturelle Anforderungen wie der Fokus auf die deutsche Sprache, institutionalisiertes kulturelles Kapital (z.B. Sprachzertifikate oder nostrifizierte Bildungsabschlüsse) und weitere Formalitäten wie die Arbeitserlaubnis. Auch objektiviertes kulturelles Kapital (Informationsträger) stellt eine Form institutionalen Enablements dar. Da Agencies an kulturelle und strukturelle Anforderungen gebunden sind, vollzieht sich in dieser Dimension eine passive Akkulturation, beispielsweise in Bezug auf staatliche Strukturen oder soziale Normen.

Das relationale Enablement umfasst die Hilfestellungen und Informationsvermittlungen, welche durch die sozialen Kontakte der Akteure an diese herangetragen werden. Auch durch das soziale Umfeld geschaffene oder vermittelte Gelegenheiten fließen hier ein. Indem im Zuge gemeinsamer Handlungen soziale Normen sowie kulturelle Praktiken eingeübt werden, findet hier ebenfalls eine passive Akkulturation statt. Die Kontaktformen *Bridging* und *Bonding* sowie *Strong Ties* und *Weak Ties* stellen in diesem Zusammenhang relevante Differenzierungen dar, da je nach Rolle häufig unterschiedliche Formen relationalen Enablements geleistet werden. Dazu kommen tendenzielle Unterschiede im Umgang mit Privatpersonen und jenen in offizieller Funktion.

Bei der Betrachtung der drei Dimensionen muss festgehalten werden, dass diese nicht getrennt voneinander gedacht werden können. Sie stellen vielmehr eng verwobene Stränge von Enablement dar, die sich gegenseitig stark beeinflussen. Die analytische Trennung der Dimensionen dient zur Nachzeichnung der Agencyentwicklung aus verschiedenen Perspektiven – so lässt sich die Komplexität der individuellen Wege von Akteuren hin zu ihren Zielen charakterisieren. Um die Entstehung einer bestimmten Agency in ihrer Gesamtheit zu erfassen, müssen die drei Dimensionen also wieder integriert werden, indem ihre Wechselwirkungen und Interdependenzen beschrieben werden. Mit anderen Worten: Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.

So wie jede Agency stehen auch alle drei Dimensionen von Enablement unter dem Einfluss der sozial-strukturellen, sozial-psychologischen und kulturellen Kontexte. Damit erlaubt das Konzept die Berücksichtigung der Einflüsse psychischer Prozesse, struktureller und kultureller Umstände sowie persönlicher Ressourcen auf eine Agency. In Abhängigkeit der unterschiedlichen Ausprägungen dieser Kontexte je nach individueller Situation differenzieren sich auch die jeweiligen Ausprägungen von Enablement für eine erfolgreiche Agency aus.

Dies kann am Beispiel der Intersektionalität beleuchtet werden, von der geflüchtete Frauen – als Geflüchtete und als Frauen, häufig auch als Musliminnen – besonders betroffen sind: Für Frauen aus den betreffenden Kulturkreisen stehen teils andere Kontexte im Vordergrund als für Männer aus diesen Kulturkreisen. Die Agencies der Frauen hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation mussten daher im Vergleich zu jenen der Männer oft andere Wege einschlagen und waren damit von anderen Formen von Enablement abhängig. Exemplarisch dafür steht eine Schilderung der Expertin Magdalena: *„In vielen Familien ist es schon so, äh, dass der Mann eher das Oberhaupt [I: Mhm] ist, und einmal, äh, der, der Erste ist, der eine Arbeit findet“* (Exp.: Magdalena). Neben den Hürden, denen sich Geflüchtete allgemein auf ihrem Weg zur Arbeitsaufnahme gegenüberstehen, mussten die entsprechenden Agencies von Frauen also auch einige soziale Normen und kulturelle Praktiken aus ihrer ethnischen Gruppe überwinden. Zur Bewältigung dieser zusätzlichen Hindernisse war für Frauen auch weiteres Enablement notwendig – etwa in Form der Sensibilisierung der Männer in Kursen (institutionales und relationales Enablement): *„Ich versuch‘ dann oft, zu vermitteln, naja, ah, sie können Job suchen, ihre Frau kann Job suchen, damit erhöhen sie natürlich total die Chance, dass einer von beiden eine Arbeit findet“* (Exp.: Magdalena).

VI. Zusammenfassung und Diskussion

Die vorliegende Dissertation befasste sich mit der Arbeitsmarktintegration und -Partizipation Geflüchteter in Österreich und stützte sich dabei vor allem auf die Integrationstheorie Heckmanns (2015; siehe auch Punkte 4.3.3 und 4.4), die Kapitalsortentheorie Bourdieus (1983; siehe auch Punkt 5.2) und die Agency-Konzeption bei Emirbayer und Mische (1998; siehe auch Punkte 6.4 und 6.6). Zur Untersuchung dieses Themenkomplexes dienten insgesamt 47 problemzentrierte Interviews nach Witzel (2000; siehe auch Punkt 9.1): 33 Interviews wurden mit Geflüchteten geführt, welche innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Ankunft Arbeit gefunden hatten; darunter waren neun Frauen. Einen Überblick über die Befragten bietet Tabelle 1 in Punkt 9.3. Außerdem wurden elf Expert:innen interviewt, welche in verschiedenen Hilfsorganisationen, Behörden und offiziellen Stellen mit Geflüchteten arbeiteten. Die Funktionen und Arbeitsgebiete der Expert:innen sind in Tabelle 2 in Punkt 9.3 zusammengefasst. Schließlich fanden drei Wiederholungsinterviews mit bereits zuvor interviewten Geflüchteten statt, um ihre weiteren Erfahrungen in den Prozessen der Integration in und Partizipation an der österreichischen Gesellschaft – und insbesondere dem Arbeitsmarkt – zu erfassen. Die Auswertung der Interviews erfolgte mit den Methoden der empirisch begründeten Typenbildung nach Kelle und Kluge (2010; siehe auch Punkt 10.1) und der Themenanalyse nach Froschauer & Lueger (2020; siehe auch Punkt 10.2).

Das erste Auswertungskapitel (IV) zeichnete zunächst die individuellen Agencies der befragten Geflüchteten hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation sowie deren Kontexte anhand ihrer Erzählungen nach (Punkt 12). In einem weiteren Schritt erfolgte eine Verortung dieser Agencies und deren Kontexte in drei Idealtypen sowie einem Mischtyp (Punkte 13 und 14). Kapitel V widmete sich daraufhin der Analyse der Formation dieser Agencies (Punkte 15 bis 20), wozu neben den Interviews mit Geflüchteten auch jene mit Expert:innen herangezogen wurden. Diese Auswertung mündete in einem induktiv aus dem Datenmaterial gewonnenen analytischen Konzept zur Erfassung der Genese und Weiterentwicklung von Agency („*Enablement*“).

In den Gesprächen mit Geflüchteten wurden einige Gemeinsamkeiten in ihren Erfahrungen deutlich. Diese bestanden oftmals bezüglich der Herausforderungen, mit denen sich die Befragten konfrontiert sahen – allen voran kulturelle und strukturelle Umstände (wie der Fokus des österreichischen Arbeitsmarkts auf Zertifikate) sowie Diskriminierungserfahrungen. Daneben kamen aber auch bedeutende Unterschiede zum Vorschein, welche sich auch auf verschiedene kulturelle und sozioökonomische Hintergründe zurückführen lassen – und sich etwa am Bildungsniveau zeigen. Wie im Punkt 9.3 ausführlicher besprochen, waren Befragte aus Afghanistan tendenziell in niedriger qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt als jene aus Syrien. Dies spiegelt sich bei den Männern auch in den formalen Arbeitsverhältnissen wider: Afghanen waren fast alle als Arbeiter und Lehrlinge, Syrer zum Großteil als Angestellte beschäftigt. Bei weiblichen Befragten lässt sich diese Diskrepanz auch auf die langjährigen Verbote für Frauen, höhere Schulen in Afghanistan zu besuchen, zurückführen. Interviewpartnerinnen waren durch ihre mehrfache Benachteiligung als Geflüchtete und Frauen (sowie größtenteils auch als Musliminnen) zudem besonders von Intersektionalität betroffen (vgl. Crenshaw 1991; Nash 2008; Pittaway & Bartolomei 2001; Bassel 2012), was in den Punkten 14 und 20 näher beleuchtet wurde.

Analog zu den Erfahrungen Geflüchteter wiesen auch ihre Agencies viele Ähnlichkeiten auf – gerade strukturellen und kulturellen Hindernissen begegneten sie oftmals auf vergleichbare Weisen. Bezüglich ihrer individuellen Arbeitssuchen zeigten sich jedoch teils gravierende Unterschiede: Je nach angetroffenen Gelegenheiten, Persönlichkeiten sowie sozioökonomischen, (familien-)kulturellen und Bildungshintergründen verfolgten die Interviewpartner:innen verschiedene Agencies hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation oder legten ihren jeweiligen Fokus auf verschiedene Nuancen einer Agency. Um die Individualität jeder Agency adäquat zu erfassen, wurden die Erzählungen jedes und jeder Befragten wiedergegeben (siehe Punkt 12). Diese Falldarstellungen dienten auch zur Beantwortung der **Forschungsfrage a** (*Welche Erlebnisse bezüglich ihrer Arbeitsmarktpartizipation schildern die Interviewten und welche Agencies sowie welche Formen zugehöriger Kontexte kommen in ihren Erzählungen zum Vorschein?*).

