



# MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Mehrdimensionale diskriminierende Erfahrungen von  
Migrantinnen bei der Integration in den österreichischen  
Arbeitsmarkt und die Auswirkungen auf die emotionale  
Verfassung

verfasst von | submitted by  
Alberine Haxhijaha

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

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree  
programme code as it appears on the  
student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree  
programme as it appears on the student  
record sheet:

Masterstudium Gender Studies

Betreut von | Supervisor:

Assoz. Prof. Emma Dowling PhD

## **Kurzfassung**

Diese Masterarbeit untersucht die Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen der ersten und zweiten Generation bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt und die daraus resultierenden Auswirkungen auf ihr psychisches Wohlbefinden.

Durch eine intersektionale Analyse werden die komplexen Wechselwirkungen zwischen verschiedenen sozialen Identitäten und Diskriminierungsformen beleuchtet. Die Untersuchung zeigt, dass Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen auf vielfältige Weise auftreten und tief in gesellschaftlichen Strukturen verankert sind.

## **Danksagung**

Ich bedanke mich recht herzlich bei folgenden Personen, die mich unterstützt haben und es ermöglicht haben die vorliegende Masterarbeit zu verfassen.

Zuallererst danke ich meinem Lebensgefährten Bardhyl Sokoli. Ohne seine unermüdliche Unterstützung, Hingabe, Hilfsbereitschaft und Motivierung durch mein ganzes Studium wäre es nicht möglich gewesen das Studium zu beenden. Besonders danke ich ihm dafür, dass er mir geholfen hat, das Studium und unsere geliebte Tochter Ayla unter einen Hut zu bekommen.

Ich bin meiner Betreuerin Frau Prof. Emma Dowling, für Ihre wertvollen Ratschläge, Ihre Geduld und Ihr Vertrauen in meine Arbeit, zu Dank verpflichtet. Ihre konstruktive Kritik und Ihre Unterstützung haben mir geholfen, die Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen fertigzustellen. Ein herzlicher Dank geht auch an alle Interviewpartnerinnen, die ihre Zeit und ihre Erfahrungen für diese Forschung mit mir geteilt haben. Ohne ihre Beiträge wäre die Analyse dieser Arbeit nicht vollständig gewesen. Ich danke allen, die in irgendeiner Weise zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Diese Arbeit widme ich von ganzem Herzen meiner Tochter Ayla und meinem zukünftigen Baby. Ich hoffe, dass ich ihnen als starke und motivierte Quelle der Inspiration dienen kann.

# Inhalt

|       |                                                                                              |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | Einleitung .....                                                                             | 1  |
| 1.1   | Problemdefinition.....                                                                       | 2  |
| 1.1.1 | Forschungsfrage .....                                                                        | 4  |
| 1.1.2 | Untersuchungsmethode .....                                                                   | 5  |
| 2     | Forschungsstand .....                                                                        | 6  |
| 2.1   | Die wichtigsten theoretischen Konzepte zur Arbeitsmarktintegration.....                      | 6  |
| 2.1.1 | Begriffsabgrenzung Arbeitsmarktintegration .....                                             | 10 |
| 2.1.2 | Arbeitsmarktintegration von Migrant: innen.....                                              | 11 |
| 3     | Migration in Österreich.....                                                                 | 13 |
| 3.1   | Geschichte zur Migration in Österreich.....                                                  | 13 |
| 3.2   | Begriffserklärung von Migrant:innen .....                                                    | 14 |
| 3.3   | Demographie .....                                                                            | 15 |
| 3.3.1 | Erste Generation .....                                                                       | 18 |
| 3.3.2 | Zweite Generation.....                                                                       | 18 |
| 4     | Die Situation von Migrant:innen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt .....                  | 20 |
| 4.1   | Erwerbstätigkeitsquoten in Österreich .....                                                  | 21 |
| 4.2   | Erwerbslosenquoten in Österreich.....                                                        | 24 |
| 5     | Diskriminierung bei der Arbeitsmarktintegration aus einer intersektionalen Perspektive ..... | 25 |
| 5.1   | Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.....                                                  | 26 |
| 5.2   | Definitionen der Diskriminierung.....                                                        | 27 |
| 5.2.1 | Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt .....                          | 28 |
| 5.2.2 | Diskriminierung aufgrund der Herkunft auf dem Arbeitsmarkt .....                             | 29 |
| 5.2.3 | Diskriminierung aufgrund der Religion auf dem Arbeitsmarkt.....                              | 30 |
| 5.3   | Mehrdimensionale Diskriminierung aus einer intersektionalen Perspektive .....                | 31 |
| 5.4   | Intersektionalität nach Winker/Degele .....                                                  | 34 |
| 5.4.1 | Die Frage nach relevanten Kategorien .....                                                   | 34 |
| 5.5   | Auswirkungen auf die emotionale Verfassung durch Diskriminierung.....                        | 38 |
| 5.5.1 | Selbstwertgefühl .....                                                                       | 40 |
| 5.5.2 | Definition Selbstwertgefühl .....                                                            | 41 |
| 5.5.3 | Hohes und geringes Selbstwertgefühl .....                                                    | 42 |
| 6     | Methoden .....                                                                               | 44 |
| 6.1   | Forschungsdesign .....                                                                       | 44 |

|       |                                                                                            |    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6.2   | Zielgruppe.....                                                                            | 44 |
| 6.3   | Erhebung der Daten .....                                                                   | 45 |
| 6.4   | Transkription.....                                                                         | 47 |
| 6.5   | Auswertungsmethode .....                                                                   | 47 |
| 7     | Datenauswertung .....                                                                      | 50 |
| 7.1   | Kategorisierung der Identitätskonstruktionen.....                                          | 50 |
| 7.1.1 | Identitätskonstruktionen beschreiben (Schritt 1).....                                      | 50 |
| 7.2   | Symbolische Repräsentationen (Schritt 2) .....                                             | 59 |
| 7.2.1 | Positive Arbeitsmarkterfahrungen anhand symbolischer Repräsentationen .....                | 59 |
| 7.2.2 | Negative Arbeitsmarkterfahrungen anhand symbolischer Repräsentationen .....                | 61 |
| 7.3   | Bezüge zu Sozialstrukturen finden (Schritt 3) .....                                        | 67 |
| 7.4   | Wechselwirkungen zentraler Identitätskategorien auf drei Ebenen benennen (Schritt 4) ..... | 70 |
| 7.5   | Identitätskonstruktionen vergleichen und clustern (Schritt 5) .....                        | 73 |
| 7.5.1 | Sprachkenntnisse als Schlüssel für Integration .....                                       | 73 |
| 7.5.2 | Herkunft und kulturelle Identität.....                                                     | 74 |
| 7.5.3 | Religiöse Identität und das Tragen eines Kopftuchs .....                                   | 75 |
| 7.5.4 | Mütterlichkeit und Geschlechterrollen.....                                                 | 75 |
| 7.6   | Strukturdaten ergänzen und Herrschaftsverhältnisse analysieren (Schritt 6) .....           | 76 |
| 7.7   | Analyse von benannten Repräsentationen vertiefen (Schritt 7) .....                         | 79 |
| 7.8   | Wechselwirkungen in der Gesamtschau herausarbeiten (Schritt 8).....                        | 81 |
| 8     | Die Auswirkungen der Erfahrungen auf emotionale Belastung und Selbstwertgefühl.....        | 83 |
| 9     | Schlussfolgerung und Diskussion .....                                                      | 89 |
| 10    | Literatur .....                                                                            | 94 |

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Bevölkerung Wanderungsstatistik in Österreich zwischen 1961 bis 2022

Abbildung 2: Bevölkerung mit Migrationshintergrund zwischen 2012-2022 nach Zuwanderungsgeneration in Österreich

Abbildung 3: Bevölkerung nach Nationalitäten

Abbildung 4: Erwerbstätige 2022 nach Herkunft und Geschlecht

Abbildung 5: Erwerbstätige nach Branche, Migrationshintergrund und Zuwanderungsgeneration

Abbildung 6: Erwerbslosenquote nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

## **Abkürzungsverzeichnis**

|      |                                                                 |
|------|-----------------------------------------------------------------|
| OECD | Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung |
| SORA | Institute for Social Research and Consulting                    |
| AMS  | Arbeitsmarktservice                                             |

# 1 Einleitung

Die vorliegende Masterarbeit wurde im Rahmen des Masterstudiums Gender Studies an der Universität Wien verfasst und widmet sich der Erforschung von Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt und den daraus resultierenden Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden der betroffenen Personen. Ausgangspunkt der Idee zu diesem Thema, waren meine persönlichen Erfahrungen in einem Bewerbungsgespräch und der daraus resultierende Prozess zur Integration am österreichischen Arbeitsmarkt. Mir wurde damals gesagt, dass es problematisch sei, eine ausländische Studentin aus Drittstaaten anzustellen, da der Arbeitsmarktservice (AMS) nur bedingt Arbeitsgenehmigungen an ausländische Studenten erteilt bzw. der Prozess unnötig in die Länge gezogen wird und bürokratisch sehr aufwendig ist. Darüber hinaus wurde mir auch damals offengelegt, dass man junge Mütter sehr ungerne anstellt, da es oft zu Ausfällen bei bedingter Krankheit des Kindes kommt. Ich habe mich mehrfach diskriminiert gefühlt. Zum einen wird man von öffentlichen Institutionen systematisch vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt und zum anderen vom Arbeitgeber wegen des Geschlechts und der Fähigkeit des Gebärens ausgeschlossen.

Diese Erfahrungen haben mich dazu angeregt, zu untersuchen, inwieweit sich meine Erlebnisse auch in den Erfahrungen anderer Migrantinnen in Österreich widerspiegeln. Mein Ziel war es, diese persönlichen Erfahrungen in einen wissenschaftlichen Kontext zu setzen und zu analysieren, wie solche Diskriminierungen entstehen, wie sie den Integrationsprozess von Migrantinnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt beeinflussen und welche langfristigen emotionalen Auswirkungen diese Einschränkungen auf sie haben.

Das Thema dieser Arbeit lautet **„Mehrdimensionale diskriminierende Erfahrungen von Migrantinnen bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt und die Auswirkungen auf die emotionale Verfassung“**.

In den folgenden Abschnitten werden die Problemdefinition, die Forschungsfrage, der Forschungsstand und die Untersuchungsmethode vorgestellt.

## 1.1 Problemdefinition

Das Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, ist seit Jahren ein sehr aufsehenerregendes und in der Gesellschaft polarisierendes und diskutiertes Thema, insbesondere wenn es unter dem Blickwinkel von Personen mit Migrationshintergrund<sup>1</sup> betrachtet wird, die in österreichische Gesellschaft eine Minderheit darstellen (Haller & Aschauer, 2019:1).

In den letzten Jahren seit 2013 ist der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Österreich kontinuierlich von 19,4 % auf 27,2 % gestiegen. In absoluten Zahlen leben derzeit 2,449 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich, das sind um 826,000 Personen bzw. 51 % mehr als vor zehn Jahren (Statistik Austria, 2024 :18).

Österreich zählt zu jenen EU-Ländern, in denen viele Migrantinnen und Migranten leben, was zu einer zunehmenden kulturellen Vielfalt am Arbeitsmarkt führt (Statistik Austria, 2024). Trotzdem haben diese Personen mit Integrationsproblemen zu kämpfen und leben oft am Rand der Gesellschaft.

Es besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen der Bevölkerungsstruktur und der Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund in sichtbaren Positionen wie Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Medien und Zivilgesellschaft (Statistik Austria, 2023: 54).

Es wird häufig berichtet, dass Migrantinnen und Migranten in vielen Bereichen mit Diskriminierung konfrontiert sind und oft als benachteiligt wahrgenommen werden. Die Verteilung von Arbeit in der Gesellschaft ist von Ungleichheiten geprägt, die durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden. Bildung und Qualifikation spielen dabei eine wichtige Rolle für die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt, häufig werden jedoch ihre Qualifikationen und Abschlüsse im Zielland aufgrund fehlender Zertifizierung nicht anerkannt. Ein weiterer wichtiger Faktor für die Integration von Personen mit Migrationshintergrund sind Sprachkenntnisse. Dies führt häufig dazu, dass Migranten im Allgemeinen einen geringeren Lohn erhalten, häufiger arbeitslos oder nicht erwerbstätig sind und oft Arbeitsplätze annehmen müssen, für die sie überqualifiziert sind (Huber, 2010: 1).

Dafür wurden in vielen EU-Ländern Studien durchgeführt, bei migrantischen und inländischen

---

<sup>1</sup> " Personen mit Migrationshintergrund" bezieht sich auf Personen, bei denen entweder sie selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde.

BewerberInnen mit gleichen Qualifikationen, um zu überprüfen ob Migrant:innen die gleichen Chancen haben, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen werden in den folgenden Kapiteln näher beleuchtet. In der Arbeitswelt sind die Frauen im Allgemeinen benachteiligt, jedoch sind die Integration und die Zugangsmöglichkeiten für Frauen mit Migrationshintergrund oft noch schwieriger, da sie häufig mit zusätzlichen Barrieren konfrontiert sind, die ihren Zugang zu vielen Bereichen, insbesondere zum Arbeitsmarkt, erschweren und zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten führen (Verwiebe & Fritsch und Liedl, 2019: 124). Im Laufe der Migrationsprozesse wurden die Migrationsmuster von Frauen wenig erforscht, da sie häufig als begleitende, vom Mann abhängige Akteurinnen betrachtet wurden und ihre Rolle oft auf eine unterstützende Funktion im männlichen Migrationsprozess reduziert wurde. Um die Migrationserfahrungen umfassend zu erfassen, ist es jedoch notwendig geschlechtsspezifische Perspektiven der Migrationsforschung zu berücksichtigen. Laut Kofman & Raghuram (2009) muss zur Anerkennung der Frau als eigenständige Migrantin mit eigenen Zielen und Motiven die Überwindung der traditionellen Geschlechterrollen erfolgen. Die Überwindung der traditionellen Geschlechterrollen bedeutet in diesem Fall, dass Frauen nicht länger nur als „Begleiterinnen“ der Migration von Männern gesehen werden dürfen, sondern als eigenständige Subjekte mit eigenen Migrationsmotiven und Erfahrungen anerkannt werden müssen. Es geht darum, die Vorstellung zu überwinden, dass Frauen nur in unterstützenden oder passiven Rollen agieren, und stattdessen ihre aktive und eigenständige Rolle im Migrationsprozess zu verstehen.

Erst seit den 1990er Jahren wurden die Lebenserfahrungen und Bedingungen von Migrantinnen im geschlechterspezifischen Kontext intensiver analysiert und in die Geschlechterforschung eingebunden (Färber et al., 2008: 12-14). Daher blieb eine lange Zeit die Auseinandersetzung mit Geschlechtsverhältnissen im Mainstream der sozialen Ungleichheitsforschung unterbelichtet (Lutz & Amelina, 2017: 13).

In dieser Arbeit wird die Integration von Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt untersucht, wobei speziell Frauen mit Migrationshintergrund im Fokus stehen. In unserer Gesellschaft ist der Prozess der Bewerbung und Einstellung für Frauen, insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund, oftmals besonders schwierig, da sie einem doppelten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, zum einen aufgrund ihrer Herkunft und zum anderen

aufgrund ihres Geschlechts, was zu mehrfacher Diskriminierung führen kann (Crenshaw, 1989). Diese Problematik wird in der vorliegenden Arbeit genauer untersucht, um herauszufinden, auf welche Schwierigkeiten Migrantinnen bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt stoßen, welche Diskriminierungserfahrungen sie gemacht haben oder noch machen, ob sie mehrfache Diskriminierung erfahren haben und wie sich die Ungleichbehandlung auf ihr emotionales Befinden und ihre Motivation für ihre weitere Ausbildung auswirkt.

### 1.1.1 Forschungsfrage

Verschiedene Studien zeigen immer wieder, dass Migranten durch mehrdimensionale Diskriminierung, aufgrund ihrer Nationalität, ethnischen Zugehörigkeit, Religion und Geschlechts, Sexualität und Alters gehindert werden sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. All diese Benachteiligungen führen für die Betroffenen zu verminderten Karrierechancen und limitierten Entfaltungsmöglichkeiten, zu einem verminderten Lebenserwerbseinkommen sowie zu subjektiven und emotionalen Folgen, die sogar zum Verlust des Selbstwertgefühls führen können (Biffl et al., 2013).

Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, die Erfahrungen von Migrantinnen der ersten und zweiten Generation bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt sowie die Auswirkungen auf ihre emotionale Verfassung durch eine intersektionale Analyse zu untersuchen, um zu verstehen aus welchen Gründen sie Diskriminierung erfahren haben und ob sie diskriminiert wurden, weil die erste Generation aufgrund von Bildung, Sprache und vielen anderen Faktoren mehr Schwierigkeiten hatte oder ob nur die kulturelle Identität der zweiten Generation eine Rolle spielt.

Aus diesem Grund lautet die Forschungsfrage, die in dieser Arbeit erforscht wurde:

**Aufgrund welcher Merkmale fühlen sich Migrantinnen beim Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt diskriminiert und welche Auswirkungen haben diese Diskriminierungserfahrungen auf ihre emotionale Verfassung?**

### 1.1.2 Untersuchungsmethode

Es werden Diskriminierungserfahrungen beim Arbeitsmarktzugang von Migrantinnen durch eine intersektionale Perspektive betrachtet. Die intersektionale Analyse soll die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen sozialen Identitäten und Diskriminierungsformen beleuchten, um ein umfassendes Verständnis der Mehrfachdiskriminierung von Migrantinnen zu erlangen. Wenn mehrere strukturelle Merkmale zusammenkommen und Personen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion und/oder kultureller Herkunft einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind, ist es sinnvoll eine intersektionale Perspektive zur Analyse heranzuziehen. Unter Intersektionalität versteht man, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Herkunft oder Klasse nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen (Walgenbach, 2017: 55).

Es ist sinnvoll aus Sicht der Intersektionalität, Merkmale mehrfacher Diskriminierung durch eine qualitative Forschungsmethodik zu analysieren. Die Befragungen der Migrantinnen, werde ich nach Möglichkeit bei einem persönlichen Gespräch durchführen. Dazu werde ich keinen Fragebogen verwenden, da ich der Überzeugung bin, dass man bei einem freigeführten Gespräch auf ungewollte und interessante Informationen kommt, die durch geführte Fragestellungen womöglich tendenziell wirken. Bei einer möglichst selbstläufigen Erzählung wird die Gesprächspartnerin, ihre emotionalen Erfahrungen teilen, aus denen ich für mich wichtige Informationen sammeln und analysieren kann. Das qualitative Interview verfügt über spezifische Vorteile und steht aus diesem Grund hier im Mittelpunkt. (zu Details zu unterschiedlichen Interviewverfahren vgl. Helfferich 2011; Lamnek 2010: 326. zitiert nach Ganz & Hausotter, 2020: 66)

Das ist geplant durch eine intersektionale Mehrebenenanalyse von Gabriele Winker und Nina Degele. Intersektionale Mehrebenen Analyse ermöglicht eine empirische Sozialforschung, in der die Analyse von Heteronormativismen, Rassismen und Klassismen ein integraler Bestandteil von

Gesellschaftskritik ist. In diesem Fall könnte die intersektionale Mehrebenenanalyse helfen, die vielschichtigen Einflüsse von Migration, Geschlecht, Religion, sozialem Status und anderen Faktoren auf die Erfahrungen von Diskriminierung in der Arbeitswelt genauer zu untersuchen (Degele & Winker, 2008,2009 & Winker, 2012).

## 2 Forschungsstand

In diesem Teil der Arbeit wird ein Überblick über die wichtigsten theoretischen Konzepte der Arbeitsmarktintegration geschaffen, die Begriffe der Arbeitsmarktintegration werden erläutert und auf die Arbeitsmarktintegration von Migrant: innen in Österreich wird eingegangen. In der Literatur lassen sich zwei Forschungsstränge identifizieren, die als theoretische Grundlage relevant sind. Im ersten Forschungsstrang wird das Konzept der Arbeitsmarktintegration anhand verschiedener Theorien und empirischer Evidenz näher spezifiziert und in einem weiteren Schritt der Aspekt der Arbeitsmarktintegration von Migrant: innen untersucht.

Der zweite relevante Strang in der Literatur beschäftigt sich mit Diskriminierung von Migrant: innen am Arbeitsmarkt aus der Perspektive der Intersektionalität, also der Kombination mehrerer Diskriminierungsdimensionen. Die vorgestellten Theorien in diesem Bereich werden durch empirische Studien in diesem Bereich ergänzt.

### 2.1 Die wichtigsten theoretischen Konzepte zur Arbeitsmarktintegration

Die erfolgreiche Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft hat entscheidende Auswirkungen auf die Dynamik des Arbeitsmarktes, auf die Belastung des Sozialstaates und auf die Akzeptanz von Migranten in den Einwanderungsländern (Luft & Schimang, 2010: 244).

Heckmann (2015), hebt die Bedeutung des Arbeitsmarktes als einen zentralen Bereich unserer Gesellschaft hervor, der eine entscheidende Rolle bei der Integration des Einzelnen spielt. Die Teilnahme am Arbeitsmarkt erleichtert nicht nur die individuelle Lebenssituation, sondern bietet auch finanzielle Unabhängigkeit. Dies trägt nicht nur zur wirtschaftlichen Stabilität bei, sondern kann auch zu einer höheren Lebensqualität führen. Zusätzlich bietet die Integration in die

Arbeitswelt soziale Vorteile, wie die Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen, soziale Interaktionen zu haben und ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Gesellschaft zu entwickeln (Verwiebe, Fritsch & Leidl, 2019: 113). Es ist jedoch wichtig anzumerken, dass Arbeitsmärkte nicht nur integrativ wirken, sondern auch bestehende Ungleichheiten verstärken können, insbesondere bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Abraham und Hinz, 2008). Dies betrifft die Arbeitsplatzsicherheit und die Entlohnung, wovon insbesondere Geringqualifizierte, Berufseinsteiger: innen oder atypisch Beschäftigte betroffen sind. Die Forschung der letzten Jahre zeigt, dass Personen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt vor besonderen Herausforderungen stehen, im Vergleich zu einheimischen Arbeiter: innen schlechter gestellt sind und häufiger mit problematischen Arbeitsbedingungen, Lohnunterschieden und Arbeitslosigkeit konfrontiert sind (Barlösius 2004; Kronauer 2010; Wiesböck 2011 zitiert nach Verwiebe, Fritsch & Leidl, 2019 :114). Es besteht kaum Zweifel daran, dass bestimmte Migrantengruppen auf dem Arbeitsmarkt stärker benachteiligt sind (OECD/EU, 2015). Das Zeigen sehr deutlich auch die sozialwissenschaftliche Forschung und der Arbeitsmarkt, dass der Arbeitsmarkt nicht gleich für alle verteilt ist (Förster & Heitzmann, 2003).

Untersuchungen zeigen, dass Migrantinnen häufig mit zusätzlichen Hindernissen wie kulturellen Vorurteilen, eingeschränktem Zugang zu Bildung und beruflicher Weiterbildung sowie traditionellen Geschlechterrollen konfrontiert sind, da sie am österreichischen Arbeitsmarkt häufig in Berufen tätig sind, für die sie überqualifiziert sind (Verwiebe, Fritsch & Leidl, 2019: 119). Aufgrund der Komplexität der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen werden im folgenden Abschnitt einige wichtige theoretische Konzepte vorgestellt, die die Ursachen und Mechanismen hinter diesen Ungleichheiten beleuchten und die Prozesse und Mechanismen der Integration von Individuen in den Arbeitsmarkt erklären. Einige der Theorien sind die Humankapitaltheorie, die Segmentationstheorie und Diskriminierungstheorien. Die grundlegende Annahme der Humankapitaltheorie beruht auf Bildung und beruflichen Qualifikationen einer Person als Investition. Der Theorie zur Folge können Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt durch Unterschiede im Humankapital erläutert werden (Hinz und Abraham 2008: 33). Aufgrund verschiedener Barrieren wie der Sprache, fehlender Anerkennung von zuvor im Ausland erworbenen Qualifikationen und Mangel an Möglichkeiten zur Weiterbildung, haben als Folge

Ungleichheiten und Diskriminierung, die sich in Form von schlechten Arbeitsbedingungen, Entlohnungen und Arbeitslosigkeit auswirken. Einer der Gründe, wieso es zu diesen Ungleichheiten kommt, leitet sich von der im Durchschnitt schlechteren Positionierung aufgrund niedrigerer Qualifikation am Arbeitsmarkt ab. Ein weiterer Grund zur Entwertung des Humankapitals kann in Zusammenhang mit Migration des Wohnortes gebracht werden, da bestimmte berufliche Qualifikationen oftmals im spezifischen Kontext einer Gesellschaft gebunden und nicht vergleichbar sind (Kalter 2008, zitiert nach Krings, 2016:10).

Weiters entstehen Ungleichheiten aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse, die auch bei gleicher oder höherer Qualifikation Nachteile am Arbeitsmarkt hervorrufen. Sowohl Migrant:innen als auch Arbeitgeber sehen den Aufenthalt der Migrant:innen oft als vorübergehend an. Dies führt dazu, dass Arbeitgeber weniger bereit sind, in die beruflichen Fähigkeiten der Migrant:innen zu investieren, selbst wenn die Rückkehrorientierung der Migrant:innen gar nicht existiert (Granato 2003, S. 29; Kalter 2008, S. 307 zitiert nach Hinz und Abraham, 2008). Bildungsabschlüsse und Sprachkenntnisse sind wichtige Faktoren für den beruflichen Erfolg von Migrant:innen. Allerdings berücksichtigen viele Modelle der Humankapitaltheorie die spezifischen sozioökonomischen Kontexte von Migration nicht ausreichend. Solche Theorien werden dafür kritisiert, Migrant:innen nur als Individuen mit persönlichen Fähigkeiten zu betrachten. Stattdessen sollten ihre sozialen Zusammenhänge und Netzwerke ebenfalls berücksichtigt werden, da diese ihre Arbeitsmarktchancen beeinflussen (Castles und Miller 2003, zitiert nach Krings, 2016).

In der Forschung zu Arbeitsmarktungleichheiten wird oft auf theoretische Ansätze zurückgegriffen, die die Rolle der Arbeitgeber:innen und mögliche Diskriminierungsmechanismen bei der Einstellung und Beförderung von Arbeitnehmer:innen untersuchen. Die Ansätze der ökonomischen Diskriminierungstheorien argumentieren, dass Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt durch Vorurteile, Stereotype und Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Ethnizität oder Nationalität entstehen. Migranten könnten bei der Einstellung, Beförderung und Entlohnung aufgrund von Vorurteilen und Diskriminierung benachteiligt werden. Es stellt sich die Frage, warum dies so ist und wie dieses Phänomen erklärt werden kann?

Einer der ältesten theoretischen Ansätze ist das Konzept der "tastes for discrimination" von Gary

Becker in seinem Buch "The Economics of Discrimination" aus dem Jahr 1971. Laut Becker können diese Präferenzen zu diskriminierendem Verhalten von Arbeitgebern führen, auch wenn dies nicht im wirtschaftlichen Interesse des Unternehmens liegt. Nach Becker sind Arbeitgeber mit diskriminierenden Präferenzen bereit, einen ökonomischen Aufpreis zu zahlen, um nicht mit bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern zusammenarbeiten zu müssen. Dies führe zu einer ineffizienten Ressourcenallokation und zu Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

Beckers Konzept der "tastes for discrimination" war bahnbrechend, da es Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aus einer ökonomischen Perspektive betrachtet und sich auf individuelle Präferenzen und Verhaltensweisen konzentriert (Becker, 1971, zitiert nach Krings, 2019: 12).

Im Gegensatz zu Beckers Theorie argumentiert die Theorie der statistischen Diskriminierung von Phelps (1972), dass Arbeitgeber aufgrund unvollständiger Informationen über die Produktivität potenzieller Arbeitnehmer bestimmte Gruppen auf der Grundlage statistischer Durchschnittswerte diskriminieren. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber nicht die individuelle Produktivität jedes einzelnen Arbeitnehmers beurteilen, sondern allgemeine statistische Merkmale und aufgrund unvollständiger Informationen bestimmte Gruppen als weniger produktiv einschätzen (Phelps, 1972 zitiert nach Krings, 2019: 12). An humankapitaltheoretischen Ansätzen wurde kritisiert, dass sie den spezifischen sozioökonomischen Kontext von Migrationsbewegungen zu wenig berücksichtigen und eine sehr individualistische Perspektive einnehmen. Tatsächlich vernachlässigen diese Ansätze häufig strukturelle und sozioökonomische Faktoren, die Migration und Arbeitsmarktintegration beeinflussen. Laut Kogan (2007, Krings 2019: 11) wird der berufliche Erfolg von Migranten nicht nur durch ihre Ausstattung mit Human und Sozialkapital beeinflusst, sondern auch durch die Struktur des Arbeitsmarktes im Aufnahmeland. Um die unterschiedliche berufliche Stellung von inländischen und ausländischen Arbeitskräften trotz ähnlicher Humankapitalausstattung zu erklären, wird auf die Segmentationstheorie zurückgegriffen.

