

Förderliche und hinderliche Aspekte der (Arbeitsmarkt-) Integration von Frauen mit Fluchthintergrund

Erkenntnisse aus einer praxisnahen Fallstudie

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK), Stubenring 1, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Tamara Dorner (ABZ*AUSTRIA), unter Mitarbeit von Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung)

Gesamtumsetzung: ABZ*AUSTRIA – Kompetent für Frauen und Wirtschaft, Lassallestraße 3, 1020 Wien

Wien, 2025. Stand: 31. Dezember 2025

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgehen.

Im Falle von Zitierungen (im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten) ist als Quellenangabe anzugeben: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) (Hg.); Förderliche und hinderliche Aspekte der (Arbeitsmarkt-) Integration von Frauen mit Fluchthintergrund. Erkenntnisse aus einer praxisnahen Fallstudie, 2025.

Diese und weitere Publikationen sind kostenlos über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter www.sozialministerium.gv.at/broschuerenservice sowie unter der Telefonnummer 01 711 00-86 25 25 zu beziehen.

Inhalt

1 Executive Summary	5
2 Einleitung	9
3 Forschungsstand und Literatur.....	12
3.1 Theoretische Ansätze und empirische Befunde	13
3.1.1 Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit	15
3.1.2 Einfluss von Bildung, Aufenthaltsdauer und Beschäftigungsform auf die Arbeitsmarktintegration	17
3.1.3 Perspektiven von Arbeitgeber:innen	19
3.2 Erfolgsfaktoren und Barrieren	20
3.2.1 Mechanismen fördernder Arbeitsmarktintegration	20
3.2.2 Barrieren der Arbeitsmarktintegration	21
3.3 Forschungsschwerpunkte mit Bedarf an theoretischer und methodischer Vertiefung	23
4 Methodik und Zielsetzung der praxisnahen Fallstudienanalyse	26
4.1 Auswahl der Expertinnen (Beraterinnen/Trainerinnen), Unternehmensvertreter:innen und Fokusgruppenteilnehmerinnen.....	28
4.1.1 Expertinnen aus dem Bereich Beratung und Training bei ABZ*AUSTRIA.....	28
4.1.2 Unternehmen, die geflüchtete Frauen beschäftigen oder beschäftigt haben	30
4.1.3 Frauen mit Fluchthintergrund bei ABZ*AUSTRIA.....	32
5 Ergebnisse der praxisnahen Fallstudienanalyse	34
5.1 Expertinnen-Interviews Beraterinnen/Trainerinnen.....	34
5.1.1 Sprache & Alphabetisierung: Schlüssel zur Integration und Motivation und zur nachhaltigen Integration.....	34
5.1.2 Stärkung und Ermutigung geflüchteter Frauen im Integrationsprozess.....	35
5.1.3 Stärkung von Frauen gegenüber ihren Familien	36
5.1.4 Aufklärung über Rechte, Pflichten & ökonomische Unabhängigkeit	36
5.1.5 Einstellung zu Sozialleistungen – Ambivalenzen und Herausforderungen.....	37
5.1.6 Praktische Unterstützung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt	37
5.1.7 Berufsorientierung und Jobsuche für geflüchtete Frauen in Österreich Herausforderungen & Unterstützungsansätze	38
5.2 Interviews Unternehmensvertreter:innen	38
5.2.1 Recruiting & Integration von geflüchteten Frauen in Unternehmen – Anforderungen und Gestaltungsansätze	39
5.2.2 Sprachförderung & Mentoring – Bedarfe & Wirkungsansätze	40

5.2.3 Angebote der Integration – Handlungsmöglichkeiten durch Unterstützungsstrukturen.....	40
5.2.4 Interkulturelles Verständnis & Kinderbetreuung – Herausforderungen & Unterstützungsbedarfe	41
5.2.5 Niedrigschwellige Tätigkeiten und Kulturelle Einschränkungen – Erfahrungen & Herausforderungen	41
5.2.6 Empfehlungen für Arbeitsmarktintegration – Zentrale Ansätze	42
5.3 Fokusgruppen Frauen – Erwartungshaltung und Realität.....	43
5.3.1 Sprachentwicklung und Integration: Herausforderungen, Netzwerke und Chancen zur Weiterbildung.....	43
5.3.2 Arbeitsmarkterfahrungen, Tätigkeitsfelder und Bildungswege im Spannungsfeld von beruflicher Perspektive, Arbeitsorganisation und Zeitmanagement.....	44
5.3.3 Arbeit, Teilhabe und soziale Sicherheit als Fundament unserer Gesellschaft.....	46
5.3.4 Kulturelle Unterschiede Motivation aus dem Kulturkreis und Frauenrechte	47
5.3.5 Kulturelle Unterschiede im Arbeits- und Gesundheitssystem.....	48
5.3.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	50
5.3.7 Diskriminierung und gesellschaftliche Integration	51
6 Zusammenfassende Reflexion der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen	53
6.1 Expertinnen-Interviews Beraterinnen/Trainerinnen.....	54
6.2 Interviews Unternehmensvertreter:innen	56
6.3 Fokusgruppen Frauen	57
6.4 Abgeleitete Gemeinsamkeiten und Spannungsfelder aus den Ergebnissen.....	59
6.4.1 Fazit Gemeinsamkeiten.....	62
6.4.2 Fazit Spannungsfelder	63
6.5 Handlungsempfehlungen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.....	65
Tabellenverzeichnis.....	68
Abbildungsverzeichnis.....	69
Literaturverzeichnis	70
Anhang	78

1 Executive Summary

Die Ergebnisse einer vertiefenden Analyse der Perspektiven von Expertinnen (Beraterinnen/Trainerinnen), Unternehmensvertreter:innen und geflüchteten Frauen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen zeigen deutliche Übereinstimmungen zwischen den drei Gruppen, aber auch Spannungsfelder, die für die Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zentral sind. Insgesamt wird deutlich, dass Arbeitsmarktintegration nur dann nachhaltig gelingen kann, wenn Sprachförderung, betriebliche Unterstützung, familiäre Rahmenbedingungen und diskriminierungssensible Maßnahmen gemeinsam betrachtet werden.

Sprache als Schlüsselressource

Alle beteiligten Gruppen betonen den Stellenwert der deutschen Sprache als Grundvoraussetzung für gesellschaftliche und berufliche Teilhabe. Sowohl Expertinnen als auch Unternehmen sehen fehlende Sprachkenntnisse als eines der größten Hemmnisse bei der beruflichen Eingliederung. Die Sicht der Frauen zeigt eine zusätzliche Dimension: Viele von ihnen berichten, trotz mehrfacher Deutschkursteilnahme kaum Fortschritte zu erzielen, weil Angebote zu grammatikfokussiert und kaum alltags- oder arbeitsplatzbezogen sind. Dialekte, fehlende Übungsmöglichkeiten und lange Wartezeiten zwischen Kursen unterschiedlicher Niveaustufen verstärken diese Wirkung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass für die Arbeitsmarktintegration nicht die bloße Verfügbarkeit von Sprachkursen entscheidend ist, sondern insbesondere deren Struktur – d. h. kohärente Kursabfolgen, anschlussfähige Übergänge ohne lange Wartezeiten und berufsbezogene Inhalte – sowie die didaktische Qualität der Angebote.

Erwerbsarbeit als Motor der Integration

In allen Gruppen herrscht Einigkeit darüber, dass Erwerbstätigkeit einen zentralen Motor für gesellschaftliche Teilhabe, finanzielle Selbstständigkeit und eine langfristig stabile Lebensführung darstellt. Die Motivation eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen ist bei den interviewten Frauen hoch; häufig verbunden mit einem starken Wunsch nach Unabhängigkeit und dem Bewusstsein, ihren Kindern ein positives Beispiel zu geben. Auch die Expertinnen unterstreichen diese Aspekte und betonen die Wichtigkeit diese auch im Rahmen entsprechender Beratungsangebote zu vermitteln. Unternehmen sehen Potenzial darin, Bewerberinnen gezielt mit arbeitsplatzbezogenen Normen vertraut zu machen, während die Frauen

dies als Chance sehen, durch gezielte Einarbeitung und Verständigungsunterstützung ihre Arbeitsfähigkeit zu stärken.

Familiäre Verpflichtungen und strukturelle Barrieren

Familien- und Betreuungsverpflichtungen erweisen sich in allen drei Perspektiven als zentrale Einflussfaktoren, die die Chancen von geflüchteten Frauen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Frauen schildern große Herausforderungen durch fehlende und unflexible Kinderbetreuungsangebote, lange Schulferien und mangelnde Unterstützung im Alltag. Unternehmen nehmen diese Einschränkungen weniger in ihrer strukturellen Dimension wahr, sondern eher in Form eingeschränkter Verfügbarkeit oder Flexibilität der Bewerberinnen. Expertinnen wiederum betonen die Bedeutung, Frauen gegenüber familiären Erwartungen zu stärken und Männer als unterstützende Akteure einzubeziehen. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein systemischer Engpass bleibt, der die berufliche Eingliederung vieler geflüchteter Frauen stark begrenzt.

Kulturelle Differenzen, Diskriminierung und gesellschaftliche Teilhabe

Ein besonders sensibler Bereich ist der Umgang mit kulturellen Unterschieden und Diskriminierungserfahrungen. Unternehmen thematisieren kulturelle Differenzen häufig im Kontext betrieblicher Verständigung und Zusammenarbeit. Viele geflüchtete Frauen hingegen berichten von direkter oder indirekter Diskriminierung – insbesondere aufgrund äußerer Merkmale wie dem Tragen eines Kopftuchs – und fühlen sich in solchen Situationen benachteiligt oder machtlos. Expertinnen weisen auf die Bedeutung geschützter Räume und reflektiver Prozesse hin, die Frauen stärken und gleichzeitig Dialog ermöglichen sollen. Die Analyse verdeutlicht, dass Diskriminierung eine reale Barriere ist, die auf mehreren Ebenen adressiert werden muss: strukturell, betrieblich und individuell.

Betriebliche Erfahrungen und Unterstützungsbedarfe

Unternehmen betonen die Notwendigkeit klarer Kommunikation zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmerin zu Arbeitsnormen und die Einhaltung der jeweiligen professionellen Standards. Positiv bewertet wird die Projektbegleitung durch arbeitsmarktpolitische Trägerorganisationen, die (potentielle) Missverständnisse zwischen den Betrieben und zukünftigen Mitarbeiterinnen reduzieren und ein kulturelles Bindeglied darstellen. Frauen hingegen wünschen sich praxisnähere Einführung, kontinuierliche Ansprechpersonen und transparente verständliche Aufgabenbeschreibungen. Beide Seiten stimmen überein, dass unterstützende Betreuung – egal ob betrieblich oder durch externe Stellen – ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass ein längerfristig begleiteter, individuell

passender Onboardingprozess beim Einstieg in Beschäftigung für geflüchtete Frauen wirksamer ist als reine Jobvermittlungsmaßnahmen.

Handlungsempfehlungen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Auf Grundlage dieser Analyse ergeben sich mehrere zentrale Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung beruflicher Fördermaßnahmen:

1. Praxisorientierte Sprachförderung und schnelle Kurszugänge sicherstellen: Sprachkurse sollten inhaltlich auf Alltag, Beruf und konkrete Tätigkeiten ausgerichtet werden. Arbeitsplatzintegrierte Sprachmodule sowie modulare, flexible Lernformen können sowohl die Motivation erhöhen als auch die Anwendbarkeit des Gelernten verbessern. Rasche Zugänge zu zeitlich flexiblen Kursen sind notwendig, die an die Bedarfslagen der Frauen – insbesondere jener mit Betreuungspflichten – angepasst werden, um lange Wartezeiten und den damit verbundenen Rückgang der Motivation zu vermeiden.

2. Ganzheitliche Qualifizierung und begleitete Arbeitsmarktintegration ausbauen: Arbeitsmarktpolitische Programme sollten Sprachförderung, Berufsorientierung, Kompetenzfeststellung und psychosoziale Stabilisierung systematisch verbinden. Begleitete Einstiegsphasen wie Arbeitserprobungen, Mentoring-Modelle oder betriebsnahe Trainings bieten Frauen realistische Lernerfahrungen und Unternehmen mehr Sicherheit bei der Personalauswahl.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als integralen Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik verankern: Flexible, kostenfreie Kinderbetreuungsangebote – auch am frühen Morgen, am Abend oder in den Ferien – sind ein entscheidender Hebel, um Einstiegshürden abzubauen. Spezifische Unterstützungsangebote für Alleinerziehende oder Frauen mit besonderen Belastungen sind notwendig, um die Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu erhöhen.

4. Männer als Teil des Integrationsprozesses von Frauen einbeziehen: Programme, die Männer über berufliche Erwartungen an Frauen, Rechte, Rollen und Care-Arbeit informieren, können familiäre Unterstützungsstrukturen stärken und die Selbstbestimmung der Frauen fördern.

5. Diskriminierungspräventive Maßnahmen stärken: Die Bereitstellung und Bewerbung niederschwelliger Schulungsangebote zu kultureller Verständigung, Antidiskriminierung

und Diversitätskompetenz für Betriebe, kann ein wichtiger Faktor sein, um eine nachhaltige Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ebenso sollten Beratungsstrukturen für von Diskriminierung betroffenen Frauen ausgebaut und sensibel kommuniziert werden, um Hemmschwellen bei der Inanspruchnahme von Unterstützung abzubauen.

6. Bewerbungs- und Anerkennungsverfahren vereinfachen: Praxisnah organisierte Bewerbungsprozesse in Unternehmen, begleitete betriebliche Onboardingprozesse durch Expert:innen sowie beschleunigte Anerkennungsverfahren erleichtern den Zugang zum Arbeitsmarkt und reduzieren zudem (bürokratische) Überforderung. Niederschwellige Formate wie persönliche Kennenlertage oder Job-Speed-Datings können Hürden abbauen und realitätsnahe Matches zwischen Betrieben und Frauen mit Fluchthintergrund fördern.

7. Motivationsfördernde Maßnahmen und Anreizsysteme schaffen: Stufenmodelle, die Erwerbstätigkeit und Sozialleistungen schrittweise kombinieren, würden Übergänge in den Arbeitsmarkt erleichtern. Sie könnten mit umfassender Grundsicherung und Qualifizierung beginnen, über Teilzeitarbeit mit aufstockenden Leistungen hin zu Vollzeitbeschäftigung führen. Bonusmodelle für abgeschlossene Kurse oder erfolgreiche Qualifizierungsschritte können zusätzliche Anreize setzen.

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen einen ganzheitlichen Ansatz erfordert, der strukturelle Hindernisse abbaut, familiäre Rahmenbedingungen berücksichtigt, betriebliche Praxis einbezieht und Diskriminierung aktiv entgegenwirkt. Die in diese Arbeit eingeflossenen betrieblichen Erkenntnisse der praxisnahen Fallstudie stammen aus Unternehmen, die bereits Erfahrung in der Zusammenarbeit mit geflüchteten Frauen haben. Es ist jedoch zu beachten, dass repräsentative empirische Befunde zu betrieblichen Strukturen und Erfahrungen bislang nur in geringem Umfang vorliegen. Die Verknüpfung der untersuchten Elemente ermöglicht dennoch Hinweise auf Faktoren, die langfristige und stabile Erwerbsverläufe sowie nachhaltige Arbeitsmarkteilhabe begünstigen.

2 Einleitung

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist eine zentrale Voraussetzung für Integration, Teilhabe und Chancengleichheit – der Arbeitsmarkt prägt Integrationsprozesse maßgeblich. In wirtschaftlichen Krisenzeiten steigt seine Bedeutung zusätzlich, da faire Arbeitsmarktchancen für sozialen Zusammenhalt entscheidend sind. Die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund, insbesondere aus den Herkunftsländern Syrien, Afghanistan, Iran und Irak, ist ein komplexer Prozess, der durch eine Vielzahl förderlicher und hinderlicher Faktoren geprägt ist.

2024 lag die Erwerbstätigenquote von Frauen ohne Migrationshintergrund in Österreich bei 73,7% und damit deutlich über der Quote von Frauen mit Migrationshintergrund, die 64,3% betrug. Innerhalb dieser Gruppe zeigen Frauen aus Afghanistan, Syrien und dem Irak, die niedrigste Erwerbstätigenquote mit 24,3% (Statistik Austria, 2025). Langzeitdaten der FIMAS-Studie (Baumgartner et al., 2023; Baumgartner/ Röttger, 2025) weisen darauf hin, dass geflüchtete Frauen in den ersten Jahren nach der Einreise besonders geringe Erwerbchancen haben, die aber im Laufe der Zeit zu steigen beginnen, auch wenn sie nicht an jene der Männer aus derselben Gruppe heranreichen oder an jene der Frauen mit oder ohne Migrationshintergrund gesamt.

Die vorliegende praxisnahe Fallstudie rückt daher insbesondere geflüchtete Frauen aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak in den Mittelpunkt und beleuchtet auf Basis theoretischer und empirischer Studien sowie einer durchgeführten Fallanalyse die Frage, welche Aspekte die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen aus den genannten Ländern begünstigen bzw. dieser hinderlich sind. Im Rahmen der praxisnahen Fallstudie – die bei arbeitsmarktpolitischen ABZ*AUSTRIA-Projekten durchgeführt wurde – kommen geflüchtete Frauen aus Syrien, Afghanistan, Iran und dem Irak als Expertinnen in eigener Sache zu Wort, ebenso wie Trainerinnen und Beraterinnen entsprechender arbeitsmarktpolitischer Projekte und Repräsentant:innen von Unternehmen.

Die Thematik besitzt hohe Relevanz für Österreich, da geflüchtete Frauen häufig mehrfach benachteiligt sind – etwa durch Sprachbarrieren, nicht-anerkannte Qualifikationen, kulturelle Rollenmuster, Diskriminierung, Betreuungspflichten sowie einen erschwerten Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt. Gleichzeitig ist die Erwerbstätigkeit geflüchteter Frauen in Österreich zentral für ihre ökonomische Unabhängigkeit, die Gleichstellung der Geschlechter

und eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration. Durch ihre aktive Teilhabe am Arbeitsmarkt leisten geflüchtete Frauen einen bedeutenden Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur Verringerung sozialer sowie ökonomischer Abhängigkeiten. Dies stärkt das Gemeinschaftsgefühl und hilft, Ausgrenzung sowie patriarchale Strukturen abzubauen (Kohlenberger et al., 2021; Baumgartner et al., 2023; Heilemann, 2021).

In Wien, wo die Anzahl geflüchteter Frauen höher ist als in ländlichen Regionen, gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration häufig schwierig: Sie arbeiten oft in niedrigqualifizierten Dienstleistungsberufen, können ihre Qualifikationen nur selten vollständig einbringen und steigen nur langsam in höher qualifizierte Positionen auf. Besonders in urbanen Zentren wie Wien liegt die Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen deutlich unter jener geflüchteter Frauen in ländlichen und kleinstrukturierten Regionen Österreichs, weil sich hier hohe Arbeitslosigkeit, ein stark segmentierter Arbeitsmarkt und die räumliche Konzentration besonders vulnerabler geflüchteter Frauen überlagern und so die Chancen auf eine Beschäftigung im Vergleich zu vielen Bundesländern zusätzlich mindern. (Baumgartner et al., 2023; Kohlenberger et al., 2021; Bristol-Faulhammer et al., 2022).

Obwohl die Erwerbstätigenquote von Frauen insgesamt steigt, sind Frauen mit Fluchtbio-graphie im Vergleich zu Männern stark benachteiligt. Ihre Arbeitsmöglichkeiten werden durch die traditionelle Rollenverteilung, fehlende soziale Netzwerke und patriarchale Strukturen erschwert, was ihre gesellschaftliche Teilhabe einschränkt. Hinzu kommen hohe Teilzeitquoten, die zwar flexible Beschäftigung ermöglichen, jedoch die soziale Absicherung und Aufstiegschancen begrenzen (Völkerer et al., 2014; Kohlenberger et al., 2021, Baumgartner et al., 2023).

Die gesellschaftliche Relevanz liegt auch in der Förderung von Gleichstellung und Diversität. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen verbessert nicht nur deren individuelle Lebenssituation, sondern trägt auch zu einer inklusiven Gesellschaft bei, die Vielfalt als Ressource nutzt. Die gesellschaftliche Aufmerksamkeit auf diese Gruppe bildet die Grundlage für Maßnahmen, die Barrieren abbauen, Chancen erhöhen und so die gesellschaftliche Stabilität stärken (Völkerer et al., 2014; BMFWF, 2025).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Erwerbstätigkeit geflüchteter Frauen eine zentrale gesellschaftliche Rolle neben der Hebung des Arbeitskräftepotenzials spielt. Sie ist ein Motor für soziale Integration, wirtschaftliche Unabhängigkeit und den Abbau patriarchaler Strukturen. Die bestehenden Herausforderungen erfordern gezielte politische und

gesellschaftliche Maßnahmen, um die Potenziale dieser Gruppe voll zu entfalten und eine inklusive Gesellschaft zu fördern.

Forschungsdesign und Datenerhebungsmethoden

Das Forschungsdesign für den Analysebericht ist explorativ angelegt, um neue Erkenntnisse zu gewinnen und bisher wenig erforschte Fragestellungen systematisch zu untersuchen. Hierbei wurden unterschiedliche qualitative Methoden eingesetzt, die eine flexible und offene Datenerhebung und -auswertung ermöglichen. Eine Übersicht der Methodik ist in Abbildung 1 dargestellt.

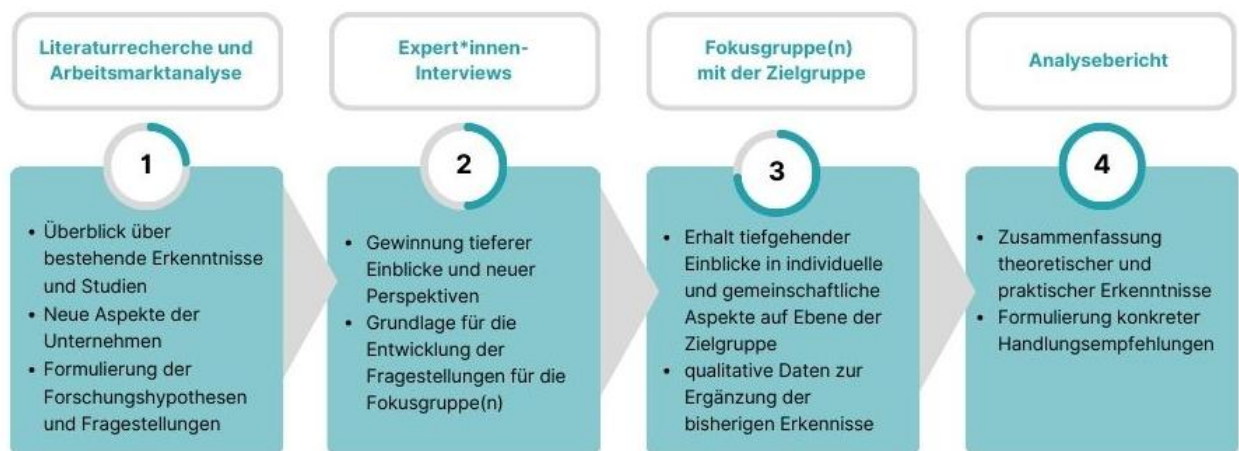


Abbildung 1 Übersicht Methodik

Quelle eigene Darstellung

Die Kombination dieser Erhebungsformen ermöglicht eine triangulative Herangehensweise: Einerseits liefern die Expertinnen-Interviews vertiefte Einblicke in strukturelle Rahmenbedingungen, andererseits fördert die Fokusgruppe kollektive Diskurse und differenzierte Sichtweisen der Zielgruppe zutage.

Auf Grundlage der theoretischen Analysen und empirischen Studien aus Kapitel 2 sowie der Ergebnisse der praxisnahen Fallstudie in Kapitel 4 werden in Kapitel 5 „Zusammenfassende Reflexion der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen“ zentrale Faktoren für eine erfolgreiche Integration geflüchteter Frauen in den österreichischen Arbeitsmarkt abgeleitet. Zuvor erläutert Kapitel 3 das methodische Vorgehen und die Zielsetzung des eigens für diesen Bericht durchgeführten Fallbeispiels.

3 Forschungsstand und Literatur

Die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund stellt eine zentrale Herausforderung und zugleich einen Indikator für gelungene gesellschaftliche Teilhabe in Österreich dar. Insbesondere Frauen aus den Herkunftsländern Syrien, Afghanistan, Iran und Irak, die seit 2015 infolge von Krieg, Verfolgung und humanitären Krisen nach Österreich gekommen sind, sehen sich mit spezifischen Barrieren konfrontiert. Die Erwerbstätigenquote dieser Gruppe von Frauen liegt 2024 bei 24,3% und damit deutlich unter jener von Männern (55,9%) aus diesen Herkunftsländern, als auch unter der von Frauen ohne Migrationserfahrung mit 73,7% (Statistik Austria, 2025).

Die systematische Literaturrecherche bildet die Grundlage der Untersuchung zur Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund. Ziel ist, bestehende Erkenntnisse zu bündeln und ein analytisches Verständnis der strukturellen, institutionellen und individuellen Faktoren zu entwickeln, die den Integrationsprozess beeinflussen. Dabei werden zentrale theoretische Perspektiven – wie Genderaspekte und Arbeitsmarktsegmentation – sowie relevante Forschungsergebnisse systematisch erfasst und kritisch reflektiert. Besonderes Augenmerk liegt auf Mechanismen, die eine nachhaltige berufliche Integration fördern und auf Barrieren, die den Zugang zu Beschäftigung erschweren.