Einleitend zu Kapitel IV wurden die (Teil-)Agencies hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation beschrieben, welche im Zuge einer vorangegangenen Auswertung auch hier behandelter Interviews identifiziert werden konnten (vgl. Verwiebe et al. 2019): *Flexibilität* (bis hin zum Neustart der beruflichen Karriere oder Wohnortwechsel), *Proaktivität und Selbstvertrauen*, *Selbstdisziplin* (inklusive Geduld und Beharrlichkeit), *Akquise kulturellen und sozialen Kapitals* sowie deren *Anwendung für die Arbeitssuche*. Ebendort wurde auch die besondere Rolle von Gelegenheiten beleuchtet (vgl. ibid.; Schiestl et al. 2021; Haindorfer et al. 2022). In den Erzählungen der Geflüchteten traten stets mehrere dieser (Teil-)Agencies hervor, allerdings in unterschiedlichen Kombinationen. Daher wurde in einem nächsten Schritt eine Typisierung vorgenommen, welche in der Identifikation dreier Idealtypen aus Aggregaten von (Teil-)Agencies hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation Geflüchteter mündete (siehe Punkt 13). Diese Typisierung beantwortete die **Forschungsfrage b** (*Wie lassen sich die erfolgreichen Agencies hin zur Arbeitsmarktpartizipation und ihre zugehörigen Kontexte zu Typen zusammenfassen?*).

Der erste Typus fokussiert sich auf *Eigeninitiative* und basiert vornehmlich auf den (Teil-)Agencies Flexibilität, Proaktivität und Selbstvertrauen, Selbstdisziplin sowie Akquise und Anwendung kulturellen Kapitals. Hier zeigen sich sozial-psychologische und kulturelle Kontexte prävalent. Der zweite Typus konzentriert sich auf die *aktive Nutzung des sozialen Netzwerks*, wobei die (Teil-)Agencies Proaktivität, Selbstdisziplin, Selbstvertrauen sowie Akquise und Anwendung sozialen Kapitals im Vordergrund stehen. Dabei erweisen sich sozial-psychologische und sozial-strukturelle Kontexte als besonders relevant. Im dritten Typus, welcher eine *passive Nutzung des sozialen Netzwerks* bezeichnet, sind vornehmlich die (Teil-)Agencies Flexibilität sowie Akquise und Anwendung sozialen Kapitals vertreten. Die wichtigsten Einflüsse bestehen hier durch sozial-strukturelle und sozial-psychologische Kontexte.

Nachdem alle befragten Geflüchteten erwerbstätig waren, bieten die in der Typisierung behandelten Agencies keinen erschöpfenden Überblick über das Gesamtbild: Jene, deren Arbeitssuchen nicht zum Erfolg führten, sind hier nicht berücksichtigt. Da in den Interviews mit Geflüchteten und Expert:innen aber auch die Phasen der Ankunft und Arbeitssuchen thematisiert wurden, konnten dennoch ausgiebige Einblicke in prekäre Situationen wie Ablehnungen und Diskriminierungen gewonnen werden.

Diese Erzählungen flossen in das analytische Konzept *Enablement* ein, durch das sich die Genese und (Weiter-)Entwicklung einer Agency erfassen lässt (siehe Kapitel V). Dies beantwortet die **Forschungsfrage c** (*Wie führen diese Kontexte zur Genese und Weiterentwicklung von Agencies?*). *Enablement* besteht in drei Dimensionen: Im *individualen Enablement* (siehe Punkt 15) wirken psychische Prozesse, welche zur Formung des Willens sowie entsprechender Motivation und Volition führen, eine Agency zu verfolgen. Im Zuge dessen vollzieht sich eine Adaption eigener Werte und Einstellungen, was in einer aktiven Akkulturation mündet. Damit üben hier auch das inkorporierte kulturelle Kapital und internalisierte soziale Normen ihre Einflüsse aus. Das *institutionale Enablement* (siehe Punkt 16) beschreibt rechtliche, organisationale und kulturelle Umstände, deren Anforderungen an eine Agency eine passive Akkulturation begründen. Hier sind die Auswirkungen des institutionalisierten und objektivierten kulturellen Kapitals verortet. Über das *relationale Enablement* (siehe Punkt 17) wirkt das soziale Kapital auf eine Agency, indem Informationen und Hilfestellungen vermittelt werden. Auch hier findet eine passive Akkulturation statt, da durch gemeinsame Handlungen kulturelle Praktiken und soziale Normen eingeübt werden. Relevante Differenzierungen der Formen sozialer Kontakte stellen dabei die Ausprägungen *Bridging* und *Bonding* (Putnam 2000) sowie *Weak Ties* und *Strong Ties* (Granovetter (1995) dar. Für Geflüchtete manifestiert sich *Bonding* primär in den sozialen Kontakten aus der Herkunftskultur, während *Bridging* die Kontakte zu Österreicher:innen erfasst. *Weak* und *Strong Ties* bezeichnen die Intensität einer Beziehung. Wie in den Gesprächen mit Geflüchteten deutlich wurde, bestanden die häufigsten Kontaktformen der Geflüchteten in den Kombinationen *Bonding* und *Strong Ties* (enge Bindungen zur eigenen ethnischen Gruppe, insbesondere Freunde aus dem Herkunftsland) sowie *Bridging* und *Weak Ties* (lose Bindungen zu Österreicher:innen, wie Lehrer:innen und Berater:innen in Kursen). In letzterer Kombination erwiesen sich überdies die Funktionen der Kontakte als relevant: Kontakte in offizieller Funktion verhielten sich oft aufgabenorientiert und eher sachlich, während private Kontakte und Mischformen (z.B. freiwillig engagierte Personen in Hilfsprogrammen) großes Potential für bedeutende Unterstützung bargen. Einige Befragte berichteten auch von der Kombination *Bridging* und *Strong Ties* (enge Bindungen zu Österreicher:innen), beispielsweise in Gastfamilien. Auch hier wurde großes Potential auf nachhaltige Unterstützung deutlich. Die Kombination *Bonding* und *Weak Ties* kam in den Interviews mit Geflüchteten kaum vor.

Enablement ermöglicht also die Verfolgung einer Agency, indem die hierfür notwendigen Voraussetzungen auf individueller, institutioneller und relationaler Ebene geschaffen werden. Umgekehrt schränkt die Abwesenheit von *Enablement* eine Agency ein oder verhindert diese sogar (siehe Punkt 19). Am aussichtsreichsten sind daher Agencies, für die alle drei Formen von *Enablement* bestehen. Aber auch Agencies, für die eine oder zwei Dimensionen eingeschränkt sind, können (je nach Kontexten) erfolgreich sein – teilweise ist auch die Substitution einer Dimension durch eine andere möglich. Obwohl also alle Formen von *Enablement* für eine Agency relevant sind, zeigen sich häufig eine oder zwei Dimensionen dominant.

Dies wird etwa in der Anwendung des Konzepts auf die Typen aggregierter Agencies deutlich (siehe Punkt 18): Für Agency-Aggregate des Typus 1 (Eigeninitiative) ist zunächst das individuelle *Enablement* (Verfolgung des Willens) relevant. Hier können auch institutionales (etwa die Nostrifikation von Bildungsabschlüssen) und relationales *Enablement* (z.B. Hinweise auf Gelegenheiten) bedeutsame Rollen spielen, aber das individuelle *Enablement* steht eindeutig im Vordergrund. Für Agency-Aggregate des Typus 2 (aktive Nutzung des sozialen Netzwerks) sind das individuelle (aktives Bitten um Unterstützung) und das relationale *Enablement* (Unterstützung durch andere) prävalent, wenngleich

auch hier institutionales Enablement einfließen kann (etwa durch Kontaktfindung über Hilfsprogramme). Agency-Aggregate des Typus 3 (passive Nutzung des sozialen Netzwerks) fußen hauptsächlich auf relationalem Enablement (Hilfestellungen durch andere). Auch das institutionale (z.B. durch genutzte Strukturen von Hilfsprogrammen) und das individuelle Enablement (durch das aktive Ergreifen der Gelegenheit) kann hier einen relevant sein, zentral für diese Agencies ist aber das relationale Enablement.