Im Gegensatz zu ökonomischen Theorien, wurde die sozialwissenschaftliche Segmentationstheorie von den Soziologen Peter Doeringer und Michael Piore in den 1970er Jahren entwickelt. Durch diese Theorie wird der Arbeitsmarkt unterteilt in einen primären Sektor mit stabilen Arbeitsplätzen und einen sekundären Sektor mit unsicheren Arbeitsplätzen.

Diese Segmentierung des Arbeitsmarktes führt zu unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, sodass der Arbeitsmarkt in verschiedene Segmente unterteilt ist, die sich durch unterschiedliche Arbeitsbedingungen, Löhne und Aufstiegschancen auszeichnen.

Migrant: innen sind überproportional häufig im sekundären Segment beschäftigt (Piore 1979), wo die Beschäftigung instabiler ist, und nur geringe berufliche Mobilitätschancen bestehen. Migrant: innen sind nicht nur in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert, sondern meist auch in höher qualifizierten Angestelltenpositionen unterrepräsentiert (Kogan 2007 zitiert nach Krings, 2019:11). Studien, die sich mit Segmentationsansätzen beschäftigen, zeigen auch, dass Personen mit Migrationshintergrund häufiger auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, daher werden sie aufgrund ihrer Bildungsqualifikationen stärker auf dem externen Arbeitsmarkt vertreten. Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt spiegeln zum Teil aber nicht nur Produktivitätsunterschiede wider. Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt sind auch das Ergebnis von Diskriminierungsprozessen, daher können migrantische Beschäftigte aufgrund von Diskriminierung oder strukturellen Barrieren in prekären Segmenten des Arbeitsmarktes gefangen sein, was zu Ungleichheiten führt.

### 2.1.1 Begriffsabgrenzung Arbeitsmarktintegration

In unserer Gesellschaft haben die Begriffe Migration und Integration derzeit einen erheblichen Einfluss auf den öffentlichen politischen und medialen Diskurs und werden auch wissenschaftlich unterschiedlich betrachtet. Da es sich um ein breites Thema handelt, werden wir uns in dieser Arbeit mit der spezifischeren Erläuterung des Begriffs Arbeitsmarktintegration befassen.

Der Begriff Integration umfasst verschiedene Dimensionen, die es ermöglichen, den Prozess der Eingliederung von Zuwanderern in die Gesellschaft umfassend zu betrachten und zu bewerten.

Migration und Integration sind im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, den Sozialstaat und die gesellschaftliche Akzeptanz von Migrantinnen und Migranten eng miteinander verknüpft (Aschacher & Haller, 2019: 5). Sie ist entscheidend für die erfolgreiche Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft, aber auch für ihr eigenes Wohlergehen und für das Funktionieren der Gesellschaft als Ganzes (Heckman, 2015: 244).

Arbeitsmarktintegration beschreibt den Prozess der Eingliederung von Menschen in den Arbeitsmarkt einer Gesellschaft. Dies umfasst die Aufnahme einer bezahlten Beschäftigung, die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die Integration in das Arbeitsumfeld und die berufliche Entwicklung. Scheller (2015: 48) sieht in der Arbeitsmarktintegration einen wichtigen Aspekt der sozialen Integration bzw. Etablierung von Zuwanderern, da Arbeit auch wesentlich zur gesellschaftlichen Teilhabe und wirtschaftlichen Unabhängigkeit beiträgt. Ungeachtet der Tatsache, dass in wirtschaftlich entwickelten Ländern und mit größeren Beschäftigungsmöglichkeiten in unserer modernen Gesellschaft die Chancen in den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen nach wie vor nicht gleich verteilt sind (Verwiebe, Fritsch & Leidl: 114).

Um besser zu verstehen und zu analysieren, wie Migrant: innen integriert sind und welche Faktoren ihre Integration beeinflussen, wird im folgenden Abschnitt näher darauf eingegangen.

### 2.1.2 Arbeitsmarktintegration von Migrant: innen

Die Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt ist nicht für alle gleich gut, auch für Migrant: innen ist sie je nach Herkunftsland sehr unterschiedlich, wobei Migrant: innen aus westeuropäischen Ländern anders behandelt werden, und viele Studien, die in dieser Richtung gemacht wurden, zeigen, dass Migrant: innen aus Europa fast kaum Diskriminierungserfahrungen machen (Haller & Aschauer, 2019: 4). Das bedeutet, dass der Integrationserfolg nach wie vor zu wünschen übriglässt.

Integrationsindikatoren wie die Arbeitslosenquote und die Beschäftigungsquote sind wichtige Instrumente, um den Umgang eines Landes mit Migration zu messen und zu bewerten. Sie geben Aufschluss darüber, inwieweit Migrant: innen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden, und adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten finden.

Die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen kann von verschiedenen Faktoren abhängen, wie z.B. Bildungsniveau, berufliche Qualifikationen, Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen, kulturelle Barrieren und Sprachkenntnisse, die Arbeitssuche und die Dauer der Arbeitssuche erschweren (Wiedenhofer et al., 2022).

Eine Studie der österreichischen Arbeiterkammer aus dem Jahr 2019 zeigt, dass Personen mit

Migrationshintergrund, insbesondere Personen mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund z.B. etwa aufgrund der Hautfarbe oder der Deutschkenntnisse, Personen mit muslimischem Glauben sowie Personen mit „anderer“ Religionszugehörigkeit, Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung, geben an, dass sie sich häufiger am Arbeitsplatz diskriminiert fühlen. Von den Befragten berichten 43 %, dass ihnen im Bewerbungsgespräch ungewöhnliche Fragen gestellt wurden (Schönherr et al. 2019: 55 -56). Die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund ist daher sehr unterschiedlich. Dies gilt in stärkerem Maße für Frauen als für Männer. Im Jahresdurchschnitt 2021 lag die Erwerbsquote der im Ausland geborenen Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren bei 67,5 % und damit deutlich unter jener der in Österreich geborenen Personen (73,9 %) (Migration & Integration, 2023). Differenziert nach der Herkunft der Zugewanderten zeigen sich große Unterschiede in den Erwerbsquoten.

In Kapitel 4. werden die aktuellen Daten über die Situation von Migrant:innen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt präsentiert.

## 3 Migration in Österreich

### 3.1 Geschichte zur Migration in Österreich

Österreich hat eine lange Geschichte der Zu und Abwanderung. Allerdings spielte in den folgenden Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg, die Auswanderung der gut qualifizierten Österreicher:innen eine größere Rolle (Biffl & Huber, 2023).

Die im Laufe der Zeit nach Österreich Zugewanderten gehören zu verschiedenen Gruppen, die sich nach Alter, Geschlecht, Herkunft, Bildungsgrad und Beruf sowie nach ihrem Aufenthaltsstatus unterscheiden. Das bedeutet, dass die Zugewanderten nach ihrem soziokulturellen Status unterschiedliche Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt erleben (Biffl & Huber, 2023: 49).

Die größte Zuwanderungsphase nach Österreich fand intensiv als Ursache des Arbeitskräftemangels nach dem Zweiten Weltkrieg in den 1960er und frühen 1970er Jahren mit den sogenannten Gastarbeiter:innen aus Spanien 1962 und später aus der Türkei 1964 und dem ehemaligen Jugoslawien 1966 statt (Stadler & Wiedenhofer 2011: 384). Insgesamt wanderten zwischen 1961 und 1974 261.000 ausländische Staatsangehörige zu und 92.400 Österreicher:innen ab. Die Gastarbeiter:innen waren hier nur für Saisonarbeit, nur für einen gewissen Zeitraum in Österreich zu arbeiten. Viele von ihnen kehrten in den Zwischensaisons wieder in ihre Heimat zurück.

Die nächste Zuwanderungsphase begann in Österreich zwischen 1989 und 1993 durch den Bürgerkrieg in Ex Jugoslawien mit der Flucht von Flüchtlingen aus dem Kosovo, Bosnien und Serbien.

Mit dem EU-Beitritt Österreichs 1995 und der Öffnung des Arbeitsmarktes, durch die Möglichkeit der Wahl des Wohn und Arbeitsplatzes, kam eine weitere Welle von Migrantinnen und Migranten nach Österreich.

Im weiteren Verlauf der 2000er Jahre kamen Asylwerber aus verschiedenen Ländern wie Afghanistan, gefolgt von iranischen, indischen und irakischen Staatsangehörigen. Fortsetzend im Jahr 2002 kamen Asylbewerber:innen aus Tschetschenien hinzu. Der Höhepunkt der Fluchtmigration wurde jedoch im Jahr 2015 mit 88.300 Asylsuchenden erreicht, gefolgt von den

meisten aus Afghanistan (25.600) und Syrien (24.500) sowie im Jahr 2022 von einer neuen Welle durch den Zuzug flüchtender Menschen aus der Ukraine. Am 1. Jänner 2023 lebten gut 1,73 Millionen ausländische Staatsangehörige in Österreich, was einem Anteil von 19,0 % an der Gesamtbevölkerung entsprach (Migration & Integration, 2023)

Trotz der großen Zahl von Menschen, die nach Österreich zugewandert sind, zeigen die statistischen Daten, die im folgenden Kapitel näher dargestellt werden, dass die Integration nicht auf dem richtigen Erfolgsniveau verläuft.

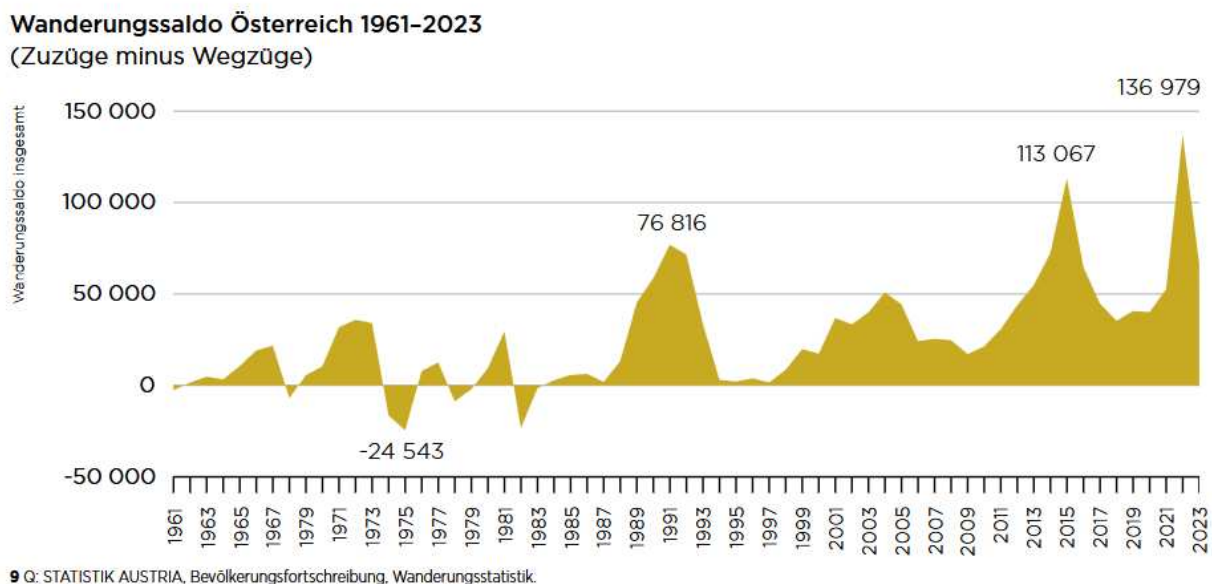


Abbildung 1. Bevölkerung Wanderungsstatistik in Österreich zwischen 1961 bis 2023<sup>2</sup>

### 3.2 Begriffserklärung von Migrant:innen

Zum Thema Migration gibt es verschiedene Möglichkeiten, Personengruppen zu definieren. Sie unterscheiden sich je nachdem, ob die Staatsangehörigkeit, das Geburtsland oder das Geburtsland der Eltern als Kriterium herangezogen wird. Zielgruppe dieser Arbeit ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund, daher wird der Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ erläutert bzw. definiert.

<sup>2</sup> Migration & Integration, Statistisches Jahrbuch, Zahlen, Daten, Indikatoren 2024:23.  
[https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/Migration\\_und\\_Integration\\_2024.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Migration_und_Integration_2024.pdf)

Es gibt keine einheitliche offizielle Definition von Migrantinnen und Migranten, da der Begriff je nach Kontext und Organisation unterschiedlich interpretiert wird. Die Definition der internationalen Organisation für Migration (IOM)<sup>3</sup> bezieht sich auf Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort über eine internationale Grenze oder innerhalb eines Staates verlassen haben, unabhängig von ihrem rechtlichen Status, der Freiwilligkeit der Bewegung, den Gründen für die Bewegung und der Dauer des Aufenthalts.

Migranten können einen unterschiedlichen Rechtsstatus haben, z. B. Asylsuchende, Flüchtlinge, Arbeitsmigranten, Familienangehörige von Migranten, Staatenlose oder Personen mit einem befristeten Aufenthalt oder einer Arbeitsgenehmigung. Jede dieser Gruppen kann unterschiedliche Rechte, Bedürfnisse und Herausforderungen haben, die bei der Entwicklung von Integrationsmaßnahmen und Strategien berücksichtigt werden müssen.

Die internationale Definition von United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), definiert Personen mit Migrationshintergrund als Personen, deren Eltern beide im Ausland geboren wurden, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder ihrem eigenen Geburtsort (United Nations Economic Commission for Europe 2015: 136).

Solange deutliche soziale und ökonomische Unterschiede zwischen Personen mit Migrationshintergrund bestehen, ist es sinnvoll, diese Gruppen getrennt zu untersuchen, um Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration zu identifizieren und die Faktoren zu identifizieren, die diese Unterschiede erklären.

### 3.3 Demographie

Wie bereits erwähnt, hat sich die Migrationsgeschichte Österreichs in den letzten Jahren weiter intensiviert und ist in den letzten zehn Jahren um 7,8 % gestiegen. Laut der letzten Statistik, die im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2023 in Abbildung 2 dargestellt wurde, lebten in Österreich rund 2.448,8 Menschen mit Migrationshintergrund, etwas mehr als ein Viertel oder 27,2 % der Gesamtbevölkerung Österreichs, das sind rund 826.000 Personen oder 51 % mehr als noch vor zehn Jahren. Davon sind 1.828,7.300 Millionen Migrantinnen und Migranten der ersten

---

<sup>3</sup> Internationalen Organisation für Migration (IOM). URL: <https://www.iom.int/fundamentals-migration>

Generation. Zur zweiten Generation zählen 620,1 Personen (Migration & Integration, 2024:19)

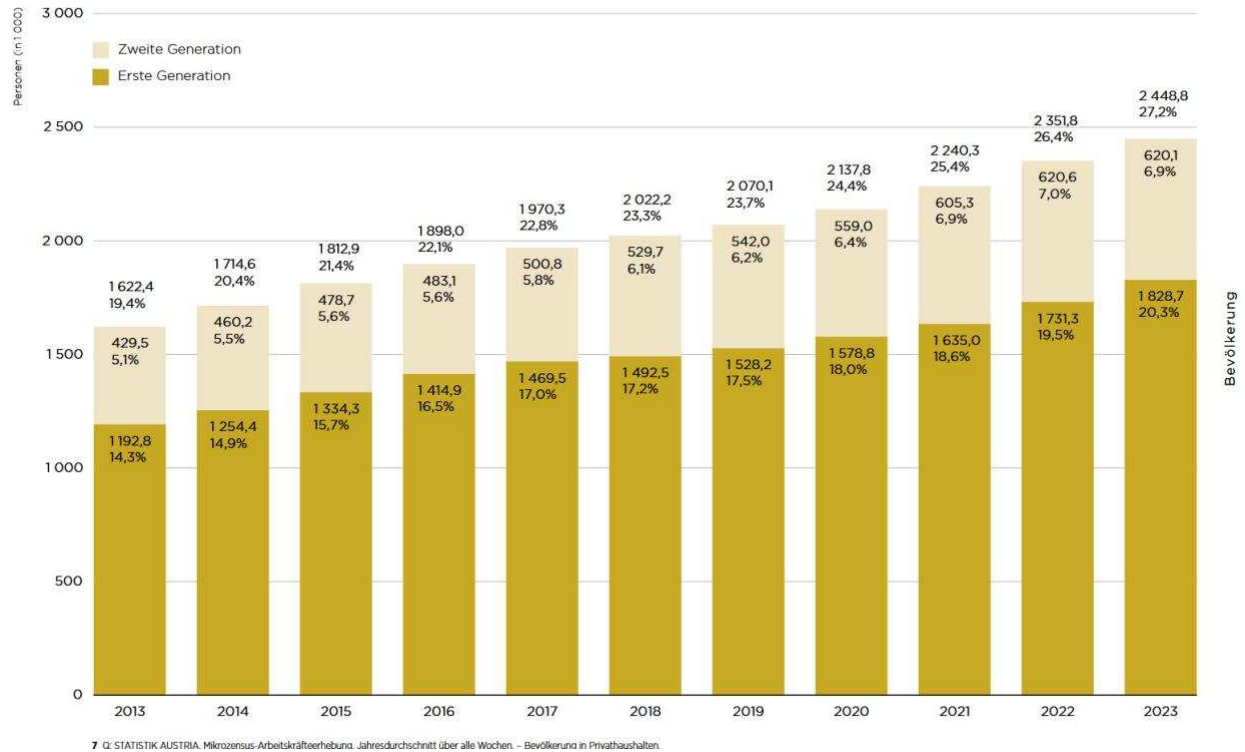
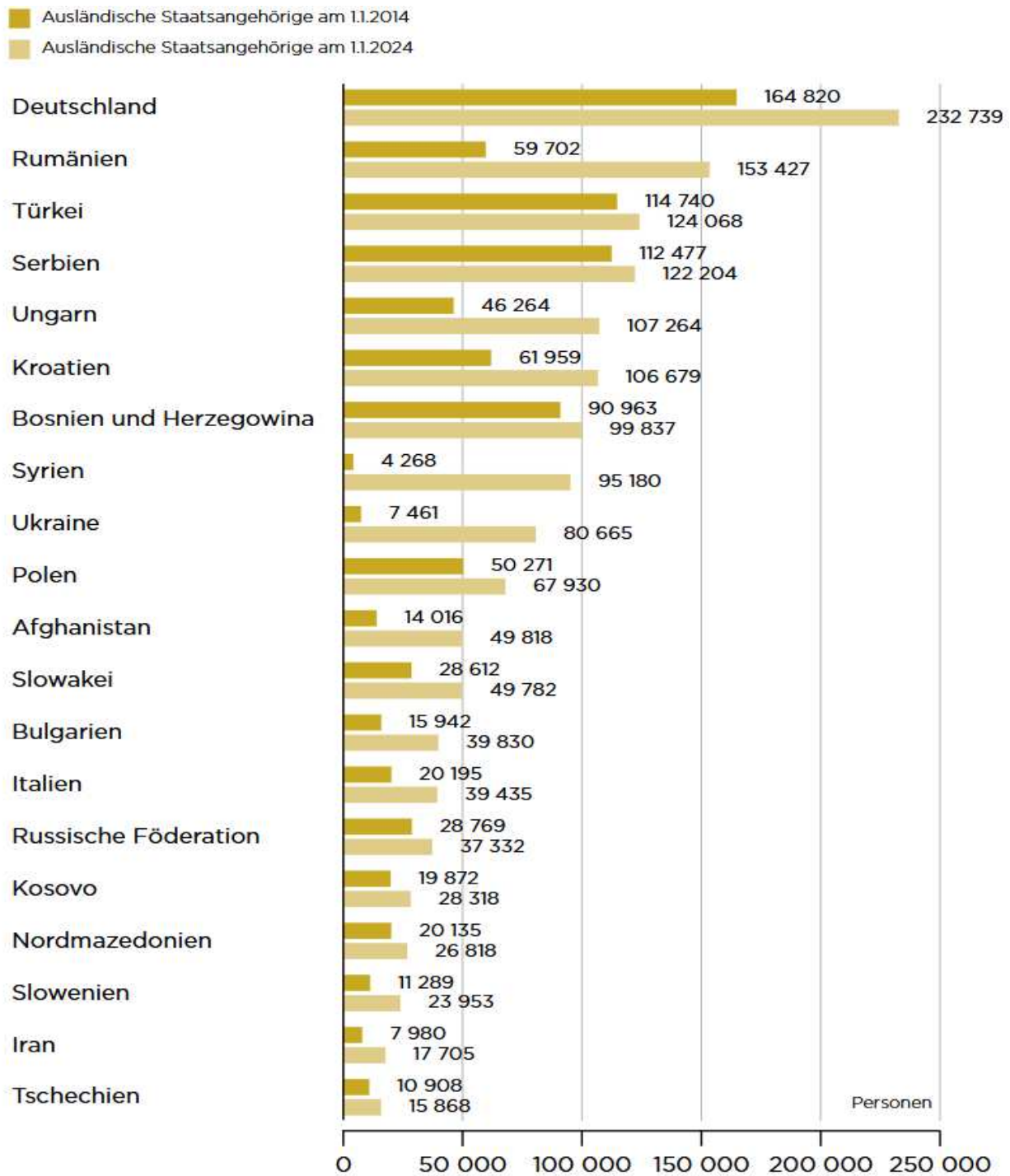


Abbildung 2: Bevölkerung mit Migrationshintergrund zwischen 2012-2023 nach Zuwanderungsgeneration (Statistik Austria, 2024: 19)

In Abbildung 3 haben wird die zahlenmäßig stärksten Nationalitäten dargestellt auch im Vergleich dazu, wie hoch die Zahl der in Österreich verbliebenen Migrantinnen und Migranten nach 5 Jahren ausgegangen ist. Es ist auch klar ersichtlich, dass Deutsche, Rumänen und Türken die größte Gruppe Eingewanderter bilden (Statistik Austria, 2024: 25).



13 Q: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes. – Dargestellt werden die 20 zahlenmäßig größten Nationalitäten in Österreich am 1.1.2024.

Abbildung 3: Bevölkerung nach Nationalitäten (Statistik Austira, 2024: 25 )

### 3.3.1 Erste Generation

Für diese Forschungsarbeit ist es wichtig zu definieren, wie sich die Migrantinnen und Migranten unterteilen, da in dieser Arbeit untersucht werden soll, ob es Unterschiede zwischen zwei Generationen bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt gibt, ob sie diskriminiert werden, weil die erste Generation aufgrund von Bildung, Sprache und vielen anderen Faktoren mehr Schwierigkeiten hatte oder ob nur die kulturelle Identität der zweiten Generation eine Rolle spielt. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund kann in zwei Gruppen unterteilt werden. Zum einen, die Angehörigen der ersten Generation von Migrantinnen und die selbst im Ausland geboren wurden und später in ein anderes Land migriert sind. Die Migration der ersten Generation von Migrantinnen und Migranten kann verschiedene Gründe haben, wie beispielsweise Arbeit, Bildung, Flucht vor Konflikten oder politischer Verfolgung, Familienzusammenführung oder anderer persönliche Motive (Statistik Austria, 2024).

Es ist bekannt, dass die erste Generation von Migrantinnen und Migranten oft vor besonderen Herausforderungen im Integrationsprozess stand, wie der Anpassung an eine neue Kultur, dem Erwerb der Landessprache, der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, dem Aufbau eines sozialen Netzwerkes in der neuen Umgebung und dem Umgang mit kulturellen Unterschieden. Die Erfahrungen und Bedürfnisse der ersten Generation von Migrantinnen und Migranten können sich von denen der zweiten und nachfolgenden Generationen unterscheiden, die in der Aufnahmegesellschaft aufgewachsen sind und eine andere Identität und kulturelle Prägung haben.

### 3.3.2 Zweite Generation

Als Personen der zweiten Generation werden, die in Österreich geborenen Kinder bezeichnet, deren Eltern im Ausland geboren wurden aber in ein anderes Land zugewandert sind. Laut Statistik Austria, sind dies im Jahr 2023 einem Viertel oder 25,3 % der Bevölkerung (Statistisches Jahrbuch, 2024: 18).

Die zweite Generation von Migrantinnen und Migranten steht im Integrationsprozess auch vor spezifischen Herausforderungen, die sich von jenen der ersten Generation unterscheiden

können. Dazu gehören Fragen der Identitätsfindung, der kulturellen Zugehörigkeit, der Sprachentwicklung, der Bildungschancen, der beruflichen Integration und der gesellschaftlichen Teilhabe.

## 4 Die Situation von Migrant:innen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

Im Laufe der Zeit hat sich die Arbeitsmarktsituation der Menschen mit Migrationshintergrund verschlechtert, da sich auch die Regelungen für den Zugang zur Arbeit und Niederlassung, die die Rechte und Pflichten von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem österreichischen Arbeitsmarkt bestimmen, aber auch ihre Arbeitsmarktchancen deutlich verändert haben.

Abraham und Hinz (2008) bezeichnen Arbeitsmärkte als „Maschinen der Ungleichheitsproduktion“, da der Arbeitsmarkt nicht für alle eine integrative Funktion in der Gesellschaft hat. Es zeigt sich, dass der österreichische Arbeitsmarkt nach Branchen und Berufen stark segregiert ist, wobei ausländische Arbeitskräfte vor allem in Branchen und Berufen mit schlechteren Arbeitsbedingungen und höherem Arbeitslosigkeitsrisiko beschäftigt sind (Biffl 2000a zitiert in Biffl & Huber, 2023: 77).

Migrantinnen und Migranten haben nach wie vor Probleme mit nicht anerkannten Qualifikationen, sie haben Schwierigkeiten beim beruflichen Aufstieg und sind bei der Arbeitssuche häufig mit rassistischen Formen der Diskriminierung konfrontiert (Geisen & Ottersbach, 2015: 9).

Um einen Überblick über die aktuelle Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu erhalten, werden im folgenden Kapitel die Daten zu Erwerbstätigen und Arbeitslosen von Personen mit Migrationshintergrund betrachtet, mit dem Fokus auf die Herkunft sowie das Geschlecht der erwerbsfähigen Bevölkerung. Die folgenden Angaben zu dem Erwerb und zur Erwerbslosigkeit in Österreich stammen aus der Erhebung des statistischen Jahrbuchs 2023, die die jeweilige Arbeitsmarktsituation der erwerbsfähigen Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren beschreibt.

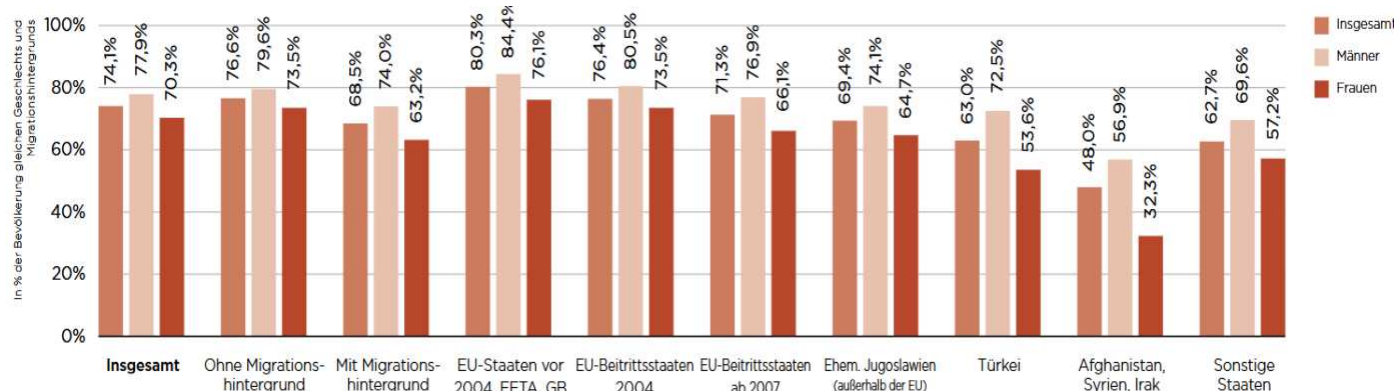
#### 4.1 Erwerbstätigkeitsquoten in Österreich

Als Erwerbstätige gelten nach den Definitionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jene Personen, die in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben. Haben sie aufgrund von Urlaub, Krankheit, Elternkarenz etc. in der Referenzwoche nicht gearbeitet, gehen aber ansonsten einer Arbeit nach, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig (Statistik Austria, 2024). Laut letzter Statistiken im Jahr 2023, sind Personen mit Migrationshintergrund weniger erwerbstätig als Personen ohne Migrationshintergrund. Die Erwerbstätigenquote lag im Jahr 2023 in der Gruppe der 15 bis 64-Jährigen mit Migrationshintergrund im Jahr 2023 bei 68 %, jene der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund dagegen bei 77%.

