

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / temporary Title of the Master's Thesis

„Das Stigma ‚Flüchtling‘ in der Erwerbsarbeit“

Auswirkungen des Stigmas „Flüchtling“ auf die Erwerbsarbeit von geflüchteten Menschen in
österreichischen Unternehmen

verfasst von / submitted by

Clara Christina Berger, BA

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

Master of Arts (MA)

Wien 2021 / Vienna 2021

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

UA 066 905

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

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Assoz. Prof. Mag. Dr. Elisabeth Scheibelhofer, Privatdoz. M.A.

Danksagung

Ich möchte meinen herzlichen Dank an meine Familie richten, die mich beim Verfassen dieser Arbeit und auch während des gesamten Studiums stetig bestärkt und unterstützt hat. Außerdem möchte ich meinen Kommiliton*innen danken, die immer ein offenes Ohr für mich hatten und mich bestärkt haben. Der Austausch mit meinen Studienkolleg*innen ermöglichte eine intensive Selbstreflexion, die für diesen Forschungsprozess besonders zentral war. Des Weiteren möchte ich mich bei jenen Personen bedanken, die Teil der Analyseteams waren und mir somit eine perspektivenreiche Auswertung des Datenmaterials ermöglichten. Danke für eure Flexibilität und das Ermöglichen von spannenden Analysesitzungen, obwohl diese auf Grund der Covid-19 Pandemie online stattfinden mussten. Zudem möchte ich mich bei der Lektorin dieser Masterarbeit herzlich bedanken. Abschließend gilt ein besonderer Dank Frau Prof. Mag. Dr. Elisabeth Scheibelhofer für die Möglichkeit, mich mit einem für mich äußerst spannenden Thema zu beschäftigen, sowie für eine verständnisvolle und lehrreiche Betreuung dieser Arbeit.

Inhalt

Einleitung	3
1 Überblick Flucht und Asyl in Österreich	5
1.1 Situation in Österreich.....	5
1.2 Asylverfahren in Österreich.....	7
1.3 Leben als geflüchteter Mensch in Österreich	7
1.3.1 Grundversorgung.....	7
1.3.2 Asyl und Erwerbsarbeit	9
2 Diskussion des Begriffs „Flüchtling“	11
3 Stigma Ansatz nach Erving Goffman (2018 [1967])	16
3.1 soziale Dichotomie des Stigmas.....	17
3.2 Auswirkungen und Umgang mit Stigmatisierung	18
3.2.1 Akzeptanz.....	20
3.2.2 Vermeidung	20
3.2.3 sich der Verantwortung entziehen.....	21
3.2.4 Verringern der Anstößigkeit.....	21
3.2.5 Leugnen und ignorieren/darstellen.....	22
3.3 Das Stigma „Flüchtling“	22
4 Erwerbsarbeit und geflüchtete Menschen	25
4.1 Bedeutung von Erwerbsarbeit	25
4.2 Zugang zu Erwerbsarbeit von geflüchteten Menschen.....	28
4.3 Schwierigkeiten des Zugangs zur Erwerbsarbeit	29
4.4 Geflüchtete Menschen in Erwerbsarbeit	31
4.5 Das Stigma „Flüchtling“ und Erwerbsarbeit.....	34
5 Methode	36
5.1 Interpretativ qualitatives Forschungsdesign	36
5.1.1 Interpretative Sozialforschung	36
5.1.2 Zyklischer Forschungsprozess	37
5.2 Datenerhebung mittels Interviews	38
5.2.1 Schilderung des zyklischen Vorgehens und des „theoretical sampling“	38
5.3 Methodische Herausforderungen im Feld	40
5.3.1 Interviewführung.....	41
5.3.2 Reflexion im Rahmen des Forschungsprozesses.....	44
5.3.3 Forschungsethische Gesichtspunkte.....	45
5.4 Erhebungsmethode	47
5.4.1 Narratives Interview nach Schütze (1983).....	47
5.4.2 Teilnehmende Beobachtung	47
5.4.3 Dreiphasiges Intensivinterview nach Honer (1993).....	48
5.5 Auswertung	50
5.5.1 Herausforderungen bei der Auswertung von Interviews mit geflüchteten Menschen	50
5.5.2 Auswertungsmethoden	51
5.5.2.1 Themenanalyse	52

5.5.2.2	Feinstrukturanalyse	54
5.6	<i>Portrait Interviewpartner*innen</i>	56
5.6.1	Alia	56
5.6.2	Mohammad	57
5.6.3	Achmed	59
5.6.4	Jussuf	60
5.6.5	Abdul	61
5.6.6	Fatima	63
6	Ergebnisse	64
6.1	<i>Bedeutung der Erwerbsarbeit für geflüchtete Menschen</i>	64
6.1.1	Bedeutung der Zusammenarbeit/ soziale Kontakte	66
6.1.2	Strukturierendes Element von Erwerbsarbeit	66
6.1.3	Selbstständigkeit und Lebensunterhalt	67
6.1.4	Sprache lernen und Kultur kennenlernen	68
6.1.5	Vorurteile abbauen	68
6.2	<i>Das Stigma „Flüchtling“</i>	69
6.2.1	Diskriminierungserfahrungen	70
6.2.2	Aufstiegsschwierigkeiten	73
6.2.3	Legitimation und Rechtfertigung von Diskriminierung	74
6.2.4	Bewusste Vermeidung des Stigmas	75
6.3	<i>Anpassungsprozesse in der Erwerbsarbeit</i>	76
6.3.1	Sprache	76
6.3.2	Pflicht einer Erwerbsarbeit nachzugehen	76
6.3.3	Gute*r Mitarbeiter*in sein	77
6.3.3.1	Rolle des*r guten, hilfsbereiten Kollege*in	78
6.3.3.2	Rolle des*r respektvollen Mitarbeiters*in	78
6.3.3.3	Rolle des*der genauen und dankbaren Arbeitenden	79
6.3.3.4	Rolle des Lernwilligen	80
6.3.3.5	Rolle des*r Zurückhaltenden	80
7	Ergebnisdiskussion	81
7.1	<i>Stigma und Erwerbsarbeit</i>	82
7.2	<i>Umgang von geflüchteten Menschen mit Stigmatisierung in Erwerbsarbeit</i>	83
7.2.1	Akzeptanz des Stigmas	83
7.2.2	Bewusste Vermeidung des Stigmas	84
7.2.3	Kompensationsversuche durch Anpassung	85
7.2.4	Leugnen und ignorieren/darstellen	86
7.2.5	Lösung von Stigmatisierung durch Vertrautheit	87
7.3	<i>Teil der Gesellschaft sein</i>	88
7.3.1	Soziale Teilhabe an der Aufnahmegesellschaft	89
7.3.2	Sinn und Struktur stiftende Bedeutung von Erwerbsarbeit	90
7.3.3	Finanzielle Selbstständigkeit	91
7.3.4	Sprache lernen und Kultur kennenlernen	91
8	Fazit	92
8.1	<i>Limitationen dieser Masterarbeit</i>	92
8.2	<i>Ausblick</i>	93
	Literaturverzeichnis	95
	Anhang	110
	<i>Abstract</i>	110
	<i>Auswertungsbeispiel Feinstrukturanalyse</i>	112

Einleitung

Seit dem Jahr 2015 sind Begriffe wie „Flüchtlingswelle“ oder „Flüchtlingskrise“ allgegenwärtig. In den Medien und von Seiten der Politik wird häufig aufgezeigt, was der Zuzug von Menschen mit Fluchthintergrund für die österreichische Bevölkerung bedeutet. Doch was bedeutet dieser für die geflüchteten Menschen selbst?

„Wir haben unser Zuhause und damit die Vertrautheit des Alltags verloren. Wir haben unseren Beruf verloren und damit das Vertrauen eingebüßt, in dieser Welt irgendwie von Nutzen zu sein. Wir haben unsere Sprache verloren und mit ihr die Natürlichkeit unserer Reaktionen, die Einfachheit unserer Gebärden und den ungezwungenen Ausdruck unserer Gefühle.“ (Hannah Arendt 2016 [1943], S.10f.)

Hannah Arendt (1943 [2016], S.10f.) beschreibt in diesem Zitat, was es bedeutet ein „Flüchtling“ zu sein. Sie zeigt auf, dass sie die Flucht vor zahlreiche Herausforderungen gestellt hat, die ihr die Teilhabe an der ‚neuen Gesellschaft‘ erschwerten. Der Begriff „Flüchtling“ ist vor allem durch den medialen und politischen Diskurs in den letzten Jahren allgegenwärtig. Nach Zetter (1991, S.40) sind geflüchtete Menschen in den Köpfen der Bevölkerung vollkommen gelabelt. Gissi (2019, S.557f.) sieht den Begriff durchdrungen mit erniedrigenden Untertönen, die die Erholung der etikettierten Personen vom Trauma des Verlustes verhindern und letztlich die Teilhabe des Subjekts an der Aufnahmegemeinschaft verzögern oder ganz verhindern können. Demnach kann die Zuschreibung „Flüchtling“ als Herabsetzung der Person und somit nach Goffman (2018 [1967], S.11) als ein Stigma gesehen werden.

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit der Bedeutung der Zuschreibung „Flüchtling“ auf die Erwerbsarbeit der Betroffenen. Baranik, Hurst und Eby (2018, S.128) weisen auf Basis ihrer Forschung darauf hin, dass es für zukünftige Forschung relevant ist, sich mit der Präsenz und Stärke des Stigmas „Flüchtling“ in Bezug auf die Erwerbsarbeit auseinanderzusetzen. Vor allem das Vorhandensein und die Stärke dieses Stigmas in der Erwerbsarbeit und ob das Flüchtlingsstigma mit Diskriminierung während des Arbeitssuchprozesses und am Arbeitsplatz verbunden ist, erachten Baranik, Hurst und Eby (2018, S.128) als relevante Forschungsbereiche. Laut Newman et al. (2018, S.2) gibt es nur sehr wenige Studien, die sich mit dem beruflichen Verhalten von geflüchteten Menschen auseinandersetzen. Auch De Jong (2017) erachtet Forschung, die sich mit geflüchteten Menschen in Erwerbsarbeit auseinandersetzt, als wichtig. Zusätzlich schildert Zalweski (2017, S.93), dass es von Bedeutung ist, sich mit der Perspektive der

geflüchteten Menschen auseinanderzusetzen und so deren subjektive Wahrnehmung in den Blick zu bekommen: „Gesellschaftlich informierte und engagierte Wissenschaft würde schon dann wieder mehr gesamtgesellschaftliche Verantwortung übernehmen, wenn sie sich für die Perspektiven der Menschen, die hierher kommen, interessiert.“ (Zalweski 2017, S.93).

Das konkrete Forschungsinteresse lautet: *Inwieweit kommt es zu einer Stigmatisierung von geflüchteten Menschen in der Erwerbsarbeit, wie wird diese wahrgenommen und wie reagieren die geflüchteten Menschen darauf?* Das zu erforschende Feld stellen somit geflüchtete Menschen dar, welche in Österreich bereits einer Erwerbsarbeit nachgehen. Das Interesse und der Zugang zum Feld ergeben sich für mich daraus, dass ich selbst in einem Start-up gearbeitet habe, dessen Ziel es war, geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Zusammenarbeit mit den geflüchteten Menschen in diesem Unternehmen hat bestimmte Schwierigkeiten, aber auch Bereicherungen, für mich mit sich gebracht. Dadurch wurde mein soziologisches Interesse an diesem Feld geweckt. Ich hoffe, dass diese Arbeit einen Beitrag dazu leistet, diese vulnerable Gruppe an Erwerbsarbeiter*innen in Österreich besser zu verstehen.

Laut Schmidt (2020, S.35) sollte bei der Erforschung von Betrieben nicht unterschätzt werden, dass es zu einem erschwerten Zugang zu diesen kommen kann. „Viele Betriebe sperren sich insbesondere gegen Untersuchungen, bei denen auch kritische Aspekte thematisiert und unter den Beschäftigten »schlafende Hunde geweckt« werden könnten“ (ebda). Aus diesem Grund können Unternehmen eine Herausforderung für die Migrations- und Fluchtforschung darstellen. Des Weiteren weisen Managements von Unternehmen oftmals eine geringe Offenheit gegenüber Forschungsarbeiten der Arbeits- und Industriesoziologie auf, wenn Angestellte direkt befragt werden sollen. Dies trifft vor allem bei kritischen Themen zu, die ein negatives Bild konstruieren könnten (Schmidt 2020, S.35).

Der Forschungsprozess richtet sich nach der Methodik des zirkulären Forschens von Froschauer und Lueger (2009, S.71f.), wodurch das Vorgehen schrittweise aus den Erkenntnissen des Materials resultiert. Es fanden verschiedene Forschungszyklen statt, welche sich über ein Jahr erstreckten.

Das vorliegende Dokument soll einen Einblick in die bisherige Forschung geben. Zu Beginn gibt es eine kurze Einführung zu dem Asylwesen in Österreich. In diesem Kapitel wird ein Überblick über Flucht und Asyl in Österreich gegeben. Wie viele Asylwerber*innen sind in den letzten Jahren gekommen? Mit welcher Situation werden sie konfrontiert? Welche Rechte haben sie? Danach folgt eine Diskussion des Begriffs „Flüchtling“, worauf eine Einordnung des „Flüchtlings“ in dem Stigma-Ansatz von Erving Goffman (2018 [1967]) erfolgt. Daraufhin wird auf die

Wichtigkeit von Erwerbsarbeit für die geflüchteten Menschen hingewiesen sowie die Herausforderungen, mit denen sie dahingehend konfrontiert werden, geschildert. Es wird aufgezeigt, dass in der Forschung bisher selten der Fokus auf geflüchtete Menschen, die sich bereits in Erwerbsarbeit befinden, gelegt wurde. Es folgt eine Diskussion des methodischen Zugangs und Vorgehens. In diesem Kapitel soll darauf eingegangen werden, welche Herausforderungen das Feld für die Forschung mit sich bringt und was vor allem auf einer ethischen Ebene bei der Analyse dieser vulnerablen Gruppe zu beachten ist. Dieses Kapitel beinhaltet zusätzlich einen Einblick in relevante Reflexionsprozesse, in meine Rolle als Forscherin, in den Zugang ins Feld wie auch eine Portraitierung der einzelnen Interviewpartner*innen. Im darauffolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Forschung präsentiert. Diese sind unterteilt in einzelne Bedeutungsebenen der Erwerbsarbeit für die interviewten geflüchteten Menschen, das Stigma „Flüchtling“ in der Erwerbsarbeit und Anpassungsprozesse der Interviewpartner*innen in der Erwerbsarbeit. Abschließend findet eine Diskussion der Ergebnisse anhand der Literatur statt und es werden Limitationen der vorliegenden Forschungsarbeit besprochen.

1 Überblick Flucht und Asyl in Österreich

Das erste Kapitel dieser Masterarbeit beschäftigt sich mit zentralen Punkten der Asylpolitik in Österreich. Ziel ist es, einen Überblick über die Asylsituation in Österreich zu geben und die Rechte der Asylwerber*innen zu schildern. Das Wort *Asyl* leitet sich aus dem griechischen Wort „*asylos*“ ab, welches „unberaubt und sicher“ bedeutet. Heute bedeutet Asyl Schutz vor Verfolgung oder Gefahr (Ackerer, 2004, S.3). Personen, die einen Asylantrag gestellt haben und deren Verfahren noch läuft, werden laut dem Bundesministerium für Inneres (BMI) *Asylwerbende* genannt.

1.1 Situation in Österreich

Seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs war Österreich immer wieder ein zentrales Zielland für geflüchtete Menschen. Zu Zeiten des Eisernen Vorhangs kamen die meisten Migrant*innen aus den kommunistischen Staaten Ostmitteleuropas, was der geographischen Nähe zuzuschreiben ist. Bedeutende Zuzüge in diesem Zusammenhang waren die aus Ungarn (1956), aus der damaligen Tschechoslowakei (1968) und aus Polen (1981/82). Nach der Jahrtausendwende veränderte sich die Asylwanderung nach Österreich dahingehend, dass die meisten Migrant*innen aus Tschetschenien, Afghanistan, dem Irak und Nigeria kamen. Als Mitglied der Europäischen Union

und wegen der geographischen Lage Österreichs an den wichtigsten interkontinentalen Migrationsrouten aus dem (östlichen) Mittelmeer, nahm die Anzahl der Asylwerber*innen im Zeitraum 2001–2005 deutlich zu. 2006 sanken die Zahlen hingegen und von 2010-2015 nahmen sie wiederum stark zu. Seit dem Jahr 2015 geht die Anzahl der Asylanträge allerdings wieder deutlich zurück (STATISTIK AUSTRIA 2020). Buber-Ennser et al. (2016, S.2) zufolge galt Österreich in den letzten Jahrzehnten als ein freundlicher Gastgeber für geflüchtete Menschen, obwohl seine Asylpolitik und der Zugang zum Arbeitsmarkt immer sehr restriktiv waren.

Während im Jahr 2015 die große Mehrheit der in Europa Zuflucht suchenden Personen in Deutschland einen Asylantrag stellten (2015 fast eine halbe Million)(BAMF 2016, S.5), kam auch ein erheblicher Anteil nach Österreich. Insgesamt haben 2015 in Österreich 88.340 Personen einen Antrag auf Asyl gestellt (BMI 2016, S.3). Diese Zahl stellt etwa 1% der österreichischen Bevölkerung und fast 7% aller Asylbewerber*innen in der EU im Jahr 2015 dar, was Österreich somit zum viertgrößten Empfänger von Asylsuchenden in diesem Jahr machte (Buber-Ennser et al. 2016, S.2). Laut der aktuellsten Jahres-Asylstatistik des Bundesministerium für Inneres (BMI) (2020 S.8ff.) wurden im Jahr 2019 in Österreich rund 12.886 Asylersanträge gestellt. Im Vergleich zu 2015 hat sich die Anzahl der Anträge demnach stark minimiert, allerdings bleiben die Zahlen überdurchschnittlich hoch. Im Jahr 2019 wurde der größte Teil der Anträge von Menschen mit afghanischer Staatsangehörigkeit gestellt (2.979). Darauf folgen Anträge von Syrern*innen (2.708) und Menschen aus Somalia (740). Im Vergleich dazu wurden im Jahr 2017 die meisten Anträge von Menschen mit syrischer Staatsangehörigkeit gestellt (7.356). Des Weiteren haben in diesem Jahr 3.781 Menschen aus Afghanistan und 1.574 Menschen aus Pakistan einen Antrag gestellt (BMI 2018, S.8ff.). Auf Grund dieser Zahlen lässt sich ein kontinuierlicher Rückgang der Asylanträge beobachten. Rund 60% der Antragstellenden sind männlich (BMI 2020 S.8ff.). Der Integrationsbericht 2017 (S.17) zeigt, dass im Jahr 2016 nur 61% der Antragstellungen in erster Instanz entschieden wurden. Diese Asylentscheidungen eines Jahres können sich jedoch auch auf Asylanträge des Vorjahres beziehen. Werden noch etwaige zweitinstanzliche Entscheidungen miteinbezogen, so resultieren häufig jahrelange Asylverfahren daraus. Laut dem Integrationsbericht 2018 (S.27) dauerten die Asylverfahren im Jahr 2017 im Schnitt 16,5 Monate. Im nächsten Abschnitt dieser Arbeit soll der komplexe Ablauf eines Asylverfahrens in Österreich anhand von Dahlvik (2018, S.38) erläutert werden. Es soll dargestellt werden, welche Rechte Asylwerber*innen in Österreich haben und was sich mit einem positiven Asylbescheid verändert.

1.2 Asylverfahren in Österreich

Personen, die in Österreich Asyl beantragen, durchlaufen üblicherweise mehrere Instanzen, welche schlussendlich den rechtlichen Status der Asylwerbenden klären sollen. Dahlvik (2018, S.38) beschreibt dies anhand eines Entscheidungsbaums. Das Ansuchen kann laut Fischer et al. (2010, S.105) ausschließlich persönlich bei der Polizei beantragt werden. Nach einer Datenaufnahme werden die ansuchenden Personen offiziell als „Asylanwärter“ oder „Asylanwärterinnen“ bezeichnet, es folgt laut Dahlvik (2018, S.38) ein Interview und die Zuweisung zu einer Erstaufnahmestelle. Die Asylanwärter*innen müssen sich in dieser bis an das Ende ihres Zulassungsverfahrens aufhalten. Das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) prüft indes, ob Österreich oder ein anderer EU-Mitgliedstaat für das Asylverfahren zuständig ist. Sollte das BFA die Verantwortung über das Zulassungsverfahren ablehnen, wird nach dem Dublin-Abkommen jener EU-Mitgliedstaat zur Verantwortung gezogen, in dem sich die Antragssteller*in an ihrem Reiseantritt zuerst befunden hat.

Sollte laut Dahlvik (2018, S.38) das BFA Österreich als Instanz für das Zulassungsverfahren wählen, ist fortan das jeweilige Bundesland, in dem jene Personen untergebracht sind, für die Grundversorgung der Asylanwärter*innen zuständig. Die weitere Prüfung des Antrags besteht laut Dahlvik (2018, S.38) darin, dass festgestellt wird, ob die Antragssteller*innen in ihrem Herkunftsland Gefahr ausgesetzt sind bzw. ob diese eine Verfolgung befürchten müssen. Sollte die Person einer Verfolgung im Herkunftsland ausgesetzt sein, wird jene Person als „schutzbedürftig“ verstanden und erlangt dadurch den Status einer*eines anerkannten geflüchteten Menschen. Ist die Person im Herkunftsland Gefahr ausgesetzt, kann aber keinen akuten Fluchtgrund vorweisen, erhält diese „subsidiären Schutz“. Es gibt weitere Ausnahmeregelungen, wie eine Person in Österreich (temporäres) Bleiberecht erlangen kann, auf diese soll hier allerdings nicht näher eingegangen werden.

1.3 Leben als geflüchteter Mensch in Österreich

Asylwerber*innen unterliegen in Österreich klaren Richtlinien in Bezug auf ihre Unterkunft, ihr Einkommen und den Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Folgenden werden die einzelnen Punkte erläutert.

1.3.1 Grundversorgung

König und Rosenberger (2010a, S.26f.) beschreiben die sogenannte Grundversorgungsvereinbarung (GVV) als Regelung, welche die räumliche Verteilung der

Asylwerber*innen und die Übernahme von Kosten sowie Verantwortlichkeiten zwischen dem Bund und den Ländern festlegt. Die Grundversorgung umfasst: die Unterkunft und Verpflegung, Krankenversicherung, Bekleidungshilfe von maximal 150€ pro Jahr, Schulbedarf für Schüler*innen von maximal 200€ pro Schuljahr, Informationen, Beratung und Betreuung, Fahrtkosten bei behördlichen Ladungen und Überstellungen sowie Angebote zur Tagesstruktur (Asylkoordination Österreich 2018, S.2).

Die meisten Asylwerber*innen werden in Massenunterkünften, sogenannten „Asylheimen“, untergebracht (König und Rosenberger 2010a, S.26f.). Die Unterbringung in Einzelwohnungen stellt eher die Ausnahme dar. Geis und Orth (2016, S.5) beschreiben in ihrer Arbeit eine Verteilung der Asylwerber*innen nach Quoten, welche anhand der Einwohner*innenzahl eines Landes bestimmt werden. Die Asylwerber*innen haben, so König und Rosenberger (2010b, S.280) weder Mitspracherecht über deren zukünftige örtliche Verteilung noch über deren zukünftige Art der Unterkunft. Dadurch könnten diese auch an regionale Randgebiete verteilt werden, was deren Sozialisation maßgeblich erschwert. Die meisten Hausordnungen, so König und Rosenberger (2010b, S.280), schränken die Bewegungsfreiheit der Asylwerber*innen sehr ein. Darunter fallen vor allem „unentschuldigte“ Fehlzeiten, welche bereits ab 24 Stunden gravierende Konsequenzen nach sich ziehen können. Daraus folgt insbesondere dann eine Verminderung der Lebensqualität, wenn Asylwerber*innen in regionalen Randgebieten untergebracht sind. Folgend der Asylkoordination Österreich (2018, S.2) werden diese organisierten Unterkünfte meist von privaten Betrieben, wie zum Beispiel Gasthäusern oder Hotels, sowie NGOs wie Caritas, Diakonie etc. zur Verfügung gestellt. Der*die Unterkunftgeber*in bekommt pro Person am Tag maximal 21€. Die Asylwerber*innen in organisierten Unterkünften erhalten 40€ Taschengeld pro Monat sowie eine Vollverpflegung von drei Mahlzeiten pro Tag oder ein Verpflegungsgeld zur Selbstversorgung. Die Höhe dieses Verpflegungsgeldes variiert von Bundesland zu Bundesland zwischen 5,60€ bis 7€ pro Tag. Einzelpersonen, welche in einer privaten Wohnung leben, erhalten maximal 150€ pro Monat Mietzuschuss. Familien bekommen maximal 300€ pro Monat. Es wird auch ein Verpflegungsgeld für Erwachsene in der maximalen Höhe von 215€ pro Person und Monat ausgezahlt sowie maximal 100€ für minderjährige Personen pro Monat. In Bezug auf Kleidung und Schulbedarf werden meist Gutscheine vergeben.

Die Finanzierung von Deutschkursen unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland. Erwachsene Asylwerber*innen bekommen häufig nur wenige Stunden. Diese bezahlen die Unterkunftsgeber*innen von den 10€ Freizeitgeld pro Person und Monat. Eventuell ist es für die Unterkunftgeber*innen auch möglich auf Basis des Freizeitgeldes selbst Deutschkurse anzubieten. Wenn NGOs oder private Initiativen Deutschkurse organisieren oder finanzieren, muss nicht auf

das Freizeitgeld zurückgegriffen werden, wodurch der Zugang zu den Kursen erleichtert wird (Asylkoordination Österreich 2018, S.3).

Asylwerber*innen haben nur Anspruch auf diese Leistungen der Grundversorgung, wenn sie sich an bestimmte Regelungen halten. Bei einem Verstoß, so König und Rosenberger (2010b, 282), können Leistungen eingeschränkt oder auch gänzlich eingestellt werden. Diese Verstöße liegen insbesondere vor, wenn „[...] eine Person aufgrund ihres Verhaltens die Ruhe, Ordnung und Sicherheit in einer Unterkunft nachhaltig gefährdet. [...]“ (König und Rosenberger 2010b, S.284). In der Praxis wird darunter häufig der Verstoß gegen bestimmte Hausordnungen verstanden, welche je nach Land unterschiedliche Regeln beinhalten, so König und Rosenberger (2010b, S.285). Die Hausordnungen sollen somit eine disziplinierende Funktion erfüllen und die Gastwirt*innen mit einer Legitimationsgrundlage für etwaige Entscheidungen ausstatten.

1.3.2 Asyl und Erwerbsarbeit

Ammer (o.J., S.1f.) schildert, dass Asylanwärter*innen während des Zulassungsverfahrens, welches vom Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) durchgeführt wird, keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Auch drei Monate nach der Zulassung durch das BFA bleibt den geflüchteten Menschen der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt. König und Rosenberger (2010b, S. 291f.) räumen in ihrem Werk eine Option für Asylwerber*innen ein, beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt zu erlangen. So können diese nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz eine Beschäftigungsbewilligung für unselbständige Tätigkeiten anfordern, die allerdings auf Saisonarbeiten begrenzt ist. Eine weitere Option, um selbständig für ein Einkommen zu sorgen, bieten die kommunalen Arbeiten bzw. Hilfstätigkeiten. Allerdings kann hierbei nicht von einem regulären Arbeitsverhältnis gesprochen werden (König & Rosenberger 2010b, S.291f.). Abgegolten dürfen diese gemeinnützigen Beschäftigungen nämlich nur mit 2,50€ bis 5€ pro Stunde werden. Wenn Asylwerber*innen Geld verdienen, so müssen sie einen Kostenbeitrag leisten. Selbst dürfen sie nur 110€ (bzw. in Tirol 240€) behalten (Asylkoordination Österreich 2018, S.3). Unter 25-jährigen Asylwerber*innen ist es grundsätzlich möglich, sich für eine Lehrstelle zu bewerben. Laut Asylkoordination Österreich (2017, S.1–4) gilt dies allerdings nur für sogenannte „Mangelberufe“. Die allgemeine Schulpflicht gilt in Österreich auch für asylsuchende Kinder. Jegliche Aus- bzw. Weiterbildung, die über die Schulpflicht hinaus geht, ist allerdings mit einigen Hindernissen verbunden. Allen voran die hohen Kosten einer Ausbildung, sind laut König und Rosenberger (2010b, S.291f.) mit der Grundversorgung kaum finanzierbar.