Wie im Punkt 4 besprochen, sind die in dieser Arbeit beleuchteten Prozesse der Integration und Partizipation auch immer als Prozesse der Verteilung und Nutzung von Macht zu verstehen. Enablement ist damit, gerade in Bezug auf Geflüchtete, in mancher Hinsicht mit dem Konzept von *Empowerment* verwandt. Dieses entstand in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung, wurde im feministischen Diskurs aufgegriffen und bezeichnet die Befreiung von strukturellen, gesellschaftlichen oder kulturellen Zwängen, was zu umfassender kollektiver Selbstbestimmung führt. Es bezieht sich dabei vornehmlich auf benachteiligte Gruppen: *„Empowerment beschreibt Mut machende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen. Empowerment - auf eine kurze Formel gebracht - zielt auf die (Wieder-) Herstellung von Selbstbestimmung über die Umstände des eigenen Alltags“* (Herriger 2014: 20). In weiterer Folge ist Empowerment auch mit dem Erlangen von machtvollen Positionen in der Gesellschaft verknüpft (Karl 1995; Young 1993).

Im Unterschied zu dieser Perspektive der Statuserhöhung und Selbstermächtigung Unterdrückter ist Enablement allerdings umfassender gedacht: Es beschreibt die Entwicklung von Agency im Allgemeinen, für privilegierte und benachteiligte Personengruppen gleichermaßen. Bei Enablement besteht *kein Fokus* auf das „Sprengen von Ketten“ oder den sozialen Aufstieg in machtvollen Positionen. Zwar kann Enablement durchaus zu einer Agency führen, die Empowerment verfolgt – dieser Weg ist aber keineswegs vorgezeichnet. Genauso vermag Enablement pragmatische oder opportunistische, sogar einer Statuserhöhung benachteiligter Gruppen entgegenwirkende Agencies zu ermöglichen. Enablement bezieht sich auf die in eine Agency mündende individuelle Kreativität und die hierfür relevanten Einflüsse und Voraussetzungen. Das Ziel der jeweiligen Agency hängt dabei einzig von den Akteuren selbst (und den auf sie wirkenden Einflüssen) ab. Kurz: *Es ist kein politisches, sondern ein analytisches Konzept.*

Abschließend bleibt zu hoffen, dass die im Zuge der hier dargestellten Forschung gewonnenen Erkenntnisse nicht nur die Forschung zu Migration, Integration und Agency voranbringen, sondern auch die Umstände und Status von Geflüchteten und allgemein Migrant:innen verbessern. Viele Angehörige der hier untersuchten Geflüchtetenpopulation konnten bereits bedeutende Schritte hin zu ihrer Integration und Partizipation in Österreich unternehmen. Andere aktuelle und zukünftige Geflüchtete, etwa aufgrund von Kriegen wie jenem in der Ukraine oder wegen zu erwartender klimatischer Veränderungen, stehen jedoch erst am Anfang dieser Prozesse oder haben sie noch gänzlich vor sich. Durch ein besseres Verständnis der strukturellen und kulturellen Hintergründe von Partizipation und Integration sowie der individuellen Agencies Geflüchteter können wir deren Ankunft und Einfeldung wirkungsvoll begleiten und ein gutes Zusammenleben erzielen. Denn es liegt letztlich an uns allen, ob sich die Wege Geflüchteter in unsere Gesellschaft – und damit unser aller gemeinsame Wege – als Trampelpfade oder als Boulevards gestalten.

Nachwort

Der Forschungsprozess für diese Arbeit war durch viele (Teil-)Erfolge, aber auch durch einige Herausforderungen geprägt. Zu letzteren zählt vor allem die Behinderung weiterer Wiederholungsinterviews durch die COVID19-Pandemie, veraltete Kontaktinformationen und in einigen Fällen mangelnde Teilnahmebereitschaft. Daher musste die Konzeption dieser Dissertation angepasst werden, welche ursprünglich auf die Verfolgung der Erwerbskarrieren und Integrations- bzw. Partizipationsfortschritte der bereits befragten Geflüchteten abzielte. Die daraus resultierende verstärkte theoretische Auseinandersetzung mit verschiedenen Agency-Konzepten führte jedoch zu einer fruchtbaren Neuausrichtung: So wurde die zunächst als Beschreibung und Vergleich mit den Mitteln der Integrationstheorie Heckmanns (2015) angelegte Analyse der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter durch die Agency-Konzeption bei Emirbayer & Mische (1998) um ein starkes theoretisches Fundament erweitert. Diese breitere theoretische Basis mündete in einem induktiven Auswertungsprozess letztlich in das analytische Konzept *Enablement*. Die drei geführten Wiederholungsinterviews boten außerdem fesselnde Einblicke in die weitere Entwicklung der Integrations- und Partizipationsprozesse der jeweiligen Geflüchteten. Eine aus dieser theoretischen Neuausrichtung hervorgegangene Herausforderung folgte aus dem Umstand, dass die Interviewleitfäden nicht direkt auf die Agencies der Befragten, sondern vordergründig auf Fortschritte in den Integrationsdimensionen nach Heckmann (2015) ausgerichtet waren. Damit war eine Unterscheidung der drei Dimensionen von Agency (iterativ, projektiv und praktisch-evaluativ) bei Emirbayer & Mische (1998) in der Auswertung der Interviews nur eingeschränkt möglich. Allerdings konnten die ebendort beschriebenen Kontexte von Agency erfasst werden, was in der Analyse eine Rückkopplung zu sozial-strukturellen, kulturellen und sozial-psychologischen Einflüssen auf die Agencyentwicklung erlaubte.

Insgesamt blickt der Verfasser dieser Arbeit auf einen erfolgreichen und spannenden Forschungsprozess zurück, dessen empirische und inhaltliche Fortschritte zu seiner Positionierung im wissenschaftlichen Diskurs beitragen. Daneben sind auch die persönlichen Erfahrungen, welche im Zuge der hier vorgestellten Forschung gesammelt werden konnten, von unschätzbarem Wert für die Arbeit an zukünftigen Projekten. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Entwicklung von Strategien zur Aufrechterhaltung von Motivation und Volition trotz Rückschlägen, aber auch zur Stressresilienz.

Andere Forscher:innen können von den Erkenntnissen, welche in dieser Dissertation vorgestellt wurden, ebenfalls profitieren. So vermag einerseits die hier beschriebene Typisierung aggregierter Agencies Geflüchteter hin zu ihrer Arbeitsmarktpartizipation (siehe Kapitel IV) zukünftige Forschung diesem Thema anzuleiten: Das Typensystem könnte etwa die Operationalisierung der Agencies Geflüchteter in quantitativen Umfragen erleichtern. Auch eine Überprüfung oder Erweiterung der Typen anhand qualitativer Forschung zu anderen Geflüchtetenpopulationen in Österreich und/oder anderen Ländern – und damit die Möglichkeit eines Vergleichs der individuellen Agencies Geflüchteter sowie ihrer Kontexte – stellt einen spannenden Forschungsstrang dar. Andererseits trägt das hier vorgestellte analytische Konzept *Enablement* (siehe Kapitel V) zum theoretischen Verständnis der Formation von Agency im Allgemeinen bei. Um dieses Potential auszuschöpfen, wird das Konzept in einem nächsten Schritt generalisiert und auf einer theoretischen Ebene beschrieben. Hierfür wird ein auf dieser Dissertation basierender wissenschaftlicher Artikel erstellt, welcher das Enablement von Agency pointiert darstellt und so die breitere Wissenschaft zu dessen Anwendung und Weiterentwicklung einlädt.

Literaturverzeichnis

Der letzte Aufruf aller Internetquellen wurde am 29.05.2023 getätigt.

- Abraham, M. & Hinz, T. (2018): Wozu Arbeitsmarktsoziologie? In Abraham, M. & Hinz, T.: Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 1-8.
- Ager, A. & Strang, A. (2008): Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies* 21(2): 166-191.
- Aigner, P. (2017): Migrationssoziologie. Eine Einführung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Alba, R. & Nee, V. (1997): Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration. *The International Migration Review* 31(4): 826-874. <https://doi.org/10.2307/2547416>
- Alkire, S. (2005): Subjective quantitative studies of human agency. *Social Indicators Research* 74: 217-260. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-6525-0>
- AMS – Arbeitsmarktservice Österreich (2022): Beschäftigung von Asylwerber_innen. <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte/beschaeftigung-von-asylwerberinnen-und-asylwerbern>
- Archer, M. (1982): Morphogenesis versus structuration: on combining structure and action. *British Journal of Sociology* 33(4): 455-483.
- Archer, M. (1995): Realist social theory: the morphogenetic approach. Cambridge University Press, Cambridge.
- Archer, M. (1996): Social integration and system integration: developing the distinction. *Sociology* 30(4): 679-699.
- Auer, D. (2018): Language roulette – the effect of random placement on refugees' labour market integration. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44(3): 341-362. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1304208>
- Aumüller, J. (2009): Assimilation: Kontroversen um ein migrationspolitisches Konzept. Transcript Verlag, Bielefeld.