Wie bereits erwähnt, haben nicht alle Migrant: innen die gleichen Chancen, d. h., die Herkunft, das Geschlecht und die Sprache spielen eine Rolle und nicht alle werden gleichbehandelt. Dies zeigt sich auch in der aktuellen Statistik 2023, wo die Erwerbsquote von Frauen aus Drittstaaten deutlich unter dem Durchschnitt aller Frauen von 70 % liegt. Besonders niedrig ist sie bei Frauen aus Afghanistan, Syrien oder dem Irak mit 32,3 %, gefolgt von Türkinnen mit 53,6 %. Die Erwerbsquote der Frauen ohne Migrationshintergrund ist bis Mitte 50 höher als die der Frauen mit Migrationshintergrund (Statistisches Jahrbuch, 2024: 55). Die geringere Arbeitsmarktbeteiligung von Migrantinnen lässt sich nicht allein nur durch strukturelle Diskriminierung erklären. Kulturelle und familiäre Faktoren spielen ebenfalls eine zentrale Rolle, da in vielen Kulturen Frauen als primäre Verantwortliche für Haushalt und Familie gelten. Dies kann dazu führen, dass sie nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle suchen oder sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden. Soziale und strukturelle Hindernisse tragen ebenfalls maßgeblich zu dieser Situation bei. Besonders bei Frauen aus Drittländern wirken sich Geschlechterrollen, sprachliche Barrieren und religiöse Zugehörigkeit negativ auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt aus. Der Einfluss von Geschlechterrollen, familiären Erwartungen und sprachlichen Herausforderungen darf nicht unterschätzt werden. Diese Faktoren verstärken sich häufig gegenseitig und führen dazu, dass Migrantinnen in Österreich oftmals vom vollen Zugang zum Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden.

Die folgende Grafik verdeutlicht die relevanten Angaben zur Zusammensetzung der

Erwerbstätigen nach Geschlecht und Migrationshintergrund in Österreich nochmals auf einen Blick.



59 Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 15 bis 64 Jahren.

<sup>4</sup>Abbildung 4: Erwerbstätigenquote 2023 nach Geschlecht und Migrationshintergrund (Statistik Austria, 2024: 55)

Aus dieser Abbildung geht hervor, dass in Österreich 74,1 % der Personen mit Migrationshintergrund erwerbstätig sind. Allerdings unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sehr. Personen aus den EU-Staaten vor 2004, den EFTA-Staaten und dem Vereinigten Königreich (GB) wiesen mit 80,3 % sowie Personen aus den 2004 beigetretenen Staaten 76,4 % bzw. den ab 2007 beigetretenen Staaten 71,3% und Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien außerhalb der EU 69,4% deutlich höhere Erwerbsquoten auf als Personen mit türkischem Migrationshintergrund 63,0 % bzw. aus sonstigen Drittstaaten 62,7 %. Zurzeit besonders niedrig ist die Erwerbsbeteiligung von Personen aus Afghanistan, Syrien und dem Irak 48,0 %, wobei bei allen Herkunftsländern ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen besteht. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund ist mit 63 % deutlich niedriger als die der Frauen ohne Migrationshintergrund mit 73 %. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen aus den EU-Staaten vor 2004, den EFTA-Staaten und dem Vereinigten Königreich (GB) lag bei 76 % und

<sup>4</sup> (Migration & Integration, 2024: 55). URL: [https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/Migration\\_und\\_Integration\\_2024.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Migration_und_Integration_2024.pdf)

aus den EU-Beitrittsstaaten 2004 bei 74,1 %. Die niedrigste Erwerbsbeteiligung weisen Frauen aus der Türkei mit 54 % und aus Afghanistan, Syrien und dem Irak mit 32 % auf. Die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund unterscheidet sich auch in den Altersgruppen unter 55 Jahren. Im Jahr 2023 lag die Erwerbsbeteiligung deutlich unter den Personen ohne Migrationshintergrund. Bei den 55- bis 64-Jährigen, aber auch bei den 15- bis 24-Jährigen verringerte sich die Differenz zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund (Statistisches Jahrbuch, 2024: 54)

Am österreichischen Arbeitsmarkt ist sichtbar, dass es auch große Unterschiede zwischen den Branchen, Personen mit und ohne Migrationshintergrund und zugewanderten Generationen gibt. Es ist wichtig zu erkennen, dass Migrantinnen und Migranten in bestimmten Branchen überproportional vertreten sind, während sie in anderen Bereichen unterrepräsentiert sind. Dafür spielen viele Faktoren, die unten benannt werden, eine wichtige Rolle.

| Branche                             | Ohne Migrationshintergrund | Mit Migrationshintergrund |                  |                   |
|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------|-------------------|
|                                     |                            | Insgesamt                 | Erste Generation | Zweite Generation |
| <b>Insgesamt (in 1 000)</b>         | 3 234,4                    | 1 248,6                   | 1 045,1          | 203,5             |
| Alle Branchen                       | 100,0%                     | 100,0%                    | 100,0%           | 100,0%            |
| Sachgütererzeugung                  | 16,6%                      | 16,5%                     | 16,6%            | 16,2%             |
| Handel                              | 13,8%                      | 14,7%                     | 13,9%            | 18,6%             |
| Gesundheit und Soziales             | 11,5%                      | 10,0%                     | 10,2%            | 9,1%              |
| Bauwesen                            | 7,2%                       | 9,4%                      | 9,8%             | 7,5%              |
| Erziehung und Unterricht            | 7,4%                       | 5,7%                      | 5,5%             | 6,6%              |
| Öffentl. Verwaltung, Verteidigung   | 8,5%                       | 2,7%                      | 2,4%             | 4,2%              |
| Freie Berufe, Wissenschaft, Technik | 6,7%                       | 5,4%                      | 5,4%             | 5,7%              |
| Beherbergung, Gastronomie           | 3,9%                       | 9,2%                      | 9,9%             | 5,5%              |
| Verkehrswesen                       | 4,1%                       | 6,6%                      | 6,7%             | 6,0%              |
| Information, Kommunikation          | 3,5%                       | 3,7%                      | 3,3%             | 5,7%              |

Abbildung 5: Erwerbstätige 2023 nach Branche, Migrationshintergrund und Zuwanderungsgeneration (Statistik Austria, 2024: 53)

Abbildung 5 zeigt Unterschiede nach Migrationshintergrund und Zuwanderungsgeneration in den beschäftigten Branchen (Statistisches Jahrbuch, 2024: 53). Es ist auffällig, dass Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere der ersten Generation, häufiger in Branchen wie Bauwesen, Gastronomie und Verkehrswesen beschäftigt sind, die tendenziell mit körperlicher

Arbeit verbunden sind. Dies könnte auf strukturelle Barrieren, fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Diskriminierung am Arbeitsmarkt hinweisen.

Personen der zweiten Generation, die in Österreich geboren und aufgewachsen sind, haben oft bessere Bildungschancen und Sprachkenntnisse, was sich in ihrer Branchenwahl widerspiegeln kann. Sie sind möglicherweise besser in der Lage, Berufe zu ergreifen, die höhere Qualifikationen erfordern und weniger von körperlicher Arbeit geprägt sind.

## 4.2 Erwerbslosenquoten in Österreich

Als Erwerbslosen gelten nach den Definitionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jene Personen, die nicht erwerbstätig sind, innerhalb von zwei Wochen nach der Referenzwoche eine Arbeit aufnehmen können und während der Referenzwoche und den drei Wochen davor aktiv nach Arbeit gesucht haben, oder bereits eine Jobzusage haben und diesen Job in maximal drei Monaten antreten. Die Arbeitslosenquote nach internationaler Definition ist der Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose), jeweils im Alter von 15 bis 74 Jahren (Statistik Austria, 2024).<sup>5</sup>

Laut Statistiken sind Personen mit Migrationshintergrund stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.

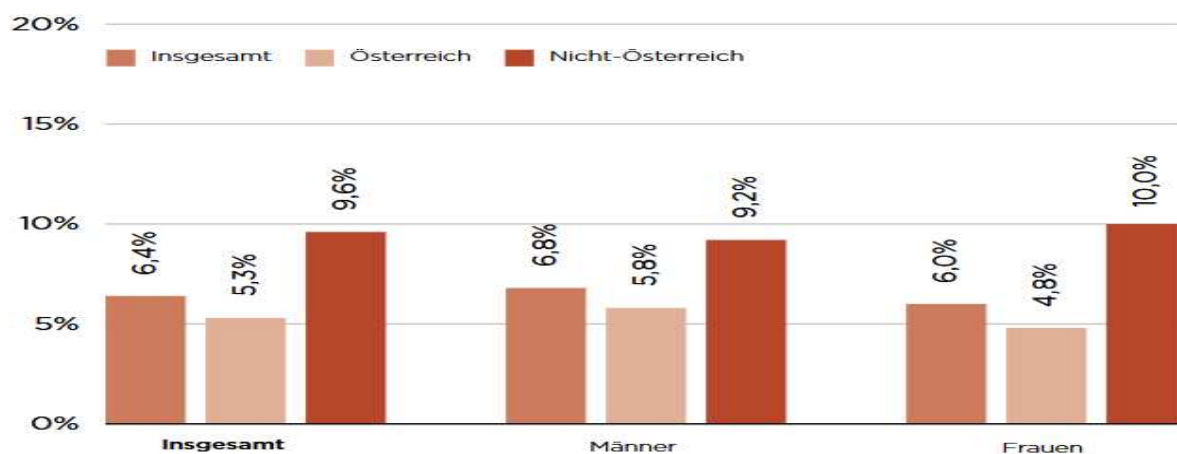


Abbildung 6: Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit (Statistik Austria, 2024:61)

<sup>5</sup> Arbeitslose- STATISTIK AUSTRIA <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/arbeitslose-arbeitssuchende>

Im Jahr 2023 waren 5,3 % der in Österreich geborenen Personen arbeitslos gemeldet, während die im Ausland Geborenen mit 9,6 % eine doppelt so hohe Arbeitslosenquote aufwiesen. Bemerkenswert ist, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitslosigkeit je nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland deutlich unterscheiden. Männer mit österreichischer Staatsbürgerschaft sind um 5,8 % weniger arbeitslos als Männer ohne österreichische Staatsbürgerschaft 9,2 %, und auch Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft weisen mit 4,8 % eine deutlich niedrigere Quote auf als im Ausland geborene Frauen 10,0%.

Die höchsten Arbeitslosenquoten wiesen nach wie vor Personen aus der Ländergruppe Afghanistan, Syrien und Irak mit 27,9 % auf, gefolgt von Migrantinnen aus der Türkei und aus sonstigen Drittstaaten (14,1 % bzw. 11,1 %) (Statistisches Jahressbuch, 2024: 61).

## 5 Diskriminierung bei der Arbeitsmarktintegration aus einer intersektionalen Perspektive

In diesem Teil der Arbeit wird ein Überblick über den Stand der Forschung zur Diskriminierung von Migrant:innen am österreichischen Arbeitsmarkt und zum Intersektionalitätsansatz gegeben.

Im Folgenden wird die Diskriminierung von Migrant:innen bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt aus einer intersektionalen Perspektive näher beleuchtet, d.h. unter Berücksichtigung der vielfältigen und miteinander verknüpften Diskriminierungsformen, denen Migrant:innen aufgrund ihrer sozialen Identitäten und Zugehörigkeiten ausgesetzt sein können. Intersektionalität bezieht sich auf die Wechselwirkungen von Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Alter, sexueller Orientierung und anderen sozialen Kategorien, die die Erfahrungen und Möglichkeiten von Menschen prägen.

Im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen kann intersektionale Diskriminierung dazu führen, dass bestimmte Gruppen von Migrant:innen aufgrund von Mehrfachbenachteiligungen und Vorurteilen Schwierigkeiten haben, angemessene Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden.

Dazu werden Theorien aus der wissenschaftlichen Literatur vorgestellt, um aufzuzeigen, wie Diskriminierung wirkt und welche Merkmale sie verursacht. Diskriminierung bei der

Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund wird aus einer intersektionalen Perspektive betrachtet, um zu sehen, welche Auswirkungen sie auf das emotionale Wohlbefinden hat.

## 5.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

In den europäisch demokratischen Gesellschaften werden Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als grundlegende und notwendige Prinzipien angesehen und als solche auch in den EU-Verträgen verankert. Durch die Umsetzung der internationalen Menschenrechtskonvention und der EU-Grundrechtecharta, soll sichergestellt werden, dass alle Menschen in gleicherweise behandelt werden, somit frei von Diskriminierung sind und das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit wahrnehmen können.

Um eine Ungleichbehandlung zu verhindern, haben die Vereinten Nationen schon 1948<sup>6</sup> in Art 1 der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgehalten, dass alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren werden, in Art 2 wurde klargestellt, dass kein Mensch aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Weltanschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand diskriminiert werden darf. Art 23 ergänzt, dass jeder Mensch das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen, auf Schutz vor Arbeitslosigkeit sowie auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit hat.

Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2010) definiert Diskriminierung als Benachteiligung und Erniedrigung von Menschen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (European Union Agency for Fundamental Rights).

In Österreich wurde die Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) und Richtlinie

---

<sup>6</sup> Vereinte Nationen. (1948). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.  
<https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) <sup>7</sup> in die bereits geltenden Gleichbehandlungsgesetze integriert.

Trotz der existierenden gesetzlichen Regelungen kommt es immer wieder zu Diskriminierungen und sozialer Benachteiligung verschiedenster Formen.

## 5.2 Definitionen der Diskriminierung

Was genau unter „Diskriminierung“ zu verstehen ist, wird nicht immer eindeutig definiert.

Die Wurzeln dieser Definition kommen aus dem Lateinischen „discriminare „(trennen, unterscheiden) es geht um eine abwertende soziokulturelle Unterscheidung zwischen verschiedenen Personen oder Gruppen (Schönherr & Leibetseder & Moser und Hofinger, 2019:8)

Nach Hormel und Scherr (2016), kann Diskriminierung als eine ungerechtfertigte Benachteiligung oder Abwertung einer Person aufgrund bestimmter individueller oder gruppenbezogener Merkmale beschrieben werden. Diese Form der Benachteiligung stellt eine Menschenrechtsverletzung dar, da diese Menschen systematisch daran gehindert werden, ihre Rechte und Freiheiten in vollem Umfang wahrzunehmen.

Holzleithner beschreibt, Diskriminierung als herabwürdigendes oder benachteiligendes Verhalten gegenüber Angehörigen bestimmter sozialer Gruppen. Diese Äußerungen und Handlungen können auf individueller oder struktureller Ebene stattfinden und zu einer systematischen Benachteiligung oder Ausgrenzung bestimmter Gruppen führen (Holzleithner, 2010: 7).

Es gibt verschiedene Definitionen von Diskriminierung, wie oben beschrieben, aber alle Definitionen erklären, dass es sich um eine Benachteiligung aufgrund eines oder mehrerer Merkmale handelt, die die Person oder Gruppe nicht selbst gewählt hat.

Beelmann und Jonas (2009), weisen darauf hin, dass Diskriminierung fast überall und in verschiedenen Formen vorkommt. Diskriminierung kann auf institutioneller, individueller, struktureller, symbolischer, sprachlicher und alltäglicher Ebene stattfinden und sich auf

---

<sup>7</sup> Gleichbehandlungsgesetz (Österreich)

[https://de.wikipedia.org/wiki/Gleichbehandlungsgesetz\\_\(%C3%96sterreich\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Gleichbehandlungsgesetz_(%C3%96sterreich))

verschiedene biologische und soziale Merkmale, wie die oben genannten Kategorien beziehen: Ethnie, Geschlecht, Alter, soziale Klasse, sexuelle Orientierung, Behinderung etc. (Veit & Arikan, 2023: 283)

Unter Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt versteht man die Ungleichbehandlung von Personen mit gleicher Produktivität oder Leistung aus unterschiedlichen Gründen. Diskriminierung kann in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes auftreten: vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt, bei der Entlohnung, beim beruflichen Aufstieg, beim Verlust des Arbeitsplatzes. Dieses Diskriminierungsproblem wurde oben bereits mit ökonomischen Theorien erklärt. Um diese Ungleichbehandlung nachzuweisen, müssen Personen mit gleicher Produktivität miteinander verglichen werden.

Wie schon oben beschrieben ist, gibt es verschiedene Merkmale, die zur Diskriminierung führen. In dieser Arbeit werden im Folgenden die häufigsten vorgestellt, mit denen die Migrant:innen am häufigsten konfrontiert werden.

### 5.2.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt

Geschlechtsspezifische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bezieht sich auf Benachteiligungen, die Personen aufgrund ihres Geschlechts bei der Arbeitssuche, der Einstellung, der Beförderung oder der Entlohnung erfahren. Frauen werden häufig aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, indem sie weniger Chancen auf bestimmte Positionen oder höhere Gehälter haben, aufgrund von Stereotypen oder Vorurteilen benachteiligt werden oder aufgrund geschlechtsspezifischer Rollenerwartungen bestimmte Berufe oder Karrierewege nicht verfolgen können. Kübler, Schmid und Stüber (2017) führten eine Studie zur Geschlechterdiskriminierung durch, indem sie die Arbeitsmarktchancen von gleich qualifizierten jungen Frauen und Männern untersuchten. Dafür wurden die Lebensläufe von fiktiven BewerberInnen für Lehrstellen aus verschiedenen Branchen analysiert. In männerdominierten Branchen haben junge Frauen wesentlich schlechtere Chancen eine Lehrstelle zu bekommen als gleich qualifizierte junge Männer, das zeigt, dass geschlechterstereotype Diskriminierung begünstigt wird.

Die Arbeiterkammer führte im Jahr 2020 eine Studie über die Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich, insbesondere aufgrund ihres Geschlechts (SORA; Endbericht: Schönherr,

2020). Frauen sind verstärkt mit dem Phänomen des Sexismus konfrontiert. Laut dieser Studie haben sich 22 % der befragten erwerbstätigen Frauen in den letzten drei Jahren am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitssuche diskriminiert gefühlt, während sich nur 1 % der Männer aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert gefühlt haben. Die Studie zeigt, dass Frauen grundsätzlich häufiger Diskriminierungserfahrungen machen als Männer. Dies gilt jedoch nicht für alle Frauen, da nicht alle Frauen in gleichem Maße Diskriminierung erfahren, z. B. geben der Studie zufolge muslimische Frauen (81 %) und Frauen mit nicht-weißer Hautfarbe oder mit Akzent (74 %) deutlich häufiger an, diskriminiert worden zu sein. Lesbische oder bisexuelle Frauen (72 %) und Frauen mit einer körperlichen Behinderung (68 %) machen häufiger unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitssuche. Natürlich haben Diskriminierungserfahrungen ihre eigenen Folgen, bei denen die Befragten schon erzählt haben, dass sie seit den gemachten Erfahrungen sensibler geworden sind.

### 5.2.2 Diskriminierung aufgrund der Herkunft auf dem Arbeitsmarkt

Diskriminierung liegt dann vor, wenn Personen mit Migrationshintergrund bei gleichen arbeitsbedingten Merkmalen und Eigenschaften auf Grund ihrer soziokulturellen Merkmale unterschiedlich behandelt werden (vgl. Ehrenberg und Smith, 1997).

Laut der Studie der Arbeiterkammer (2019), die in Österreich durchgeführt wurde, zeigen Personen mit Migrationshintergrund insbesondere jene mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund (etwa aufgrund der Hautfarbe oder Deutschkenntnisse) und die Migrantinnen und Migranten der ersten Generation berichten, dass sie sich häufiger im Arbeitsbereich diskriminiert fühlen. Nach den Statistiken der Studie wurde festgestellt, dass Migranten aus dem ehemaligen Jugoslawien sowie aus der Türkei stärker diskriminiert werden, und von den Personen mit befristetem Aufenthaltstitel, berichtet mehr als die Hälfte sowohl von Zugangsdiskriminierung als auch von struktureller und sozialer Diskriminierung am Arbeitsplatz. Von den Befragten berichten 43 %, dass ihnen ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch gestellt wurden (Schönherr & Leibetseder & Moser und Hofinger, 2019: 55-56)

Basierend auf vielen Studien, die zu diesem Thema durchgeführt wurden, ist bekannt, dass

Migrantinnen und Migranten neben zahlreichen anderen Schwierigkeiten, vor allem unter Diskriminierung leiden und oft als Menschen zweiter Klasse betrachtet werden. Die gesellschaftliche Verteilung von Arbeit ist von Ungleichheit geprägt, welche von vielen Faktoren beeinflusst wird. In vielen EU-Ländern wurden Versuche mit migrantischen und inländischen Bewerberinnen mit gleichen Qualifikationen durchgeführt, um zu überprüfen ob Migrantinnen die gleichen Chancen haben, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Dieses Experiment wurde auch in Österreich von Doris Weichselbaumer im Jahr 2015 mit Migrantinnen aus der Türkei, aus dem ehemaligen Jugoslawien, China und Nigeria durchgeführt. Das Resultat ergab, eine grundsätzlich signifikant geringere Chance zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden als Personen ohne Migrationshintergrund, obwohl die gleichen Qualifikationen gegeben waren. Darüber hinaus unterschied sich das Ausmaß an Diskriminierung nach Herkunftsland (Weichselbaumer, 2015: 24).

### 5.2.3 Diskriminierung aufgrund der Religion auf dem Arbeitsmarkt

Unter Diskriminierung aufgrund der Religion versteht man die Benachteiligungen und Probleme, die Menschen aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung erfahren und die dazu führen, dass Menschen in ihrem Arbeitsumfeld, in der Gesellschaft oder in anderen Bereichen diskriminiert, benachteiligt, ausgegrenzt oder angegriffen werden.

In einer Studie der Arbeiterkammer (2019), berichten 4 % aller Befragten, dass sie in den letzten drei Jahren aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert worden seien (Schönherr & Leibetseder & Moser und Hofinger, 2019: 48)

Bei getrennter Untersuchung der Religionszugehörigkeiten, kamen deutliche Unterschiede zwischen den Religionen hervor. So fühlten sich rund ein Drittel aller Muslime aufgrund ihrer Religion diskriminiert. Unter den kleineren Glaubensrichtungen (z.B. Buddhismus) ist der Diskriminierungsgrad überdurchschnittlich hoch, jedoch verglichen unter den Katholiken und Protestanten fühlten sich weniger als 1% aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert.

Weichselbaumer (2016), untersuchte die Diskriminierung von Migrantinnen in Deutschland, die beim Bewerbungsprozess ein Kopftuch trugen. Dazu verschickte sie über 1400 fiktive

Bewerbungen an verschiedene Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Sie verwendete unterschiedliche Identitäten für die Bewerbungen: eine Bewerberin mit deutsch klingendem Namen sowie mitteleuropäisch aussehendem Foto, eine Bewerberin mit türkischem Namen, die kein Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto trug, sowie eine Bewerberin mit türkischem Namen und einem Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto. Aus dieser Untersuchung wurde herausgefunden, dass Diskriminierung einerseits aufgrund des fremd klingenden Namens und andererseits aufgrund des Kopftuches stattfand. Die Bewerberinnen mit türkischem Namen und Kopftuch waren stärker betroffen, da diese am wenigsten positive Antworten auf ihre Bewerbungen erhielten.

### 5.3 Mehrdimensionale Diskriminierung aus einer intersektionalen Perspektive

Der Begriff Intersektionalität leitet sich von englischem Wort „Intersection“ ab, es wurde Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre von der afroamerikanischen Recht und Sozialwissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw als Ursprung der Kritik schwarzer Feministinnen und der kritischen Rassentheorie in einem Text über die US-amerikanische Antidiskriminierungsgesetzgebung erstmals eingeführt. Die Kritik richtet sich gegen einen Feminismus, der sich ausschließlich nur an weißen, westlichen, heterosexuellen Frauen orientierte (Ganz & Hausotter, 2020: 20). In ihrem Artikel (1989) diskutiert Kimberlé Crenshaw fünf Gerichtsfälle von schwarzen Frauen, die aufgrund Diskriminierung am Arbeitsplatz vor Gericht gezogen waren und verloren hatten. Crenshaw nutzt die Metapher der Verkehrskreuzung, um die multidimensionale Diskriminierung zu veranschaulichen, der Schwarze Frauen aufgrund der Intersektion von Ethnizität und Geschlecht ausgesetzt waren.

Vor Kimberlé Crenshaw wurde schon die Bedeutung von Intersektionen zwischen verschiedenen sozialen Identitäten und Diskriminierungsformen von anderen Denker: innen erkannt und diskutiert. Insbesondere in Bezug auf die Überschneidungen von Geschlecht, Klasse und Rasse gab es bereits früher Ansätze, die die Vielschichtigkeit und Komplexität von Diskriminierungserfahrungen betonten (Kelly 2019: 11).

Die Rede "Ain't I a Woman?" von Sojourner Truth aus dem Jahr 1851 ist ein bedeutendes Beispiel für die Auseinandersetzung mit Intersektionen von Geschlecht und Rasse. In ihrer Rede kritisierte

Truth die Vorurteile und Diskriminierung, denen schwarze Frauen ausgesetzt waren, und forderte Gleichberechtigung und Anerkennung für alle Frauen, unabhängig von ihrer Hautfarbe. Auch die Schriftstellerin bell hooks und die Philosophin Simone de Beauvoir haben in ihren Werken die Intersektionen von Geschlecht, Klasse und Rasse thematisiert und die Notwendigkeit betont, die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen mit verschiedenen sozialen Identitäten zu berücksichtigen (Vgl. Walgenbach, 2012; Knapp, 2005).

Ende der 1970er Jahre wurde auch in den westeuropäischen und nordamerikanischen Frauenbewegungen begonnen, die hierarchischen Positionierungen von Frauen unter dem Begriffen Mehrfachunterdrückung „triple oppression“ zu diskutieren (vgl. Waldschmidt, 2014; Walgenbach, 2013; Winker / Delege, 2009; Müntz, 2008). Diese früheren Ansätze haben einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Intersektionalitätstheorie geleistet und zeigen, dass die Reflexion über die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Formen der Diskriminierung und Unterdrückung schon lange Teil feministischer und sozialkritischer Debatten ist.

Ursprünglich war das Konzept der Intersektionalität nur auf Schwarze Frauen fokussiert, jedoch wurde diskutiert, ob es auch auf andere Ungleichheitskategorien ausgeweitet werden sollte (Winker / Delege, 2009: 12).

Laut Crenshaw wurden Diskriminierungserfahrungen schwarzer Frauen nicht unter verschiedenen Kategorien behandelt, obwohl sie doppelte Diskriminierungserfahrungen machten. Da die Erfahrungen von Schwarzen Frauen vieldimensionaler sind als allgemeine Kategorien, fand Crenshaw es daher sehr wichtig, dass die Kategorien nicht isoliert voneinander betrachtet wurden, sondern als miteinander verflochten und sich gegenseitig verstärkend (Bronner & Paulus, 2021: 79).

„Manchmal ähnelt die Diskriminierung schwarzer Frauen derjenigen weißer Frauen, manchmal machen sie hingegen ähnliche Erfahrungen wie schwarze Männer. Des Weiteren verspürten schwarze Frauen eine doppelte Diskriminierung, aufgrund der kombinierten Diskriminierungspraktiken wie Rasse und Geschlecht, die eben nicht nur die Summe von rassistischer und sexistischer Diskriminierung sind. Der Diskurs über die allgemeinen Kategorien der Diskriminierung, würde die Erfahrungen schwarzer Frauen nicht zur Genüge beschreiben und könnte somit über die Vielfältigkeit ihrer Erfahrungen unwissentlich hinwegsehen und keine

Gegenmaßnahmen setzen (Crenshaw 2010: 40).

Intersektionalität ist ein aus den sozialen Bewegungen entstandenes Konzept, das in verschiedenen akademischen Disziplinen diskutiert wird und dessen Anwendung Auswirkungen auf verschiedene Bereiche wie Politik, Recht, Bildung, Gesundheit und soziale Arbeit hat, mit dem Ziel, bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen aufzudecken und zu bekämpfen.

Crenshaw verwendet zur Erläuterung des Begriffs „intersection“, das Bild einer Straßenkreuzung, um Verflechtung von Diskriminierungserfahrungen zu verdeutlichen:

„Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and it may flow in another. If an accident happens at an intersection, it can be caused by cars travelling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a Black woman is harmed because she is in an intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination.“ (Crenshaw 1989: 142)

Crenshaw hat mit dem Konzept der Intersektionalität deutlich gemacht, dass es auf das Zusammenwirken und die Verschränkungen aller (offensichtlichen und weniger offensichtlichen) sozialen Kategorien ankommen. Es geht darum, zu verstehen, wie sich das Zusammentreffen dieser Kategorien in einer spezifischen Situation auswirkt und welche weiteren Kategorien möglicherweise relevant sein könnten. Wenn wir uns eine Kreuzung als einen Kreisverkehr vorstellen, dann kommen alle Kategorien hinein und es geht nun darum, zu analysieren, wie sich das gemeinsame Fahren um die Mitte für die betreffende Person auswirkt.

Historisch gesehen, sind dies die am stärksten diskriminierten Kategorien wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und andere soziale Kategorien, die die Erfahrungen und Möglichkeiten von Menschen prägen (Marten & Walgenbach, 2023: 132).

Ein Beispiel für mehrdimensionale Diskriminierung, von der viele muslimische Frauen betroffen sind und das in letzter Zeit sehr aktuell diskutiert wird, ist das Kopftuchverbot. Eine Frau, die ein Kopftuch trägt, wird nicht nur als Frau diskriminiert, sondern auch aufgrund des Zusammentreffens der beiden Kategorien Geschlecht und Religion (Mangold, 2016: 152).

Die Wirkungen der Diskriminierung sind nicht nur auf die oben genannten Hürden mit welchen die Migrant: innen konfrontiert sind, beschränkt, sondern die Diskriminierung hat noch tiefere

Folgen auf emotionaler und psychologischer Ebene. Negative Erfahrungen von Diskriminierung wirken sich entscheidend auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden aus, besonders wenn es auf mehreren Dimensionen erlebt werden.