Es kann also festgehalten werden, dass sich die Asylwerber*innen mit gravierenden Herausforderungen konfrontiert sehen, wenn sie einen Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt anstreben. Zwar bestehen rechtliche Möglichkeiten einer unselbständigen oder auch eingeschränkt-selbständigen Beschäftigung nachzugehen, diese sind allerdings durch die Natur der Rahmenbedingungen, in denen sie stattfinden müssen, stark eingegrenzt. Dadurch kann es sich in der Praxis für die Asylanwärter*innen schwierig gestalten, eine Beschäftigung zu erlangen (Asylkoordination Österreich 2017, S.1–4). Somit lässt sich auch hier ein wesentliches Hindernis in der Sozialisation bzw. Teilhabe an der österreichischen Gesellschaft eines*r Asylwerbenden identifizieren.

Wenn der Asylantrag abgelehnt wird, kommt es zu einer Abschiebung. Erst wenn das gesamte Asylverfahren im Sinne der Antragssteller*in positiv ausgefallen ist, ist der Person rein rechtlich Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt gewährt. Vier Monate nach einem positiven Asylbescheid verlieren die Menschen ihren Platz in der Grundversorgung. Allerdings haben sie meist nicht ausreichend Geld für die Finanzierung einer Wohnungskautions, ihre Deutschkenntnisse sind limitiert und sie sind nur eingeschränkt mobil. Dementsprechend ist es für sie sehr schwierig, eine Beschäftigung zu finden (Asylkoordination Österreich 2018, S.3). Dem Österreichischen Integrationsfond (ÖIF) (2016, S.5) zufolge waren im März 2016 insgesamt 22.674 Asylberechtigte in Österreich als arbeitslos gemeldet bzw. haben sich in einer Schulung befunden. Hinzu kommt laut Preitler (2016), dass aufgrund unterschiedlicher Ausbildungskonzepte häufig keine Qualifizierungen nachgewiesen bzw. anerkannt werden können. Scherschel (2011, S.72) sieht in diesen Regelungen eine Doppelzüngigkeit, da Asylbewerber*innen und Menschen mit befristetem Aufenthaltsstatus einerseits zunächst über Jahre hinweg von der Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Bereichen ausgeschlossen werden, indem ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert, wenn nicht sogar ganz verwehrt wird und ihnen das Recht auf Bildung und gesellschaftliche Teilhabe versagt ist. Andererseits diese jedoch häufig für einen positiven Asylbescheid einen Integrationsnachweis vorweisen sollen.

Ein positiver Asylbescheid geht laut der Genfer Flüchtlingskonvention mit einer fundamentalen Verbesserung des Lebens der geflüchteten Menschen einher. Laut Langthaler und Trauner (2009 S.452f.) wird damit eine theoretische Gleichstellung mit österreichischen Staatsbürger*innen geschaffen. Anerkannte geflüchtete Menschen haben, laut Langthaler und Trauner (2009, S.452f.), somit eine wesentlich stärkere Rechtsgrundlage als Asylwerber*innen. Diese stattet sie mit Möglichkeiten aus, sich auch politisch proaktiv am Leben in Österreich zu beteiligen. Asylwerber*innen haben im Gegenzug keine Möglichkeit, ihre Interessen „politisch“

anzubringen. Ihnen bleiben prekäre Formen des Widerstands oder in manchen Fällen Formen des zivilen Ungehorsams, für die sie hart bestraft werden können.

Im folgenden Kapitel dieser Masterarbeit wird der Begriff „Flüchtling“ und dessen Auswirkungen diskutiert. Es soll aufgezeigt werden, dass es sich hierbei um eine Bezeichnung handelt, welche großen Einfluss auf die Betroffenen haben kann.

2 Diskussion des Begriffs „Flüchtling“

Der Begriff des „Flüchtlings“ ist in den letzten Jahren äußerst präsent. Dies lässt sich auch daran erkennen, dass „Flüchtling“ zum „Wort des Jahres 2015“ von der Gesellschaft für deutsche Sprache gewählt wurde. Dadurch sollte auf den Einfluss des Ausdrucks für die Zeitgeschichte aufmerksam gemacht werden (GfdS 2016: o.S.). Gissi (2019, S.540) zufolge wird der Begriff "Flüchtling" nicht überall in gleicher Weise verstanden. Unter den Dutzenden von Bedeutungen, die ihm zugeschrieben werden, ist die Definition der UN-Konvention (und ihres Protokolls von 1967) die am häufigsten akzeptierte. Die Genfer Flüchtlingskonvention hat den Begriff „Flüchtling“ wie folgt definiert: „Danach sind Flüchtlinge Personen, die aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes ihrer Staatsangehörigkeit befinden. Sie können zudem den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen oder wollen dies nicht wegen der vorgenannten Befürchtungen“ (Frenz 2009, S.349). Im Zentrum dieser Definition steht laut Gissi (2019, S.540) der Schutz des Individuums vor Verfolgung. Die asylrechtliche Definition von „Flüchtlings“ hat eine rein „politische und juristische Bedeutung“, die vorrangig als ein „Instrument der Auslese von Menschen“ genutzt wird (Hemmerling 2003, S.10–14). Da diese Kategorisierung allerdings beinahe eine lebenswichtige Rolle spielt, erlangt sie laut Hemmerling (2003, S.10–14) bei den Betroffenen eine enorme Bedeutung.

Von Stedingk (1970, S.2) und Mackensen (1963, S.284) sehen den Begriff „Flüchtling“ häufig mit Aspekten wie „Gefahr“ oder dem „Verlassen der Heimat“ in Verbindung. Shacknove (1985, S.274) zufolge identifiziert die vorherrschende, generationenalte Auffassung, die von internationalen Instrumenten, kommunalen Gesetzen und wissenschaftlichen Abhandlungen vertreten wird, den „Flüchtling“ im Wesentlichen als eine Person, die eine internationale Grenze aufgrund einer begründeten Furcht vor Verfolgung überschritten hat. Shacknove (1985, S.277) behauptet jedoch, dass weder Verfolgung noch Entfremdung das Wesentliche des Flüchtlingsdaseins erfassen. Verfolgung ist eine hinreichende, aber keine notwendige Bedingung

für die Durchtrennung der normalen sozialen Bindung. Sie erklärt die Abwesenheit von staatlichem Schutz unter tyrannischen Bedingungen, wo eine Regierung räuberisch ist, sagt aber nichts über das chaotische Extrem aus, wo eine Regierung (oder Gesellschaft) praktisch nicht mehr existiert. Verfolgung ist nur eine Erscheinungsform eines umfassenderen Phänomens: die Abwesenheit von staatlichem Schutz für die Grundbedürfnisse der Bürger*innen. Es ist dieses Fehlen des staatlichen Schutzes, das die vollständige Negation der Gesellschaft und die Grundlage des Flüchtlingsdaseins darstellt. Dieselbe Argumentation, die den Anspruch des Verfolgten auf das Flüchtlingsrecht rechtfertigt, rechtfertigt auch die Ansprüche von Personen, denen alle anderen Grundbedürfnisse vorenthalten werden. Im Gegensatz zu einem bloßen Verständnis von der Flüchtlingseigenschaft als abhängig von Verfolgung argumentiert Shacknove (1985, S.277), dass geflüchtete Menschen im Wesentlichen Personen sind, deren Grundbedürfnisse von ihrem Herkunftsland nicht geschützt werden, die keinen anderen Ausweg haben, als internationale Wiederherstellung ihrer Bedürfnisse zu suchen und die sich in einer solchen Lage befinden, dass internationale Hilfe möglich ist.

Horn (2002, S.24–25) erkennt im heutigen Flüchtlingsbegriff eine starke Assoziation der Flucht als eine unfreiwillige Handlung in einer eindeutig lebensbedrohlichen Situation. Durch die Flucht kommt es zu einer Entpersonalisierung und die Person wird zum „Flüchtling“. Dies wird gleichgesetzt mit „ein Opfer sein“, das heimatlos wurde und unschuldig ist. Dem Flüchtlingsbegriff des 18. Jahrhunderts hingegen wurde ein gewisser Grad von Selbstständigkeit zugeschrieben, gleich wie „der Migrant“ ein selbstständig handelndes Subjekt darstellt, welches das Ziel verfolgt, die Lebenssituation zu verbessern, indem die Person den Weg der Migration wählt. Somit ist das Flüchten das, was den „Flüchtling“ ausmacht. Auch Hemmerling (2003, S.16) ist der Ansicht, dass die Flucht und die anschließende Heimatlosigkeit ein zentrales Merkmal von geflüchteten Menschen darstellt, welches zum Hauptaspekt ihrer Identität wird. Indem alle Lebenserfahrungen und alles, was ihr Leben vor der Flucht geprägt hat (soziale Position, Fähigkeiten, Sprache etc.) an Bedeutung abnehmen, verlieren die Menschen „ihre Gesichter“ (ebda.). Auch Horn (2002, S.25) ist der Ansicht, dass das Getrieben-Sein dieser Menschen ihr Gesicht als Person und Individuum auslöscht. Laut Hemmerling (2003, S.16) werden sie nur noch als „Flüchtlinge“ gesehen, denen verallgemeinernde Attribute zugeschrieben werden. Dadurch kann der Begriff eine Art Gefängnis für die Betroffenen darstellen und eine grundlegende Veränderung sowie Minimierung der Selbstwahrnehmung verursachen. Vor allem wenn die Bezeichnung „Flüchtling“ nicht in einem partizipativen Prozess verliehen wurde, kommt es laut Zetter (1991, S.39) zu damit einhergehenden psychischen Belastungen. Zetter (1991, S.44) hebt hervor, wie die Kategorisierung von geflüchteten Menschen in der Politik einen Prozess der

Politisierung der Flüchtlingsidentität in Gang setzt, der einer bestimmten politischen Agenda entspricht und bestimmt, wie die Menschen in geeigneter Weise wahrgenommen werden. Geflüchtete Menschen werden zunehmend als Last für das Land und das Sozialsystem gesehen. Des Weiteren werden sie als Gefahr für das Aufnahmeland eingeschätzt (ECRE 2013, S. 23 f.). Demnach finden Menschen, die Schutz suchen, sich häufig in einer Gesellschaft und einem politischen Kontext wieder, der durchzogen ist von Fremdenfeindlichkeit und Hoffnungslosigkeit (Fritsche 2016, S.170). Moncrieffe und Eyben (2007, S.2) zufolge steht eine Kategorisierung in einem direkten Zusammenhang mit Prozessen der Etikettierung, die Machtbeziehungen beinhalten, bei denen mächtigere Akteur*innen Rahmen und Zuschreibungen verwenden, um zu beeinflussen, wie bestimmte Themen und Kategorien von Menschen betrachtet und behandelt werden.

Durch den Akt, von anderen diese Bezeichnung zu erhalten, kann es für die Personen zu einer Verweigerung der eigenen Entscheidungsfreiheit kommen und sie werden zu Objekten gemacht. McKinnon (2008, S.398) nennt dies „Objektivierung“ von geflüchteten Menschen. Sie sind keine Subjekte mehr, sondern Objekte, die als “in need of assistance, training and a host of other resettlement services, though never to speak and act of their own accord in the public” (ebda) verstanden werden. So ist auch Zetter (1991, S.44) der Ansicht, dass der Flüchtlingsstatus häufig andere Identitäten der Betroffenen überschattet, vor allem, weil Flüchtlingsorganisationen und Medien sie häufig als hilflos und bedürftig darstellen (Haines und Rosenblum, 2010; Musarò, 2011). Die geflüchteten Menschen werden als Opfer ohne Entscheidungsfreiheit angesehen (Zetter 1991, S.55; Gupte und Mehta 2007, S.64), was im starken Gegensatz zu den Visionen der geflüchteten Menschen über ihre eigene Zukunft steht. Sie sind laut Ludwig (2013, S.7) bestrebt, die Möglichkeiten zu nutzen, die ihnen das Zufluchtsland bietet und wollen nicht von öffentlicher Unterstützung abhängig sein oder als abhängig angesehen werden. Gissi (2019, S.539) argumentiert, dass die traditionellen Darstellungen von geflüchteten Menschen negative Interpretationen ihrer eigenen Bedingungen prägen, ihr Wohlbefinden beeinträchtigen und ihre Fähigkeiten voranzukommen und eine würdige Existenz im Exil aufzubauen einschränken.

Berger und Luckmann (1969, S.5) haben bereits die Wichtigkeit der Sprache für die Konstruktion der sozialen Welt und Identitäten beschrieben. Aus diesem Grund ist der Flüchtlingsbegriff sowohl laut Bade (2015) als auch bereits von Hannah Arendt (2016 [1943], S.7) gefordert, zu problematisieren. „Vor allem mögen wir es nicht, wenn man uns ‚Flüchtlinge‘ nennt“ (Arendt 2016 [1943], S.7). In der öffentlichen Debatte scheinen die vermeintlichen Bedürfnisse und Befugnisse von „Flüchtlingen“ immer homogener zu werden, was laut Jöris (2015: o.S) möglicherweise auf die Begriffsverwendung zurückzuführen ist. Es erfolgen Zuschreibungen,

welche bestimmen, wie geflüchtete Menschen, denen dieser Begriff zugeordnet wird, aufnehmen und bewerten (Wehling 2016).

Nuscheler (1995, S.49) zufolge stellt „Flüchtling“ einen „Sammelbegriff“ dar, der die verschiedenen Fluchttypen mit unterscheidenden Fluchtmotiven zusammenfasst. Allerdings wird dem Flüchtlingsbegriff des Asylrechtes ein Idealtypus eines „Flüchtlings“ mit speziellen Eigenschaften zugerechnet und nicht der „Realtypus“ der aktuellen Massenfluchtbewegung. Formulierungen der öffentlichen Debatte wie „Flüchtlingswelle“ oder „Flüchtlingsstrom“ geben laut Wehling (2016, S.61ff.) dem scheinbar neutralen Begriff „Flüchtling“ eine negative ideologische Bedeutung. Durch eine Wassermasse als Naturgewalt können ganze Landstiche ohne sinnhaften Zweck zerstört werden. Diese Funktion wird semantisch den „Flüchtlingen“ unterstellt, während die Bevölkerung die Opfer verkörpert. Zusätzlich wird permanent von einem „Flüchtlingsproblem“ gesprochen, welches gelöst werden muss. Der Diskurs hierzu dreht sich vor allem um die (Anzahl der) geflüchteten Menschen, welche ein Problem darstellen, ohne dass Fluchtursachen betrachtet werden. Zusätzlich wird der Begriff hauptsächlich in Bezug auf die Auswirkungen dieses Problems auf die einzelnen Nationalstaaten bzw. auf die internationale Staatengemeinschaft verwendet (Robinson 1995, S. 411–427).

Des Weiteren weist der deutsche Flüchtlingsbegriff durch seine Wortendung bereits einen negativen semantischen Gehalt auf. Das „-ling“ am Ende des Wortes stellt ein Pejorativsuffix dar, welchem eine abwertende Bedeutung zugeschrieben wird. Zusätzlich kommt es durch das Suffix zu einer Verkleinerung und es bildet im heutigen Gebrauch ausschließlich Maskulina (Duden 2000; Duden 2013b). Fleischer und Barz (2012, S.216–218) zeigen, dass vor allem bei Personenbezeichnungen diese Endung zu einer negativen Konnotation führt. Somit handelt es sich bei dem Wort „Flüchtling“ um ein Pejorativum, welches die Person implizit abwertet, verkleinert und vermännlicht. Lamping (2001, S.88) stellt fest, dass ein Mensch, dem der Begriff „Flüchtling“ zugeschrieben wird, vor allem eines ist: ein*e Außenseiter*in.

„Geflüchtete“ wäre semantisch gesehen eine angemessenere Bezeichnung, da dadurch der Fokus auf den temporären Lebenskontext gerichtet wird (Zalewski 2017, S.92). Auch Wehling ist im Interview mit Bruckner (2016, o.S.) der Meinung, dass der Begriff „Geflüchtete“ sich besser auf die verschiedenen Menschen anwenden lässt: „Nicht mehr von Flüchtlingen, sondern von Geflüchteten zu sprechen, wäre ein Anfang. Man müsste sich auf die Fluchtursachen konzentrieren und darauf, dass diese Menschen zu uns kommen, weil sie in ihrer Heimat in Gefahr sind. Das Schutzgeben könnte ein wirkmächtiger Frame gegen rechtspopulistisches Gedankengut sein“ (Wehling im Interview mit Bruckner 2016: o.S.). Mit dem Zusatz „Mensch“ kann die stark

negative Kategorisierung zusätzlich abgeschwächt werden und der Fokus daraufgelegt werden, dass es sich um Individuen handelt (Zalewski 2017, S.92). Aus diesem Grund wird für diese Arbeit das Wording „geflüchtete Menschen“ genutzt. Allerdings stellt auch die Nutzung der englischen Bezeichnung eine bessere Alternative für „Flüchtling“ dar. Während die Akzentuierung des deutschen Flüchtlingsbegriffs auf der Flucht liegt, steht zum Beispiel im englischen „refugee“ das Zufluchtfinden im Zentrum (Wengeler 1995: S. 738).

Jedoch betont Jöris (2015, S.6), dass eine Stigmatisierung der betroffenen Personen auch durch die Nutzung von alternativen Begriffen nicht umgangen wird. Grund dafür ist, dass alle Bezeichnungen ihren Ursprung in der Fremdbestimmung haben. Hannah Arendt (2016 [1943], S.7f.) zufolge hat die Bezeichnung „Flüchtling“ Konsequenzen für die eigene Identität: „Nur sehr wenige Individuen bringen die Kraft auf, ihre eigene Integrität zu wahren, wenn ihr sozialer, politischer und juristischer Status völlig verworren sind. Weil uns der Mut fehlt, eine Veränderung unseres sozialen und rechtlichen Status zu erkämpfen, haben wir uns stattdessen entschieden, und zwar viele von uns, einen Identitätswechsel zu versuchen. Und dieses kuriose Verhalten macht die Sache noch viel schlimmer.“ Ebenso schildert Kumsa (2006, S.242) in ihrer Studie, dass die Betroffenen nicht als „Flüchtling“ bezeichnet werden wollen, da sie diesen Begriff mit dumm, Außenseiter, unwissend, arm und unzivilisiert gleichsetzen. Gupte und Mehta (2007, S.75) haben gezeigt, dass sich diese Zuschreibung für die Betroffenen wie ein Stigma oder eine Beleidigung anfühlt. Portes und Rumbaut (1996, S.85) weisen darauf hin, dass es eine Belastung darstellt, als passive Opfer die Rettung und Hilfe benötigen eingestuft zu werden. Dadurch werden Widerstandsfähigkeit und Potenzial der Betroffenen unterschätzt, wodurch „soziale Abhängigkeit und wirtschaftliche Marginalisierung“ gefördert werden und die soziale Teilhabe eingeschränkt wird. Codell et al. (2011, S.220) haben in ihrer Studie gezeigt, dass es mit zunehmend dauernder Zeit als „Flüchtling“ den Menschen schwerer fällt, eine sinnvolle Beschäftigung zu finden. So kann das Potenzial des Stigmas zusätzlich zu einer beruflichen Schwierigkeit werden. Laut Scherschel (2011, S.67) handelt es sich bei dem Begriff "Flüchtling" um keine feste Kategorie, die eine universelle und zeitlose Definition ausdrückt. Stattdessen ist sie eine relationale Kategorie, die das Ergebnis sozialer Verhandlungen widerspiegelt.

Es konnte gezeigt werden, dass der Flüchtlingsbegriff für die Betroffenen starke Auswirkungen hat. Im Folgenden wird anhand von Erving Goffmans (2018 [1967]) Stigma Ansatz das *Flüchtlingsein* diskutiert.

3 Stigma Ansatz nach Erving Goffman (2018 [1967])

Goffman beschreibt ein Stigma in seinem Buch *Stigma – Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität* (2018 [1967], S.10f.) wie folgt: „Während der Fremde vor uns anwesend ist, kann es evident werden, daß er eine Eigenschaft besitzt, die ihn von anderen in der Personenkategorie, die für ihn zur Verfügung steht, unterscheidet; und diese Eigenschaft kann von weniger wünschenswerter Art sein – im Extrem handelt es sich um eine Person, die durch und durch schlecht ist oder gefährlich oder schwach. In unserer Vorstellung wird sie so von einer ganzen und gewöhnlichen Person zu einer befleckten, beeinträchtigten herabgemindert. Ein solches Attribut ist ein Stigma, besonders dann, wenn seine diskreditierende Wirkung sehr extensiv ist; manchmal wird es auch ein Fehler genannt, eine Unzulänglichkeit, ein Handikap.“ Demnach wird der Begriff Stigma laut Goffman (2018 [1967], S.11) bezüglich einer Eigenschaft genutzt, die stark herabsetzend ist. Durch diese werden Personen, die ein Stigma tragen, entmenschlicht. Allerdings ist zu betonen, dass es sich hierbei nur um jene unerwünschten Attribute handelt, welche nicht mit unserem Stereotyp, wie ein bestimmter Typ von Individuum sein sollte, konform geht (Goffman 2006, S.131f.).

Goffman (2018 [1967], S.12f.) erwähnt drei stark verschiedene Typen von Stigma:

1. „Abscheulichkeiten des Körpers“: verschiedene körperliche Verformungen
2. „individuelle Charakterfehler“: wahrgenommene Willensschwächen, abnormale oder steuernde Leidenschaften, Unehrenhaftigkeit und „tückische“ oder starre Meinungen. Diese „Charakterfehler“ finden sich zum Beispiel bei Inhaftierten, Süchtigen, Alkoholiker*innen, Homosexuellen, Arbeitslosen, geistig Verwirrten und so weiter.
3. „phylogenetischen Stigmata“: durch Rasse, Nation und Religion. Hierbei handelt es sich um Stigmata, welche von Geschlecht zu Geschlecht weitergegeben wird und alle Familienmitglieder gleichermaßen betrifft.

Auf Basis dessen kommt es zu einer Vielzahl an Diskriminierungen, durch welche sich die Lebenschancen der Betroffenen minimieren. Es kommt zur Konstruktion einer Stigma-Theorie, einer Ideologie, durch die deren erniedrigte Stellung erklärt und die von den Stigmatisierten ausgehende Gefahr aufzeigen soll (ebda, S.13f.). So beschreibt Goffman (2018 [1967], S.14), dass die ‚Normalen‘ dazu tendieren, auf Grundlage der unerwünschten Eigenschaft, vielen Unvollkommenheit zu unterstellen.

Das Problem Stigma stellt sich nach Goffman (2018 [1967], S.15) allerdings nur dort, wo auf allen Seiten Erwartungen vorhanden sind, dass die stigmatisierten Individuen, welche unter einer

gegebenen Kategorie zusammengefasst werden, eine konkrete Norm nicht nur unterstützen, sondern diese auch verwirklichen sollen.

Goffman (2018 [1967], S.45) beschreibt den Sozialisationsprozess als stigmatisierte Person in mehreren Phasen. So besteht eine darin, dass die betroffene Person den Standpunkt der ‚Normalen‘ kennenlernt, aufnimmt und dadurch den Identitätsglauben der gesamten Gesellschaft erwirbt. Dadurch begreift sie, wie es ist, ein bestimmtes Stigma zu besitzen. In einer anderen Phase realisiert die Person, dass sie selbst ein Stigma innehat und sie erkennt die konkreten Konsequenzen dessen. In Bezug auf den Terminus Stigma und dessen Synonyme lassen sich nach Goffman (2018 [1967], S.12) zwei Arten von Wissen erkennen: das stigmatisierte Individuum, welches sowohl selbst über das eigene Stigma als auch über das Wissen der ‚Normalen‘ Bescheid weiß und jenem stigmatisierten Individuum, welches annimmt, dass das Stigma seinem*ihrem sozialen Gegenüber nicht bekannt ist. Goffman (2018 [1967], S.12) beschreibt den ersten Fall als „Misere des Diskreditierten“ und den zweiten mit der „des Diskreditierbaren“. Für die bereits Diskreditierten besteht der Umgang mit den anderen Menschen im sogenannten „Spannungsmanagement“ (ebda. S.116ff.). Hingegen versuchen die Diskreditierbaren, insofern sie ihr Stigma weiterhin geheim halten wollen, zu „Täuschen“ (ebda. S.94ff.) oder zu „Kuvrieren“ (ebda. S.128ff.). Dementsprechend besteht ihr Umgang in sozialen Situationen wesentlich aus „Informationskontrolle“ (ebda. S.116ff.).

3.1 soziale Dichotomie des Stigmas

Goffmans (2018 [1967]) Erläuterungen der Stigma-Verhältnisse lassen zu Beginn vermuten, dass die betreffenden Individuen klar in „Normale“ und „Stigmatisierte“ einzuteilen sind. Allerdings weist Goffman (2018 [1967], S.170) am Ende seiner Monographie darauf hin, dass „der Normale“ und „der Stigmatisierte“ nicht Personen sind, sondern eher Perspektiven darstellen. Diese werden in sozialen Situationen erzeugt, indem das Gegenüber feststellt, dass Normen unrealisiert bleiben. Somit spielt die Identitätsbestimmung durch ‚die Anderen‘ eine zentrale Rolle für die soziale Interaktion. Durch sie werden die Verhaltenserwartungen aber auch das Verhalten an sich gesteuert (Goffman 2018 [1967], S.9f.). Die soziale und die persönliche Identität sind miteinander verknüpft und es kann je nach sozialer Situation zu unterschiedlichen Bedeutungen kommen. Wenn eine Beziehung eher distanzierter ist, befindet sich die soziale Identität im Vordergrund. Mit der Zunahme an Nähe in einer Sozialbeziehung tritt immer stärker die persönliche Identität zum Vorschein (von Engelhardt 2010, S.126f.). Goffman (2018 [1967], S.132f.) beschreibt neben der sozialen und der persönlichen Identität auch die ‚Ich-Identität‘. Diese stellt das subjektive Empfinden der eigenen Situation, der persönlichen Eigenart und der eigenen Kontinuität dar,

welche von dem Individuum im Laufe verschiedener sozialer Erfahrungen erworben werden. Laut Goffman (2018 [1967], S.133) erlaubt uns der Begriff „soziale Identität“ die Betrachtung von Stigmatisierung, der Begriff ‚persönliche Identität‘ die Betrachtung der Rolle der Informationskontrolle im Umgang mit dem Stigma und die ‚Ich-Identität‘ macht es möglich, die Empfindungen des Individuums über das eigene Stigma und dessen Management zu betrachten. Außerdem wird durch die ‚Ich-Identität‘ ermöglicht, Verhaltensregeln, die sich draus ergeben, in den Fokus zu nehmen.