- Bakker, L.; Dagevos, J. & Engbersen, G. (2014): The Importance of Resources and Security in the Socio-Economic Integration of Refugees. A Study on the Impact of Length of Stay in Asylum Accommodation and Residence Status on Socio-Economic Integration for the Four Largest Refugee Groups in the Netherlands. *Journal of International Migration and Integration* 15: 431-448. <https://doi.org/10.1007/s12134-013-0296-2>
- Bandura, A. (1982): Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist* 37(2): 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (2006): Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science* 1(2): 164–180. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>
- Bassel, L. (2012): *Refugee women: Beyond gender versus culture*. Routledge, London.
- Bauböck, R. & Volf, P. (2001): *Wege zur Integration: Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann*. Drava Verlag, Klagenfurt (Celovec).
- Baumgartner, P.; Palinkas, M. & Daur, V. (2020): Prozesse der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich. Forschungsbericht der dritten Welle des FIMAS-Flüchtlingssurveys: FIMAS+INTEGRATION². International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), Wien. <https://www.icmpd.org/file/download/58194/file/FIMAS%252BINTEGRATION2%2520-%2520Forschungsbericht%2520Welle%25203.pdf>
- Bähr, S.; Beste, J. & Wenig, C. (2019): Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor. Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern im SGB II. IAB Kurzbericht 5/2019. <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0519.pdf>
- Bibouche, S. & Held, J. (2009): Reflexion über grundlegende Probleme der Integration. In Sauer, K. & Held, J. (Hg.): *Wege der Integration in heterogenen Gesellschaften: Vergleichende Studien*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 13-22.
- Blumer, H. (1969): *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*. University of California Press, Berkeley, CA u.a.
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2016): Asylstatistik 2015. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl_Jahresstatistik_2015.pdf
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2017): Asylstatistik 2016. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Jahresstatistik_Asyl_2016.pdf
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2018): Asylstatistik 2017. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2017.pdf
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2019): Asylstatistik 2018. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2018.pdf

- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2020): Asylstatistik 2019.
https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2019.pdf
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2021): Asylstatistik 2020.
https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl_Jahresstatistik_2020.pdf
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2022): Asyl-Statistik 2021.
https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Jahresstatistik_2021_v2.pdf
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2023a): Asyl-Statistik 2022.
https://bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asylstatistik_Jahresstatistik_2022.pdf
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2023b): Nationalratswahl 2017.
https://www.bmi.gv.at/412/Nationalratswahlen/Nationalratswahl_2017/start.aspx
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2023c): Nationalratswahl 2019.
https://www.bmi.gv.at/412/Nationalratswahlen/Nationalratswahl_2019/start.aspx
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2023d): Aufenthaltsw Zwecke für Drittstaatsangehörige. <https://www.bmi.gv.at/312/03/start.aspx>
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2023e): Grundversorgung.
<https://www.bmi.gv.at/303/start.aspx>
- BMI – Österreichisches Bundesministerium für Inneres (2023f): Allgemeines zum Asyl.
https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/asyl/Seite.3210001.html
- Bogardus, E. (1930): A Race-Relations Cycle. *American Journal of Sociology* 35: 612-617.
- Bogic, M.; Njoku, A. & Priebe, S. (2015): Long-term Mental Health of War-refugees: A Systematic Literature Review. *BMC International Health and Human Rights* 15(1): 2–41.
- Borjas, G. (1999): Heaven’s Door. Immigration Policy and the American Economy. Princeton University Press, Princeton NJ.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten. *Soziale Welt Sonderband 2*: 183-198.
- Bourdieu, P. (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt a.M.
- Bourdieu, P. (1993): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt a.M.
- Böhme, C. & Schmitz, A. (2022): Refugee’s agency and coping strategies in refugee camps during the coronavirus pandemic: ethnographic perspectives. *Comparative Migration Studies* 10: Article 34.
<https://doi.org/10.1186/s40878-022-00302-3>

- Bradby, H.; Humphris, R.; Newall, D. & Phillimo, J. (2015): Public health aspects of migrant health: A review of the evidence on health status for refugees and asylum seekers in the European Region. WHO Regional Office for Europe.
- Brandmaier, M. (2019): Angepasstes und widerständiges Handeln in der Lebensführung geflüchteter Menschen. Handlungsfähigkeit im Verhältnis zu Anerkennung und (psycho-)sozialer Unterstützung in österreichischen Sammelunterkünften. Beltz Juventa, Weinheim & Basel.
- Brückner, H.; Rother, N.; Schupp, J.; Babka von Gostomski, C.; Böhm, A.; Fendel, T.; Friedrich, M; et al. (2016): Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. DIW Wochenbericht 83(46): 1103-1119. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/148096/1/872887421.pdf>
- Cicero, M. (52 v. Chr.): Pro Milone. <https://www.thelatinlibrary.com/cicero/milo.shtml>
- Colic-Peisker, V. & Tilbury, F. (2006): Employment Niches for Recent Refugees: Segmented Labour Market in Twenty-first Century Australia. *Journal of Refugee Studies* 19(2): 203-229. <https://doi.org/10.1093/jrs/fej016>
- Coleman, J. (1987): Microfoundations and Macrosocial Behavior. In Alexander, J.; Giesen, B.; Münch, R. & Smelser, N. (Hg.): The Micro-Macro Link. University of California Press, Berkeley CA, Los Angeles CA & London: 153-173.
- Coleman, J. (1990): The Foundations of Social Theory. Harvard University Press: Cambridge MA & London.
- Conway, D. (1980): Step-Wise Migration: Toward a Clarification of the Mechanism. *International Migration Review* 14(1): 3–14.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review* 43(6): 1241–1299.
- De Vroome, T. & Van Tubergen, F. (2010): The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. *International Migration Review* 44(2): 376 - 403. <http://www.jstor.org/stable/25740854>
- Dittmer, C. & Lorenz, D. (2018): Forschen im Kontext von Vulnerabilität und extremem Leid. Ethische Fragen der sozialwissenschaftlichen Katastrophenforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung* 19(3), Art. 20. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3116/4278>
- Eggenhofer-Rehart, P.; Latzke, M.; Pernkopf, K.; Zellhofer, D.; Mayrhofer, W. & Steyrer, J. (2018): Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria. *Journal of Vocational Behavior* 105: 31-45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.004>
- Eisenstadt, S. (1954): The absorption of immigrants. Routledge, London.
- Elder, J. (2005): Sociology. In Kempf-Leonard, K. (Hg.): Encyclopedia of Social Measurement, Vol. 3. Elsevier Verlag, Amsterdam: 559-568.

- Emirbayer, M. & Goodwin, J. (1996): Symbols, Positions, Objects: Toward A New Theory Of Revolutions And Collective Action. *History and Theory* 35(3): 358-374.
<https://www.jstor.org/stable/2505454>
- Emirbayer, M. & Mische, A. (1998): What is Agency? *The American Journal of Sociology* 103(4): 962-1023. <https://www.jstor.org/stable/10.1086/231294>
- Emirbayer, M. & Goodwin, J. (2017): Netzwerkanalyse, Kultur und das Agency-Problem. In Löwenstein, H. & Emirbayer, M. (Hg.): Netzwerke, Kultur und Agency. Problemlösungen in relationaler Methodologie und Sozialtheorie. Beltz Juventa Verlag, Weinheim & Basel: 286-335.
- Esser, H. (1999): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. Campus Verlag, Frankfurt a.M. & New York City NY. 3. Auflage.
- Esser, H. (2001): Integration und ethnische Schichtung. *Arbeitspapiere, Nr. 40*. MZES Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung.
- Esser, H. (2003): Ist das Konzept der Assimilation überholt? *Geographische Revue* 5(2): 5-22.
- Esser, H. (2009): Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten. *Zeitschrift für Soziologie* 38(5): 358-378.
- Faist, T. (2000): The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Spaces. Oxford Verlag, Oxford.
- Farwick, A. (2009): Segregation und Eingliederung: Zum Einfluss der räumlichen Konzentration von Zuwanderern auf den Eingliederungsprozess. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Fasani, F.; Tommaso, F. & Minale, L. (2022): (The Struggle for) refugee integration into the labour market: evidence from Europe. *Journal of Economic Geography* 22(2): 351-393.
<https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>
- Froschauer, U. & Lueger, M. (2020): Das qualitative Interview: zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. 2. Auflage. Facultas WUV, Wien.
- Fuchs-Heinritz, W. & König, A. (2014): Pierre Bourdieu. Eine Einführung. 3. Auflage. UVK Verlag, Konstanz & München.
- Geiger, D. (2016): Handlungsfähigkeit von geduldeten Flüchtlingen. Eine empirische Studie auf der Grundlage des Agency-Konzeptes. Springer VS, Wiesbaden.
- Gericke, D.; Burmeister, A.; Löwe, J.; Deller, J. & Pundt, L. (2018): How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behaviour* 105: 46-61. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002>