Parallel zur theoretischen Auseinandersetzung wird eine empirisch-deskriptive Analyse verfügbarer Arbeitsmarktdaten durchgeführt (vgl. Kapitel 2.1). Sie umfasst offizielle Statistiken zu Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit, beruflichen Qualifikationen und Einkommensverteilung von Frauen, mit besonderem Fokus auf jene mit Fluchthintergrund. Die Gegenüberstellung dieser Indikatoren macht bestehende Ungleichheiten, strukturelle Benachteiligungen und geschlechtsspezifische Besonderheiten sichtbar. Die Kombination aus Forschungsstand und Aufbereitung quantitativer Daten ermöglicht eine vertiefte Betrachtung der komplexen Dynamiken von Arbeitsmarktintegration.

Auf dieser Basis entsteht eine differenzierte, theoretisch und empirisch fundierte Grundlage, die den Kontext für die nachfolgenden qualitativen Analysen liefert und die Einordnung sowie kritische Reflexion der empirischen Befunde in den weiteren Kapiteln ermöglicht.

3.1 Theoretische Ansätze und empirische Befunde

Praxisnahe qualitative Forschung betont, dass für eine erfolgreiche Integration eine ganzheitliche, interdisziplinäre und gendersensible Herangehensweise erforderlich ist, die sowohl gesellschaftliche Rahmenbedingungen als auch individuelle Lebensrealitäten berücksichtigt (Heilemann, 2021; Baumgartner et al., 2023; Baumgartner/ Röttger, 2025). Traditionelle Geschlechterrollen, familiäre Verpflichtungen sowie Mehrfachdiskriminierungen aufgrund von Herkunft, Geschlecht und Aufenthaltsstatus wirken sich hinderlich auf die Arbeitsmarktintegration aus (Aichholzer et al., 2023; Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, 2010). Sprachdefizite, fehlende Anerkennung von Qualifikationen und eingeschränkter Zugang zu Betreuungsangeboten limitieren zusätzlich die Chancen auf eine Teilnahme am Arbeitsmarkt (Kosyakova et al., 2021; IAB, 2018).

Gezielte Sprachförderung, Bildungserwerb und berufliche Qualifizierung sind entscheidend, um die Erwerbschancen geflüchteter Frauen zu verbessern, während Empowerment-Ansätze, die Selbstwirksamkeit stärken und persönliche Handlungsspielräume erweitern und damit als zentrale Erfolgsfaktoren gelten (Fendel/Romiti, 2016; IAB, 2018; Amin/Gruber, 2024; Schermer-Rupprechter, 2024). Unterstützende Netzwerke und soziale Teilhabe spielen zusätzlich eine zentrale Rolle bei der Überwindung von Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt (Kohlenberger et al., 2021). Besonders wirksam sind niedrigschwellige Angebote wie Empowerment-Initiativen, Mentoring-Programme sowie soziale und berufliche Netzwerke, ergänzt durch gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die den Zugang zu Qualifizierung und Beschäftigung systematisch verbessern (Amin/Gruber, 2024; Wiener Programm für Frauengesundheit, 2024; Schermer-Rupprechter, 2024).

Eine zentrale theoretische Grundlage für das Verständnis der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bildet die Segmentierungstheorie, die den Arbeitsmarkt in unterschiedliche Segmente unterteilt, die sich in Stabilität und Entlohnung unterscheiden (Piore, 1979; Massey et al., 1993 zit. n. Parnreiter, 2000). Ergänzend dazu beschreibt die duale Arbeitsmarkttheorie einen primären Arbeitsmarkt mit stabilen, gut bezahlten Arbeitsplätzen und einen sekundären Markt, der durch prekäre Beschäftigung, geringere Jobsicherheit und niedrigere Löhne gekennzeichnet ist. Geflüchtete Frauen finden sich häufig im sekundären Arbeitsmarkt wieder: Auch bei hohen Bildungsabschlüssen werden ihre Qualifikationen oft nicht anerkannt, und Diskriminierung erschwert den Zugang zu besseren Positionen (Biffi, 2024). Dies führt zu sogenannten „ausbildungsinadäquaten Erwerbskarrieren“, die in Österreich vielfach beobachtet werden (Kohlenberger et al., 2021).

Fluchterfahrungen sind nicht geschlechtsneutral, sondern werden durch spezifische Geschlechterrollen und -erwartungen geprägt (Kofman et al., 2000). Geflüchtete Frauen übernehmen häufig traditionell weibliche Rollen mit familiären Sorge- und Betreuungsaufgaben, was ihre zeitliche Verfügbarkeit und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt einschränkt (Kohlenberger et al., 2021). Gleichzeitig erfahren sie geschlechtsspezifische Diskriminierung, etwa durch stereotype Vorstellungen über muslimische Frauen oder durch sichtbare religiöse Symbole, wie das Tragen eines Kopftuchs, die den Zugang zu bestimmten Berufen erschweren (GAW, 2021). Darüber hinaus beeinflussen kulturell geprägte Rollenerwartungen nicht nur die Wahrnehmung durch die Aufnahmegesellschaft, sondern auch die Selbstwahrnehmung und Handlungsstrategien der geflüchteten Frauen. Das Spannungsfeld zwischen traditionellen Geschlechterbildern und den Anforderungen des österreichischen Arbeitsmarkts erzeugt somit sowohl zentrale Herausforderungen als auch spezifische Handlungsspielräume, etwa durch Nutzung von Familienunterstützung, bei der Partner oder Netzwerke Betreuungsaufgaben übernehmen, um Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen (Kohlenberger et al., 2021, Wetzal et.al., 2021; Pfeiffer-Hoffmann, 2018).

Für die Arbeitsmarktintegration spielen auf struktureller Ebene rechtliche Zugangsbedingungen, Anerkennungsverfahren für ausländische Bildungs- und Berufsabschlüsse sowie arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen eine wichtige Rolle. In Österreich ist die Integration von Geflüchteten durch das staatliche Integrationssystem organisiert, das Maßnahmen wie Sprachkurse, Qualifizierungsangebote und Unterstützungsleistungen bereitstellt (ÖIF, 2024). Gleichzeitig bestehen Hürden, etwa durch langwierige Anerkennungsprozesse oder unzureichende Verknüpfungen zwischen Qualifikationen und Arbeitsmarktanforderungen. Auch die regionale Dimension ist von Bedeutung, da sich die Arbeitsmarktintegration in städtischen Gebieten anders gestaltet als in ländlichen Regionen. In Wien, als zentralem Aufenthaltsort vieler geflüchteter Frauen, überlagern sich hohe Arbeitslosigkeit, ein stark segmentierter Arbeitsmarkt und die räumliche Konzentration besonders vulnerabler Geflüchteter, wodurch die Möglichkeit einer Beschäftigungsaufnahme im Vergleich zu anderen Bundesländern zusätzlich gemindert wird (Bristol-Faulhammer et al., 2022).

Wissenschaftliche Befunde zeigen deutlich, dass geflüchtete Frauen mehr Zeit benötigen als Männer, um sich nachhaltig am Arbeitsmarkt zu etablieren. Laut Linder et al. (2020) und Baumgartner und Röttger (2025) verläuft ihre Arbeitsmarktintegration insbesondere in den ersten Jahren nach der Ankunft in Österreich langsamer als bei männlichen Geflüchteten. Die FARIM-Studie des ICMPD (Perchinig/Perumadan, 2022) unterstreicht zudem, dass individualisierte, mehrjährige Integrationspfade, die die persönliche und familiäre Situation berücksichtigen, die Erfolgchancen geflüchteter Frauen erheblich erhöhen.

Österreich hat im Kontext der Fluchtbewegungen nach 2015 eine Vielzahl an Integrationsmaßnahmen für geflüchtete Frauen implementiert. Empirische Studien und Praxiserfahrungen verweisen jedoch weiterhin auf substanzielle Defizite, insbesondere in der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen, in der Bereitstellung ausreichender Kinderbetreuungsangebote sowie in der Überwindung persistenter geschlechtsspezifischer Rollenvorstellungen. Die vorliegenden Befunde zeigen zugleich, dass nachhaltige Integrationsprozesse ein familienorientiertes und gendersensibles Vorgehen erfordern, das Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Betroffene gleichermaßen einbindet (Linder et al., 2020; Kohlenberger et al., 2021; Baumgartner et al., 2023; Baumgartner/Röttger, 2025; Perchinig/Perumadan, 2022).

3.1.1 Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit

Die aktuellen Daten von Statistik Austria liefern Informationen zur Erwerbstätigkeit zu allen Personen am österreichischen Arbeitsmarkt und differenzieren zusätzlich nach Herkunftsregionen wie EU-Staaten und Drittstaaten. Detaillierte Angaben zu einzelnen Herkunftsländern – etwa Afghanistan, Syrien, Iran oder Irak – sind in den regelmäßig veröffentlichten Berichten jedoch nur eingeschränkt verfügbar. Für derart spezifische Analysen sind ergänzende Studien und Forschungsberichte erforderlich, wie beispielsweise die FIMAS-Studie (Baumgartner et al., 2023; Baumgartner/Röttger, 2025) oder Berichte des Österreichischen Integrationsfonds, die diese Herkunftsgruppen gezielt untersuchen und statistisch auswerten.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund liegt mit 64,3% im Jahr 2024 – wie auch in den Jahren davor – deutlich unter jener von Frauen ohne Migrationshintergrund, die 73,7 % beträgt. Frauen aus Afghanistan, Syrien und dem Irak, weisen mit nur 24,3 % die niedrigste Erwerbstätigenquote auf (Statistik Austria, 2025). Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Fluchthintergrund ist nicht nur gering, sondern zudem häufig in niedrig qualifizierten und teilzeitlichen Beschäftigungen; über 60 % der erwerbstätigen Frauen dieser Gruppe arbeiten unter solchen Bedingungen. Langzeitdaten der FIMAS-Studie (Baumgartner et al., 2023; Baumgartner/Röttger, 2025) zeigen, dass geflüchtete Frauen gerade in den ersten Jahren nach der Einreise besonders geringe Erwerbschancen haben. Laut Baumgartner et al. (2023) erhöht sich die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein mit jedem zusätzlichen Jahr Aufenthalt um knapp vier Prozentpunkte (Ankunftskohorte 2014-2018: Frauen aus Syrien, Afghanistan, Irak und Iran). Diese Entwicklung verläuft stetig, wenn auch deutlich langsamer als bei geflüchteten Männern. Regionale Unterschiede sind ebenfalls feststellbar; in Ostösterreich, vor allem in Wien, sind die Erwerbsquoten von Geflüchteten

niedriger und die Arbeitslosigkeit höher als im Westen des Landes. Detailanalysen weisen aus, dass die Arbeitslosenquote 2024 bei Frauen aus Syrien mit 46% am höchsten war; bei Afghaninnen betrug der Jahresdurchschnittswert 37,4% und bei Frauen aus dem Iran 17,4%. Demgegenüber steht eine Arbeitslosenquote unter Österreicherinnen von 5% (Statistik Austria, 2025, Baumgartner/Röttger, 2025; ÖIF, 2025).

Diese Daten verdeutlichen, dass Frauen mit Fluchthintergrund aus Afghanistan, Syrien, Irak und Iran besonders niedrige Erwerbsquoten und erhöhte Arbeitslosenquoten aufweisen, was auf vielschichtige strukturelle und individuelle Hindernisse hinweist. Tabelle 1 zeigt auf Grundlage der verfügbaren Daten die Erwerbs- und Arbeitslosenquoten nach Herkunft (ÖIF, 2025; Statistik Austria, 2025, Baumgartner/Röttger, 2025). Zur besseren Veranschaulichung wurden typische Barrieren sowie ergänzende Anmerkungen hinzugefügt.

Tabelle 1 Erwerbs-/Arbeitslosenquote nach Herkunft inkl. typische Barrieren und Anmerkungen

Herkunftsland	Erwerbstätigenquote Frauen (%)	Arbeitslosenquote Frauen (%)	Typische Barrieren und Anmerkungen
Österreich (gesamt)	74	7	Hohe Erwerbsquote, gute Integration
Syrien	24,3 (gesamt mit Afghanistan & Irak)	46	Sprachbarrieren, geringe Anerkennung von Abschlüssen, kulturelle Rollenbilder
Afghanistan	24,3 (gesamt mit Syrien & Irak)	37,4	Sehr hohe familiäre Betreuungsverpflichtungen, geringe Bildung, unsichere Aufenthaltsstatus
Irak	24,3 (gesamt mit Syrien & Afghanistan)	k.A.	Sprachliche und kulturelle Barrieren, etablierte Communities mit besserem Zugang
Iran	k.A.	17,4	Relativ bessere Bildung, aber noch Integrations- und Anerkennungsherausforderungen
Migrationshintergrund (insgesamt)	64,3	10,5	Durchschnittliche Werte, stark abhängig von Herkunft und Aufenthaltsdauer

Quelle ÖIF, 2025; Statistik Austria, 2025, Baumgartner/Röttger, 2025, eigene Darstellung

3.1.2 Einfluss von Bildung, Aufenthaltsdauer und Beschäftigungsform auf die Arbeitsmarktintegration

Bildungsniveau und Qualifikationsprofile

Im Bereich der formalen Bildung zeigt sich eine große Varianz (ÖIF, 2025; ÖIF, 2024b, Statistik Austria, 2025; Baumgartner et al., 2023; Baumgartner/Röttger, 2025). Die Qualifikationsprofile geflüchteter Frauen sind heterogen, dennoch weisen viele Frauen aus Fluchtreigionen im Vergleich zu Durchschnittsösterreicher:innen niedrigere formale Bildungsabschlüsse auf. So verfügen 51% der Frauen aus Syrien, Afghanistan, Irak und Iran über keinen oder lediglich einen Pflichtschulabschluss, während dies nur auf 7% der Österreicherinnen zutrifft. Gleichzeitig ist der Anteil akademischer Abschlüsse mit 20 % in der Gruppe geflüchteter Frauen relativ hoch; allerdings bleiben die Anerkennungsquoten ausländischer Abschlüsse mit 7 % sehr gering (Baumgartner et al., 2023, Statistik Austria, 2025).

Die Unterschiede im Bildungsstand führen zu verschiedenen ausgeprägten Arbeitsmarktchancen. Geflüchtete Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen, insbesondere mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulstudium, zeigen eine um 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein als Frauen mit niedrigem formalem Bildungsniveau (Pflichtschule oder weniger). Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Zugang zu Weiterbildungen sind hier zentrale Förderfaktoren (Baumgartner et al., 2023; Statistik Austria, 2023; Bundeskanzleramt Expertenrat für Integration, 2024).

Aufenthaltsdauer

Die Dauer des Aufenthalts ist einer der stärksten Prädiktoren für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Unter den seit 2017 geflüchteten Frauen aus Syrien, Afghanistan und Irak arbeiten 19%, während Frauen aus gleichen Herkunftsländern, die bereits vor 2017 nach Österreich gekommen sind, eine Erwerbstätigenquote von 38% erreichen; insbesondere, wenn sich mit zunehmender Aufenthaltsdauer die Deutschkenntnisse als auch die sozialen Netzwerke verbessern, erleichtert das den Einstieg in den Arbeitsmarkt (Baumgartner et al., 2023, Liebig/Tronstad, 2018).

Beschäftigungsform und Einkommenssituation

Arbeitskräfte aus Drittstaatländern sind typischerweise stärker in Niedriglohnbranchen beschäftigt, wodurch die Armutsgefährdung in dieser Gruppen erhöht wird. So finden viele geflüchtete Frauen Arbeit vor allem in Teilzeitbeschäftigungen oder niedrig qualifizierten Jobs, etwa im Dienstleistungssektor oder im Bereich Hauswirtschaft. Teilzeitarbeit ist häufig Folge von familiären (Kinder-) Betreuungsverpflichtungen sowie kulturellen

Rollenverständnissen. Diese Beschäftigungsformen bieten jedoch oft keine langfristige Karriereperspektive und sichern nur ein geringes Einkommen. Das mittlere Nettojahreseinkommen von Drittstaatsangehörigen, zu denen auch Frauen mit Fluchthintergrund zählen, war 2023 um 22% (25.939€ vs. 33.424 €) niedriger, als das von Österreicher:innen (Statistik Austria, 2025; Baumgartner et al., 2023).

Altersanteil

Das Alter beeinflusst stark die Arbeitsmarktteilnahme. Jüngere Frauen (ab 25 Jahre) und Frauen in mittlerem erwerbsfähigem Alter (bis 44 Jahre) sind meist besser integriert, verbunden mit höherer Flexibilität und Sprachkompetenz. Ältere Frauen (ab 45 Jahre) dagegen haben schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt und auf Weiterbildung und Weiterqualifikation (Baumgartner et al., 2023; Baumgartner/Röttger, 2025).

Tabelle 2 zeigt auf Grundlage der verfügbaren Daten Bildung, Aufenthaltsdauer, Beschäftigungsform und Alter der erwerbstätigen geflüchteten Frauen (Statistik Austria, 2025, Baumgartner et al., 2023). Zur besseren Veranschaulichung wurden Erläuterungen hinzugefügt.

Tabelle 2 Bildung, Aufenthaltsdauer, Beschäftigungsform und Alter der erwerbstätigen geflüchteten Frauen

Faktor	Kategorien	Erwerbstätigenquote (%)	Erläuterung
Bildung	Hochschulabschluss/ Berufsausbildung	38	Höhere Bildung erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt durch bessere Qualifikation
Bildung	Niedriges Bildungsniveau (Pflichtschule oder weniger)	28	Geringe Qualifikation erschwert die Arbeitsmarktintegration
Aufenthaltsdauer	< 8 Jahre	19	Anfangs geringe Erwerbschancen durch sprachliche Barrieren
Aufenthaltsdauer	> 8 Jahre	38	Erwerbsquote steigt mit längerer Aufenthaltsdauer und Integrationsmaßnahmen
Alter	< 25 Jahre	35	Jüngere Frauen haben bessere Chancen auf

Faktor	Kategorien	Erwerbstätigenquote (%)	Erläuterung
			Integration, insbesondere bei Bildungs- und Berufsabschluss
Alter	25-44 Jahre	34	Durchschnittsalter mit mehr (Kinder-) Betreuungsverpflichtungen, etwas geringere Erwerbsquote
Alter	> 44 Jahre	28	Ältere Frauen haben die niedrigsten Erwerbschancen, Betreuungsverpflichtungen
Beschäftigungsform	Vollzeit	47	Bietet bessere Karriere- und Einkommensperspektiven
Beschäftigungsform	Teilzeit und geringfügig erwerbstätig	53	Wegen familiärer Belastungen und kultureller Rollenbilder häufig, oft mit niedriger sozialer Absicherung

Quelle Statistik Austria, 2025, Baumgartner et al., 2023, eigene Darstellung

Diese Daten verdeutlichen die spezifischen Herausforderungen und Ungleichheiten bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen aus den Hauptherkunftsländern Afghanistan, Syrien und Irak, deren Erwerbstätigenquote von 24,3% besonders niedrig ist. Dies lässt sich unter anderem durch die spezifischen Herausforderungen dieser Gruppen wie eingeschränkte Verwertbarkeit vorhandener Bildungsabschlüsse, mangelnde Deutschkenntnisse und besondere Belastungen durch Sorgearbeit und fehlende Kinderbetreuung erklären.

3.1.3 Perspektiven von Arbeitgeber:innen

Unternehmen in Österreich zeigen eine zunehmende Sensibilisierung für die Integration geflüchteter Frauen, verfügen jedoch häufig noch über Unsicherheiten in der praktischen Umsetzung. Arbeitgeber:innen erkennen zwar das Arbeitskräftepotenzial dieser Gruppe – insbesondere in Branchen mit Arbeits- und Fachkräftemangel wie Pflege, Gastronomie oder Handel (Baumgartner et al., 2023; Linder et al., 2020) – ihre Offenheit wird jedoch durch Zweifel an Qualifikationen, Sprachkompetenzen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen eingeschränkt (Perchinig/Perumadan, 2022).

Viele Betriebe schätzen die Chancen, die interkulturelle Vielfalt bietet, befürchten jedoch zugleich erhöhten Einarbeitungsaufwand, unzureichende Deutschkenntnisse oder mögliche kulturelle Missverständnisse am Arbeitsplatz. Zusätzlich besteht ein Informationsdefizit über die rechtlichen Möglichkeiten beim Arbeitsmarktzugang, da Asylwerberinnen sowie asyl- und subsidiär Schutzberechtigte oft fälschlicherweise als gleichgestellt angesehen werden. Diese Unsicherheiten erschweren Unternehmen die Beschäftigung geflüchteter Frauen und erhöhen bestehende Hemmschwellen (AMS, 2024).

3.2 Erfolgsfaktoren und Barrieren

3.2.1 Mechanismen fördernder Arbeitsmarktintegration

Die Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt wird maßgeblich durch gezielte Fördermechanismen unterstützt. Sprachförderung spielt dabei eine zentrale Rolle: Gute Deutschkenntnisse erhöhen die Chancen auf Beschäftigung signifikant (Bundeskanzleramt, 2023).

Bildung und Ausbildung, vor allem, wenn sie anerkannte österreichische Abschlüsse beinhalten, erhöhen die Erwerbsmöglichkeiten nachhaltig. Frauen mit tertiärer Bildung oder ersten österreichischen Qualifikationen erzielen bessere Integrationschancen, trotz der häufigen Diskrepanz zwischen formalen Qualifikationen und tatsächlich ausgeübten Berufen (Baumgartner et al., 2023). Darüber hinaus spielen familiäre Unterstützungsnetzwerke und die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle. Angebote zur Kinderbetreuung entlasten Frauen von Sorgearbeit und schaffen Freiräume für Qualifizierung und Erwerbstätigkeit (Kohlenberger et al., 2021).

Projekte, die Sprachkurse mit beruflicher Qualifizierung verknüpfen, haben sich als besonders effektiv erwiesen. Ein Beispiel ist die Kombination von Sprachförderung mit beruflicher Ausbildung bzw. Lehrwerkstätten, die sowohl den Spracherwerb als auch praktische Kompetenzen stärken. Mentoring-Programme und Netzwerke, zum Beispiel durch Peer-Begleitung oder „Sprach-Buddies“ aus der Mehrheitsgesellschaft, fördern die soziale Integration und erleichtern den Zugang zu Informations- und Arbeitsmarktressourcen (Perchinig/Perumadan, 2022). Auch die intensive Kooperation mit Unternehmen ist ein Erfolgsfaktor, um Praktika, Ausbildungsstellen und Jobs zu vermitteln. In Wien unterstützen unterschiedliche Projekte gezielt geflüchtete Frauen dabei, ihre Kompetenzen sichtbar zu machen, Selbstvertrauen zu stärken und genderspezifische Hindernisse abzubauen.

Förderliche betriebliche Maßnahmen umfassen interne Integrationsprogramme, die auf sprachliche Unterstützung, interkulturelle Sensibilisierung und Mentoring setzen. Einige größere Unternehmen bieten spezielle Einarbeitungsprogramme oder Partnerschaften mit arbeitsmarktpolitischen und sozialen Träger:innenorganisationen an, die gezielt geflüchtete Frauen begleiten und unterstützen. Die Förderung durch Unternehmen ist auch zunehmend geprägt durch das Bewusstsein um gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility) und die Chance, vom Potenzial einer diversen Belegschaft zu profitieren. Dies betrifft etwa verbesserte Kund:innenorientierung, Innovationskraft und ein positives Firmenimage (Baumgartner et al., 2023; Linder et al., 2020).

3.2.2 Barrieren der Arbeitsmarktintegration

Trotz dieser förderlichen Faktoren bestehen erhebliche Barrieren. Diskriminierung, ausgehend von Vorurteilen gegenüber Herkunft, Religion und Geschlecht, erschwert den Zugang zu vielen Arbeitsfeldern. Institutionelle Hindernisse umfassen langwierige und undurchsichtige Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse sowie unzureichende Berücksichtigung non-formaler Kompetenzen (Perchinig/Perumadan, 2022).

Kulturelle Erwartungen und traditionelle Geschlechterrollen in den Herkunftsfamilien limitieren oft die Möglichkeiten zur beruflichen Integration. Frauen übernehmen überproportional die Verantwortung für Haus- und Sorgearbeit, was ihre zeitliche Verfügbarkeit und Mobilität einschränken. Verstärkend kommt hinzu, dass Kinderbetreuungsangebote häufig unzureichend sind, was Teilzeitarbeit und geringqualifizierte Tätigkeiten fördert, aber auch langfristige Erwerbshemmnisse schafft (Kohlenberger et al., 2021; Baumgartner et al., 2023). Die psychische Belastung durch Fluchterfahrungen – verbunden mit gesundheitlichen Einschränkungen und chronischem Stress – wirken sich zusätzlich hemmend auf die berufliche Eingliederung aus (Kohlenberger et al., 2021).