3.2 Auswirkungen und Umgang mit Stigmatisierung

Wenn es zu den Auswirkungen der Stigmatisierung kommt, zeigt sich laut Goffman (2018 [1967], S.16), wie die Betroffenen meist wahrnehmen, dass ‚die Anderen‘ sie nicht vollständig akzeptieren und des Weiteren nicht bereit sind, ihnen auf gleicher Höhe zu begegnen. Demnach sind zwischenmenschliche Interaktionen von Vorurteilen geprägt, welche menschliche Beziehungen und auch die Kommunikation von Anfang an stark beeinflussen. Die Person erfährt durch die Gesellschaft, was andere als ihren Fehler erachten. Dadurch wird die stigmatisierte Person zu dem Eingeständnis gezwungen, dass sie hinter das zurückfällt, was sie faktisch sein sollte. „Scham wird eine zentrale Möglichkeit, sie entsteht daraus, daß das Individuum eines seiner eigenen Attribute begreift als etwas Schändliches und als etwas, worauf es gern verzichten würde“ (Goffman 2018 [1967], S.16). Des Weiteren kommt es zu einer Art Hinnahme des Stigmas, indem die Betroffenen, auf Basis der eigenen Eigenschaften, das respektlose Verhalten und die fehlende Beachtung ‚der Anderen‘, rechtfertigen. Als Reaktion auf das Stigma versucht die Person häufig „das zu korrigieren, was sie als die objektive Basis ihres Fehlers sieht“ (Goffman 2018 [1967], S.18). So unterziehen sich zum Beispiel „physisch deformierte“ Menschen einer Schönheitsoperation oder Ungebildete starten eine Ausbildung. Allerdings ist die Folge einer solchen Reparatur meist nicht der Erwerb eines „vollkommen normalen Status“ (ebda.), sondern die Verwandlung eines ‚Ich‘ mit einem bestimmten Manko zu einem ‚Ich‘, das dieses Manko korrigiert hat. Indem das stigmatisierte Individuum sich erfolgreich Tätigkeitsbereichen verschreibt, die gewöhnlich jemandem mit seinen zugeschriebenen Unzulänglichkeiten verschlossen bleiben, kann es seinen Zustand auch indirekt zu korrigieren versuchen (Goffman 2018 [1967], S.19). Das Stigma wird von manchen Personen aber auch als Entschuldigung für Misserfolg, der eigentlich auf anderen Gründen beruht, genutzt (ebda, S.20). Kommt es zu einem Zusammentreffen von ‚Normalen‘ und Stigmatisierten in ihrer gegenseitigen unmittelbaren Gegenwart, dann spürt das stigmatisierte Individuum häufig Unsicherheit darüber, wie es von den ‚Normalen‘ identifiziert und aufgenommen wird. „Diese Unsicherheit entsteht nicht nur dadurch, daß das stigmatisierte

Individuum nicht weiß, in welche von verschiedenen Kategorien es plaziert wird, sondern auch dadurch, daß es, wenn die Plazierung günstig ist, genau weiß, daß die anderen es innerlich nach seinem Stigma definieren“ (Goffman 2018 [1967], S. 24). Dadurch kommt es bei dem stigmatisierten Individuum zu dem Gefühl nicht darüber Bescheid zu wissen, was ‚die Anderen‘ tatsächlich über einen denken. Außerdem haben die Betroffenen häufig die Befürchtung, dass kleinere Fehler oder zufällige Fehlleistungen ihrerseits von ‚den Anderen‘ als ein Zeichen für die stigmatisierte Andersartigkeit gesehen werden (Goffman 2018 [1967], S. 25).

Interaktionen zwischen den ‚Normalen‘ und dem*r Stigmaträger*in sind laut Goffman (2018 [1967], S.94) durch eine permanente „Informationskontrolle“ geprägt. Wenn ein Individuum ein Stigma besitzt, das nach außen hin unbekannt ist, dann versucht diese diskreditierbare Person das Stigma vor den Interaktionspartner*innen zu verheimlichen. Goffman (2018 [1967], S.94) spricht hierbei von der sozialen Handlung des „Täuschens“. Wie mit Informationen umgegangen wird, ist für diskreditierbare Menschen eine alltägliche Herausforderung und bedarf eines Informations-Managements. Goffman (2018 [1967], S.116–128) sieht vier Strategien, um Informationen zu kontrollieren:

1. Zeichen/Symbole für ein Stigma verstecken oder verwischen (z.B. Namenswechsel)
2. Attribute und Auswirkungen eines stigmatisierten Fehlers umlegen auf ein anderes, geringeres Stigma (z.B. eine schwerhörige Person, die sich als Tagträumer*in ausgibt und deshalb leise Fragen nicht hört)
3. Vertraute für Austausch suchen, die ihnen beim Verbergen des Stigmas helfen
4. Bewusste, freiwillige Enthüllung von Informationen (z.B. offensichtliches Tragen von Hörgeräten)

Allerdings sieht Goffman (2018 [1967], 116–128) die Stigmaträger*innen als handlungsfähige Individuen an, die meist zwischen Anpassung und Aufbegehren pendeln. Entweder es werden die Vorstellungen der ‚Normalen‘ gegenüber dem Stigma, das die Person trägt, erfüllt bzw. das Stigma wird wie oben beschrieben versteckt, oder die*der Stigmaträger*in arbeitet offensiv gegen die Vorstellungen und erfüllt Dinge, die seiner*ihrer stigmatisierten Gruppe nicht zugetraut werden. Meisenbach (2010, S.278) definiert sechs Coping-Strategien des Stigma-Managements: Akzeptanz, Vermeidung, sich der Verantwortung entziehen, Verringern der Anstößigkeit sowie Leugnen. Im Folgenden werden die einzelnen Strategien kurz beschrieben.

3.2.1 Akzeptanz

Stigmatisierte Personen können laut Meisenbach (2010, S.278–280) die öffentlichen Erwartungen bezüglich des Stigmas und dessen Anwendbarkeit auf sich selbst akzeptieren und es in ihr Selbstverständnis einbeziehen. Demnach bestimmt die akzeptierende stigmatisierte Person, dass der stigmatisierte Aspekt sowohl persönlich als auch beruflich Teil ihrer Identität ist. Erstens können stigmatisierte Personen sich in passiver Akzeptanz üben, wenn sie mit Stigma-Kommunikation konfrontiert werden. Zweitens kann eine Person, die das Vorhandensein eines Stigmas akzeptiert, sich dafür entscheiden, die stigmatisierten Eigenschaften offen zur Schau zu stellen/zu offenbaren und damit den öffentlichen Erwartungen zu entsprechen. Diese Zurschaustellung würde bedeuten, sich auf das stigmatisierte Verhalten und die diskursiven Aktivitäten einzulassen. Zusätzlich zur Anzeige des Stigmas könnte sich eine akzeptierende Person bei anderen dafür entschuldigen, das Stigma zu verkörpern. Die stigmatisierte Person könnte auch Humor verwenden (insbesondere selbstironischen Humor), um anderen zu zeigen, dass sie die Existenz des Stigmas akzeptiert. Im Wesentlichen zeigt dieser Humor den anderen, dass sie die Person zu Recht stigmatisieren, mit der Idee, dass, sobald diese Zustimmung bekannt ist, sich jeder auf andere Dinge konzentrieren kann. Akzeptanz-Humor kann auch dazu beitragen, dass sich stigmatisierte Personen mit ihrer Arbeit wohler fühlen. Fünftens können die Akzeptierenden dies bewältigen, indem sie nach Major und O'Brien (2005, S. 404) das Stigma für negative Ereignisse verantwortlich machen. Es kann aber auch zu einer Isolierung der stigmatisierten Person kommen oder einer Interaktion nur mit anderen stigmatisierten Individuen (Meisenbach 2010, S.280).

3.2.2 Vermeidung

Die zweite Kategorie von Strategien im Umgang mit Stigmatisierung ergibt sich Meisenbach (2010, S.280f.) zufolge aus der Unterscheidung zwischen dem Akzeptieren der Existenz eines Stigmas und dem Akzeptieren, dass es auf einen selbst zutrifft. Wenn Individuen die Existenz eines bestimmten Stigmas akzeptieren, jedoch bestreiten, dass das Stigma speziell auf sie zutrifft, dann können sie sich damit beschäftigen, das Stigma zu vermeiden. Zu den Vermeidungs-Substrategien gehören: das Verstecken des Stigma-Attributs, Vermeiden von stigmatisierenden Situationen, Distanzierung vom Stigma, Eliminierung des Stigma-Verhaltens oder -Attributs und das Anstellen günstiger sozialer Vergleiche, um abzustreiten, dass ein Stigma nur auf sie als Individuum zutrifft (siehe oben beschriebene „Techniken der Informationskontrolle“ von Goffman 2018 [1967], S.116–128, Kapitel 3.2, S.18).

3.2.3 sich der Verantwortung entziehen

Die ersten beiden Coping-Strategien, die oben besprochen wurden, beinhalten laut Meisenbach (2010, S.282) Handlungen, die für diejenigen sinnvoll sind, die die öffentliche Wahrnehmung des Stigmas im Allgemeinen akzeptieren. Im Folgenden werden Strategien besprochen, die sinnvoll sind, wenn Personen akzeptieren, dass ein aktuelles Stigma auf sie zutrifft, aber darauf hinarbeiten, die öffentliche Wahrnehmung dieses Stigmas zu ändern. Das Ausweichen vor der Verantwortung für das Stigma erkennt die Anwendbarkeit des Stigmas auf ein Individuum an, versucht aber, das öffentliche Verständnis des Stigmas zu ändern, indem es dem stigmatisierten Individuum die Verantwortung oder Kontrolle entzieht. Diese Strategie kann die Behauptung von Provokation, Anfechtbarkeit und/oder Unabsichtlichkeit beinhalten. Beispiele für dieses Ausweichen von Verantwortung sind z. B. eine Kinderschänderin, die sagt, dass sie das stigmatisierte Verhalten aufgrund des Missbrauchs durch ihre eigenen Eltern ausübt (Provokation), oder jemand, der beschuldigt wird, eine sexuell übertragbare Infektion zu verbreiten, könnte darauf hinweisen, dass er sich geschützt hat (Unbeabsichtigkeit). Indem eine Mitarbeiterin sagt, sie habe nur getan, was man ihr gesagt habe, suggeriert sie, sie habe keine Informationen oder Möglichkeiten gehabt, dieses Stigma zu vermeiden (Anfechtbarkeit). Diese Strategie konzentriert sich also darauf, die öffentliche Meinung über die Merkmale des Stigmas zu ändern (vor allem die Kontrolle, die der Stigmatisierte über das Stigma hat), während gleichzeitig akzeptiert wird, dass die Person durch das Stigma gezeichnet ist.

3.2.4 Verringern der Anstößigkeit

Die Verringerung der Anstößigkeit des Stigmas ist auch eine wertvolle Option für stigmatisierte Personen, die akzeptieren, dass ein Stigma auf sie zutrifft, die aber ändern möchten, wie das Stigma von anderen wahrgenommen wird. Die erste Teilstrategie stellt die Verstärkung/Neufokussierung dar, welche die Verlagerung des Fokus von dem stigmatisierten Teil der Identität einer Person auf einen nicht stigmatisierten Teil beinhaltet. Die Minimierungs-Teilstrategie arbeitet daran, die Anstößigkeit des Stigmas zu verringern, indem sie hervorhebt, wie das Stigma-Attribut anderen keine Unannehmlichkeiten bereitet oder schadet. Schließlich reduziert die Transzendenz die Anstößigkeit eines Stigmas, indem sie die Aufmerksamkeit darauf lenkt, wie das Stigma-Attribut ein Mittel sein kann, das zu einem wertvollen Zweck führt. Diese Methode erkennt an, dass das Stigma-Attribut auf das Individuum zutrifft, reduziert aber seinen Stachel, indem es mit einem höheren Zweck identifiziert wird. Eine Frau, die gegen Brustkrebs kämpft, könnte hervorheben,

wie ihr Krebs ihr und anderen hilft, sich auf wichtigere Dinge im Leben zu konzentrieren (Meisenbach 2010, S.283).

3.2.5 Leugnen und ignorieren/darstellen

Schließlich stellen Meisenbach (2010, S.283f.) zufolge einige Personen sowohl das öffentliche Verständnis des Stigmas als auch die Anwendbarkeit des Stigmas auf die Person in Frage, indem sie das Stigma leugnen oder ignorieren. Diese Strategien sind in erster Linie proaktiver Natur. Hierbei kann es dazu kommen, dass das stigmatisierte Individuum einfach verneint, dass es eine derartige Stigmatisierung gibt bzw. eine solche innehat. Meisenbach (2010, S.284) bezeichnet kompliziertere Formen der Leugnung, die sich auf rhetorische Argumentationstechniken stützen, als ‚logische Leugnung‘. Zum einen können Personen daran arbeiten, die Akzeptanz des Stigmas zu leugnen, indem sie die Glaubwürdigkeit derjenigen in Frage stellen, die das Stigma propagieren. Zum anderen können stigmatisierte Personen ein Stigma logisch leugnen, indem sie spezifische Beweise liefern, die das Stigma widerlegen. Diese Beweise können in Form von Verhaltensweisen und Merkmalen erbracht werden, die den mit dem Stigma verbundenen Annahmen widersprechen, oder sie können ein diskursives Format haben. Stigma können aber auch logisch geleugnet werden, indem eine stigmatisierte Person logische Irrtümer oder Fehlschlüsse von Stigma-Kommunikator*innen aufzeigt.

Schließlich können stigmatisierte Personen versuchen, die öffentliche Wahrnehmung eines Stigmas zu leugnen und herauszufordern, indem sie Momente der Stigma-Kommunikation ignorieren (oder zu ignorieren scheinen) und das Stigma weiterhin zur Schau stellen. Diese Strategie mag ähnlich erscheinen wie die Strategien der passiven Akzeptanz oder der akzeptierenden Zurschaustellung, aber sie entspringt dem Wunsch, die öffentlichen Stigma-Wahrnehmungen herauszufordern, anstatt sie passiv zu akzeptieren (Meisenbach 2010, S.284).

3.3 Das Stigma „Flüchtling“

Laut Gissi (2019, S.542) können in Krisenkontexten, in denen das ‚normale‘ Maß an menschlicher Verwundbarkeit erhöht ist, Etiketten in Verbindung mit anderen Faktoren wirken und Stigma erzeugen. Link und Phelan (2001; S.363) sehen ein Stigma als ein Zusammenwirken von Zuschreibungen, Stereotypisierung, Abgrenzung, Statusverlust und Diskriminierung. Ein Stigma entsteht durch soziale, wirtschaftliche und politische Macht. Durch diese wird es möglich, sich von anderen auf Grund von sichtbaren Unterschieden zu distanzieren. Mittels dieser Differenzierung kommt es folglich zu einem Ausschließen und Heruntersetzen von Menschen.

Gissi (2019, S.542) sieht in dieser Darstellung des Prozesses, der zur Entstehung von Stigma führt, einen linearen Pfad, bei dem jede Komponente mit der anderen in einer folgerichtigen Beziehung verbunden ist. Wird allerdings aus dieser chronologisch starren Struktur abstrahiert und betrachtet man z. B. den "Statusverlust" als ersten Schritt und nicht als Folge der drei vorangegangenen Ereignisse, kann auch der Begriff "Flüchtling" als eine Form der Stigmatisierung verstanden werden. Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen einer negativen Veränderung der finanziellen Mittel, die jemandem zur Verfügung stehen, und der Stigmatisierung. Allsopp et al. (2014, S.19) haben gezeigt, dass von Asylwerber*innen und geflüchteten Menschen ihr Stigma als eine Folge ihrer Armut erlebt wird.

Auch Zalewski (2017, S.57) stellte bereits eine Verbindung zwischen der Kategorie „Flüchtling“ und dem Stigma Ansatz von Goffman 2018 [1967] auf. Laut Zalewski (2017, S.57) erfahren geflüchtete Menschen eine Abwertung der Kategorie. Die Zuschreibung Flüchtling ist negativ aufgeladen und hat auf die betroffenen Menschen eine essentialisierende, demnach vollkommen auf die Person geladene, Wirkung. Diese Wirkung kommt nach Zalewski (2017, S.57) einer Stigmatisierung nach Goffman 2018 [1967] gleich.

Einordnen lässt sich die Kategorie „Flüchtling“ am ehesten bei den phylogenetischen Stigmata von Rasse, Nation und Religion. Allerdings scheint bei geflüchteten Menschen vor allem eine Handlung, und zwar die Flucht, die grundlegende unerwünschte Eigenschaft zu sein auf Basis derer die ‚Normalen‘, somit jene Menschen im Land, in dem die Menschen Zuflucht suchen, diesen Menschen viele Unvollkommenheiten unterstellen (Goffman 2018 [1967], S.13f.). Durch die Flucht in ein anderes Land finden sich die geflüchteten Menschen anfänglich in einer anderen Gemeinschaft wieder, als in der sie sozialisiert wurden. Somit erfahren sie in ihrem Leben erst durch ihre Flucht eine Stigmatisierung. Dadurch kommt es zu einer „Neuidentifizierung“ bzw. müssen diese eine „zweite Seinsweise erlernen, die von ihrer Umgebung als die reale und gültige empfunden wird“ (Goffman 2018 [1967], S.48f.). Zetter (1991, S.45) sieht in der Notwendigkeit, sich an, auch institutionell auferlegte, Stereotype anzupassen, sowohl die Möglichkeit einer verstärkten Kontrolle als auch einer Transformation der Identität der geflüchteten Menschen.

Laut Gissi (2019, S.540) gibt es immer noch wenig Wissen darüber, wie die Bedeutungen, die der Begriff "Flüchtling" in bestimmten Kreisen angenommen hat, das Leben der geflüchteten Menschen beeinflussen kann. Am wichtigsten ist, dass die Perspektive, die geflüchtete Menschen von diesem Begriff haben, bisher in der Wissenschaft unerforscht ist. Im allgemeinen Sprachgebrauch ist das Wort "Flüchtling" so sehr mit abwertenden Bedeutungen behaftet, dass es zu einer Form von Stigma geworden ist. Jedes Wort kann entweder positiv oder negativ konnotiert

sein, je nach dem Kontext, in dem es verwendet wird. Gissi (2019, S.540) zeigt in ihrem Artikel, dass "Flüchtling" eines dieser Wörter ist, das eine schwere Last für diejenigen darstellt, die als solche abgestempelt wurden. Das passiert auf Basis dessen, dass viele geflüchtete Menschen nicht nur die negativen Gefühle der Etikettierer*innen ihnen gegenüber erleben, sondern auch die Viktimisierung und den Spott, dem sie ausgesetzt sind, verinnerlicht haben. Diese Situation kann für geflüchtete Menschen dazu führen, dass sie sich unsicher und machtlos fühlen. Die Ergebnisse von Gissi (2019, S.556) zeigen, dass die Stigmatisierung von geflüchteten Menschen ein Mechanismus ist, der in zwei Richtungen wirkt: sowohl von innerhalb als auch von außerhalb der Gemeinschaften von geflüchteten Menschen. Die Innenseite bezieht sich dabei auf die persönlichen Verlust- und Traumaerfahrungen der geflüchteten Menschen selbst und ihre täglichen Herausforderungen. Umgekehrt steht die Außenseite für das Umfeld der Neuansiedlung, einschließlich der Aufnahmegesellschaft, der lokalen Behörden und des Hilfssektors. Die Stigmatisierung von innen ist von den kulturellen Überzeugungen der einzelnen geflüchteten Menschen und ihren persönlichen Umständen beeinflusst. Im Zentrum des Verständnisses des Begriffes "Flüchtling" stand für die in der Studie befragten Menschen ein traumatisches Ereignis oder eine Reihe von Ereignissen, die ihr Leben durch die Erfahrung von Verlust völlig verändert haben. In erster Linie erzeugte der Wegfall der staatlichen Sicherheit die Ablehnung von Seiten der Gesellschaft und nährte das Gefühl der Abgeschiedenheit, welches das Wort "Flüchtling" umschreibt. Dann erwies sich der Verlust des ökonomischen Status in der Studie von Gissi (2019, S.556) durch Enteignung oder Aufgabe des eigenen Besitzes in der Wahrnehmung der Frauen, die an dieser Studie teilnahmen, als ein verächtlich machendes und Mitleid auslösendes Ereignis, das auch dazu führte, dass neue negative Zuschreibungen auf die Personen angewendet wurden. Ein Katalysator für die Stigmatisierung von außen stellt laut Gissi (2019, S.557) die Wahrnehmung dar, dass Überlebende von bewaffneten Konflikten die Gebiete, in denen sie Zuflucht suchen, verunreinigen und die Ressourcen, die der aufnehmenden Gemeinschaft zur Verfügung stehen, aufbrauchen könnten. In dem Bemühen, die geflüchteten Menschen zu unterstützen und den Druck auf die Aufnahmegemeinschaften zu verringern, haben humanitäre Organisationen den geflüchteten Menschen verschiedene Dienste angeboten. Die Praktiken der humanitären Hilfe können nach einer Studie von Rajaram (2002, S.247) jedoch oft dazu führen, dass geflüchtete Menschen mit den Begriffen von Hilflosigkeit und Verlust dargestellt werden und somit ihre Versteinerung in entmachtenden Narrativen fortbestehen. Diese Narrative ignorieren allerdings die Identitäten und kontextuellen Bedürfnisse der geflüchteten Menschen.

Um dem Stigma entgegenzuwirken, versuchen die geflüchteten Menschen laut Ludwig (2013, S.13) zu zeigen, dass sie es verdient haben im Zufluchtsland zu bleiben und Unterstützungen zu

bekommen. Hier kann auch die von Goffman (2018 [1967], S.25) beschriebene Befürchtung, dass kleine Fehler als ein Zeichen für die negative Zuschreibung der Andersartigkeit gesehen werden und klar erkennbar wird, dass die Menschen nicht hier sein sollten, eine Rolle spielen (Goffman 2018 [1967], S.25).

Da Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle im Leben von Menschen einnimmt und meist durchzogen ist von sozialen Interaktionen, in denen Stigmatisierungsprozesse passieren können, wird im folgenden Kapitel auf die Arbeitssituation von geflüchteten Menschen eingegangen und auf den Forschungsstand in Bezug auf den Einfluss des Stigmas „Flüchtling“.

4 Erwerbsarbeit und geflüchtete Menschen

In diesem Kapitel wird auf die Bedeutung von Erwerbsarbeit für geflüchtete Menschen, den erschwerten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt sowie die Wichtigkeit der Erforschung von geflüchteten Menschen, die sich bereits in Erwerbsarbeit befinden, eingegangen. Abschließend wird aufgezeigt, welche Rolle das Stigma „Flüchtling“ auf die Erwerbssituation der Betroffenen hat.

Das Wort Arbeit kommt in vielen Bereichen vor (Hausarbeit, Sozialarbeit, Kinderarbeit, Pflegearbeit ...), deshalb muss bei der Definition des Wortes immer eine Differenzierung vorgenommen werden. Laut Mikl-Horke (2013, S.24) kommt es auf den Sinn an, der mit dem Handeln verbunden ist. Daraus geht hervor, dass auch individuelle Absichten zentral sind für Arbeit. Auch Zimmermann (1998, S.22ff.) beschreibt Arbeit als eine „[...] zielgerichtete, planmäßige und bewusste menschliche Tätigkeit, die unter Einsatz physischer und mentaler (geistiger) Fähigkeiten und Fertigkeiten erfolgt.“ Demnach kann das Ziel auch über die Arbeitshandlung an sich hinausreichen (Bahrdt 1983, S.124f.). Lufft (1925, S.1) behauptet sogar, dass die Tätigkeit um des Zieles willen vollbracht wird und deshalb diese Tätigkeit selbst nicht vom Menschen gesucht wird, sondern das Ziel, welches man mit ihr erreichen kann. Die Tätigkeit ergibt sich aus dem gefundenen Ziel und ist im Prinzip nur ein Mittel zum Zweck. Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit bezahlter Arbeit von geflüchteten Menschen, weshalb im Folgenden von Erwerbsarbeit gesprochen wird.

4.1 Bedeutung von Erwerbsarbeit

Jahoda (1984, S.13) sieht Arbeit als Zweck der Warenproduktion in einer kapitalistischen Gesellschaft, allerdings sind bestimmte Erfahrungen, die gemacht werden, Nebeneffekte davon: Zeitstruktur (Einteilung von Zeit), soziale Kontakte und sozialer Austausch, Beteiligung an

kollektiven Zielen und Anstrengungen, Anerkennung, regelmäßige Tätigkeit. Flecker (2017, S.29) vertritt die Ansicht, dass durch Arbeit die Menschen die Möglichkeit haben „tätig“ zu werden. Sie können dadurch eine Wirkung in der Welt erzielen, eigene Vorstellungen verwirklichen und ihren Selbstwert bestätigt bekommen. „Arbeit ist in der Regel eine Form der Vergesellschaftung, weil mehrere oder viele Menschen zusammenwirken und durch Arbeit in Beziehung zueinander treten“ (Flecker 2017, S.29). Studien haben ergeben, dass Erwerbsarbeit einen Faktor darstellt, der viele für geflüchtete Menschen relevante Themen beeinflusst. Sowohl wirtschaftliche Unabhängigkeit, Wohnen, Zukunftsperspektiven sowie Selbstwertgefühl und ein Gefühl der Identität können durch eine Erwerbsarbeit gefördert werden. Ebenso kann es dadurch zu einer regelmäßigen Interaktion mit Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft kommen, welche zur Entwicklung von Sprachkenntnissen und zum Kennenlernen anderer Kulturen und Traditionen führen kann (Caritas Linz 2008, Volf 2001). Weiters ist Erwerbsarbeit wichtig für die Anerkennung im Alltag (Scheibelhofer 2019, S.263). Erwerbsarbeit spielt demnach eine zentrale Rolle für die Teilhabe von Menschen mit Fluchterfahrung an der Gesellschaft. Laut Brück-Klingberg et al. (2010, S.268) kann durch die Erwerbsarbeit nicht nur der Lebensunterhalt gesichert, sondern auch der Zugang zu sozialen und kulturellen Bereichen der Aufnahmegesellschaft geschaffen werden. Zusätzlich wird dadurch die Akzeptanz der einheimischen Bevölkerung gesteigert. Beck (2014) oder auch Hodson und Sullivan (2002) weisen auf eine enge Verbundenheit unserer Wertesysteme mit Erwerbsarbeit hin. Erwerbsarbeit wird nicht nur in der Aufnahmegesellschaft, sondern auch in transnationalen und/oder Herkunftskontexten positiv anerkannt. An geflüchtete Menschen wird häufig die Erwartung gestellt, Familienangehörige im Herkunftsland finanziell zu unterstützen oder die Kosten der Flucht zurückzuzahlen. Eine weitere damit verbundene Erwartung der (westlichen) Aufnahmegesellschaften an die geflüchteten Menschen ist jene, schnell unabhängig von Sozialleistungen zu sein. (Scheibelhofer 2019, S.263). Boese et al. (2020, S.10–14) sehen in der rhetorischen Konstruktion Erwerbsarbeit im Sinne einer staatsbürgerlichen Pflicht und des breiteren sozialen Wertes von „Produktivität“. Dadurch wird klar, dass Erwerbsarbeit eine wichtige Bedeutung für einen Menschen einnimmt, um als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft gesehen zu werden und sich selbst auch als ein solches wahrzunehmen.