- Gerring, J. (2012): Mere Description. *British Journal of Political Science* 42(4): 721-746.
<https://doi.org/10.1017/S0007123412000130>
- Giddens, A. (1979): Central Problems in Social Theory. Action, structure and contradiction in social analysis. Palgrave MacMillan, London u.a. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-16161-4>
- Giddens, A. (1984): The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration. Polity Press, Cambridge & Malden MA.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1998 [1967]): Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung. Huber Verlag, Bern u.a.
- Glazer, N. & Moynihan, D. (1963): Beyond the melting pot: The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians and Irish of New York City. Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge MA.
- von Goethe, J.W. (1809): Die Wahlverwandtschaften, Bd. 2. Cotta'sche Verlagsbuchhandlung, Tübingen.
- Gordon, M. (1961): Assimilation in America: Theory and reality. *Daedalus* 90(2): 263–285.
- Gordon, M. (1964): Assimilation in American life – The role of race, religion, and national origin. Oxford University Press, Oxford.
- Granovetter, M. (1973): The strength of weak ties. *American Journal of Sociology* 78(6): 1360-1380.
<https://info.sice.indiana.edu/~katy/L597-F05/granovetter73.pdf>
- Granovetter, M. (1995): Getting a job: A Study of Contacts and Careers. University of Chicago Press, Chicago IL.
- Grigg, D. (1977): E. G. Ravenstein and the "laws of migration". *Journal of Historical Geography* 3: 41.
- Guest, G., MacQueen, K., & Namey, E. (2012): Applied thematic analysis. Sage publications.
<https://doi.org/10.4135/9781483384436.n1>
- Gumprecht, D. (2016): Arbeitslos ist nicht gleich arbeitslos. Internationale und nationale Definition von Arbeitslosigkeit in Österreich. *Statistische Nachrichten* 5: 336-347.
https://www.statistik.at/fileadmin/pages/261/definition_arbeitslos_ist_nicht_gleich_arbeitslos_statistische_nachrichten.pdf
- Haindorfer, R.; Liedl, B. & Kittel, B. (2022): The Integration Resources of Refugees and Life Satisfaction: Evidence from the City of Vienna. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*.
<https://doi.org/10.1080/15562948.2021.2022820>
- Hall, S. (2018 [1980]): Race, articulation, and societies structured in dominance. In Hall, S. & Morley, D. (Hg.): Essential Essays, Volume 1: Foundations of Cultural Studies. Duke University Press, New York City NY.

- Han, P. (2018): Theorien zur internationalen Migration. Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentrale Aussagen. UVK Verlag, Konstanz & München.
- Hans, S. (2016): Theorien der Integration von Migranten - Stand und Entwicklung. In Brinkmann, H. & Sauer, M. (Hg.): Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Springer Fachmedien, Wiesbaden: 23 - 50.
- Hatton, T. (2016): Refugees, Asylum Seekers, and Policy in OECD Countries. *American Economic Review* 106(5): 441–445.
- Heckmann, F. (2015): Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Springer VS, Wiesbaden.
- Helfferich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Helfferich, C. (2012): Einleitung: Von roten Heringen, Gräben und Brücken. Versuche einer Kartierung von Agency-Konzepten. In Bethmann, S.; Helfferich, C.; Hoffmann, H. & Niermann, D. (2012): Agency. Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsfähigkeit. Beltz Juventa, Weinheim & Basel: 9-39.
- Herriger, N. (2014): Empowerment in der sozialen Arbeit. Eine Einführung. 6. Auflage. W. Kohlhammer Verlag, Stuttgart.
- Hoesch, K. (2018): Migration und Integration. Springer VS, Wiesbaden.
- Hoffmann, T. (2013): Wille und Entwicklung. Springer Fachmedien, Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-03041-4_2
- Hoffmann-Nowotny, H.-J. (1970): Migration. Ein Beitrag zu einer soziologischen Erklärung. Enke Verlag, Stuttgart.
- Hoffmann-Nowotny, H.-J. (1973): Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Enke Verlag, Stuttgart.
- ILO – International Labour Organisation (2013): EntschlieÙung I. EntschlieÙung über Arbeitsstatistiken, Erwerbstätigkeit und die Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots. ICLS-EntschlieÙung I-[STATI-131114-1]-DE. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/normativeinstrument/wcms_235273.pdf
- Jones, M. & Karsten, H. (2008): Giddens's Structuration Theory and Information Systems Research. *Management Information Systems Quarterly* 32(1): 127-157.
<https://www.jstor.org/stable/25148831>
- Jurt, J. (2012): Bourdieus Kapital-Theorie. In Bergman, M.; Hupka-Brunner, S.; Meyer, T. & Samuel, R. (Hg.): Bildung - Arbeit - Erwachsenwerden. Springer Fachmedien, Wiesbaden: 21-30.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-19071-6_2

- Jørgensen, C.; Hautz, H. & Li, J. (2021): The Role of Vocational Education and Training in the Integration of Refugees in Austria, Denmark and Germany. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 8(3): 276–299. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.8.3.2>
- Kanas, A.; van Tubergen, F. & Van der Lippe, T. (2011): The Role of Social Contacts in the Employment Status of Immigrants: A Panel Study of Immigrants in Germany. *International Sociology* 26(1): 95-122. <https://doi.org/10.1177/0268580910380977>
- Karl, M. (1995): Empowerment and women. Zed Books, London.
- Keil, G. (2017): Willensfreiheit. 3. Auflage. De Gruyter Verlag, Berlin & Boston MA.
- Kelle, U. & Kluge, S. (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- King, A. (2010): The odd couple: Margaret Archer, Anthony Giddens and British social theory. *British Journal of Sociology* 61(s1): 253-260. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01288.x>
- Kittel, B.; Kritzinger, S.; Boomgaarden, H.; Prainsack, B.; Eberl, J.; Kalleitner, F.; Lebernegg, N.; Partheymüller, J.; Plescia, C.; Schiestl, D.; Schlogl, L. (2020): Austrian Corona Panel Project (SUF edition). AUSSDA. <https://doi.org/10.11587/28KQNS>
- Kittel, B.; Kritzinger, S.; Boomgaarden, H.; Prainsack, B.; Eberl, J.; Kalleitner, F.; Lebernegg, N.; Partheymüller, J.; Plescia, C.; Schiestl, D.; Schlogl, L. (2021): The Austrian Corona Panel Project: Monitoring Individual and Societal Dynamics amidst the COVID-19 Crisis. *European Political Science* 20: 318-344. <https://doi.org/10.1057/s41304-020-00294-7>
- Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Leske & Budrich Verlag, Opladen.
- Kluge, S. (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. *Forum: Qualitative Sozialforschung*, Art. 14. <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1124/2498>
- Kovacev, M. (2010): Die Sicht von ExpertInnen auf institutionalisiertes und inkorporiertes kulturelles Kapital im kanadischen Arbeitsmarkt. In Nohl, A.; Schittenhelm, K.; Schmidtke, O. & Weiß, A. (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 95-107.
- Kuckartz, U. (2016): Typenbildung und typenbildende Inhaltsanalyse in der empirischen Sozialforschung. In Schnell, M.; Schulz, C.; Kuckartz, U. & Dunger, C. (Hg.): Junge Menschen sprechen mit sterbenden Menschen: Eine Typologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 31-53.
- Lamnek, S. & Krell, C. (2016): Qualitative Sozialforschung. Beltz Verlag, Weinheim & Basel.
- Lee, E. (1966): A Theory of Migration. *Demography* 3(1): 47-57.

- Lincoln, Y. & Guba, E. (1985): *Naturalistic inquiry*. Sage, Newbury Park CA.
- Lockwood, D. (1976): Social Integration and System Integration. In Zollschan, G. & Hirsch, W. (Hg.): *Social Change: Explorations, Diagnoses and Conjectures*. John Wiley & Sons, New York u.a.
- Löwenstein, H. (2017): Pragmatisch-relationale Entwicklungslinien. Eine Einleitung und Hinführung. In Löwenstein, H. & Emirbayer, M. (Hg.): *Netzwerke, Kultur und Agency. Problemlösungen in relationaler Methodologie und Sozialtheorie*. Beltz Juventa Verlag, Weinheim & Basel: 9-29.
- Massey, D.; Arango, J.; Hugo, G.; Kouaouci, A.; Pellegrino, A. & Taylor, J. (1993): Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review* 19(3): 431–466. <http://www.jstor.org/stable/2938462>
- Mayring, P. (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12. Auflage. Beltz Verlag, Weinheim & Basel.
- Mead, G. (1932): *The Philosophy of the Present*. University of Chicago Press, Chicago IL.
- Nash, J. (2008): Re-thinking intersectionality. *Feminist Review* 89(1): 1–15. <https://doi.org/10.1057/fr.2008.4>
- Nieswand, B. (2008): Wege aus dem Dilemma zwischen Transnationalismus- und Integrationsansatz. Simultane Inklusion von migranten-initiierten charismatischen Gemeinden in Berlin. In Lauser, A. & Weißköppel, C. (Hg.): *Migration und religiöse Dynamik. Ethnologische Religionsforschung im transnationalen Kontext*. Transcript Verlag, Bielefeld: 35-52.
- Nohl, A.; Schittenhelm, K.; Schmidtke, O. & Weiß, A. (2010): Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In Nohl, A.; Schittenhelm, K.; Schmidtke, O. & Weiß, A. (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 9-37.
- Nohl, A. (2013): *Relationale Typenbildung und Mehrebenenvergleich. Neue Wege der dokumentarischen Methode*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Nowell, L.; Norris, J.; White, D. & Moules, N. (2017): Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods* 16: 1–13.
- Obschonka, M.; Hahn, E. & ul Habib Bajwa, N. (2018): Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior* 105(2): 173–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.003>
- Ozkaleli, U. (2018): Displaced selves, dislocated emotions and transforming identities: Syrian refugee women reinventing selves. *Women's Studies International Forum* 70: 17–23. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.07.010>