Wegen dieser diskriminierenden Erfahrungen kann es zu einem erhöhten Stresslevel, Angstzuständen, Depressionen, einem Gefühl der Isolation und anderen psychischen Belastungen kommen. Diese negativen Auswirkungen können die Integration von Migranten in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt erschweren und ihre Lebensqualität beeinträchtigen.

#### 5.4 Intersektionalität nach Winker/Degele

Gabriele Winker und Nina Degele haben mit ihrem Ansatz „Intersektionalität“ zur Analyse sozialer Ungleichheiten Kategorien aus dem Jahr 2009 einen wichtigen Beitrag geleistet, indem sie ein Mehrebenenmodell entwickelt haben, wie die Verschränkung von Ungleichheitskategorien auf verschiedenen Ebenen theoretisch erfasst und im empirischen Forschungsprozess analysiert werden kann (Winker & Degele, 2009: 15). Die intersektionale Mehrebenen Analyse ermöglicht die Bearbeitung vielfältiger Fragestellungen zu mehrdimensionalen Herrschaftsverhältnissen, sozialen Ungleichheiten und Diskriminierungen in kapitalistischen Gesellschaften. Diese setzen sich demnach, wie die Verwobenheit von Ungleichheitskategorien auf verschiedene Ebenen, der Strukturebene, der Repräsentationsebene und der Identitätsebene theoretisch zu fassen und im empirischen Forschungsprozess zu analysieren (Ganz & Hausotter, 2020: 11).

##### 5.4.1 Die Frage nach relevanten Kategorien

Eine der zentralen Fragen lautet: Welche Kategorien für eine intersektionale Untersuchung relevant sind (Winker & Degele 2009:15; Davis, 2013:59)? Ursprünglich lag der Fokus in den 1990er Jahren auf Diversität und Differenz, wobei insbesondere die Faktoren Rasse und Geschlecht hervorgehoben wurden, während andere soziale Ungleichheiten vernachlässigt blieben.

In der feministischen Forschung wurde Geschlecht lange Zeit als zentrale Kategorie betrachtet, während Rasse als eine Wechselwirkung zwischen verschiedenen sozialen Kategorien verstanden

wurde (Nash 2008: 1). Diese Perspektive hat sich im Zuge der Diskussion um Intersektionalität jedoch weiterentwickelt. In den letzten Jahrzehnten hat sich die „Triade von Race, Class und Gender“ als Schlüsselkonzept etabliert, um die komplexen Wechselwirkungen zwischen diesen Dimensionen zu analysieren (Knapp 2005: 68). Besonders im deutschsprachigen Raum, hat diese Triade intensive Debatten angestoßen, die nicht nur die theoretischen Grundlagen hinterfragen, sondern auch eine differenzierte Auswahl relevanter Ungleichheitskategorien fordern. In diesem Kontext wird die Notwendigkeit betont, weitere Faktoren wie Sexualität, Alter oder Religion in die Analyse einzubeziehen, um den vielschichtigen Erfahrungen von Diskriminierung und Privilegierung gerecht zu werden (Winker & Degele 2009: 14). Walgenbach (2013: 222) betont, dass die Bedeutung der Kategorien und der daraus resultierenden Ungleichheiten vom jeweiligen Kontext abhängt. Auch die Auswahl zusätzlicher Kategorien ist stark abhängig vom Forschungsgegenstand und der Untersuchungsebene, was Winker und Degele (2009: 16) ebenfalls unterstützen.

Es wird deutlich, dass eine einzelne Kategorie wie Geschlecht nicht ausreicht, um die komplexen Mechanismen von Diskriminierung zu erklären. Vielmehr ist es notwendig, mehrere Kategorien, wie Klasse und Rasse zu berücksichtigen, um die Wechselwirkungen zwischen diesen Dimensionen besser zu verstehen, etwa durch das Modell der „Triple Oppression“.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Auswahl relevanter Kategorien kontextspezifisch ist und von den zu untersuchenden Phänomenen abhängt. Es ist wichtig, sowohl die spezifischen Merkmale als auch deren komplexe Wechselwirkungen in unterschiedlichen Kontexten zu berücksichtigen.

In meiner Arbeit habe ich mich entschieden, den Fokus auf die Kategorien Geschlecht, Klasse und Ethnizität/Rasse zu legen, da diese Kategorien am häufigsten mit den Erfahrungen der Interviewpartnerinnen übereinstimmen.

#### 5.4.1.1 Strukturkategorie Geschlecht

Die Strukturkategorie Geschlecht wird in der Analyse von Gabriele Winker und Nina Degele, als ein zentraler Faktor für soziale Ungleichheit betrachtet. Diese Kategorie ist nicht biologisch oder naturhaft, sondern ein sozial strukturelles Phänomen, welches konstruiert und beschreibt, wie Menschen in zwei grundlegend unterschiedliche Gruppen, nämlich Frau und Mann, einsortiert werden (Winker und Degele, 2009: 44). Winker und Degele stützen sich bei dieser Idee auf Judith Butler: Durch gesellschaftliche Zuschreibungen bilden sich hier nicht nur Identitäten heraus, sondern auch Machtverhältnisse, die patriarchale Strukturen und gesellschaftliche Normen der Heterosexualität beinhalten.

Winker und Degele (2009: 46) verweisen darauf, dass Geschlecht als eine interaktive Konstruktion verstanden wird, die in verschiedenen sozialen Kontexten wirkt. Es wird eine binäre Unterscheidung zwischen Mann und Frau postuliert, die durch die Vorstellung einer natürlichen Heterosexualität ergänzt wird. In dieser Sichtweise ist Geschlecht eine soziale Strukturkategorie, die die Art und Weise prägt, wie Individuen in sozialen Beziehungen zueinanderstehen. Diese Struktur ist allgegenwärtig und durchdringt diverse gesellschaftliche Bereiche, wie das Erwerbssystem, den Staat, die politische Öffentlichkeit sowie das Familienleben (Winker und Degele, 2009: 46).

Die Analyse zeigt weiterhin auf, dass Geschlecht nicht unabhängig von anderen Kategorien wie Rasse und Klasse betrachtet werden kann, da Diskriminierung und soziale Ungleichheiten oft an den Schnittstellen dieser Kategorien entstehen. So erweist sich Geschlecht als eine Ursache für soziale Ungleichheit, die nicht auf andere Ungleichheitsformen reduzierbar ist (Buttler 1991 zitiert nach Winker und Degele, 2009: 45). Die Unterscheidung wird zunehmend auch um die Kategorie Körper erweitert, wobei Geschlecht, Rasse und Klasse in einem Zusammenhang stehen, der Diskriminierung und soziale Ausgrenzung legitimiert.

Durch diese umfassende Perspektive auf Geschlecht als Strukturkategorie wird deutlich, dass es notwendig ist, die Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und anderen sozial relevanten Kategorien zu analysieren, um die tief verwurzelten Herrschaftsverhältnisse in der Gesellschaft zu verstehen, und Diskriminierung und Segregation entgegenzuwirken. Die Wichtigkeit dieser intersektionalen Analyse liegt darin, dass sie die Komplexität sozialer Ungleichheiten erfasst und

somit einen wertvollen Beitrag zur Genderforschung und zur kritischen Sozialwissenschaft leistet.

#### *5.4.1.2 Strukturkategorie Klasse*

Der Klassenbegriff bezieht sich auf die wirtschaftlichen und sozialen Differenzen, die sich durch den Besitz von Produktionsmitteln und Lohnabhängigkeit definieren. Diese Kategorie dient nicht nur zur Identifizierung von sozialen Schichten, sondern auch zur Untersuchung der zugrunde liegenden Machtverhältnisse in einer kapitalistischen Gesellschaft.

Winker und Degele argumentieren, dass die Gesellschaft nicht nur in arm und reich unterteilt wird, sondern dass innerhalb der Klassenstruktur verschiedene soziale Positionen existieren, die durch Faktoren wie Einkommen, Bildung und kulturelles Kapital geprägt sind. Klassenunterschiede werden häufig nicht als Ergebnis von sozialen Strukturen wahrgenommen, sondern als individuelles Versagen oder als persönliche Verantwortung.

Ein entscheidender Punkt in der Analyse der Klasse ist, dass im Unterschied zu anderen Kategorien wie Geschlecht oder Rasse, die häufig mit einer natürlichen oder unveränderlichen Essenz verbunden werden, Klassenunterschiede zunehmend durch ideologische Konstruktionen legitimiert werden, die auf individueller Leistung basieren. In neoliberalen Gesellschaften wird besonders die Eigenverantwortung betont, was dazu führt, dass die strukturellen Ursachen der Ungleichheit oft ignoriert werden. Die Autoren betonen, dass diese Sichtweise den sozialen Rahmen verkennt, in dem sich Ungleichheit manifestiert.

Darüber hinaus ist Klasse nicht isoliert zu betrachten. Sie steht im Zusammenspiel mit anderen Strukturkategorien wie Geschlecht und Rasse/Ethnizität, was das Verständnis von strukturellen Herrschaftsverhältnissen und Diskriminierung vertieft. Um die Dynamiken von Klassenungleichheit zu begreifen, ist es notwendig, diese Wechselwirkungen zu betrachten und zu analysieren, wie soziale Klassen durch verschiedene gesellschaftliche Institutionen und Praktiken reproduziert werden. Insgesamt liefert die Analyse der Strukturkategorie Klasse wertvolle Erkenntnisse über die Komplexität sozialer Ungleichheiten und fordert dazu auf, die bestehenden gesellschaftlichen Strukturen kritisch zu hinterfragen und zu reformieren, um effektive Strategien gegen Klassismus und soziale Ausgrenzung zu entwickeln.

#### 5.4.1.3 Strukturkategorie Rasse/Ethnizität

Rasse ist keine biologische Tatsache, sondern eine soziale Konstruktion. Die Vorstellung von verschiedenen Rassen basiert historisch und kulturell auf Ideologien, die Unterschiede zwischen Gruppen einer Gesellschaft markieren. Diese Sichtweise hat sich im wissenschaftlichen Mainstream etabliert, besonders durch die Erkenntnis, dass genetische Unterschiede innerhalb von Populationen größer sind als zwischen ihnen.

Rasse wird oft verwendet, um soziale Hierarchien und Ungleichheiten zu rechtfertigen. Diese Kategorien führen zu einem „Fremdheitseffekt“, bei dem bestimmten Gruppen ausgegrenzt und marginalisiert werden. Rasse wird als Instrument genutzt, um die Wettbewerbsfähigkeit und die wirtschaftlichen Bedingungen von Menschen zu beeinflussen, wobei diskriminierende Vorstellungen herrschen.

In vielen rechtlichen Rahmenwerken, wie dem Grundgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland, wird Rasse erwähnt, um Benachteiligungen zu verhindern. Allerdings gibt es Bestrebungen, den Begriff Rasse aus rechtlichen Definitionen zu entfernen, da er das Risiko birgt, diskriminierende und hierarchische Konzepte aufrechtzuerhalten.

Die Analyse der Rasse als Strukturkategorie erfordert auch eine Berücksichtigung anderer Dimensionen wie Geschlecht und Klasse. Die Relationalität dieser Kategorien ergibt eine komplexe Struktur von Diskriminierung und Privilegierung. Rasse interagiert mit sozialen Identitäten auf vielfältige Weise und beeinflusst individuelle Lebensrealitäten und Erfahrungen. Die Konzepte rund um Rasse haben bedeutende politische und soziale Folgen. Sie wirken sich auf den Zugang zu Ressourcen, Arbeitsmöglichkeiten und sozialer Mobilität aus und bestimmen, wie verschiedene Gruppen in der Gesellschaft wahrgenommen und behandelt werden.

### 5.5 Auswirkungen auf die emotionale Verfassung durch Diskriminierung

In diesem Abschnitt werden die Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf die emotionale Verfassung von Migrantinnen auf der Grundlage von in dieser Richtung durchgeführten Untersuchungen zusammengefasst. Dieser Aspekt ist für meine Forschung von

großer Bedeutung, da ich es selbst erlebt habe, wie diskriminierende Erfahrungen negative tiefgreifende Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden haben können.

Die psychische und physische Gesundheit ist ein sehr wichtiger Aspekt für eine produktive und aktive Teilhabe an der Gesellschaft.

Zwar gibt es nicht viele Studien über die Auswirkungen von Diskriminierung auf die psychische Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund oder einer bestimmten Gruppe, jedoch geht aus den durchgeführten psychologischen Studien hervor, dass Diskriminierung und Ausgrenzung die Rechte von Menschen verletzen und zu schwerwiegenden Problemen der psychischen Gesundheit und der Fähigkeit zur Bewältigung des Alltags führen (Bourguignon, Teixeira, Koc, Outten, Faniko, Schmitt, 2020) . Die Formen von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Aussehen, Religion, Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Behinderung oder Krankheit sind vielfältig und nicht immer sichtbar. Sie reichen von stereotypischen Zuschreibungen und Vorurteilen über strukturelle Benachteiligungen bis hin zu offenen Konflikten mit psychischer oder physischer Gewalt. Prof. Andreas Heinz formuliert es so: „Diskriminierung ist eine Form sozialer Ausgrenzung und ein Hindernis, sich als gleichberechtigter Teil der Gesellschaft zu fühlen, was zu schweren psychischen Leiden führen kann.“ (Neurologen und Psychiater online, 2020).

Internationale Studien, die sich mit dem Zusammenhang von Diskriminierungserfahrungen und Gesundheit beschäftigen, zeigen, dass die erlebte Benachteiligung negative Auswirkungen auf das psychische und körperliche Wohlbefinden, psychische Symptome wie Angst und Depression, ein geringeres Selbstwertgefühl und eine schlechtere körperliche Gesundheit hat (vgl. Mebach, Wittig, Brähler, 2008).

Als Erklärung werden migrationsspezifische Ansätze gewählt, wie die soziokulturelle Entwurzelung und das Fremdgefühl, sowie Verlust von Identität, Angst vor drohender Arbeitslosigkeit und schlechten Lebens und Arbeitsbedingungen.

Eine umfassende metaanalytische Übersichtsarbeit von Cantor-Graae und Selten, wies u.a. auf ein erhöhtes Risiko für psychische Störungen wie Schizophrenie bei Personen mit eigener Migrationserfahrung als auch deren Kindern hin (Kluge, Aichberger, Heinz, Udeogu-Gözalan & Abdel-Fatah, 2020: 1019).

Elizabeth Pascoe und Laura Richman führten im Jahr 2009 eine Metaanalyse durch, in der sie die Ergebnisse von 134 Studien zusammenfassten, die in verschiedener Hinsicht die Gesundheit beeinflussen. Diese Analyse zeigt, dass erlebte Diskriminierung mit verschiedenen negativen Auswirkungen verbunden ist, darunter Stress, Bluthochdruck, Depressionen, Ängstlichkeit, sozialer Rückzug sowie eine erhöhte psychische Verletzlichkeit. Darüber hinaus steht sie auch im Zusammenhang mit einem Rückgang von schützenden und gesundheitsfördernden Ressourcen. In Deutschland wurde eine Studie mit ca. 22.000 Personen der ersten und zweiten Generation mit Migrationshintergrund durchgeführt, um herauszufinden, ob Diskriminierungserfahrungen einen Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit von Migrantinnen und Migranten haben. Die Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen einen Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit von Migrantinnen und Migranten haben (Igel, Brähler & Grande, 2010). Wie bereits oben erwähnt, werden Menschen mit Migrationshintergrund häufiger aufgrund verschiedener Kategorien und nicht nur aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert. Eine der häufigsten Diskriminierungskategorien ist auch das Geschlecht, wie die österreichische Arbeiterkammer im Jahr 2020 eine neue Studie durchführte, die sich ausschließlich auf Frauenthemen konzentrierte und die Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen untersuchte, da die Vorgängerstudie 2019 gezeigt hat, dass Frauen stärker von Diskriminierung betroffen sind. Die Diskriminierungserfahrungen von Frauen wurden genauer untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Befragte, die Diskriminierung erlebt hatten, angaben, dass sie ihrer Arbeit nicht mehr nachgehen konnten, was sich auf ihre psychische Gesundheit auswirkte. Befragte, die Diskriminierung erlebt hatten, gaben an, dass sie sich gesundheitlich besser fühlten als vor der Diskriminierung und dass sie seitdem sensibler und aufmerksamer gegenüber Diskriminierung im Allgemeinen geworden sind (Schönherr, 2020)

### 5.5.1 Selbstwertgefühl

Im Allgemeinen kann Diskriminierung erhebliche negative Folgen für die psychische und physische Gesundheit haben, wobei das Selbstwertgefühl besonders stark betroffen ist. Die Art und Weise, wie Menschen auf diskriminierende Erlebnisse reagieren, hängt eng mit ihrem

Selbstwertgefühl zusammen (Eccleston & Major, 2006).

Das Selbstwertgefühl bezieht sich auf die subjektive Beurteilung und Einschätzung des eigenen Wertes und der eigenen Fähigkeiten. Es umfasst die Emotionen und Gedanken, die eine Person über sich selbst hegt, und beeinflusst ihr Verhalten in sozialen Interaktionen sowie bei der Bewältigung von Herausforderungen. Ein positives Selbstwertgefühl steht häufig in Zusammenhang mit Selbstvertrauen, Zufriedenheit und einem stabilen emotionalen Zustand, der die Belastbarkeit gegenüber diskriminierenden Erfahrungen stärkt. Im Gegensatz dazu führt ein negatives Selbstwertgefühl oft zu Gefühlen der Unzulänglichkeit, Ängstlichkeit, Scham und Depression. Migrantinnen, die ein niedriges Selbstwertgefühl besitzen, können Schwierigkeiten haben, sich in die Gesellschaft zu integrieren, da sie möglicherweise weniger Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten haben, soziale Kontakte zu knüpfen oder berufliche Chancen zu nutzen (vgl. Sedikides & Gregg, 2003).

### 5.5.2 Definition Selbstwertgefühl

Selbstwertgefühl, auch als Selbstachtung oder Selbstwert bekannt, wird von verschiedenen Forschern unterschiedlich definiert.

Menschen unterscheiden sich darin, was sie für notwendig halten, um als würdige und wertvolle Person zu gelten. Daher variieren auch die Ereignisse, die ihr Selbstwertgefühl steigern oder senken (Crocker & Wolfe, 2001). William James (1890) stellte bereits vor über hundert Jahren fest, dass Menschen ihr Selbstwertgefühl oft an ihrem Erfolg in bestimmten Lebensbereichen festlegen, nicht aber in anderen. Einige Menschen verknüpfen ihren Selbstwert mit ihrem Aussehen, ihrer körperlichen Stärke oder ihrem moralischen Verhalten, andere mit Reichtum oder beruflichem Erfolg. Das Selbstwertgefühl hängt also vom wahrgenommenen Erfolg oder Misserfolg in den Bereichen ab, auf die das Selbstwertgefühl angewiesen ist. Erfolg oder Misserfolg in diesen Bereichen wirken sich auf den allgemeinen Wert der gesamten Person aus (Crocker, Karpinski, et al., 2003; Crocker et al., 2002 zitiert nach Crocker and Park, 2004:393).

Nach Rosenberg (1979), bezieht sich Selbstwertgefühl auf persönliche und globale Gefühle von Selbstwert, Selbstachtung oder Selbstakzeptanz. Es ist ein zentraler Aspekt des psychologischen

Wohlbefindens und prägt den affektiven Ton des täglichen Erlebens.

Selbstwertgefühl bezeichnet allgemein die subjektive Einschätzung und Bewertung, die eine Person über ihren eigenen Wert und ihre Fähigkeiten hat. Es geht darum, wie positiv oder negativ eine Person sich selbst sieht und ob sie sich als fähig und wertvoll empfindet. Das Selbstwertgefühl entwickelt sich über die Lebensspanne und wird stark von persönlichen Erfahrungen, sozialen Interaktionen und gesellschaftlichen Normen beeinflusst. Es kann situativ variieren, wird jedoch auch als relativ stabiles Persönlichkeitsmerkmal betrachtet.

Das globale Selbstwertgefühl oder das attributive Selbstwertgefühl ist ein Begriff, der verwendet wird, um sich auf Eigenschaften zu beziehen, die die Persönlichkeit einer Person charakterisieren, wie sie sich selbst schätzt. Einige Forscher sind der Meinung, dass das globale Selbstwertgefühl eine Entscheidung darstellt, die ein Mensch über seinen Wert als Person trifft.

Selbstwertgefühl kann auch für selbstbeurteilende Emotionsreaktionen verwendet werden, die dieses erhöhen oder bedrohen. Nachdem eine Person zum Beispiel befördert oder gelobt wurde, ist das Selbstwertgefühl einer Person sehr hoch und sie fühlt sich auch stolz auf sich selbst. Wenn eine Person weniger Selbstwertgefühl hat, während sie unfair behandelt oder diskriminiert wird, fühlt sie sich beschämt und / oder gedemütigt. Der Kern des Selbstwertgefühls, das auch als globales Selbstbewusstsein bezeichnet wird, bleibt unverändert, während diejenigen, die Empfindungen an Ort und Stelle des Selbst schätzen, vorübergehend sind (Brown, J. D. & Marshall, M. A; 2006).

### 5.5.3 Hohes und geringes Selbstwertgefühl

Menschen mit hohem und niedrigem Selbstwertgefühl streben beide nach Selbstwert, insbesondere nach Bedrohungen ihres Selbstkonzepts, jedoch auf unterschiedliche Weise. Personen mit hohem Selbstwertgefühl haben positivere Selbstwahrnehmungen und sind sich dieser sicherer. Sie sind daher weniger besorgt, Misserfolge in wichtigen Bereichen zu vermeiden, und verfolgen eher Annäherungsziele in Bezug auf ihr Selbstwertgefühl. Sie neigen dazu, ihr Selbstwertgefühl direkt zu steigern, indem sie zum Beispiel ihre eigenen Kreationen positiv bewerten, negative Rückmeldungen abweisen und ihre Fähigkeiten betonen (Mruk, 2006: 150-153). Sie reagieren auf Bedrohungen, indem sie ihr Können hervorheben und unabhängiger

werden.

Im Gegensatz dazu haben Menschen mit niedrigem Selbstwertgefühl eher negative Selbstwahrnehmungen und sind weniger sicher in ihren Selbstansichten. Sie sind stärker darauf bedacht, Misserfolge in relevanten Bereichen zu vermeiden, und neigen dazu, ihre Ziele weniger zu verfolgen. Sie akzeptieren negative Rückmeldungen und reagieren auf Bedrohungen, indem sie sich auf ihre sozialen Qualitäten konzentrieren, zwischenmenschliche Anerkennung suchen (insbesondere Bestätigung) und abhängiger werden (Brockner, 1984; Vohs & Heatherton, 2001 zitiert nach Crocker and Park, 2004).

Im folgenden Kapitel liegt der Fokus auf dem empirischen Teil meiner Masterarbeit. Genauer gesagt wird eine Analyse der diskriminierenden Erfahrungen von Migrantinnen der ersten und zweiten Generation am österreichischen Arbeitsmarkt durchgeführt. Durch die direkte Befragung und Untersuchung dieser Erfahrungen werde ich tiefergehende Einblicke in die Realität und die Auswirkungen von Diskriminierung auf die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt gewinnen und die emotionalen Folgen näher analysieren.

## 6 Methoden

Das sechste Kapitel beginnt mit der Erläuterung des Forschungsdesigns, der Präsentation der Zielgruppe, Erläuterungen der Datenerhebungsmethoden, und der Auswertungsmethode.

### 6.1 Forschungsdesign

Diese Studie verfolgt einen qualitativen Forschungsansatz, um diskriminierende Erfahrungen und Herausforderungen von Migrantinnen der ersten und zweiten Generation bei der Integration am österreichischen Arbeitsmarkt zu untersuchen. Ein qualitativer Ansatz wurde gewählt, da er es ermöglicht tiefere Einblicke in die subjektiven Erfahrungen und Wahrnehmungen der Teilnehmenden zu gewinnen, die durch quantitative Methoden möglicherweise nicht vollständig erfasst werden könnten. Das Hauptziel dieser Forschung besteht darin, herauszufinden, aufgrund welcher Merkmale Migrantinnen Diskriminierungserfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt empfinden und wie diese Erfahrungen ihre emotionale Verfassung beeinflussen. Durch die Fokussierung auf individuelle Erzählungen und Perspektiven soll ein umfassenderes Verständnis der komplexen Wechselwirkungen zwischen Identität, Diskriminierung und emotionalem Wohlbefinden entwickelt werden.

### 6.2 Zielgruppe

Die Zielgruppe dieser Untersuchung umfasst Migrantinnen, die bereits Erfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gesammelt haben. Um die Untersuchung zu fokussieren, wurde die Zielgruppe nach Herkunftsländern konkretisiert und umfasst Migrantinnen aus dem Kosovo, Bosnien, Serbien und der Türkei. Ich habe mich entschieden für diese vier Gruppen der Migrantinnen entschieden, weil wie schon oben in der österreichischen Migrationsgeschichte erwähnt wurde, dass die Gruppen sind, die eine längere Migrationsgeschichte seit 1964-1969 Jahren als Gastarbeiter haben (Stadler & Wiedenhofer 2011: 384). Die präsentieren die größten Gruppen aus dem westlichen Balkan seit mehreren Generationen in Österreich und mein Input war leichter die Interviewpartnerinnen zu finden. Trotz ihrer zahlenmäßigen Stärke und der

langen Geschichte der Migration stehen viele Frauen aus dieser Gruppe weiterhin vor erheblichen Herausforderungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Wie schon oben erwähnt, werden türkische Migrantinnen häufig mit spezifischen Diskriminierungserfahrungen und strukturellen Barrieren konfrontiert, die ihre beruflichen Möglichkeiten einschränken. Somit resultiert daraus eine niedrige Erwerbsbeteiligung mit 51 % (Migration & Integration, 2023). Diese Faktoren machen es besonders wichtig, ihre Perspektiven und Erfahrungen zu beleuchten, um ein umfassendes Bild der Diskriminierungserfahrungen dieser Gruppen der Migrantinnen in Österreich zu zeichnen.

Die Teilnehmerinnen werden in zwei Kategorien unterteilt:

Erste Generation: Migrantinnen, die als Erwachsene nach Österreich gekommen sind.

Zweite Generation: Migrantinnen, die in Österreich geboren wurden und somit in einem österreichischen Umfeld aufgewachsen sind. Die Teilnehmerinnen sollten über berufliche Erfahrungen in Österreich verfügen, um relevante Einblicke in ihre Erfahrungen und Herausforderungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu gewähren.

Es wurden dreizehn qualitative Interviews mit Migrantinnen der ersten und zweiten Generation aus den Ländern Kosovo, Bosnien, Serbien und der Türkei durchgeführt. Die wurden im Empirische Teil bei der Analyse anonymisiert mit Buchstaben präsentiert. Zur Rekrutierung der Interviewpartnerinnen wurde die Schneeballmethode eingesetzt, beginnend mit zwei Frauen aus dem familiären Umfeld, gefolgt von weiteren Teilnehmenden, die über persönliche Netzwerke empfohlen wurden. Zusätzlich werden zwei Expertinnen interviewt, um tiefere Einblicke in das Thema zu gewinnen. Die erste Interviewpartnerin ist eine Bildungsberaterin, die sich intensiv mit den Bildungswegen und Integrationsprozessen von Migrantinnen auseinandersetzt. Die zweite Expertin ist eine Psychotherapeutin, die in einer Organisation in Wien tätig ist, die sich nur Migrantinnen unterstützt.

### 6.3 Erhebung der Daten

Für die vorliegende Studie wurde eine qualitative Forschungsmethode gewählt, um einen tieferen Einblick in die Erfahrungen und Herausforderungen von Migrantinnen am österreichischen

Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Datenerhebung erfolgte mit Hilfe des problemzentrierten Interviews. Das problemzentrierte Interview nach Andreas Wenzel (1985), fokussiert auf bestimmte Probleme oder Themen und ermöglicht es soziale Phänomene und subjektive Erfahrungen der Befragten zu erfassen. Das Interview ermöglicht es, flexibel auf die Antwort der Befragten einzugehen und gibt den Befragten auch Raum, ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken. Diese Form des Interviews ermöglicht es, neben offenen, erzählgenerierenden Fragen auch gezielte Fragen zu stellen, die auf dem Vorwissen der Forschenden basieren. Dadurch können spezifische Aspekte vertieft und neue Perspektiven gewonnen werden, während gleichzeitig der Raum für individuelle Erzählungen und Erfahrungen der Interviewpartnerinnen bleibt. Dies sollte aber am Ende des Interviews gestellt werden, damit die Erzählung nicht von Anfang an in eine bestimmte Richtung gelenkt wird (Ganz & Hausotter, 2020: 69).

Die Interviews wurden im Zeitraum von Ende August 2024 bis Ende Oktober 2024 persönlich durchgeführt, der Treffpunkt wurde nach den Präferenzen und der Verfügbarkeit der Teilnehmerinnen ausgewählt, damit eine entspannte Gesprächsatmosphäre hergestellt werden konnte. Es wurde zu Beginn des Gesprächs über die Form des Interviews aufgeklärt und das Einverständnis eingeholt. Alle Interviews wurden mit dem Einverständnis der Teilnehmerinnen aufgezeichnet und transkribiert, um eine genaue Analyse zu ermöglichen. Um den Forschungszweck zu präzisieren, wurde ein Leitfaden verwendet.