Auch auf betrieblicher Ebene bestehen trotz positiver Ansätze weiterhin grundlegende Herausforderungen. Der Rekrutierungsprozess ist häufig von Unsicherheiten bei der Bewertung ausländischer Qualifikationen und der Einschätzung tatsächlicher Berufserfahrung geprägt (Perchinig/Perumadan, 2022). Sprachliche Defizite, fehlende Nachweise sowie unterschiedliche kulturelle Kommunikationsmuster erschweren zusätzlich die Auswahl geeigneter Kandidatinnen aus der Gruppe geflüchteter Frauen. Darüber hinaus bestehen Vorbehalte hinsichtlich möglicher Fehlzeiten, etwa aufgrund gesundheitlicher Belastungen oder (Kinder-) Betreuungspflichten. Die Sorge vor erhöhtem Einarbeitungsaufwand führt nicht selten zu einer Präferenz für Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund. Zudem führen sichtbare

religiöse Merkmale wie das Tragen eines Kopftuchs häufig zu negativen Zuschreibungen und Benachteiligungen im Bewerbungsprozess. Gleichzeitig fehlt es oft an Erfahrungswissen, wie die Prozessgestaltung möglichst inklusiv und effizient gestaltet werden kann (Perchinig/Perumadan, 2022; Linder et al. 2020).

Organisatorische Barrieren resultieren aus mangelnder Transparenz und Informationen über den Arbeitsmarkt sowie fehlender sozialer Netzwerke, die als „Brücken“ zu Arbeitsmöglichkeiten fungieren. Zudem zeigen Arbeitgeber:innen teilweise Unsicherheiten im Umgang mit geflüchteten Frauen: Viele kennen die rechtlichen Regelungen zur Beschäftigung von Geflüchteten nicht ausreichend, was zu Unsicherheiten führt, da Asylwerber:innen eine Beschäftigungsbewilligung benötigen, während Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte freien Marktzugang haben – Unterschiede, die oft verwechselt werden. Die Unternehmen befürchten bürokratische Hürden wie die AMS-Arbeitsmarktprüfung (Priorisierung von Inländer:innen) oder Strafen bei unzulässiger Beschäftigung, inklusive Bußgelder für Sozialbetrug und Lohndumping. (Perchinig/Perumadan, 2022, Bundeskanzleramt Expertenrat für Integration, 2024).

Wien fungiert als zentraler Aufenthaltsort für mehr als die Hälfte der geflüchteten Frauen in Österreich, was zu einer Konzentration von Herausforderungen führt. Trotz dichten sozialen Netzwerken – die Unterstützung bieten, aber auch Abhängigkeiten verstärken – ist die Erwerbstätigenquote in Wien besonders niedrig im Vergleich zu anderen Bundesländern. Dies resultiert aus sozialer Segregation in bestimmten Vierteln, begrenzten Aufstiegschancen durch geringqualifizierte Jobs sowie hoher Betreuungsverantwortung für Kinder und Familie. Sprachliche Barrieren sowie hohe Wohnungskosten verstärken die Herausforderungen durch zusätzliche Belastungen (Bundeskanzleramt Expertenrat für Integration, 2024).

Diese genannten Erfolgsfaktoren und Barrieren verdeutlichen die multidimensionalen Herausforderungen und Potenziale bei der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Ein ganzheitlicher Ansatz der Sprachförderung, Qualifizierung, Mentoring, familienfreundliche Strukturen sowie eine Neuverteilung der Care-Arbeit im Familienkontext und Sensibilisierung der Arbeitgeber:innen umfasst, ist dafür zentral (Perchinig/Perumadan, 2022; Linder et al., 2020; Baumgartner et al., 2023). Die vorliegenden Daten machen zugleich bestehende sozioökonomische Ungleichheiten sichtbar und unterstreichen die Notwendigkeit langfristiger, zielgerichteter Unterstützungsmaßnahmen, um die Arbeitsmarktsituation von Frauen mit Fluchthintergrund nachhaltig zu stärken. Viele Unternehmen wünschen sich mehr Unterstützung seitens der Arbeitsmarktpolitik, etwa durch gezielte

Weiterbildungsangebote, individuelle Beratungen und eine Verbesserung der Sichtbarkeit der Kompetenzen geflüchteter Frauen (AMS, 2024).

3.3 Forschungsschwerpunkte mit Bedarf an theoretischer und methodischer Vertiefung

Obwohl die Forschung zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich in den letzten Jahren Fortschritte gemacht hat, bestehen weiterhin Wissenslücken. Insbesondere fehlen umfassende Langzeitstudien, die die Integration über mehrere Jahre hinweg begleiten und Veränderungen in Erwerbsverläufen, Lebenslagen und Einstellungen erfassen (Kohlenberger et al., 2021). Die heterogene Zusammensetzung der Gruppe geflüchteter Frauen – etwa hinsichtlich Herkunft, Bildungsniveau, Familienstand und Fluchtgeschichte – wird in der Forschung noch unzureichend differenziert, wodurch spezifische Bedarfe wenig sichtbar sind (Baumgartner et al., 2023).

Ein weiterer blinder Fleck liegt im Zusammenspiel von psychischer Gesundheit, sozialer Teilhabe und Arbeitsmarktintegration. Psychosoziale Belastungen infolge von Fluchttraumata und sozialer Isolation werden bisher nur punktuell als hemmende Faktoren berücksichtigt (Perchinig/ Perumadan 2022; Kohlenberger et al., 2021). Zudem gibt es wenige vergleichende Studien, die unterschiedliche regionale und institutionelle Rahmenbedingungen systematisch gegenüberstellen und deren Einfluss auf individuelle Integrationsverläufe analysieren (AMS, 2024).

Die empirische Erfassung der Arbeitsmarktintegration ist mit methodischen Schwierigkeiten verbunden. Quantitative Datenquellen, wie offizielle Statistiken oder Erhebungen, stoßen an Grenzen, da sie oft keine detaillierten Informationen zu Anerkennungen von Qualifikationen, informellen Beschäftigungen oder prekärer Erwerbssituation bieten (Statistik Austria, 2024). Qualitative Studien sind zum Teil auf kleine Stichproben mit begrenzter Repräsentativität angewiesen. Zudem ist die Rekrutierung von geflüchteten Frauen für Studien herausfordernd, da viele Betroffene schwer erreichbar sind oder aus kulturellen und sprachlichen Gründen nur eingeschränkt teilnehmen. Unterschiedliche Definitionen von Beschäftigung und Erwerbssituation erschweren zudem den Vergleich und die Aggregation von Ergebnissen.

Die bestehende Forschung, darunter die FARIM-Studie (Perchinig/Perumadan 2022), zeigt, dass geflüchtete Frauen in Österreich trotz hoher Beschäftigungsambitionen im Vergleich

zu Männern schlechter in den Arbeitsmarkt integriert sind. Die Studien heben verschiedene überschneidende Faktoren hervor, die diese Situation erschweren, wie etwa institutionelle Hindernisse, mangelnde Anerkennung von Qualifikationen und geschlechtsspezifische Herausforderungen. Jedoch fokussieren diese Untersuchungen vorwiegend auf die Erfahrungen der geflüchteten Frauen selbst und enthalten keine dezidierten Studien aus der Perspektive der Unternehmen. Ähnlich weisen Linder et al. (2020) darauf hin, dass bislang nur vereinzelte Hinweise und fragmentarische Informationen zur Integration geflüchteter Frauen aus Unternehmenssicht verfügbar sind. Eine umfassende Analyse oder systematische Studien, die Unternehmensperspektiven explizit behandeln, fehlen demnach weitgehend. Damit besteht eine Forschungslücke, die eine vertiefte Berücksichtigung der Unternehmenssicht und deren Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen erforderlich macht.

Diese Erkenntnisse verdeutlichen, dass sich die Forschung zur Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt bisher vor allem auf die Situation der geflüchteten Frauen konzentrierte, die Unternehmen aber bisher wenig im Fokus standen. Eine zukünftig stärkere Einbindung der Unternehmensperspektive könnte hier wichtige Impulse liefern.

Implikationen für Politik und Praxis

Für die Politik ergeben sich wichtige Handlungsempfehlungen aus den bereits vorhandenen Forschungsergebnissen. Zentrale Forderungen sind der Ausbau geschlechterspezifischer Integrationsangebote, die insbesondere Betreuungsbedarfe, Sprachförderung und berufliche Qualifikation in einem kohärenten System verbinden (Baumgartner et al., 2023). Förderprogramme sollten stärker auf die Vielfalt der geflüchteten Frauen eingehen und kultursensible, niedrighschwellige Zugänge gewährleisten.

Verbesserte Koordination zwischen verschiedenen Akteur:innen – Sozial-, Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen sowie Unternehmen – ist notwendig, um Doppelstrukturen und Brüche in Förderverläufen zu vermeiden (Perchinig/Perumadan, 2022). Zudem bedarf es verstärkter Sensibilisierung und Unterstützung für Arbeitgeber:innen, um Vorurteile abzubauen und die Beschäftigung geflüchteter Frauen zu erleichtern (AMS, 2024).

Aus der Praxis zeigt sich, dass Empowerment-Ansätze, die Selbstwirksamkeit und Netzwerkbildung fördern, wichtige Ergänzungen sind, um die Motivation und das Durchhaltevermögen der Frauen zu stärken (Kohlenberger et al., 2021). Schließlich ist eine kontinuierliche Evaluierung von Programmen essenziell, um Wirksamkeit zu überprüfen und Best Practice weiterzuentwickeln.

Diese kritische Reflexion verdeutlicht, dass die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich ein komplexer, vielschichtiger Prozess ist, der weitere vertiefte Forschung und zielgerichtete politische Maßnahmen erfordert, um nachhaltige und inklusive Teilhabe zu ermöglichen. In dem Sinne sollen praxisrelevante Erkenntnisse gewonnen werden, aus denen sich Maßnahmen/Handlungsoptionen für die Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt ableiten lassen.

Das Kapitel unterstreicht, dass Arbeitgeber:innen eine Schlüsselrolle in der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen einnehmen, jedoch noch mit Informationsdefiziten, strukturellen Unsicherheiten und kulturellen Barrieren kämpfen. Eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Arbeitsmarktinstitutionen und sozialen Organisationen ist entscheidend, um Hemmnisse abzubauen und nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu fördern. Wie auch die Zusammenschau der geringen Anzahl an verfügbaren Studien zu diesem speziellen Thema zeigt, kann hier noch ein weiterer Forschungsbedarf abgelesen werden.

4 Methodik und Zielsetzung der praxisnahen Fallstudienanalyse

Ein Schwerpunkt dieser Analyse liegt darauf, die Perspektive nicht allein auf die geflüchteten Frauen zu richten, sondern auch die Sichtweisen und Praktiken von Unternehmen einzubeziehen. Dadurch wird ein doppelter Analysefokus möglich: Zum einen wird nachvollzogen, wie geflüchtete Frauen ihre Arbeitsmarktintegration erleben und gestalten; zum anderen wird untersucht, wie Arbeitgeber:innen diese Integrationsprozesse wahrnehmen, fördern oder gegebenenfalls behindern. Im Mittelpunkt steht die Analyse der strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen, die den Zugang dieser Zielgruppe zum Arbeitsmarkt beeinflussen. Sowohl förderliche Faktoren als auch bestehende Barrieren werden identifiziert, um die erfolgreiche Integration in Beschäftigung, Qualifizierung und Weiterbildung zu unterstützen. Ziel ist es, praxisrelevante Erkenntnisse zu gewinnen, die als Grundlage für die Entwicklung gezielter Maßnahmen dienen, um die Arbeitsmarktchancen geflüchteter Frauen zu verbessern und ihnen eine stabile berufliche Teilhabe zu ermöglichen. Gleichzeitig sollen Handlungsbedarfe aufgezeigt und Vermittlungsarbeit praxisnah untersucht werden.

Handlungsleitende Analysefragen

- Welche zentralen Faktoren lassen sich aus Sicht von Frauen mit Fluchthintergrund identifizieren, die eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt fördern oder behindern?
- Welche zentralen Faktoren lassen sich aus Sicht von Unternehmen identifizieren, die eine erfolgreiche Integration von Frauen mit Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt fördern oder behindern?
- Wie müssten arbeitsmarktrelevante Maßnahmen gestaltet sein, um die Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt zu fördern?
 - Wie können diese Aspekte für die Konzeption und Gestaltung von arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen genutzt werden?
 - Welche Empfehlungen lassen sich ableiten?

Im Zentrum des methodischen Vorgehens stehen qualitative Erhebungsverfahren, die aufgrund ihres interpretativen Charakters besonders geeignet sind, komplexe Wahrnehmungs- und Entscheidungsprozesse abzubilden. Zu diesem Zweck wurden zunächst

leitfadengestützte Expertinnen-Interviews mit Beraterinnen/Trainerinnen und Unternehmensvertreter:innen durchgeführt, um unterschiedliche Perspektiven aus der Praxis zu erfassen und zentrale Themenfelder zu identifizieren. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen der thematischen Eingrenzung und fokussierten Ausgestaltung der anschließenden Fokusgruppen mit geflüchteten Frauen. In diesen moderierten Gruppendiskussionen wurden deren Erfahrungen, Einschätzungen und Bedürfnisse vertieft beleuchtet.

Damit ein umfassendes Bild der Arbeitsmarktintegrationsprozesse entsteht, wurden Personen aus verschiedenen Projekten bei ABZ*AUSTRIA (2025) ausgewählt. Die Projekte richten sich an geflüchtete Frauen mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen – etwa im Bereich Alphabetisierung, Kompetenzfeststellung mit anschließender Qualifizierung oder gezielter Arbeitsvermittlung. Diese Vielfalt ermöglicht es, sowohl strukturelle als auch individuelle Herausforderungen und Erfolgsfaktoren sichtbar zu machen und die unterschiedlichen Wege der Arbeitsmarktintegration abzubilden.

Das Projekt **ABZ*Brücken zur Bildung** hat die Alphabetisierung in der Erstsprache und Deutsch sowie die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt zum Ziel. Die Dauer des Angebots beträgt maximal 19 Wochen. Die Inhalte umfassen das Lesen und Schreiben in beiden Sprachen, individuelle Coachings zur Überwindung von Lernblockaden sowie die Vorbereitung auf die ÖSD- oder Integrationsprüfung (ab Niveau A1). Zudem umfasst das Projekt eine Berufsorientierung und die Perspektivenplanung für die Zeit nach Kursende.

Mit dem **ABZ*Startraum Wien für Frauen** wird die Arbeitsmarktintegration und der Zugang zu Ausbildungen für geflüchtete Frauen ab 18 Jahren unterstützt. Das Projekt dauert maximal vier Monate. Die Inhalte konzentrieren sich auf die Kompetenzfeststellung (formal und informell), die Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie auf Empowerment, die Entstereotypisierung und Bewerbungstrainings. Zusätzlich bietet das Projekt Bildungsberatung und Perspektivenplanung.

Das Projekt **ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit** verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und erstreckt sich über einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten. Es bietet individuelles Case Management, Workshops zur Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit, die Förderung der mündlichen Ausdrucksfähigkeit sowie den Aufbau von Netzwerken und berufliche Orientierung.

4.1 Auswahl der Expertinnen (Beraterinnen/Trainerinnen), Unternehmensvertreter:innen und Fokusgruppenteilnehmerinnen

Die Auswahl der Expertinnen, Unternehmensvertreter:innen sowie der an den Fokusgruppen teilnehmenden geflüchteten Frauen wurde sorgfältig und zielgerichtet getroffen. Dabei standen die jeweiligen Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden für die spezifischen Fragestellungen im Mittelpunkt. Die Auswahl erfolgte unter Berücksichtigung von Engagement und Expertise, um ein breites Spektrum an Perspektiven für die Analyse zu schaffen. Diese gezielte Auswahl sichert die Qualität der erhobenen Daten und gewährleistet, dass die gewonnenen Erkenntnisse praxisnah und fundiert sind. In den folgenden Abschnitten wird der Auswahlprozess für die jeweiligen Gruppen detailliert dargestellt und begründet.

Die Datenerhebungen wurden im Raum Wien durchgeführt. Diese Entscheidung beruht einerseits auf dem signifikanten Anteil geflüchteter Frauen, die in der Hauptstadt leben, andererseits auf der Zugänglichkeit zu den genannten Zielgruppen – geflüchtete Frauen, Träger:innenorganisation sowie Unternehmen. Gleichzeitig bietet Wien als Untersuchungsraum aufgrund seiner vielfältigen Arbeitsmarktstruktur, der großen Branchenbreite und der ausgeprägten politischen sowie zivilgesellschaftlichen Unterstützung für Integrationsmaßnahmen ein besonders geeignetes Umfeld.

Das Wiener Fallbeispiel erlaubt es, die komplexen Wechselwirkungen zwischen individuellen Integrationsverläufen, institutionellen Rahmenbedingungen und betrieblichen Integrationsstrategien detailliert zu betrachten. Die hier gewonnenen Erkenntnisse können anschließend als Grundlage für die Formulierung übertragbarer Empfehlungen dienen, die über den Wiener Kontext hinaus auf andere Regionen Österreichs angewendet werden können. Ziel ist es, durch diese Analyse praxisorientierte Erkenntnisse zu generieren, die sowohl die individuelle Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen als auch die betriebliche und gesellschaftliche Integration nachhaltig zu verbessern in der Lage sind.

4.1.1 Expertinnen aus dem Bereich Beratung und Training bei ABZ*AUSTRIA

Diese Gruppe besteht aus Fachkräften, die im Kontext von laufenden und abgeschlossenen arbeitsmarktpolitischen Projekten von ABZ*AUSTRIA tätig sind und über unmittelbare Praxiserfahrung in der Beratung, Begleitung und Qualifizierung geflüchteter Frauen verfügen. Ihre Expertise ermöglicht eine vertiefte Analyse der individuellen und strukturellen

Herausforderungen, die in der Beratungspraxis sichtbar werden, ebenso wie eine Einschätzung der Wirksamkeit bestehender Maßnahmen. Die Einbindung dieser Expertinnen dient der Reflexion und Weiterentwicklung förderpolitischer und pädagogischer Ansätze auf Basis empirisch fundierter Erkenntnisse.

Qualitatives Erhebungsinstrument: Expertinneninterviews Beraterinnen/Trainerinnen

Im Zeitraum Ende Juni bis Anfang Juli 2025 wurden leitfadenbasierte Interviews mit fünf internen ABZ*Expertinnen durchgeführt. Die Befragten setzen sich zusammen aus drei Beraterinnen/Trainerinnen, einer Projektleitung sowie einer Unternehmenskontakterin. Diese Frauen verfügen über langjährige und vielfältige Erfahrung im Themenfeld Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen und wurden gezielt für eine differenzierte und fundierte Betrachtung ausgewählt. Die für die Interviews ausgewählten Mitarbeiterinnen der arbeitsmarktpolitischen Projekte ABZ*Brücken zur Bildung, ABZ*Startraum Wien und ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit bei ABZ*AUSTRIA zeichnen sich durch ihre eigene Flucht- oder Migrationsbiografie aus, wodurch sie über persönliche Erfahrungen und ein tiefes kulturelles Verständnis verfügen und aufgrund ihrer professionellen Tätigkeit im Rahmen der genannten Projekte gute Einblicke in Bedarfslagen geflüchteter Frauen auf den Weg in den österreichischen Arbeitsmarkt haben.

Die Interviews dauerten jeweils zwischen 30 und 60 Minuten und wurden von L&R Sozialforschung durchgeführt. L&R Sozialforschung hat die Durchführung der Fallbeispiele begleitet, um hier einen externen Blick einzubringen. Der Leitfaden wurde so gestaltet, dass er strukturierte offene Fragen enthielt, um durch ihre einschlägige fachliche Expertise den Expertinnen die Möglichkeit zu geben, ihre vielfältigen Erfahrungen und differenzierten Einschätzungen einzubringen, während gleichzeitig eine konsistente Vergleichbarkeit der Aussagen gewährleistet wird. Die Auswertung erfolgte nach wissenschaftlichen Standards der qualitativen Inhaltsanalyse. Die Strukturierung der Inhalte ermöglicht es, zentrale Themen herauszuarbeiten, welche die fundierte Expertise und die unterschiedlichen Perspektiven der Befragten widerspiegeln. Die Ergebnisse geben einen tiefgehenden Einblick in das Untersuchungsfeld und bilden eine wesentliche Grundlage für die weitere Analyse, die Eingrenzung der Themenschwerpunkte bei den Fokusgruppeninterviews und die Handlungsempfehlungen.

Der Fokus der durchgeführten Interviews mit Expertinnen lag auf deren Perspektiven und Erfahrungen im Umgang mit Frauen mit Flucht- oder Migrationshintergrund sowie deren Vermittlungstätigkeit zur Integration in den Arbeitsmarkt. Ziel dieser Befragungen ist es, vertiefte Erkenntnisse zu den Erfahrungen, Herausforderungen und dem

Unterstützungsbedarf rund um die Beschäftigung geflüchteter Frauen aus Sicht der Expertinnen zu gewinnen. Insbesondere sollen sowohl Chancen als auch Hindernisse für die nachhaltige Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt identifiziert und verstanden werden.

Die Expertinnen bringen dabei unterschiedliche Blickwinkel und fundierte Fachkenntnisse ein, die es ermöglichen, ein umfassendes Bild der aktuellen Situation zu zeichnen. Die Interviews fokussieren darauf, spezifische Barrieren wie etwa Sprachdefizite, kulturelle Herausforderungen, familiäre Rollenbilder oder gesundheitliche Belastungen ebenso zu beleuchten wie notwendige Unterstützungsangebote, die eine gelingende Arbeitsmarktintegration fördern. Dabei wird auch die Bedeutung individueller Integrationspfade und die Rolle sozialer Netzwerke angesprochen.

4.1.2 Unternehmen, die geflüchtete Frauen beschäftigen oder beschäftigt haben

Diese Zielgruppe umfasst Betriebe unterschiedlicher Branchen und Größen, die bereits praktische Erfahrungen in der Anstellung von Frauen mit Fluchthintergrund gesammelt haben oder aktuell Beschäftigungsverhältnisse für diese Zielgruppe anbieten. Durch die Einbindung dieser Unternehmen sollen praxisnahe Erkenntnisse über Integrations- und Qualifizierungsstrategien, Herausforderungen im betrieblichen Alltag sowie erfolgreiche Ansätze der Zusammenarbeit gewonnen werden. Dabei gilt besonderes Interesse den Faktoren, die eine nachhaltige berufliche Integration fördern, wie beispielsweise innerbetriebliche Unterstützungssysteme, flexible Arbeitsmodelle oder interkulturelle Sensibilisierung.

Qualitatives Erhebungsinstrument: Interviews Unternehmensvertreter:innen

Anfang Juli bis Anfang September 2025 wurden leitfadenbasierte Interviews mit fünf Vertreter:innen aus unterschiedlichen Unternehmen durchgeführt, die zuvor gezielt aufgrund ihres Engagements und ihrer Erfahrungen in früheren Projekten zur Arbeitsmarktintegration in Zusammenarbeit mit ABZ* AUSTRIA ausgewählt wurden. Die befragten Personen repräsentieren branchenspezifisch folgende Bereiche: Produktion/Verkauf (Bäckerei), Hotellerie/Gastronomie, Reinigung sowie Einzelhandel (Lebensmittel).

Die ausgewählten Unternehmen, die an den Interviews beteiligt waren, repräsentieren neben unterschiedlichen Branchen auch verschiedene Unternehmensgrößen mit hoher Diversität in der Belegschaft. Im Bereich Produktion/Verkauf (Großunternehmen) handelt es sich um eine Bäckerei mit rund 80 Filialen in Wien und Umgebung und etwa 1500

Mitarbeitenden, von denen circa 85% einen Migrationshintergrund haben; eine genaue Angabe zum Fluchthintergrund liegt nicht vor.

Des Weiteren wurde ein mittelständisches Hotel in der Wiener Innenstadt mit 80 Zimmern und 36 Mitarbeitenden mit einem Migrationsanteil von rund 80 % befragt. Unter den Mitarbeiter:innen befinden sich zwei Frauen und ein Mann mit Fluchthintergrund.

Im Bereich Reinigung, vertreten durch ein kleines bis mittleres Unternehmen in Wien und Niederösterreich mit 65 Mitarbeitenden, sind alle Beschäftigten inklusive der Geschäftsleitung migrantisch geprägt, etwa 45% davon haben einen Fluchthintergrund; zwei Drittel dieser Gruppe sind Frauen. Zusätzlich ist ein Großunternehmen im Bereich Reinigung mit 1500 Mitarbeitenden an 23 Standorten in ganz Österreich vertreten, dessen Belegschaft 40 verschiedene Nationalitäten umfasst. Innerhalb der Büroreinigung sind 90% der Mitarbeitenden Frauen mit Migrationshintergrund, etwa 35% davon mit Fluchthintergrund. Die Hausreinigung ist dagegen eine Männerdomäne mit 100% männlichen Beschäftigten, von denen etwa 90% einen Migrationshintergrund aufweisen.

Im Einzelhandel Lebensmittel (Großunternehmen) mit über 4.000 Filialen in Europa, davon 220 in Österreich, zeigt die Belegschaft ebenso eine signifikante Vielfalt – rund 72% der Mitarbeitenden haben einen Migrationshintergrund. Hier liegen jedoch keine genauen Angaben zu Fluchthintergrund vor.

Die Interviews dauerten jeweils zwischen 30 und 45 Minuten und wurden von ABZ* AUSTRIA selbst durchgeführt. Ziel der Befragung war es, praxisnahe Einsichten aus der Perspektive der Unternehmen zu gewinnen, um Chancen und Herausforderungen bei der Integration von geflüchteten Frauen und Migrant:innen in den Arbeitsmarkt besser zu verstehen. Die gezielte Auswahl der Interviewpartner:innen gewährleistet eine fundierte qualitative Datengrundlage, die direkt aus der betrieblichen Praxis stammt und somit wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung von Integrationsangeboten liefert.