Bauder und Jackson (2013, S.374) haben in ihrer Studie festgestellt, dass für die befragten geflüchteten Menschen die finanzielle Notwendigkeit das Hauptmotiv darstellt einer Erwerbsarbeit nachgehen zu wollen. So sehen auch Colic-Peisker und Tilbury (2007, S.14), dass für geflüchtete Menschen mit Familienangehörigen es notwendig ist eine Erwerbsarbeit zu haben, um die unmittelbaren Bedürfnisse ihrer Familie zu decken. Bauder und Jackson (2013, S.374) zeigten allerdings auch auf, dass Erwerbsarbeit viele weitere wichtige nichtfinanzielle Vorteile

bietet. So hilft es die Sprachkenntnisse zu verbessern und mit den Menschen aus dem Zufluchtsort in Kontakt zu kommen und soziale Beziehungen aufzubauen. Dadurch kann sich ein Zugehörigkeitsgefühl bilden. So waren die von Bauder und Jackson (2013, S.374) interviewten geflüchteten Menschen der Ansicht, dass die Erwerbstätigkeit ihre Teilnahme an der Gesellschaft erleichtert. Auf diese Weise stellt Erwerbsarbeit einen wichtigen Bestandteil für die soziale Eingliederung der geflüchteten Personen dar (Brück-Klingberg et al., 2010, S.268). Viele geflüchtete Menschen sind demnach der Ansicht, durch eine stabile (Selbst-)Beschäftigung ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu sein (Scheibelhofer 2019, S.298). Einige Interviewpartner*innen erzählen Bauder und Jackson (2013, S.374) auch davon, dass mit der Erwerbsarbeit das Gefühl verbunden ist, dem Zufluchtsland etwas zurückzugeben. Dies geschieht sowohl durch die symbolische Geste der Entschädigung als auch durch den konkreten Akt der Zahlung von Steuern. Jahoda (1984) hat auch erkannt, dass durch eine Beschäftigung Zeitstruktur, Status und Identität gegeben wird. Das Nachgehen einer Erwerbsarbeit ermöglicht geflüchteten Menschen, diese Vorteile zu nutzen.

Lilienthal (2005, S.6) hat in ihrer Studie aufgezeigt, dass eine lang andauernde Beschäftigungslosigkeit hingegen zu Apathie führt, Stabilität verhindert und darüber hinaus den Abbau von Traumatisierungen erschwert. Zudem sehen sich betroffene Menschen häufig mit Depressionserscheinungen konfrontiert. Mit dem fehlenden Arbeitsplatz und der Alltagsstruktur mangelt es außerdem an Bestätigung und sozialer Wertschätzung. Erwerbsarbeit soll vor allem dem Lebenserhaltungssystem dienen, allerdings bestimmt sie laut Schmidhuber (2010, S.7) in der westeuropäischen Kultur auch die gesellschaftliche Position des Einzelnen und beeinflusst die Identität des Individuums. Der UNHCR (the UN refugee agency) (2016) zufolge fühlen sich viele Asylsuchende nutzlos, da es ihnen nicht möglich ist, sich selbst zu erhalten und somit auch nichts zur Gesellschaft beitragen zu können. Eine Studie von Boese et al. (2020 S.10–14) ergibt, dass es durch das Fehlen einer bezahlten Arbeit bei geflüchteten Menschen sowohl zu einer fehlenden Identität, Zielstrebigkeit, einem Gefühl der Isolation und Bindungslosigkeit als auch zu einem Gefühl der Entmachtung kommen kann. Eggenhofer-Rehart et al. (2018, S.31) ist der Ansicht, dass Erwerbsarbeit zentral für die Teilhabe von Menschen mit Fluchterfahrung an der Gesellschaft ist. Während der Fokus in Österreich auf der Bereitstellung von Unterkünften, Nahrung und Deutschkursen für geflüchtete Menschen lag, wurde die Integration dieser in den Arbeitsmarkt vernachlässigt.

4.2 Zugang zu Erwerbsarbeit von geflüchteten Menschen

Eggenhofer-Rehart et al. (2018, S.32f.) beschreiben den Zugang von geflüchteten Menschen zum Arbeitsmarkt anhand der *Theorie der Praxis* von Bourdieu (1979) und dessen verschiedenen Kapitalsorten und Feldern. Kruse (2012b, S.306) zufolge schließt Bourdieus Theorie an Marx an und arbeitet mit dem Klassenbegriff. In *Die feinen Unterschiede* schildert Bourdieu (1987), dass Klassenkämpfe nicht nur in der ökonomischen Sphäre stattfinden. Eher versuchen Menschen, sich durch ihr Konsumverhalten, ihren Lebensstil, ihren Titel, ihre Kleidung, ihren Geschmack und ihre Sprache von anderen kollektiv abzugrenzen, vor allem „nach unten“ hin. Bourdieu hat den Marx'schen Begriff des ökonomischen Kapitals mit *sozialem* und *kulturellem Kapital* erweitert. Bourdieu (1987) sieht laut Kruse (2012b, S.306) die Praktiken sozialer Klassen weniger stark determiniert als Marx, allerdings sind sie über den Habitus (kollektive Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster) mit der sozioökonomischen Lage verknüpft.

Die Studie von Eggenhofer-Rehart et al. (2018, S.40–43) erforscht, wie afghanische und syrische geflüchtete Menschen ihr kulturelles, soziales und ökonomisches Kapital relokalisieren, erwerben und verändern, wenn sie in den österreichischen Arbeitsmarkt eintreten. Der Umzug in ein unbekanntes soziales Umfeld mit einem radikal anderen kulturellen und institutionellen Kontext wertet das vorhandene soziale und kulturelle Kapital der Menschen mit Fluchthintergrund massiv ab. Es kommt zu einem Wechsel der Felder. „Because capital is relational, refugees arriving in the host country do not just unpack their capital from a “backpack”: their capital portfolio is re-evaluated, and they create new capital and find ways to validate it“ (Erel, 2010 zitiert nach Eggerhofer-Rehart et al. 2018, S.33). Eggerhofer-Rehart et al. (2018, S.40–43) zeigen, dass kulturelle Unterschiede, institutionalisiertes kulturelles Kapital, berufliche Identität und Stigmatisierung einen relevanten Einfluss auf den Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Kulturelle Unterschiede wurden bei der Arbeitssuche, Rekrutierung, Arbeitsstandards und informellen Regeln festgestellt. Syrer*innen und Afghan*innen setzen bei der Arbeitssuche in ihren Heimatländern auf informelle Verfahren und Sozialkapital. Während in Österreich die meisten Jobs formaler Bildung bedürfen, kann in Syrien und Afghanistan Berufserfahrung durch informelle Ausbildungen in Jobs erworben werden. Geflüchtete Menschen erkannten, dass ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen in Österreich abgewertet wurden, weil sie keine formale Berufsausbildung hatten. Eine Umsiedlung von Kapital ist für Menschen mit Fluchterfahrung allerdings praktisch unmöglich, da ihnen materielle Ressourcen aufgrund von Verlusten während des Krieges oder durch Terroranschläge und wegen Zahlungen an Menschenschmuggler*innen fehlen. Daher spielt das ökonomische Kapital bei der Analyse der Kapitalverlagerung von Eggerhofer-Rehart et al. (2018) eine untergeordnete Rolle. Der Mangel an materiellen Ressourcen,

der durch die meist geringen Sozialhilfezahlungen im Gastland kaum gemildert wird, behindert jedoch die gesellschaftliche Teilhabe, ähnlich wie das Fehlen anderer Kapitalformen. Auch das soziale Kapital der Menschen mit Fluchterfahrung befindet sich nicht in Österreich und ist daher nicht unterstützend. Das kulturelle Kapital erfährt eine Abwertung aufgrund der schlechten Deutschkenntnisse, dadurch, dass Heimat- und Gastland in Bezug auf soziale Normen, Arbeitsmarktregeln und Arbeitspraktiken stark voneinander abweichen, und wegen des hohen Wertes formaler Qualifikationen im Gastland im Vergleich zu beruflichen Fähigkeiten. Die Ergebnisse der Studie zeigen im Wesentlichen, dass die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen nur erfolgreich ist, wenn sie proaktiv neues Karrierekapital anstreben und bestehende Karrierekapitalportfolios neu verhandeln, während gleichzeitig die Aufnahmegesellschaft geeignete Maßnahmen ergreifen muss, um diese Bemühungen verantwortungsvoll zu unterstützen (Eggerhofer-Rehart et al. 2018, S.40–43).

Am Beispiel Deutschlands zeigt die qualitative Studie *How do refugees use their social capital for successful labor market integration?* von Gericke et al. (2018), wie geflüchtete Menschen ihr soziales Kapital innerhalb und außerhalb von Organisationen nutzen, um in den Arbeitsmarkt ihres Aufnahmelandes einzutreten. Es wurde festgestellt, dass Menschen mit Fluchterfahrung Zugang zu verschiedenen Arten von Sozialkapital (Organisationen und Institutionen basierend auf gleicher Religion, Nationalität oder ethnischem Hintergrund; einheimische Freund*innen, Sozialarbeiter*innen, Freiwillige,..) haben und dass diese den Menschen mit Fluchterfahrung, während des Arbeitsmarktintegrationsprozesses verschiedene Formen der Unterstützung bieten können. Allerdings stellt das langwierige Asylverfahren ein Hindernis für die Teilhabe am Arbeitsmarkt von geflüchteten Menschen dar. Dies ist vor allem der fehlenden Arbeitserlaubnis als auch dem Mangel an zur Verfügung gestellten Sprachkursen geschuldet (UNHCR 2013, S.32). Auch andere Studien haben ergeben, dass anerkannte geflüchtete Menschen durch ihre Ausgrenzung während des Asylverfahrens Schwierigkeiten beim Zugang zu einer Erwerbsarbeit erfahren (Neuwirth 2007, Ammer 2011, Kraler et al. 2013). Fehlende Sprachkenntnisse sowie mangelnde Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt des jeweiligen "Aufnahmelandes" werden von geflüchteten Menschen als Barrieren für die Arbeitsaufnahme angesehen (Bloch 2008, S.26).

4.3 Schwierigkeiten des Zugangs zur Erwerbsarbeit

De Vroome und van Tubergen (2010, S.377) zufolge ist, obwohl geflüchtete Menschen in der westlichen Bevölkerung eine immer wichtigere Rolle spielen, wenig über ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die möglichen Barrieren bekannt, mit denen sie konfrontiert sind. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016, S.7) hat geflüchtete Menschen zu ihrer

Arbeitssituation in Deutschland befragt. Der Forschungsbericht zeigt, dass 73% der befragten geflüchteten Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren vor dem Zuzug nach Deutschland Berufserfahrungen gesammelt haben. Davon 81% der männlichen und 50% der weiblichen Befragten. 30% waren als Arbeiter*innen, 25% als Angestellte ohne Führungsposition, 13% als Angestellte mit Führungsposition und 27% als Selbstständige tätig. Von den Befragten geben 97% der Männer und 87% der Frauen an „sicher“ oder „wahrscheinlich“ einer Erwerbsarbeit in Deutschland nachgehen zu wollen. Allerdings arbeiten von den Befragten nur 14% im Jahr 2015. Eggenhofer-Rehart et al. (2018, S.32) zufolge sind Menschen mit Fluchterfahrung, in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, mit noch größeren Hürden konfrontiert als qualifizierte Migrant*innen. Laut Colic-Peisker und Fozdar (2006, S.203) sind geflüchtete Menschen von einem massiven Verlust des beruflichen Status betroffen.

Aufgrund von langwierigen Asylverfahren und Schwierigkeiten, ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen, treten geflüchtete Menschen später in den Arbeitsmarkt ein, haben eine höhere Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquote, erzielen ein niedrigeres Einkommen und viele bleiben auf dem sekundären Arbeitsmarkt stecken (Bakker et al. 2016, S.1776). Niedrige Qualifikationsniveaus oder mangelnde Deutschkenntnisse sind Gründe für eine beschwerliche Arbeitssuche. Aus einer umfangreichen Studie des UNHCR (2016) geht hervor, dass neben fehlenden Befähigungsnachweisen, mangelnden Deutschkenntnissen und langer Zeit der Untätigkeit im Asylverfahren, vor allem die begrenzten sozialen Netzwerke den Arbeitsmarkteintritt für asylberechtigte Personen erheblich erschweren. Nach Codell (et al. 2011, S.220) verringern sich ihre Chancen, eine sinnvolle Beschäftigung zu finden, mit jedem Jahr des vorübergehenden Status.

Die Studie von Colic-Peisker und Fozdar (2006, S.203) hat gezeigt, dass es einen segmentierten Arbeitsmarkt gibt, auf dem rassistisch und kulturell auffällige Migrant*innen, unabhängig von ihrem "Humankapital", die untersten Arbeitsplätze zugewiesen bekommen. Geflüchtete Menschen sind die am stärksten benachteiligte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Auch die Analysen von Arbeitsmarktleistungen in mehreren EU-Ländern von Fasani et al. (2018, S.1) zeigt, dass die Arbeitsmarktergebnisse von geflüchteten Menschen durchweg schlechter sind als die von anderen vergleichbaren Gruppen von Migrant*innen. Der Grund dafür liegt in dem Fehlen von Ressourcen, das daraus resultiert, dass sie unerwartet ihre Wohnung verlassen müssen und keine Zeit haben, sich angemessen vorzubereiten (Bakker et al. 2016, S.1777).

Weil die meisten geflüchteten Menschen ihr Ziel nicht wählen können, landen sie in einem Land, das sie kaum kennen und wo sie keine persönlichen Kontakte haben, außer den Verwandten und

Freund*innen, mit denen sie geflohen sind. Viele Familien leiden aufgrund vorübergehender Trennung unter emotionalem Stress (Savic et al. 2013, S.387), welcher aufgrund von Traumata verstärkt werden kann. Häufig entstehen diese psychischen Gesundheitsprobleme (Ellis et al. 2014, S.165) durch Verfolgung, Körperverletzung, Bombenangriffe (Kılıç, Magruder und Koryürek 2016, S.116) und katastrophale Zustände in Flüchtlingslagern (Young und Chan 2015, S.17). Da psychische Gesundheit einen Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen hat (Mitra und Jones 2017), gehen mit Traumata erhebliche Schwierigkeiten für die Teilhabe am Arbeitsmarkt einher. Allerdings zeigen Porter und Haslam (2003, S.608), dass Beschäftigung eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der psychischen Gesundheit von geflüchteten Menschen spielen kann. Auch Warfa et al. (2012, S.11) sehen neben dem anerkannten Rechtsstatus, dem Zugang zu Sprachkursen und der Validierung früherer beruflichen Qualifikationen in der Erwerbstätigkeit eine wichtige Determinante für das psychische Wohlbefinden von geflüchteten Menschen.

Eine weitere Schwierigkeit stellt laut Toprak und Weitzel (2017, S.16) die Wirtschaft dar. Diese hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend strukturell gewandelt. Für niedrig qualifizierte Arbeitnehmer*innen gestaltet es sich schwierig Anschluss am Arbeitsmarkt zu finden. Gründe dafür sind die Automatisierung, Rationalisierung und Globalisierung. Vor allem niedrig qualifizierte geflüchtete Menschen sind von dieser Problematik stark betroffen.

Die Literaturrecherche zeigt, dass es bereits einiges an Forschung in Bezug auf die Schwierigkeiten für geflüchtete Personen Erwerbsarbeit zu finden gibt. Aber was passiert, wenn die Menschen eine Erwerbsarbeit gefunden haben? Wie wird diese wahrgenommen? Wie gestaltet sich das soziale Miteinander in der Erwerbsarbeit?

4.4 Geflüchtete Menschen in Erwerbsarbeit

Lundborg und Skedinger (2014) haben in ihrer Umfrage *Employer Attitudes towards Refugee Immigrants* Einstellungen schwedischer Firmen zu Menschen mit Fluchterfahrung in Bezug auf Anstellung, Arbeitsleistung, Lohnsetzung und Diskriminierung untersucht. Generell berichten Unternehmen über positive Erfahrungen mit geflüchteten Arbeitnehmer*innen. Allerdings zeigt sich eine große Heterogenität der Einstellungen. Unternehmen, die keine Menschen mit Fluchterfahrung mehr auf der Gehaltsliste haben, zeigen eine geringe Zufriedenheit mit den Arbeitsleistungen der früher angestellten geflüchteten Menschen auf. Als Grund dafür werden schlechte Sprachkenntnisse und die damit einhergehende niedrige Produktivität gesehen, jedoch nicht Diskriminierung von Seiten der Mitarbeiter*innen oder Kund*innen. Verschiedene Studien zeigen, dass strukturelle Diskriminierung wie auch Diskriminierung im Arbeitsumfeld und

während der Arbeitssuche ein Hindernis für geflüchtete Menschen darstellt eine Erwerbsarbeit zu finden (Ammer, 2011, Kraler et al. 2013). Die von Colic-Peisker und Tilbury (2007, S.24) befragten Arbeitgeber*innen geben an, dass ihnen die Schwierigkeiten von geflüchteten Menschen bei der Arbeitssuche durch einen Mangel an Kommunikationsfähigkeit, lokaler Erfahrung, kulturellem Verständnis von Vorstellungsgesprächen und Interaktion im Allgemeinen sowie fehlende Anerkennung von Qualifikationen als auch durch individuelle Vorurteile von Arbeitgeber*innen, bekannt sind. Allerdings sieht der größte Teil der Befragten die Verantwortung für die negativen Beschäftigungsergebnisse von geflüchteten Menschen nicht bei sich selbst und streitet persönliche sowie betriebliche Diskriminierung ab.

Lundborg und Skedingers (2014, S.1) Ergebnisse zeigen, dass mehr Ressourcen für das Screening von geflüchteten Menschen einige dieser Firmen daran hindern hätte können, Menschen mit Fluchterfahrung zu entlassen. Lundborg und Skedinger (2014, S.18) haben in ihrer Studie auch herausgefunden, dass es eine Heterogenität zwischen den Arbeitssektoren gibt. Zum Beispiel berichten Baufirmen seltener über positive Erfahrungen mit der Produktivität der geflüchteten Mitarbeiter*innen. Auch die Zusammenarbeit zwischen Menschen mit Fluchterfahrung und Kund*innen sowie zwischen geflüchteten Menschen und anderen Angestellten wird in diesem Sektor als problematischer erfahren.

Firmen, welche noch nie mit geflüchteten Menschen zusammengearbeitet haben, tendieren dazu, keine Menschen mit Fluchthintergrund anzustellen, solange es noch einheimische Arbeitskräfte gibt (Lundborg und Skedinger 2014, S.18). Auch in der Studie von Flake et al. (2017, S.4) zeigt sich, dass Unternehmen mit geflüchteten Angestellten, doppelt so häufig planen, weitere Menschen mit Fluchthintergrund einzustellen, als Firmen, die keine Menschen mit Fluchterfahrung angestellt haben. Weiters stellen Unternehmen, die bereits Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund angestellt haben, zehn Mal häufiger geflüchtete Menschen an. Gleich wie bei der Befragung von Lundborg und Skedinger (2014, S.17) geht auch aus der Studie von Flake et al. (2017, S.4–10) hervor, dass mangelnde Deutschkenntnisse das größte Hemmnis bei den Unternehmen für eine Einstellung darstellen. Weiters sind drei von vier Unternehmen laut der Studie (2017, S.10) der Meinung, dass die angestellten geflüchteten Menschen Zeit brauchen, um sich an die „deutsche Arbeitsmentalität“ zu gewöhnen. Darunter fallen Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sowie der betriebliche Umgangston. Allerdings berichten die meisten befragten Unternehmen der Studie (2017, S.10), die bereits geflüchtete Menschen angestellt haben, über positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit. Dabei werden vor allem die Einsatzbereitschaft und Motivation sowie der Lerneifer der geflüchteten Menschen beschrieben. 93,7% der befragten Unternehmen empfinden die, durch die Mitarbeit von geflüchteten Menschen,

gewachsene Vielfalt im Team als eine Bereicherung. Allerdings teilen zwei Drittel der Unternehmen die Ansicht, dass der Betreuungsaufwand hoch ist. Vor allem Unternehmen mit unter 250 Mitarbeiter*innen empfinden das häufig so. Jedoch scheinen die Vorbehalte unter der Belegschaft bei den kleineren Unternehmen geringer zu sein und die Integration, auf Grund der teilweise flacheren Strukturen, schneller möglich (Flake et al. 2017, S.10). Boese et al. (2020, S.10–14) zufolge werden geflüchteten Menschen häufig die Eigenschaften „fleißig“ und „motiviert“ zugeschrieben, was durch den Hinweis auf die Bereitschaft, manuelle, ungelernte Arbeit anzunehmen, verdeutlicht wird. Die Befragten von Boese et al. (2020, S.10–14) erklärten diese Eigenschaften mit dem Wunsch der geflüchteten Menschen nach einem besseren Leben im Vergleich zu ihrem Herkunftsland.

Aber wie erfahren Menschen mit unterschiedlicher Herkunft selbst ihre Erwerbsarbeit? Eine lange Zeit haben sich sozialwissenschaftliche Studien kaum mit diesem Thema beschäftigt. Schmidt (2020, S.33) zufolge war das Interesse der Migrationsforschung an der Arbeitswelt gering und auch die Arbeits- und Industriesoziologie hat sich nur wenig mit Migration beschäftigt. Allerdings haben bereits Ende des 20.Jahrhunderts verschiedene Studien die Bedeutung der Herkunft und ethnischen Zugehörigkeit für die Erwerbsarbeit aufgezeigt (siehe unter anderen: Gillmeister, Kurthen, Fijalkowski 1989; Kartari 1997; Brüggemann und Riehle 1998).

In der aktuellen Studie von Schmidt (2020, S.33) *Geflüchtete im Betrieb – Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität* wurden sowohl Menschen mit Migrationshintergrund als auch geflüchtete Menschen zu ihrer Erwerbsarbeit und das soziale Miteinander in den Betrieben befragt. Es hat sich gezeigt, dass sowohl Beschäftigte mit Migrationshintergrund als auch Menschen mit Fluchterfahrung von diskriminierenden und rassistischen Äußerungen berichten. Ebenso kommt es zu Mobbing selbst bei Beschäftigten, deren beruflichem Status eigentlich ein hohes Ausmaß an Anerkennung entgegengebracht wird. So wird in einem Interview berichtet, dass man „als Migrant nie die hundertprozentige Akzeptanz“ erfahren wird (ebda, S.170). Schmidt (2020, S.271) stellt fest, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund nicht gerne in Ausbilder*innenrollen gesehen werden und Anfeindungen dadurch auftreten können. Durch häufige Nichttolerierung des Betriebs von offener Diskriminierung und Rassismus ist das genaue Ausmaß an Ressentiments und versteckter Benachteiligung nur schwer zu eruieren. Schmidt (2020, S.173) zeigt auch auf, dass viele der befragten Menschen mit Migrationshintergrund als auch geflüchtete Menschen angeben, dass sie keinerlei Diskriminierung oder Benachteiligung in ihrer Erwerbsarbeit erfahren haben. Allerdings haben unter anderen sowohl Ataç et al. (2009), Littig und Segert et al. (2008) als auch Gächter und Stadler (2007) in ihren Erhebungen aufgezeigt, dass Diskriminierung auf Grund von

Migrationshintergrund, Herkunftsland, Sprache, Hautfarbe oder wegen des Tragens eines Kopftuches in der Erwerbsarbeit stattfindet.

4.5 Das Stigma „Flüchtling“ und Erwerbsarbeit

Die in den vorhergegangenen Kapiteln geschilderte Situation von geflüchteten Menschen am Arbeitsmarkt zeigt klar den Einfluss einer Stigmatisierung dieser. Baranik et al. (2018, S.126) haben in ihrer Mixed-Method Studie zu beruflichen Stressoren und Bewältigungsmechanismen unter geflüchteten Menschen festgestellt, dass vor allem die Arbeitssuche, Ausbeutung im Beruf und die Feststellung, dass die Ausbildung und Arbeitserfahrung aus dem Heimatland im neuen Land abgewertet wird, als belastend empfunden werden. Als klare Diskriminierungsstressoren am Arbeitsmarkt (sowohl in der Arbeit als auch bei der Suche) wurde in der Studie von allgemeiner/unspezifischer Diskriminierung, ungerechter Behandlung auf Grund des „Flüchtlingsseins“ oder anderer spezifischer Diskriminierungsthemen (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion) sowie körperlicher Misshandlung/Belästigung, unterschiedlicher Behandlung aufgrund des Akzents oder ausländischen Namens und allgemeiner Haltungen von Respektlosigkeit oder Geringschätzung gegenüber den Teilnehmer*innen berichtet (ebd., S.121). Auch in der australischen Studie von Colic-Preisker und Tilbury (2007, S.18) sprachen die befragten geflüchteten Menschen von Schwierigkeiten, Vorstellungsgespräche zu bekommen und davon, dass sie nur dann Erfolg hatten, wenn sie ihre ethnische Zugehörigkeit in ihren schriftlichen Bewerbungen verschleiert hatten. Andere stellten fest, dass potenzielle Arbeitgeber*innen ihre Bewerbungen sofort ablehnten, wenn sie mit dem*der Bewerber*in sprachen oder diese*n sahen, was auf eine Diskriminierung aufgrund des Akzents oder eines sichtbaren Unterschieds hindeutet. „Discrimination on the basis of race, religion and ethnic origin plays a role in creating unsatisfactory employment outcomes. Employers discriminate on the basis of ‘soft skills’ such as Australian cultural knowledge“ (ebd. S.2). Alltäglicher Straßenrassismus wirkt sich laut Colic-Preisker und Tilbury (2007, S.2) nicht so sehr auf die Lebenszufriedenheit aus wie wahrgenommene Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang wurden in der Studie von Baranik et al. (2018, S.121) auch flüchtlingspezifische Themen innerhalb des Metathemas Diskriminierung besprochen, wobei die Teilnehmer*innen ein Flüchtlingsstigma diskutierten, das die Fähigkeit, eine Beschäftigung zu finden, behinderte. Ludwig (2013) hat in ihrer Studie zu liberianischen geflüchteten Menschen in Staten Island besprochen, dass das Label „Flüchtling“ sich im Laufe der Zeit wandelt. Von einem Label, durch welches eine finanzielle Unterstützung stattfindet, zu einem, wodurch sie als handlungsunfähig oder als hilfsbedürftige Objekte wahrgenommen werden und welches dadurch eine psychologische Belastung darstellt.

Auch Baranik et al. (2018, S.116) haben in ihrer Studie festgestellt, dass ein flüchtlingspezifisches Stigma existiert, das während des Prozesses der Arbeitssuche und unter geflüchteten Menschen, die derzeit beschäftigt sind, erlebt wird. Auch Eggerhofer-Rehart et al. (2018, S.40–43) zeigten, dass Stigmatisierungen von geflüchteten Menschen einen relevanten Einfluss auf einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Laut Colic-Preisker und Fozdar (2006, S.222f.) wirkt das Zusammenspiel von ethnischer Zugehörigkeit ("sichtbare" und "kulturelle" Differenz) und Klasse gegen geflüchtete Menschen. Obwohl diese häufig hochqualifiziert sind, werden sie dennoch als die unterste Klasse der Zuwanderer*innen wahrgenommen. Es zeigt sich Colic-Preisker und Fozdar (2006, S.222f.) zufolge, dass einige Nationalitäten automatisch mit globalen Krisenherden, Gewalt, Terrorismus und Armut in Verbindung gebracht werden und daher mit ungünstigen Stereotypen belegt. Dies ist derzeit bei den muslimischen Menschen des Nahen Ostens der Fall, aber auch bei Menschen aus Afrika. Warfa et al. (2012, S.1) sehen unter anderem in einer abgewerteten Flüchtlingsidentität wie auch in der Arbeitslosigkeit die Ursache für ein schlechtes psychisches Wohlbefinden und psychiatrische Störungen. Menschen, die das Gefühl haben, diskriminiert worden zu sein, vor allem über eine längere Zeit, können einen Verlust des Selbstwertgefühls und einen Rückgang der Arbeitsmoral erfahren und als Folge zu „entmutigten Arbeitssuchenden" werden (Tan-Quigley 2004). Auch Colic-Preisker und Tilbury (2007, S.20f.) haben anhand ihrer Daten festgestellt, dass die Wahrnehmung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt die Lebenszufriedenheit der Menschen senkt. Somit ist klar, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in ihren verschiedenen Formen und Auswirkungen wie Arbeitslosigkeit, Verlust des beruflichen Status oder Belästigung am Arbeitsplatz, das Leben stark beeinflussen kann.