Wenzel (1985:236) betont, dass ein Leitfaden das Hintergrundwissen des Forschers thematisch organisieren soll, um eine kontrollierte und vergleichbare Annäherung an den Forschungsgegenstand zu erreichen. Laut Katharina Ganz und Jette Hausotter (2020: 51) stellt die intersektionale Mehrebenenanalyse spezifische Anforderungen an die Gestaltung des Leitfadens für die Interviews. In dieser Forschung wurden die Interviews ohne zeitliche Begrenzung durchgeführt, um einen offenen und fließenden Dialog zu ermöglichen. Die Teilnehmerinnen konnten ihre individuellen Erlebnisse auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ausführlich schildern, während die Leitfragen als Orientierungshilfe genutzt wurden.

## 6.4 Transkription

Die Interviews werden mit dem Einverständnis der Teilnehmerinnen aufgezeichnet und transkribiert. Die Interviews wurden mit Hilfe eines Diktiergeräts und danach von mir transkribiert und kontrolliert. Für eine Auswertung nach der intersektionalen Mehrebenenanalyse, ist eine einfache Transkription ausreichend (Ganz&Hausotter,2020: 76). Die besonderen Betonungen, hörbare Emotionen wie z. B. Lachen, Seufzen wurden in Klammern geschrieben und längere Pausen wurden mit Punkten (...) transkribiert.

## 6.5 Auswertungsmethode

Nachdem die Interviews durchgeführt und transkribiert waren, konnte ich mit der Auswertung nach der sogenannte Acht-Schritte-Methode von Winker und Degele beginnen.

Winker und Degele (2009), teilen die Methode in zwei Blöcke:

### *Block I: Auswertung einzelner Interviews*

- Identitätskonstruktionen beschreiben
- Symbolische Repräsentationen identifizieren
- Bezüge zu Sozialstrukturen finden
- Wechselwirkungen zentraler Kategorien auf drei Ebenen benennen

### *Block II: Analyse aller Interviews einer Untersuchung*

- Identitätskonstruktionen vergleichen und clustern
- Strukturdaten ergänzen und Herrschaftsverhältnisse analysieren
- Analyse von benannten Repräsentationen vertiefen
- Wechselwirkungen in der Gesamtschau herausarbeiten

Winker und Degele(2009), vorgeschlagen, die intersektionale Analyse in acht methodischen Schritten vorzunehmen, um das empirische Material leichter verarbeiten zu können. Die Autorinnen betonen, dass die Schritte der intersektionalen Analyse notwendig sind, jedoch nicht unbedingt in einer festen Reihenfolge durchgeführt werden müssen. Um die Machtverhältnisse sichtbar zu machen, wird der Bezug auf die Makroebene untersucht, wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie das politische System, die Wirtschaft, Gesetze und kulturelle Werte das Verhalten und die Möglichkeiten von Individuen und Gruppen beeinflussen und wie diese größeren Strukturen soziale Ungleichheiten und Machtverhältnisse beeinflussen, die Mesoebene bezieht sich auf größere Institutionen und Organisationen, wie z.B. Schulen, Unternehmen, Vereine in denen Machtverhältnisse ebenfalls wirksam sind. Auf dieser Ebene wird untersucht, wie Macht innerhalb dieser Institutionen ausgeübt wird und wie bestimmte Normen und Praktiken in sozialen Organisationen festgelegt und durchgesetzt werden und auf die Mikroebene geht es um die direkten Interaktionen und Beziehungen zwischen Individuen, diese Ebene untersucht, wie Macht in alltäglichen Situationen ausgeübt wird und soziale Hierarchien im persönlichen Umgang sichtbar werden hergestellt (Winker/Degele 2009). In den ersten vier Schritten, werden die Interviews (mit Ausnahme der Expertinnen Interviews) in Differenzkategorien unterteilt, um die Identitäten durch Abgrenzung zu präsentieren und zu konstruieren (Winker/Degele 2009). Ich habe meine Analyse schriftlich gemacht ohne Softwareprogramm zu verwenden. Die Differenzierungskategorien wurden ausgearbeitet und mit Codes versehen. Ideologien, Werte, Bilder und Normen, die in unserer Gesellschaft wichtig sind, wurden erfasst. Personen nehmen in ihren sozialen Praxen Bezug in Form von Repräsentationen, die positiv, negativ, uneindeutig oder indifferent konstruiert werden. Im Laufe des Gesprächs wird der Fokus auf Verallgemeinerungen, wie z. B. Stereotypisierungen oder ideologischen Rechtfertigungen, gelegt (Winker/Degele 2009). Im dritten Schritt wird versucht, Bezüge auf struktureller Ebene zu finden. Damit können öffentliche Institutionen, Organisationen oder Gesetze gemeint sein. Wiederum kann man hier mit Zustimmung, Ablehnung, Uneindeutigkeit und oder Indifferenz dem gegenüberstehen. Individuelle Handlungen und die daraus folgende Identität werden maßgeblich von strukturellen Gegebenheiten auf der Makroebene sowie soziokulturellen gesellschaftlichen Bildern auf der Mesoebene beeinflusst

(Winker/Degele 2009). Im nächsten Schritt versucht man die unterschiedlichen Ebenen zu verknüpfen und die Wechselwirkungen und Überschneidungen darzustellen. Man versucht aufgrund der gesammelten Daten der Personen, ein Gesamtbild anhand der Wechselwirkungen der unterschiedlichen Ebenen und Kategorien abzuleiten. Dabei lassen sich unterschiedliche Differenzkategorien in der Gesellschaft analysieren und deren gegenseitige Beeinflussung bestimmen (Winker/Degele 2009). In den ersten vier Schritten geht es darum, die unterschiedlichen Identitätskonstruktionen, gesellschaftlichen Strukturen und symbolischen Repräsentationen und die daraus abgeleiteten Wechselwirkungen aus den im empirischen Teil gewonnenen Erkenntnissen zusammenzufassen. Im fünften Schritt werden die Interviews zusammengefasst und verglichen. Dieser Schritt dient zur Findung von Ähnlichkeiten der unterschiedlichen Identitätskonstruktionen, um so auf neu gewonnenen Erkenntnissen der Differenzierungskategorien zurückschließen zu können. Beim Schritt 6 versucht man sich mit den ideologischen Konstruktionen zu befassen, die sich aufgrund institutioneller Strukturen (Gesetze, Verordnungen, Praktiken) manifestiert haben, um anschließend eine Analyse aufgrund zugezogener Daten durchzuführen, sodass man sich nur auf die Aussagen der Interviewpartnerinnen stützen muss. Im siebten Schritt wird zusätzliches Material im Hinblick auf Repräsentationen herangezogen, um diese im gesellschaftlichen Kontext hinsichtlich der Normen und Werte zusammenhängend darzustellen. Im achten und letzten Schritt werden die unterschiedlichen und vielfältigen Intersektionen diskutiert und deren Wirkungsweisen zusammenhängend auf der Struktur und Repräsentationsebene dargestellt und somit kann man allgemeine, nicht individuelle Aussagen machen.

## 7 Datenauswertung

In diesem Kapitel werden die Forschungsergebnisse entlang der Acht-Schritte Methode von Winker und Dengele (2009) präsentiert und interpretiert. Winker und Degele (2009: 79), betonen, dass die acht Schritte im Sinne einer intersektionalen Analyse erforderlich sind.

Der Hauptzweck dieser empirischen Untersuchung besteht darin, verschiedene Diskriminierungsformen von Migrantinnen der ersten und zweiten Generation am österreichischen Arbeitsmarkt, anhand des intersektionalen Ansatzes zu analysieren.

Das empirisch gewonnene Material jedes einzelnen transkribierten Interviews wird individuell auf allen drei Ebenen kodiert (Schritte eins bis vier).

Die Interviews wurden mit unterschiedlich farbigen Textmarkern auf Papier kodiert. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in der Schlussfolgerung zusammengefasst.

### 7.1 Kategorisierung der Identitätskonstruktionen

Nach der Transkription der Interviews und einer sorgfältigen Durchsicht, habe ich den ersten Schritt der Acht-Schritte Methode nach Winker und Degele eingeleitet. Dabei galt es in diesem ersten methodischen Schritt der Analyse, die Identitätskonstruktionen anhand der Differenzierungskategorien zu identifizieren, die für Interviewpersonen bedeutsam sind. Dieser Prozess offenbarte eine Vielzahl von Unterscheidungskonstruktionen.

#### 7.1.1 Identitätskonstruktionen beschreiben (Schritt 1)

Bei den Interviewpartnerinnen wurden häufig Identitätskategorien erwähnt, die für sie bedeutsam sind, wie z. B. die Fähigkeit Deutsch zu sprechen, die vorhandene Ausbildung, die Rolle als Mutter, das Fleißig sein, das Tragen eines typisch ausländischen Namens, das Tragen eines Kopftuchs, äußere Merkmale, die Identifikation als Ausländerin, das Gefühl Österreicherin zu sein, sowie die Zugehörigkeit zu einer kleinen Teilgruppe und die emotionale Sensibilität.

Anhand dieser Identitäten werden die erzählenden Erfahrungen nach der Kodierung

„Positive Arbeitsmarkterfahrungen“, „Negative Arbeitsmarkterfahrungen“, „Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Namens“ „Diskriminierungserfahrungen aufgrund

der Herkunft“, „Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Religion“, „Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts“, „Emotionale Belastung und Selbstwertgefühl“, geteilt und präsentiert.

#### 7.1.1.1 Positive Arbeitsmarkterfahrungen anhand der Identitätskonstruktionen

Hierbei werden Erlebnisse der Interviewpartnerinnen analysiert, die von erfolgreichen Integrationsprozessen und positiven Rückmeldungen im beruflichen Kontext geprägt sind.

Die Interviewpartnerin K, aus der Türkei die in Österreich geboren wurde und jetzt als Lehrerin an einer Volksschule in Wien arbeitet, schildert, dass es für sie aufgrund ihrer Qualifikationen (Matura und Bachelor) und ihrer Mehrsprachigkeit problemlos war, eine Stelle als Volksschullehrerin zu finden.

*„ehmm...Das vorliegt mir eigentlich recht problemlos, da ich Matura und Lehrabschluss von Bachelor für Primarschule hatte, ehmm... eine positive Erfahrung dabei war, dass ich auch Deutsch als zweite Sprache habe, und deshalb führte Herr Direktor das besonders gut, weil wir hier im 10-ten Bezirk viele Kinder mit Migrationshintergrund haben und das wird als Chance angesehen.“ (Frau K, 2024)*

Mit dieser Erfahrung macht Frau K. deutlich, dass Deutschkenntnisse und Mehrsprachigkeit für sie wichtiges Identitätsmerkmal sind, auch als Vorteil für bessere Chancen einen Job zu finden. Dass die Sprachkenntnisse der Schlüssel für die Integration auf dem Arbeitsmarkt sind, teilt die gleiche Meinung auch Frau S, eine aus dem Kosovo stammende Verkäuferin, die in Österreich geboren wurde. Sie beschreibt sich als glückliche Person in Österreich geboren zu sein, da sie die Sprache gut beherrscht und ihr das geholfen hat, sich leichter in den Arbeitsmarkt zu integrieren, da ansonsten mangelnde Deutschkenntnisse den Integrationsprozess erschweren und eine menschlich schlechtere Behandlung damit einhergeht.

*„Eigentlich wurde ich nicht schlecht behandelt, da ich das Glück hatte, dass ich hier geboren bin und die deutsche Sprache sehr gut beherrsche. Es liegt eigentlich immer das Problem, dass man schlecht behandelt wird, wenn man die Sprache nicht kann.“ (Frau S, 2024)*

Die Interviewpartnerin Frau M, die aus Bosnien kommt, nennt keine nennenswerten negativen Erfahrungen am österreichischen Arbeitsmarkt, jedoch erwähnt sie immer wieder wie wichtig ihre Deutschkenntnisse und ihr Fleiß als Repräsentation ihrer Person aufgenommen wurden. Sie erzählte, dass sie vor dem Krieg mit ihrer Familie in Deutschland gelebt und dort die deutsche Sprache gelernt hat. Nach ihrer Rückkehr nach Bosnien, mussten sie wegen der Kriegssituation nach Österreich fliehen. Sie betont, dass ihre Deutschkenntnisse und ihre Bereitschaft, jederzeit zu arbeiten, und fleißig in der Arbeit zu sein, ihr geholfen haben, positive Erfahrungen bei der Integration am Arbeitsmarkt zu machen.

*„Ich habe gute Deutschkenntnisse gehabt und habe ich kein Problem Arbeit zu finden. Nein. Ich habe keine Probleme von Firma oder von jemanden. Nein, das war, das hat alles gepasst. Ja. Ich war fleißig gewesen, wer hat gesagt mach das, habe ich gemacht. Oft war ich krank, war ich in Arbeit erscheint.“*

*„Das war ein Vorteil für mich die Sprache, also es war leichter, dann habe ich keine Schwierigkeiten Arbeit zu finden.“ (Frau M, 2024)*

Im Verlauf des Gesprächs mit Frau M, wird deutlich, dass es für ihre Generation nicht schwer war eine körperliche Arbeit zu finden, da in dieser Zeit ein Arbeitskräftemangel bestand und Arbeitskräfte dringend gesucht wurden.

Die aus dem Kosovo stammende Interviewpartnerin Frau M. 1, die jetzt als Kindergartenassistentin arbeitet, berichtete, dass es zu Beginn ihres Umzugs nach Österreich vor 26 Jahren sehr schwierig war, eine adäquate Anstellung zu finden. Dies lag vor allem an ihren mangelnden Deutschkenntnissen, sowie der Nichtanerkennung ihrer Bildungsqualifikationen aus ihrer Heimat. Zudem erschwerten die fehlende Staatsbürgerschaft und die damit verbundenen Regelungen den Zugang zu öffentlichen Institutionen.

Trotz dieser Herausforderungen schildert Frau M. 1, dass ihre positiven Erfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt maßgeblich auf ihren eigenen Bemühungen zurückzuführen sind. Sie betont auch die Wichtigkeit und nennt es als Glück, die richtigen Menschen zu treffen, die sie beim Integrationsprozess unterstützen.

*„Ich habe versucht mich seit Beginn anzuintegrieren, es ist mein Verdienst und ich hatte auch Glück. Nun arbeite ich in einer öffentlichen Institution, zu Beginn war das eine Unmöglichkeit aufgrund der Staatsbürgerschaft, mittlerweile haben sich die Umstände verändert. Damals war es Pflicht eine österreichische Staatsbürgerschaft zu besitzen, um eine Anstellung an einer öffentlichen Institution zu bekommen.“ (Frau M 1)*

Frau Z. aus dem Kosovo, die vor 20 Jahren als Studentin nach Wien gekommen ist, erzählt dass ihre erlernten Deutschkenntnisse und ihre eigene Muttersprache eine wichtige Identitätskonstruktion für sie darstellten und für sie sehr hilfreich waren:

*„Ich habe eigentlich fast immer nur positive Erfahrungen gemacht, weil ich als Muttersprache die Albanische Sprache habe, und das ist ein sehr großes Vorteil vor allem in Kinderbereich, da in Österreich wohnen viele Migranten aus dem Kosovo, die sind oft auf der Suche nach einer Psychologin die Albanisch spricht und deshalb war es für mich eigentlich nicht so schwer, einen Arbeitsplatz zu finden und die zwei Sprachen zu beherrschen war sehr Vorteilhaft für mich, und hat mir die Komplexe abgebaut die ich immer als Ausländerin hatte, ob ich gut war oder genug sprechen kann.“ (Frau Z, 2024)*

Frau Z. erzählt, dass für ihre Integration auf dem Arbeitsmarkt, die Mehrsprachigkeit sehr hilfreich war und sie daraus einen gezielten Vorteil herausholen konnte. Sie spricht darüber, wie wichtig es für ihr Selbstwertgefühl war, dass der Arbeitgeber ihre Mehrsprachigkeit es zu schätzen wusste und damit konnte sie ihren eigenen inneren komplexen Einstellungen als Ausländerin entgegenwirken.

#### 7.1.1.2 Negative Arbeitsmarkterfahrungen anhand der Identitätskonstruktionen

Diese Kategorie umfasst Berichte über Schwierigkeiten und Hindernisse, die im Arbeitsumfeld aufgrund von Identitätsmerkmalen erlebt wurden.

##### 7.1.1.2.1 Diskriminierung Erfahrungen aufgrund des Namens anhand der Identitätskonstruktionen

Der Name fungiert als soziale Marke, die nicht nur individuelle Identität repräsentiert, sondern auch als Grundlage für Diskriminierung und Vorurteile in der Gesellschaft dient.

Frau K. aus der Türkei, die sich mit einem ausländisch klingenden Namen identifizierte, assoziiert ihre negativen Erfahrungen mit ihrem Namen. Sie betonte, dass sich, als sie bei der Bildungsdirektion für die Arbeitsstelle angerufen hat oder im Allgemeinen mit öffentlichen Behörden telefoniert, ändert sich die Tonlage und der Umgang ändern, nachdem sie sich namentlich vorstellt.

*„Z. B wenn ich mit Behörden telefoniere, am Anfang ist alles in Ordnung, sobald sie den Name merken, dass ich keine Österreicherin bin, hat sich der Ton automatisch geändert. Sobald sie sehen, dass du nicht diesen typisch österreichischen Namen hast, sind sie schon ein bisschen unsicherer.“ (Frau K, 2024)*

Frau S aus dem Kosovo erwähnte, dass sie in Bewerbungsgesprächen aufgrund ihres Namens angesprochen wurde.

*„Das Einzige, was ausgefallen in meine Arbeitserfahrungen ist das ich einen ausländischen Namen habe“. (Frau S ,2024)*

#### 7.1.1.2.2 Diskriminierungserfahrungen aufgrund Ihrer Herkunft anhand der Identitätskonstruktionen

Frau K, die ursprünglich aus der Türkei kommt, und als Lehrerin arbeitet, berichtet von Benachteiligungen und Vorurteilen in ihrem beruflichen Umfeld, die direkt mit ihrer Herkunft verknüpft sind. Sie schildert, dass sie trotz ihrer Seriosität und der korrekten Ausführung ihrer Aufgaben grundlos anders vom Direktor der Schule bewertet wurde.

*„Mein Arbeitgeber war bei mir z.B Hospitiert er hat bei mir grundlos Punkte abgezogen, dass ich da nicht vollziehen konnte, obwohl ich alles richtig gemacht hatte, und bei allen österreichischen Lehrpersonen hat er die volle Punktzahl hergegeben“. (Frau K, 2024)*

Aufgrund ihrer Herkunft und äußerer Merkmale wurde sie deutlich anders behandelt und somit kategorisiert.

*“Ich bin einfach dunkelhaut, schwarze Haare, keine blauen Augen, ich bin nicht blond, man bekommt es schon zu spüren „(Frau K, 2024)*

Frau S. aus dem Kosovo erwähnt, dass sie aufgrund ihrer Herkunft, am meisten in ihrer Arbeit als Verkäuferin von Kunden diskriminiert wurde.

*„Das Einzige waren eigentlich wirklich nur die Kunden, gegenüber mich und meine Kollegen wegen unseres Migrationshintergrundes. Z.B ich habe einmal erlebt wo die Kundin wurde an meine Kollegin beschwert wegen ihr Akzent, bitte bringen Sie mir eine andere Kollegin, denn Sie haben einen Akzent. Dann habe ich das gehört. Ich bin hingegangen, habe mein Namensschild runter getan, damit sie nicht sieht, wie ich heiße. Weil das merkt man ja sofort. Und ich habe gesagt Bitte, was kann ich Ihnen geben? Ja, du bist eine gute Mitarbeiterin. Woher kommst du aus Österreich? Ich bin hier geboren, aber meine Herkunft ist von wo ganz anders. Aber Sie haben gar keinen Akzent. Ja, Das liegt daran, dass ich die deutsche Sprache perfekt beherrsche. Genauso wie meine*

*Kollegin. Nur dass sie einen Akzent hat. Diese Kundin ist in der nächsten Zeit nie wieder zu mir gekommen.“ (Frau S, 2024)*

#### 7.1.1.2.3 Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Religion anhand der Identitätskonstruktionen

Die religiöse Zugehörigkeit, insbesondere die symbolische Darstellung durch das Tragen eines Kopftuchs, stellt für viele Migrantinnen eine erhebliche Hürde dar. In dieser Forschung wurden drei Migrantinnen interviewt, zwei sind aus der Türkei und eine aus dem Kosovo, die sich als Kopftuchträgerinnen identifizieren.

Die Interviewpartnerinnen berichten von Herausforderungen, die sie aufgrund ihrer sichtbaren religiösen Identität erfahren haben. Diese reichen von negativen Annahmen über ihre Qualifikationen bis hin zu direkten Diskriminierungserfahrungen bei der Jobsuche.

Frau E aus der Türkei, arbeitet jetzt als Lehrerin an einer Volksschule und spricht über ihre Erfahrungen und Vorurteile, die sie als Kopftuchträgerin erlebte und die somit ihr äußeres Erscheinungsbild mit einem Migrationshintergrund assoziiert wurden.

*„Ich hatte manchmal negative Erfahrungen, denn manchmal ist es dazu gekommen, dass ich mal bei einer Bewerbung war. Und am Telefon war alles okay. Kommen Sie bitte morgen, stellen Sie sich vor. Aber als Sie mich dann mit dem Kopftuch gesehen hat, war es dann für Sie anders. Dann hat Sie gesagt, okay, wir müssen noch schauen, wir haben auch andere Bewerber.“ (Frau E, 2024)*

Sie ergänzte, dass sie als Frau mit Kopftuch häufig vorab als „Ausländerin“ vorverurteilt wurde, ohne ihr überhaupt die Möglichkeit zu geben, sich vorzustellen oder ihre österreichische Identität zu beweisen. Sie betonte, dass sie sich als Österreicherin fühlt, da sie in Österreich geboren und aufgewachsen ist, und dass es nicht sein sollte, dass ihre religiöse Praxis in diesem Fall das Tragen eines Kopftuchs diese Identität in Frage stellt. Ihr Kopftuch werde oft als einziges Merkmal ihrer Identität wahrgenommen, ohne dass man ihre Integration oder ihre sprachlichen Fähigkeiten und ihre Qualifikationen in Betracht ziehe.

*„Ich habe auch erlebt, dass Sie sagen, verstehen Sie mich? Können Sie überhaupt Deutsch? Sie warten nicht mal darauf, dass ich mal anfangen mich vorzustellen und ich so ja natürlich wieso sollte ich kein Deutsch können, danach kam auch diese Frage: Wie können Sie so gut Deutsch reden. Ich bin hier geboren, ich bin hier aufgewachsen, ich bin eine Österreicherin. Ich fühle mich auch so, aber nur weil ich ein Kopftuchtrage heißt es, nicht dass ich kein Deutsch kann oder dass ich mich nicht weiterbilden kann.“ (Frau E, 2024)*

Auch Frau B. aus dem Kosovo berichtete von ähnlichen Erfahrungen. Das Tragen des Kopftuchs führte bei ihr sofort zu einer Stigmatisierung als „Ausländerin“, obwohl sie in Österreich geboren und aufgewachsen ist. Ihr wurde ihre österreichische Identität aufgrund des Kopftuchs praktisch abgesprochen.

*„Solange ich kein Kopftuch getragen habe, bin ich auch gleichbehandelt worden, da ich die Sprache auch im Dialekt spreche, als ich mich dann bewusst für das Kopftuch entschieden habe, hat sich die Situation enorm geändert, man wird automatisch als Ausländer abgestempelt. Man hat nicht mal die Chance dazu eine Person in einem Erstgespräch, sich als Person zu identifizieren. Obwohl ich mich nicht selbst als Ausländerin sehe. Ich bin hier geboren und aufgewachsen.“ (Frau B, 2024)*

Frau I aus der Türkei, beschreibt auch ihre Erfahrungen, wie ihre religiöse Identität ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusste, in diesem Fall eingeschränkt hat ihren in Österreich erlernten Beruf auszuüben.

*„Nachdem ich mein drittes Kind gebärt habe, habe ich, nachdem Karens Bewerbungen verschickt, aber ich wurde nicht genommen wegen meines Kopftuches, dann habe ich diese Entscheidung genommen, um selbstständig zu werden.“ (Frau I, 2024)*

#### 7.1.1.2.4 Diskriminierung Erfahrungen aufgrund des Geschlechts

Die Interviews mit den Interviewpartnerinnen verdeutlichen, wie stark die Jobsuche von Frauen, insbesondere von Müttern, durch tief verwurzelte stereotype Vorstellungen von Geschlechterrollen erschwert wird. Diese Stereotype manifestieren sich oft in der Annahme, dass Mütter aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen weniger flexibel und engagiert im Berufsleben sind, was zu Diskriminierung und Benachteiligung führt. Mehrere Interviewpartnerinnen, die selbst Mütter sind, berichteten dass ihre Mütterlichkeit ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erheblich einschränkte. Frau L, die ursprünglich aus Serbien kommt aber in Österreich geboren und aufgewachsen ist, schildert ihre Erfahrungen und verdeutlicht, wie ihre Rolle als Mutter ihre beruflichen Chancen stark beeinflusste:

*„Ich bin nicht mehr flexibel, deswegen nehmen mich niemand mehr im Verkauf, bevor ich keine Kinder hatte, habe ich eigentlich nie schlechte Erfahrungen gemacht. Seitdem ich Kinder habe, ich finde, eigentlich keine Arbeit mehr. Als ich nur ein Kind hatte, wollte man unbedingt wissen, ob ich noch mehr Kinder haben möchte. Auch wenn das Kind krank werden sollte, ob sie bei anderen betreuen kann, dass ich nicht zu Hause bleibe. Also als Mutter ist es schwierig, eine Arbeit zu finden. Vor allem wenn man aus der Gastronomie, dass im Verkauf kommt“ (Frau L, 2024)*

Besonders belastend sind Erfahrungen, die sie nach ihrer Karenz machte. Ihr Chef kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Begründung, dass ihre häufigen Fehlzeiten aufgrund der Krankheit ihrer Tochter für ihn untragbar seien.

*„Als ich vom Karens zurückgekommen bin, sehr (negative Erfahrung) ... jetzt älteste doch die Ständig krank gewesen. Mein damals Chef hat gemeint, wir müssen das Verhältnis einvernehmlich lösen, denn er muss mich ja bezahlen, obwohl ich ja nicht wirklich was arbeite, weil ich hier ständig fehle wegen dem Kind. Also das war negative und dann habe ich auch gesagt, okay, dann machen wir es einvernehmlich. Wie gesagt, als ich keine Kinder hatte und ich habe von neun bis neun gearbeitet, da war ich ihm gut, aber dann... dann nicht mehr. Als Mutter habe ich mich diskriminiert gefühlt.“ (Frau L, 2024)*

In dieser Erzählung wird die Identität als Mutter zum zentralen Diskriminierungsfaktor in ihrem Arbeitsumfeld. Ihre Identität als berufstätige Mutter wird als Hindernis wahrgenommen, was sie emotional und beruflich stark belastete.

Eine andere Interviewpartnerin aus Serbien erzählt von ihren ähnlichen Erfahrungen in ihrem letzten Job, Sie beschreibt, dass sie in ihrem letzten Job aufgrund ihrer Rolle als Mutter diskriminiert und gemobbt wurde. Das hat sie emotional sehr beeinflusst, sodass sie gekündigt wurde.

*„Ich bin die einzige mit Kind gewesen, und auf Grund dessen dann, da ich mal diskriminiert, bzw. gemobbt wurde.“ (Frau A, 2024)*

## 7.2 Symbolische Repräsentationen (Schritt 2)

Symbolische Repräsentationen wurden von Winker und Degele als kollektive Deutungen der Lebensbedingungen definiert (Ganz & Hausotter, 2020: 84). In diesem Abschnitt werden symbolische Repräsentationen der Erfahrungen der Interviewpartnerinnen anhand der unten präsentierten Kategorien analysiert. Diese Repräsentationen reflektieren nicht nur individuelle Wahrnehmungen, sondern auch gesellschaftliche Normen, Werte und Ideologien, die das Leben von Migrantinnen in der Arbeitswelt prägen. (Winker & Degele, 2009: 77)

### 7.2.1 Positive Arbeitsmarkterfahrungen anhand symbolischer Repräsentationen

Deutschkenntnisse als Identitätsmerkmal werden von den Interviewpartnerinnen nicht nur als praktisches Werkzeug zur Erleichterung des Alltags betrachtet, sondern auch als Symbol für Integration und Akzeptanz in der österreichischen Gesellschaft. Diese Perspektive wird besonders deutlich in der Aussage von Frau S, die die Bedeutung ihrer Sprachfähigkeiten mit ihrer österreichischen Staatsbürgerschaft verknüpft, für die erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft leichter akzeptiert zu werden.

Die Betonung der österreichischen Staatsbürgerschaft hebt hervor, dass sie nicht nur rechtlich,

sondern auch sozial anerkannt wird.

Ihre Erfahrungen verdeutlichen, dass sprachliche Fähigkeiten und rechtliche Zugehörigkeit als Schlüsselfaktoren für positive Integrationserfahrungen wahrgenommen werden.