Die Perspektiven der Unternehmen auf die Beschäftigung geflüchteter Frauen sollen zeigen, dass diese Thematik mit spezifischen Herausforderungen verbunden ist, aber auch bedeutende Chancen bietet.

4.1.3 Frauen mit Fluchthintergrund bei ABZ* AUSTRIA

Diese Zielgruppe umfasst weibliche Personen im erwerbsfähigen Alter, die aufgrund von Verfolgung, Krieg, Gewalt oder anderen schwerwiegenden Gefahren ihr Herkunftsland verlassen und in Österreich Schutz gesucht haben. Dazu zählen Frauen,

- die einen Asylantrag gestellt und in Österreich einen anerkannten Flüchtlingsstatus oder subsidiären Schutz erhalten haben,
- sowie jene, die im Rahmen des Familiennachzugs nach Österreich gekommen sind.

In inhaltlicher Hinsicht konzentriert sich die Analyse auf Frauen aus dem arabischen und asiatischen Raum, insbesondere aus Syrien, Irak, Iran und Afghanistan. Diese Fokussierung orientiert sich an den in Österreich zahlenmäßig bedeutendsten Herkunftsländern geflüchteter Personen und berücksichtigt zugleich die spezifischen kulturellen, sozialen und arbeitsmarktrelevanten Herausforderungen von Frauen aus diesen Regionen.

Qualitatives Erhebungsinstrument: Fokusgruppen Frauen

Die Zielgruppe der Fokusgruppen ergibt sich aus drei zentralen Projekten von ABZ* AUSTRIA, die geflüchtete Frauen gezielt unterstützen und fördern.

Aus den drei Projekten ABZ*Brücken zur Bildung, ABZ*Startraum Wien für Frauen und ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit wurde die Zielgruppe der geflüchteten Frauen für die Fokusgruppen rekrutiert, womit ein breites Spektrum an Bedarfen, Kompetenzen und Integrationswegen abgedeckt wird.

Die sieben Fokusgruppen setzen sich aus insgesamt 51 teilnehmenden geflüchteten Frauen zusammen, die eine große Heterogenität hinsichtlich Alter und beruflicher Erfahrung aufweisen. Das Alter der Teilnehmenden reicht von 25 bis 62 Jahren. Knapp 46% der Frauen haben berufliche Erfahrung gesammelt. Die Dauer der Beschäftigung variiert dabei stark, von 1 Monat bis zu 26 Jahren; einerseits im Herkunftsland andererseits haben 17% auch in Österreich gearbeitet. Die beruflichen Tätigkeiten in Österreich umfassen verschiedene Bereiche im niedrig qualifizierten Bereich in Branchen wie Einzelhandel (Lebensmittel, Bäckerei), Produktion, Gastronomie und Reinigung. Keine der Frauen hatte eine Vollzeitbeschäftigung; die Stundenanstellungen der Teilzeitbeschäftigungen lässt sich auf 20-28 Stunden begrenzen. 54% der Frauen haben noch nie gearbeitet.

49 der 51 Teilnehmenden haben Kinder; davon sorgen 37 Frauen für Kinder im Kindergarten- oder Schulalter (Primarstufe). Von Frauen, die schon lange in Österreich wohnen und

deren Kinder hier geboren wurden, studieren vier Kinder. Laut Angaben der Frauen zu älteren Kindern, sind diese derzeit entweder beschäftigt, arbeitslos oder befinden sich in einer Ausbildung. Diese vielfältige Zusammensetzung der Fokusgruppen spiegelt die unterschiedlichen Lebens- und Integrationssituationen der geflüchteten Frauen wider und ermöglicht eine umfassende Betrachtung ihrer Bedürfnisse und Herausforderungen.

Tabelle 3 Überblick über die Fokusgruppen und die Teilnehmenden

Fokusgruppe	Anzahl Teilnehmerinnen	Herkunftsländer TN in absoluten Zahlen	ABZ*Projekt
1	8	Syrien (7) Irak (1)	Brücken zur Bildung
2	8	Syrien (4) Irak (4)	Brücken zur Bildung
3	6	Syrien (6)	Brücken zur Bildung
4	7	Syrien (3) Afghanistan (1) Iran (3)	Startraum Wien
5	8	Afghanistan (5) Iran (1) Irak (2)	Startraum Wien
6	7	Syrien (4) Afghanistan (2) Iran (1)	Perspektive Lernen und Arbeit
7	7	Syrien (3) Afghanistan (2) Iran (2)	Perspektive Lernen und Arbeit

Quelle eigene Darstellung

5 Ergebnisse der praxisnahen Fallstudienanalyse

5.1 Expertinnen-Interviews Beraterinnen/Trainerinnen

Die vorliegende Inhaltsanalyse beruht auf leitfadengestützten Expertinnen-Interviews mit Trainerinnen/Beraterinnen, die in der Bildungs- und Integrationsarbeit mit geflüchteten Frauen tätig sind. Ziel ist es, zentrale Dimensionen von Vielfalt und thematische Schwerpunkte zu rekonstruieren, die sich aus den Praxiserfahrungen der Befragten ergeben. Die Interviews bieten Einblicke in heterogene Bildungsbiografien, berufliche Vorerfahrungen sowie familiäre und soziale Lebensumstände der Teilnehmerinnen an Integrationsprogrammen. Diese reichen von unterbrochener oder fehlender Schulbildung über im Herkunftsland erworbene, in Österreich jedoch nicht anerkannte Qualifikationen bis hin zu informellen und beruflichen Tätigkeiten. Hinzu kommen Belastungen durch Fluchterfahrungen, die Kompetenzen und Selbstwirksamkeit beeinträchtigen können.

Im Mittelpunkt der Analyse stehen Themenfelder, die individuelle und strukturelle Barrieren ebenso wie Ressourcen betreffen. Dazu gehören die Stärkung geflüchteter Frauen im Integrationsprozess, die Förderung von Selbstbestimmung im familiären Kontext sowie der Ausbau sprachlicher Kompetenzen als Schlüssel erfolgreicher gesellschaftlicher Teilhabe. Zudem geht aus den Interviews die Bedeutung von der Aufklärung über Rechte, Pflichten und ökonomische Unabhängigkeit, den reflektierten Umgang mit Sozialleistungen sowie die Herausforderungen des Arbeitsmarktzugangs hervor. Berufsorientierung, Empowerment und praxisnahe Unterstützung beim Berufseinstieg werden dabei als entscheidende Ansätze zur nachhaltigen Integration und Erweiterung gesellschaftlicher Handlungsspielräume verstanden.

5.1.1 Sprache & Alphabetisierung: Schlüssel zur Integration und Motivation und zur nachhaltigen Integration

Sprachkompetenz und Alphabetisierung bilden laut den Befragten die Grundlage jedes Integrationsprozesses. Der Erwerb der deutschen Sprache ermöglicht Alltagsbewältigung, gesellschaftliche Teilhabe und Zugang zum Arbeitsmarkt. Sprachförderung dient nicht nur funktionalen Zwecken, sondern stärkt auch eigenständige Kommunikation und Bewusstsein

für Rechte und Pflichten. Eigenständiges Lernen zu Hause wird als zentral für nachhaltige Entwicklung bezeichnet.

Ein Sprachniveau von mindestens A2 gilt als entscheidend für den Berufseinstieg, da es Selbstbewusstsein und Zielorientierung stärkt. Sprachkenntnisse wirken sich zugleich auf familiäre Rollen und Bildungsunterstützung der Kinder aus. Wartezeiten auf Kurse führen hingegen oft zu Demotivation. Frühzeitige, niedrigschwellige Lernangebote und informelles Lernen werden daher als notwendig erachtet.

Ein verfrühter Arbeitsmarkteintritt ohne Sprachkompetenz birgt das Risiko prekärer Beschäftigung. Ganzheitliche Bildungsangebote, die Sprachförderung, berufliche Orientierung und Empowerment kombinieren, gelten als Schlüssel zur langfristigen Integration und Motivation.

5.1.2 Stärkung und Ermutigung geflüchteter Frauen im Integrationsprozess

Die Interviews verdeutlichen, dass die Ermutigung und Stärkung geflüchteter Frauen zentrale Elemente erfolgreicher Integrationsarbeit sind. Die Wertschätzung vorhandener Kompetenzen wird als wesentlich hervorgehoben, da sie Motivation und Selbstvertrauen fördern. Auch Frauen ohne formale Arbeitserfahrung in Österreich bringen vielfältige Ressourcen aus ihren Herkunftsländern mit, deren Anerkennung entscheidend für persönliche und berufliche Entwicklung ist.

Ein wiederkehrendes Thema ist die Förderung von Selbstwirksamkeit. Nach belastenden Fluchterfahrungen benötigen viele Frauen gezielte Unterstützung, um Vertrauen in ihre Handlungsfähigkeit zurückzugewinnen. Das Bewusstmachen bereits gemeisterter Situationen hilft, Zuversicht in neue Lebensumstände zu entwickeln. Ebenso relevant ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die trotz struktureller Hindernisse als erreichbar vermittelt wird. Neben staatlicher Hilfe bieten solidarische Netzwerke zwischen Frauen wichtige Unterstützung.

Freiheit und Selbstbestimmung stellen weitere Lernfelder dar. Die Ankunft in einem Land mit erweiterten Handlungsspielräumen eröffnet Chancen, die Mut und Eigeninitiative erfordern. Trainerinnen sehen darin Möglichkeiten zur gezielten Persönlichkeitsentwicklung. Geschützte Gesprächsräume gelten als unerlässlich, um persönliche Belastungen wie familiäre Konflikte, Kinderbetreuung oder gesellschaftliche Orientierung zu thematisieren. Solche Räume schaffen Vertrauen und ermöglichen realistische Zielsetzungen.

Erfolgreiche Integrationsarbeit verbindet somit Ermutigung, Anerkennung individueller Erfahrungen, Förderung von Selbstwirksamkeit und die Bereitstellung sicherer Reflexionsräume zur nachhaltigen Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe.

5.1.3 Stärkung von Frauen gegenüber ihren Familien

Die Interviews mit ABZ*Mitarbeiterinnen zeigen, dass die Stärkung von Frauen im familiären Umfeld eine zentrale Voraussetzung für Integration bildet. Der zunehmende Eintritt von Frauen in Bildung und Arbeitsmarkt verändert traditionelle Rollenbilder und ruft innerhalb von Familien – besonders bei Männern – Verunsicherung und Widerstände hervor. Kontrolle über Entscheidungen oder die Verweigerung von Kursbesuchen sind häufige Reaktionen.

Als wirksamer Ansatz wird die Einbindung von Männern hervorgehoben. Informations- und Beratungsangebote für sie fehlen oftmals, was den Anpassungsprozess erschwert. Eine differenzierte Ansprache, die auch männliche Unsicherheiten berücksichtigt, wird als notwendig angesehen. Parallel dazu gilt die Stärkung des Selbstbewusstseins der Frauen als Schlüsselfaktor für Veränderung. Aufklärung über arbeitsrechtliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen befähigt sie, Rechte einzufordern und berufliche Perspektiven selbstbewusst zu vertreten.

Ein sensibler Umgang mit familiären Dynamiken und männlichen Ängsten ist entscheidend. Offene Dialogformate, die gegenseitiges Verständnis fördern, können partnerschaftliche Entwicklungen unterstützen. Religiöse und kulturelle Werte spielen dabei oft eine wesentliche Rolle. Durch reflektierte Gespräche lassen sich Missverständnisse abbauen und Unterschiede zwischen religiösen Geboten und kulturellen Traditionen sichtbar machen, wodurch Raum für Neuorientierung entsteht. Erfolgreiche Integrationsarbeit berücksichtigt daher die Einbindung von Männern, die Förderung weiblicher Selbstbestimmung und die Reflexion kulturell-religiöser Werte als gleichwertige Säulen familiärer Veränderung.

5.1.4 Aufklärung über Rechte, Pflichten & ökonomische Unabhängigkeit

Aufklärung über Rechte und ökonomische Selbstbestimmung wird als zentrales Lernziel verstanden. Viele Frauen verfügen nur über begrenztes Wissen zu rechtlichen Ansprüchen und gesellschaftlichen Strukturen. Ziel ist, Bewusstsein für finanzielle Handlungsfähigkeit und Eigenverantwortung zu schaffen. Dabei wird betont, dass Sozialleistungen wie Mindestsicherung zwar Schutz bieten, echte Unabhängigkeit jedoch durch Erwerbstätigkeit entsteht.

Eigene Einkommen fördern nicht nur materielle Stabilität, sondern auch psychisches Wohlbefinden und familiäre Rollenveränderung. Erwerbstätige Frauen fungieren als Vorbilder und fördern durch Bildungskompetenz die Entwicklung ihrer Kinder. Das Wissen über das Bildungs- und Ausbildungssystem stärkt langfristig Bildungsaspirationen. Das Zusammenspiel von Rechtswissen, finanzieller Autonomie und Bildungsermächtigung wird als Kern nachhaltiger Stärkung identifiziert.

5.1.5 Einstellung zu Sozialleistungen – Ambivalenzen und Herausforderungen

Die Haltung gegenüber Sozialleistungen ist ambivalent. Einerseits sichern sie Existenz und Stabilität, andererseits können sie Motivation und Eigeninitiative mindern. Trainerinnen beobachten, dass fehlende Leistungsdifferenzierung passive Haltungen begünstigen kann. Zugleich gilt es, psychische Belastungen und existenzielle Sorgen der Klientinnen zu berücksichtigen, um Drucksituationen zu vermeiden.

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen finanzieller Absicherung und Anreiz zur Eigenaktivität wird als ideal angesehen. Lohnarbeit bietet objektiv langfristige Vorteile – etwa höhere Renten oder mehr Einkommen durch 14 Monatsgehälter, doch weil häufig unklar ist, ob und in welchem Ausmaß Sozialleistungen bei Arbeitsaufnahme gewährt werden, entstehen Unsicherheiten, die die Vermittlung erschweren. Sozialleistungen übernehmen somit eine doppelte Funktion: Schutz und potenzielles Hemmnis. Nachhaltige Integration erfordert eine individuell abgestimmte Balance zwischen Unterstützung und Aktivierung.

5.1.6 Praktische Unterstützung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt

Die Interviews zeigen, dass praxisorientierte Arbeitsmarktunterstützung zentrale Bedeutung hat. Lebensläufe und Motivationsschreiben werden gemeinsam erarbeitet, um Erfahrungen und Qualifikationen gezielt in arbeitsmarktrelevante Kontexte zu überführen. Diese Vorgehensweise stärkt Selbstbewusstsein und Bewerbungskompetenz.

Simulationen und Rollenspiele bereiten Frauen auf Bewerbungsgespräche vor und reduzieren Unsicherheiten. Zudem fördern sie kommunikative Souveränität und Verständnis für Erwartungen von Arbeitgeber:innen. Trainerinnen mit eigener Migrationserfahrung leisten durch ihre doppelte Perspektive einen besonderen Beitrag zur realistischen Orientierung.

Auch Themen wie Kleidung oder Kopftuch im Arbeitskontext werden offen diskutiert, um Missverständnisse zu vermeiden und interkulturelles Verständnis zu fördern. Praktische Vorbereitung wird mit psychosozialer Stärkung und interkulturellem Lernen verknüpft, was die Handlungssicherheit im Arbeitsmarkt nachhaltig erhöht.

5.1.7 Berufsorientierung und Jobsuche für geflüchtete Frauen in Österreich Herausforderungen & Unterstützungsansätze

Die Interviews machen deutlich, dass berufliche Integration geflüchteter Frauen von vielfältigen strukturellen und individuellen Barrieren geprägt ist. Fehlende Anerkennung von Qualifikationen, Sprachdefizite und psychosoziale Belastungen erschweren den Arbeitsmarktzugang. Viele Frauen verfügen über praktische Kompetenzen, deren fehlende Nachweise jedoch den Einstieg behindern.

Trainerinnen betonen die Wirksamkeit kombinierter Ansätze, die Sprachförderung, Berufsorientierung, Training und Empowerment integrieren. Individualisierte Unterstützung, etwa durch Einzelberatung und Gruppencoaching, ermöglicht realistische Zielplanung und stärkt Selbstwirksamkeit.

Praxisnahe Lernformen wie Arbeitserprobungen werden als besonders motivierend beschrieben. Role Models wirken zusätzlich identitätsstiftend und fördern Optimismus. Ein ganzheitlicher Ansatz, der sprachliche, berufliche und psychosoziale Dimensionen verknüpft, bildet die Grundlage nachhaltiger Arbeitsmarktintegration und gesellschaftlicher Teilhabe.

5.2 Interviews Unternehmensvertreter:innen

Die Inhaltsanalyse basiert auf Interviews mit Unternehmensvertreter:innen, die sich mit der Integration geflüchteter Frauen in den österreichischen Arbeitsmarkt befassen. Ziel ist die Identifikation zentraler Wahrnehmungen, Herausforderungen sowie institutioneller und praktischer Ansätze, die den Integrationsprozess prägen. Befragt wurden Vertreter:innen verschiedener Branchen, um sowohl übergreifende Muster als auch branchenspezifische Besonderheiten sichtbar zu machen.

Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Unternehmen Beschäftigungszugänge für geflüchtete Frauen gestalten und welche strukturellen wie kulturellen Rahmenbedingungen diesen

Prozess beeinflussen. Besondere Aufmerksamkeit gilt den Schnittstellen zwischen betrieblicher Praxis, arbeitsmarktpolitischen Strategien und individuellen Integrationsverläufen. Methodisch folgt die Untersuchung einer inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse, die eine systematische Kategorisierung der Aussagen ermöglicht und thematische Schwerpunkte herausarbeitet. Durch die empirische Verdichtung werden zentrale Einflussfaktoren, Handlungsstrategien und Wahrnehmungsmuster erfasst, die betriebliche Integrationsdynamiken erhellen und die Grundlage für weiterführende Schlussfolgerungen bilden.

5.2.1 Recruiting & Integration von geflüchteten Frauen in Unternehmen – Anforderungen und Gestaltungsansätze

Im Themenfeld „Recruiting und Integration“ zeigen die Interviews die Komplexität aktueller Personalgewinnung. Der anhaltende Arbeitskräftemangel und das Ausbleiben von Bewerbungen über klassische Kanäle führen zu enger Kooperation mit externen Organisationen arbeitsmarktpolitischer Projekte, die motivierte Bewerber:innen vermitteln. Besonders positiv hervorgehoben werden unbürokratische Praktika als niederschwelliger Zugang, die Betrieben einen realistischen Eindruck der Arbeitsweise ermöglichen, ohne sofortige Anstellungspflichten zu begründen. Die Gestaltung eines transparenten, chancengleichen und unbürokratischen Einstellungsverfahrens wird von den Befragten als zentrales Erfolgskriterium genannt. Persönliche Begegnungen gelten als wesentlich, um Motivation, soziale Kompetenz und Passung realistisch einzuschätzen. Transparenz stärkt Vertrauen und reduziert administrativen Aufwand.

Anforderungen an Qualifikationen und Sprachkenntnisse variieren branchenabhängig. In kundenorientierten Bereichen sind gute Deutsch- und teilweise Englischkenntnisse unverzichtbar, da Sprachdefizite betriebliche Abläufe und Sicherheitsvorgaben erschweren. Auch kulturelle Aspekte, etwa Bekleidungs Vorschriften, spielen eine Rolle. Viele Arbeitgeber:innen zeigen zunehmende Flexibilität im Umgang mit religiös motivierten Kleidungspraktiken.

Die erfolgreiche Integration neuer Mitarbeiter:innen hängt maßgeblich vom Teamklima und der Offenheit beider Seiten ab. Unterstützend wirken Kontakte zu Projektbetreuer:innen, die bei Konflikten vermitteln und individuelle Begleitung bieten. Insgesamt wird deutlich, dass erfolgreiche Personalgewinnung und nachhaltige Integration untrennbar zusammengehören. Betriebe, die flexible Rekrutierungswege, sprachliche Unterstützung und integrative Strukturen fördern, schaffen die Basis für stabile Beschäftigungsverhältnisse.

Gleichzeitig betonen Unternehmensvertreter:innen die Notwendigkeit eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer:innenrechten und betrieblichem Handlungsspielraum. Faire Bedingungen für alle Bewerber:innen sollen ebenso gewahrt bleiben wie die Effizienz betrieblicher Abläufe. Insgesamt zeigt sich, dass ein transparentes und sozial gerechtes Einstellungsverfahren als Schlüssel zu erfolgreicher Personalgewinnung und stabilen Beschäftigungsverhältnissen angesehen wird.

5.2.2 Sprachförderung & Mentoring – Bedarfe & Wirkungsansätze

Die Interviews verdeutlichen, dass die Integration geflüchteter Frauen ein mehrdimensionaler Prozess ist. Zentrale Voraussetzung bleibt der Erwerb sprachlicher Kompetenzen. Übersetzungstools können nur unterstützend wirken und ersetzen keine systematische Sprachförderung. Das Kursangebot des AMS wird positiv bewertet, doch der Wegfall von Kursen nach Arbeitsaufnahme (v.a. begleitende Maßnahmen oder weiterführende Deutschkurse) wird kritisch gesehen, da der Lernbedarf meist fortbesteht. Die Unternehmen geben jedoch an aufgrund begrenzter Personalressourcen keine bezahlten Freistellungen für Sprachkurse gewähren zu können und sind aufgrund der angespannten Finanzlage auch nicht in der Lage, finanzielle Unterstützung bereitzustellen.

Ergänzend werden Mentoringprogramme als wirksames Instrument beschrieben, um sprachliche, soziale und kulturelle Orientierung zu fördern. Deren Umsetzung scheitert jedoch häufig an begrenzten unternehmensinternen Ressourcen. Weiterhin zeigen sich familiäre und geschlechtsspezifische Einflussfaktoren: Patriarchale Strukturen schränken vielfach die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen ein. Die Integration sollte daher auch familiäre Kontexte einbeziehen.

5.2.3 Angebote der Integration – Handlungsmöglichkeiten durch Unterstützungsstrukturen

Integrationsangebote wie Arbeitserprobung und Arbeitstraining bilden zentrale Bestandteile betrieblicher Eingliederungsstrategien. Sie werden meist in Kooperation mit externen Organisationen umgesetzt, um administrative Hürden zu verringern und praxisnahe Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Maßnahmen dauern in der Regel drei bis sechs Wochen und werden individuell an Sprachkenntnisse und Vorerfahrungen angepasst.

Diese Erprobungsphasen dienen sowohl der Orientierung der Teilnehmenden als auch der Einschätzung durch Betriebe. Ziel ist nicht kurzfristige Selektion, sondern die Herstellung

einer nachhaltigen Passung zwischen Kompetenzen, Arbeitsplatzanforderungen und Teamdynamiken. Durch die Kombination aus Flexibilität, Individualisierung und Praxisbezug fungieren diese Maßnahmen als Brücke zwischen Integrationsangeboten und realer Beschäftigung.

5.2.4 Interkulturelles Verständnis & Kinderbetreuung – Herausforderungen & Unterstützungsbedarfe

Aus den Interviews geht hervor, dass mangelnde Sprachkenntnisse und begrenztes Verständnis lokaler Arbeitsnormen zentrale Barrieren darstellen. Unternehmen berichten von erheblichem Mehraufwand durch notwendige Schulungen, um grundlegende Arbeitstugenden und betriebliche Standards zu vermitteln. Unterschiede in Arbeitskultur, Pünktlichkeit, Krankmeldungen und Leistungsverständnis führen mitunter zu Konflikten im Arbeitsalltag.

Darüber hinaus bestehen Unsicherheiten beim Verständnis arbeitsvertraglicher Rechte, was Missverständnisse oder rechtliche Probleme verursachen kann. Einige Befragte beobachten, dass Kritik an Arbeitsleistungen teilweise persönlich aufgefasst wird, was das Betriebsklima belastet. Gefordert sind daher strukturierte, kultursensible Qualifizierungsmaßnahmen, die Sprachkompetenz, Arbeitsnormen und interkulturelles Verständnis gleichermaßen fördern. Nur auf dieser Grundlage kann eine integrative Betriebskultur entstehen.

Ein weiteres Hindernis stellt die unzureichende Kinderbetreuung dar, die flexible Arbeitszeitmodelle notwendig macht. Zudem bestehen seitens der Bewerber:innen Wissensdefizite über arbeitsrechtliche Pflichten, die häufig zu Missverständnissen führen. Insgesamt erfordert erfolgreiche Integration kontinuierliche Sprachförderung, Mentoring, flexible Arbeitszeiten, gesicherte Kinderbetreuung und Information über arbeitsrechtliche Grundlagen.

5.2.5 Niedrigschwellige Tätigkeiten und Kulturelle Einschränkungen – Erfahrungen & Herausforderungen

Die Gespräche machen deutlich, dass geflüchtete Frauen vornehmlich in niedrigschwelligen Tätigkeitsbereichen der befragten Unternehmen wie Reinigung, Housekeeping, Frühstücksservice oder Verkauf beschäftigt werden. Diese Positionen erfordern meist keine formalen Qualifikationen und werden von einheimischen Arbeitskräften weniger nachgefragt, weil diese sie lediglich als notwendige, aber wenig attraktive Tätigkeiten wahrnehmen.