- ÖIF – Österreichischer Integrationsfond & Statistik Austria (2022): Statistisches Jahrbuch Migration & Integration. Zahlen Daten Indikatoren.
https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/Statistisches_Jahrbuch_2022.pdf
- Park, R. (1928): Human Migration and the Marginal Man. *American Journal of Sociology* 33: 881-893.
<https://doi.org/10.1086/214592>
- Park, R. (1950 [1926]): Our Racial Frontier on the Pacific. In Park, R. (Hg.): Race and Culture. Free Press, Glencoe IL: 138-151.
- Piętka-Nykaza, E. (2015): 'I want to do anything which is decent and relates to my profession': Refugee doctors' and teachers' strategies of re-entering their professions in the UK. *Journal of Refugee Studies* 28(4): 523–543.
- Pittaway, E. & Bartolomei, L. (2001): Refugees, race, and gender: The multiple discrimination against refugee women. *Refuge: Canada's Journal on Refugees* 19(6): 21–32.
<https://doi.org/10.25071/1920-7336.21236>
- Portes, A. (1999): Immigration Theory for a New Century: Some Problems and Opportunities. In Hirschman, C.; Kasinitz, P. & DeWind, J. (Hg.): The Handbook of International Migration. The American Experience. Sage, New York City NY: 21-33.
- Pries, L. (1997). Neue Migration im transnationalen Raum. In Pries, L. (Hg.): Transnationale Migration. Soziale Welt (Sonderband 12). Nomos Verlag, Baden-Baden: 15-45.
- Pries, L. (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften. Suhrkamp, Frankfurt a.M.
- Pries, L. (2014): Migration. In Endruweit, G.; Trommshoff, G. & Burzan, N. (Hg.): Wörterbuch der Soziologie. 3. Auflage. UVK Verlag, Konstanz & München.
- Promberger, M. (2011): Typenbildung mit quantitativen und qualitativen Daten. Methodologische Überlegungen. *IAB - Discussion Paper* 12/2011.
<https://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp1211.pdf>
- Putnam, R. (2000): Bowling alone. The collapse and revival of American community. Simon & Schuster, New York City NY.
- Raitelhuber, E. (2008): Von Akteuren und agency – eine sozialtheoretische Einordnung der structure/agency-Debatte. In Schweppe, C.; Homfeldt, H. & Schröer, W. (Hg.): Vom Adressaten zum Akteur: Soziale Arbeit und Agency. Budrich Verlag, Opladen.

- Raub, W. & Voss, T. (2017): Macro-Micro Models in Sociology: Antecedents of Coleman's Diagram. In Jann, B. & Przepiorka, W. (Hg.): Social dilemmas, institutions, and the evolution of cooperation. De Gruyter Oldenbourg, Berlin & Boston MA: 11-36.
<https://doi.org/10.1515/9783110472974-002>
- Reinprecht, C. & Weiss, H. (2012): Migration und Integration: Soziologische Perspektiven und Erklärungsansätze. In Faßmann, H & Dahlvik, J. (Hg.): Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Ein Reader. 2. Auflage. V&R unipress, Göttingen: 13-33.
- Rotter, J. (1966): Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied* 80(1): 1-28.
- Rotter, J. (1975): Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 43(1): 56-67.
- Sassen, S. (1991): The global city. Princeton University Press, New York City NY.
- Schütz, A. (1944): The stranger: An essay in social psychology. *American Journal of Sociology* 49(6): 499–507. <http://www.jstor.org/stable/2771547>
- Scheibelhofer, E. (2019): Conceptualising the social positioning of refugees' reflections on socio-institutional contexts and agency with a focus on work. *Identities: Global Studies in Culture and Power* 26(3): 289–304. <https://doi.org/10.1080/1070289X.2019.1589980>
- Scheller, F. (2015): Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarkintegration. Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt. Springer VS, Wiesbaden.
- Scherr, A. (2012): Soziale Bedingungen von Agency. Soziologische Eingrenzungen einer sozialtheoretisch nicht auflösbaren Paradoxie. In Bethmann, S.; Helfferich, C.; Hoffmann, H. & Niermann, D. (Hg.): Agency. Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsfähigkeit. Beltz Juventa, Weinheim & Basel: 99-121.
- Scherr, A. (2013): Agency – ein Theorie- und Forschungsprogramm für die Soziale Arbeit? In Graßhoff, G. (Hg.): Adressdaten, Nutzer, Agency. Springer Fachmedien, Wiesbaden: 229-242.
- Scherr, A.; Janz, C. & Müller, S. (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Schiestl, D. (2018): Wege in den Arbeitsmarkt - eine qualitative Untersuchung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Wien. Masterarbeit an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Wien. <https://ubdata.univie.ac.at/AC15030659>
- Schiestl, D.; Kittel, B. & Ibanez Bollerhoff, M. (2021): Conquering the labour market: the socioeconomic enablement of refugee women in Austria. *Comparative Migration Studies* 9(1): 1-18. <https://doi.org/10.1186/s40878-021-00267-9>

- Schiller-Merkens, S. (2008): Institutioneller Wandel und Organisationen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91092-5_3
- Schouler-Ocak, M. & Kurmeyer, C. (2017): Study on Female Refugees: Abschlussbericht. https://female-refugee-study.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/sonstige/mentoring/Abschlussbericht_Final_-1.pdf
- Schütz, A. (1932): Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie. 8. Auflage. Springer Verlag, Wien.
- Schütz, A. (1944): The stranger: An essay in social psychology. *American Journal of Sociology* 49(6): 499–507. <https://www.jstor.org/stable/2771547>
- Simmel, G. (1908): Exkurs über den Fremden. In Rammstedt, O. (Hg.): Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Gesammelte Ausgabe (Bd. 11). Suhrkamp Verlag, Frankfurt a.M.: 764–771.
- Statista (2023): Sonntagsfrage zur Nationalratswahl in Österreich nach Instituten, April 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/288503/umfrage/sonntagsfrage-zur-nationalratswahl-in-oesterreich-nach-einzelnen-instituten/>
- Statistik Austria (2023): Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit/Geburtsland. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/bevoelkerung-nach-staatsangehoerigkeit/-geburtsland>
- Stiller, M. & Humer, L. (2020): MigrantInnen, die sich langfristig irregulär in Österreich aufhalten. Praktiken und Herausforderungen. Internationale Organisation für Migration (IOM), Wien.
- Strang, A. & Ager, A. (2010): Emerging Trends and Remaining Agendas.
- Struck, O. (2019): Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegration. In Blättel-Mink, B.; Noack, T.; Onnen, C.; Späte, K. & Stein-Redent, R. (Hg.): Flüchtigkeiten. Sozialwissenschaften und Berufspraxis. Springer VS, Wiesbaden: 11-28. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27216-6_2
- Tausendpfund, M. (2018): Quantitative Methoden in der Politikwissenschaft. Eine Einführung. Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- UNHCR (2014): Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. UNHCR Büro für die Schweiz und Liechtenstein, Genf. https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf
- Verwiebe, R.; Fritsch, N. & Liedl, B. (2019): Der Arbeitsmarkt in Österreich. Auswirkungen des Strukturwandels für Einheimische im Vergleich mit Migrantinnen und Migranten. In Aschauer

- Verwiebe, R.; Kittel, B.; Dellinger, F.; Liebhart, C.; Schiestl, D.; Liedl, B., & Haindorfer, R. (2019): Finding your way into employment against all odds? Successful job search of refugees in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(9): 1401–1418.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1552826>
- Vecoli, R. (1992): Problems in Comparative Studies of International Emigrants. In Hourani, A. & Shehadi, N. (Hg.): *The Lebanese in the World: A Century of Emigration*. The Centre for Lebanese Studies, London: 716 - 724.
- VfGH – Verfassungsgerichtshof Österreich (2021): Erkenntnis V 95-96/2021-12.
https://www.vfgh.gv.at/medien/Beschaefigungsbewilligungen_fuer_Asylwerbende.php
- Wallerstein, I. (1974): Comparative studies. *Society and History* 16(4): 387–415.
- Weber, M. (2016 [1905]): *Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus*. Neuausgabe der ersten Fassung von 1904-05 mit einem Verzeichnis der wichtigsten Zusätze und Veränderungen aus der zweiten Fassung von 1920. Springer VS, Wiesbaden.
- Weber, M. (1922): *Grundriss der Sozialökonomik*. III. Abteilung. Wirtschaft und Gesellschaft. Verlag von J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen.
- Wilp, M. (2007): *Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland und den Niederlanden: Hintergründe, aktuelle Entwicklungen und politische Maßnahmen*. Waxmann Verlag, Münster.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. *Forum: Qualitative Sozialforschung*, Art. 22.
<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520>
- WKO – Wirtschaftskammer Österreich (2022): *Gewerbeausübung durch Drittstaatsangehörige, Flüchtlinge und Staatenlose in Österreich. Gewerberechtliche Aspekte*.
<https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/Gewerbeausuebung-Drittstaatsangehoerige-Fluechtlinge-Staate.html>
- Woolcock, M. (1998): Social Capital and Economic Development: Towards a Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society* 27(2): 151–208.
- Young, K. (1993): *Planning development with women: Making a world of difference*. McMillan, New York City NY.
- Zika, G.; Maier, T. & Mönnig, A. (2017): Auswirkungen der Zuwanderung Geflüchteter auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Berechnungen mit den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn.
- Zwengel, A. (2014): Integration. In Endruweit, G.; Trommshoff, G. & Burzan, N. (Hg.): *Wörterbuch der Soziologie*. 3. Auflage. UVK Verlag, Konstanz & München.