*„Ich habe ja österreichische Staatsbürgerschaft, ich kann auch sehr gut Deutsch, deswegen habe ich eigentlich gar nicht so große Probleme bei der Jobsuche. Ich wurde auch bei sehr vielen Vorstellungsgesprächen eingeladen, und sie waren sehr stolz von mir, dass ich so gut Deutsch sprechen kann“ (Frau S, 2024)*

Frau M. erzählt, dass sie im Allgemeinen nur positive Erfahrungen gemacht hatte, jedoch kann ihre Aussage mit gesellschaftlichen Normen und Ideologien assoziiert werden, die einer bestimmten Stereotype zugeordnet ist.

*„Ich habe nichts Schlechtes erlebt. Aber da war es schon, dass ich das Gefühl habe, dass sie dachten das ich eine Österreicherin oder Deutsche bin, weil ich blaue Augen und Blonde harre habe. Also hat niemand gedacht, dass ich eine Ausländerin bin. Nur wenn ich bisher reden kann, dann wenig ich mir schon. Das ist ja.“ (Frau M, 2024)*

In diesem Fall werden blonde Haare und blaue Augen als Symbol für Österreicher\*innen oder Deutsche verstanden. Es wird angenommen, dass jemand, der diese Merkmale hat, zur Mehrheitsgesellschaft gehört und keine ethnische oder kulturelle Andersartigkeit aufweist. Die Wahrnehmung Frau M als „nicht ausländisch“ sondern als „Österreicherin oder Deutsche“, da sie bestimmte äußerliche Merkmale hat, spiegelt eine gesellschaftliche Norm wider, die bestimmte physische Merkmale mit kultureller Zugehörigkeit und Integration in Verbindung bringt. Frau M. wurde aufgrund ihrer äußeren Merkmale nicht ausgeschlossen, aber sie erzählt, dass aufgrund ihres deutschen Akzentes erkennbar auf ihre ethnische Herkunft hingewiesen wird.

Berufliche Qualifikationen und Bildungsniveau sind nicht nur objektive Qualifikationen, sondern auch soziale Symbole, die in der Gesellschaft Wertschätzung erfahren und als entscheidender Faktor für soziale Mobilität gelten. Diese Aussage von Frau K. zeigt, wie akademische

Qualifikationen eine wichtige Rolle dabei spielen in der Gesellschaft akzeptiert zu werden.

*„ehmm...Das vorliegt mir eigentlich recht problemlos, da ich Matura und Lehrabschluss von Bachelor für Primarschule hatte (Frau K, 2024)*

## 7.2.2 Negative Arbeitsmarkterfahrungen anhand symbolischer Repräsentationen

Es werden hier die negative Arbeitsmarkterfahrungen anhand der Aussagen der Interviewpartnerinnen analysiert, die sich auf die symbolischen Repräsentationen beziehen.

### 7.2.2.1 Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Namens anhand symbolischer Repräsentationen

Namen werden häufig als Erkennungsmerkmale verwendet und dienen in der Gesellschaft als Marker für Zugehörigkeit. Negative Arbeitserfahrungen der Interviewpartnerinnen, insbesondere in Bezug auf ihre Namen und religiösen Identitäten, verdeutlichen die tief verwurzelten Vorurteile und Stereotypen in der Gesellschaft. Diese Erfahrungen illustrieren nicht nur die individuellen Herausforderungen, denen Migrantinnen gegenüberstehen, sondern auch die strukturellen Diskriminierungen, die auf gesellschaftlicher Ebene perpetuiert werden. Die Art und Weise, wie Namen und religiöse Zugehörigkeiten wahrgenommen werden, offenbart wie in unserer Gesellschaft die kulturellen Unterschiede häufig als Bedrohung wahrgenommen werden.

Die Interviewpartnerinnen erfahren eine Veränderung im Verhalten anderer, sobald sie ihren Namen nennen. Wie in diesem Fall Frau K aus der Türkei erzählte:

*„Wenn ich telefoniere mit Behörden, auch wenn ich beim Bildung Direktion für die letzte Stelle als Lehrerin beworben habe, am Anfang ist alles in Ordnung, sobald sie der Name hören und merken, dass ich keine Österreicherin bin, hat sich der Ton automatisch geändert. Sobald sie sehen, dass du nicht diesen typisch österreichischen Namen hast, sind sie schon ein bisschen unsicherer.“ (Frau K, 2024)*

Frau K. beschreibt, dass sich das Verhalten von Behördenvertretern bereits beim Hören ihres Namens veränderte, was darauf hinweist, dass ihr Name als kulturelles Symbol wahrgenommen wird, das mit ihrer Herkunft und möglicherweise auch mit ihrer religiösen Zugehörigkeit verbunden ist. In diesem Kontext fungiert der Name als ein Symbol für fremd wahrgenommene kulturelle Identitäten, was zur schlechteren Behandlung führte.

Ein weiteres Beispiel nennt Frau S.:

*„Das Einzige, was aufgefallen in meine Arbeitserfahrungen ist, dass ich einen ausländischen Namen habe.“ (Frau S, 2024)*

Es wird deutlich, dass Namen und ethnische Zugehörigkeit als symbolische Marker fungieren, um die Vorurteile und Stereotypen zu aktivieren.

#### *7.2.2.2 Diskriminierungserfahrungen wegen Herkunft anhand symbolischer Repräsentationen*

Diskriminierung aufgrund der Herkunft ist ein weiteres Problem, das Migrantinnen insbesondere auf dem Arbeitsmarkt erfahren. Die symbolischen Repräsentationen von Herkunft und Ethnizität spielen dabei eine zentrale Rolle, da sie in der Wahrnehmung der Gesellschaft als Marker für „Fremdheit“ oder „Anderssein“ dienen. Solche Repräsentationen sind nicht nur in individuellen Erfahrungen sichtbar, sondern spiegeln auch gesellschaftliche Normen und Ideologien wider, die kulturelle Unterschiede als Bedrohung oder als minderwertig darstellen.

Ein Beispiel für diese Art von Diskriminierung gibt Frau E., die ursprünglich aus der Türkei stammt, in ihrem Interview an:

*„Also habe ich auch bemerkt, dass es manchmal auch nichts nur mit dem Kopftuch zu tun hat, sondern auch meine Herkunft. Und wenn sie hören, du kommst aus der Türkei, dann ist es wieder ein Problem gewesen“ (Frau E, 2024)*

Frau E betont, dass es nicht nur das sichtbare Tragen eines Kopftuchs ist, das ihr begegnet, sondern insbesondere ihre ethnische Herkunft, in diesem Fall die Tatsache, dass sie aus der

Türkei kommt. In der Gesellschaft wird diese Herkunft oft mit Vorurteilen und stereotypischen Bildern verknüpft, die Fremdheit und Nichtzugehörigkeit signalisieren.

Ein weiteres Beispiel liefert Frau K. aus der Türkei, die über ihre Erfahrungen als Nachhilfelehrerin berichtet:

*„Ich weiß, dass wenn ich damals als Nachhilfelehrerin zu arbeiten begonnen habe, der Arbeitgeber in Vorstellungsgespräch war fasziniert, wie gut ich eigentlich deutsch sprechen kann, obwohl ich keine Österreicherin bin.“ (Frau K, 2024)*

Diese Reaktion verweist auf die tief verwurzelten gesellschaftlichen Vorurteile gegenüber Migrantinnen. Die Tatsache, dass Frau K in der Landessprache gut kommunizieren kann, überrascht ihren Arbeitgeber, was zeigt, dass von Menschen mit Migrationshintergrund häufig angenommen wird, sie könnten die Landessprache nicht oder nur schlecht sprechen. Die Überraschung über ihre Sprachkenntnisse ist somit nicht nur ein individuelles Phänomen, sondern ein Ausdruck der Stereotypisierung, die Menschen aufgrund ihrer Herkunft erleben. Diese Art der Diskriminierung ist nicht nur auf den Arbeitsmarkt begrenzt, sondern betrifft viele Lebensbereiche und zeigt, wie symbolische Repräsentationen von Herkunft oft als „fremd“ oder „unfähig“ wahrgenommen in der Gesellschaft eine benachteiligende Wirkung haben.

### 7.2.2.3 Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Religion anhand symbolischer Repräsentationen

Das Tragen des Kopftuches symbolisiert nicht nur den Glauben dieser Person, sondern verknüpft in der Gesellschaft die Stereotypisierung dieser Frauen mit den damit einhergehenden Vorurteilen und Diskriminierungserfahrungen. Es zeigt, wie religiöse Identität in der Arbeitswelt zu einer Barriere werden kann und wie Frauen oft gezwungen sind, ihre Identität zu verbergen, um akzeptiert zu werden.

Frau B, die ursprünglich aus dem Kosovo stammt, bringt eine zentrale Dimension dieses Aspekts auf den Punkt:

*„Solange ich kein Kopftuch getragen habe, bin ich auch gleichbehandelt worden... Als ich mich dann bewusst für das Kopftuch entschieden habe, hat sich die Situation enorm geändert, man wird automatisch als Ausländer abgestempelt.“* (Frau B, 2024)

Diese Aussage verdeutlicht, dass die Entscheidung ein Kopftuch zu tragen, nicht nur die individuelle Identität beeinflusst, sondern auch die Art und Weise, wie andere diese Identität wahrnehmen. Es wird deutlich, dass die Entscheidung religiöse Symbole sichtbar zu tragen, eine gesellschaftliche Stigmatisierung nach sich zieht, die weit über den individuellen Glauben hinausgeht.

Die Interviewpartnerin erlebt, dass ihre Herkunft und Identität in einem ersten Gespräch nicht mehr unvoreingenommen betrachtet werden. Sie erzählte, dass sie in Österreich geboren und aufgewachsen wurde und fühlte sich als Österreicherin, aber ihre Identität als Österreicherin wird durch das Tragen eines Kopftuchs in Frage gestellt, was die bestehenden gesellschaftlichen Vorurteile und Stereotypen weiter verstärkt.

Frau B. führt weiter aus, dass diese Stigmatisierung nicht nur im Arbeitsumfeld, sondern auch im alltäglichen Leben vorkommt:

*„Aber man auf der Straße spürt man schon ab und zu, gibt es Situationen. Ich habe letzte Woche beim Hofer, eine alte Dame ist vorbeigegangen und hat gesagt, nicht schon wieder*

*so eine. Ja, das gibt es schon, aber ich versuche, das hat wegzuspielen“ (Frau B, 2024)*

Solche Erlebnisse verdeutlichen den sozialen Umgang mit kulturellen und religiösen Symbolen in der Gesellschaft. Auf sozialer Ebene wird die Erfahrung von exkludierenden Normen (wie etwa den Vorurteilen gegenüber dem Islam und dem Tragen von Kopftüchern) sichtbar.

Auch Frau I aus der Türkei, erzählte von ihren Einschränkungen wegen des Tragens des Kopftuches.

*„Nachdem ich mein drittes Kind gebärt habe, habe ich, nachdem Karens Bewerbungen verschickt, aber ich wurde nicht genommen wegen meines Kopftuches, dann habe ich diese Entscheidung genommen, um selbstständig zu werden.“ (Frau I, 2024)*

#### *7.2.2.4 Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts anhand symbolischer Repräsentationen*

Die Erfahrungen von Frau A., Z., L. und K. illustrieren eindrucksvoll, wie die symbolischen Repräsentationen von Mütterlichkeit und Geschlecht im Arbeitskontext zu Diskriminierung und Benachteiligung führen können. Diese Repräsentationen sind tief in den gesellschaftlichen Erwartungen und Stereotypen über Frauen und Mütter verankert und beeinflussen ihre Karrierechancen, ihre berufliche Anerkennung und ihr Selbstbild. Dabei wird Mütterlichkeit häufig sowohl als Stigma als auch als Herausforderung wahrgenommen, die in der Arbeitswelt zu Barrieren führt.

Frau A beschreibt, wie ihre Erfahrungen als Frau und Mutter in der Arbeitswelt sie benachteiligt haben. Ein zentrales Thema ist die Teilzeitbeschäftigung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was sie als Problem und als möglichen Grund für Diskriminierung ansieht. Sie spricht von der Schwierigkeit, einen Teilzeitjob zu bekommen, und der Fragestellung, ob sie ihre Arbeitszeiten mit den Bedürfnissen ihres Kindes in Einklang bringen kann:

*„Man hört leider, als Frau einmal als Mutter, dass man Probleme hat, einen Teilzeitjob zu bekommen.“ (Frau A, 2024)*

Sie erzählte weiter, dass sie in ihrem letzten Job aufgrund ihrer Teilzeitstelle als Mutter diskriminiert und gemobbt wurde.

Ein weiteres klares Beispiel für geschlechtsspezifische Diskriminierung, ist die wiederholte Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die viele Frauen in Vorstellungsgesprächen erleben. Diese Frage wird von den Arbeitgebern häufig als Standard gestellt, besonders bei Müttern. Frau A. wird beispielsweise gefragt, ob sie ihre Arbeitszeiten mit den Bedürfnissen ihres Kindes vereinbaren kann, was sie als diskriminierend empfindet:

*„Ich habe jetzt auch in der letzten Zeit ein Bewerbungsgespräch gehabt, bei einem Unternehmen jetzt in die zukünftigen Branchen ... ich wurde gefragt, ob ich ein Kind habe...sie haben erfahren, dass ich ein Kind habe, somit die Frage, "Naja, und wie möchte sie das vereinbaren mit einem Kind, wenn das Kind zum Beispiel krank wird, genauso wie bis jetzt, ich glaube, bis jetzt könnte ich auch vereinbaren, dann wurde... abgetestet, ob das Kind doch auch einen Vater hätte.“ (Frau A, 2024)*

Frau Z. berichtet auch in einem Vorstellungsgespräch nach der Anzahl ihrer Kinder und nach ihren Zukunftsplänen bezüglich Kinder gefragt worden zu sein:

*„Ich wollte als Schulpsychologien arbeiten und dort wurde ich gefragt wie viele Kinder habe ich und ob ich plane noch Kinder zu haben, ich glaube das wird nicht bei einen Mann gefragt, das war schon eine Situation, wo ich mich schlecht gefühlt habe oder wo ich mir gedacht habe, was tut das zusammen, oder wenn ich zum Beispiel in einem Krankenhaus eingestellt wurde, da wurde ich gefragt ob es eine Oma da gibt oder ein Babysitter, weil sie haben gesagt auf Kindergarten ist nicht immer verlassen, das denke ich auch, dass es nur bei Frauen vorkommen diese Fragen „ ( Frau Z, 2024)*

So wurde auch von Frau L. erzählt:

*„Als ich nur ein Kind hatte, wollte man unbedingt wissen, ob ich noch mehr Kinder haben möchte. Auch wenn das Kind krank werden sollte, ob sie bei anderen betreuen kann, dass ich nicht zu Hause bleibe. Ja..., also als Mutter ist es schwierig, eine Arbeit zu finden.“ (Frau L, 2024)*

Die Erfahrungen von Frau K, die noch keine Kinder hat, verdeutlichen, wie Migrantinnen mit geschlechtsspezifischen Stereotypen konfrontiert werden, die sie als traditionelle Mütter wahrnehmen, die Familie und Ehe an erste Stelle setzen. In einem Vorstellungsgespräch wurde ihr die Frage gestellt, ob sie verheiratet sei und wann sie heiraten möchte, was auf stereotype Annahmen über Frauen mit Migrationshintergrund hinweist:

*„In ein Vorstellungsgespräch mir wurde die Frage gestellt, ob ich verheiratet bin oder wann ich heirate, weil sie dieses Bild im Kopf haben für Türkische vor allem Arabische Frauen.“ (Frau K, 2024)*

### 7.3 Bezüge zu Sozialstrukturen finden (Schritt 3)

Bezüge zu Sozialstrukturen zu finden bedeutet, die Verknüpfungen zwischen individuellen Erfahrungen und den breiteren sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Strukturen zu verstehen. Diese Strukturen beziehen sich auf die organisierten Systeme und Institutionen innerhalb einer Gesellschaft, die das Verhalten und die Erfahrungen der Menschen beeinflussen. Frau L. spricht über die Schwierigkeiten, die sie bei der Integration in den Arbeitsmarkt nach der Geburt ihrer Kinder hatte. Die bestehenden Arbeitsmarktstrukturen berücksichtigen oft nicht die speziellen Bedürfnisse von Müttern. Diese strukturellen Bedingungen sind benachteiligend für Mütter, da die Arbeitsmarktpolitik keine ausreichenden Anreize bietet, wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Die Höhe des Arbeitslosengeldes im Vergleich zu Geringfügigkeitsjobs macht eine Rückkehr oft unattraktiv.

*„Deswegen gehen die Mütter dann auch nicht arbeiten, da es sich nicht lohnt wieder arbeiten zu gehen. Bei mir, wenn ich für 20 Stunden arbeiten gehe, bekomme ich weniger, als wenn ich daheimsitze. Wenn ich geringfügig arbeite und mein Arbeitslosengeld beziehe, komme ich raus, als würde ich Vollzeit arbeiten. Warum soll ich 40 Stunden arbeiten gehen? Ich bekomme weniger Geld und habe mehr Stress. Daran sollten sie auch was ändern. Das ist nicht Sinn und Zweck, wenn alle das machen. Es muss sich lohnen arbeiten zu gehen (Frau L, 2024)*

Sie betont weiter, dass der Mangel an geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen ein weiteres strukturelles Hindernis darstellt, das die berufliche Integration von Müttern beeinträchtigt.

*„Das Politik, was im Moment an einem, die können gar nichts sehen. Deswegen weiß ich nicht, ob die Politik da was machen kann, vielleicht ... Ich wüsste gar nicht, was sie da verändern sollte, vielleicht Kinderbetreuung, ein bisschen besser ausbauen. Daran kann mehr arbeiten, sonst wüsste ich es auch nicht so. Die komische Politik, was wir jetzt haben, die kannst du vergessen.“ (Frau L, 2024)*

Frau I., erzählt über ihre Erfahrung mit strukturellen Problemen, wie der Arbeitsmarktservice (AMS) als institutionelle Unterstützung für Arbeitsuchende versuchte, ihre Qualifikationen zu entwerten, indem er sie als Putzfrau einstufte. Dies weist auf eine fehlende Anerkennung von Migrantinnen als gleichwertige Arbeitskräfte und die strukturellen Hürden hin, die Migrantinnen häufig erleben, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

*„Bevor ich Kindergruppe Betreuerin wurde, wollten mir das AMS mich nicht glauben mein Job zu praktizieren, die wollten mir als Putzfrau ergeben, aber ich habe nicht aufgegeben, nachdem ich mit dem Chef geredet habe, bekam ich ein Job.“ (Frau I, 2024)*

Frau B. spricht von den Schwierigkeiten, die staatliche Institutionen für Menschen ohne Staatsbürgerschaft darstellen. Sie beschreibt, dass diese Institutionen Bewerbungen aufgrund

des Status der Staatsbürgerschaft ablehnen.

*„Ich finde es nur, dass es zum Beispiel in staatliche Organisationen einfach schwieriger ist, eine Position zu bekommen. Ja. Und wenn dann sind die mehr als Vollzeitstellen verknüpft, was für Mütter auch nicht praktisch ist.“ (Frau B, 2024)*

Diese zeigt, dass die Staatsbürgerschaft weiterhin eine Rolle auf dem österreichischen Arbeitsmarkt spielt, besonders im öffentlichen Sektor, und dass Migrantinnen ohne Staatsbürgerschaft im Bewerbungsprozess möglicherweise benachteiligt sind.

Frau M. beschreibt ihre Erfahrungen mit den Behörden, insbesondere mit der MA 35 für die Visumverlängerung, bei der sie benachteiligt und diskriminiert wurde. Sie erzählt, dass der Umgangston bei der Behörde deutlich anders war und sie aufgrund ihres nicht perfekten Deutsch und ihres Migrationsstatus herabgewürdigt wurde.

*„Mit Behörden ja ich hatte Probleme gehabt und wurde benachteiligt gefühlt für das Visumverlängerung, es war so ein stressige Situation, wo ich irgendwie gespürt habe, das ich kein Österreicherin bin, also da wurde ich quasi wach, da bei der MA 35 wurden die Menschen sehr schlecht behandeln, es ist ein anderes Ton, man wird behandeln sofort als man nicht deutsch kann, es wird gleich geschimpft wenn etwas nicht da ist oder etwas fehlte, also da merkt man gleich okay ich bin doch Ausländerin“ (Frau Z, 2024)*

Diese Erfahrung zeigt, wie behördliche Strukturen und institutionelle Praktiken Migrantinnen sowohl im täglichen Leben als auch im rechtlichen und administrativen Bereich benachteiligen können.

#### 7.4 Wechselwirkungen zentraler Identitätskategorien auf drei Ebenen benennen (Schritt 4)

In diesem Schritt geht es darum, zu verstehen, wie diese Kategorien miteinander in Wechselwirkung treten und wie diese Wechselwirkungen die Erfahrungen der Interviewpartnerinnen auf den drei Ebenen herausarbeiten. (Winker & Degele, 2009: 87)

In Bezug auf die erzählten Erfahrungen der Interviewpartnerinnen werden die zentralen Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, Religion und Klasse erkannt.

Obwohl einige Interviewpartnerinnen anfangs angaben, sie seien nicht bei der Erwerbssuche diskriminiert worden, kamen im Laufe des Gespräches einige Differenzierungskategorien klar zum Vorschein. So wird einige Male verallgemeinert behauptet, sie seien offensichtlich nicht ausgegrenzt worden, aber entgegen der Realität kommen stereotypische Vorurteile gegenüber der Herkunft anhand der Merkmale Namen oder Sprache und Religion hervor.

Personen mit Migrationshintergrund vor allem die mit ausländisch klingenden Namen oder akzentuiertem Deutsch, und ihre Herkunft beeinflussen die Wahrnehmung ihrer Fähigkeiten, wie z. B. Frau K. Sie berichtet, dass sie sich durch ihren ausländischen Namen in behördlichen Kontexten diskriminiert fühlte, und Frau S. bemerkt, dass selbst bei perfektem Deutsch, der Name auf ihre Herkunft hinweisen und zu Vorurteilen führen kann.

Es wird mehrmals von den Interviewpartnerinnen betont, wie die deutsche Sprache oder auch das Beherrschen einer anderen Sprache eine zentrale Rolle für die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt, aber auch im Allgemeinen in der Gesellschaft spielt, wie im Fall von Frau K., S., Z., und M. Sie berichten, dass ihre guten Deutschkenntnisse es ihnen ermöglichten, sich in die Arbeitswelt zu integrieren besonders im Fall der Interviewpartnerinnen in Bereichen wie Psychologie oder Lehrberufen. Frau K. hebt hervor, dass ihre guten Deutschkenntnisse als Schlüssel zum Zugang zum Lehrberuf fungierten, und Frau Z. betont, dass ihre Fähigkeit sowohl Deutsch als auch Albanisch zu sprechen, einen großen beruflichen Vorteil darstellt, der es ihr ermöglichte, eine spezialisierte Tätigkeit als Psychologin anzunehmen. Die Zusatzsprache verschaffte ihr nicht nur Zugang zu spezifischer Klientel, sondern auch ein erhöhtes Maß an Anerkennung und Wertschätzung im Beruf. Gegenseitlich wird die Sprache und besonders der Akzent als ein Faktor identifiziert, der das Verhältnis zu anderen beeinflusst. Das führt zu Diskriminierung oder Unsicherheiten. Der Akzent kann als Marker für „Fremdheit“ oder „Nicht

Zugehörigkeit“ fungieren.

Gleichzeitig wird deutlich, dass sprachliche Kompetenzen allein nicht ausreichen, um Diskriminierung und Benachteiligung vollständig zu überwinden. Soziale und kulturelle Vorurteile sowie körperliche Merkmale wie Kopftuch oder Herkunft können die Wahrnehmung von Migrantinnen trotz guter Sprachkenntnisse beeinflussen und zu neuen Barrieren führen. Insofern steht die Sprachkompetenz in einem komplexen Wechselspiel mit anderen Dimensionen der Gesellschaftsintegration und der beruflichen Chancengleichheit.

Die Religion und das Geschlecht stellen für einige Interviewpartnerinnen besonders problematische Wechselwirkungen dar.

Das Tragen eines Kopftuchs ist eine stark sichtbare Religionszugehörigkeit und wird besonders bei muslimischen Frauen oft mit einer fremden Kultur assoziiert. Frauen, die ein Kopftuch tragen, berichten von negativen Erfahrungen, die sie auf ihre Religionszugehörigkeit zurückführen. Sie fühlen sich benachteiligt bei Bewerbungen oder in beruflichen Kontexten z. B.

Frau B aus dem Kosovo beschreibt, wie sich das Tragen eines Kopftuchs auf ihre beruflichen Chancen auswirkt. Sie wird als „Ausländerin“ abgestempelt, obwohl sie in Österreich aufgewachsen ist. Frau B erlebt, dass ihr Kopftuch nicht nur als religiöses Symbol wahrgenommen wird, sondern auch als Markierung ihrer „Fremdheit“. Diese Wahrnehmung beeinflusst ihre Identität. Obwohl sie sich als Österreicherin fühlt, wird sie durch das Kopftuch als „Ausländerin“ stigmatisiert. Ihr Geschlecht kommt in diesem Fall hinzu, da Frauen mit Kopftuch oftmals besonders in ihrer Identität und ihren Fähigkeiten infrage gestellt werden. In ihrem Fall wird das Kopftuch als Zeichen für Unkenntnis der Landessprache und geringe Bildungsfähigkeit interpretiert, was mit stereotypen Vorstellungen von Musliminnen und Frauen mit Migrationshintergrund verknüpft ist.

*„Als ich mich dann bewusst für das Kopftuch entschieden habe, hat sich die Situation enorm geändert, man wird automatisch als Ausländer abgestempelt. Man hat nicht mal die Chance dazu eine Person in einem Erstgespräch, sich als Person zu identifizieren.“*

In anderen Fällen wird aus gesellschaftlicher Ebene ihre Herkunft sogar direkt als Hindernis gesehen, wie bei Frau E, die bei einem Bewerbungsgespräch diskriminiert wurde, nachdem sie mit Kopftuch erschien. Hier zeigt sich eine Wechselwirkung zwischen Religion, Herkunft und Geschlecht, bei der Frauen mit Kopftuch oft als weniger qualifiziert oder „anderer“ wahrgenommen werden, was ihre beruflichen Chancen einschränkt.

*„Manchmal ist es dazu gekommen, dass ich mal bei einer Bewerbung war. Und am Telefon war alles okay. Kommen Sie bitte morgen, stellen Sie sich vor. Aber als Sie mich dann mit dem Kopftuch aufgesehen hat, war es dann für Sie anders. Also habe ich auch bemerkt, dass es manchmal auch nichts nur mit dem Kopftuch zu tun hat, sondern auch meine Herkunft. Und wenn sie hören, du kommst aus der Türkei, dann ist es wieder ein Problem gewesen.“*

Die Mütterlichkeit wird auch auf der gesellschaftlichen Ebene oft mit negativen Vorurteilen behaftet, die die berufliche Mobilität von Frauen einschränken.

Frauen wie Frau L. und Frau Z. berichten von den Schwierigkeiten, als Mütter eine gut bezahlte Arbeit zu finden. Besonders im Verkauf oder in öffentlichen Institutionen sind flexible Arbeitszeiten notwendig, was von vielen Arbeitgebern nicht akzeptiert wird.

In einer anderen Dimension zeigt sich, dass Mütter in Vorstellungsgesprächen Fragen zu ihrer Kinderbetreuungssituation gestellt bekommen, was bei den Interviewpartnerinnen als diskriminierend empfunden wird. Besonders für Frauen wie Frau K. und Z., stellen diese Fragen eine Barriere dar, da solche Themen bei Männern nicht thematisiert werden.

Auf struktureller Ebene wirken sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie z. B. Kinderbetreuung oder Teilzeitregelungen, negativ auf die berufliche Mobilität von Müttern aus. Frau L. kritisiert, dass es sich finanziell nicht lohnt, nach der Geburt eines Kindes wieder in Teilzeit zu arbeiten, da sie weniger Geld verdient und gleichzeitig den Stress der Kinderbetreuung tragen muss. Diese strukturellen Probleme spiegeln sich auch in den Aussagen von Frau I und Frau B. wider, die die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf ihre Herkunft und religiöse Zugehörigkeit erfahren haben

Institutionelle Diskriminierung wird auf der strukturellen Ebene sichtbar, wenn es um die Integration von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt geht. Frau K. und Frau S. berichten, dass ihre Herkunft und ihre Namen bei Bewerbungsgesprächen und in der Kommunikation mit Behörden eine Rolle spielen. Frau K. erlebte, dass sich der Ton bei behördlichen Anfragen änderte, sobald ihr ausländischer Name bekannt wurde. In vielen Fällen führt auch die Staatsbürgerschaft zu Hürden. Frau M. 1 beschreibt, wie ihre Möglichkeit, in einer öffentlichen Institution zu arbeiten, aufgrund der notwendigen österreichischen Staatsbürgerschaft zunächst ausgeschlossen war. Es wurde auch von Frau B., erwähnt, dass die Staatsbürgerschaft eine Rolle spielt, um in staatlichen Institutionen arbeiten zu können. Diese strukturellen Barrieren zeigen, wie institutionelle Vorgaben und Anforderungen bestimmte Gruppen benachteiligen.