Der Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen bleibt Aussagen der Unternehmen zufolge eingeschränkt, insbesondere durch unflexible Arbeitszeiten und Schichtmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren. Aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei beschäftigten Frauen käme es häufig zu unregelmäßiger Erwerbstätigkeit, woraus eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses resultiere. Hinzu kommen kulturell bedingte Einschränkungen: Teilweise lehnen männliche Familienmitglieder die Erwerbstätigkeit der Frauen ab, was deren berufliche Möglichkeiten beeinträchtigt.

Aus den Befragungen lässt sich schließen, dass Erwerbsmöglichkeiten in niedrigqualifizierten Bereichen zwar ökonomische Teilhabe eröffnen, eine Gleichstellung in den Unternehmen jedoch strukturelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einen kulturellen Wandel hinsichtlich traditioneller Rollenbilder erfordern.

5.2.6 Empfehlungen für Arbeitsmarktintegration – Zentrale Ansätze

Die Interviews zeichnen ein überwiegend positives Bild der Beschäftigung geflüchteter Frauen. Beweggrund für Kooperationen ist primär der Arbeitskräftemangel, weniger altruistische Motivation. Positive Erfahrungen stärken das Vertrauen in die Zusammenarbeit mit Projekten und fördern nachhaltige Rekrutierungen. Das Vertrauensverhältnis zwischen Betrieben und vermittelnden Projekten erweist sich als zentral. Unternehmen schätzen die professionelle, zugleich persönliche Betreuung der Projektakteur:innen. Auch bei gescheiterten Vermittlungen bleibt das Vertrauen durch verlässliche Nachbesetzung bestehen.

Auf kultureller Ebene zeigt sich wachsende Offenheit gegenüber Diversität. Religiöse Ausdrucksformen wie das Tragen des Kopftuchs werden zunehmend akzeptiert, während weiterhin Bedarf an interkultureller Sensibilisierung besteht, um andere Verhaltensweisen sicher zu deuten und kompetent sowie respektvoll im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen zu handeln.

Langfristige Integration aus Sicht der Unternehmen gelingt vor allem durch Sprachförderung, Weiterbildung, Eigeninitiative und unterstützende Strukturen im Betrieb. Erfolgreiche Integrationsprozesse beruhen auf dem Zusammenspiel von ökonomischer Notwendigkeit, institutionellem Vertrauen und kultureller Offenheit. Nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt setzt somit den Aufbau stabiler Beziehungen zwischen Unternehmen, arbeitsmarktpolitischen Projekten und potenziellen Mitarbeiterinnen voraus.

5.3 Fokusgruppen Frauen – Erwartungshaltung und Realität

In der nachfolgenden Inhaltsanalyse werden Fokusgruppendifkussionen zu Erfahrungen, Herausforderungen und Potenzialen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen ausgewertet. Ziel ist die systematische Erfassung und interpretative Verdichtung ihrer Wahrnehmungen, Bedarfe und Strategien. Im Mittelpunkt steht die Analyse struktureller, sozialer und individueller Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe sowie deren subjektive Deutung. Die Darstellung liefert qualitative Einsichten in Barrieren und förderlichen Bedingungen von Integrationsprozessen.

5.3.1 Sprachentwicklung und Integration: Herausforderungen, Netzwerke und Chancen zur Weiterbildung

Der Erwerb der deutschen Sprache ist für die Frauen zentral für eine erfolgreiche Integration. Viele äußern jedoch Kritik an den bestehenden Sprachkursen. Diese seien zu stark grammatikzentriert und zu wenig praxisbezogen. Rund zwei Drittel der Teilnehmerinnen bemängeln, dass es in den Kursen kaum Gelegenheiten gibt, aktiv Deutsch zu sprechen, und dass auch im Alltag zu wenige Möglichkeiten bestehen, die Sprache anzuwenden. Ein weiteres Problem sind die zeitlichen Abstände zwischen den einzelnen Kursmodulen: am Beginn eines Kurses muss ein Test absolviert werden, um zu überprüfen, ob das erforderliche Niveau vorhanden ist. Die aufeinanderfolgenden Kurse schließen jedoch zeitlich nicht direkt aneinander an, sodass viele Frauen den Test vor dem nächsten Kurs nicht mehr bestehen und bereits absolvierte Kurse wiederholen, ohne spürbare Fortschritte zu erzielen.

Im Alltag bleibt die Chance, Deutsch zu sprechen, für die meisten Frauen sehr gering. Viele ihrer Kinder möchten nicht mit der Mutter auf Deutsch sprechen, da diese die Sprache nicht gut beherrscht. Gleichzeitig trauen sich viele Frauen außerhalb des familiären Umfelds nicht, Deutsch zu verwenden. Auch zusätzliche Angebote wie Sprachcafés sind oft unpassend terminiert – meist genau dann, wenn die Kinder aus der Schule kommen, anstatt zu Zeiten, die eine Teilnahme ermöglichen würden. Unterstützende Netzwerke sind ebenfalls kaum vorhanden und begrenzte zeitliche Ressourcen oder fehlende Kinderbetreuung erschweren das kontinuierliche Deutschlernen zusätzlich.

Nur 5 der 51 befragten Frauen haben im Herkunftsland eine Ausbildung absolviert, die jedoch in Österreich nicht anerkannt wird. Deshalb müssen sie sich beruflich neu orientieren, fühlen sich jedoch aufgrund ihres Alters oft zu alt für eine neue Ausbildung. 46 der Teilnehmerinnen haben bereits verschiedene Kurse, darunter auch Deutschkurse, besucht,

konnten daraus jedoch kaum Nutzen ziehen, da ihre Sprachkenntnisse für einen erfolgreichen Abschluss nicht ausreichten.

Viele empfinden Deutsch grundsätzlich als schwer zu lernen, erschwerend kommt hinzu, dass im Alltag häufig Dialekt gesprochen wird, den sie kaum verstehen. Da sich die meisten Österreicher:innen nicht besonders bemühen, anders zu sprechen, bleibt der Zugang zur Sprache schwierig. Auch im Berufsleben stellt die Kommunikation eine große Herausforderung dar – viele Kolleg:innen sprechen selbst nur eingeschränkt Deutsch und unterhalten sich lieber mit Personen, die dieselbe Muttersprache haben.

Frauen in Alphabetisierungskursen bevorzugen häufig Berater:innen aus dem gleichen Kulturkreis, die in ihrer Erstsprache mit ihnen sprechen können. Dies vermittelt ihnen Sicherheit und reduziert die Angst, ausgelacht zu werden. Frauen mit bereits fortgeschrittenen Deutschkenntnissen hingegen bevorzugen autochthone Berater:innen. Sie argumentieren, dass Berater:innen mit Migrationshintergrund oft nur geringfügig besser Deutsch sprechen als sie selbst. Zudem empfinden sie die österreichischen Trainer:innen als respektvoller im Umgang, da diese zuhören und nicht vorschnell interpretieren.

5.3.2 Arbeitsmarkterfahrungen, Tätigkeitsfelder und Bildungswege im Spannungsfeld von beruflicher Perspektive, Arbeitsorganisation und Zeitmanagement

Die befragten Teilnehmerinnen verfügen über ein breites Spektrum an beruflichen Erfahrungen, das sich vornehmlich auf Tätigkeiten im Einzelhandel, in der Produktion, in der Gastronomie sowie in selbstständigen Arbeitsbereichen erstreckt. Ihre Erwerbsbiografien sind in weiten Teilen durch häufige berufliche Wechsel und durch physisch wie psychisch belastende Tätigkeiten geprägt. Charakteristisch ist ein hoher Arbeitsdruck, der insbesondere aus unzureichenden Einarbeitungszeiten, fehlender Anleitung und mangelnden Strukturen entsteht. Diese Faktoren erschweren den erfolgreichen Einstieg in neue Arbeitsfelder erheblich. Während einzelne Frauen über eine zunehmende Routine in der Bewältigung solcher Anforderungen berichten, äußern andere deutliche Überforderung und einen Mangel an Unterstützung. Die Qualität der sozialen Eingebundenheit in das Team erweist sich hier als zentraler Einflussfaktor für positive Arbeitserfahrungen und berufliche Stabilität.

Mit 27 der 51 Frauen sind mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen bislang weder im Herkunftsland noch in Österreich einer formellen Erwerbstätigkeit nachgegangen. Diese fehlende praktische Erfahrung führt bei vielen zu Unsicherheit und Überforderung in Hinblick

auf die Arbeitswelt. Hinzu kommen vielfach unklare Vorstellungen über mögliche Tätigkeitsbereiche und berufliche Zielrichtungen. Häufig ist nicht ersichtlich, welchen konkreten Beweggrund oder Zweck eine angestrebte Ausbildung oder Tätigkeit hat. Nachfragen diesbezüglich können oftmals nicht beantwortet werden, da Berufsbilder abstrakt wahrgenommen, jedoch nicht mit praktischen Aufgaben verknüpft werden. Exemplarisch zeigt sich dies im Wunsch nach einer Ausbildung zur Kindergartenassistenz, der mit der Freude und Liebe an Kindern begründet wird, ohne dass ein Bewusstsein über die tatsächlichen Tätigkeiten in diesem Berufsfeld vorhanden ist.

Die Bildungsbiografien der geflüchteten Frauen sind durch Unterbrechungen, eingeschränkten Zugang zu formaler Bildung und teils fehlende Schulbesuche im Herkunftsland gekennzeichnet. Auskünfte über ursprünglich angestrebte Berufe können nur in Einzelfällen gegeben werden, da zahlreiche Befragte darauf verweisen, dass diese Überlegungen aufgrund des Kriegsgeschehens im Herkunftsland ihre Bedeutung verloren haben. Entsprechend haben sich viele Frauen gezwungenermaßen an die Bedingungen des österreichischen Arbeitsmarktes angepasst und streben nun vorrangig nach niedrigschwelligen Einstiegsmöglichkeiten, um erste Arbeitserfahrungen zu sammeln. Familiäre Verpflichtungen, insbesondere Betreuungspflichten, erschweren die kontinuierliche Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erheblich, auch wenn familiäre Unterstützung grundsätzlich vorhanden ist. Die Motivation zur beruflichen Qualifizierung, vor allem unter den jüngeren Teilnehmerinnen, ist dennoch auffallend hoch. Zugleich wird wiederkehrend der Wunsch nach stärkerer institutioneller Unterstützung, flexiblen Lernmodellen und besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf geäußert.

Unter jenen Frauen, die bereits in Österreich praktische Berufserfahrungen gesammelt oder ein Praktikum absolviert haben, werden die ersten Arbeitskontakte sehr unterschiedlich bewertet. Etwa die Hälfte beschreibt ihre Erfahrungen positiv, vor allem aufgrund einer guten Aufnahme im Team. Die andere Hälfte berichtet hingegen von negativen Erlebnissen, ausgelöst durch mangelnde Kommunikation, unzureichende Einführung in Arbeitsprozesse oder eine als ablehnend empfundene Haltung der Kolleg:innen. Häufig werden überhöhte Erwartungen an Schnelligkeit und Leistungsfähigkeit genannt, ohne dass zuvor ausreichende Einweisung oder Unterstützung erfolgte. Diese unzureichende Einarbeitungszeit sowie fehlende Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch führen zu Unsicherheit in Bezug auf Zuständigkeiten, Arbeitsabläufe und Verantwortlichkeiten.

Im Bereich der Arbeitsorganisation treten zudem strukturelle Schwächen deutlich hervor. Fehlerhafte Einsatzpläne, starre Regelungen sowie Sanktionen bei geringfügigen

Versäumnissen erschweren eine kontinuierliche berufliche Integration aus Sicht der Frauen. Auch technologische Hürden, wie der Umgang mit digitalen Zeiterfassungssystemen, führen zu zusätzlichen Belastungen. So berichten einige Teilnehmerinnen von Problemen durch verspätete Verkehrsanbindungen oder den Verlust elektronischer Zugangskarten, was Verzögerungen und organisatorische Komplikationen zur Folge hatte. Diese Schwierigkeiten werden von den Frauen weniger als individuelles Versagen, sondern vielmehr als Ausdruck systemischer Mängel verstanden. Als zentrale Verbesserungsvorschläge nennen sie klar definierte Verantwortlichkeiten, transparente Kommunikationsstrukturen, ausreichende Einarbeitungsphasen und eine stärkere Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede im Arbeitsumfeld.

5.3.3 Arbeit, Teilhabe und soziale Sicherheit als Fundament unserer Gesellschaft

Arbeit besitzt für die Teilnehmerinnen einen hohen Stellenwert für gesellschaftliche Teilhabe und wird weit über ihre ökonomische Funktion hinaus als Quelle sozialer Absicherung, Integration und Autonomie verstanden. Erwerbstätigkeit ermöglicht ihnen Selbstständigkeit, trägt zur Unterstützung der Familie bei und ist zentral für die Vermeidung sozialen Stigmas sowie für den Erwerb von Status und Anerkennung.

Der Großteil der Frauen betont entschieden den Wunsch und die Notwendigkeit einer Beschäftigung. Viele geben an, arbeiten zu müssen, um langfristig die Staatsbürgerschaft zu erlangen, sich ein Auto oder eine Wohnung leisten zu können. Etwa die Hälfte der Befragten hat daher bewusst keine Sozialhilfe beantragt. Sie berichten, dass ein einzelnes Einkommen in der Familie nicht ausreicht, um grundlegende Ausgaben zu decken. Zudem möchten sie ihren Kindern ein gutes Vorbild sein, da es ihnen unangenehm wäre, wenn die Kinder in der Schule keine Antwort auf die Frage nach dem Beruf der Eltern geben könnten. Die Frauen wünschen sich, ihren Kindern etwas bieten zu können und finanzielle Wünsche zu erfüllen, was mit nur einem Einkommen kaum möglich ist.

Auf die Frage, warum sie dennoch nicht auf Sozialhilfe zurückgreifen, antworten viele, diese müsse jenen vorbehalten bleiben, die sie wirklich brauchen – sie selbst wollten nur im äußersten Notfall darauf angewiesen sein. Arbeiten zu gehen sehen sie als selbstverständlichen Teil des Lebens in Österreich. Viele äußern, dass sie auch im Herkunftsland gearbeitet hätten, wenn sie nicht zur Flucht gezwungen worden wären. Da eine Rückkehr für sie nicht infrage kommt, verbinden sie ihren neuen Lebensabschnitt untrennbar mit Erwerbsarbeit.

Ob Arbeit Pflicht, Wunsch oder Möglichkeit ist, spielt für sie keine große Rolle. Wichtig ist ihnen vor allem, durch Arbeit unabhängig zu sein und ihr eigenes Einkommen zu haben.

Besonders belastend empfinden sie hingegen Zahlungsverpflichtungen im Schulalltag. Ohne Sozialhilfe müssen sie viele Kosten selbst tragen, während Beziehende solcher Leistungen Unterstützung erhalten. Frauen, die Sozialhilfe beziehen, begründen dies meist mit ihrer gesundheitlichen Situation oder damit, dass sie alleinerziehend sind. Obwohl sie grundsätzlich arbeiten möchten und darin eine Chance auf mehr Unabhängigkeit sehen, hindert sie der Umstand, dass ihnen die nötigen finanziellen Ressourcen für eine stabile und bezahlbare Kinderbetreuung fehlen, sodass der Einstieg in eine Beschäftigung kaum möglich ist.

Darüber hinaus wird von den Sozialhilfeempfängerinnen häufig auf die bürokratische Komplexität und die langen Bearbeitungszeiten bei der Gewährung von Leistungen hingewiesen. Kinderbetreuungskosten werden vielfach nur unzureichend gedeckt, und kostenfreie institutionelle Betreuungsplätze fehlen. Diese Umstände erschweren sowohl die familiäre als auch die berufliche Integration erheblich. Trotz aller Hürden äußert die Mehrheit der Frauen den klaren Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung – getrieben von finanzieller Notwendigkeit, dem Streben nach Unabhängigkeit und dem gesellschaftlichen Anspruch, einer geregelten Arbeit nachzugehen.

5.3.4 Kulturelle Unterschiede Motivation aus dem Kulturkreis und Frauenrechte

Besonders für die afghanischen Teilnehmerinnen beginnen sich traditionelle Geschlechterrollen zunehmend aufzulösen und eröffnen den Frauen neuen Handlungsspielraum. Im Zuge von Migration treten sowohl erweiterte individuelle Autonomie als auch strukturelle Barrieren hervor. Institutionelle Unterstützung – insbesondere durch Bildung und Kinderbetreuung – wird dabei als zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Gleichstellung gesehen. Der Rollenwandel gestaltet sich als dynamischer Prozess im Kontext von Integration.

Etwa zwei Drittel der befragten Frauen geben an, ihre Männer aktiv in die Care-Arbeit einzubeziehen. Diese Veränderung wird von den meisten als selbstverständlich wahrgenommen. Gleichzeitig schränken viele Frauen ein, dass sie aktuell den Großteil der Aufgaben übernehmen, da sie derzeit nicht erwerbstätig sind, während ihre Männer arbeiten. Sobald jedoch eigene Termine oder Weiterbildungen anstehen, wird erwartet, dass auch die Männer ihren Anteil übernehmen. Viele Männer unterstützen ihre Frauen zudem dabei, eine angemessene Arbeitsstelle zu finden, da ihre eigenen Beschäftigungsverhältnisse, meist

über Leasingfirmen, als unsicher und unattraktiv beschrieben werden – etwa, weil weder Urlaubs- noch Krankengeld gezahlt wird. Diese prekäre Situation erschwert es auch, Kinder zu pflegen, wenn sie krank sind.

Einige Frauen erhalten zusätzliche Unterstützung aus der erweiterten Familie, beispielsweise von Schwägerinnen oder Cousinen, die bereits berufstätig sind. Ein Freundeskreis spielt dagegen kaum eine Rolle, da für die meisten die Familie das zentrale soziale Netzwerk bleibt. Eine Einflussnahme durch die eigene kulturelle Community verneinen nahezu alle Teilnehmerinnen, da sie meist verstreut in verschiedenen Stadtteilen wohnen und kaum Kontakt zu Landsleuten haben.

Auffällig ist, dass Frauen mit Hidschab sich zu diesem Themenfeld kaum äußern. Etwa ein Viertel der Gruppe lässt sich zwar von der aktiven Diskussion der anderen mitreißen, doch diese Frauen beteiligen sich nicht inhaltlich. Versuche, sie einzubeziehen, scheitern an ihrer Zurückhaltung – vielfach mit der Begründung, das Thema sei für sie nicht relevant oder sie hätten sich bisher keine Gedanken dazu gemacht. Auch wenn einzelne jüngere Frauen Erstaunen darüber äußern, bleibt dies unkommentiert. Alle Teilnehmerinnen betonen abschließend, bald arbeiten zu wollen, um aktiv zu bleiben und sich sowie ihren Kindern eine gute Zukunft zu sichern. Zu lange zu Hause zu bleiben, so ihre Ansicht, führe zu Passivität – Arbeit hingegen stärke Motivation, Selbstständigkeit und Perspektive.

5.3.5 Kulturelle Unterschiede im Arbeits- und Gesundheitssystem

Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen geben an, dass sich die Jobsuche in Österreich deutlich von jener im Herkunftsland unterscheidet. Zwar gibt es auch dort für bestimmte Stellen formale Anforderungen wie Nachweise oder Zertifikate, doch das Vorgehen ist insgesamt weniger bürokratisch. In Österreich wird fast überall ein Bewerbungsschreiben erwartet – der Lebenslauf allein reicht selten aus. Im Herkunftsland hingegen ist ein Lebenslauf oft nicht notwendig.

Ein weiterer Unterschied liegt im Ablauf des Bewerbungsprozesses. Längere Wartezeiten auf Rückmeldungen verstärken bei vielen Frauen das Gefühl von Unsicherheit. Es bleibt schwierig, Deutsch zu sprechen und sich immer wieder zu bewerben, ohne Rückmeldung zu bekommen. In der Heimat hingegen läuft vieles direkter ab: Man erfährt über Familie oder Bekannte von offenen Stellen, wendet sich direkt an die entsprechende Person oder ruft einfach an. Bewerbungsgespräche gibt es zwar auch, doch wenn man eingestellt wird, kann man meist sofort beginnen – und wenn es später nicht mehr passt, beendet man das

Arbeitsverhältnis unkompliziert. Zudem lassen sich Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und andere Vereinbarungen im persönlichen Gespräch aushandeln. Bereits beim ersten Kennenlernen werden Grenzen und Erwartungen klar kommuniziert.

Auch persönliche Umstände, etwa familiäre Verpflichtungen oder Krankheitsfälle, können offener thematisiert werden. In Österreich hingegen spricht man darüber kaum; ob jemand krank oder gesund ist, gilt als Privatsache. Viele Frauen empfinden es zudem als unhöflich, dass sie auf Bewerbungen häufig gar keine Rückmeldung erhalten. Dies trägt dazu bei, dass viele junge Frauen lieber eine Ausbildung anstreben – sie wünschen sich eine planbare Perspektive und Anerkennung statt wiederholter Ablehnung. Dennoch berichten sie, dass das AMS sie häufig eher in Arbeit vermitteln möchte, anstatt ihnen eine Ausbildung zu ermöglichen. Ihr Wunsch nach einer langfristig besseren Einkommens- und Lebenssituation bleibt dabei oft ungehört.

Auch im Herkunftsland gibt es Positionen, bei denen Bewerbungsverfahren ähnlich wie in Österreich ablaufen, vor allem im öffentlichen Dienst. Dort muss ebenfalls ein Bewerbungsschreiben eingereicht werden, doch der Prozess ist meist direkter – Bewerbungen werden schneller angesehen, Rückmeldungen erfolgen rasch, und wer gute Arbeit leistet, kann langfristig bleiben.

Darüber hinaus bestehen auch im Alltag Unterschiede. So wird etwa bei Arztterminen im Herkunftsland selbstverständlich davon ausgegangen, dass man einfach hingehet. In Österreich hingegen muss man um Erlaubnis fragen, was die Frauen als Ausdruck geringerer Flexibilität empfinden. Obwohl sie wissen, dass hier andere Strukturen und Leistungen dahinterstehen, kritisieren sie die geringe Anerkennung gesundheitlicher Einschränkungen am Arbeitsplatz. Dies wird als großes Problem erlebt.

Mangelnde Flexibilität bei medizinischen Terminen und fehlende Aufklärung über Anspruchsrechte erhöhen die Belastung zusätzlich. Der Umgang mit dem Gesundheitssystem ist oft von Bürokratie und mangelnder Koordination geprägt. Viele Frauen berichten, dass sie sich nicht gut auskennen und Schwierigkeiten haben, Informationen sprachlich und inhaltlich zu verstehen. Wenn sie nachfragen, erhalten sie häufig keine verständliche Erklärung. Eine stärkere institutionelle Sensibilisierung sowie eine vereinfachte Struktur des Systems wären notwendig, um die Teilhabe betroffener Frauen nachhaltig zu sichern.

5.3.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Teilnehmenden der Fokusgruppen bestätigen im Bereich Vereinbarkeit kommunikative Barrieren, etwa wenn schüchterne Frauen Schwierigkeiten haben, ihre individuellen Bedürfnisse zu artikulieren. Die Einstellung zu Karenz und Berufseinstieg ist sehr unterschiedlich und spiegelt sowohl verschiedene Werte als auch finanzielle Situationen wider. Zentraler Belastungsfaktor sind finanzielle Zwänge und fehlende Betreuungsangebote, besonders für Alleinerziehende. Mangelnde Flexibilität und strukturelle Benachteiligung verstärken diese Hindernisse zusätzlich. Viele Frauen berichten, dass sie vermutlich allein aufgrund ihrer Kinder nicht genommen werden, weil die Betreuung noch gesichert werden muss. Tatsächlich haben aber viele die Kinderbetreuung organisiert, wobei es im Kindergarten häufig leichter ist: Dort können die Kinder ganztägig bleiben, wenn ein Platz vorhanden ist. In der Schule wird es durch die langen Ferien und Nachmittagsbetreuung schwieriger, einer Arbeit nachzugehen. Selbst wenn beide Elternteile sich die Betreuung teilen, reicht das oft nicht aus.

In Syrien sind Frauen meist zu Hause geblieben, weil die Angst bestand, dass Kinder entführt werden könnten. In Österreich fühlt man sich grundsätzlich sicherer, trotzdem gibt es Unsicherheiten, weil die Kinder sich nicht so gut auskennen und ohne Mutter oder Vater etwas passieren kann. Sprachbarrieren und die Kinder selbst spielen eine große Rolle. Die Frauen sprechen die geringere Kinderzahl in Österreich an und betonen, wie wichtig Familie für sie ist. Sie wollen Kinder, aber ebenso arbeiten. Wenn der Mann unterstützend ist – beim Abholen aus der Schule oder beim Kochen – klappt die Vereinbarkeit besser. Alleinerziehend ist das aber eine große Herausforderung, und zusätzliche Unterstützung wäre wünschenswert.