Als Bewältigungsmechanismen dieses Stigmas wurden von den geflüchteten Menschen in der Studie von Branik et al. (2018, S.116) vor allem Reflexion und Entspannung sowie problemlösende Maßnahmen angegeben. Auch der Aufbau von Sprachkenntnissen, die Teilnahme an Assimilations- und multikulturellen Aktivitäten und die Suche nach sozialer Unterstützung durch andere geflüchtete Menschen wurde von den Befragten als Bewältigungsstrategie angegeben. Während Vermeidungsbewältigungsstrategien in der Studie von Baranik et al (2018, S.127) am seltensten berichtet wurden, deuten frühere Theorien und Forschung in Bezug auf Diskriminierung und Stigmatisierung darauf hin, dass stigmatisierte Menschen häufig Vermeidungsmechanismen anwenden (Major und O'Brien 2005, S.404f.).

5 Methode

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit geflüchteten Menschen, welche in österreichischen Unternehmen angestellt sind. Für die Erforschung des Feldes wurde ein offener Zugang gewählt auf Basis eines zyklischen Forschungsprozesses (Froschauer und Lueger 2009, S.71f.). In diesem Kapitel werden die angewandten Methoden beschrieben sowie Schwierigkeiten des Feldes diskutiert. Des Weiteren findet eine Portraitureung der Interviewpartner*innen statt.

5.1 Interpretativ qualitatives Forschungsdesign

Den soziologischen Blickwinkel der Masterarbeit stellt die interpretative Sozialforschung dar. Diese wie auch der zyklische Forschungsprozess sollen im Folgenden kurz beschrieben werden.

5.1.1 Interpretative Sozialforschung

Laut Rosenthal (2015, S.13) existieren in den qualitativen Methoden der Sozialforschung unterschiedliche theoretische Positionen, woraus sich verschiedene konkrete Vorgehensweisen bei der Erhebung wie auch bei der Auswertung ergeben. Es kann zwischen einem eher quantitativen Erkenntnisinteresse, mit der Orientierung am Ziel einer numerischen Verallgemeinerung von sozialen Phänomenen, und jenem Ansatz, der eher soziale Phänomene beschreibt anhand der Logik des Verallgemeinerns am Einzelfall oder der detaillierten Beschreibung des interessierenden Feldes der Alltagswelt, unterschieden werden. Geertz (1983, S.37) sieht es als eine mikroskopische bzw. dichte Beschreibung. Nach Rosenthal (2015, S.14) basiert die interpretative qualitative Sozialforschung, in Abgrenzung zu eher quantitativen Ansätzen, „auf der Rekonstruktion von Wirkungszusammenhängen am konkreten Fall“ und sie folgen eher einer Logik der Entdeckung von Hypothesen als einer Logik der Überprüfung jener. Weiters verfolgt die interpretative qualitative Sozialforschung meist einen offenen Zugang in Bezug auf die Instrumente der Erhebung und der Auswertung.

Hoffmann-Riem (1994, S.29) identifiziert zwei zentrale Prinzipien für die Steuerung von Empirie und Theorie in der interpretativen Sozialforschung: das „Prinzip der Offenheit“ sowie das „Prinzip der Kommunikation“. Unter dem „Prinzip der Offenheit“ versteht Hoffmann-Riem (1994, S.29), dass es erst zu einer theoretischen Strukturierung des Forschungsgegenstandes kommt, nachdem sich diese Struktur durch die Forschungssubjekte herausgebildet hat. Dadurch kommt es vorerst zu keiner hypothesengeleiteten Datengewinnung. Die interpretative Sozialforschung sieht den Begriff des Wissens nicht gebunden an ein nomologisches Erklärungsmodell. Selbst eine Dokumentation der Strukturierung des Forschungsgegenstandes durch die Forschungssubjekte

wird als Wissen angesehen. Diese Strukturierung des Forschungsgegenstandes durch die Forschungssubjekte wird von der Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (1976, S.41) als eine „Analyse von innen“ beschrieben. Das „Prinzip der Kommunikation“ besteht laut Hoffmann-Riem (1994, S.35) darin, „daß der Forscher den Zugang zu bedeutungsstrukturierten Daten im Allgemeinen nur gewinnt, wenn er eine Kommunikationsbeziehung mit dem Forschungssubjekt eingeht und dabei das kommunikative Regelsystem des Forschungssubjektes in Geltung läßt.“ Hoffmann-Riem (1994, S.35) bezieht sich bei ihrer Beschreibung der Bedeutung von Kommunikation für die Generierung von Daten in den Sozialwissenschaften auf Schütze (1978, S.117). Dieser spricht von dem „kommunikativen Grundcharakter“ der Sozialforschung, wonach Kommunikationsprozesse auf Basis von Alltagsregeln gestaltet werden sollen. Des Weiteren sollen Alltagsakteur*innen ihre Sicht auf die Welt und die Forschungssituation schildern können. Durch interpretative Methoden ist es möglich, auf soziale Phänomene einen anderen Blick zu werfen sowie Wirkungszusammenhänge und latente Sinngehalte anhand eines konkreten Einzelfalls aufzuzeigen (Rosenthal 2015, S.19). Laut Kleemann et al. (2013 (2009), S.22) ist dieses explorative Vorgehen besonders dann geeignet, wenn noch wenig gesichertes Wissen über den Untersuchungskontext vorherrscht, um darauf basierend theoretisch plausible Hypothesen über den Gegenstand zu bilden. Das Vorgehen ist aber auch sinnhaft, wenn der Wissensstand angezweifelt werden kann.

5.1.2 Zyklischer Forschungsprozess

Interpretative Forschung weist laut Froschauer und Lueger (2009, S.71) einen hohen Grad an flexibler Gegenstandsorientierung auf. Demnach kann nicht im Vorhinein in allen Einzelheiten die Forschung geplant werden. Nach Froschauer und Lueger (2009, S.71) sind also Forschungsdesigns unbrauchbar, die „von der Forschungsfrage über die Erhebung bis hin zur anschließenden Auswertung und Interpretation der Daten den Erkenntnisprozess vorweg festlegen“. Wenn das Ziel der Forschung ist, gesellschaftliche Phänomene in ihrer sozialen Dynamik und Logik zu verstehen und auch Neuem zu begegnen, dann muss sich der Forschende von den laufenden Ergebnissen der Untersuchung leiten lassen. Darin liegt begründet, dass sich das konkrete Forschungsinteresse und demnach auch die Vorgangsweise häufig erst im Forschungsverlauf ergeben. Bereits Glaser und Strauss (1974) schreiben von der „Theorie als Prozess“, für welche das „theoretical sampling“ (ebd., S.45–77) zentral ist. Die Stichprobe wird nicht mehr im Vorhinein festgelegt, sondern das Sample wird im Rahmen des Forschungsprozesses mit dem Ziel

der Theoriebildung kontinuierlich erweitert. In diesem Prozess gibt es auch keine klare Trennung mehr zwischen Erhebungs- und Auswertungsphase.

Froschauer und Lueger (2009, S.71f.) befinden den sozialwissenschaftlichen Forschungsprozess als eine Verschachtelung von unterschiedlichen zyklischen Prozessen. Diese zyklischen Strukturen beziehen sich hierbei auf die nicht linear fortbewegende Wissenschaft, die durch neues Wissen wieder an bestimmte Ausgangspunkte zurückkehrt. Somit ist der Forschungsprozess zirkulär angelegt, allerdings verändern sich die Inhalte während der Forschung und es kommt zu einer thematischen Verschiebung des Ausgangspunktes. In der interpretativen Sozialforschung kann nach Froschauer und Lueger (2009, S.71) also erst am Ende einer Forschung gesagt werden, auf welche Fragen durch die Untersuchung eine Antwort gegeben werden kann. Eine derartige Forschungsstrategie muss einer stetigen Begründung und Reflexion unterzogen werden.

5.2 Datenerhebung mittels Interviews

Es folgt eine Beschreibung des zyklischen Forschungsprozesses dieser Masterarbeit sowie dem vorgenommenen „theoretical sampling“. Hierzu wird ein Überblick zu den einzelnen Interviewpartner*innen gegeben.

5.2.1 Schilderung des zyklischen Vorgehens und des „theoretical sampling“

Für die vorliegende Masterarbeit wurde das zyklische Vorgehen von Froschauer und Lueger (2009, S.71f.) übernommen. Um das Feld besser kennenzulernen und vor allem einen Zugang zu geflüchteten Menschen, die bereits in einem österreichischen Unternehmen arbeiten, zu bekommen, fand zu Beginn ein Gespräch mit einer Expertin statt. Der Kontakt zu dieser entstand über eine GmbH, welche geflüchtete Menschen betreut. Die Expertin arbeitet als Vermittlerin von geflüchteten Menschen in den österreichischen Arbeitsmarkt und steht somit in engem Erfahrungsaustausch mit Unternehmen, die bereits geflüchtete Menschen angestellt haben, aber auch mit den geflüchteten Menschen selbst. Zusätzlich hat sie in ihrem Unternehmen selbst geflüchtete Menschen beschäftigt. Durch dieses Gespräch wurden verschiedene Blickwinkel auf das Feld aufgezeigt. Es stellte sich die Frage, ob in der Forschung der Fokus auf den Erfahrungen der geflüchteten Menschen selbst oder den Erfahrungen der Geschäftsführung von Unternehmen, welche geflüchtete Menschen angestellt haben, liegen soll. Um diese Frage zu klären, wurden in der zweiten Erhebungsphase Interviews mit beiden Seiten durchgeführt.

Es wurde eine geflüchtete Frau, die als Reinigungskraft arbeitet, mittels einem dreiphasigen Interview nach Honer (1993, S.70ff.) befragt. Zusätzlich wurde eine teilnehmende Beobachtung

durchgeführt, in welcher die geflüchtete Frau in ihrer Arbeit begleitet und ihr beim Reinigen der Zimmer geholfen wurde. Dadurch sollte die Perspektive der geflüchteten Person besser verstanden und die Erzählungen aus dem Interview angereichert werden. Um die Perspektive der Geschäftsführung kennenzulernen, fand ein narratives Interview nach Schütze (1983) mit der Vorgesetzten statt. Auf Basis der Ergebnisse der Interviews und der Erkenntnis anhand einer Literaturrecherche¹, dass eher selten die Perspektive von geflüchteten Menschen selbst untersucht wird, wurde entschieden, sich im Rahmen dieser Masterarbeit mit den Erfahrungen und Meinungen von geflüchteten Menschen in Bezug auf ihre Erwerbsarbeit in österreichischen Unternehmen auseinanderzusetzen. Der Zugang über Interviews ist dem Interesse an der Perspektive von geflüchteten Menschen, deren Erleben, Wissen und Handeln und auch an der Entstehungsgeschichte von deren Perspektiven und deren Erleben ihrer Situation am österreichischen Arbeitsmarkt geschuldet.

Die Kontaktaufnahme zu den geflüchteten Interviewpartner*innen erfolgte sowohl über soziale Kontakte als auch über geflüchtete Menschen, mit denen bereits ein Interview geführt worden war. Eine Beschreibung der Kontaktaufnahme als auch Überlegungen zu deren potenziellen Einfluss auf das Interview wird im Kapitel 5.6 (S.56) konkret geschildert.

Um in den Interviews mit geflüchteten Menschen eine möglichst breite Auswahl an Blickwinkeln zu bekommen, wurde, aufbauend auf das erste geführte Interview mit einer geflüchteten Frau, im Folgenden Alia genannt, in der Fallauswahl mit dem Konzept der minimalen und maximalen Kontrastierung (Glaser und Strauss 1998(1967), S.63) gearbeitet. Ziel dieser Strategie ist es, Daten zu differenzieren, zu festigen und zu verifizieren. Für die maximale Kontrastierung werden Fälle gesucht, die sich stark von den bisherigen unterscheiden. Dadurch sollen relevante neue Kategorien entdeckt und Ausprägungen differenziert werden. Für die minimale Kontrastierung hingegen werden ähnliche Vergleichsfälle gesucht, durch welche es zu einer Präzisierung kommen soll.

In Bezug auf diese Forschungsarbeit stellten das Geschlecht, die Branche der Erwerbsarbeit und das Alter Strukturierungsmomente dar, auf Basis derer minimale bzw. maximale Kontrastierungen entstanden sind. Obwohl auch das Herkunftsland ein spannendes Strukturierungselement darstellt,

¹ Laut Zalewski (2017, S.93) würde informierte und engagierte Wissenschaft mehr gesamtgesellschaftliche Verantwortung übernehmen, wenn die Perspektive der geflüchteten Menschen eingenommen wird. Durch diesen Blick auf die Subjektperspektive der Menschen kann ein Beitrag geleistet werden, um einseitige Machtverhältnisse abzubauen.

konnte auf dieses bei der minimalen und maximalen Kontrastierung keine Rücksicht genommen werden, da sonst nicht ausreichend Interviewpartner*innen gefunden worden wären.

Das erste Interview wurde mit einer 30-jährigen Frau (Alia) geführt, welche als Reinigungskraft angestellt ist. Auf Basis der maximalen Kontrastierung wurde daraufhin ein Interview mit einem 30-jährigen männlichen Angestellten einer Supermarktkette (Mohammad) geführt. Im Sinne der minimalen Kontrastierung wurde ein ähnlicher Fall gesucht. Achmed ist auch 30 Jahre alt und arbeitet in einem Supermarkt. Um diese Fälle zu prüfen, wurden zwei weitere Interviews mit geflüchteten Menschen im Einzelhandel geführt, allerdings wurde hierbei darauf geachtet, dass eine Frau (Fatima) im selben Alter interviewt wurde und ein 18 Jahre alter Lehrling (Abdul). Daraufhin wurde, um eine maximale Kontrastierung in Bezug auf die Branche zu gewährleisten, noch ein weiteres Interview mit einem Koch (Jussuf) geführt.

	Alia	Mohammad	Achmed	Abdul	Fatima	Jussuf
Geschl.	weiblich	männlich	männlich	männlich	weiblich	männlich
Alter	35	25	30	18	35	30
Herkunft	Syrien	Afghanistan	Syrien	Syrien	Tschetschenien (geb. in Russland)	Syrien
Beruf	Reinigungs- kraft	Supermarkt- angestellter	Supermarkt- angestellter (abgeschl. Lehre)	Angestellter in einem Sportgeschäft (abgeschl. Lehre)	Supermarkt- angestellter	Koch
In Österr. lebend	seit 2017	seit 2013	seit 2014	seit 2014	seit 2011	seit 2015

*Tabelle 1: Überblick wichtigste Merkmale der Interviewpartner*innen*

5.3 Methodische Herausforderungen im Feld

Jacobsen und Landau (2003, S.187) sehen Forschung mit geflüchteten Menschen, durch Annahmen in Bezug auf Sicherheit, Vertraulichkeit sowie Vorurteilen und interkulturellen Unterschieden, meist verbunden mit methodologischer Ungenauigkeit und ethischen Problemen. Neben Jacobsen und Landau (2003) diskutierten auch viele weitere Forscher*innen methodische und ethische Bedenken bei Forschung mit geflüchteten Menschen (siehe u.a. Ellis et al. 2007; Voutira und Doná 2007). Laut Fritsche (2016, S.165) ist es bei Forschungen im Asylkontext zentral, dass auf die im Feld eigene „Asylkultur“ und „Asylsprache“ geachtet wird. Weiters sollen die Menschen nicht überwiegend als Migrant*innen gesehen werden, sondern eher als

Repräsentant*innen und Expert*innen dieser Kultur und Sprache. Fritsche (2016, S.166) richtet in ihrer Methodik den Blick auf die Charakteristika des gesellschaftlichen und institutionellen Umfelds von Asylwerber*innen im Aufnahmeland und weniger auf die Vergangenheit und die Merkmale der Person. Fritsche (2016, S.165) sieht eher die Fremdheit als Chance der Forschung und nicht als Grund für lückenhaftes Verstehen.

5.3.1 Interviewführung

Da das Umfeld laut Fritsche (2016, S.171f.) durch Verrechtlichung, Bürokratisierung, Unsicherheit und Exklusion gekennzeichnet ist, kommt es zu einer entsprechenden Konnotation und Belastung von qualitativen Methoden im Allgemeinen und im Speziellen bei Interviews mit geflüchteten Menschen. Zentral ist es, dass das gesamte Forschungsgespräch von dem Verständnis einer Einvernahme abgegrenzt wird. Demnach soll es in der Interviewsituation zu möglichst wenigen Erinnerungen an derartige Einvernahmen kommen und dem*r Interviewten ermöglicht werden, sich von den vorherrschenden Erzähllogiken im Asylverfahren zu lösen.

Fritsche (2016, S.171) beschreibt eine spürbare Angst vor Konsequenzen sowie Unsicherheit bei den interviewten geflüchteten Menschen. Es lässt sich ein Wechselspiel zwischen dem Willen zu sprechen und diesen Befürchtungen erkennen. Fritsche (2016, S.171) beschreibt diese Unsicherheiten und Ängste vor allem in Bezug auf das Asylverfahren der Interviewpartner*innen.

Da die Interviews für die vorliegende Masterarbeit mit Menschen geführt wurden, die bereits einen positiven Asylbescheid erhalten haben, lassen sich dahingehend keine Unsicherheiten erkennen. Allerdings zeigt sich eine gewisse Ambivalenz in Bezug auf ihre Arbeitssituation. In manchen Interviews ist es spürbar, dass die Interviewpartner*innen gerne offen über ihre Arbeitssituation sprechen würden, jedoch unsicher sind beziehungsweise befürchten, dass sich negative Äußerungen auf ihre Arbeit auswirken könnten.

Berg et al. (2019, S.293) beschreiben im Rahmen ihrer Forschungsarbeiten mit geflüchteten Schüler*innen den Einfluss von sozialer Erwünschtheit sowie die Beeinflussung der Interviewinhalte von den Interviewpartner*innen anhand von Asyl-Diskursen. Dies kann die Legitimierung ihres Aufenthaltes in Österreich oder auch eine allgemeine Dankbarkeitserwartung sein. Auch in anderen Studien wird auf Effekte sozialer Erwünschtheit in Interviews mit geflüchteten Menschen hingewiesen (u.a. Haug et al. 2017) Auf die Intensität dieser sozialen Erwünschtheit scheint allerdings laut Rosenthal et al. (2016, S.7) das Herkunftsland und somit die Wahrscheinlichkeit der Anerkennung von Schutzbedürftigkeit einen Einfluss zu haben. So zeigten sich bei syrischen geflüchteten Menschen „weniger Strategien für ein für den Aufenthalt in Europa

„geeignetes‘ Identitätsmanagement“ (Rosenthal et al. 2016, S.7). Um diese soziale Erwünschtheit in Interviews zu minimieren, empfehlen Haug et al. (2017, S.8) die Interviewpartner*innen über das Studienziel, die Anonymisierung der Daten, die Freiwilligkeit der Teilnahme sowie über die Unabhängigkeit der Befragung zur Asylsituation bzw. Arbeitssituation ausführlich aufzuklären.

Sprache als Herausforderung für das Interview

Wenn Interviews mit geflüchteten Personen geführt werden, stellt die Sprache eine Herausforderung dar. Littig und Pöchlhammer (2014, S.1085) zufolge ist es besonders schwierig festzustellen, ob die Sprachkenntnisse auch für Feinheiten der Kommunikation ausreichen. Laut Resch und Enzenhofer (2011, S.4) wird die Muttersprache des*der Interviewpartner*in als die beste Option für qualitative Befragungen erachtet. Auch Senft (2012, S.123ff.) ist der Ansicht, dass Spracherwerb als eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Feldforschung zu sehen ist. Ebenso empfehlen Kruse et al. (2012a, S.53) „die Sprache des Erhebungslandes so gut wie möglich zu beherrschen“. Thielen (2009, S.4) sieht in der Interviewführung in der Muttersprache der forschenden Person und Fremdsprache der Interviewten, sogar eine Reproduktion und Verstärkung von hegemonialen Machtverhältnissen.

Da ich die verschiedenen Sprachen der Interviewpartner*innen nicht beherrsche, wäre ein*e Dolmetscher*in notwendig gewesen. Die Interviewpartner*innen sollten sich Littig und Pöchlhammer (2014, S.1086) zufolge frei und ohne die Einschränkungen, die sich aus der Verwendung einer Fremdsprache ergeben, ausdrücken können. Von der forschenden Person wird jedoch erwartet, dass sie das Interview steuert und auf die Forschungsfrage fokussiert hält. Diese Konstellation setzt voraus, dass sowohl Interviewer*in als auch Befragte*r in einer gemeinsamen Sprache kommunizieren können, wobei die Verantwortung für die Sicherstellung der notwendigen Verständigungs- und Ausdrucksebenen bei der forschenden Person liegt.

Fritsche (2016, S.181) ist der Ansicht, dass ein Interview für die Befragten bedeutet, gehört zu werden. Indem keine Dolmetscher*innen verwendet werden, sondern die Interviews in der deutschen Sprache stattfinden, kommt es einerseits zu einer Abgrenzung zum Asylverfahren, in dem meist ein*e Dolmetscher*in beteiligt ist, und es kommt dadurch zu einer direkten Kommunikation und der Unterstreichung der aktiven Sprecher*innenrolle der interviewten Person. Zwar kann es dadurch zu Begrenzungen kommen, jedoch entsteht auch eine Abgrenzung von dem Asylverfahren, welches ausschließlich an der Asylwerber*innen-Identität Interesse hat. Deutsch stellt die Sprache des Asylverfahrens sowie die offizielle Sprache des Aufnahmelandes dar. Im Laufe der Zeit ist die deutsche Sprache Teil des Sprachrepertoires der interviewten

Personen geworden und laut Fritsche (2016, S.181) dadurch auch zu einer Sprache der interviewten Person. Da Bewerbungsgespräche auf Deutsch geführt werden und auch an den Arbeitsplätzen der für diese Masterarbeit interviewten Personen überwiegend Deutsch gesprochen wird, vor allem mit Vorgesetzten, stellt diese Sprache auch die Sprache des von den Interviewpartner*innen erfahrenen österreichischen Arbeitsmarktes dar. Wenn das Interview in der Sprache des Aufnahmelandes geführt wird, sehen Sheridan und Storch (2009, S.5) die Möglichkeit, dass Sprachkenntnisse angewendet werden, Erlerntem Anerkennung entgegengebracht wird und es zu einer Repräsentation der Eingliederung in die Aufnahmegesellschaft kommen kann.

Das Einbeziehen von Dolmetscher*innen stellt eine zentrale finanzielle Ressource dar, die im Rahmen dieser Masterarbeit nicht vorhanden ist. Neben der finanziellen Komponente des Einbeziehens von Dolmetscher*innen stellt auch das positivistische Anliegen, die Interviewsituation so "rein" wie möglich zu halten und jeden externen Einfluss auf die Ergebnisse zu minimieren, damit der*die Forscher*in die volle Kontrolle behält (Littig und Pöchhacker 2014, S.1086), ein Argument für Deutsch als Interviewsprache dar. Haug et al. (2017, S.7) zufolge beeinflussen Dolmetscher*innen die Gesprächssituation sowie die Gesprächsführung und -rahmung. Allerdings weisen Haug et al. (2017, S.7) auch daraufhin, dass der Einsatz muttersprachlicher Übersetzer*innen im Rahmen des Interviews vertrauensfördernd gewirkt hat (siehe auch Mangold 2017, S.6 sowie Bogner und Rosenthal 2014, S.8). Wenn es allerdings zur Auswertung kommt, zeigen sich klare Hindernisse durch ein translatorisches Eingreifen in Interviews. Vor allem Analysen mit dem Ziel latente Strukturen zu erkennen, werden durch Übersetzungsaktivitäten erschwert, da sich diese Analysen intensiv mit dem Gesprochenen und dem Sinngehalt dahinter beschäftigen. Durch Übersetzungen können für eine latente Feinanalyse zentrale Punkte verloren gehen (Schröer, 2009, Littig und Pöchhacker 2014, S.1087, Inhetveen 2012, S.43).

Da meine Zielgruppe bereits ein gewisses Sprachniveau aufweist und (funktionaler) Analphabetismus (Fritsche 2016, S.166) unter den Interviewpartner*innen nicht vorkommt, habe ich mich schließlich für Deutsch als Sprache der allgemeinen Kommunikation und der Interviewführung entschieden. Wichtig war hier auch, dass die deutsche Sprache für den Teil der Lebenswelt, der in den Interviews genauer betrachtet werden soll, zentral ist (Berg et al. 2019, S.280f.). Zusätzlich beschäftigt sich die Auswertungsmethode der Feinstrukturanalyse intensiv mit latenten Sinnstrukturen, weshalb ich einen Übersetzungsprozess, mit welchem eine gewisse Unschärfe einhergeht, vermeiden wollte.

5.3.2 Reflexion im Rahmen des Forschungsprozesses

Vor allem die stetige Reflexion ist in einem offenen Forschungsprozess zentral. Um dies zu gewährleisten, habe ich nach allen Interviews meine Gedanken dazu notiert, sowie auch während des gesamten Forschungsprozesses ein Forschungstagebuch geführt. Allerdings zeigte sich, dass vor allem der Austausch mit Peers (Studienkolleg*innen, welche nicht Teil der Auswertungsteams waren) sehr zentral für mich war. Mit diesen habe ich mich regelmäßig über Unsicherheiten und Emotionen ausgetauscht sowie den Forschungsprozess reflektiert. Da in manchen Interviews auch traumatische Erlebnisse, Gewalterfahrungen oder andere heikle Inhalte geteilt wurden, war es mir wichtig, meine Emotionen mit meinen Peers zu teilen. Ziel dieser Gespräche war es auch, subjektive Deutungen und biographische Betroffenheiten sowie unbewusste persönliche Hypothesen zu reflektieren (Mruck und Mey 1998, S.287). Durch diesen Austausch wurden mir stets neue Perspektiven eröffnet und es wurde versucht, dadurch persönliche Verzerrungen der Auswertung zu minimieren (Flick 1991, S.171). Hier ist zu betonen, dass während dieser Gespräche stets stark auf die Wahrung der Anonymität der Interviewpartner*innen geachtet wurde. Es sollte nicht unterschätzt werden, dass die Behandlung dieses Forschungsfeldes eine Belastung für die forschende Person darstellen kann.

Im Rahmen der Forschung habe ich regelmäßig meine Rolle und Erwartungshaltungen mir gegenüber reflektiert. Angelehnt an Fritsche (2016, S.172) habe ich diese aufgelistet:

- Als ZuhörerIn an der Grenze zur Therapeutin oder Sozialarbeiterin (ebda) – vor allem in emotionalen Situationen
- Als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft, der man zeigen möchte, wie gut man integriert ist – Möglichkeiten, aus der Forschungsbeziehung bzw. der Bekanntschaft mit einer Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft einen möglichen Integrationsbeweis zu generieren (ebda).
- Als (ehrenamtlich) Helfende, von der man eventuell Unterstützung bekommen kann in Bezug auf Studium oder arbeitsrechtliche Fragen – Annahme, ich könne als Person, die sich am österreichischen Arbeitsmarkt auskennt bzw. Studentin ist, als Beraterin fungieren
- Als Freundin, der man von Erfahrungen erzählt – diese wahrgenommene Rolle zeigt sich auch dadurch, dass ich nach einem Interview zu einer Geburtstagsfeier eingeladen wurde
- Als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft, gegenüber der man aufzeigen möchte, dass es der interviewten Person schlechter geht bzw. sie es schwerer hat im Vergleich.