## 7.5 Identitätskonstruktionen vergleichen und clustern (Schritt 5)

Der fünfte Schritt der intersektionalen Analyse nach Winker und Degele, „Identitätskonstruktionen vergleichen und clustern“, bezieht sich darauf, verschiedene Identitätskonstruktionen (also die Art und Weise, wie Menschen ihre Identität in einem bestimmten sozialen Kontext konstruieren und erleben) zu vergleichen und zu clustern, um Muster und wiederkehrende Strukturen zu erkennen.

Laut den Erfahrungen der Interviewpartnerinnen es zeigt sich, dass Identitätsmerkmale wie Sprachkenntnisse, Herkunft, Religion, Geschlecht und familiäre Rolle die beruflichen Chancen und Erfahrungen der Interviewpartnerinnen beeinflussen.

### 7.5.1 Sprachkenntnisse als Schlüssel für Integration

Die Bedeutung von Sprachkenntnissen als Schlüssel für eine erfolgreiche Integration auf dem österreichischen Arbeitsmarkt wird in den Aussagen der Interviewpartnerinnen besonders deutlich. Insbesondere die Beherrschung der deutschen Sprache wird von vielen als ein entscheidender Faktor wahrgenommen, der ihre beruflichen Chancen verbessert und den Zugang zu Arbeitsplätzen erleichtert. Dies zeigt sich besonders bei Frau K, Frau S, und Frau M, die betonen, dass ihre Sprachkompetenz eine wichtige Rolle dabei spielte, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und positive Rückmeldungen von Arbeitgebern zu erhalten. Ihre Erfahrungen

verdeutlichen, dass die Fähigkeit Deutsch zu sprechen, nicht nur eine grundlegende Voraussetzung für die berufliche Teilhabe darstellt, sondern auch als Zeichen von Anpassungsfähigkeit und gesellschaftlicher Integration gewertet wird.

Die Mehrsprachigkeit wird in bestimmten Berufsfeldern als Vorteil angesehen, insbesondere in solchen, in denen Migrantinnen und Migranten tätig sind, wie etwa in der Arbeit mit Kindern aus Migrantenfamilien. Frau Z. und Frau K. weisen darauf hin, dass ihre sprachlichen Fähigkeiten nicht nur ihre Integration erleichtern, sondern auch einen zusätzlichen Wert auf dem Arbeitsmarkt schaffen, da sie als Brücke zu bestimmten Zielgruppen dienen können. In diesem Kontext ist die Mehrsprachigkeit ein kulturelles Kapital, das in der Gesellschaft geschätzt wird und den Berufserfolg begünstigt.

Andererseits gibt es auch eine kontrastierende Perspektive, die sich insbesondere in den Erfahrungen von Menschen mit Akzent oder unzureichenden Sprachkenntnissen manifestiert. Diese Personen sehen sich häufig mit Vorurteilen konfrontiert, die ihre Kompetenz in Frage stellen und sie als weniger geeignet für bestimmte Positionen wahrnehmen. Die Wahrnehmung von Sprachdefiziten als Kompetenzmangel führt dazu, dass diese Personen oft mit einem eingeschränkten Zugang zu höheren Positionen oder besseren Arbeitsbedingungen konfrontiert sind. Hier zeigt sich eine strukturelle Barriere, bei der sprachliche Differenzen als Indikatoren für geringere berufliche Qualifikationen wahrgenommen werden, unabhängig von den tatsächlichen Fähigkeiten und Qualifikationen der betroffenen Personen.

### 7.5.2 Herkunft und kulturelle Identität

Diskriminierung aufgrund der Herkunft, die häufig mit äußeren Erscheinungsmerkmalen wie Hautfarbe, Akzent oder dem Namen zusammenhängt, bildet eine zentrale Herausforderung für Migrantinnen. Die Geschichten der Interviewpartnerinnen zeigen, wie aufgrund solcher äußeren Merkmale die beruflichen Erfahrungen beeinflussen können. Diese Diskriminierung hat nicht nur Auswirkungen auf die soziale Integration, sondern auch auf den Berufserfolg, da Menschen aufgrund von Vorurteilen in ihrer Mobilität und ihren Chancen eingeschränkt werden. Mehrere Interviewpartnerinnen berichteten von Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft und die Frau K,

fühlt sich aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes (dunkle Haut, schwarze Haare) und ihrer Herkunft häufig benachteiligt und ungleich behandelt, auch in ihrem beruflichen Umfeld. In ihrer Erzählung über die Differenzierung durch den Arbeitgeber wird deutlich, wie ihre Herkunft ihre beruflichen Erfahrungen prägt. Auch Frau S. aus dem Kosovo schildert, dass sie in der Kundenbeziehung oft vorurteilt, wurde.

### 7.5.3 Religiöse Identität und das Tragen eines Kopftuchs

Eine weitere gemeinsame Erfahrung ist die Diskriminierung aufgrund des Tragens eines Kopftuchs. Die Erlebnisse von Frauen, die aufgrund ihres Kopftuchs diskriminiert werden, machen deutlich, wie tief gesellschaftliche Normen und religiöse Stereotype verwurzelt sind. Es ist nicht nur der Kopftuchträgerin selbst, die Diskriminierung erfährt, sondern auch die Wahrnehmung der Gesellschaft von ihr als „fremd“ oder „anders“ verändert sich. Frau E. aus der Türkei schildert, wie sie nach einem Bewerbungsgespräch aufgrund ihres Kopftuchs abgelehnt wurde. Ihre religiöse Identität wird hierbei als Hindernis für ihre berufliche Integration wahrgenommen, obwohl sie in Österreich geboren ist und sich als Österreicherin fühlt. Ähnlich berichten Frau B. (aus dem Kosovo) und Frau I (aus der Türkei) von negativen Erfahrungen bei der Jobsuche, die mit ihrem Kopftuch in Verbindung standen.

### 7.5.4 Mütterlichkeit und Geschlechterrollen

Ein zentrales Thema bei einigen Interviewpartnerinnen sind Diskriminierungserfahrungen, die mit ihrer Identität als Mutter zusammenhängen. Frau L., die aus Serbien stammt und in Österreich geboren ist, berichtet von erheblichen Schwierigkeiten bei der Jobsuche nach der Geburt ihrer Kinder. Ihre Flexibilität wurde in Frage gestellt, was dazu führte, dass sie als weniger geeignet für den Arbeitsmarkt wahrgenommen wurde. Ihre Erfahrungen zeigen, wie stereotype Geschlechterrollen, insbesondere in Bezug auf Mütter, ihre berufliche Entwicklung beeinträchtigen. Eine ähnliche Erfahrung schildert Frau A, die aufgrund ihrer Rolle als Mutter gemobbt und diskriminiert wurde. Diese Diskriminierung basiert auf den veralteten Vorstellungen von Müttern als primär für die Pflege und Erziehung der Kinder zuständig, wodurch ihre berufliche Identität und Fähigkeiten oft in den Hintergrund geraten. Zudem berichten viele

Interviewpartnerinnen, dass ihnen bei Bewerbungsgesprächen oder im Arbeitsumfeld immer wieder Fragen gestellt wurden, wie etwa ob sie Kinder haben oder wie die Kinderbetreuung organisiert ist. Fragen, die nicht nur unangemessen, sondern auch diskriminierend sind, da sie die berufliche Identität der Mütter in Frage stellen und sie auf ihre familiäre Rolle reduzieren.

Diese Erfahrungen der Interviewpartnerinnen verdeutlichen, wie in diesen Fällen die Rolle der Mütter als Marker für Unfähigkeit oder eingeschränkte Leistungsfähigkeit im Arbeitsumfeld wahrgenommen wird. Das zeigt, dass Mütter nicht dieselbe berufliche Flexibilität und Einsatzbereitschaft wie kinderlose Personen aufbringen können, sondern auch, dass sie in einem Arbeitsmarkt, der von patriarchalen Strukturen geprägt ist, in der Frauen oft als weniger „wertvoll“ oder „produktiv“ betrachtet werden.

Diese Erfahrungen sind nicht nur in Bezug auf berufliche Integration und Aufstiegschancen belastend, sondern auch mit erheblichen emotionalen und psychischen Auswirkungen verbunden. Die betroffenen Frauen berichten von einer wachsenden emotionalen Belastung, die durch die ständige Konfrontation mit gesellschaftlichen Vorurteilen und die ständige Notwendigkeit, sich gegen diese Barrieren durchzusetzen, verstärkt wird. Die Entwertung ihrer beruflichen Fähigkeiten aufgrund ihrer Mütterlichkeit führt nicht nur zu einem Verlust an Selbstwertgefühl und beruflicher Anerkennung, sondern verstärkt auch das Gefühl von Ungleichbehandlung und Isolation.

## 7.6 Strukturdaten ergänzen und Herrschaftsverhältnisse analysieren (Schritt 6)

Ziel dieses Schrittes ist es, die individuellen Erfahrungen der Interviewpartnerinnen mit den breiten sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen als auch die Machtverhältnisse innerhalb eines bestimmten sozialen Kontexts zu untersuchen. Im Kontext dieser Arbeit bedeutet dies, die Diskriminierungserfahrungen von Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen und die strukturellen Barrieren zu analysieren, die ihre Integration auf dem Arbeitsmarkt und ihre berufliche Weiterentwicklung behindern.

Die Erfahrungen der Interviewpartnerinnen dieser Forschungsarbeit zeigen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt von vielfältigen strukturellen Herausforderungen konfrontiert sind, die ihre

Integration auf dem Arbeitsmarkt erschweren. Besonders ausgeprägt ist die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die oft in Kombination mit anderen Kategorien wie Herkunft, Religion und Ethnie auftritt. Ein zentrales Ergebnis dieser Forschung ist, die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Mütter, die auf dem Arbeitsmarkt mit zusätzlichen Hindernissen kämpfen. Sie werden häufig als weniger kompetent wahrgenommen, was sich in ihrer beruflichen Wahrnehmung und den Erfahrungen in Bewerbungsgesprächen widerspiegelt. Insbesondere die explizite Frage nach Kinderbetreuungspflichten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verdeutlicht, wie stark gesellschaftliche Erwartungen an Frauen vor allem Mütter ihre berufliche Wahrnehmung und Karrierechancen beeinflussen. Die bestehenden Arbeitsmarktstrukturen bieten sehr wenig Unterstützung für Mütter. Die strukturelle Benachteiligung von Müttern auf dem Arbeitsmarkt wird hier als ein systemisches Problem erkennbar, das tief in den Arbeitsmarktmechanismen verankert ist. Es zeigt sich, dass der Arbeitsmarkt nicht nur aufgrund von traditionellen Geschlechterrollen diskriminiert, sondern auch aufgrund von fehlenden politischen Anreizen und strukturellen Unterstützungsmechanismen für Mütter.

Ein weiteres Hindernis für die berufliche Integration von Müttern ist der Mangel an geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen. Frau L., fordert eine Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote (insbesondere für die Mütter mit Kindern die extra Bedürfnisse haben), um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Diese strukturelle Barriere wirkt sich direkt auf die beruflichen Chancen von Frauen aus und reflektiert gesellschaftliche Annahmen, dass die Betreuung von Kindern vor allem die Verantwortung der Frauen ist.

„Die Politik müsste die Kinderbetreuung besser ausbauen, damit man mehr arbeiten kann.“  
(Frau L., 2024)

Dies ist ein Beispiel für ein Herrschaftsverhältnis, in dem die Politik und gesellschaftliche Institutionen durch ihre Strukturen und Politiken die beruflichen Möglichkeiten von Müttern einschränken und gleichzeitig traditionelle Geschlechterrollen (Frauen als Hauptverantwortliche für Kinderbetreuung) aufrechterhalten.

Ein weiteres zentrales Thema in den Interviews ist die Diskriminierung, die Migrantinnen durch institutionelle Praktiken erfahren. Frau I beschreibt, wie der Arbeitsmarktservice (AMS) ihre Qualifikationen zunächst entwertete und sie in eine niedrigere Berufsgruppe (Putzfrau) einstuft. Dies zeigt, wie institutionelle Praktiken Migrantinnen diskriminieren und ihnen den Zugang zu höherwertigen Arbeitsplätzen erschweren. Die Diskriminierung beruht hier auf der Annahme, dass Migrantinnen weniger qualifiziert sind, was auf tief verwurzelte Vorurteile und Hierarchien im Arbeitsmarkt hinweist.

„Das AMS wollte mir nicht glauben, dass ich als Betreuerin arbeiten kann, sie wollten mich als Putzfrau einstellen.“ (Frau I, 2024)

Diese Erfahrung ist ein Ausdruck von Machtverhältnissen, bei denen institutionelle Akteure (wie das AMS) über die Anerkennung oder Ablehnung der beruflichen Qualifikationen von Migrantinnen entscheiden und damit den Zugang zu gleichwertigen Arbeitsplätzen steuern. Hier wird die ungleiche Machtverteilung zwischen den Migrantinnen und den Institutionen deutlich.

Frau M. beschreibt ihre Erfahrungen mit der MA 35, der Behörde für Visumverlängerungen, bei der sie aufgrund ihres Migrationsstatus und ihrer Deutschkenntnisse diskriminiert wurde. Die schlechte Behandlung durch die Behörde verdeutlicht, wie institutionelle Strukturen nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch im rechtlichen und administrativen Bereich benachteiligend wirken können.

„Ich wurde bei der MA 35 sehr schlecht behandelt. Der Umgangston war anders, und ich wurde sofort als Ausländerin behandelt.“ (Frau M, 2024)

Hier wird die Diskriminierung nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch im täglichen Leben sichtbar. Behördliche Strukturen und die interkulturelle Kommunikation innerhalb von Institutionen tragen zu den sozialen und administrativen Barrieren bei, die Migrantinnen erfahren. Strukturelle Barrieren wie unzureichende Arbeitsmarktpolitik, fehlende Kinderbetreuungsangebote und Diskriminierung durch Institutionen und Behörden verstärken die benachteiligte Position von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Barrieren sind Ausdruck von Herrschaftsverhältnissen, in denen bestimmte gesellschaftliche Gruppen (wie

Mütter, Migrantinnen und Menschen ohne Staatsbürgerschaft) systematisch benachteiligt werden.

### 7.7 Analyse von benannten Repräsentationen vertiefen (Schritt 7)

In diesem Schritt werden die Erfahrungen von Migrantinnen bei der Integration auf dem österreichischen Arbeitsmarkt im Kontext gesellschaftlicher Normen, Werte und Ideologien beleuchtet (Winker und Degele, 2009: 92).

Gesellschaftliche Normen setzen also bestimmte Merkmale wie Herkunft, Sprache und Namen als Marker für „Integration“ oder „Fremdheit“ und definieren so, wer als Teil der Gesellschaft gilt und wer nicht.

In allen interviewten Erfahrungen gibt es Hinweise darauf, wie bestimmte Merkmale wie die Sprachkenntnisse, der Name, die ethnische Herkunft, religiöse Symbole und das Geschlecht gesellschaftliche Normen setzen und sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Erfahrungen der Interviewpartnerinnen haben. Es wurde von mehreren durchgeführten Interviews deutlich geworden wie die Sprachkompetenz als symbolischer Marker z.B Frau S betont *„Ich kann auch sehr gut Deutsch, deswegen habe ich eigentlich gar nicht so große Probleme bei der Jobsuche“* diese Aussage der Frau S lässt sie als „integriert“ und „nicht fremd“ erscheinen und verdeutlicht, dass die Sprachkenntnisse als positive symbolische Marker in der Gesellschaft für Integration und kulturelle Zugehörigkeit wahrgenommen, die auch eine große Rolle, auf die Chancen für ihren Zugang und Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt haben.

Frau S erwähnt auch, dass sie in vielen Vorstellungsgesprächen *„sehr stolz“* auf ihre Sprachkenntnisse angesprochen wurde. Dies verdeutlicht, dass ihre Sprachkenntnisse von den Arbeitgebern nicht nur als funktional, sondern auch als positive Eigenschaft wahrgenommen werden. Jedoch könnte man hier auch kritisch anmerken, dass diese Anerkennung und der „Stolz“ der Arbeitgeber möglicherweise auch eine unbewusste Annahme widerspiegeln, dass Migrantinnen ohne perfekte Sprachkenntnisse oder mit einem „fremden“ Akzent als weniger kompetent oder weniger integriert wahrgenommen werden. Die Wertschätzung der Sprachkenntnisse und die Vorstellung, dass diese Kenntnisse zu einer besseren Integration und

damit zu besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt führen, sind gesellschaftlich geprägte Annahmen, die wiederum die Art und Weise beeinflussen, wie Migrant\*innen wahrgenommen werden. Mehrere Frauen berichten von der Erfahrung, dass ihr ausländischer Name oder ihre Herkunft, religiöse Symbole (z. B. Kopftuch) als Stigma wirken und Diskriminierung hervorrufen. Besonders in den Aussagen von Frau K. und Frau E. wird sichtbar, wie gesellschaftliche Normen von „Zugehörigkeit“ mit bestimmten Erwartungen über Namen und Herkunft verbunden sind. Ihr Name oder ihre Herkunft aus der Türkei wird zu einem Symbol für „Fremdheit“, was eine Form der symbolischen Repräsentation von Nicht Zugehörigkeit darstellt. Wie in diesem Beispiel wo die Frau K. erzählt ihre Erfahrungen, wenn sie mit Behörden telefoniert

*„Am Anfang ist alles in Ordnung, sobald sie der Name hören und merken, dass ich keine Österreicherin bin, hat sich der Ton automatisch geändert. Sobald sie sehen, dass du nicht diesen typisch österreichischen Namen hast, sind sie schon ein bisschen unsicherer“*

Die Menschen mit „typisch österreichischen“ Namen werden als normativer und die Zugehörigkeit wird, nicht in Frage gestellt, während Menschen mit ausländischen Namen oder einer anderen Herkunft als „anders“ wahrgenommen werden. Die Themen Kopftuch und Religion sind in den Aussagen von Frau B., Frau I. und Frau E. zentral. Frau B. beschreibt, wie sie in ihrer beruflichen Umgebung gleichbehandelt wurde, bevor sie das Kopftuch trug, und wie sich dies änderte, als sie sich entschied, es zu tragen. Die Veränderung der Behandlung von Frau B. verdeutlicht, wie die Gesellschaft Menschen aufgrund äußerer Merkmale in diesem Fall des Kopftuchs kategorisiert und zu bestimmten Identitäten zwingt, die von gesellschaftlichen Normen und Werten geprägt sind. Auch die Diskriminierende Erfahrungen von Frau I aufgrund des Kopftuchs bestätigen, dass Kopftuch wird, hier als Markierung der Zugehörigkeit zu einer anderen kulturellen und religiösen Gemeinschaft gesehen, was eine Art von Symbol für Differenz und „Anderssein“ darstellt. Eine weitere interessante Beobachtung ist die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In den Berichten von Frau A. und Frau L. wird deutlich, dass die Stereotypisierung über die Rolle der Frauen besagt, dass Karriere und Mütterlichkeit in gesellschaftlichen Normen häufig als nicht vereinbar betrachtet werden. In den Interviews wird darauf angespielt, dass die Gesellschaft Frauen eher als „Mütter“, denn als „Berufspersonen“ sieht, und dies beeinflusst, wie sie im Arbeitsmarkt wahrgenommen werden. Diese symbolischen

Repräsentationen von Müttern sind oft mit der Vorstellung verknüpft, dass Mütter weniger verfügbar sind oder weniger engagiert im Beruf sein können. Sie können zu einer kulturellen Norm werden, die die beruflichen Chancen von Müttern einschränkt, da Arbeitgeber die Unsicherheit hinsichtlich der „Verfügbarkeit“ und „Flexibilität“ von Müttern für den Arbeitsplatz.

## 7.8 Wechselwirkungen in der Gesamtschau herausarbeiten (Schritt 8)

In diesem letzten Schritt der Winkler & Degele Methode werden die Erkenntnisse aus den vorangegangenen Schritten zusammengeführt, um die Überschneidungen verschiedener sozialer Kategorien und ihre Auswirkungen auf das Verständnis der Erfahrungen von Migrantinnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu diskutieren. Dieser Schritt beinhaltet eine umfassende Analyse der Überschneidungen verschiedener Formen von Diskriminierung und der breiteren gesellschaftlichen und strukturellen Implikationen dieser Überschneidungen.

Die Erfahrungen der Interviewteilnehmerinnen dieser Forschung zeigen, dass Migrantinnen in Österreich aufgrund ihrer sich überschneidenden Identitäten, einschließlich ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Geschlecht, mehrdimensionaler Diskriminierung ausgesetzt sind. Diese Überschneidungen schaffen einzigartige Herausforderungen, die nicht vollständig verstanden werden können, wenn man jede Kategorie isoliert betrachtet. Die kombinierten Auswirkungen dieser Identitäten führen zu verstärkten Benachteiligungen, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt und ihr emotionales Wohlbefinden erheblich beeinträchtigen. Migrantinnen werden häufig aufgrund ihres ausländisch klingenden Namens und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert. Diese Diskriminierung äußert sich in verschiedenen Formen, einschließlich voreingenommener Einstellungspraktiken und unterschiedlicher Behandlung am Arbeitsplatz.

Die Studie zeigt, dass Frauen aus außereuropäischen Ländern, insbesondere solche mit sichtbaren ethnischen Merkmalen, eher von Ausgrenzung und Vorurteilen betroffen sind.

Die religiöse Identität, insbesondere bei muslimischen Frauen, die ein Kopftuch tragen, ist ein wichtiger Faktor für Diskriminierung. Das Kopftuch wird zu einem sichtbaren Zeichen, das diese Frauen zusätzlichen Kontrollen und Vorurteilen aussetzt.

Die Überschneidung von Religion mit ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht macht ihre Erfahrungen noch komplizierter, da sie oft als Außenseiterinnen wahrgenommen werden und mit Stereotypen konfrontiert sind, die sowohl mit ihrem Glauben als auch mit ihrem kulturellen Hintergrund zusammenhängen. Geschlechtsspezifische Diskriminierung ist weit verbreitet, wobei Migrantinnen aufgrund traditioneller Geschlechterrollen und erwartungen auf zusätzliche Hindernisse stoßen. Die Mutterschaft verschärft diese Herausforderungen noch, da Arbeitgeber Mütter oft als weniger flexibel und engagiert ansehen. Die Studie hebt hervor, dass Fragen zu familiären Verpflichtungen und Kinderbetreuungsregelungen bei Vorstellungsgesprächen häufig an Frauen gerichtet werden, was auf tief verwurzelte geschlechtsspezifische Vorurteile hindeutet. Die Überschneidungen dieser sozialen Kategorien haben tiefgreifende Auswirkungen sowohl auf die Politik als auch auf die Praxis. Die Bewältigung der besonderen Herausforderungen, mit denen Migrantinnen konfrontiert sind, erfordert einen vielschichtigen Ansatz, der die Komplexität ihrer Identitäten und Erfahrungen berücksichtigt.

Umfassende Antidiskriminierungsmaßnahmen müssen ausdrücklich auf die Intersektionalität von Diskriminierung eingehen. Dazu gehört die Anerkennung der kombinierten Auswirkungen von Mehrfachidentitäten und die Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz vor allen Formen von Vorurteilen. Die Politik sollte sich auf die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen konzentrieren, indem sie die Anerkennung ausländischer Qualifikationen sicherstellt, Sprachkurse anbietet und integrative Einstellungspraktiken fördert. Arbeitgeber müssen ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, das die Vielfalt wertschätzt und die sich überschneidenden Identitäten ihrer Mitarbeiter respektiert. Dazu gehört die Durchführung von Schulungsprogrammen für Vielfalt und Integration, um unbewusste Vorurteile abzubauen und kulturelle Kompetenz zu fördern.

Unterstützende Maßnahmen wie flexible Arbeitsregelungen und zugängliche Kinderbetreuungseinrichtungen sind unerlässlich, um den Bedürfnissen berufstätiger Mütter gerecht zu werden und geschlechtsspezifische Diskriminierung zu verringern.

Die Bereitstellung zugänglicher Ressourcen für die psychische Gesundheit ist entscheidend für die Bewältigung der emotionalen und psychologischen Auswirkungen von Diskriminierung.

Beratungsdienste, Selbsthilfegruppen und Stressbewältigungsprogramme können Migrantinnen helfen, ihre Erfahrungen zu bewältigen. Der Aufbau von Unterstützungsnetzwerken für Migrantinnen kann ihnen die Ressourcen und die Gemeinschaft bieten, die sie benötigen, um sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Diese Netzwerke können Mentorenschaft, Berufsberatung und emotionale Unterstützung bieten. Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Herausforderungen, mit denen Migrantinnen konfrontiert sind, und für die Vorteile der Vielfalt kann dazu beitragen, Stereotypen zu widerlegen und eine integrativere Gesellschaft zu fördern. Öffentliche Sensibilisierungskampagnen können die Öffentlichkeit über den Beitrag von Migrantinnen zu Wirtschaft und Gesellschaft aufklären.

Bildungsinitiativen sollten sich darauf konzentrieren, kulturelle Sensibilität und Inklusivität zu fördern, um ein akzeptierendes und unterstützendes Umfeld für alle Menschen zu schaffen.

## 8 Die Auswirkungen der Erfahrungen auf emotionale Belastung und Selbstwertgefühl

Ein zentraler Aspekt dieser Arbeit besteht darin, zu untersuchen, wie die Erfahrungen der Migrantinnen ihre emotionale Belastung und ihr Selbstwertgefühl beeinflussen. Die Interviewpartnerinnen schildern eine Vielzahl von negativen Emotionen, die aus ihren Erlebnissen resultieren. Häufig berichten sie von einem Gefühl der Entmutigung und emotionaler Erschöpfung. Begriffe wie „schlecht fühlen“, „fertig gemacht“ und „psychisch belastet“ „krank geworden“ fallen immer wieder in ihren Schilderungen. Diese emotionalen Reaktionen sind oft mit einer tiefen Traurigkeit und Wut verbunden, die aus der wiederholten Erfahrung von Diskriminierung und Ungerechtigkeit resultieren.

Für die Interviewpartnerin Frau E. aus der Türkei, beeinflussen Kommentare über ihr Aussehen, ohne ihr die Möglichkeit zu geben sich zu präsentieren, sie sehr emotional.

*„Es macht mich einfach immer fertig, wenn ich wegen meinem Aussehen oder wegen meiner Herkunft irgendwelche Kommentare höre.“*

Sie versucht, ihre emotionalen Reaktionen zu erklären, indem sie auf ihre Sensibilität hinweist.

*„Leider bin ich da wirklich sehr emotional. Ich kann das nicht kontrollieren, also ich glaube, jeder Mensch ist anders. Manche Menschen können das sehr schnell antworten, werden ein bisschen lauter. Aber ich bin da halt ein bisschen zurückgezogener gewesen.“*

Die früheren negativen Erlebnisse, die sie in der Schule und bei der Jobsuche erlebte, haben eine große Auswirkung auf ihr emotionales Wohlbefinden hinterlassen, sodass sie begonnen hat an sich zu zweifeln und die Hoffnung zu verlieren.

*„Hätte ich diese jetzige Stelle nicht bekommen, wusste ich eigentlich nicht, was ich mache, denn es war sehr knapp mit den Bewerbungsfristen. Also, ich war am letzten Tag hier an dieser Schule. Und das hätte wirklich schon mein Leben auch beeinflusst“, sie erzählt dazu „Es hätte mich auch psychisch sehr belastet, weil ich hätte, dann gedacht, okay, was mache ich falsch?“*

Frau I. aus der Türkei teilt ebenfalls ihre emotionalen Herausforderungen, die mit ihrer beruflichen Integration verbunden sind. Trotz ihrer Anstrengungen, eine Ausbildung in Österreich zu absolvieren, um als Kindergartenhelferin zu arbeiten, sieht sie sich zahlreichen Schwierigkeiten gegenüber, die ihr emotional stark zusetzen. Sie beschreibt ihre Erfahrungen mit den Worten:

*„Ich war traurig, weil ich viele Schwierigkeiten erlebt habe, aber ich habe nicht aufgegeben.“*

Frau B. aus dem Kosovo äußert ebenfalls ihre emotionalen Belastungen, die sie aufgrund von Vorurteilen als Person mit Migrationshintergrund erlebt. Sie beschreibt ihre Empfindungen mit den Worten:

*„Emotional tut das schon weh, denn Leute urteilen über dich, ohne zu wissen, wer du*

*eigentlich bist und versuchen, haben sich eigentlich schon ein Bild von dir gemacht, ohne zu wissen, wer da ist. Was ist das? Das ist das Bild. „weiter betont sie „Man fühlt sich wie eine kleine Teilgruppe, die irgendwo nicht dorthin gehören sollte.“*

Frau A. aus Serbien schildert, wie sich ihre Arbeitssituation nach der Karenz drastisch veränderte. Sie beschreibt eine besonders negative Erfahrung, die sie emotional stark belastete und sie schließlich dazu brachte, das Unternehmen zu verlassen.

