

Women's Integration Survey

Inklusion, Teilhabe und
Enablement geflüchteter Frauen
in Österreich

Kurzfassung
Wien, August 2021



Dr. Judith Kohlenberger
Sophia Heyne, B.A.
Dr. Bernhard Rengs
Dr. Isabella Buber-Ennser



I. Einleitung und Zielsetzung

Während 2015 und 2016 noch die überwiegende Mehrheit der Asylanträge in Österreich von Männern gestellt wurden, hat sich das Geschlechterverhältnis in den Folgejahren immer weiter angeglichen. Im Zuge von Familienzusammenführungen finden geflüchtete Frauen nun vermehrt den Weg nach Österreich und werden damit auch zu einer relevanten Größe für den Arbeitsmarkt. Doch auch nach erfolgter Migration sind geflüchtete Frauen weiterhin mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert, wenn es um ihre gleichberechtigte Teilhabe an der Aufnahmegesellschaft geht. Sie nehmen Beratungs- und Bildungsangebote seltener in Anspruch als Männer und sind häufiger gesundheitlich beeinträchtigt. Während sie oft ein ebenso hohes oder sogar höheres formales Bildungsniveau als Männer aufweisen, wurde dieses viel seltener auf dem Arbeitsmarkt im Herkunftsland eingebracht – ein Trend, der sich im Aufnahmeland fortzusetzen scheint. Die Gründe dafür sind vielfältig und bis dato wenig erforscht.

Gleichzeitig kommt geflüchteten Frauen eine Schlüsselrolle für die Integration ihrer Familien zu. Sie geben die positiven Effekte von Integrations-, Sprach- und Qualifizierungsangeboten stärker an die eigenen Kinder und andere Familienmitglieder weiter als das Männer tun. In den meisten Fällen sind es die Mütter, die sich nicht nur für die Weitergabe von Traditionen und Gebräuchen aus dem Herkunftsland, sondern auch für das Ankommen und die Teilhabe der gesamten Familie im Aufnahmeland zuständig fühlen. Auch innerhalb der gesamten Community nehmen Frauen eine zentrale Rolle als Multiplikatorinnen ein. Viele geflüchtete Frauen sind damit einer Doppel- und Mehrfachbelastung ausgesetzt und finden sich in einem akuten Spannungsverhältnis wieder, werden sie doch medial wie politisch häufig zur Projektionsfläche für multiple, teils widersprüchliche Zuschreibungen – von der unterdrückten, kopftuchtragenden muslimischen Hausfrau und Mutter bis hin zur selbstermächtigten Powerfrau.

Der *Women's Integration Survey (WIN)* zielte darauf ab, die Situation von geflüchteten Frauen und ihren Familien in Österreich zu untersuchen, um dabei geschlechterspezifische Herausforderungen, Integrationspfade, Ressourcen und Resilienzstrategien herauszuarbeiten. Neben der ökonomischen und strukturellen Integration wurde der Fokus auf die gesellschaftliche und soziale Teilhabe von geflüchteten Familien außerhalb des Arbeitsmarkts gelegt. Dazu wurden neben soziodemographischen Merkmalen auch gesellschaftliche Erfahrungen, persönliche Einstellungen und Werte sowie gesundheitliche Indikatoren erhoben. Ziel von *WIN* war es, ein umfangreiches Bild der Lebensrealität weiblicher Geflüchteter, die im Rahmen der rezenten Fluchtbewegung 2015/16 aus Syrien und Afghanistan nach Österreich gekommen sind, zu zeichnen. Die zentralen Ergebnisse sind im Folgenden zusammengefasst. Für Details und ausführliche Analysen verweisen wir auf den wissenschaftlichen Endbericht zur Studie.

II. Ergebnisse

- Geflüchtete Frauen in Österreich leben häufiger mit Familienmitgliedern, insbesondere mit minderjährigen Kindern, als Männer. Mehr als ein Drittel der befragten Frauen gab an, in Österreich (erstmalig oder erneut) Mutter geworden zu sein. Geflüchtete Frauen sind somit öfter von Mehrbelastungen betroffen als Männer. Die Betreuung von (Klein)kindern bei gleichzeitig **fehlenden sozialen und familiären Netzwerken** stellt geflüchtete Frauen vor große Herausforderungen. Der **erhöhte Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten** bleibt häufig ungedeckt.
- Da Frauen wesentlich stärker in Familien- und Hausarbeit eingebunden sind als Männer, haben sie weniger **soziale Kontakte** außerhalb ihrer Familie, sowohl auf Deutsch als auch in ihrer Erstsprache. Die stärkere Einbindung in die Kernfamilie und damit auch in die sozialen Kontexte ihrer Kinder (Schule, Sport, Freizeit, Beratungsangebote) zeigt