Zwysen, W. (2019): Different Patterns of Labor Market Integration by Migration Motivation in Europe: The Role of Host Country Human Capital. *International Migration Review* 53(1): 59-89.
<https://doi.org/10.1177/0197918318767929>

Anhang

A. Leitfaden für Interviews mit Geflüchteten

1. Bitte erzählen Sie einmal von Ihrer derzeitigen Arbeit, was machen Sie genau und wie ist es dort so?

Aufgaben in der Arbeit? Arbeitskollegen? Vorgesetzte/Chef? Wie verstehen Sie sich? Evtl. Probleme? Passt Ihre Qualifikation auf Job? Interesse für eigene Arbeit? Arbeitsalltag beschreiben (Zeiten, Pausen, Locus of Control)? Tagesablauf (wann aufstehen, Wegzeiten)? Wie lange planen Sie in dieser Arbeit zu bleiben? Erster Job in Österreich? Zufriedenheit mit Arbeit? Auskommen mit Lohn?

2. Wie haben Sie Ihre derzeitige Arbeit gefunden?

Dauer der Suche? Wie einfach/schwer war das? Einfacher/schwieriger als in der Heimat früher? Wer hat ev. wie geholfen? Freunde? Bekannte? AMS oder andere Organisationen (Caritas, Stadt Wien)? Bewerbung? Vorstellungsgespräch? Verhalten bei nächster Bewerbung?

3. Können Sie mir etwas von Ihrer Arbeit in der Heimat erzählen?

Tätigkeit? Waren Sie in einer Firma tätig oder selbständig? Was hat Ihnen an Arbeit in Heimat gefallen? Unterschiede zu Österreich? Was warum besser jetzt?

4. Erzählen Sie uns bitte etwas über Ihre Schule / Ausbildung.

Welche Bildung in der Heimat erworben? Wie viele Jahre waren das? Österreich: Deutschkurse? Welche Stufe? Schule? Berufsanerkennung? Weiterbildung in Zukunft?

5. Warum ist es für Sie wichtig Arbeit zu haben?

Passend zur Ausbildung wichtig? Schnell Arbeit finden oder besser erst gut Deutsch lernen? Wieviel denken Sie in Ihrer Freizeit an die Arbeit? Warum? Unterstützung durch andere Menschen bezüglich Arbeit?

6. Erzählen Sie uns bitte von Ihrer ersten Zeit in Österreich.

Was haben Sie am Tag gemacht? Wo haben Sie gelebt (während des Asylverfahrens)?/Ort und Art Unterkunft? Wohnung jetzt? Wie gefunden? Dauer Suche? Hilfe bei Suche? Welche Menschen wie kennengelernt? Aktueller Stand Asylverfahren?

7. Erzählen Sie uns bitte von Ihrer Familie.

Eltern/Personen, die nahe stehen, in Ö oder Herkunftsland? Verheiratet? Wie geht es Partner in Ö oder der Heimat? Kinder? Wie alt? Wie geht es Kindern in Ö? Unterstützung Angehöriger in Heimat?

8. Wie zufrieden sind Sie jetzt mit Ihrem Leben in Österreich?

Wie erleben Sie Österreich? Mit welchen Menschen aus Österreich haben Sie zu tun? Wie erleben Sie diese Menschen? Was läuft gut, was weniger gut? Freunde aus Ö?

9. Wie wollen Sie in 5 Jahren leben?

In welchem Land? Als was arbeiten? Familie? Wohnung etc.? Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

10. Gibt es noch etwas, das Ihnen aufgefallen ist, und noch nicht angesprochen wurde?

11. Soziodemografie

B. Leitfaden für Wiederholungsinterviews mit Geflüchteten

1. Bitte erzählen Sie einmal von Ihrer derzeitigen Arbeit, was machen Sie genau und wie ist es dort so?

Aufgaben in der Arbeit? Arbeitskollegen? Vorgesetzte/Chef? Wie verstehen Sie sich? Evtl. Probleme? Passt Ihre Qualifikation auf Job? Interesse für eigene Arbeit? Arbeitsalltag beschreiben (Zeiten, Pausen, Locus of Control)? Tagesablauf (wann aufstehen, Wegzeiten)? Wie lange planen Sie, in dieser Arbeit zu bleiben? Erster Job in Österreich? Zufriedenheit mit Arbeit? Auskommen mit Lohn?

→ Nur bei Erwerbstätigkeit:

1.a Wie haben Sie Ihre derzeitige Arbeit gefunden?

Dauer der Suche? Wie einfach/schwer war das? Einfacher/schwieriger als in der Heimat früher oder bei früherer Arbeitssuche in Österreich? Wer hat ev. wie geholfen? Freunde? Bekannte? AMS oder andere Organisationen (Caritas, Stadt Wien)? Bewerbung? Vorstellungsgespräch? Verhalten bei nächster Bewerbung?

→ Nur bei neuer Tätigkeit:

1.b Können Sie mir über Ihren Arbeitswechsel erzählen?

Warum wurde gewechselt? Was gefällt Ihnen an der neuen Arbeit besser / schlechter als an der alten Arbeit? Falls bereits in Heimat gearbeitet: Unterschiede im Arbeitswechsel zu Heimat?

→ Nur bei Arbeitslosigkeit:

1.c Bitte erzählen Sie mir über Ihren Alltag.

Tagesablauf? Wohnsituation?

Arbeitssuche: Dauer der Suche? Wie einfach/schwer war das? Einfacher/schwieriger als in der Heimat früher oder bei früherer Arbeitssuche in Österreich? Wer hat ev. wie geholfen? Freunde? Bekannte? AMS oder andere Organisationen (Caritas, Stadt Wien)? Bewerbung? Vorstellungsgespräch? Verhalten bei nächster Bewerbung?

2. Warum ist es für Sie wichtig, Arbeit zu haben?

Passend zur Ausbildung wichtig? Schnell Arbeit finden oder besser erst gut Deutsch lernen? Wieviel denken Sie in Ihrer Freizeit an die Arbeit? Warum? Unterstützung durch andere Menschen bezüglich Arbeit?

3. Erzählen Sie uns bitte etwas über Ihre Schule / Ausbildung.

Welche Bildung seit letztem Interview erworben? In welchem Ausmaß? Deutschkurse? Welche Stufe? Schule / Studium? Anerkennung von in Heimat erworbener Bildung? Weiterbildung in Zukunft?

4. Wie fühlen Sie sich jetzt in Österreich?

Akzeptanzgefühl + Bsp.? Zugehörigkeit zur öst. Gesellschaft + Bsp.? Empfinden über österreichische Kultur? Empfinden über Einstellungen von ÖsterreicherInnen gegenüber Migration? Unterschiede zwischen Österreich und Heimatland?

5. Erzählen Sie uns bitte von Ihrer Zeit in Österreich seit dem letzten Interview.

Was haben Sie am Tag gemacht? Wo haben Sie gelebt? Ort und Art Unterkunft? Wie gefunden? Dauer Suche? Hilfe bei Suche? Welche Menschen wie kennengelernt?

6. Erzählen Sie uns bitte von Ihrer Familie.

Eltern/Personen, die nahe stehen, in Ö oder Herkunftsland? Verheiratet? Wie geht es Partner in Ö oder der Heimat? Kinder? Wie alt? Wie geht es Kindern in Ö? Unterstützung Angehöriger in Heimat?

7. Wie zufrieden sind Sie jetzt mit Ihrem Leben in Österreich?

Wie erleben Sie Österreich? Mit welchen Menschen aus Österreich haben Sie zu tun (woher? Wie kennengelernt?)? Wie erleben Sie diese Menschen? Was läuft gut, was weniger gut? Freunde aus Ö?