Optimal wäre es, erst einen Job zu haben und dann Kinder zu bekommen, so könnte man in Karenz gehen und wäre finanziell abgesichert. Kommt das Kind zuerst und dann erst der Job, entstehen oft Probleme: Der Kindergarten sagt, man brauche keinen Platz, weil man zuhause sei, während der Chef verlangt, dass ein Betreuungsplatz vorhanden ist, bevor er die Arbeit gibt. Die Kosten für Selbstzahler:innen bei Kindergartenplätzen sind hoch und zusätzlich sind diese ohnehin begrenzt, sodass selbst bei Hilfestellung durch Beratende wenig geändert werden kann. Dies führt oft zu Motivationsverlust. Selbst wenn sich eine Arbeitsmöglichkeit ergibt, ist die Vereinbarkeit oft nicht gegeben, und die Kinder können nicht alleine gelassen werden. Die Angst bleibt, eine gute Lösung zu finden.

5.3.7 Diskriminierung und gesellschaftliche Integration

Diskriminierungserfahrungen, insbesondere aufgrund äußerlicher Merkmale, spielen eine zentrale Rolle im Integrationsprozess. Kulturelle Unterschiede, etwa im Umgang mit Übersetzer:innen, können leicht zu Missverständnissen und Konflikten führen. Solche Erlebnisse wirken sich negativ auf das Wohlbefinden der Betroffenen und auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt aus. Daher sind interkulturelle Sensibilisierung und gezielte Antidiskriminierungsmaßnahmen wesentliche Voraussetzungen für gelingende Integration.

Die befragten Frauen berichten von unterschiedlichen Erfahrungen, die in diesem Zusammenhang bedeutsam sind. Frauen mit geringen Deutschkenntnissen erkennen zwar, wenn sie unhöflich oder respektlos angesprochen werden, trauen sich aber selten, etwas zu sagen, und schweigen lieber. Dieses Schweigen führt nicht selten dazu, dass sie zusätzlich beschimpft oder beleidigt werden – etwa mit Aussagen wie „Du bekommst ja so viel Sozialhilfe“ bis hin zu offenen Drohungen wie „Ich reiße dir gleich das Kopftuch vom Kopf“. Oft verstehen die Frauen die Worte nicht vollständig, da viele Menschen im Alltag Dialekt sprechen. Dennoch können sie aus Tonfall, Gestik oder der Reaktion anderer erschließen, was gemeint ist. Warum sie auf diese Weise beschimpft werden, bleibt für die meisten unverständlich – sie verhalten sich ruhig, bemühen sich, in der Öffentlichkeit keine Fehler zu machen, und möchten niemandem etwas zuleide tun. Viele antworten deshalb nicht, weil sie sich nicht sicher sind, ob sie richtig verstanden haben oder weil ihnen die passenden Worte fehlen.

Frauen, die sich gut auf Deutsch verständigen können, versuchen gelegentlich, nachzufragen, was sie getan hätten, um eine so aggressive Reaktion hervorzurufen. Häufig wird dann auf das Kopftuch gezeigt und erklärt, in Österreich wolle man keine Taliban haben. Ihnen wird geraten, dorthin zurückzugehen, wo sie herkommen, und man unterstellt ihnen, faul zu sein, nicht arbeiten zu wollen und nur Kinder zu bekommen, um vom Staat zu leben. Diese Erfahrungen verunsichern die Frauen stark, da sie nicht nachvollziehen können, weshalb sie so abgelehnt werden. Manche Österreicher:innen raten ihnen, in solchen Situationen lieber zu schweigen, doch das gelingt nicht immer – insbesondere dann, wenn sich mehrere solcher Vorfälle an einem Tag häufen.

Drei jüngere Frauen erzählen, dass sie als Einzige in ihren Familien ein Kopftuch tragen. Ansonsten kleiden sie sich modern mit Hosen und Blusen, doch das Kopftuch behalten sie aus persönlichen und religiösen Gründen – denn, wie sie betonen, es schadet niemandem. Eine von ihnen berichtet, dass das Kopftuch in ihrem früheren Job in der Produktion für den Chef kein Problem darstellte, wohl aber für einige Kolleg:innen.

Viele berichten, dass diese Art von Diskriminierung nicht zugenommen hat, sondern schon vor fünf Jahren, als einige erst nach Österreich kamen, ähnlich häufig vorkam. Der Unterschied liegt darin, dass sie heute die Sprache besser verstehen und die Situationen dadurch bewusster wahrnehmen. Besonders schwierig wird es, wenn Kinder anwesend sind, die die Beschimpfungen nicht einordnen können und manchmal selbst sagen, die Mutter solle das Kopftuch abnehmen.

6 Zusammenfassende Reflexion der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen weiterhin von Herausforderungen geprägt ist. Zwar lassen sich in den vergangenen Jahren Fortschritte erkennen, doch bleibt die Erwerbsbeteiligung von geflüchteten Frauen – insbesondere jener aus Afghanistan, Syrien und dem Irak – mit lediglich 24,3% deutlich hinter jener von Österreicherinnen zurück, die 2024 bei 73,7 % lag. Diese Diskrepanz verweist auf ein komplexes Zusammenspiel struktureller, institutioneller und kultureller Barrieren, das den Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt nachhaltig erschwert. Zudem wird in der bestehenden Forschung sichtbar, dass es bislang an umfassenden Langzeitstudien fehlt, die Veränderungen in Erwerbsverläufen und Lebenslagen geflüchteter Frauen systematisch über mehrere Jahre hinweg abbilden könnten (Kohlenberger et al., 2021). Auch die erhebliche Heterogenität dieser Gruppe – etwa in Bezug auf Herkunft, Bildung, Familienkonstellationen oder Fluchterfahrungen – wird noch zu wenig berücksichtigt, wodurch unterschiedliche Bedarfe und Integrationsverläufe kaum sichtbar sind (Baumgartner et al., 2023).

Das qualitative Untersuchungsdesign ermöglichte es, die Perspektiven geflüchteter Frauen unmittelbar einzubeziehen und deren Erfahrungen im Kontext von Arbeitsmarktintegration differenziert zu erfassen. Ziel war es, nicht über, sondern mit den Frauen zu sprechen und ihre Wahrnehmungen, Herausforderungen und Ressourcen sichtbar zu machen. Ergänzend dazu wurden Expertinnen aus arbeitsmarktpolitischen Projekten sowie Unternehmensvertreter:innen einbezogen, um die Aussagen der Frauen in einen breiteren institutionellen und betrieblichen Kontext einzuordnen. Diese Mehrperspektivität ermöglicht eine umfassende Diskussion der Ergebnisse und legt zentrale Ansatzpunkte für zukünftige Maßnahmen bei der Arbeitsmarktintegration offen.

Im Mittelpunkt steht die aktive Einbindung der Frauen als Expert:innen in eigener Sache, um deren Sichtweisen, Erfahrungen und Handlungsvorschläge systematisch in die Bewertung und Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen einzubeziehen. Damit soll ein Beitrag zur Entwicklung von Konzepten geleistet werden, die Chancengleichheit, Empowerment und nachhaltige berufliche Teilhabe fördern.

Nachfolgend werden zuerst zentrale Erkenntnisse aus den Interviews mit den Beraterinnen/Trainerinnen, den an den Fokusgruppen teilnehmenden geflüchteten Frauen sowie den Interviews mit Unternehmensvertreter:innen dargestellt (Kapitel 6.1 bis 6.3), um dann Gemeinsamkeiten sowie unterschiedliche Perspektiven darzustellen (Kapitel 6.4). Im abschließenden Abschnitt 5.5 werden praktische Handlungsempfehlungen abgeleitet.

6.1 Expertinnen-Interviews Beraterinnen/Trainerinnen

Insgesamt decken sich die Aussagen der befragten Expertinnen mit den Erkenntnissen der relevanten wissenschaftlichen Literatur, welche bei erfolgreicher Integrationsarbeit mit geflüchteten Frauen eine ganzheitliche Herangehensweise einfordert, die Vielfalt anerkennt, Empowerment fördert, Sprache als Schlüsselressource nutzt, familiäre Dynamiken reflektiert und praxisorientierte Bildungs- und Beratungskonzepte integriert. Die Synthese von empirischer Forschung und praxisbezogenem Expertinnenwissen unterstreicht die Komplexität und Vielschichtigkeit erfolgreicher Arbeitsmarktintegration für Frauen mit Fluchthintergrund (Baumgartner et al. 2023; Amin/Gruber 2024; Aichholzer et al. 2023; Bendl et al. 2004).

Die Analyse zeigt, dass geflüchtete Frauen mit vielfältigen Barrieren konfrontiert sind, darunter unterbrochene Bildung, fehlende Anerkennung von Qualifikationen, familiäre Rollenerwartungen und patriarchale Strukturen. Die Interviews mit den Beraterinnen/Trainerinnen verdeutlichen, dass die Anerkennung vorhandener Kompetenzen, die Förderung von Selbstwirksamkeit und geschützte Reflexionsräume entscheidend sind, um diese Barrieren zu überwinden. Sprachkenntnisse auf mindestens A2-Niveau sind für Arbeitsmarktintegration und gesellschaftliche Teilhabe unerlässlich, während lange Wartezeiten auf Sprachkurse und die Notwendigkeit eigenständigen Lernens zu Hause als belastend empfunden werden. Die Vermittlung von Rechten, Pflichten und ökonomischer Unabhängigkeit wird als zentral für Empowerment, individuelle Freiheit und familiäre Stabilität wahrgenommen. Praktische Unterstützungsangebote wie Bewerbungstrainings, Rollenspiele, Lebenslaufberatung und Role Models erleichtern den Einstieg in den Arbeitsmarkt und fördern psychosoziale und kulturelle Kompetenzen. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass Sozialeleistungen sorgfältig austariert werden sollten, um Schutz zu bieten, aber Motivation und Eigeninitiative nicht zu blockieren.

Die Ergebnisse legen nahe, dass Integrationsarbeit mit geflüchteten Frauen dann nachhaltig wirksam ist, wenn sie multiperspektivisch, ressourcenorientiert und geschlechtersensibel

ausgestaltet wird. Empowerment darf hierbei nicht als eigenständige Maßnahme verstanden werden, sondern muss in allen Elementen – von Sprachförderung über Familienarbeit bis hin zur Arbeitsmarktorientierung – integriert sein. Die Interviews zeigen, dass Integration nicht allein durch Sprach- oder Beschäftigungsprogramme erreicht werden kann, sondern eines vernetzten Beratungssystems bedarf, das persönliche Ressourcen aktiviert und strukturelle Barrieren abbaut. Es bedarf einer stärkeren institutionellen Verzahnung zwischen Sprachschulen, Arbeitsmarktservice, psychosozialer Betreuung und gendersensiblen Beratungsstellen. Besonders wichtig erscheint die Entwicklung von inklusiven Lern- und Empowermentformaten, die auf Vertrauen, geschütztem Austausch und realitätsnaher Handlungsorientierung beruhen. Gesellschaftspolitisch betont die Analyse die Notwendigkeit, männliche Familienmitglieder stärker einzubeziehen und Dialogräume über Rollenbilder, Rechte und kulturelle Identitäten zu erweitern. Damit können patriarchale Strukturen nicht konfrontativ, sondern partizipativ transformiert werden. Parallel sollte das Wissen geflüchteter Frauen über Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Rechtssysteme gezielt gestärkt werden, um langfristige Selbstbestimmung und finanzielle Unabhängigkeit zu fördern. Zudem lässt sich festhalten, dass nachhaltige Arbeitsmarktintegration als wechselseitiger Prozess zu begreifen ist, der sowohl individuelle Befähigung als auch strukturelle Öffnung und gesellschaftliche Anerkennung erfordert. Wesentlich dabei ist die Unterstützung und Etablierung langfristiger Ansprechpersonen für Arbeitgeber:innen und geflüchtete Frauen, um reibungslose Kommunikation und gegenseitiges Verständnis zu fördern.

Fazit

Aus Sicht der Expertinnen ist eine multiperspektivische, vernetzte Integrationspraxis entscheidend: Sprachförderung, psychosoziale Betreuung und genderreflektierte Beratung müssen aufeinander abgestimmt werden. Empowerment darf nicht als isolierte Maßnahme, sondern soll als durchgängiges Prinzip verstanden werden. Ein zentrales Element ist die Heranführung an den Arbeitsmarkt bzw. an ein Verständnis für das Funktionieren des österreichischen Arbeitsmarktes und der Unternehmen. Um die vielfältigen Lebensgeschichten, Kompetenzen und Erfahrungen geflüchteter Frauen aufzugreifen und berücksichtigen zu können, sind aus Sicht der Expertinnen individuelle Beratungselemente zentral, ebenso wie die Notwendigkeit ein frauenspezifisches Beratungssetting mit ausschließlich weiblichen Trainerinnen und Beraterinnen anzubieten. Wenn diese Beraterinnen/Trainerinnen selbst auch Flucht- bzw. Migrationshintergrund haben, kann noch besser auf spezifische Anforderungen eingegangen werden. Zudem ist neben der Arbeit mit den geflüchteten Frauen auch die Arbeit mit den Unternehmen entscheidend, damit ein auf gegenseitigem Verständnis beruhender Einstieg geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt möglich ist und umgekehrt die Bedarfslagen der Unternehmen besser erkannt werden.

6.2 Interviews Unternehmensvertreter:innen

Die vorliegende Analyse der Interviews mit Unternehmensvertreter:innen zur Integration geflüchteter Frauen in den österreichischen Arbeitsmarkt zeigt eine enge Verschränkung mit den in der Literatur dokumentierten Erkenntnissen hinsichtlich Herausforderungen, Fördermechanismen und institutionellen Rahmenbedingungen (Kohlenberger et al., 2021; Fendel/Romiti, 2016).

In den Interviews wird der anhaltende Fachkräftemangel als zentraler Grund für die verstärkte Zusammenarbeit mit externen Vermittlungsprojekten genannt. Dies unterstreicht den Einfluss des Fachkräftemangels und die pragmatische Motivation von Unternehmen zur Integration geflüchteter Frauen statt primär karitativer Ansätze. Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings vor einer festen Anstellung werden als effektive Möglichkeit gesehen, bürokratische Hürden zu reduzieren, Bewerberinnen kennenzulernen und den Einstieg von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Sprachliche Barrieren werden in den Interviews als größte Herausforderung benannt. Die kritisierte Unterbrechung von Deutschkursen bei mehr als 21 Wochenstunden Erwerbstätigkeit illustriert die Diskrepanz zwischen Arbeitsmarktbedürfnissen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen. Mentoringprogramme als ergänzende Unterstützung entsprechen den Forderungen nach sozialer Integration und Empowerment, wie sie Schermer-Rupprechter (2024) beschreibt.

Die Interviews bekräftigen, dass familiäre und kulturelle Barrieren, insbesondere patriarchalische Strukturen, sowie die eingeschränkte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch fehlende Kinderbetreuung und der bei den Frauen liegenden Hauptzuständigkeit für Betreuungsarbeit zu den größten Hürden für geflüchtete Frauen gehören. Hinsichtlich arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen weisen die Interviews mit Unternehmensvertreter:innen darauf hin, dass Wissenslücken unter Geflüchteten bezüglich arbeitsrechtlicher Pflichten wahrgenommen werden, was zu Missverständnissen und belasteten Arbeitsverhältnissen führt bzw. führen kann.

Fazit

Die Erkenntnisse aus den Interviews mit Unternehmensvertreter:innen verdeutlichen, dass die Integration geflüchteter Frauen in den österreichischen Arbeitsmarkt nicht allein durch individuelle Anpassungsleistungen, sondern durch die Etablierung kohärenter betrieblicher Strukturen gelingt. Unternehmen nehmen in diesem Prozess eine Schlüsselfunktion ein, da sie nicht nur Beschäftigung, sondern auch soziale Teilhabe ermöglichen. Betriebliche Integration sollte als kontinuierlicher, lernorientierter Prozess verstanden werden, der

Sprachförderung, interkulturelle Sensibilisierung sowie transparente und faire Einstellungsverfahren einschließt.

Zentral ist zudem eine enge institutionelle Zusammenarbeit zwischen arbeitsmarktpolitischen Trägerorganisationen und Unternehmen. Langfristig finanzierte Instrumente wie Mentoring, Arbeitserprobungen oder flexible Qualifizierungsprogramme tragen wesentlich zur Nachhaltigkeit bei. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene sind Maßnahmen erforderlich, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken und patriarchale Abhängigkeiten abbauen – etwa durch Kinderbetreuung, Familienberatung und die aktive Einbindung männlicher Bezugspersonen. Insgesamt entsteht nachhaltige Arbeitsmarktintegration erst durch das Zusammenspiel von Sprachförderung, innerbetrieblicher Ansätze und strategischer Personalentwicklung. Ansätze zur Förderung der Diversität werden dabei zunehmend als langfristige Investition verstanden, von der Unternehmen strukturell profitieren können.

6.3 Fokusgruppen Frauen

Die Fokusgruppen verdeutlichen, dass die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich von einer komplexen Verschränkung individueller Voraussetzungen und struktureller Rahmenbedingungen geprägt ist. Die meist fehlende Berufserfahrung im Herkunftsland sowie der Einstieg in niedrigschwellige Tätigkeitsbereiche führen zu Orientierungsunsicherheiten, die durch unzureichende betriebliche Einarbeitung und fehlendes Wissen bezüglich genauer beruflicher Anforderungen weiter verstärkt werden.

Ein zentrales Ergebnis betrifft die Bedeutung von Sprache und Qualifizierung. Die Kritik an stark grammatikfokussierten und wenig praxisbezogenen Sprachkursen macht deutlich, dass derzeitige Angebote den Bedarf an berufsrelevanter, alltagsnaher Sprachkompetenz nur begrenzt abdecken. Sprachförderung wird von den Frauen nicht nur als arbeitsmarktbezogene Kompetenz, sondern als Fundament für Selbstvertrauen und gesellschaftliche Teilhabe verstanden. Dies verweist auf die Notwendigkeit, Sprachprogramme stärker lebensweltlich auszurichten und pädagogisch differenziert zu gestalten.

Die Analyse zeigt zudem, dass familiäre Verpflichtungen und unzureichende Betreuungsstrukturen zentrale Barrieren darstellen. Obwohl in den Familien ein gewisser Wandel traditioneller Geschlechterrollen sichtbar wird und Männer verstärkt Care-Aufgaben übernehmen, bleiben die strukturellen Bedingungen einer Vereinbarkeit von Beruf,

Kinderbetreuung und Weiterbildung unzureichend. Damit wird deutlich, dass individuelle Integrationsbemühungen an institutionelle Grenzen stoßen.

Ein weiterer zentraler Befund betrifft die weit verbreiteten Diskriminierungserfahrungen, insbesondere aufgrund äußerlicher Merkmale wie dem Kopftuch. Diese wirken als transversales Hemmnis, das sowohl das Zugehörigkeitsgefühl als auch die Motivation beeinträchtigt. Die Ergebnisse unterstreichen damit die Relevanz diskriminierungssensibler Maßnahmen in Betrieben und Institutionen sowie die Notwendigkeit interkultureller Reflexionsprozesse.

Insgesamt zeigt die Analyse, dass erfolgreiche Integration nur durch ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren möglich ist: praxisorientierte Sprachförderung, familienfreundliche Strukturen, diskriminierungssensible Institutionen und transparente betriebliche Integrationsmechanismen. Individuelle Bemühungen allein sind nicht ausreichend, solange strukturelle und institutionelle Bedingungen die Integration erschweren. Ein kohärent abgestimmtes Vorgehen aller beteiligten Akteur:innen erscheint daher zentral, um nachhaltige Erwerbschancen und gesellschaftliche Teilhabe geflüchteter Frauen zu fördern.

Fazit

Die Aussagen der geflüchteten Frauen verdeutlichen, dass sprachliche Bildung, soziale Vernetzung und familienfreundliche Strukturen zentrale Voraussetzungen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration sind. Familienfreundliche Strukturen umfassen dabei nicht nur die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen, sondern auch flexible Arbeitszeitmodelle, unterstützende Arbeitgeber:innenpraktiken sowie eine bessere Abstimmung zwischen Bildungsangeboten und familiären Verpflichtungen. Besonders Frauen mit Betreuungspflichten profitieren von Maßnahmen, die berufliche Weiterbildung, Arbeitssuche und Kinderbetreuung miteinander vereinbar machen – etwa durch Teilzeitqualifizierungen, betreute Lernräume und Kooperationsprogramme zwischen Betrieben und/oder Institutionen.

Eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration erfordert zudem den gezielten Aufbau beruflicher Kompetenzen und eine systematische Hinführung an den österreichischen Arbeitsmarkt. Dazu gehören Qualifizierungsmaßnahmen, niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten in Betriebe, Mentor:innenprogramme sowie Beratungsangebote, die berufliche Orientierung, Bewerbungskompetenz und arbeitsrechtliches Wissen vermitteln. Erst die Kombination aus sprachlicher Förderung, sozialer Einbindung, beruflicher Weiterbildung und familienfreundlichen Rahmenbedingungen schafft langfristige Perspektiven für eine stabile und selbstbestimmte Erwerbstätigkeit. Fehlende Kinderbetreuung, restriktive Arbeitszeitmodelle und

institutionelle Inflexibilität hemmen Teilhabeprozesse. Diskriminierungserfahrungen und ungleiche Geschlechterverhältnisse bleiben persistente Hindernisse, die durch verbindliche Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstrategien adressiert werden müssen.

6.4 Abgeleitete Gemeinsamkeiten und Spannungsfelder aus den Ergebnissen

Die Analyse der Perspektiven von Expertinnen (Beraterinnen/Trainerinnen), Unternehmensvertreter:innen und geflüchteten Frauen zeigt deutliche Schnittmengen, aber auch relevante Spannungsfelder, die für die Gestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zentral sind. Übereinstimmend betonen alle Gruppen die herausragende Rolle der deutschen Sprache für eine erfolgreiche Integration in Bildung, Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wird deutlich, dass die bestehenden Sprachangebote vielfach an den Bedarfen der Zielgruppe vorbeigehen. Während Expertinnen und Arbeitgeber:innen vor allem fehlende Sprachkompetenzen als Integrationshemmnis benennen, kritisieren viele geflüchtete Frauen die überwiegend theorielastige Ausrichtung und den geringen Alltagsbezug der Kurse. Wartezeiten, fehlende Praxisnähe und mangelnde Anschlussmöglichkeiten führen dazu, dass trotz mehrfacher Kursteilnahmen nur geringe Fortschritte erzielt werden.

Darüber hinaus besteht in allen Gruppen Konsens darüber, dass Erwerbsarbeit eine zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, ökonomische Unabhängigkeit und langfristige Integrationschancen darstellt. Die Motivation vieler Frauen ist hoch, oftmals sogar verbunden mit einem bewussten Verzicht auf Sozialleistungen. Im Gegensatz dazu weisen Beraterinnen/Trainerinnen auf ambivalente Effekte solcher Leistungen hin, die insbesondere in belasteten Lebenssituationen auch zu demotivierenden Abhängigkeiten führen können. Unternehmen wiederum beklagen häufiger fehlende Vorbereitung der Frauen auf arbeitsplatztypische Anforderungen wie Pünktlichkeit, Kommunikation oder Krankmeldungen – Aspekte, die viele geflüchtete Frauen als Folge unzureichender Einarbeitung, sprachlicher Barrieren oder mangelnder Sensibilität von Arbeitgeber:innen wahrnehmen.

Ein weiterer zentraler gemeinsamer Befund betrifft die hohe Bedeutung familiärer Verpflichtungen und die strukturellen Hürden der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Sämtliche Akteursgruppen beschreiben die familiäre Situation als prägende Variable für den Integrationsverlauf. Fehlende Kinderbetreuungsangebote, unflexible Öffnungszeiten und die Belastung durch lange Schulferien reduzieren die zeitlichen Ressourcen der Frauen erheblich. Besonders deutlich formulieren dies die Frauen selbst, während

Unternehmen eher die resultierende eingeschränkte Verfügbarkeit problematisieren. Expertinnen betonen hingegen die Notwendigkeit, Frauen in ihrer Selbstbestimmung gegenüber Familienmitgliedern zu stärken und gleichzeitig Männer als Einflussfaktoren in den Integrationsprozess einzubeziehen.

Ein divergierendes Themenfeld zeigt sich im Umgang mit kulturellen Unterschieden und Diskriminierung. Unternehmen beschreiben kulturelle Aspekte – etwa Kleidung oder Umgangsformen – als Herausforderungen im betrieblichen Alltag. Geflüchtete Frauen berichten dagegen häufig von offenen oder subtilen Diskriminierungserfahrungen, insbesondere aufgrund äußerer Merkmale wie des Kopftuchs. Sprachliche Unsicherheiten verstärken das Gefühl von Ohnmacht und sozialer Ausgrenzung. Expertinnen plädieren in diesem Spannungsfeld für geschützte Räume, Reflexion kultureller Werte und Empowerment, um den Frauen eine selbstbewusste Positionierung im gesellschaftlichen Kontext zu ermöglichen.

Die Perspektiven aller Gruppen machen deutlich, dass begleitende Unterstützung und individuelle Beratung zentrale Erfolgsfaktoren sind. Während Unternehmen vor allem projektbasierte Ansprechpartner:innen schätzen, die bei Konflikten vermitteln, legen die Frauen mit geringen Deutschkenntnissen Wert auf Beraterinnen, die sprachlich und kulturell nahbar sind; Frauen mit fortgeschritteneren Deutschkenntnissen bevorzugen autochthone Beraterinnen, weil diese aus ihrer Sicht respektvoller zuhören und klarer kommunizieren. Expertinnen wiederum fordern umfassende, ganzheitliche Ansätze, die Sprachförderung, Orientierung, Rechtswissen und psychosoziale Stabilisierung verbinden.