jedoch auch einen positiven Einfluss auf die soziale Integration der Mütter. **Familien- und Hausarbeit hat somit einen ambivalenten Effekt** auf soziale Kontakte von geflüchteten Frauen: Einerseits bindet sie zeitliche Ressourcen, andererseits führt sie über den Umweg der Kinder zu mehr (deutschsprachigen) Kontakten.

- Frauen sind wesentlich stärker in Sorge- und Hausarbeit eingebunden als Männer. In Verbindung mit der eigenen (ökonomischen) Integration und der **tagtäglichen „Ankommensarbeit“** in Österreich, die für die gesamte Familie zu leisten ist, führt das vor allem bei Frauen zu einem Gefühl der **Überlastung**. Sprachliche Hürden, Veränderungen des Alltagslebens nach der Flucht sowie Ausgrenzungserfahrungen verschärfen die Situation.
- Andererseits erleben viele Frauen ihr Leben in Österreich als eine Erweiterung der persönlichen Handlungsoptionen, ihrer Bildungs- und Berufschancen, sowohl für sich als auch für ihre Kinder. Die wahrgenommene Mehrbelastung geht somit auch mit einem **Zugewinn an Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten** einher.
- Die Teilnahme an **informellen, niederschweligen Integrationsangeboten** von zivilgesellschaftlichen Vereinen und Organisationen, wie Sprachcafés, Nachbarschaftstreffen und Weiterbildungsmöglichkeiten, stellen sich besonders für Frauen als förderlich für die soziale Integration dar. Im Gegensatz zu Integrationskursen öffentlicher Stellen (ÖIF oder AMS) werden diese mit weniger Druck sowie mehr zeitlicher und inhaltlicher Flexibilität in Verbindung gebracht.
- Geflüchtete weisen ein hohes Maß an Mehrsprachigkeit auf. Geflüchtete Frauen haben ebenso hohe, teilweise sogar höhere Bildungsabschlüsse als Männer, haben vor ihrer Flucht aber seltener **Berufserfahrungen** gesammelt und sind in Österreich seltener erwerbstätig. Gleichzeitig weisen sie sehr hohe **Berufs- und Bildungsaspirationen** für sich selbst und ihre Kinder auf
- In Bezug auf die **Arbeitssuche** wurden *formelle*, meist gut *bekannte* Hürden (wie zum Beispiel fehlende Sprachkenntnisse, Qualifikationsnachweise oder Probleme bei der Anerkennung, Konkurrenzdruck) aber auch weniger bekannte und selten adressierte **informelle Hürden** (wie gesundheitliche Einschränkungen und ethnische Diskriminierung) identifiziert. **Frauenspezifische Hürden** für den Arbeitsmarkteintritt stellen insbesondere Sorge- und Familienarbeit bzw. das Fehlen von Betreuungsmöglichkeiten, Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs und fehlende berufliche Erfahrungen dar.
- Die **Einstellungen der Befragten zu Geschlechterrollen und Erwerbstätigkeit von Frauen** liefern keine Hinweise darauf, dass diese ein wesentliches Hindernis für die ökonomische Integration weiblicher Geflüchteter darstellen.
- In Punkto **Gesundheit und Lebenszufriedenheit** liegen Geflüchtete unter der österreichischen Durchschnittsbevölkerung. Trennung von Familienmitgliedern, Arbeits- und Perspektivenlosigkeit, soziale Isolation, Diskriminierungserfahrungen, Stress, Statusverlust und fluchtbedingte gesundheitliche Vorbelastungen wurden als belastende Faktoren identifiziert. Psychische und physische Einschränkungen **sind hinderlich für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration** und sollten in einem ganzheitlichen Integrationsverständnis thematisiert werden.
- Fast jede/r vierte Befragte musste schon einmal diskriminierende Erfahrungen im Alltag oder im Umgang mit öffentlichen Behörden machen. Die Daten liefern Hinweise darauf, dass sich Geflüchtete in Österreich mit **geschlechterspezifischen und anti-muslimischen Formen von Diskriminierung** konfrontiert sehen. Für viele Frauen stellt Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs ein wesentliches Integrationshindernis dar.