Durch verschiedene Erwartungshaltungen und Rollenzuschreibungen ist es notwendig, Rollengrenzen im Interview regelmäßig neu zu verhandeln. Fritsche (2016, S.172) zufolge sollen folgende Punkte bei einem qualitativen Interview in diesem Feld bei der Ausgestaltung beachtet werden:

- Es sollen einerseits Nähe, Vertrauen und Empathie vorherrschen, um ein Gegengewicht zu Bedingungen von Exklusion und Unsicherheit der Interviewten zu schaffen. Andererseits ist es wichtig, eine notwendige Rollenabgrenzung mittels einer professionellen Distanz zu bewerkstelligen.
- Auch wenn gegenüber Formularen, Unterschriften und Bürokratie aus dem Kontext des Asylverfahrens Konnotationen bestehen, kann eine informierte Einwilligung hergestellt werden.
- Es soll darauf geachtet werden, dass es keine Ähnlichkeiten zu der rechtlichen Einvernahme kommt und dass keine Eigenschaften von Verrechtlichung und Bürokratisierung erzeugt werden.
- Ein freier Erzählfluss soll ermöglicht werden, ohne dass narrative Ungleichheiten zementiert werden.

5.3.3 Forschungsethische Gesichtspunkte

Da es sich bei geflüchteten Menschen um eine vulnerable Gruppe handelt, ist es erforderlich, sich mit spezifischen forschungsethischen Fragen zu beschäftigen (Haug et al. S.8).

Anonymisierung

Damit die Anonymität der Interviewpartner*innen gesichert ist und diese damit geschützt sind, wurden die Namen der Personen mit großer Sorgfalt pseudonymisiert. Ebenso wurden Namen von Einrichtungen anonymisiert. Auch andere personenbezogene Daten, die einen Rückschluss auf die persönliche Identität der Interviewpartner*innen erlauben könnten, wie zum Beispiel der Wohnort, wurden in der Ergebnispräsentation weggelassen. Berufe wurden zwar verallgemeinert, aber nicht vollständig anonymisiert, da sich diese Masterarbeit mit der Erwerbsarbeit der geflüchteten Menschen beschäftigt und es somit von Bedeutung ist, welcher Art von Erwerbsarbeit die Interviewpartner*innen nachgehen. Schließlich ist die Interaktion mit anderen Menschen von Beruf zu Beruf unterschiedlich und die Anforderungen unterscheiden sich wesentlich. Obwohl die Transkripte sehr genau anonymisiert wurden, werden diese zum Schutz der interviewten Personen

nicht angehängt, da es sich bei den Interviews um sehr persönliche Gespräche handelt, in denen sensible Inhalte geteilt wurden.

Aufklärung

Die Interviewpartner*innen wurden in den Vorgesprächen vor den Interviews ausführlich über die Ziele, Hintergründe und Methoden dieser Arbeit aufgeklärt. Dies erfolgte sowohl schriftlich per SMS als auch direkt mündlich vor dem Interview. Hierbei wurden auch die Fragen der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Anonymisierung besprochen. Mittels der schriftlichen Information sollte den Respondent*innen mehr Zeit für ihre Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme gegeben werden (Fritsche 2016, S.175). Vor den Interviews wurde daraufhin ein „informed consent“ unterzeichnet. Im Rahmen des Interviews fand wiederholt eine mündliche Abgrenzung des Interviews von anderen Gesprächssituationen statt. Des Weiteren wurde regelmäßig darauf hingewiesen, dass das Interview jederzeit und ohne Begründung abgebrochen werden kann (Fritsche 2016, S.174).

Abgrenzung durch Tonbandaufnahmen

Die Interviews wurden im Einvernehmen mit den Respondent*innen aufgenommen. Mittels der digitalen Tonbandaufnahme kommt es laut Fritsche (2016, S.176) im Interview zu einer gewissen Distanz. Durch das Tonbandgerät entsteht eine eindeutige Abgrenzung des Interviews von anderen Gesprächssituationen, wie zum Beispiel Therapiesituationen. Dadurch kommt es zu einer Rollenabgrenzung bzw. -klärung.

Traumata

Das Erlebte im Herkunftsland wie auch die Flucht nach Österreich können bei geflüchteten Menschen posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) auslösen. Dies sollte im Rahmen des Interviews bedacht und berücksichtigt werden. Erzählungen des Erlebten können potentiell ein Wiedererleben traumatischer Ereignisse hervorrufen (Haug et al. 2017, S.9). Auch wenn im Rahmen dieser Forschung keine biographischen Interviews geführt wurden, so ist das Erlebte doch regelmäßig Teil der Erzählungen von Interviewpartner*innen. Es zeigte sich in zwei Interviews eine starke Betroffenheit anhand von Diskriminierungserfahrungen in Österreich, woraufhin die Interviews unterbrochen wurden. Allerdings wollten die Interviewpersonen das Gespräch weiterführen, obwohl mehrmals betont wurde, dass es beendet werden kann. Aus diesem Grund wurden die Interviews nach einer Unterbrechung fortgesetzt. Es wurde den Interviewpartner*innen vollkommen offengelassen, welche Erfahrungen sie erzählen wollen und

wie detailliert sie diese schildern. Um meiner ethischen Verantwortung nachzukommen, habe ich den Interviewpartner*innen Informationen zu psychotherapeutischen Versorgungsmöglichkeiten übermittelt.

5.4 Erhebungsmethode

Im Folgenden werden alle Erhebungsmethoden dieser Masterarbeit beschrieben. Allerdings ist zu betonen, dass sowohl das geführte narrative Interview nach Schütze (1983) als auch die teilnehmende Beobachtung nur in der ersten Erhebungsphase stattgefunden haben, um das Feld besser kennenzulernen. Mit den geflüchteten Menschen wurden ausschließlich dreiphasige Intensivinterviews nach Honer (1993) geführt.

5.4.1 Narratives Interview nach Schütze (1983)

Auf Basis des offenen Zuganges bietet sich eine interpretative Erhebungsmethode in Form eines narrativen Interviews nach Schütze (1983) an, welche den „befragten Personen einen besonders großen Spielraum zur Darstellung ihrer Sichtweise einräumen“ (Lueger 2010, S. 154). Die Befragten können durch die offene Erzählphase des Interviews frei von ihren Erfahrungen berichten, wodurch deren Perspektiven in Form der von ihnen konstruierten subjektiven Sinnzusammenhänge erfasst werden können. Mittels darauffolgender Nachfragen sollen angesprochene Thematiken vertieft und neue, anhand eines Interviewleitfadens, aufgeworfen werden.

Das narrative Interview wurde in der ersten Erhebungsphase für das Interview mit der Vorgesetzten einer geflüchteten Person (Alia) angewendet. Durch das Interview sollte die Perspektive einer Geschäftsführung auf die Anstellung von geflüchteten Menschen eingeholt werden. Folgende Einstiegsfrage, welche eine lange offene Erzählung generierte, wurde gestellt: „*Was für Erfahrungen haben Sie in den letzten zwei Jahren der Anstellung von XY gemacht bzw. was haben Sie erlebt?*“ Durch die freie Erzählung konnte die interviewte Person selbst strukturieren, was wann wie erzählt werden soll. Das Interview mit der Geschäftsführung dauerte 50 Minuten.

5.4.2 Teilnehmende Beobachtung

Um die Situation und Erzählungen der ersten geflüchteten Interviewpartnerin besser zu verstehen, fand einen Tag nach dem Interview auch eine teilnehmende offene Fremdbeobachtung statt. In Bezug auf die Beobachtungssituation ist zu sagen, dass es sich um eine offene Feldbeobachtung

ohne gesetzten Stimulus handelte. Die geflüchtete Person wurde für zwei Stunden in ihrer Erwerbsarbeit begleitet sowie bei ihrer Arbeit als Reinigungskraft unterstützt. Während der Beobachtung wurden aus Feldnotizen nicht-standardisierte Beobachtungsprotokolle erstellt. Da das Geschehen selbst analysiert werden soll, ist die geplante Beobachtung direkt und nicht indirekt angelegt (Weischer und Gehrau 2017, S.23–39). Durch diese Methode sollen Handlungen, Verhalten oder auch Auswirkungen des Verhaltens beobachtet werden, wodurch das Feld besser verstanden werden soll.

5.4.3 Dreiphasiges Intensivinterview nach Honer (1993)

Laut Fritsche (2016, 174) bilden offene, narrativ orientierte Interviews eine methodisch angemessene Reaktion auf die in Kapitel 5.3 (S.40) erläuterten Herausforderungen des Feldes von geflüchteten Menschen. „Gerade die Narrationsorientierung qualitativer Interviews wird in einem System struktureller Exklusion zu einer Mitteilungs- und Anschlussmöglichkeit“ (Fritsche 2016, S.174). Dahingehend stellt das „dreiphasige Intensivinterview“ nach Honer (1993, S.70ff.) aus der lebensweltlichen Ethnographie Fritsche (2016, S.174) zufolge eine in diesem Rahmen besonders gewinnbringende Erhebungsmethode dar. Nach Honer (1993, S.73f.) bietet das Konzept der Dreiphasigkeit den Vorteil hochgradig flexibel agieren zu können und technische Pragmatik. Das dreiphasige Interview wird vor allem dann als ein kompensatorisches Erhebungsinstrument gesehen, wenn die Mitgliedschaft am Feldgeschehen Beschränkungen unterliegt. Diese Beschränkungen stellen laut Fritsche (2016, S.174) bei geflüchteten Menschen die sehr begrenzte Nacherlebbarkeit des *Flüchtlingsseins* für Forschende dar. Aus diesem Grund wurde das dreiphasige Intensivinterview für die Befragung der geflüchteten Menschen in dieser Masterarbeit genutzt. Insgesamt wurden im Rahmen dieser Masterarbeit sechs dreiphasige Intensivinterviews geführt.

Die erste Phase des Interviews stellt ein „quasi-normale[s] Gespräch“ dar, in dem der gemeinsame thematische Gesprächsrahmen grob umrissen werden soll (Honer 1993, S.74). Nach Fritsche (2016, S.174) soll dieses in dialogischer Form stattfinden, wodurch auch „Bemerkungen, Zustimmung, gelegentlich sogar Widerspruch“ zugelassen werden können und in dem sich auch die forschende Person einbringen kann. In Bezug auf geflüchtete Menschen kann diese Phase dazu genutzt werden, Vertrauen aufzubauen, gemeinsam den thematischen Rahmen abzustecken, Spielregeln zu definieren, Erwartungen zu klären und das Einverständnis einzuholen. Mittels des dialogischen Einstiegs in das Gespräch kann es auch zu einer Aushandlung der Gesprächsform kommen und narrative Ungleichheiten können minimiert werden. Laut Honer (1993, S.76) ist der

Zweck dieses quasi-normalen Gespräches, dass Interaktionsbarrieren abgebaut werden und nicht direkt in eine künstliche Kommunikationssituation gestartet wird. Dadurch wird versucht, die außergewöhnliche Kommunikationssituation des Interviews zu veralltaglichen. Die zweite Phase des Interviews stellt nach Honer (1993, S.77) eine narrative dar. Diese soll Fritsche (2016, S.174) zufolge vor allem subjektive, biographisch gewachsene Interpretationen der (Flüchtlings-) Wirklichkeit erschließen. Der abschließende dritte Abschnitt des Interviews stellt eine homogenisierende Phase dar. Durch diese können Lücken geschlossen werden und ausgewählte Aspekte strukturiert nachgefragt werden. Indem die Erzählform weitgehend der befragten Person überlassen wird, wird dieser Macht zugestanden, wodurch eine Abgrenzung zu behördlichem Einvernehmen entsteht (Fritsche 2016, S.174).

Zu beachten ist, dass bei den Befragten in der Interviewsituation die Angst bestehen kann, dass alles, was geäußert wird, sich möglicherweise negativ auf die Erwerbsarbeit auswirken kann. Daher ist es laut Fritsche (2016, S.175) wichtig, „sich als Person und nicht nur als Forscherin im Interview einzubringen, neutrale Positionen gegebenenfalls aufzugeben und – wo nötig – (politische) Positionierungen offenzulegen“. Auch die Betonung auf Anonymisierung des Interviews kann hier Vertrauen schaffen. Es ist auch notwendig, das Interview wiederholt und explizit mündlich von anderen Gesprachsettings abzugrenzen und zu betonen, dass dieses jederzeit abgebrochen werden kann. Mangold (2017, S.8) zufolge ist bei der Durchführung der Gespräche mit geflüchteten Personen „eine sehr individuelle, einfühlsame und situativ flexible Gesprächsführung entscheidend“. Des Weiteren ist es wichtig, einen geschützten Gesprachsraum zu etablieren, in welchem sich die Interviewpartner*innen öffnen können. Um eine sichere Atmosphère des Interviews, in dem sich die Interviewpartner*innen keine Sorgen machen müssen, dass Unbefugte zuhören, zu gewährleisten fanden diese, je nach Wunsch der Interviewpartner*innen, in meiner Wohnung oder bei ihnen zu Hause statt. In dieser Umgebung war es gut möglich, zu Beginn ein lockeres „Small-Talk“ Gespräch zu führen und sich etwas anzunähern. Es wurde gemeinsam Kaffee oder Tee getrunken. Während aller Interviews, die bei Interviewpartner*innen vor Ort stattgefunden haben, wurde ich mit Essen, Kaffee und Kuchen versorgt. Ich habe wahrgenommen, dass vor allem durch die lockere Anfangsphase des Interviews bei gemeinsamem Kaffee oder auch Essen, die Stimmung stetig lockerer und die Interviewpartner*innen auch offener wurden.

Die Interviews wurden, wie in Kapitel 5.3.1 (S.41) beschrieben, in deutscher Sprache geführt. Alle Interviewpartner*innen gaben an, dass sie die deutsche Sprache beherrschen und sie damit einverstanden sind, das Interview auf Deutsch zu führen. Jene, die auch gut Englisch sprechen, wechselten während des Interviews manchmal in die englische Sprache, da es ihnen damit leichter

fiel, sich auszudrücken. Das hängt damit zusammen, dass diese Interviewpartner*innen auch wissen, dass ich die englische Sprache beherrsche (siehe hierzu Fritsche 2016, S.181).

5.5 Auswertung

Im Folgenden soll auf die Auswertung der Interviews eingegangen werden. Die Hermeneutik stellt eine Technik der Textauslegung dar, welche als die „Lehre des Verstehens“ definiert wird (Lamnek 2005, S.59). Im Rahmen einer hermeneutischen Analyse wird der Text mehrmals durchlaufen. Anhand von ersten Schlussfolgerungen und Thesenbildungen kommt es zu weiteren Interpretationen. Als Begründer der objektiven Hermeneutik wird Ulrich Overmann gesehen. Dieser entwickelte eine Methode der Textauslegung, mit welcher latente Sinngehalte erschlossen werden können. Ebenso begründete er die Sequenzanalyse, welche in dieser Masterarbeit anhand der Feinstrukturanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) angewendet wird.

5.5.1 Herausforderungen bei der Auswertung von Interviews mit geflüchteten Menschen

Für das Erkenntnisinteresse, intersubjektiver Bedeutungen des *Flüchtlingsseins* in Arbeitsverhältnissen, ist eine Auswertung notwendig, welche latente Inhalte erschließt und somit hinter eindeutig artikulierte Meinungen, Argumentationen oder Narrative blickt. Neben der Bedeutung von Sprechakten, der Nutzung von Begrifflichkeiten, von Pausen, Betonungen etc. sind vor allem kulturelle Bedeutungen zentral (Fritsche 2016, S.177). Somit müssen laut Honer (1993, S.109) von der interpretierenden Person kulturelle Zusammenhänge mitgedeutet werden.

Da die Interviews auf Deutsch und somit nicht in der Muttersprache der Befragten geführt wurden und auch mein kultureller Hintergrund nicht dem der Respondent*innen entspricht, waren die Interviewtranskripte von zweifacher Fremdheit geprägt. Laut Fritsche (2016, S.179) ist es bei der Auswertung derartiger Transkripte zentral, dass gemeinsame und unterschiedliche Bezugssysteme bewusst werden, um so Grenzen verstehen und erkennen zu können und dadurch „Wege zu finden, Besonderheiten relevanter Kulturräume zu erschließen und diese für ein Verstehen der Asylwirklichkeit nutzbar zu machen“ (Fritsche 2016, S.179). Bei der Interpretation von Texten ist es wichtig zu reflektieren, dass auch Forscher*innen durch ihre Sozialisation und ihr soziales Unbewusstsein nicht völlig frei von implizitem Wissen bzw. Annahmen sind (Rosenthal 2015, S.21).

In Bezug auf die Sprache soll der Zugang nach Fritsche (2016, S.181) über die Mehrsprachigkeitsforschung gehen. Dadurch kommt es zu einer Verschiebung der Perspektive, wodurch Bedeutungen verschiedener Begrifflichkeiten in Bezug auf das Erkenntnisinteresse in die

Analyse integriert werden. Die Forschung in fremdsprachlichen und interkulturellen Kontexten ist nach Beck-Gernsheim (2003, S.79) gekennzeichnet durch unterschiedliche Bedeutungsräume von, auf den ersten Blick, gleich wirkenden Begriffen und daraus entstehenden Unschärfen. Demnach muss bei der Interpretation von Interviews mit geflüchteten Menschen auf Deutsch darauf geachtet werden, dass die Äußerungen spontan stattfinden und von den Sprachkenntnissen beeinflusst sind. Um Interpretationen nach muttersprachlichen Standards und kulturbezogenen Vorannahmen entgegenzuwirken, wurde versucht bei auffälligen Begriffswahlen bereits im Interview nachzufragen (Berg et al. 2019, S.294). Stegmaier (2019, S.245) ist der Ansicht, dass bei jeglicher Interpretationsarbeit es von Vorteil ist, wenn mit Ko-Interpretierenden an einer Vielfalt an Lesarten von Texten gearbeitet wird. Dadurch können Schnellschlüsse minimiert werden. Auch wenn dieses Vorgehen nicht alle Probleme einer Arbeit mit fremd- oder multisprachlichen Interviews lösen kann, so lehrt die Erfahrung, „dass eine gründliche hermeneutische Sensibilisierung für die eigenen Perspektiven und Wissensgrundlagen und die der anderen, der Beforschten, ein nicht zu unterschätzendes Imprägnierungsmittel gegen naive und unsystematische Fremddeutungen ist“ (Stegmaier 2019, S.246). Aus diesem Grund wurden Interpretationsteams für die Auswertung herangezogen. Jedoch zeigten sich in der Interpretation der Interviews klare Grenzen, auch wenn die Interviewpartner*innen ausgesprochen gute Deutschkenntnisse aufwiesen. Es wurde zwar versucht, das Verständnis der Asylkultur in die Analyse einzubeziehen, indem ein hochqualifizierter geflüchteter Mensch aus Syrien als „Kulturdolmetscher“ (Schröder 2007, S.222) Teil des Interpretationsteams war. Allerdings sind Erfahrungen von geflüchteten Menschen unterschiedlich und auch die kulturellen sowie sprachlichen Hintergründe der Interviewpartner*innen sind sehr vielfältig.

Dennoch bleibt laut Fritsche (2016, S.178) offen, „inwieweit in einem derartigen Kontext überhaupt Verstehen möglich ist, ohne dass derartige Versuche lediglich zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen führen.“ Durch die Kontextualisierung und auch De-Kontextualisierung neuer Lesarten von in Interviews Besprochenem kann ein Dialog entstehen. Durch dessen Reflektieren wird es möglich, Wissen und auch passende Hypothesen zu entwerfen (Schröder 1998, S.162).

5.5.2 Auswertungsmethoden

In der vorliegenden Masterarbeit haben zwei Analyseverfahren wechselseitig Anwendung gefunden. Um ein besseres Verständnis für das Interviewmaterial zu bekommen und dieses in verschiedene zentrale Themenbereiche zu gliedern, wurde die Themenanalyse nach Froschauer

und Lueger (2003, S.110) angewendet. Dadurch war es möglich, die Interviews zu strukturieren und selbstständig zu interpretieren. Um die Ergebnisse meiner Interpretationen zu reflektieren und zu prüfen, wurden 17 Interviewsequenzen für eine Feinstrukturanalyse nach Froschauer und Lueger (2003, S.110) ausgewählt. Die einzelnen Sequenzen wurden in unterschiedlichen, möglichst diversen Interpretationsteams ausgewertet, in denen ich selbst stets ausschließlich eine moderierende Rolle eingenommen habe.

Das erste Interview mit einer geflüchteten Person wurde allerdings ohne vorhergegangene Themenanalyse einer Feinstrukturanalyse unterzogen, damit auch ich als Forscher*in so offen wie möglich in die Interpretation hineingehen konnte. Ergebnisse dieser ersten Feinstrukturanalyse fanden sich bei der Themenanalyse der darauffolgenden Interviews wieder.

Die Auswertungsreihenfolge der Interviews war an die einzelnen Feldphasen gebunden. Demnach fanden die Auswertungen zeitnah nach dem Interview statt, um dadurch das weitere zyklische Vorgehen des Forschungsprozesses planen zu können.

5.5.2.1 Themenanalyse

In der Themenanalyse wird zwischen dem Textreduktionsverfahren und dem Codierverfahren unterschieden. Das Textreduktionsverfahren nach Froschauer und Lueger (2003, S.159) stellt im Vergleich zu dem Codierverfahren eine analytisch weniger anspruchsvolle Auswertungsform dar, mit dem Zweck, einen Überblick über angesprochene Thematiken zu liefern, Kernaussagen zusammenzufassen und den Kontext des Auftretens der Aussagen zu erkunden. Zentral ist hierbei allerdings, dass auch „die charakteristischen Elemente der Themendarstellung herausgearbeitet werden“ (Froschauer und Lueger 2003, S.160). Das Textreduktionsverfahren macht es nach Froschauer und Lueger (2003, S.160) möglich, dass die Erkenntnisse daraus für die Wahl einer geeigneten Feinstruktur- oder auch Systemanalyse verwendet werden können. Da dies ein zentrales Ziel der Themenanalyse für diese Masterarbeit darstellt, wurde das Textreduktionsverfahren angewendet.

Für die Durchführung dieses Verfahrens war es in einem ersten Schritt notwendig, alle Textstellen, die zu einem gemeinsamen Thema gehören, zu identifizieren. Im nächsten Schritt wurden alle einzelnen Themenblöcke zusammengefasst dargestellt und dokumentiert, welchen Zusammenhang es zwischen den einzelnen Themen gibt. Hierbei sollen laut Froschauer und Lueger (2003, S.160–162) folgende fünf Fragen Gegenstand der Beschäftigung sein:

- a. *Was ist ein zentrales Thema und in welchen Textstellen kommt dieses vor?*

Indem weitere Textstellen einem Thema zugeschrieben werden, wird es möglich, erste inhaltliche Abgrenzungen vorzunehmen. Dies ist notwendig, um festzustellen, welche Elemente eines Textabschnittes herausgefiltert werden sollen. Bei diesem Vorgehen sollten Hintergrundinformationen, wie unter anderem, um welches Transkript es sich handelt, mit wem das Interview geführt wurde, sowie in welchem Zusammenhang über das Thema gesprochen wurde, festgehalten werden (Froschauer und Lueger 2003, S.160).

- b. *Was sind die wichtigsten Eigenschaften eines Themas und in welchen Zusammenhängen kommen sie vor?*

In diesem Schritt werden die wichtigsten Komponenten der Themendarstellung herausgefiltert. Jedoch müssen hierbei die Zusammenhänge, in welchen dieses bestimmte Thema von der befragten Person hervorgebracht wurde, berücksichtigt werden. Somit wird die interne Heterogenität eines Themas untersucht. Dahingehend ist es zentral festzustellen, ob ein Thema von der forschenden Person, zum Beispiel mittels einer Frage, eingebracht wurde, da daran abgelesen werden könnte, welche Bedeutung dieses Thema für den*die Interviewpartner*in hat (Froschauer und Lueger 2003, S.160f.).

- c. *In welcher Reihenfolge kommt es zur Besprechung der Themen?*

Diese Fragestellung ist vor allem für sehr offen geführte Gespräche relevant, da es durch die Abfolge der Themen und der Erzählstruktur möglich ist, Erkenntnisse über die Beziehung von Verknüpfungen in einem Bereich zu gewinnen (Froschauer und Lueger 2003, S.161).

- d. *Inwiefern kommt es zu Unterschieden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gespräche in Bezug auf ein Thema?*

Mit dieser Frage kommt es zu einer Fokussierung auf die komparative Analyse der Themen. Hierbei sollen Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten Beachtung finden und somit die verschiedenen Facetten eines Themenverständnisses beleuchtet werden. Es sollen die Nennung eines Themas von verschiedenen Personen sowie die jeweiligen Argumentationszusammenhänge betrachtet werden (Froschauer und Lueger 2003, S.161f.).

- e. *Wie ist es möglich, die besonderen Themencharakteristika in Beziehung zu der gestellten Forschungsfrage zu bringen?*

In diesem finalen Schritt kommt es zu einer Zusammenführung der einzelnen Themen. Durch diesen Gesamtzusammenhang kann es zu einer Verbesserung des Verständnisses

des untersuchten sozialen Systems kommen. Hierbei ist es aber von Bedeutung, dass unterschiedliche Auffassungen von Themen erhalten bleiben sowie auch Hinweise auf Erklärungsversuche gegeben werden sollen. Durch diese Interpretationen kommt es zu einer Anregung für die Feinstrukturanalyse, in welcher die einzelnen Themen einer intensiven Analyse unterzogen werden (Froschauer und Lueger 2003, S.162).

5.5.2.2 Feinstrukturanalyse

Damit ein tieferes Verständnis des untersuchten sozialen Systems generiert werden kann, wurden einzelne Interviewsequenzen mittels einer Feinstrukturanalyse in Anlehnung an Froschauer und Lueger (2003) genauer beleuchtet. Dadurch sollen unter anderem auch Interpretationsansätze der Forschenden ergänzt beziehungsweise hinterfragt werden. Durch diese Analyseform ist es möglich, die „Wahrnehmungsfähigkeit für alternative Bedeutungsmöglichkeiten“ zu schärfen und somit latente Inhalte und Sinnstrukturen zu erforschen (ebd. S.112)

Für die Durchführung dieser Feinanalyse werden laut Froschauer und Lueger (2003, S.112–115) Textpassagen im Umfang von etwa vier bis acht Zeilen in einzelne „Sinneinheiten“ unterteilt und interpretiert. Diese Textpassagen können sowohl Aussagen der interviewten Person als auch Fragen oder Reaktionen des der Interviewer*in beinhalten. Zentral bei der Interpretation der Textstellen ist, dass diese den Ablauf des Interviews einhalten. Somit sollen keine Textstellen, die später im Interview vorkommen, früheren Stellen vorgezogen werden. Der Grund dafür besteht darin, dass das Wissen über spätere Textteile den Interpretationshorizont der früheren beeinflussen kann, da diese bereits Hinweise auf die Entwicklung des Textes geben. Für eine gelungene Feinstrukturanalyse stellt das Auswerten in einer Gruppe eine wichtige Voraussetzung dar. Deshalb wurden im Rahmen dieser Masterarbeit, wie in Kapitel 5.5.1 (S.50) bereits besprochen, verschiedene Interpretationsteams von zwei bis vier Personen herangezogen. Hierbei wurde auf eine gewisse Vielfalt an beruflichen Hintergründen geachtet. Es nahmen Soziolog*innen mit verschiedenen Spezialisierungsbereichen, ein Flüchtlingshelfer, ein geflüchteter Mensch, ein Lehrer und ein Marketer teil.