Tabelle 4 Gemeinsamkeiten/ Spannungsfelder aus den Ergebnissen

Thema	Gemeinsamkeiten	Widersprüche/Spannungsfelder
Sprache & Deutschkurse	Sprache als zentrale Voraussetzung für gelingende (Arbeitsmarkt-)Integration.	Expertinnen & Unternehmen fordern bessere Sprachkompetenz Frauen kritisieren ungeeignete Kursformate (zu theoretisch, fehlende Praxis).
Arbeitsmarktintegration	Arbeit als Schlüssel für Teilhabe und Unabhängigkeit.	Frauen wollen arbeiten Expertinnen betonen das Ausprobieren können und eine Chance zu bekommen Unternehmen sehen Vorbereitung auf Arbeitsanforderungen als zielführend

Thema	Gemeinsamkeiten	Widersprüche/Spannungsfelder
Kinderbetreuung & Vereinbarkeit	Familie als prägende Herausforderung; flexible Lösungen notwendig.	Unternehmen erwarten Verfügbarkeit; Frauen erleben strukturelle Barrieren (Betreuungszeiten, Ferien) Expertinnen fordern Empowerment der Frauen in der Familie
Kulturelle Faktoren & Diskriminierung	Kulturelle Aspekte beeinflussen den Integrationsprozess.	Unternehmen betrachten Kultur häufig als „Herausforderung“ Frauen berichten von Diskriminierung Expertinnen fordern Reflexion kultureller Werte
Rolle der Männer/Familie	Familienstrukturen spielen eine zentrale Rolle im Integrationsprozess.	Expertinnen & Unternehmen beschreiben Männer teils als Hindernis; Frauen berichten dagegen auch über unterstützende Partner
Begleitung & Beratung	Individuelle Betreuung wirkt unterstützend und entlastend.	Unterschiedliche Erwartungen an Berater:innen (erstsprachlich vs. österreichisch) Frauen wünschen stärkere Praxisorientierung als Expertinnen/Unternehmen.
Qualifikationen & Jobanforderungen	Fehlende Anerkennung + geringer Bildungsstand erschweren Integration.	Aufstiegswünsche von Frauen liegen über realen Optionen des Bildungsniveaus Expertinnen betonen Qualifizierungspfad Angebote von Unternehmen orientieren sich am Bildungsstand
Bewerbungs- & Einstellungsverfahren	Notwendigkeit klarer Strukturen.	Frauen erleben Bewerbungen als bürokratisch Unternehmen wünschen unbürokratische Verfahren zum Kennenlernen Expertinnen fordern Orientierung und „Empowerment“

Quelle eigene Darstellung

6.4.1 Fazit Gemeinsamkeiten

Sprache als Schlüssel zur Integration

Alle drei Gruppen betonen die zentrale Bedeutung von Deutschkenntnissen für die Integration. Expertinnen sehen Sprache und Alphabetisierung als Grundvoraussetzung und warnen vor der Gefahr prekärer Jobs bei fehlendem A2-Niveau; lange Wartezeiten auf Kurse wirken demotivierend. Unternehmen berichten, dass Sprachbarrieren die Kommunikation, die Arbeitsqualität und das Verständnis von Regeln erheblich erschweren. Fokusgruppen kritisieren, dass Deutschkurse oft zu theoretisch sind, der Fortschritt begrenzt bleibt und praktische Übung im Alltag fehlt; auch regionale Dialekte stellen ein Hindernis dar. Der Konsens ist eindeutig: Ohne ausreichende Sprachkenntnisse ist weder eine nachhaltige Ausbildung noch eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration möglich.

Arbeit als zentral für Selbstständigkeit und Teilhabe

Arbeit wird von allen Seiten als Schlüssel zur Selbstständigkeit und gesellschaftlichen Teilhabe gesehen. Expertinnen heben hervor, dass Erwerbstätigkeit Frauen langfristig stärkt und positive Effekte auf Familienstrukturen hat. Unternehmen betonen, dass Arbeitsintegration zwar notwendig ist, Schulungen und klare Vermittlung von zu erfüllenden Arbeitsanforderungen dabei aber entscheidend sind. Fokusgruppenteilnehmende verbinden Arbeit mit Unabhängigkeit, Respekt und Vorbildfunktion und lehnen vereinzelt bewusst Sozialhilfe ab. Konsens besteht darin, dass Arbeit ein zentrales Integrationsinstrument ist – sowohl wirtschaftlich als auch sozial.

Bedeutung ganzheitlicher Unterstützung

Alle Gruppen unterstreichen die Notwendigkeit einer mehrdimensionalen Unterstützung. Expertinnen schlagen eine Kombination aus Sprachförderung, Rechtswissen, Empowerment und Orientierung vor. Unternehmen ergänzen dies um Mentoring, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und kultursensible Sensibilisierung. Fokusgruppen berichten von fehlender Kinderbetreuung, fehlenden Netzwerken und unflexiblen Strukturen, die Integration erschweren. Übereinstimmung besteht darin, dass Frauen eine fachlich, sozial und organisatorisch ganzheitliche Begleitung benötigen.

Herausforderungen durch familiäre Verpflichtungen

Familienverpflichtungen stellen ein zentrales Hindernis dar. Expertinnen betonen, dass Frauen gestärkt werden müssen und die Rolle der Männer als Schlüsselpersonen wichtig ist. Unternehmen sehen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Herausforderung und fordern flexible Arbeitszeiten. Fokusgruppen nennen Zeitmangel, Kinderbetreuung und

familiäre Lasten als Hindernisse für Qualifizierung und Jobsuche. Der Konsens: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein strukturelles Kernproblem für die Integration.

Diskriminierung und kulturelle Barrieren

Kulturelle Faktoren beeinflussen die Integration stark. Expertinnen sehen die Notwendigkeit geschützter Räume, Empowerment und kultureller Reflexion. Unternehmen berichten von kulturellen Missverständnissen, etwa bei Kleidung oder Arbeitsnormen, die durch gezieltes Training abgefedert werden müssen. Fokusgruppen erfahren Diskriminierung, insbesondere aufgrund des Kopftuchs, Vorurteile und sprachliche Ohnmacht. Übereinstimmung besteht darin, dass kulturelle Barrieren sowohl im Betrieb als auch im Alltag der Frauen eine große Rolle spielen.

Relevanz individueller Begleitung

Individuelle Betreuung wird von allen Seiten als entscheidend für Integration gesehen. Expertinnen betonen, dass individuelle Ansätze Motivation und Stabilität fördern. Unternehmen heben hervor, dass Begleitung in Projekten deeskalierend wirkt und Konflikte reduziert. Fokusgruppen vertrauen besonders muttersprachlichen Beraterinnen, vor allem bei geringen Sprachkenntnissen. Das gemeinsame Fazit: Kontinuierliche, individualisierte Betreuung erleichtert die Integration deutlich.

6.4.2 Fazit Spannungsfelder

Bei der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Perspektiven von Frauen selbst, Unternehmen und Expertinnen, obwohl alle die zentrale Bedeutung von Sprache, Arbeit, ganzheitlicher Unterstützung und familiären Faktoren anerkennen.

Motivation vs. strukturelle Realität

Frauen in Fokusgruppen betonen, dass sie arbeiten wollen und teils bewusst auf Sozialleistungen verzichten. Expertinnen hingegen sehen Sozialleistungen potenziell als hemmend für Motivation, zeigen aber auch Ambivalenzen. Unternehmen bestätigen die grundsätzliche Motivation von Frauen, weisen jedoch auf Hindernisse durch familiäre Verpflichtungen, Sprachbarrieren oder bürokratische Hürden hin.

Einschätzung kultureller Faktoren

Expertinnen halten kulturelle und reflexive Arbeit für wichtig, weisen aber auf mögliche Konflikte hin. Unternehmen betrachten kulturelle Unterschiede, beispielsweise in Bezug auf

Kleidung, als Herausforderung. Frauen hingegen sehen nicht die kulturellen Unterschiede als Problem, sondern die daraus resultierende Diskriminierung und Vorurteile, die Ausgrenzung verursachen. Hier zeigt sich ein klarer Perspektivunterschied: Für Expertinnen und Unternehmen ist Kultur eine Herausforderung, für die Frauen Diskriminierung der Kernfaktor.

Rolle der Männer

Expertinnen betonen, dass Männer aktiv einbezogen werden müssen, und sehen sie oft als limitierenden Faktor. Die Frauen berichten jedoch zunehmend von unterstützenden Männern, die Care-Arbeit übernehmen und bei der Jobsuche helfen. Somit sehen Expertinnen Männer eher als Hürde, während die befragten Frauen ihre Rolle als zunehmend unterstützend wahrnehmen.

Arbeitsmarktanforderungen vs. Lebensrealität

Unternehmen erwarten klare Standards, wie Pünktlichkeit, Geschwindigkeit und Regelkonformität. Frauen berichten dagegen von Schwierigkeiten aufgrund fehlender Kommunikation, unzureichender Einarbeitung und mangelndem Verständnis für familiäre Themen. Hier entsteht ein Widerspruch zwischen den Anpassungserwartungen der Arbeitgeber:innen und dem Wunsch der Frauen nach mehr Erklärung, Einarbeitung und Verständnis.

Erwartungen an Integrationserfolg

Expertinnen betonen, dass ganzheitliche Programme viel bewirken können, jedoch bestimmte Voraussetzungen, wie ein Mindestsprachniveau, erforderlich sind. Unternehmen suchen meist pragmatische Lösungen auf niedrigem Qualifikationsniveau. Frauen haben hingegen teilweise hohe Erwartungen an berufliche Weiterentwicklung, stoßen jedoch auf reale Beschränkungen wie fehlende Anerkennung, Qualifikationen oder bürokratische Hürden. So entsteht ein Spannungsverhältnis zwischen den Aufstiegserwartungen der Frauen, der pragmatischen Stellenangebote der Unternehmen und den notwendigen Qualifizierungsschritten, die Expertinnen hervorheben.

Insgesamt zeigt diese Auswahl unterschiedlicher Perspektiven, dass erfolgreiche Arbeitsmarktintegration nur gelingen kann, wenn die Sichtweisen von Frauen, Unternehmen und Beraterinnen/Trainerinnen zusammengeführt werden. Während Frauen Diskriminierung und strukturelle Hürden als Hauptproblem sehen, nennen Unternehmen Sprachmangel und nicht ausreichendes Verständnis der Funktionsweise der Arbeitswelt als einen wesentlichen Faktor, welcher der Integration in den Betrieb entgegensteht. Expertinnen legen den

Schwerpunkt auf die Notwendigkeit von Empowerment, individuelle und strukturelle Förderung.

6.5 Handlungsempfehlungen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen richten sich an Akteure der Arbeitsmarktpolitik – das AMS und Trägerorganisationen – sowie Sprachkursträger wie etwa den ÖIF und verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der sprachliche Förderung, berufliche Integration, familiäre Unterstützung und Diskriminierungsprävention gleichermaßen berücksichtigt. Auch wenn die Handlungsempfehlungen auf Basis eines Wiener Fallbeispiels erhoben wurden, können diese Empfehlungen auch für andere Städte in Österreich als relevant angesehen werden.

A. Sprache und Qualifizierung neu denken

Sprachliche und berufliche Qualifizierungen sollten praxisnah und flexibel gestaltet werden. Praxisnahe, arbeitsplatzintegrierte Deutschförderung kann durch eine Kombination aus Kurs und Arbeit erfolgen, etwa 50 % Unterricht und 50 % Beschäftigung, mit Fokus auf Alltagssprache, branchenspezifischem Wortschatz und österreichischen Dialekten. Sprachtrainer:innen könnten auch regelmäßig direkt in Betriebe eingebunden werden, um hier direkt am für die Arbeitswelt notwendigen Spracherwerb zu arbeiten. Wartezeiten ließen sich vermeiden, wenn ein rascher Zugang zu Sprach- und Alphabetisierungskursen ermöglicht wird – idealerweise bereits während des Asylverfahrens oder unmittelbar nach der Anerkennung des Flüchtlingsstatus, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen mit Betreuungsaufgaben. Modulare Qualifizierung in kurzen, flexiblen Einheiten von vier bis sechs Wochen ermöglicht es, Sprache, Berufsorientierung und praktische Übungen miteinander zu kombinieren und Betreuungsverpflichtungen zu berücksichtigen.

B. Integrationsfördernde Arbeitsmarktinstrumente stärken

Die Arbeitsmarktintegration kann durch den Ausbau von Arbeitserprobung und Eingliederungsbeihilfe verbessert werden, wobei Sprachmodule verpflichtend integriert werden sollten. Unternehmen profitieren von einer längeren Kennenlernphase der neuen Mitarbeiterinnen, während die Frauen praktische Erfahrungen sammeln können. Mentoring-Programme im Betrieb, in denen geflüchtete Frauen Tandems mit erfahrenen Mitarbeiter:innen bzw. mit Beraterinnen aus arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bilden, fördern die Vermittlung von Arbeitsanforderungen, Kommunikation und Rechten sowie Pflichten.

Gleichzeitig sollten Betriebe für transkulturelle Zusammenarbeit sensibilisiert werden, mit praxisnahen Schulungen zu Kleidung, Umgangsformen und religiösen Praktiken – ohne Stigmatisierung, sondern mit Fokus auf Konfliktlösung im Arbeitsalltag.

C. Familien- und Betreuungsstrukturen stärken

Flexible und kostenfreie Kinderbetreuungsangebote sind entscheidend, um die Arbeitsmarktintegration zu erleichtern. Dazu gehören Tagesrandzeiten und Ferienprogramme, idealerweise in Kooperation mit Unternehmen und spezifischen Angeboten für Alleinerziehende. Zusätzlich sollte die Einbindung von Männern in den Integrationsprozess gefördert werden, etwa durch Workshops mit Role Models, zur Übernahme von Care-Arbeit, Arbeitsrecht und Familienorganisation. Männer werden so als Partner der Integration adressiert und nicht als Hindernis wahrgenommen.

D. Empowerment, Rechtewissen und Orientierung

Die Vermittlung von Rechts-, System- und Arbeitsmarktwissen sollte als Pflichtmodul in arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen und Beratungseinrichtungen für geflüchtete Personen verankert werden, möglichst in einfacher Sprache, mit Themen wie Arbeitsrecht, Lohnanspruch, Krankmeldungen, Teilzeitmodellen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Frauenräume bieten geschützte Lern- und Beratungssettings, ergänzend zu gemischten Kursen, mit Fokus auf Selbstbewusstsein, Sprachpraxis und realistische Zukunftsplanung. Zudem ist die Förderung von Diskriminierungsprävention am Arbeitsplatz zentral, durch niederschwellige Beschwerdestrukturen, Anti-Diskriminierungs-Workshops für Betriebe und Beratungsstellen für Betroffene.

E. Verwaltungsprozesse und Matching verbessern

Bewerbungsverfahren sollten vereinfacht werden, um schnelle Rückmeldungen, wie beispielsweise Kennenlertage für geringqualifizierte Bewerber:innen zu ermöglichen. Realistische Matching-Prozesse zwischen arbeitssuchenden geflüchteten Frauen und Betrieben, einschließlich individueller Kompetenzfeststellung (auch informeller Fähigkeiten), und die Begleitung der ersten Monate durch Jobcoaches erhöhen die Erfolgchancen. Die Anerkennung von Qualifikationen sollte beschleunigt werden, z. B. durch kostenfreie Übersetzungen und schnelle Verfahren, insbesondere in Mangelberufen.

F. Stärkung der Motivation und nachhaltige Integration

Anreize für Weiterbildung und Arbeit können durch Boni bei Kursabschluss, Zuschüsse für arbeitsmarktnahe Qualifizierungen und Stufenmodelle geschaffen werden, die Sozialleistungen und Erwerbstätigkeit verbinden. Frauen mit Mehrfachbelastungen sollten gezielt

durch Case Management unterstützt werden, insbesondere bei Betreuungspflichten, Traumafolgen oder fehlenden Netzwerken. Dabei ist es wichtig, Überforderung zu vermeiden und auf individuell realisierbare Ziele statt allgemeiner Integrationspläne zu setzen.

Nachhaltige Integration geflüchteter Frauen gelingt nur mit einem ganzheitlichen Ansatz, der sowohl strukturelle Barrieren – wie Betreuung, Sprache und Bürokratie – als auch soziale Faktoren – wie Rollenbilder, Diskriminierung und fehlende Netzwerke – adressiert. Gleichzeitig müssen die Bedürfnisse der Unternehmen berücksichtigt werden, um eine erfolgreiche und langfristige Beschäftigung zu ermöglichen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine gelingende Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen nur dann nachhaltig erreicht werden kann, wenn ihre Potenziale gezielt gestärkt und bestehende Hindernisse schrittweise abgebaut werden. Sprachliche Förderung, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Unterstützung bei und während der ersten Monate des beruflichen Einstiegs direkt in Betrieben müssen dabei als zusammenhängende Bausteine gedacht werden, um eine langfristige und ausgewogene Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen zu ermöglichen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Erwerbs-/Arbeitslosenquote nach Herkunft inkl. typische Barrieren und Anmerkungen	16
Tabelle 2 Bildung, Aufenthaltsdauer, Beschäftigungsform und Alter der erwerbstätigen geflüchteten Frauen	18
Tabelle 3 Überblick über die Fokusgruppen und die Teilnehmenden	33
Tabelle 4 Gemeinsamkeiten/ Spannungsfelder aus den Ergebnissen	60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Übersicht Methodik	11
--------------------------------------	----

Literaturverzeichnis

ABZAUSTRIA (2025): Projekte von ABZ*AUSTRIA. Verfügbar unter:

<https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria> [letzter Zugriff: 02. 11. 2025].

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2010): EU-MIDIS Daten kurz gefasst: Mehrfachdiskriminierung. Wien: FRA. Verfügbar unter:

https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu_midis_dif5-multiple-discrimination_de.pdf
[letzter Zugriff: 12.10.2025]

Aichholzer, Julian/ Birke, Julia/ Buljbasic, Din (2023): Familiäre Strukturen und Geschlechterrollen. Eine Studie unter Zuwander/innen der Herkunftsländer Türkei, Ex-Jugoslawien, Syrien und Afghanistan. Wien: Österreichischer Integrationsfonds. Verfügbar unter:

https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/FB_Geschlechterrollen.pdf [letzter Zugriff: 12.10.2025]

Amin, Aadilah/ Gruber, Lena VIDC (Hrsg.) (2024): FRAUEN-EMPOWERMENT IM FLUCHTKONTEXT. Erfahrungen aus den VIDC-Gender-Tandem-Trainings für geflüchtete Frauen* aus Afghanistan in Österreich*. Verfügbar unter:

https://www.fatt.at/Portals/0/BlogItems/PDF/frauen-empowerment_im_fluchtkontext_webversion.pdf [letzter Zugriff : 27.10.2025]

Arbeitsmarktservice (AMS) (2024): Informationsdefizit über rechtliche Möglichkeiten und Förderungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten erhöht Hemmschwellen. In: AMS Forschungsnetzwerk. Forschungsnetzwerk AMS: Arbeitsmarktlage Vertriebene aus der Ukraine, Juli 2024. Verfügbar unter:

https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:3cdb1ea5-9ea9-45ce-9dd0-119f8d716eab/AMS_Spezialthema_08_2024.pdf [letzter Zugriff am 25.10.2025]

Arrow, Kenneth J. (1973): The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), Discrimination in Labor Markets (S. 3-42). Princeton University Press.

Baumgartner, Paul/ Pelinkas, Meike/ Bilger, Veronika (2023): Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich. Ergebnisse der fünften Welle des FIMAS-Surveys: FIMAS+Frauen. Verfügbar unter:

<https://www.icmpd.org/file/download/59134/file/FIMAS->

[Arbeitsmarktintegration%2520gefl%25C3%25BChteter%2520Frauen.pdf](#) [letzter Zugriff:13.10.2025]

Baumgartner, Paul/ Röttger, Sophie (2025): Integrationserfahrungen von Geflüchteten in Österreich. Ergebnisse und Entwicklungen aus fünf Wellen der FIMAS-Längsschnittstudie zu Geflüchteten der Ankunftscohorte 2014-2018. Verfügbar unter: <https://www.icmpd.org/file/download/63432/file/FIMAS%2520Bericht%25202025%2520-%2520Integration%2520von%2520Gefl%25C3%25BChteten%2520in%2520%25C3%2596s%2520terreich.pdf> [letzter Zugriff: 27.10.2025]

Becker, Gary S. (1957): The Economics of Discrimination. University of Chicago Press.

Bendl, Regine/, Hannappi- Egger, Edeltraud/ Hofmann, Roswitha (Hrsg.) (2004): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Wien: Linde Verlag. S.194-196

Biffl, Gudrun (2024): Die Bedeutung von Arbeitsmigration für Österreich und die EU in Zeiten des Arbeitskräftemangels. Chancen & Herausforderungen. Keynote bei der Online-Veranstaltung „Trendbarometer Migration und Asyl 2024 – Arbeitsmigration aus Staaten außerhalb der EU“, 2. Oktober 2024. Europäisches Migrationsnetzwerk (EMN) Österreich. Verfügbar unter: <https://www.emn.at/wp-content/uploads/2024/10/prasentation-gudrun-biffl-trendbarometer-2024.pdf> [letzter Zugriff: 29.10.2025]

Bristol-Faulhammer, Michaela/ Inan, Yasemin/ Nechansky, Sonja (2022): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land Vergleich. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich & Partners4. Verfügbar unter: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2022/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten--die-situation-von-frauen-mit-asylstatus-im-stadt-land-vergleich.html> [letzter Zugriff: 12.10.2025]

Bundeskanzleramt Österreich, Expertenrat für Integration (2024): Integrationsbericht 2024. Wien: Bundeskanzleramt. Verfügbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:698ca2f5-e450-4c1c-b1eb-ef66b4ba0c78/ib2024-de-web.pdf> [letzter Zugriff am 25.10.2025]

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) (2025): Digitalisierung in der Bildung. Verfügbar unter: <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und->

[gleichstellung/services/frauenservice-beratung-und-gewaltschutzeinrichtungen/information-fuer-migrantinnen.html](#) [letzter Zugriff: 29.10.2025]

Carmichael, Stokely (1967): Black Power and the Third World. Verfügbar unter: <http://www.freedomarchives.org/Documents/Finder/Black%20Liberation%20Disk/Black%20Power!/SugahData/Books/Carmichael.S.pdf> [letzter Zugriff: 23.05.2025]

Carmichael, Stokely/ Hamilton, Charles V. (1967): Black Power: The Politics of Liberation in America. Vintage.

Fendel, Tanja/ Romiti, Agnese (2016): Die Bedeutung von Bildung und Spracherwerb für die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden, in: BWP, 45(6), S. 32–36. Verfügbar unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/7904> [letzter Zugriff: 12.10.2025]

Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) (2021): „Kopftuch passt nicht zu unserer Firma“: GBK-Prüfungsergebnis intersektionell genug?, Gleichbehandlungsanwaltschaft. Verfügbar unter: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aktuelles-und-services/fall-des-monats/Fall-des-Monats-September-2021.html> [letzter Zugriff: 25.10.2025].

Hans, Silke (2016): Theorien der Integration von Migranten– Stand und Entwicklung. In: Brinkmann, Heinz-Ulrich/ Sauer, Martina (Hrsg.) (2016): Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Wiesbaden: Springer VS. S. 23-50

Heilemann, Saskia (2021): Integration von Migrantinnen in Österreich: Politiken und Maßnahmen. Wien: Internationale Organisation für Migration (IOM), Landesbüro für Österreich. Redigierte Fassung Juni 2022. Verfügbar unter: <https://austria.iom.int/sites/g/files/tmzbd11281/files/RML/emn-integration-of-migrant-women-in-at-de.pdf> [letzter Zugriff: 23.05.2025]

Hofer, Helmut/ Titelbach, Gerlinde/ Weichselbaumer, Doris/ Winter-Ebmer, Rudolf (2013): Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS). Verfügbar unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/2246/1/IHSPR6311119.pdf> [letzter Zugriff: 25.10.2025]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018): Sprache und Qualifizierung sind die größten Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. IAB-Kurzbericht 25/2018. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2518.pdf> [letzter Zugriff 12.05.2025]

Kofman, Eleonore/ Phizacklea, Annie/ Raghuram, Parvati/ Sales, Rosemary (2000): Gender and International Migration in Europe: Employment, Welfare and Politics. London: Routledge.

Kohlenberger, Judith/ Heyne, Sophia/ Buber-Ennser, Isabella/ Rengs, Bernhard (2021): Women´s Integration Survey. Inklusion, Teilhabe und Enablement geflüchteter Frauen in Österreich. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich und Wirtschaftsuniversität Wien. Verfügbar unter: https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:b0297be1-aced-41c4-93b0-0491a285c10f/2021_Forschungsbericht_WIS_August_2021_Kohlenberger_et_al.pdf [letzter Zugriff: 29.10.2025]

Kohlenberger, Judith/ Heyne, Sophia/ Buber-Ennser, Isabella/ Rengs, Bernhard (2022): Soziale Inklusion geflüchteter Frauen. Zur Rolle der Familie und Familienarbeit. Frankfurt/Main: Nomos.