8. Wie wollen Sie in 5 Jahren leben?

In welchem Land? Als was arbeiten? Familie? Wohnung etc.? Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

9. Gibt es noch etwas, das Ihnen aufgefallen ist, und noch nicht angesprochen wurde?

10. Soziodemografie + Aufenthaltsstatus

C. Leitfaden für Interviews mit Expert:innen

- 1. Zum Einstieg in unser Gespräch würde ich Sie bitten, dass Sie uns von Ihrer eigenen Arbeit mit Flüchtlingen erzählen?**
Aufgaben und Arbeitsalltag? Art des Einblicks in die Situation der Flüchtlinge am österreichischen Arbeitsmarkt in anderen Bereiche der Gesellschaft?
- 2. Welche Maßnahmen sind Ihrer Einschätzung nach am Wichtigsten für Integration von Flüchtlingen in den österreichischen Arbeitsmarkt und in die österreichische Gesellschaft? Welche Erfahrungen haben Sie da gemacht?**
- 3. Wie würden Sie erfolgreiche Integration definieren und was sind nach Ihrer Erfahrung die größten Herausforderungen dabei?**
Unterschiede zwischen Flüchtlingen aus Syrien, Afghanistan, Irak und Iran, die in den letzten Jahren nach Österreich gekommen sind? Unterschiede zwischen aktuellen und früheren Flüchtlingen und MigrantInnen? Unterschiede nach Alter, Familienstand, Geschlecht?
- 4. Wie gestaltet sich aus Ihrer Sicht im Großen und Ganzen die Eingliederung der Flüchtlinge in den österreichischen Arbeitsmarkt?**
Herausforderungen? Berufliche Erwartungen der Flüchtlinge, bisherige Arbeitserfahrungen? Psychische und physische Gesundheit? Diskriminierung / Benachteiligungserfahrungen? Sozioökonomische Situation / Versorgungslage? Freiwilligenarbeit? Praktika?
- 5. Wie würden Sie den Spracherwerb der Flüchtlinge beschreiben?**
Angebot? Motivation (im Zeitverlauf)? Schwierigkeiten?
- 6. Welche Relevanz haben Qualifikationen und Sprachkenntnisse Ihrer Meinung nach für die Eingliederung der Flüchtlinge in den österreichischen Arbeitsmarkt?**
Qualifikationsniveau? mitgebrachte Qualifikationen aus dem Herkunftsland – Anerkennungsverlauf und Chancen der Anerkennung in Österreich? Qualifikationserwerb in Österreich? Sprachkenntnisse / Sprachkurse (Deutsch, Englisch)? Unterschiede zwischen Flüchtlingen aus Syrien, Afghanistan, Irak und Iran, die in den letzten Jahren nach Österreich gekommen sind? Unterschiede zwischen aktuellen und früheren Flüchtlingen und MigrantInnen? Unterschiede nach Alter, Familienstand, Geschlecht? Relevanz dieser Unterschiede?
- 7. Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach kulturelle Unterschiede für die Eingliederung in den österreichischen Arbeitsmarkt?**
Weltanschauungen? Glaube und Religion bzw. religiöses Verhalten (z.B. Beten, Kopftuch, Einhaltung des Ramadan)? Arbeitseinstellungen / Arbeitsmotivation? Einstellungen zu Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern? Zeitverständnis/Zeitumgang? Vertrauen in die österreichischen Institutionen? Identifikation mit Österreich und Herkunftsland?
Unterschiede zwischen Flüchtlingen aus Syrien, Afghanistan, Irak und Iran, die in den letzten Jahren nach Österreich gekommen sind? Unterschiede zwischen aktuellen und früheren Flüchtlingen und MigrantInnen? Unterschiede nach Alter, Familienstand, Geschlecht? Relevanz dieser Unterschiede?
- 8. Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach soziale Kontakte für die Eingliederung der Flüchtlinge in den österreichischen Arbeitsmarkt?**
Kontakte mit Landsleuten? Kontakte mit ÖsterreicherInnen? Vorhandensein und Bereitschaft zu interkulturellen Kontakten? Vereine/Verbände (z.B. Fußballverein, Kulturverein)? Unterschiede zwischen Flüchtlingen aus Syrien, Afghanistan, Irak und Iran, die in den letzten Jahren nach Österreich gekommen sind? Unterschiede zwischen aktuellen und früheren Flüchtlingen und MigrantInnen? Unterschiede nach Alter, Familienstand, Geschlecht? Relevanz dieser Unterschiede?
- 9. Wie gut funktioniert Österreich Ihrer Meinung nach als Aufnahmegesellschaft?**
Unterstützung / Hemmung Ihrer Arbeit mit Flüchtlingen? Einschätzung der rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. verpflichtendes Integrationsjahr)? Wohnsituation der Flüchtlinge?

- 10. Wie gut funktionieren ihrer Meinung nach verschiedene Institutionen wie das Arbeitsmarktservice, Fonds Soziales Wien, Integrationsfonds?**
- 11. Wie reagiert Ihrer Meinung nach die österreichische Bevölkerung auf die Flüchtlinge (Offenheit/Vorbehalte)?**
- 12. Welche Maßnahmen wünschen Sie sich zur Erleichterung der Integration von Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten in den österreichischen Arbeitsmarkt und in die österreichische Gesellschaft?**
- 13. Gibt es noch etwas Wichtiges in Bezug auf dieses Thema, worüber wir noch nicht gesprochen haben?**

D. Übersicht über Transkriptionszeichen in Interviewzitat

Zitate sind generell in kursiv gehalten. Pseudonyme in runden Klammern ordnen ein Zitat (abseits der Falldarstellungen) einem/einer Interviewten zu. Das nachfolgende Beispiel aus der Erzählung von Bari (siehe Punkt 12.8) wurde angepasst, um alle angewandten Transkriptionsregeln zu enthalten. Die Aussage ist real, doch die meisten Transkriptionszeichen haben hier fiktiven Charakter:

„Ja, es war gut, aber niemand wusste, dass ich für europäische Leute arbeitete [l: mhm]. [...] Aber wenn die Menschen gewusst hätten, dass ich für {europäisches Land} Leute gearbeitet habe, dann hätten sie mich (...) auch Todesstrafe durch die (unv., Taliban?). Aber eigentlich habe ich für europäische Leute gearbeitet. (...) Es war wirklich so cool“ (Bari).

<i>(unv.) oder (unv., Lehre?)</i>	in der Aufnahme unverständliches Wort, teils mit wahrscheinlicher Bedeutung
<i>(...)</i>	Pause in der Narration
<i>[...]</i>	Auslassung im Zitat
<i>{Name, Ort o.ä.}</i>	Abstraktion aufgrund Anonymisierungszusage
<i>[l: mhm]</i>	Aussage des/der Interviewenden
<i>(Pseudonym) oder (Exp.: Pseudonym)</i>	Zuordnung zu Interviewpartner:in am Ende des Zitats. Bei Expert:innen wird das Pseudonym um „Exp.“ ergänzt

Abstract auf Deutsch

Der Integrations- und Partizipationsprozess Geflüchteter umfasst mehrere Dimensionen, welche miteinander interagieren und daher nicht unabhängig voneinander untersucht werden können. Dennoch zeigen sich bestimmte Relevanzen an verschiedenen Punkten in diesem Prozess. Die Integration in den Arbeitsmarkt stellt einen grundlegenden Pfeiler für die erfolgreiche Integration Geflüchteter dar, da sie einerseits wirtschaftliche Unabhängigkeit sowie andererseits den Kontakt zu Österreicher:innen – und damit etwa Gelegenheit zu Sprachpraxis – schafft. Für gelungene Arbeitsmarktintegration erweisen sich außerdem die individuellen Agencies der Geflüchteten als höchst relevant. Im Gegensatz zur oft bemühten Darstellung als passive Empfänger*innen von Hilfe sind Geflüchtete aus dieser Perspektive als kreative Akteur:innen zu verstehen, welche ihren Integrationsprozess mitbestimmen und aufkommende Hürden aktiv zu überwinden suchen.

Die vorliegende Dissertation setzt an diesem Punkt an und strebt nach einem besseren Verständnis der Agencies Geflüchteter im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktintegration und -Partizipation. Die Auswertung von 36 problemzentrierten Interviews mit erwerbstätigen Geflüchteten und 11 Expert:inneninterviews verfolgt zwei Forschungsstränge: Einerseits wird mittels empirisch begründeter Typenbildung eine Typologie aggregierter individueller Agencies hin zu einer Arbeitsmarktpartizipation identifiziert. Andererseits wird induktiv mittels Themenanalysen das analytische Konzept *Enablement* entwickelt, welches die Prozesse der Genese und Weiterentwicklung von Agency erfasst und in drei Dimensionen (individuales, institutionales und relationales Enablement) charakterisiert.

Abstract in English

The integration and participation process of refugees encompasses several interacting dimensions that hence cannot be investigated independently. Nevertheless, certain relevancies are evident at different points in this process. A fundamental pillar for the successful integration of refugees is their integration into the labour market: On the one hand, it provides economic independence, and on the other hand, it can lead to contact with Austrians - and thus opportunities for language practice. Moreover, individual agencies of refugees are highly relevant for successful labour market integration. Contrary to the often-used portrayal of refugees as passive recipients of help, from the here taken perspective, refugees have to be understood as creative actors who co-shape their integration process and actively seek to overcome emerging obstacles.

The present dissertation builds on this basis and aims to gain a better understanding of refugees' agencies towards labour market integration and participation. The analysis of 36 problem-centered interviews with gainfully employed refugees as well as 11 interviews with experts pursues two research strands: On the one hand, a typology of aggregated individual agencies towards labour market participation is identified by the means of empirically grounded typology formation. On the other hand, the analytical framework *Enablement* is inductively developed by the use of thematic analyses. This concept captures the processes of genesis and development of agency, and characterizes these processes in three dimensions (individual, institutional and relational Enablement).