*„ja, auf einmal ist viel passiert. Ich wurde dann von meinen Arbeitskollegen, ich denke mal, primär aufgrund der Teilzeit, und da einzige, ja, ich bin der einzige gewesen, die Teilzeit war, also Eltern Teilzeit. Ich bin die einzige mit Kind gewesen, und auf Grund dessen dann, da ich mal diskriminiert, bzw. gemobbt wurde. Das hat dann lang gedauert, bis ich psychisch krank bin, und dann endlich noch einiger Zeit mich getraut habe und mir selbst gesagt habe, das geht nicht so weiter, ich muss hier weg, denn es macht mich krank. Ehmm...Ich wurde hier diagnostiziert ehm.....mit Depression... und ...Burn-Out“*

Frau S., erzählte von ihren Erlebnissen wie sie früher als junge Frau anders erlebt hat, wenn sie in ihrer Muttersprache geredet hat, sie wurde anders gesehen

*„Wenn ich jetzt zum Beispiel irgendwo in der Öffentlichkeit bin und Albanisch rede. Früher war das wirklich sehr schlimm, da habe ich mich sehr schlecht gefühlt es macht mich auch teilweise wütend...“*

Die Interviewpartnerin S. aus dem Kosovo, die als Verkäuferin arbeitet, beschreibt, wie negative Erfahrungen, die spezifisch bei dem Punkt 7.1.1.2.2 Diskriminierungserfahrungen wegen ihrer Herkunft genannt wurden, ihr emotionales Wohlbefinden stark beeinträchtigt hatten.

*„Sie hat mir schon leidgetan und ich hatte innerlich so eine Wut, dass manche Menschen wirklich so kalt sein können. Aber meiner Meinung nach, so wie ich reagiert habe, ich habe*

*ganz normal mit der Person geredet. Ich habe sie nicht angeschrien, ich habe sie nicht beleidigt. Ich habe einfach nur gesagt, wie es ist, ich fühle mich wirklich nicht gut, wenn ich sowas mitbekomme. Schlechtes Gefühl, sehr schlecht.“*

Die andere Interviewpartnerin aus Serbien Frau L, die wegen ihrer Rolle als Mutter diskriminiert wurde, erzählt wie diese Erlebnisse ihren emotionalen Zustand beeinflussten.

*„Aber für die Psyche ist zu Hause sitzen, jahrelang gar nicht. Dann. Also ich finde ich persönlich, hab das Gefühl, ich verblöde, umso nicht der Heimsitzer. Über Corona-Zeiten, ich habe mich ja nur mit den Kindern unterhalten, weil mein Mann musste arbeiten. Auch die sozialen Kontakte werden dann weniger, die Arbeit nahe, weil ich bin da heim. Ich habe niemanden am Vorhaben damit ich mit jemand Kaffee, trinken oder reden. Ich mache eigentlich immer nur Einkaufen und Haushalt. Und Wäsche Waschen, das ist mein Hobby (sie lächelt). Und das natürlich, das geht auf die Psyche. Sie fährt fort und betont, wie wichtig es für ihr emotionales Wohlbefinden ist, aktiv zu sein und zu arbeiten „Ich fühle mich besser, wenn ich arbeite. Ja, ich fühle mich auch, wenn ich jetzt nichts Besonderes gemacht habe, aber ich habe etwas geleistet und ich habe mir mit dem Geld selber verdient, als ich saßte, zu Hause und warte bis das Arbeitslosengeld kommt. Aber manche ist man halt gezwungen“.*

Für diese Forschungsarbeit wurden eine Psychologin und eine Bildungsberaterin befragt, um einen professionellen Einblick in die Arbeit mit Migrantinnen zu gewinnen. Beide Expertinnen sind seit über 20 Jahren in einer Beratungsstelle für Migrantinnen in Wien tätig. Mit Ihrer langjährigen Erfahrung und Fachkenntnis wollte ich die Analyse der Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen vertiefen und praxisnahe Perspektiven in die Forschungsarbeit einbringen. Die Bildungsberaterin Frau G. hat ergänzt, dass Migrantinnen mit vielen Hürden für die Integration auf dem österreichischen Arbeitsmarkt konfrontiert sind.

*„Die Integration von Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt ist von viele strukturellen und Individuellen Barrieren erschwert, wie die Anerkennung von*

*Bildungsqualifikationen, Berufserfahrungen, Sprache, Kinderbetreuung, Religiöse Zugehörigkeit. Diese Herausforderungen erleben Sie sowohl in Bewerbungsprozess als auch in den Arbeitsplatz“ (Frau G, 2024)*

Die Psychologin betonte, dass ihre Klientinnen vor allem aufgrund der Kategorien Geschlecht, Religion, Herkunft /Ethnie und Klasse Diskriminierung bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt erfahren. Diese Diskriminierungserfahrungen wirken sich negativ auf die psychische Gesundheit Ihrer Klientinnen aus.

*„Ich arbeite mit Frauen aus Ländern, wo die wirtschaftliche Situation nicht gut ist und die Menschen von dort oft negativ betrachtet werden. Ich sehe dabei Unterschiede insbesondere bei Frauen aus dem arabischen Raum und aus afrikanischen Ländern, da ist noch einmal ein Unterschied „(Frau H,2024)*

Aus der Perspektive einer Psychologin, führen diese Erfahrungen zu erhöhtem Stress um den Verlust ihres Selbstwertgefühls, Einsamkeit, Isolation, Angst, Depression, Hilflosigkeit und mangelnder Wertschätzung. Diese Gefühle werden durch Stereotypisierung und Diskriminierung verstärkt.

Die Psychologin stellte fest, dass die Generationenzugehörigkeit ebenfalls eine Rolle spielt. Die zweite Generation meldet sich seltener bei Beratungsstellen, da Sprachbarrieren für sie kein Problem darstellen. Dennoch bleiben Herkunft und Religion bedeutende Faktoren für die Integration.

*„Naja, ich glaube, es hängt von mehreren Faktoren ab. Für die zweite Generation melden sich bei uns nicht viele, da die Sprache für sie kein Problem darstellt. Dennoch spielen Herkunft und Religion eine große Rolle, insbesondere bei türkischen Migrantinnen“. (Frau H, 2024)*

Im empirischen Teil der Studie wird durch die durchgeführten Interviews deutlich, dass die befragten Personen deutlich unter emotionaler Belastung standen. Diese Belastung resultiert direkt aus den Auswirkungen der verschiedenen Diskriminierungserfahrungen der einzelnen Personen. Die unterschiedlichen Mechanismen und Wechselwirkungen der

Differenzierungskategorien entfalten ihr volles Potenzial im psychischen Wohlbefinden der betroffenen Personen. Wie aus den Zitaten hervorgeht, zeigen sich klare negative Erfahrungen in Bezug auf die Verflechtung intersektionaler Kategorien wie Herkunft, Religion, Nationalität und Geschlecht. Diese Diskriminierungserfahrungen manifestieren sich sowohl in direkter Form, etwa durch offene Ablehnung aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Religion oder Geschlecht, als auch indirekt, durch Normen und stereotype Zuschreibungen.

In den meisten Fällen handelt es sich um intersektionale Diskriminierung, bei der Migrant:innen aufgrund mehrerer Kategorien benachteiligt werden. Dies betrifft insbesondere Frauen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden. Diese Erfahrungen haben negative Auswirkungen auf das allgemeine emotionale Wohlbefinden und unterstreichen die Notwendigkeit, diesen Stereotypen entgegenzuwirken.

Die Wahrnehmung von Diskriminierung ist jedoch nicht immer eindeutig. Viele der befragten Personen erkennen die erlebte Benachteiligung als Diskriminierung und benennen diese direkt. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen die Interviewpartner:innen die Ungleichbehandlung zunächst nicht als Diskriminierung wahrnehmen besonders in Umfeldern, in denen solche Diskriminierungen als „normal“ gelten oder nicht offen thematisiert werden. In solchen Fällen beginnen die betroffenen Personen oft erst im Gespräch oder durch die Reflexion während der Interviews, diese Erlebnisse als Diskriminierung zu identifizieren.

Die Analyse basiert sowohl auf den Interpretationen der Interviewpartner:innen als auch auf meiner eigenen Sicht als Forscherin. Die Interviewpartner:innen schildern ihre eigenen Erfahrungen und wie sie diese erleben, was einen wesentlichen Bestandteil der Analyse darstellt, diese subjektiven Wahrnehmungen werden jedoch von mir als Forscherin in einen größeren Kontext sozialer Theorien und der Diskriminierungsforschung eingeordnet.

In der heutigen gesellschaftlichen Dynamik lässt sich auch erkennen, dass bestimmte Normen und Werte tief in der Gesellschaft verankert sind, insbesondere im Hinblick auf heteronormative und hegemoniale Strukturen. Darüber hinaus wird der Mensch in der Arbeitswelt oft nur als eine gewinnbringende Ressource betrachtet, was dazu führt, dass der Kapitalismus gezielt bestimmte Normen in den Arbeitsmarkt integriert, die der Dekonstruktion dieser soziokulturellen und gesellschaftlichen Werte entgegenwirken können.

## 9 Schlussfolgerung und Diskussion

Die vorliegende Masterarbeit hat sich intensiv mit den Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt auseinandergesetzt und die daraus resultierenden Auswirkungen auf ihr psychisches Wohlbefinden untersucht. Durch die intersektionale Analyse wurden die komplexen Wechselwirkungen zwischen verschiedenen sozialen Identitäten und Diskriminierungsformen beleuchtet. Die Ergebnisse dieser Untersuchung bieten wertvolle Einblicke in die Herausforderungen, denen Migrantinnen gegenüberstehen, und liefern wichtige Erkenntnisse für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung ihrer Integration. Die Untersuchung hat gezeigt, dass Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen vielfältig und tief verwurzelt sind. Die zentralen Kategorien, die zu Diskriminierung führen, umfassen Geschlecht, Herkunft (Ethnie, Rasse, Sprache), Religion und Klasse. Durch die geführten Interviews, wird klar ersichtlich, dass Frauen insbesondere Mütter, häufig geschlechtsspezifische Diskriminierung erleben, die ihre beruflichen Chancen erheblich einschränkt. Traditionelle Geschlechterrollen und stereotype Annahmen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen dazu bei, dass Mütter als weniger flexibel und engagiert wahrgenommen werden. Dies führt zu Benachteiligungen bei der Jobsuche. Die Herkunft und ethnische Zugehörigkeit der Migrantinnen spielen ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Diskriminierung. Basierend auf die berichtenden Erfahrungen der Interviewpartnerinnen dieser Forschung, die mit einem ausländisch klingenden Namen oder sichtbaren ethnischen Merkmalen wie z.B die Frau K und Frau S, wurden häufig als „fremd“ wahrgenommen, erleben Vorurteile und Ausgrenzung. Diese Diskriminierung äußert sich in verschiedenen Formen, von voreingenommenen Einstellungspraktiken bis hin zu ungleicher Behandlung am Arbeitsplatz. Religiöse Identität, insbesondere das Tragen eines Kopftuchs, stellt eine weitere Benachteiligung der Interviewpartnerinnen dar, die zu den diskriminierenden Erfahrungen beiträgt. Frauen, die ihre Religion ausüben, wie z. B. die die ein Kopftuch tragen, werden oft mit zusätzlichen Vorurteilen und Stereotypen in der Gesellschaft konfrontiert, denn das führt zu einer Stigmatisierung, die ihre beruflichen Chancen beeinträchtigt und ihre Integration in den Arbeitsmarkt erschwert. Die Diskriminierungserfahrungen betreffen nicht nur Frauen als eine

bestimmte Gruppe die ungleich behandelt wurde, sondern diese Erfahrungen haben tiefgreifende Auswirkungen auf das emotionale und psychische Wohlbefinden der betroffenen Migrantinnen. Die ständige Konfrontation mit Vorurteilen und Benachteiligungen führt zu erhöhtem Stress, Angst und depressiven Phasen. Viele der Interviewpartnerinnen berichteten von einem Gefühl der Isolation und Entmutigung, das durch die wiederholte Erfahrung von Ungerechtigkeit verstärkt wird. Diese emotionalen Belastungen beeinträchtigen nicht nur ihre berufliche Leistungsfähigkeit, sondern auch ihre allgemeine Lebensqualität. Meine Untersuchungen haben gezeigt, dass die Integration von Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt durch vielfältige und komplexe Diskriminierungserfahrungen erschwert wird. Die intersektionale Analyse hat verdeutlicht, dass die Überschneidungen von Geschlecht, Herkunft, Religion und Sprache zu einzigartigen Herausforderungen führen, die spezifische Maßnahmen erfordern

Wie schon oben gesagt, die Zielgruppe dieser Forschungsarbeit ist aus vier Ländern, die Untersuchung hat spezifische Unterschiede in den Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen aus diesen verschiedenen Ländern aufgezeigt. Migrantinnen aus dem Kosovo, Bosnien, Serbien und der Türkei haben jeweils unterschiedliche Herausforderungen und Diskriminierungsformen erlebt, die auf ihre spezifischen kulturellen und sozialen Hintergründe zurückzuführen sind.

Migrantinnen aus dem Kosovo, Bosnien und Serbien berichteten von ähnlichen diskriminierenden Erfahrungen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihres Geschlechts.

Die Gruppe der türkischen Migrantinnen ist besonders von mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen betroffen, wobei die Überschneidung von Geschlecht, ethnischer Herkunft und religiöser Praxis signifikant ist. Insbesondere jene, die ihre Religion durch das Tragen eines Kopftuchs ausüben, berichten von intensiver Diskriminierung, die auf ihre religiöse Identität zurückzuführen ist, diese stigmatisiert und ausgegrenzt fühlen lässt.

Ein anderer zentraler Punkt dieser Masterarbeit ist die Untersuchung der Unterschiede in den Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen der ersten und zweiten Generation sowie die Identifikation der relevanten Faktoren. Die analysierten Erfahrungsberichte der Teilnehmerinnen

zeigen, dass es keine signifikanten Unterschiede in den Diskriminierungserfahrungen zwischen der ersten und der zweiten Generation gibt. Obwohl die Teilnehmerinnen der zweiten Generation in Österreich geboren und aufgewachsen sind und ihre Ausbildung dort erhalten haben, erleben sie dennoch Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft.

Die Ergebnisse dieser Arbeit verdeutlichen, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt nicht nur ein individuelles Problem ist, sondern dies legt nahe, dass institutionalisierte Vorurteile und soziale Stigmatisierungen bestimmter Gruppen tief in den gesellschaftlichen Strukturen verankert sind. Die Erfahrungen der Migrantinnen zeigen, dass Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen stattfindet von der individuellen Ebene, auf der Vorurteile und Stereotypen wirken, bis hin zur institutionellen Ebene, auf der strukturelle Barrieren und ungleiche Machtverhältnisse bestehen.

Ein zentraler Aspekt der Diskussion ist die Rolle der Sprache als Schlüssel zur Integration. Die Beherrschung der deutschen Sprache wird von vielen Migrantinnen als entscheidender Faktor für ihre beruflichen Chancen wahrgenommen. Ihre Integration in den Arbeitsmarkt wurde durch ihre Mehrsprachkenntnisse erleichtert, für manche auch als Vorteil gesehen insbesondere in spezifischen Berufen, die den Kontakt mit anderen Migrantengruppen erfordern, aber sie sahen sich dennoch mit Vorurteilen und Benachteiligungen konfrontiert. Gleichzeitig zeigt sich, dass Sprachkenntnisse allein nicht ausreichen, um Diskriminierung zu überwinden. Vorurteile und Stereotypen, die auf der Herkunft und dem Namen basieren, bleiben bestehen und beeinflussen die Wahrnehmung und Behandlung von Migrantinnen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die geschlechtsspezifische Diskriminierung, die insbesondere Mütter betrifft. Die traditionellen Geschlechterrollen und die Erwartung, dass Frauen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen, führen zu erheblichen beruflichen Einschränkungen. Flexible Arbeitsregelungen und zugängliche Kinderbetreuungseinrichtungen sind daher unerlässlich, um den Bedürfnissen berufstätiger Mütter gerecht zu werden und geschlechtsspezifische Diskriminierung zu verringern.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung unterstreichen die Notwendigkeit umfassender Antidiskriminierungsmaßnahmen und unterstützender Strukturen, um die Integration von

Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt zu fördern. Es ist entscheidend, dass politische und gesellschaftliche Akteure die spezifischen Herausforderungen, denen Migrantinnen gegenüberstehen, anerkennen und gezielte Maßnahmen ergreifen, um diese zu überwinden. Die beruflichen Qualifikationen und Abschlüsse, die Migrantinnen in ihren Herkunftsländern erworben haben, sollten anerkannt werden, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Arbeitgeber sollten Schulungsprogramme zur Förderung von Vielfalt und Integration durchführen, um unbewusste Vorurteile abzubauen und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Flexible Arbeitsregelungen und zugängliche Kinderbetreuungseinrichtungen sind unerlässlich, um den Bedürfnissen berufstätiger Mütter gerecht zu werden und geschlechtsspezifische Diskriminierung zu verringern. Beratungsdienste und Selbsthilfegruppen sollten bereitgestellt werden, um Migrantinnen bei der Bewältigung der emotionalen und psychischen Auswirkungen von Diskriminierung zu unterstützen. Die vorliegende Masterarbeit weist auch einige Limitationen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten. Die Untersuchung basiert auf einer kleinen Stichprobe von dreizehn Interviewpartnerinnen, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränken könnte. Außerdem wurden die Teilnehmerinnen vorwiegend aus bestimmten Herkunftsländern Kosovo, Bosnien, Serbien und Türkei ausgewählt, was die Vielfalt der erfassten Erfahrungen begrenzen könnte. Obwohl qualitative Interviews tiefe Einblicke in die individuellen Erfahrungen der Teilnehmerinnen bieten, sind die Ergebnisse aufgrund der subjektiven Wahrnehmung der Befragten nicht immer vergleichbar oder allgemein gültig, da die Antworten stark von den persönlichen Erlebnissen und Wahrnehmungen der Interviewpartnerinnen abhängen, können Verzerrungen auftreten. Die Arbeit konzentriert sich auf Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Religion und Sprache. Andere potenziell relevante Diskriminierungsfaktoren, wie Alter, sexuelle Orientierung oder Behinderung, wurden nicht umfassend berücksichtigt, obwohl diese ebenfalls eine bedeutende Rolle im Diskriminierungsprozess spielen können. Die Untersuchung der emotionalen und psychischen Auswirkungen von Diskriminierung stützt sich auf die subjektiven Berichte der Teilnehmerinnen, ohne dass objektive psychologische Tests oder Messungen durchgeführt wurden, um die psychische Gesundheit der Interviewpartnerinnen zu bewerten.

Ich glaube, dass trotz dieser Limitationen die Masterarbeit wertvolle Einblicke in die Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen und die daraus resultierenden emotionalen und psychischen Belastungen liefert.

## 10 Literatur

Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter. & A. Rees (Hrsg.), Discrimination in Labor Markets (S. 3–33). Princeton: Princeton University Press.

Aschauer, W., Beham-Rabanser, M., Bodi-Fernandez, O., Haller, M. & Muckenhuber, J. Hrsg. (2019). Die Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Ergebnisse einer Umfrage unter Zugewanderten. © Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2019. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25592-3>

Amtsblatt der Europäischen Union C 303/17.(2007)  
<https://fra.europa.eu/de/eu-charter/article/21-nichtdiskriminierung>

Beutel E. M., Jünger, C., Klein, M. E., Wild, Ph., Lackner, J. K., Blettner, M., Banerjee, M., Michal, M., Wiltink, J & Brähler, E (2016). Depression, anxiety and suicidal ideation among 1st and 2nd generation migrants results from the Gutenberg health study. Beutel et al. BMC Psychiatry (2016) 16:288

Bronner, K., Paulus, S. (2021). Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis, 2. Auflage. ©2021 Verlag Barbara Burdith GmbH, Opladen & Toronto.

Biffl, G. Pfeffer, T. & Altenburg, F. (2013). Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden. Schriftenreihe Migration und Globalisierung. Krems

Biffl, G. & Huber, P. Migration & Arbeit. Copyright © Österreichische Akademie der Wissenschaften, Wien 2023. <https://epub.oeaw.ac.at/9327-2>

Bourguignon, D., Pinto Teixeira, C., Koc, Y., Outten, R., Faniko, K., & Schmitt, M. T. (2020). On the Protective Role of Identification with a Stigmatized Identity: Promoting Engagement and

## Discouraging

Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2006). The three faces of self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Self-esteem: Issues and answers* (pp. 4-9). New York: Psychology Press.

Crocker, J. & Park, E., L. (2004). The Costly Pursuit of Self- Esteem. Copyright 2004 by the American Psychological Association 2004, Vol. 130, No. 3, 392– 414.

Disengagement Coping Strategies. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1125-1142.

<https://doi.org/10.1002/ejsp.2703>

Christopher, J. M. (2006). *Self-Esteem research, theory, and practice: toward a positive psychology of self-esteem*. 3<sup>rd</sup> ed. Copyright©2006 by Springer Publishing Company, Inc. Springer Publishing Company, Inc. 11 West 42nd Street New York, NY 1003

Charter of fundamental rights of the European Union.2012/C 326/02

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

Doeringer, P., & Piore, M. (1970). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. First published 1971 by M. E. Sharpe, Inc. Published 2019 by Routledge 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon OX14 4RN 52 Vanderbilt Avenue, New York, NY 1001. Copyright© 1971 by D. C. Health and Company Introduction copyright© 1985 by Taylor & Francis

Degele, N., Winker, G. (2008,2009,2011). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. © 2009 transcript Verlag, Bielefeld. [www.transcript-verlag.de/ts1149/ts1149.php](http://www.transcript-verlag.de/ts1149/ts1149.php)

Davis, K. (2013). Intersektionalität als „Buzzword“. Eine wissenschaftssoziologische Perspektive auf die Frage „Was macht eine feministische Theorie erfolgreich ?“. In: Lutz, Helma; Herrera Vivar, Maria T.; Supik, Linda (Hrsg.), 2013: *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes: Geschlecht und Gesellschaft*.

Bd. 47, Wiesbaden: Springer, 59-73.

Eccleston, C. P., & Major, B. N. (2006). Attributions to Discrimination and Self-Esteem: The Role of Group Identification and Appraisals. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(2), 147-162.  
<https://doi.org/10.1177/1368430206062074>

Förster, M., & Heitzmann, K. (2003). Einkommen und Armutsgefährdung von MigrantInnen in Österreich. In H. Fassmann & I. Stacher (Hrsg.), *österreichischer Migrations- und Integrationsbericht* (S. 78–86). Klagenfurt: Drava.

Färber, CH. Arslan, N. Köhnen, M. & Parlar, R. (2008). *Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Budrich UniPress Ltd. Oploded & Farmington Hills 2008.

Ganz, K., Hausotter, J. (2020). *Intersektionale Sozialforschung*. Erschienen 2020 im transcript Verlag, Bielefeld © Kathrin Ganz, Jette Hausotter

Geuenich, H. (2015). Begriffsklärung. In: *Migration und Migrant(inn)en im Schulbuch*. Interkulturelle Studien. Springer VS, Wiesbaden.

[https://doi.org/10.1007/978-3-658-06688-8\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-06688-8_1)

Geisen, Th., & Ottersbach, M (Hrsg.). (2015). *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften*. Springer VS.© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015.

Huber, Peter (2010): *Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich*, WIFO Working Papers, No. 365, Austrian Institute of Economic Research (WIFO), Vienna. <http://hdl.handle.net/10419/128912>

Heckmann, F. (2015). *Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung*. University Bamberg, Deutschland. Springer VS ©Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

[https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781000122572\\_A40333238/preview-9781000122572\\_A40333238.pdf](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781000122572_A40333238/preview-9781000122572_A40333238.pdf)

Hinz, T., & Abraham, M. (2008). Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde (S. 17–68). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Igel, U., Brähler, E & Grande, G (2010). Der Einfluss von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit von MigrantInnen. The Influence of Perceived Discrimination on Health in Migrants. Online-Publikation: 25. März 2010 Psychiat Prax 2010; 37: 183–190 © Georg Thieme Verlag KG Stuttgart · New York- ISSN 0303-4259  
<http://dx.doi.org/10.1055/s-0029-1223508>

Kofman, E. & Raghuram, P. (2009). Gender and skilled migration: Into and beyond the work–family nexus. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 625(1), 134–147.  
<https://doi:10.1177/0002716208324857>

Kelly, Natasha A. (2019): Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte, Münster: Unrast. Kimberle, C. (1989). “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”. In the University of Chicago Legal Forum, Bd 5, S. 139-167

Kübler, D., Schmid, J., & Stüber, R. 2017. Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. Discussion Paper SP II 2017–201. Berlin.

Knapp, G., A. (2005). Intersectionality: ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von Race, Class, Gender«, in: Feministische Studien: Zeitschrift für

interdisziplinäre Frauen und Geschlechterforschung, Jg. 23 (2005) Nr. 1, 68-81.

<https://doi.org/10.25595/618>

Lutz, H. & Amelina, A. (2017). Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionale Einführung. Transcript Verlag, Bielefeld

Luft, S., Schimany, P. Hg. (2010). Integration von Zuwanderern. Erfahrungen, Konzepte, Perspektiven. © 2010 transcript Verlag, Bielefeld

Mangold K. A., Payandeh, M. (2022) Handbuch Antidiskriminierungsrecht. Strukturen, Rechtsfiguren und Konzepte. © 2022 Mohr Siebeck Tübingen. Das Handbuch Antidiskriminierungsrecht wurde gefördert von der Fritz Thyssen Stiftung.

Münst, S. (2008). Intersektionalität als Perspektive der Migrationsforschung, in: Femina politica: Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 17 (2008) Nr. 1, 41-54.  
<https://doi.org/10.25595/1750>

Neurologen und Psychiater im Netz. Das Informationsportal zur psychischen Gesundheit und Nervenerkrankungen. (2020).

<https://www.neurologen-und-psychiater-im-netz.org/neurologie/ratgeber-archiv/artikel/diskriminierung-und-stigmatisierung-foerdern-psychische-erkrankungen-auf-vielfaeltige-weise>

Nash, J. C. (2008). Re-thinking intersectionality. Feminist Review, 2008, Heft 89, 1-15.

OECD- Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland

<https://www.oecd.org/berlin/35796774.pdf>

Pascoe, E. A. & Smart, R. L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review.

Psychological Bulletin, 135 (4), 531–554

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2747726/pdf/nihms134591.pdf>

Sedikides, C., & Gregg, A. (2003). Portraits of the Self. In M. A. Hogg, & J. Cooper (Eds.), Sage Handbook of Social Psychology (pp. 110-138). London: Sage.

Statistik Austria. (2022). Statistiken zu Ausländern und Migration in Österreich.

<https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2022/07/20220725MigrationIntegration2022.pdf>

Statistik Austria, Bundesanstalt Statistik Österreich.

<https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarktsituation-Migrant-innen-2021.pdf>

STATISTISCHES JAHRBUCH (2023). Migration & Integration. Zahlen Daten, Indikatoren. Erstellt von STATISTIK AUSTRIA, Wien 2023

[https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/MIG2023.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/MIG2023.pdf)

STATISTISCHES JAHRBUCH (2024). Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren. Erstellt von STATISTIK AUSTRIA, Wien 2024

[https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/Migration\\_und\\_Integration\\_2024.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Migration_und_Integration_2024.pdf)

Schönherr, D. Leibetseder, B. Moser, W. & Hofinger, CH (2019). Diskriminierungserfahrungen in Österreich. AK, Wien. Hersteller: Berger, 3850 Horn.URL:

[https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/gleichbehandlung/Diskriminierungsstudie\\_2019.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/gleichbehandlung/Diskriminierungsstudie_2019.pdf)

Schönherr, D (2020). Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich. SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien Titelfoto: © Adobe Stock – freshidea .Hersteller: Berger, 3850 Horn.ISBN-Nummer: 978-3-7063-0830-4 © AK Wien

Scherr, A., & Reinhardt, C. A., El- Mafaalani, A(Hrsg.). (2023). Handbuch Diskriminierung, 2. Auflage. ©Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2017, 2023.

Scheller, F. (2015). Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration. Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt. © Springer Fachmedien Wiesbaden 2015.

Veit, S., & Arikan Z. (2023). Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. (2023). © Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2023. A. Scherretal. (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung, 2. Auflage:279-296.

[https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6\\_48](https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_48)

Verwiebe, R., Fritsch S. N., Liedl, B. (2019). Der Arbeitsmarkt in Österreich. Auswirkungen des Strukturwandels für Einheimische im Vergleich mit Migrantinnen und Migranten. © Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2019 W. Aschauer et al. (Hrsg.), Die Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich, [https://doi.org/10.1007/978-3-658-25592-3\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-658-25592-3_5)

Wittig, U., Lindert, J., Merbach, M & Brähler, E (2008). Mental health of patients from different cultures in Germany. ©2007 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

<http://france.elsevier.com/direct/EURPSY/>

Weichselbaumer, D (2015): Discrimination against Migrants in Austria: An Experimental Study, IZA Discussion Papers, No. 9354, Institute for the Study of Labor (IZA),Bonn

URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/124875/1/dp9354.pdf>

Weichselbaumer, D. 2016. Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. Discussion Paper 10217.

<https://docs.iza.org/dp10217.pdf>

Waldschmidt, A. (2014). Macht der Differenz: Perspektiven der Disability Studies auf Diversität, Intersektionalität und soziale Ungleichheit. Soziale Probleme, 25(2), 173-193. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-447968>

Walgenbach, K. (2017). Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. Alle Rechte vorbehalten. © 2017 Verlag Barbara Budrich, Opladen & Toronto.

Wiedenhofer, Galik, Beatrix/Baumgartner, Katrin (2022). Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen in Österreich : Modul der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021. Wien