Kosyakova, Yuliya/ Gundacker, Lidwina/ Salikutluk, Zerrin/ Trübswetter, Parvati (2021): Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht, 8/2021. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-08.pdf> [letzter Zugriff: 21.05.2025]

Liebig, Thomas/ Tronstad, Kristian Rose (2018): Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 216. Paris: OECD Publishing. Verfügbar unter: <https://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de> [letzter Zugriff 25.10.2025]

Linder, Barbara/ Ammer, Margit/ Zachhuber, Martina (2020): Unternehmerische Verantwortung bei der Integration von Geflüchteten in den österreichischen Arbeitsmarkt. Hintergrundbericht: Rechtlicher Rahmen, Bedarfsanalyse, Good Practice aus Wien. Juni 2020. Verfügbar unter: https://gmr.lbg.ac.at/wp-content/uploads/sites/12/2021/09/bericht_unternehmensverantwortung_bim_2020.pdf [letzter Zugriff: 22.05.2025]

Lorenz, Wilhelm (1985): Drei neoklassische Modelle der Diskriminierung. Eine vergleichende Darstellung, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (ZWS) - Vierteljahresschrift der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Verein für Socialpolitik, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 105, Iss. 4, pp. 459-479, Verfügbar unter: <https://doi.org/10.3790/schm.105.4.459> [letzter Zugriff: 25.10.2025]

Massey, Douglas S./ Arango, Joaquin/ Hugo, Graeme/ Kouaouci, Ali/ Pellegrino, Adela/ Taylor, J. Edward (1993): "Theories of International Migration: A Review and Appraisal". In: Population and Development Review, 19(3), pp. 431-466.

Netzwerk Gegen Gewalt (o. J.): Migration in Österreich. Verfügbar unter: [http://www.netzwerkgegengewalt.org/wiki.cgi?Migration in %D6sterreich](http://www.netzwerkgegengewalt.org/wiki.cgi?Migration%20in%20%C3%96sterreich) [letzter Zugriff 12.05.2025]

Ortlieb, Renate/ Alfaouri, Safaa/ Fasching, Michael/ Glauninger, Elena/ Unterberger, Julia/ Weiss, Silvana (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Perspektiven von Geflüchteten, Arbeitgebern, KollegInnen und VermittlerInnen. Erster Ergebnisbericht von Interviews und Fallstudien im Rahmen der Forschungsprojekte LAMIRA (Labour Market Integration of Refugees in Austria) und INREST (Integration of Refugees in Styrian Companies). Karl-Franzens-Universität Graz, September 2018. Verfügbar unter: [https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Personalpolitik/Pdf/Ortlieb et al 2018 LAMIRA-INREST Erster Ergebnisbericht Interviews-Fallstudien Sept 2018.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Personalpolitik/Pdf/Ortlieb_et_al_2018_LAMIRA-INREST_Erster_Ergebnisbericht_Interviews-Fallstudien_Sept_2018.pdf) [letzter Zugriff 22.05.2025]

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) (2024a): Arbeitsmarkt. Ausgabe 2024. Migration & Integration in Österreich: Zahlen, Daten und Fakten. Verfügbar unter: [https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/OEIF Arbeitsmarktbrochure.pdf](https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/OEIF_Arbeitsmarktbrochure.pdf) [letzter Zugriff: 22.10.2025}.

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) (2024b): Erwerbsintegration in Österreich: Sonderauswertung der Migrationserhebung 2023 – Erwerbsbiografien und Einflussfaktoren auf die Erwerbsbeteiligung von Migrant/innen und Flüchtlingen. Wien: Österreichischer Integrationsfonds. Verfügbar unter: [https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/OEIF Integrationsbefragung 200x270cm WEB.pdf](https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/OEIF_Integrationsbefragung_200x270cm_WEB.pdf) [letzter Zugriff: 23.10.2025]

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) (2025): Frauen: Zahlen, Daten und Fakten für Österreich. Wien: Integrationsfonds. Verfügbar unter: https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/Statistik-Broschuere_Frauen_2025_OEIF.pdf (Zugriff am 20.10.2025).

Parnreiter, Christof (2000): Theorien und Forschungsansätze zu Migration. Verfügbar unter: <https://www.geo.uni-hamburg.de/geographie/dokumente/personen/publikationen/parnreiter/parnreiter-2000-migrationstheorien.pdf> [letzter Zugriff: 25.10.2025].

Perchinig, Bernhard/ Perumadan, Jimy (2022): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in Österreich, Deutschland und Norwegen: Empfehlungen für Integrationsprojekte. Wien: International Centre for Migration Policy Development (ICMPD). Verfügbar unter: https://www.icmpd.org/file/download/57782/file/FARIM_Report%25202022.pdf [letzter Zugriff: 02.10.2025]

Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.) (2018): Profile der Neueinwanderung 2018. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Erweiterte und überarbeitete Neuauflage der Ausgabe 2017. Verfügbar unter: [https://www.netzwerk-ig.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2018/Minor FE Profile der Neueinwanderung 2018.pdf](https://www.netzwerk-ig.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2018/Minor_FE_Profile_der_Neueinwanderung_2018.pdf) [letzter Zugriff: 23.05.2024]

Phelps, Edmund S. (1972): The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.

Piore, Michael J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Riederer, Bernhard (2020): Erwerbstätigkeit und Erwerbsunterbrechungen in Wien im innerösterreichischen Vergleich: Weibliche Erwerbskarrieren. Vienna Institute of Demography, Österreichische Akademie der Wissenschaften. Verfügbar unter: https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/subsites/Institute/VID/PDF/Projects/Wiefert/Riederer-2020-Weibliche_Erwerbskarrieren.pdf [letzter Zugriff: 30.10.2025].

Schermer-Rupprechter, Gertraud (2024): Gegenseitiges Empowerment von geflüchteten Frauen und ihren Buddies. Blog des Forschungsschwerpunkts Kulturelle Begegnungen –

Kulturelle Konflikte, Universität Innsbruck. Verfügbar unter:

<https://www.uibk.ac.at/de/fsp-kultur/activities/blog/junge-forschung/archiv/schermer-empowerment-buddies/> [letzter Zugriff am 21.05.2025]

Statistik Austria (2023): Statistisches Jahrbuch „Migration & Integration 2023“. Wien: Statistik Austria. Verfügbar unter:

[https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Migration und Integration 2023.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Migration_und_Integration_2023.pdf) [letzter Zugriff: 29.10.2025].

Statistik Austria (2024): Statistisches Jahrbuch „Migration & Integration 2024“. Wien: Statistik Austria. Verfügbar unter:

[https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Migration und Integration 2024.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Migration_und_Integration_2024.pdf) [letzter Zugriff: 29.10.2025].

Statistik Austria (2025): Statistisches Jahrbuch Migration & Integration 2025. Wien: Statistik Austria. Verfügbar unter:

[https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Migration-Integration 2025.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Migration-Integration_2025.pdf) [letzter Zugriff: 29.10.2025].

Völkerer, Petra/ Pirklbauer, Sybille/ Hauer, Gerlinde/ Prenner, Peter (2014): Frauen – Bildung – Arbeitsmarkt: Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981–2010 in Österreich und Wien. Wien: Arbeiterkammer Wien. Verfügbar unter:

[https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Studie Frauen Bildung Arbeitsmarkt.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Studie_Frauen_Bildung_Arbeitsmarkt.pdf) [letzter Zugriff: 22.10.2025]

Wan, Henry Y. Jr. (1987): Arrow and the Theory of Discrimination, in Feiwel, George R. (ed.) Arrow and the Ascent of Modern Economic Theory, pp. 484-497. Verfügbar unter: <http://tankona.free.fr/wan87.pdf> [letzter Zugriff: 25.10.2025]

Wetzel, Petra/ Riesenfelder, Andreas/ Bergmann, Nadja/ Danzer, Lisa/ Lechner, Ferdinand (2018): Arbeitsmarktbeteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit. Wien: Studie im Auftrag des AMS Österreich

Wiener Programm für Frauengesundheit (Hrsg.) (2024): Frauengesundheit und Flucht. Sammelband des Wiener Programms für Frauengesundheit. Schriftenreihe

FrauenGesundheitWien Nr. 4. Wien: Stadt Wien. Verfügbar unter:

<https://www.wien.gv.at/spezial/frauengesundheit-und-flucht/files/frauengesundheit-und-flucht-v06.pdf> [letzter Zugriff: 23.09.2025]

Anhang

Interviewleitfäden für die ABZ*AUSTRIA Expertinnen Projektleitung/Betriebskontakterin (erstellt von L&R Sozialforschung)

Einstieg

Im Überblick: Wie lange haben Sie bereits Erfahrungen im Kontakt bzw. der Zusammenarbeit mit Unternehmen? Welche Erfahrungswerte wurden – spezifisch im Hinblick auf Frauen mit Fluchthintergrund – gewonnen, die konkret in das Projekt einfließen?

Welche konkreten Angebote werden für Unternehmen im Rahmen der Projekte für Frauen mit Fluchthintergrund gesetzt (erster Überblick)?

Was ist für das zentrale Ziel im Kontakt und Austausch mit Unternehmen?

Akquise von Unternehmen

Wie erfolgt die Akquise von Unternehmen? In welchen Segmenten/Branchen sind die Unternehmen Ihrer Erfahrung besonders offen für Frauen mit Fluchthintergrund bzw. mit Frauen mit Fluchthintergrund aus den spezifischen regionalen Kontexten? Welche Tätigkeitsfelder werden primär gesucht bzw. maximal angeboten? Hilfs-/Reinigungstätigkeiten (welche), qualifiziertere Tätigkeiten (welche)?

Was sind „Türöffner“, um mit Unternehmen in Kontakt zu kommen? Welche Informationen und Materialien stellen Sie zur Verfügung? Welche Strategien und Motivlagen begünstigen es, mit Unternehmen ins Gespräch zu kommen?

Welche wesentlichen Hürden sehen Sie, um rund um Praktika bzw. Arbeitsaufnahmen mit Unternehmen ins Gespräch zu kommen (Fokus Frauen mit Fluchthintergrund)?

Welche Voraussetzungen formulieren Unternehmen, um Frauen mit Fluchthintergrund die Möglichkeit von Praktika etc. zu bieten (Förderungen, Deutschkenntnisse, anerkannte Qualifikationen, Begleitung durch andere Stelle (etwa ABZ*Austria), Bewilligungen, geregelte Kinderbetreuung etc.)?

Welche Voraussetzungen formulieren Unternehmen, um Frauen mit Fluchthintergrund generell zu beschäftigen?

Laufende Betreuung von Unternehmen

Im Falle von Zustimmung zu Praktika/Arbeitserprobung:

Erzählen Sie bitte näheres wie konkret der Kontakt im Falle von Praktika/Arbeitserprobungen zu Unternehmen aussieht? Zu welchen Gelegenheiten gibt es Austausch? Haben Sie ein Standard-Vorgehen oder gehen sie bedarfsorientiert vor? Welche Begleitmöglichkeiten gibt es für die Unternehmen, welche für die vermittelten Frauen?

Welche kritischen Situationen können sich ergeben bzw. bedürfen Begleitung?

Welche Faktoren tragen dazu bei, dass ein Praktikum/Arbeitserprobung für beide Seiten positiv verläuft?

Welche Rückmeldungen und Feedback erhalten Sie generell von den Unternehmen? Welche weitere Unterstützung und Hilfe fänden diese sinnvoll?

Welche Rückmeldungen und Feedback erhalten Sie von den Frauen? Welche weitere Unterstützung und Hilfe fänden diese sinnvoll? Was wünschen sich diese von Ihnen, was von den Unternehmen, den Kolleg:innen etc.?

Abschluss-/Nachbetreuung von Unternehmen

Gibt es nach den Praktika/Arbeitserprobungen die Möglichkeit zur Weiterarbeit für die Praktikantinnen bzw. zu welchen Anteilen?

Was begünstigt dies, was sehen sie als die Haupthindernisse an?

Wie wichtig schätzen Sie Praktika etc. für eine langfristige Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund ein? Welche Ableitungen können generell bzw. für spezifische Gruppen getroffen werden, um Frauen mit Fluchthintergrund und Unternehmen „zueinander zu führen“?

Werden die Erfahrungen mit den Unternehmen / den Frauen nachbesprochen? Welche zentralen Erkenntnisse gewinnen Sie aus den Gesprächen bzw. gewinnen vielleicht auch die Frauen aus den Gesprächen?

Gibt es im Falle einer Übernahme eine Nachbetreuung der Unternehme / der Frauen mit Fluchthintergrund? Wäre dies sinnvoll?

Gibt es im Falle einer Nicht-Übernahme weitere Schritte in der Betreuung der Frauen? Welche können nicht abgedeckt werden, wären aber sinnvoll?

Was würden Sie selbst gerne im Rahmen einer Studie von Unternehmen wissen? Was wären wichtige Fragen, die an Unternehmen gestellt werden können?

Beraterin / Trainerin (erstellt von L&R Sozialforschung)

Einstieg

Im Überblick: Bitte erzählen Sie über ihre Arbeit: Arbeiten Sie vor allem bzw. nur mit den Frauen mit Fluchthintergrund oder auch mit den Unternehmen?

Vorbereitung für Erwerbstätigkeit

Welche konkreten Angebote setzen Sie mit den Frauen um? Welche Elemente finden Sie auf den Weg in den Arbeitsmarkt besonders wichtig? Bitte erzählen Sie näheres über die Angebote/Module, was besonders gut funktioniert und was eher schwierig ist.

Welche Elemente können derzeit nicht abgedeckt werden, die aus Ihrer Sicht aber auch wichtig wären, um Frauen mit Fluchthintergrund auf den Weg in den Arbeitsmarkt zu begleiten?

Aus Ihrer Sicht und Erfahrung: Was sehen Sie als Haupthürden, damit Frauen mit Fluchthintergrund (konkret ihre Zielgruppe) in Österreich erwerbstätig werden können (individuelle Faktoren, betrieblichen Faktoren bzw. institutionelle Faktoren, etwa Deutschkenntnisse, kein Abschluss, keine Erfahrung, keine Bewilligungen, Kinderbetreuung, Vorurteile der Unternehmen etc.)?

Auf welchen Ressourcen kann aufgebaut werden?

Welche wesentlichen Hürden sehen Sie konkret rund um Praktika bzw. Arbeitsaufnahmen (Fokus Frauen mit Fluchthintergrund)?

Welche Wünsche haben die von Ihnen betreuten Frauen? Wie passen diese mit den Möglichkeiten zusammen?

Betreuung während und nach Praktika / Arbeitserprobungen

Welche Begleitmöglichkeiten gibt es für die Unternehmen, welche für die vermittelten Frauen?

Welche kritischen Situationen können sich ergeben bzw. bedürfen Begleitung?

Welche Faktoren tragen dazu bei, dass ein Praktikum/Arbeitserprobung für beide Seiten positiv verläuft?

Welche Rückmeldungen und Feedback erhalten Sie von den Frauen? Welche weitere Unterstützung und Hilfe fänden diese sinnvoll? Was wünschen sich diese von Ihnen, was von den Unternehmen, den Kolleg:innen etc.?

Abschluss-/Nachbetreuung von Unternehmen

Gibt es nach den Praktika/Arbeitserprobungen die Möglichkeit zur Weiterarbeit für die Praktikantinnen bzw. zu welchen Anteilen?

Was begünstigt dies, was sehen sie als die Haupthindernisse an?

Wie wichtig schätzen Sie Praktika etc. für eine langfristige Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund ein? Welche Ableitungen können generell bzw. für spezifische Gruppen getroffen werden, um Frauen mit Fluchthintergrund und Unternehmen „zueinander zu führen“?

Werden die Erfahrungen mit den Frauen nachbesprochen? Welche zentralen Erkenntnisse gewinnen Sie aus den Gesprächen bzw. gewinnen vielleicht auch die Frauen aus den Gesprächen?

Gibt es im Falle einer Übernahme eine Nachbetreuung der Frauen mit Fluchthintergrund? Wäre dies sinnvoll?

Was würden Sie selbst gerne im Rahmen einer Studie von Unternehmen wissen? Was wären wichtige Fragen, die an Unternehmen gestellt werden können?

Interviewleitfäden für die Unternehmensvertreter:innen

Einstieg & Unternehmenskontext

Können Sie bitte Ihr Unternehmen kurz vorstellen? (Branche, Größe, Standort)

Welche Personengruppen beschäftigen Sie – auch Menschen (Frauen) mit Flucht- oder Migrationshintergrund?

Gibt es bereits konkrete Erfahrungen mit geflüchteten Frauen als Mitarbeiter*innen?

Rekrutierung & Integration

Wie finden geflüchtete Frauen den Weg in Ihr Unternehmen? (z. B. Bewerbung, Kooperation mit AMS/NGOs)

Welche Rolle spielen Qualifikationen, Sprachkenntnisse oder kulturelle Passung bei der Einstellung?

Wie gelingen die Einarbeitung und Integration in bestehende Teams?

Herausforderungen

Welche Schwierigkeiten oder Hürden erleben Sie im Beschäftigungsprozess geflüchteter Frauen?

Nachfragen betreffend:

- Kommunikation?
- Anerkennung von Abschlüssen?
- Arbeitszeitmodelle?
- Rechtliche Unsicherheiten?
- Unterstützungsstrukturen

Welche Förderungen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Kooperationen mit öffentlichen Stellen haben Sie bereits genutzt?

Welche Angebote (z. B. Deutschkurse, Mentoring) waren/sind aus Ihrer Sicht besonders hilfreich?

Erfahrungen und Einschätzungen

Wie bewerten Sie die Arbeit und Integration geflüchteter Frauen insgesamt?

Gibt es besondere Erfolgsgeschichten oder Herausforderungen (z.B. Zusammenarbeit im Team...), die Sie hervorheben möchten?

Verbesserungsvorschläge & Empfehlungen

Was müsste sich ändern, damit mehr geflüchtete Frauen Zugang zu Beschäftigung finden?

Welche Unterstützung würden Sie sich von Politik, Verwaltung oder Zivilgesellschaft wünschen?

Würden Sie anderen Unternehmen empfehlen, geflüchtete Frauen einzustellen? Warum ja/ warum nein?

Abschluss

Möchten Sie noch etwas ergänzen, das Ihnen wichtig erscheint?

Wären Sie bereit, künftig an Projekten oder Austauschformaten mit anderen Unternehmen teilzunehmen, um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen?

Fokusgruppen Geflüchtete Frauen

„Ice-Breaker“ am Anfang der Fokusgruppe

Kleine Aufwärmrunde mit z.B. Aufzeigen (Fragen je nach Gruppe adaptieren, z.B.):

- Wer hat schon in Mal in Österreich gearbeitet – egal ob ein Arbeitstraining, Schnuppertage oder längerfristig? Waren die Erfahrungen positiv (Daumen hoch, oder nicht so gut (Daumen runter))
- Wer hat vor dem ABZ*Training Deutsch-Kurse gemacht? Waren die Erfahrungen positiv (Daumen hoch, oder nicht so gut (Daumen runter))
- Wer unterhält sich im Rahmen des Freundinnenkreises über Jobs und Arbeiten in Österreich?
- Wer mit seiner Familie?

Mit der Aufwärmrunde wird ein bisschen schon an das Thema herangeführt und die Moderation hat einen ersten Eindruck über die Zusammensetzung der Gruppe. Und kann dann in die Diskussion einsteigen.

Bei schwierigen Themen, wo keine Diskussion zustande kommt, kann es hilfreich sein zu fragen, ob vielleicht Bekannte oder Freundinnen hier Erfahrungen gemacht haben, etwa bei der Frage von negativen Erfahrungen bei der Jobsuche.

Inhaltliche Schwerpunktthemen

Je nach **Einstieg** (z. B. „gesellschaftliche Debatte“, persönliche Erfahrung, Praxisfall) greift man auf unterschiedliche Schwerpunktböcke zurück, ohne das Gesamtkonzept aus dem Blick zu verlieren.

Erfahrungen mit Jobsuche

Die Fragen zielen auf den Zugang zum Arbeitsmarkt ab, auf wahrgenommene Barrieren und auf positive und motivierende Erfahrungen im Berufsalltag.

- Einige haben erste Schritte am Arbeitsmarkt gesetzt: wie habt ihr die erlebt?
- Jene, die schon erste Schritte Richtung Firmen/Richtung Arbeit unternommen habt: könnt ihr euch noch an euren ersten Tag in der Arbeit erinnern? Wie war das für euch? Was war hilfreich, was nicht?
- Wie habt ihr das mit der Familie, mit den Kindern geregelt? Wie war der erste Tag?

- Habt ihr euch selbst bei Firmen beworben oder hat euch wer unterstützt? Was hat geklappt, was hat nicht geklappt?
- Gibt es einen Unterschied bei der Jobsuche in Österreich und in euren Heimatländern? Was ist gleich, was ist verschieden? Was war am Anfang ungewohnt?

Qualifikationen und Anerkennung

Die Fragen zielen auf die Kompetenzen und Qualifikationen der Geflüchteten ab, auf den Zugang zu Aus- und Weiterbildungen und auf Potenziale für die Integration in den Arbeitsmarkt.

- Habt ihr eine Ausbildung oder berufliche Erfahrung, die in Österreich nicht gesehen wird?
- Wird ein Abschluss oder der Beruf aus dem Heimatland anerkannt? Warum nicht, warum schon?
- Habt ihr hier schon eine Schule, einen Kurs oder eine Weiterbildung besucht? War es einfach oder schwer, einen passenden Kurs zu finden?

Sprachliche und kulturelle Barrieren

Die Fragen zielen auf sprachliche Hürden ab, auf interkulturelle Anpassung und auf Kommunikation am Arbeitsplatz und Gesellschaft.

- Wo ist die deutsche Sprache für Sie am Arbeitsplatz oder im Alltag schwer? Welche Wörter, Sätze oder Situationen macht euch besonders zu schaffen? Welche Unterstützung beim Deutschlernen würdet ihr euch wünschen?
- Wie war es für euch beim Vorstellungsgespräch – leicht oder schwer? Habt ihr die Chef*innen verstanden? Haben sie euch verstanden? Gab es Missverständnisse oder schwierige Gespräche? Könnt ihr ein Beispiel nennen?
- Gab es Regeln bei der Bewerbung, beim ersten Arbeiten in der Firma die für euch neu waren?
- Habt ihr Tipps, was anderen helfen könnte, schneller Arbeit zu finden?

Unterstützung und Netzwerke

Die Fragen zielen auf die Effektivität bestehender Programme ab, auf den Zugang zu sozialer Unterstützung und vorhandene Lücken in den Unterstützungsstrukturen.

- Habt ihr schon einmal Unterstützung für die Jobsuche bekommen, zum Beispiel durch eine Beratungsstelle? Was hat euch geholfen?
- Gibt/Gab es Momente, in denen ihr euch mehr Unterstützung bei der Jobsuche wünscht/ gewünscht hättet? Was hat bisher gefehlt? Was hättet ihr euch zusätzlich gewünscht?
- Wie erlebt ihr es, wenn euch Frauen beraten, die selbst Migrationshintergrund haben?

Bedeutung von einem eigenen Einkommen

Fragen zielen auf Bedeutung von finanzieller Eigenständigkeit ab.

- Ist es für euch wichtig ein eigenes Einkommen aus Erwerbsarbeit zu haben?
- Macht es für euch persönlich einen Unterschied, ob ihr Sozialhilfe bekommt oder euer Geld verdient bzw. glaubt ihr dass es einen Unterschied macht? Welchen?

Motivation aus dem eigenen Kulturkreis / Community

Die Fragen zielen auf die Rolle von sozialer und kultureller Unterstützung für Integration ab, auf Community-basierte Motivation und Empowerment und auf Ansatzpunkte für kultur- und community-sensible Unterstützungsprogramme.

- Wer unterstützt euch bei Ausbildung, Arbeit oder im Leben hier? Was sagt die Familie dazu? Was sagt der Freundeskreis dazu? Was sagt die „Community“ dazu? Wer unterstützt euch und warum (warum nicht)?
- Was macht es manchmal schwer, motiviert zu bleiben?
- Was wünscht ihr euch, damit Job oder Ausbildung besser zu eurem Leben passen?

Vorstellung/Erwartungshaltung und Realität

Die Fragen zielen auf die Unterschiede zwischen Erwartungen und Realität ab, auf die Bedeutung von Beratung, Mentoring und Coaching und auf den Einfluss solcher Unterstützung auf Motivation, Zufriedenheit und Integration.

- Wie habe ich mir die Arbeit vorgestellt? Wie war es dann wirklich?
- Wo gibt es Unterschiede zwischen dem, was Sie erwartet haben, und dem, was Sie erleben?

- Bei welchen Themen würdet ihr euch Beratung oder Begleitung wünschen? Macht Beratung oder Begleitung einen Unterschied, wie zufrieden ihr seid?
- Hilft Unterstützung dabei, schneller Arbeit zu finden oder sich in Österreich einzulegen? Wie ist das im Alltag? In der Schule eurer Kinder? Im Kindergarten?

Abschluss am Ende der Fokusgruppe

Dank für die Beiträge aussprechen. Kurze Zusammenfassung worüber gesprochen wurde – zentrale Themen betonen. Möglichkeit für letzte Kommentare:

- Gibt es noch etwas, das ihr ergänzen möchtet?
- Haben Sie noch Anmerkungen, die wir nicht besprochen haben, aber noch wichtig sind?

Vielen Dank noch einmal für Zeit. Wir wünschen euch einen schönen Tag.