III. Handlungsfelder

Die dargelegten Ergebnisse zeigen, in welchen spezifischen Lebenssituationen sich rezent nach Österreich geflüchtete Frauen im Vergleich zu Männern befinden. Als eine wichtige Schlussfolgerung ergibt sich, dass die Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe und Partizipation maßgeblich von persönlichen sozioökonomischen Faktoren abhängen. Dazu gehören vor allem die familiäre Situation geflüchteter Frauen in Österreich und das vorhandene Humankapital, wie formale Bildung, Arbeitserfahrungen und Sprachkenntnisse. Auch (fluchtbedingte) gesundheitliche Einschränkungen sind in einer gesamtheitlichen Betrachtung miteinzubeziehen und können eine wesentliche Integrationsbarriere bedeuten. Weiterhin lassen sich eine Reihe von strukturellen Faktoren im Aufnahmeland identifizieren, die sowohl integrationsfördernd als auch -hemmend wirken können. Die überwiegende Mehrheit der befragten Frauen zeigte enorme Integrationsbemühungen und hohe Motivation, ihre eigene Zukunft und die ihrer Familien aktiv mitzugestalten. Umso wichtiger ist es, strukturell hemmende Faktoren abzubauen und individuelle Voraussetzungen zu berücksichtigen. Im Folgenden sollen Anregungen und Empfehlungen dafür vorgestellt werden.

Die Arbeitsmarktintegration stellt einen wesentlichen Grundbaustein für die Integration von Geflüchteten dar. Die niedrigere Erwerbstätigkeitsquote von Frauen im Vergleich zu Männern gilt es dringend zu adressieren und für sie den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hierbei sind die in WIN identifizierten (frauenspezifischen) formellen und informellen Hürden relevante Ansatzpunkte.

Während formelle Hürden, wie Sprachkenntnisse, Qualifikationen, Qualifikationsnachweise und Schwierigkeiten bei der Anerkennung, bereits größtenteils adressiert wurden, ist auch die Betrachtung informeller Hürden von großer Notwendigkeit.

- ➔ *Abfrage und Berücksichtigung individueller und persönlicher Einschränkungen bei der Arbeitsvermittlung, darunter Familien- und Sorgearbeit, Gesundheit und Diskriminierungserfahrungen*

Frauen sind wesentlich stärker in Sorge- und Hausarbeit eingebunden als Männer. In Verbindung mit der zusätzlichen Belastung für geflüchtete Frauen, der eigenen (ökonomischen) Integration nachzukommen und tagtägliche „Ankommensarbeit“ in Österreich für die gesamte Familie zu leisten, führt das bei den Betroffenen zu einem Gefühl der Überlastung.

- ➔ *Fördernde, aber nicht überfordernde Integrationsangebote*
- ➔ *Zeitliche und örtliche Flexibilität der Angebote*

Aufgrund eines tendenziell späteren Ankunftszeitpunkts, häufiger Schwangerschaft nach der Ankunft und einer stärkeren Einbindung in die Sorgearbeit, kann sich der Integrationsprozess von geflüchteten Frauen verzögern.

- ➔ *Längere Verfügbarkeit von Integrationsangeboten*
- ➔ *Vermeidung eines vorschnellen Abbaus von hierfür vorgesehenen Ressourcen*

Die teils hohen Bildungsabschlüsse und -aspirationen von geflüchteten Frauen sollten nicht ungenutzt bleiben.

- ➔ *Informations- und Beratungsangebote zu bestehenden Berufsperspektiven und zur Vereinfachung der Anerkennung von Ausbildungen*

Weiterhin gilt es anzuerkennen und zu berücksichtigen, dass sich die Arbeitsplatzvermittlung in einem diskriminierenden Arbeitsmarkt verortet. Die vorliegenden Ergebnisse deuten auf die Gefahr hin, dass muslimischen Frauen bzw. Frauen, die aufgrund ihres Erscheinungsbilds als solche gelesen werden, Gefahr laufen in die Unsichtbarkeit gedrängt zu werden, da sie eher bereit sind berufliche Eingeständnisse zu machen, als ihre religiöse Identität aufzugeben. Für diskriminierende Auswahlpraktiken potentieller Arbeitgeber*innen sollten nicht die Geflüchteten selbst sanktioniert werden.