Da es laut Froschauer und Lueger (2003, S.113) wichtig ist, dass die interpretierenden Personen ein möglichst geringes Vorwissen über die Interviews haben, habe ich selbst bei der Feinstrukturanalyse im Team lediglich eine moderierende Rolle übernommen. Dadurch soll vermieden werden, dass die Interpretationsgruppe von meinem Wissen über die Interviews beeinflusst wird. Allerdings ist hierbei zu bedenken, dass somit auch mein Vorwissen in meiner

Rolle als Flüchtlingshelfer*in oder auch Arbeitssoziologin in diesem Analyseprozess außen vor bleibt und meine Interpretationsansätze nicht in der Gruppe diskutiert werden können. Zusätzlich habe ich beobachtet, dass ein gewisser, überspitzt ausgedrückt „Prüfungscharakter“ durch die moderierende Person ausgelöst werden kann. Dieses Gefühl habe ich sowohl in der eigenen Rolle als Moderatorin von Feinstrukturanalysen als auch als interpretierendes Gruppenmitglied für Masterarbeiten von Kommilitoninnen manchmal wahrgenommen. Dieser entsteht dadurch, dass der moderierenden Person auf Grund ihres Wissens über das Interview zugeschrieben wird, dass sie eventuell schon weiß, was an Interpretationen kommen könnte und diese will das Interpretationsteam dann auch herausfinden. Da die moderierende Person tatsächlich bereits Interpretationen im Kopf hat, ist es wesentlich, dass sie die Analyse der Gruppe nicht beeinflusst und leitet. Sie soll bloß durch die einzelnen Phasen führen. Nur dadurch ist es möglich, dass die eigenen Argumentations- und Interpretationslinien untermauert oder widerlegt werden (Froschauer/Lueger 2003, S.113). Allerdings stellt dies bei der ersten Anwendung dieser Analyseverfahren eine Herausforderung dar und muss reflektiert werden.

Die erste Feinstrukturanalyse nach dem ersten Interview mit einer geflüchteten Person fand mit dem physisch anwesenden Team statt. Die weiteren Feinstrukturanalysen wurden auf Grund der COVID-19 Maßnahmen mittels Videokonferenzen online durchgeführt. Hierbei hat sich gezeigt, dass die Konzentrationsspanne der Analyseteams online etwas kürzer ist. Nach zwei bis drei Stunden mussten die meisten Analysetreffen beendet werden, da die Gruppen nicht mehr fokussiert arbeiten konnten.

Die Feinstrukturanalyse setzt sich neben der vordergründigen Information der Sinneinheit des Weiteren auch mit der dahinterliegenden Intention, wie latenten Momenten und Rollenverteilungen, auseinander.

Jede festgelegte Sinneinheit wird in der Analyse folgenden Schritten unterzogen (Froschauer und Lueger 2003, S.115–118):

- a. *Paraphrase*: Diese erste Phase beschäftigt sich mit den vordergründigen Informationen der Sinneinheit und verfolgt das Ziel, diese zu paraphrasieren sowie in einen alltagsweltlichen Kontext zu bringen.
- a. *Funktion und Intentionen*: Hierbei soll der subjektive Sinn, der hinter der Textstelle liegt, analysiert werden. Um die Bedeutung und Funktion einer Aussage festzustellen, soll sich in die Interviewpartner*innen hineinversetzt werden.
- b. *Latente Bedeutung*: Dieser Schritt beschäftigt sich mit dem objektiven Sinn und stellt somit das Kernstück für die Interpretation dar. Es soll zu einer Vielfalt an Lesarten kommen,

welche das Kontextwissen oder auch theoretisches Vorwissen einbezieht. Ein Fokus hierbei liegt auf der Bedeutung von vagen Begrifflichkeiten, spezifischer Wortwahl, Differenzierungen etc. Das Ziel ist es, anhand von Ähnlichkeiten der Lesarten eine „Strukturannahme“ zu erlangen.

- c. *Rollenverteilung*: In dieser Phase beschäftigt man sich damit, welche Rollenbeziehungen und Zuschreibungen der Sinneinheit zugrunde liegen könnten.
- d. *Anschlussoptionen*: Die letzte Phase zielt darauf ab, sich Handlungs- bzw. Aussagemöglichkeiten, die im Anschluss an die Sinneinheit folgen könnten, zu überlegen. Hierbei soll der Bezug zu sinnvollen Argumentationen hergestellt werden.

Nach der Interpretation der einzelnen Sinneinheiten in Gruppen soll eine zusammenfassende Interpretation durchgeführt werden, in welcher alle Einheiten zusammengefasst begutachtet werden. Dadurch soll es zu einer durchgängigen Struktur der Aussagen in Bezug auf den Aspekt der „sozialen Konstruktion von Wirklichkeit hinsichtlich der persönlichen und sozialstrukturellen Bedingungen“ (Froschauer und Lueger 2003, S.129) kommen.

Bei der Interpretation wie auch bei der Erhebung der Interviews war die oberste Prämisse, alle Aussagen der geflüchteten Personen ernst zu nehmen. Aus diesem Grund sollen laut Fritsche (2016, S.185) „sprachliche Besonderheiten und/oder (kulturelle) Fremdheiten und Irritationen nicht einfach als Lücken auf dem Weg zum Verstehen“ gesehen werden, „sondern als ein Aspekt der Übermittlung von Inhalten.“ Vor allem der Fokus auf auffällige Interviewstellen, die zu Beginn wenig Sinn ergeben, führt oftmals zu neuen, zentralen Erkenntnissen.

5.6 Portrait Interviewpartner*innen

Im folgenden Kapitel sollen die einzelnen Interviewpartner*innen kurz porträtiert werden. Die Namen der Interviewpartner*innen wurden durch Pseudonyme ersetzt. Die Pseudonym-Namen wurden aus den zehn gängigsten Namen des Herkunftslandes der/des jeweiligen Interviewpartners*in gewählt.

5.6.1 Alia

Alia ist 35 Jahre alt, verheiratet, Mutter von zwei Kindern und gebürtige Syrerin. Ihr Mann ist 2014 nach Österreich geflüchtet und im Jahr 2017 ist Alia mit den Kindern nachgekommen. Alia wohnt mit ihrer Familie zusammen in einer steirischen Kleinstadt. In Österreich besucht sie Deutschkurse und lernt vor allem auch durch ihre Kinder die Sprache. In Syrien ging Alia keiner Erwerbsarbeit nach, sondern kümmerte sich um ihre große Familie. Als sie aber nach Österreich

kam, war sie der Ansicht, arbeiten zu müssen. Durch eine Bekannte ihres Mannes, der bereits längere Zeit als Gärtner arbeitet, hat sie eine Position als Reinigungskraft in einer kleinen Pension gefunden. Dort arbeitet Alia bereits seit zweieinhalb Jahren in einer Teilzeit-Anstellung. Ihr Traum ist es, in Zukunft einen eigenen Frisörladen zu eröffnen. Alia erklärte im Interview, dass es in Syrien üblich ist, sich selbstständig zu machen und einen eigenen Laden zu eröffnen. Durch die Arbeit als Reinigungskraft hat Alia seit ein paar Monaten starke Rückenschmerzen entwickelt.

Ich kenne Alias Mann bereits länger, da er von einer mir gut bekannten Flüchtlingsbetreuungsorganisation unterstützt wurde. Der Kontakt zu Alia ist über ihren Ehemann entstanden. Durch mein Naheverhältnis zu der besagten Flüchtlingsbetreuungsorganisation und mein freundschaftliches Verhältnis mit ihrem Mann, könnte Alia meine Rolle als Wissenschaftlerin nicht so stark wahrgenommen haben. Des Weiteren könnte sie sich verpflichtet gefühlt haben, dass Interview mit mir zu führen. Jedoch habe ich versucht regelmäßig auf die Freiwilligkeit des Interviews zu verweisen. Durch die Unterstützung von Alias Mann wurde zu Beginn unseres Interviews, das bei ihnen zu Hause stattgefunden hat, ihr das Prinzip der Anonymität des Interviews erklärt und auch dass dieses jederzeit abgebrochen werden kann. Das Interview hat etwa eine Stunde gedauert. Zu Beginn war Alia noch etwas schüchtern und hat viel gelacht, doch mit der Zeit wurde sie immer offener und erzählte freier. Als Alia mir von Diskriminierungserfahrungen und Unsicherheiten erzählte, kamen intensive Emotionen hoch, wodurch wir das Interview kurz unterbrachen.

Ich durfte Alia auch an ihrem Arbeitsplatz einen Tag lang begleiten und sie dabei unterstützen. Dadurch war es mir möglich, einen guten Einblick in ihre Arbeitssituation zu bekommen, wie es ihr dabei geht, wie sie sich verhält und auch, wie sich ihre Kolleg*innen ihr gegenüber verhalten.

5.6.2 Mohammad

Mohammad ist zum Zeitpunkt des Interviews 25 Jahre alt und bereits seit sieben Jahren in Österreich. Geboren wurde Mohammad in Afghanistan, allerdings war er erst sieben Jahre alt, als seine Eltern sich entschlossen, in den Iran zu flüchten. Im Iran hat Mohammad bereits früh seinen Vater bei der Arbeit in dessen Geschäft unterstützt. Vormittags besuchte Mohammad die Schule und um 12 Uhr, erzählt er, fuhr er dann etwa 40 Minuten zu dem Geschäft seines Vaters. In seinem Schulrucksack transportierte er auch immer das Mittagessen für seinen Vater. Mohammad erzählt, dass er und sein Vater jeden Tag bis etwa zehn, elf Uhr am Abend gearbeitet und sich dann auf den Weg nach Hause gemacht haben, um am nächsten Tag wieder in die Schule oder ins Geschäft zu gehen. Im Alter von 14 Jahren hat sich dazu entschieden, selbst ein Geschäft zu eröffnen, in

dem er Obst und Gemüse verkaufte. Er erzählt, dass dieses gut gelaufen ist und er keine finanziellen Sorgen mehr hatte.

Für Mohammad war es im Iran aber nicht immer leicht, da er dort viel Diskriminierung erfahren hat. Er wurde, auf Grund seiner Herkunft, sowohl in der Schule, in der Arbeit als auch auf der Straße beschimpft und gemobbt. Mohammad hatte Angst, zu Tode geprügelt zu werden, wenn er in der falschen Gegend unterwegs war. Aus diesem Grund ist er nach Österreich geflüchtet. Er wollte von vorne beginnen und sich ein schönes Leben aufbauen. Seine Flucht war geprägt von Unsicherheiten und menschenunwürdigen Situationen. Mohammad hat, als er nach Europa gekommen ist, nicht gewusst, wo Österreich, Deutschland oder sonstige Länder liegen. Mit dem Schlepper hat er vereinbart, dass dieser ihn in irgendein europäisches Land bringen sollte. Als er in Österreich zusammen mit anderen geflüchteten Menschen von einem Schlepper am Straßenrand abgesetzt worden war, hatte er Angst erwischt zu werden. Deshalb versteckten er und die anderen sich im Wald. Sie wussten nicht, in welchem Land, geschweige denn, in welchem Ort sie waren. Erst als ein Polizeiwagen kam und ihnen über Lautsprecher auf Englisch erklärte, dass sie in Österreich seien und keine Angst haben müssten, kamen sie aus dem Wald.

Mohammad verbrachte die ersten viereinhalb Monate im Erstaufnahmezentrum Traiskirchen. Die Zeit dort beschreibt er als sehr schwierig. Als er in Traiskirchen ankam, musste er sich registrieren, bekam eine Decke und eine Isomatte. In dieser Zeit musste er jeden Tag im Freien am Boden schlafen. Wenn es regnete, was laut ihm häufig der Fall war, konnte er sich nicht unter ein Dach legen, da kein Platz war. Er erzählt, dass seine Decke immer nass wurde und er sie tagsüber zum Trocknen aufhängen musste. Die meiste Zeit verbrachte Mohammad dort damit, in Warteschlangen zu stehen. Mohammad besuchte in dieser Zeit einen Deutschkurs in einer Kirche. Allerdings stellte er fest, dass die Deutschlehrer*innen dort das Ziel verfolgten, Mohammad den katholischen Glauben nahezubringen und ihn davon zu überzeugen. Als Mohammad äußerte, dass er das nicht möchte, durfte er die Kirche nicht mehr besuchen. Bei einer Veranstaltung von Freiwilligen in Traiskirchen hat Mohammad dann eine Choreographin kennengelernt, deren Bruder ihm später beim Erlernen der deutschen Sprache geholfen hat. Allerdings konnte er sich nur einmal mit ihrem Bruder persönlich treffen, da Mohammad danach in eine Flüchtlingsunterkunft in der Steiermark gebracht wurde. Danach hat Mohammad regelmäßig alleine, aber auch online, mit diesem Bekannten Deutsch gelernt. Nach unter einem Jahr erreichte Mohammad bereits B1 Niveau und absolvierte die erforderlichen Prüfungen. In dieser Zeit begann Mohammad auch einer alten Dame dabei zu helfen, ihren Garten zu pflegen, wofür er pro Stunde 10 € bekam. Die Besitzerin des Wohnheims, in dem Mohammad untergebracht war, unterrichtete in einer Schule in Graz. Sie motivierte ihn und auch ein paar andere geflüchtete Menschen, an der Aufnahmeprüfung für die

Schule teilzunehmen. Mohammad schaffte die Prüfung und besuchte daraufhin etwa eineinhalb Jahre diese Schule. Für einige Zeit pendelte Mohammad zwischen dem Flüchtlingsheim und Graz (etwa 40 Minuten pro Strecke), bis er beschloss, nach Graz zu ziehen, die Schule abzubrechen und sich eine Arbeit zu suchen. Mohammad hatte bis zu diesem Zeitpunkt noch keinen positiven Asylbescheid, deshalb begann er illegal in einem Restaurant zu arbeiten. Er erzählt, dass er 10 Stunden, sieben Tage in der Woche arbeitete und sich wie ein „Sklave“ fühlte. Nach zwei Monaten kündigte er und begann in einem anderen Restaurant zu arbeiten. Dort musste er 60 Stunden pro Woche arbeiten und bekam etwas mehr Geld. In der Zeit, als Mohammad auf seinen Asylbescheid wartete, suchte er stets nach Jobs, die er mit einem positiven Bescheid machen könnte. Als Mohammad nach einer gewissen Zeit einen positiven Bescheid bekam, konnte er direkt bei einer Supermarktkette zu arbeiten beginnen. In dieser Filiale blieb er fast zwei Jahre, allerdings fühlte er sich dort nie aufgenommen und auch nicht wohl. Nach einer enormen Diskriminierungserfahrung, die im Auswertungsteil erzählt wird, wechselte Mohammad in eine andere Filiale, in der er nach wie vor arbeitet.

Der Kontakt zu Mohammad wurde mittels eines Familienmitgliedes meinerseits hergestellt, das mit Mohammad befreundet ist. Wie auch in dem Interview mit Alia könnte durch dieses Naheverhältnis meine Rolle als Wissenschaftlerin beeinflusst worden sein. Das Interview mit Mohammad hat in seiner Wohnung in Graz stattgefunden und hat etwa zwei Stunden gedauert. Es wurde etwa nach einer Stunde unterbrochen, da es für Mohammad herausfordernd war, über seine Situation zu sprechen und ihm die Stimme versagte. Nach einer zehnmütigen Pause entschloss er sich allerdings weiter zu erzählen. Während des Interviews hatte ich das Gefühl, dass Mohammad dankbar ist, seine Geschichte erzählen und auf Missstände hinweisen zu können.

5.6.3 Achmed

Achmed kommt aus Syrien. Er war zum Zeitpunkt des Interviews 30 Jahre alt. Er ist für sein Jura-Studium in eine Stadt gezogen, die zwei Stunden von seinem Heimatort entfernt liegt. Allerdings konnte er nur für ein halbes Jahr studieren, da dann der Krieg in dieser Stadt ausgebrochen ist. Dadurch konnte er nicht mehr dort bleiben, weshalb er in seinen Heimatort zurückkehrte und dort ein Geschäft eröffnete. In diesem verkaufte er Herrenbekleidung und Schuhe. Achmed bezog seine Ware für das Geschäft aus Istanbul. Dadurch kam er auch auf die Idee auf Grund des Krieges in Syrien, nach Österreich bzw. in die EU zu gehen.

Im Jahr 2014 ist Achmed nach Österreich geflohen. Er verbrachte die ersten sieben Monate in einem Flüchtlingsheim im Burgenland. Achmed erzählte, dass er zwar wöchentlich einen

Deutschkurs besuchte, in der Unterkunft aber nicht so viel gelernt hat. Er ist der Ansicht, dass vor allem soziale Kontakte, mit denen er Deutsch spricht, zentral sind für gute Deutschkenntnisse. Nach dieser Zeit erhielt Achmed einen positiven Asylbescheid. Er zog nach Wien. Dort angekommen, hat er Deutschkurse besucht, bis er das Sprachniveau B1 erreichte. Danach meldete er sich beim AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) und erklärte sich als arbeitswillig. Zuerst überlegte Achmed, ob er in Österreich auch ein Studium beginnen soll. Allerdings hatte er Zweifel, dieses zu schaffen. Achmed erzählte, dass für das Jus-Studium sehr gute Sprachkenntnisse notwendig sind, da das Studium schwierig ist. Deshalb entschied er sich dann doch dafür, eine Lehre als Einzelhandelskaufmann zu machen. Diese Ausbildung dauerte eineinhalb Jahre und Achmed schaffte die Abschlussprüfung beim zweiten Antritt. Danach bewarb er sich bei etwa sieben Firmen. Eine Supermarktkette lud ihn zu einem einwöchigen Probearbeiten ein. Achmed gefiel sein Arbeitsplatz von Beginn an gut und er erzählte, dass der Kontakt mit den Kolleg*innen besonders positive Auswirkungen auf seine Sprachkenntnisse hatte. Achmed ist der Ansicht, dass er in der Arbeit jeden Tag etwas Neues lernen kann, was ihm viel Freude bereitet.

Der Kontakt zu Achmed wurde über eine Bekannte hergestellt. Das Gespräch fand in meiner Wohnung statt. Es dauerte etwa 45 Minuten. Achmed gab zu Beginn eher kurze Antworten, doch mit der Zeit fand er immer mehr in die Erzählung. In dem Interview vermittelte er den Eindruck, sich in Österreich sehr wohl zu fühlen. Vor allem in Bezug auf seine Erwerbsarbeit in Österreich redete er positiv und kritisierte nichts daran. Im Interview betonte Achmed regelmäßig, dass er hofft, alles richtig gesagt zu haben und dass es ihm leid tut, wenn er grammatikalische Fehler macht.

5.6.4 Jussuf

Jussuf ist 30 Jahre alt. Er ist in Syrien geboren und aufgewachsen. Seine Muttersprache ist Kurdisch, aber er spricht auch Arabisch, Englisch und mittlerweile auch sehr gut Deutsch. Allerdings entschuldigt auch er sich während des Interviews immer wieder für seine „mangelnden“ Deutschkenntnisse. Wenn es ihm schwerfiel, etwas auf Deutsch zu erklären, wechselte er in die englische Sprache. Jussuf hat in seiner Heimatstadt Wirtschaft studiert und neben seinem Studium immer gearbeitet. Er war unter anderem auch als Buchhalter tätig. Jussuf musste wegen dem Krieg sein Studium abbrechen und nach Österreich flüchten. Er betont in dem Interview, dass es ihm in Syrien gefallen hat und dass er finanziell gut aufgestellt war. Der Grund für seine Flucht war eine permanente Angst von einer Bombe getroffen zu werden und zu sterben.

Jussuf ist zum Zeitpunkt des Interviews seit vier Jahren in Österreich. Er lebt in Wien und arbeitet als Koch. Eigentlich würde er gerne wieder studieren, allerdings gestaltet sich dies in seinen Augen als schwierig. Er ist der Meinung, dass er die deutsche Sprache dafür nicht ausreichend gut beherrscht und sich mit dem Universitätssystem in Österreich nicht auskennt. Jussuf kritisiert, dass die Deutschkurse in Österreich teuer sind. Allerdings sieht er darin die Grundlage, um in Zukunft ein Studium beginnen zu können. Nach dem Interview haben wir uns auch noch längere Zeit über das Studieren in Österreich ausgetauscht. Er hat mich dahingehend auch um meine Unterstützung gebeten. Ich habe ihm im Nachhinein noch ein paar Links geschickt, über die er sich informieren kann und ihm angeboten, sich bei mir zu melden, wenn er Unterstützung braucht.

Jussuf hat zirka zwei Jahre in Österreich nach einem Job gesucht. Er schrieb regelmäßig Bewerbungen, wurde aber immer wieder abgelehnt. Jussuf betont, dass er sich nicht für Berufe beworben hat, für die er unterqualifiziert ist. In dieser Zeit war er sehr verzweifelt, da er gerne die Gründe für die Absagen gewusst hätte. Nach wie vor scheint Jussuf nach einer Antwort darauf zu suchen. Zu seinem derzeitigen Job als Koch ist er über Facebook gekommen. Jussuf hat zu Beginn eine Teilzeit-Anstellung bekommen. Mit der Zeit konnte er allerdings Stunden aufstocken. Er betont in dem Interview seine Dankbarkeit dafür, dass er diesen Job gefunden hat. Allerdings erzählt er auch, dass dieser nicht genau seinen Vorstellungen entspricht, da er gerne wieder im wirtschaftlichen Bereich tätig wäre. In der Interviewsituation hat Jussuf sehr reflektiert und ruhig gewirkt. Je länger wir geredet haben, desto klarer zeigte sich, dass er mit seiner Arbeitssituation in Österreich nicht zufrieden ist.

Der Kontakt zu Jussuf wurde über den Sohn einer Bekannten hergestellt, der ein Arbeitskollege von ihm ist. Der Zugang über einen Arbeitskollegen könnte in Bezug auf meine Forschungsthematik ein Hindernis für eine offene Erzählungen von Jussuf dargestellt haben, da die Möglichkeit bestand kritische Äußerungen an seinen Kollegen weiterzugeben und dadurch seine Arbeitssituation zu beeinflussen. Diese Unsicherheit zeigte sich darin, dass Jussuf mich während einzelner Ausführungen explizit bat, diese nicht weiterzuerzählen. Für den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses war es sehr zentral, Jussuf im Vorhinein und auch während des Interviews über die Anonymisierung des Gespräches ausführlich zu informieren. Insgesamt hat das Interview eine Stunde und zehn Minuten gedauert.

5.6.5 Abdul

Abdul ist zum Zeitpunkt des Interviews 18 Jahre alt und ist bereits seit fünf Jahren in Österreich. Er kam mit seiner Mutter, seinem Vater und seiner Schwester zuerst nach Niederösterreich, wo er

auch in die Schule gegangen ist. Er wurde in Syrien geboren. Dort arbeitete er bereits in sehr jungen Jahren als Verkäufer. Abduls Vater besaß in Syrien ein Lebensmittel- und ein Schuhgeschäft. Aus diesem Grund war Jussuf schnell bewusst, dass er in Österreich unbedingt im Verkauf als Einzelhandelskaufmann arbeiten möchte. Abdul mag es, die Kund*innen zu beraten und immer Neues zu lernen. Doch um die Lehre als Einzelhandelskaufmann zu beginnen, musste Abdul den Pflichtschulabschluss in Österreich nachholen, den er mit guten Noten bestand.

Für die Lehre ist Abdul mit seiner Familie nach Wien gezogen. Er war der Meinung, dass in Wien größere Chancen bestehen, eine Arbeit zu finden. Außerdem spielt Abdul leidenschaftlich gerne Fußball. Auch dafür sah er in Wien mehr Möglichkeiten. Abdul fand schnell eine Lehrstelle. Im Zuge der Ausbildung musste er verschiedene Praktika absolvieren. Somit sammelte er bereits Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen. Er sieht den größten Unterschied zwischen der Arbeit in Österreich und der in Syrien darin, dass er in Österreich viele Kolleg*innen hat. Abdul hat vor kurzem seine Lehre abgeschlossen und eine Festanstellung in einem Sportwarengeschäft erhalten. In diesem versteht er sich gut mit seinen Arbeitskolleg*innen. Wenn nicht so viele Kund*innen im Geschäft sind, unterhalten sie sich über Sport oder andere Interessen. Abdul beschreibt das Team als sehr jung und freundlich. Er hat auch seit kurzem einen Arbeitskollegen aus Syrien, mit dem er sich in seiner Muttersprache unterhalten kann. Abdul ist der Meinung, dass dadurch die Arbeit etwas erleichtert wird und er seinem neuen Kollegen leichter Arbeitsabläufe erklären kann. Grundsätzlich spricht Abdul sehr gut Deutsch und hat auch Spaß an der Sprache. Er redet bewusst im Dialekt. Auch mit seinem Chef versteht sich Abdul sehr gut. Dieser ist laut ihm dreißig Jahre alt und sehr freundlich. Manchmal trifft sich Abdul außerhalb seiner Arbeitszeit mit Kolleg*innen, um Sport zu machen.

Der Kontakt zu Abdul wurde über die Mutter eines Kommilitonen hergestellt. Diese war Abduls Lehrerin. Das Interview fand in meiner Wohnung statt und dauerte etwa 45 Minuten. Ich bemerkte, dass Abdul zu Beginn sehr verunsichert war. Es wirkte auf mich so, als ob er das Gespräch eher als eine Prüfung wahrnahm, was der Kontaktaufnahme über eine Lehrerin von Abdul geschuldet gewesen sein könnte. Mit dem Verlauf des Gesprächs wurde er aber lockerer und begann freier von seinen Erfahrungen zu erzählen. Seine Verunsicherung zeigte sich auch in einer SMS nach dem Interview. In dieser schreibt er, dass es ihm leid tue, wenn das Interview nicht so gut war und er sich dachte, dass es eine Art Probe gäbe.

5.6.6 Fatima

Fatima hat zwei Söhne, ist 35 Jahre alt und wurde in Russland geboren. Aufgewachsen ist sie zusammen mit ihrer Schwester in Tschetschenien, wo sie sechs Jahre Landwirtschaft studiert hat. Fatima hat keine Eltern mehr, da ihre Mutter an Krebs gestorben ist und ihr Vater von russischen Soldaten entführt wurde. Fatimas Mann ist im Tschetschenien-Krieg getötet worden. Demnach war sie in Tschetschenien alleine und hatte, außer ihrer Schwiegermutter, keine Unterstützung. Ihr Schwager lebte zu dieser Zeit bereits in Österreich, weshalb Fatima im Jahr 2011 beschlossen hat, mit ihrer Schwiegermutter und den beiden Söhnen auch dorthin zu fliehen. Fatima hatte die Hoffnung, dass ihr Leben in Österreich besser sein würde, da sie dort auch ihr Schwager unterstützen könne. Zusätzlich betont sie, niemanden gehabt zu haben, den sie zurücklassen und vermissen würde.

Fatima verbrachte die ersten Jahre in Österreich, gemeinsam mit ihren Söhnen und ihrer Schwiegermutter, in einer Flüchtlingsunterkunft in Niederösterreich. Sie wartete vier Jahre auf ihren positiven Asylbescheid und freute sich schon sehr darauf arbeiten zu können. Sie nutzte diese Zeit, um Deutsch zu lernen, weshalb sie die Sprache gut beherrscht. Sie erzählt vor allem durch ihre Söhne Deutsch zu lernen. Jedoch äußert sie das Gefühl, dass sich ihre Sprachkenntnisse aktuell nicht mehr verbessern. Sie ist der Ansicht, dass sie sich dafür intensiver damit auseinandersetzen müsste. Als Fatima die Arbeitsbewilligung bekam, begann sie als Reinigungskraft in Niederösterreich zu arbeiten. Dort war sie von 2015-2018 tätig. Sie hat in dieser Zeit viele Freund*innen gefunden. Allerdings entschloss sie sich vor zwei Jahren nach Graz zu ziehen, da dort auch ihr Schwager lebt.