- ➔ *Anerkennung und Adressierung von anti-muslimischen Rassismus, von dem geflüchtete Frauen aufgrund des Kopftuchs oft besonders betroffen sind; Diskriminierungserfahrungen als Hürde bei der Arbeitssuche/-annahme thematisieren*
- ➔ *Stärkung von Anti-Rassismus-Arbeit und Aufklärung: Schulungsangebote und interkulturelle Sensibilisierung für Arbeitsmarktakteur*innen, entsprechende Sanktionierungsmechanismen bei rassistischen Vorfällen konsequent verfolgen.*
- ➔ *Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innen: Bildungs- und Informationsarbeit, Anreize schaffen gesellschaftliche Vorurteile gegenüber muslimisch gelesenen und geflüchteten Personen abzubauen und sich für Chancengleichheit einzusetzen*

Die Diskrepanz zwischen hohen Berufsaspirationen und teilweise geringen Arbeitserfahrungen von geflüchteten Frauen gilt es besonders zu adressieren.

- ➔ *Stärkung von „Brückenangeboten“ wie bezahlte und unbezahlte Praktika (nach klaren Kriterien), Arbeitserprobung und -training*
- ➔ *Niederschwellige Finanzierungsmöglichkeiten für private Weiterbildungsangebote*

Bei der Vermittlung von Weiterbildungs- und Spracherwerbsmöglichkeiten sollte ebenfalls stärker auf individuelle Faktoren wie die familiäre Situation und den aktuellen Wohnort eingegangen werden, um eine zeitliche Vereinbarung von Sorgearbeit und Kursteilnahme zu vereinfachen.

- ➔ *Zeitlich flexible Kursangebote*
- ➔ *Abfrage der Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei der Zuteilung von Sprachkursen*

Vielen Geflüchteten ist es ein Anliegen, die zeitlichen Abstände zwischen Sprachkursen unterschiedlicher Sprachniveaus zu verringern und sich ihren Berufserfahrungen entsprechende fachspezifische Deutschkenntnisse anzueignen. Zudem kann die Mehrsprachigkeit von Geflüchteten bei der Arbeitsplatzvermittlung als zusätzliche Ressource gesehen und somit berücksichtigt werden.

- ➔ *Angebot an kontinuierlichen allgemeinen aber auch fachspezifischen Deutschsprachkurse, zeitliche Lücken verringern*
- ➔ *Angebot / Ausbau von Möglichkeiten Sprachpraxis zu sammeln – unabhängig von Sprachkursen*

Auch innerhalb der Institutionen im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung gilt es Antidiskriminierungsarbeit zu leisten.

- ➔ *Stärkung von Anti-Rassismus-Arbeit und Aufklärung: Schulungsangebote und interkulturelle Sensibilisierung für Arbeitsmarktakteur*innen, entsprechende Sanktionierungsmechanismen bei rassistischen Vorfällen konsequent verfolgen*
- ➔ *Informationen und Zugänglichkeit zu bestehenden Ombudsstellen stärker streuen, Niederschwelligkeit des Zugangs stärken und Sprachbarrieren durch erstsprachliche Beratung abbauen*

Bei der Planung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für die Integration von Geflüchteten sollten zudem Personen mit Fluchtgeschichte einbezogen werden, um die

Effektivität entsprechender Ansätze zu ermöglichen und die gesellschaftliche Gleichstellung von Geflüchteten voranzubringen.

- *Rekrutierung von Geflüchteten als AMS-Personal, Berater*innen, Dolmetscher*innen, Vermittler*innen und Ombudsleute (wie z.B. im Rahmen der Erstberatungsstelle im AMS Wien bereits umgesetzt)*

Die erhobenen Daten zeigen die Relevanz auf, den erhöhten Bedarf an Gesundheitsversorgung von Geflüchteten zu berücksichtigen und entsprechende finanzielle, strukturelle und kulturelle Barrieren beim Zugang abzubauen. Da sich gesundheitliche Einschränkungen erheblich auf den Erfolg der Arbeitsvermittlung auswirken können, sollte dies bei der Planung berücksichtigt werden.

- *Raum für gesamtheitliche Beratungsangebote schaffen, in dem gesundheitliche Anliegen angesprochen werden können und Informationen bzgl. Zugang (auch in Erstsprachen) zu Versorgungsangeboten und Finanzierungsmöglichkeiten bereitgestellt werden.*