Als Fatima in Graz ankam, meldete sie sich beim AMS. Daraufhin hat sie für sechs Monate AMS-Kurse absolviert. In dieser Zeit schrieb Fatima regelmäßig Bewerbungen. Allerdings wurde sie bloß zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen - den Job bekam sie nicht. Das AMS schickte ihr stets Angebote für Stellen als Reinigungskraft, aber Fatima wollte dieser Arbeit jedoch nicht mehr nachgehen. Deshalb sah sie sich auch selbst nach Jobs um und bewarb sich unter anderem bei einer Supermarktkette. In dieser wurde sie, nach ihrer zweiten Bewerbung, angestellt. Sie absolvierte eine einmonatige Einschulung und arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews bereits ein Jahr in der Filiale in der Feinkost. Fatima beschreibt sich in der Arbeit als sehr gewissenhaft und gründlich. Auch die Kund*innen geben ihr stets positives Feedback, was sie sehr freut. Fatima hatte zu Beginn die Befürchtung, dass sie durch ihr Kopftuch nicht gemocht wird, da vor allem ältere Kund*innen diese Filiale besuchen. Sie beschreibt sich selbst als einen nicht mutigen Menschen, aber sie hofft selbstbewusster zu werden und sich mehr zu trauen.

Fatimas Wunsch ist es, in Zukunft eine Ausbildung als Kinderpädagogin zu machen und in diesem Bereich zu arbeiten. Auf diese Idee hat sie eine befreundete Arbeitskollegin gebracht, die nur samstags in der Filiale ist. Diese macht selbst die Ausbildung als Kinderpädagogin und ist der Ansicht, dass dieser Beruf auch für Fatima geeignet wäre.

Das Interview wurde in Fatimas Wohnung in Graz geführt. Es dauerte eine Stunde und dreißig Minuten. Die Stimmung war sehr locker. Der Kontakt entstand durch einen anderen Interviewpartner, der mit Fatima zusammenarbeitet. Eventuell hatte dies Einfluss auf die Interviewsituation, da Fatima meist sehr positiv von ihrer Arbeit sprach. Vielleicht hatte sie Angst, dass der andere Interviewpartner etwas von ihren Erzählungen erfahren könnte. Fatima hat mir Kaffee und Kuchen serviert. Nach dem Interview unterhielten wir uns noch länger über ihren Wunsch, Wien zu besuchen.

6 Ergebnisse

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der Themen- und Feinstrukturanalyse gemeinsam präsentiert werden. Diese sind gegliedert in: Bedeutung der Erwerbsarbeit für geflüchtete Menschen, das Stigma „Flüchtling“ und Anpassungsprozesse.

6.1 Bedeutung der Erwerbsarbeit für geflüchtete Menschen

Erwerbsarbeit hat für Menschen eine zentrale Bedeutung, wenn es zu Anerkennungsprozessen und der Teilhabe an der Gesellschaft kommt. Durch Arbeitslosigkeit kann es bei Menschen zu einem Gefühl der Nutzlosigkeit kommen und dem Gefühl krank zu sein (Jahoda 1984).

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit und negative Auswirkungen der fehlenden Möglichkeit zu arbeiten, zeigen sich auch in den Interviews. Vor allem die Zeit in der Flüchtlingsunterkunft und das dortige Warten auf einen positiven Asylbescheid wird in den Gesprächen als schwierig beschrieben. Die ständige Ungewissheit, ob die Personen in Österreich bleiben dürfen oder nicht, hat ihnen viel Energie geraubt. So beschreibt Mohammad seine Zeit in der Flüchtlingsunterkunft folgendermaßen:

„in der Zeit, wo ich in XY war (.) hob ich mi irgendwie (.) keine Ahnung irgendwie (..) mich nicht so gesund gefühlt. Weil ich die ganze Zeit gearbeitet hab und so und dann in der Zeit eineinhalb Jahre sowas, was ich in XY war, hab ich irgendwie nutzlos mich gefühlt und so. (..) Und hob ich mir gedacht, ich muss arbeiten, es geht nicht.“ (Mohammad #00:18:58-8#)

Die Zeit in einer Flüchtlingsunterkunft wurde als ein Abwarten empfunden und geschah nicht auf freiwilliger Basis. Mohammad fühlte sich durch die fehlende Möglichkeit einer Erwerbsarbeit nachzugehen nutzlos und ungesund. Diese Erfahrung ist Mohammad als negativ in Erinnerung geblieben. Es zeigt sich ein innerlicher Drang zu arbeiten.

Die Möglichkeit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, ist für viele Interviewpartner*innen zentral. Das nicht zu können während des Wartens auf den Asylbescheid und auch danach bei der Arbeitssuche, stellt eine große Herausforderung für viele dar. Fatima schildert, dass diese Zeit schwer war. Es scheint ihr bewusst zu sein, dass es auch für andere eine schwere Situation ist.

„Am Anfang es war nicht leicht natürlich. Aber ich hab mir (.) immer (.) ähm gewünscht, dass ich Arbeitsbewilligung bekomme. Ich werde sofort mit der Arbeit anfangen. Ich habe nie, nie zurückgehalten oder da ich werde nicht arbeiten, ich werde nur sozial bekommen und so.“

(Fatima #00:05:41-8#)

In dem Gespräch mit Fatima scheint es, als ob die Arbeitsbewilligung einen Erfolg darstellt und sie dadurch etwas zur Gesellschaft beitragen kann. In den Interviews wird darauf hingewiesen, dass alles versucht wurde, um Arbeit zu finden. Es wird erläutert, dass sie nicht wählerisch sind bei der Art der Erwerbsarbeit, sondern dass sie einfach arbeiten wollen. In dem Interview mit Jussuf scheint es, als ob dieser es als notwendig erachtet in Österreich einer Erwerbsarbeit nachzugehen, um sich in die Gesellschaft einzugliedern. Er schildert, dass er bei seiner Jobsuche nicht wählerisch war, sondern dankbar überhaupt einen Job gefunden zu haben. Allerdings kann sich Jussuf mit der Arbeit als Koch nicht identifizieren, sieht aber keine andere Wahl als dieser bis auf Weiteres nachzugehen. Er scheint zwischen seinem Pflichtgefühl, schnell einer Arbeit nachzugehen, und dem Wunsch, eine erfüllende Arbeit zu vollbringen, hin- und hergerissen zu sein.

Aus den Interviews lassen sich folgende Gründe für Erwerbsarbeit ableiten: Bedeutung der Zusammenarbeit/ soziale Kontakte, strukturierendes Element von Erwerbsarbeit, Selbstständigkeit und Lebensunterhalt, Sprache und Kultur lernen, Vorurteile abbauen. Daraus lässt sich erkennen, dass es für alle Interviewpartner*innen bedeutsam ist, durch die Erwerbsarbeit Teil der österreichischen Gesellschaft zu werden. Im Folgenden soll auf die einzelnen Gründe für Erwerbsarbeit eingegangen werden.

6.1.1 Bedeutung der Zusammenarbeit/ soziale Kontakte

Vor allem die Arbeitskolleg*innen scheinen für viele der Interviewpartner*innen eine wichtige Rolle zu spielen. Die Personen wollen soziale Kontakte in der Arbeit erleben und sich austauschen. Wenn das mit den Kolleg*innen nicht möglich ist, freut sich Fatima zum Beispiel darüber, sozialen Kontakt durch ihre Kund*innen zu erfahren. Fatima beschreibt, dass sie nicht viele Freund*innen in Österreich hat und deshalb gerne in die Arbeit geht, um sich mit Menschen austauschen zu können.

„Ich arbeite gerne, wirklich. (..) Das gefällt mir, das macht mir Freude, wirklich. (..) Es ist auch schwer ohne Freunde, einfach zu Arbeit gehen und (..). Gott sei Dank, dass ich die Kunde sehe. Das macht mir mehr Spaß (lacht) wirklich.“ (Fatima #00:43:25-0#)

Es wird die Wichtigkeit einer funktionierenden Zusammenarbeit beschrieben und es lässt sich erkennen, dass manche Interviewpartner*innen frustriert sind, wenn diese nicht gelingt. Aber nicht alle verfolgen das Ziel in der Arbeit Freunde zu finden. Achmed ist zufrieden, dass in der Arbeit hauptsächlich über diese und ein bisschen über die Freizeit geredet wird:

„Einfach zusammensitzen über Arbeit reden, bisschen über Freizeit (..). ja“ (Achmed: #00:35:53-5#)

Achmed erzählt, dass er sich auch teilweise mit Arbeitskolleg*innen in seiner Freizeit zum Sport trifft. Allerdings scheint er das für eine gute Zusammenarbeit nicht notwendig zu finden. Neben der sozialen Komponente von Erwerbsarbeit wird in den Interviews auch auf das strukturierende Element dieser eingegangen.

6.1.2 Strukturierendes Element von Erwerbsarbeit

Jahoda (1984, S.12) hat festgestellt, dass ein Nebeneffekt von Erwerbsarbeit das Erfahren einer festgelegten Zeitstruktur ist. Das Erlebnis von Zeit wird durch die Erwerbsarbeit verändert, da es eine klare Unterteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit gibt. Der Mensch wird durch die Erwerbsarbeit angehalten, einen strukturierten Tagesablauf zu entwickeln. Jahoda (1995, S.11) sieht in Erwerbsarbeit die Voraussetzung für Freizeit, da diese als Gegenpart fungiert. Die Freizeit wird erst dann als etwas besonders Reizvolles empfunden, wenn sie knapp ist.

Achmed erzählt in dem Interview auch von einer alltags strukturierenden Wirkung der Erwerbsarbeit. Er empfindet es als positiv, dass er genau weiß, wie viele Stunden er wann arbeiten muss und seine Freizeit planen kann. Gleichzeitig hat er etwas zu tun, in dem er einen Sinn sieht

und das ihm Freude bereitet. Achmed findet es wichtig, vor allem in jungen Jahren, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, da er dadurch gesund bleibt und etwas zu tun hat.

„Hauptsache dass man als jung ist ich meine, wenn man arbeitet, weil man hat kurze freie Zeit sagen mal Wochenende. Man kann machen alles, was man will. Rausgehen, Picknick machen. ähm sonst Arbeit macht, man hat Stunde sieben acht Stunde pro Tag, wenn man arbeitet. (.) Es ist nicht so lange Zeit (.).“ (Achmed #00:29:59-4#)

Auch Jussuf beschreibt, dass die Erwerbsarbeit eine strukturierende Wirkung für ihn hat, was für ihn ein Motivationsfaktor für Erwerbsarbeit ist. Dies stellt für ihn einen Motivationsfaktor dar einer Erwerbsarbeit nachzugehen.

„ich will nicht zu Hause bleiben, Essen, Trinken und (.) ja. Vielleicht ein Monate, zwei Monate, drei Monate, und dann (.) langweilig ja. Jeden Tag gleich. (.) Wenn ich arbeite vielleicht (..) ich treffe andere Leute (.) wo ich habe frei ich kann anders machen (.) ähm wenn die Lebe so (..) wir muss arbeiten (..) jeden Tag wir müssen etwas lernen. Aber wenn ich bleib zu Hause, was ich kann lernen. Mehr kochen (..) mehr trinken (..) ja das alles. Ich kann mehr Music, mehr (..) Filme sehen, von die Lebe ich kann nix.“ (Jussuf #00:58:18-8#)

Alle Interviewpartner*innen erzählen wie Jussuf davon, dass sie nicht zu Hause sitzen wollen und sich langweilen. Sie wollen etwas Sinnvolles machen und ihre Zeit nutzen.

6.1.3 Selbstständigkeit und Lebensunterhalt

Auch die Versorgungspflicht von Kindern sprechen sowohl Fatima als auch Alia an. Hier ist zu betonen, dass keiner von den männlichen Interviewpartnern ein Elternteil ist. Fatima und Alia beschreiben, dass sie durch ihre Erwerbsarbeit ihre Kinder und sich selbst ernähren sowie sich eine Wohnung leisten können.

„(..) Nicht (.) ich weiß nicht. Zum Beispiel (.) ähm diese Woche hab ich jetzt Urlaub, ich genieße und sowas, aber (.) bis e (.) sagt man nicht bis ewig, aber (.) so lange Zeit zu Hause bleiben und faulenzen und schlafen. (.) na, kann man verrückt sein (lachen). Ich mag das nicht. Ich hab selber (..) selber verdienen das Geld und für den Burschen. Das macht mir Spaß. (.) Und ich sammle mehr Erfahrung und i hab mit den Leuten auch Kontakt dann mehr und (.) ja.“ (Fatima #00:06:23-7#)

Darüber hinaus ist Fatima der Ansicht, dass sie durch ihre Arbeit einen Grund hat, die Wohnung zu verlassen und einer sinnvollen und ihr Freude bringenden Tätigkeit nachzugehen. Sie empfindet es als wichtig, nicht abhängig zu sein und ihr eigenes Geld zu verdienen. Auch Mohammad spricht

die Wichtigkeit an, ein eigenes Einkommen zu haben, da die finanzielle Unterstützung des Staates für ihn nicht ausreicht. Er ist es gewohnt, selbst Geld zu verdienen, da er keine finanzielle Unterstützung durch seine Familie bekommt. Dadurch kann er selbstständig sein Leben gestalten.

„Ich musste ja (.). Weil ich ja keine Familie da hob und so und finanziell hob ich keine Unterstützung ghobt. Und mit 150€ monatlich (.), ich bin nie zurecht gekommen. (.) und als jemand der in seim Leben immer Geld in der Tasche ghobt hat oder (.) keine Probleme mit dem Geld ghobt hot, mit 150€ i bin nie zurecht gekommen.“ (Mohammad #00:18:58-8#)

6.1.4 Sprache lernen und Kultur kennenlernen

Achmed bespricht in dem Interview, dass er mittels seiner Arbeit das neue Land besser kennenlernen kann. Sowohl die deutsche Sprache als auch die Kultur und die Art der österreichischen Bevölkerung lernt er dadurch besser verstehen. Des Weiteren erfasst er das System der Arbeit und wie dieses funktioniert.

„Für mich war beste, weil ich muss ähm (.) Deutschkurs hilft schon zu sprechen oder zu-zu weitersprechen, aber in Arbeit man hat Kontakt mit Kollege, mit Kolleginnen, mit Kunden als Kunden. Und jeden Tag man lernt was Neues. Als neue Sprache.“ (Achmed #00:05:37-2#)

6.1.5 Vorurteile abbauen

In dem Nachgehen einer Erwerbsarbeit sehen mehrere Interviewpartner*innen die Möglichkeit aufzuzeigen, dass sie nicht den negativen Vorstellungen gegenüber geflüchteten Menschen entsprechen:

„Weil die Leute denken wir sind aus (.) Asyl. (.) Wir bekommen nur nur die zu Hause bleiben, Essen und Geld von Sozial bekommen. Die denken wir mochten nicht arbeiten. Die denken wir sind, wir haben nicht in die Schule (.) studiert. Die denken wir sind (..) kann nicht schreiben (.) ja“ (Jussuf #00:56:49-6#)

Ebenso beschreibt Mohammad diese Vorurteile in dem Interview. Sowohl Mohammad als auch Jussuf sehen in ihrer Erwerbsarbeit die Möglichkeit, Österreicher*innen zu zeigen, dass sie fleißig sind und gut arbeiten. Auch in den Interviews mit Fatima und Abdul lässt sich erkennen, dass sie gegen diese Vorurteile arbeiten, indem sie betonen, dass sie eifrig sind oder keine Sozialhilfe bekommen wollen.

6.2 Das Stigma „Flüchtling“

Es lässt sich erkennen, dass Alia sich selbst als „Flüchtling“ bezeichnet. Die Auswertung des Interviews lässt vermuten, dass „Flüchtling“ nahezu eine Identitätsbeschreibung für sie darstellt. Aus dem Interview und der Beobachtung hat sich ergeben, dass Alia in ihrer Erwerbsarbeit sich eher zurückhaltend und ruhig verhält. Sie scheint in Bezug auf die Zusammenarbeit mit ihren Arbeitskolleginnen unsicher zu sein, obwohl sie bereits seit zwei Jahren in dem Betrieb arbeitet. Das Miteinander von Alia mit ihren Kolleginnen ist eher zurückhaltend. Aus dem Interview mit Alia ergibt sich, dass sie unfreundliches Verhalten ihr gegenüber ihrem *Flüchtlingsein* zuschreibt und es damit auch in einem gewissen Maße legitimiert:

„In der Arbeit war meine Kollegin (lacht) eine Kollegin (.) ich weiß nicht, das ist eine Frau (..) es ist (.) ein bisschen (.) immer (..) sie reden nichts. Sie, die Gesicht böse (lacht). Am Anfang ich hab immer, wenn ich dort gehen ich sage „Hallo“ oder „guten Mor-Morgen“. Sie hat zwei, drei Mal nicht antworten (lacht). (...) Dann ich hab gesagt (...) ich hab geweint (lacht) ein bisschen. Ja (...) (unv.) ja und eh (...) ich hab gesagt, dass ich ein Flüchtling (unv.).“ (Alia #00:46:05#)

Auch Mohammad identifiziert sich im Interview eindeutig als „Flüchtling“:

„(..) ja (..) meine Eltern waren Flüchtling, ich bin Flüchtling (...) und ich weiß nicht, ob jemals (.) mein Kind (.) noch Flüchtling bleibt, oder (.)“ (Mohammad #00:06:03-3#)

Jedoch versucht er diesen Begriff zu in Gesprächen bewusst zu vermeiden (siehe Kapitel 6.2.4, S.75). In den restlichen Interviews lässt sich keine so eindeutige Selbstidentifizierung mit dem Begriff „Flüchtling“ finden. Eine Art Stigmatisierung lässt sich allerdings trotzdem erkennen. In den Interviews mit Jussuf und Abdul ist klar ersichtlich, dass sie sich mit der Gruppe „Ausländer“ bzw. „Flüchtling“ identifizieren. Sie erzählen von Diskriminierungserfahrungen, die sie auf ihre Herkunft zurückführen. Jussuf beschreibt zum Beispiel seine Jobsuche folgendermaßen:

„Aber ich habe nicht gearbeitet, weil ich bin Neuer. (..) und ich finde, die vielleicht nehmen mich nicht, weil ich bin (..) (lachen) aus ähm (..) andere Land. (.) Nicht so, zum Beispiel nicht aus Ungarn oder aus Deutschland. (tiefes Einatmen) Die haben Angst vielleicht auf mich oder (.) die denken ich kann nicht gut arbeiten. (.) Ich weiß nicht, wirklich. Weil ich, ich darfe nicht fragen wieso. (..) Ja?“ (Jussuf #00:04:57-9#)

Seines Erachtens hat er für längere Zeit keine Erwerbsarbeit gefunden, weil er in Österreich neu ist. Viele der interviewten geflüchteten Menschen differenzieren sich auch von Ausländern, die aus europäischen Ländern, wie zum Beispiel Ungarn, stammen. Sie haben bereits Erfahrungen gemacht, dass es viele Arbeitskräfte aus diesen Ländern in Österreich gibt und dass dies nach ihrer

Ansicht normal und anerkannt ist. Arbeitskräfte aus diesen Ländern sind nicht neu für Österreicher*innen. Es wird auch beschrieben, dass, abgesehen von der Sprache, keine so großen Kulturunterschiede vorherrschen, wodurch Hemmungen und Unsicherheiten dieser Ausländergruppe gegenüber nicht so groß sind wie gegenüber jenen aus Ländern wie Syrien, Afghanistan, dem Irak, usw. Zusätzlich sind Ausländer von europäischen Ländern bereits besser vernetzt in Österreich, wodurch sich die Jobsuche leichter gestaltet. Während des Interviews mit Jussuf zeigt sich, dass er sich viele Gedanken darüber macht und er über diese Situation enttäuscht und traurig ist. Es scheint, als ob er frustriert über die Situation war bzw. ist, obwohl er mittlerweile einen Job gefunden hat. Vor allem die Machtlosigkeit, selbst etwas daran zu ändern, scheint Jussuf zu belasten.

Im Gespräch mit Fatima stellt sich heraus, dass sie auf Basis ihres kulturellen Merkmals des Kopftuchs, davon ausgeht, dass Menschen sie negativ behandeln:

„Ich hab gedacht (.) sie ist Gegner wegen Kopftuch. Ich hab sofort das. Das denke ich. Auf (.) auf das denke ich. Wenn jemand Mensch mich so böse anschaut und so: aha es ist wegen dem Kopftuch. (.) Ja aber sonst haben wir keine Streit, keine Beschwerde miteinander. Na.“ (Fatima #00:19:10-3#)

Fatima hat bereits negative Erfahrungen gemacht in Bezug auf Reaktionen auf ihr Kopftuch. Sie nimmt häufig an, dass durch das offene Praktizieren ihres Glaubens eine gewisse Frontenbildung entsteht. Obwohl sich Fatima bewusst ist, dass nicht alle von ihr negativ wahrgenommenen Reaktionen auch so gemeint sind und sich auf ihr Kopftuch beziehen müssen, geht sie meistens davon aus. Hier zeigt sich eine Unsicherheit, ob sie trotz Kopftuch akzeptiert wird. Diese negativen Erfahrungen scheinen Fatima auch emotional zu belasten, allerdings bezieht sie diese häufig auf sich selbst und versucht sie so gut es geht zu ignorieren.

6.2.1 Diskriminierungserfahrungen

Viele der Interviewpartner*innen erzählen von mehr oder weniger eindeutigen Situationen, in denen sie am Arbeitsplatz in Österreich ihres Erachtens Diskriminierung auf Grund ihrer Herkunft und ihres „Flüchtlings-Seins“ erfahren haben. Einige erzählen, dass sie von manchen Arbeitskolleg*innen nicht begrüßt werden, oder dass sie als Einzige nicht eingeladen wurden, sich auf ein „Feierabendbier“ zu treffen.

Mohammad beschreibt eine eklatante Diskriminierungserfahrung, die hier wiedergegeben werden soll: Während eines Arbeitstages im Sommer wollte er in seiner Pause einen Schluck Wasser aus

seiner Flasche trinken. Deshalb ging er in den Kühlraum, wo er die Flasche aufbewahrt hatte, um an den heißen Tagen kaltes, erfrischendes Wasser zu haben. Er war sehr durstig und trank auf einen Schluck fast die halbe Flasche aus. Erst beim Absetzen der Flasche merkte er, dass etwas nicht passt. Sein gesamter Mundraum und Hals brannten schmerzhaft. Er kippte das Wasser in ein Waschbecken und sah, dass dieses schwarz war. Es war voll mit Pfeffer, den seine stellvertretende Chefin hineingegeben hatte. Diese gab ihre Tat erst nach ein paar Tagen zu. Sein Chef und seine Kolleg*innen glaubten ihm nicht und sagten, dass er sich wie im Kindergarten verhält:

„Jo (..) bin gleich zum Chef gongen (..) und er dreht sich um, als ich das erzählt hob und so. Er steht auf und sagt: Herr XY (..) wann hören sie auf endlich mit diesem Kindergarten? (...)“

(Mohammad #00:35:38-9#)

Erst als Mohammad, mittels einer Bekannten, eine E-Mail an den Betriebsrat schrieb und die Situation erklärte, fand eine Intervention statt. Allerdings wurde ihm hierbei gesagt, dass die Frau nicht gekündigt werden könne. Ihm wurde aber angeboten, die Filiale zu wechseln. Dafür musste er unterzeichnen, dass er keine rechtlichen Schritte gegen die stellvertretende Chefin einleitet. Mohammad nahm das Angebot an, da er seinen Job nicht verlieren wollte. Allerdings zeigt sich in dem Interview, dass Mohammad das Verhalten seiner stellvertretenden Chefin sehr verletzt hat. Er erklärt sich diesen Vorfall wie auch die negative Haltung ihm gegenüber seitens der anderen Kolleg*innen und dem Chef damit, dass diese Anhänger*innen einer österreichischen rechtspopulistischen Partei sind. Mohammad wurde in seinem Leben häufig mit Diskriminierung konfrontiert. Er wirkt in dem Interview sehr verzweifelt und hofft, dass, wenn er Kinder bekommt, diese es besser haben werden. Als Mohammad von dieser Angst, dass seinen Kindern dasselbe widerfahren könnte, erzählte, begann er zu weinen und das Interview wurde unterbrochen.

In Bezug auf das Knüpfen sozialer Kontakte und Freundschaften bei der Arbeit wurde von drei Interviewpartner*innen (Alia, Jussuf, Mohammad) erzählt, dass sie versucht haben, mehr Anschluss zu finden und Kolleg*innen gefragt haben, ob diese auch in ihrer Freizeit etwas mit ihnen machen wollen. Häufig wurde diese Frage mit „Ich habe leider keine Zeit“ abgetan. Sowohl Alia als auch Jussuf erzählen, dass sie das ein paar Mal probiert haben und dann aufgegeben haben. Sie wollten ihren Kolleg*innen auch nicht hinterherlaufen und akzeptierten, dass diese keine Lust hatten. Mohammad erzählte, dass während einer Weihnachtsfeier die gesamte Zeit niemand mit ihm geredet hat und auch sonst bei der Arbeit keine Gespräche außerhalb des Arbeitskontexts möglich waren.

„Waren wir bei der Weihnachtsfeier (..) zwischen 30 Mitarbeiter, was wir in dem Gasthaus waren ähm wir waren von sechs Nachmittag bis zwei in der Nacht im Gasthaus (..) alle (..) ich

konnte nicht alleine aufstehen und sagen ich geh (.) weil ich neu war, ich wollte Leute kennenlernen, ich wollte irgendwie (..) den Weg (..) keine Ahnung mir zu schaffen. Keine Ahnung (.) Freundschaft, als Arbeitskollege und so. Aber (.) in der ganze Zeit hat keiner mit mir kein Wort geredet (.) kein Wort (.) also keiner hat gesagt, wie gehts dir in der Arbeit (.) wie fühlst du dich und so (..). ja (.) das war ja org“ (Mohammad #00:27:49-7#)

Abdul erzählt, dass er sowohl in der Schule als auch bei einem Praktikum während der Lehre Diskriminierungserfahrungen gemacht hat. In der Schule wurde er häufig ausgegrenzt und schikaniert. Während des zweiwöchigen Praktikums in einem Supermarkt gab es laut Abdul einen Mitarbeiter, der sowohl ihn als auch einen anderen Kollegen aus Bangladesh nicht mochte, obwohl sie sich in der Arbeit viel Mühe gaben, alles richtig zu machen:

„Und (.) er mag überhaupt kein Flüchtlinge und er war immer böse auf uns. (.) Obwohl wir sehr gut gemacht haben. (.) Ich und mein andere Kollege, der aus Bangladesh kommt. (.) Wir waren sehr brav und immer sehr gut.“ (Abdul #00:00:34-9#)

Abdul und auch die anderen Interviewpartner*innen führen diese Erfahrungen auf ihre Herkunft, ihr *Flüchtlingsein* oder auch ihre Kultur/Religion zurück. Diese Erfahrungen haben bei den meisten Interviewpartner*innen zu Verunsicherungen geführt. Diese tragen sie auch in neue Anstellungen und Kontakte hinein. Durch angenommene Negativ-Haltungen mancher Arbeitskolleg*innen, und manchmal sogar des Chefpersonals, fällt es einigen Interviewpartner*innen sehr schwer Anschluss zu finden, obwohl ihr Bedürfnis sich auszutauschen und auch österreichische Freunde über die Arbeit zu finden, sehr groß ist.

Es scheint den meisten Interviewpartner*innen bewusst zu sein, dass sie von manchen Kolleg*innen anders behandelt werden und es sich dabei um eine Art Diskriminierung handelt, die nicht der Norm entspricht. Allerdings wollen die meisten nichts sagen, da sie nicht negativ in ihrer Erwerbsarbeit auffallen wollen bzw. Angst haben, dass Probleme dadurch erwachsen,

„Weil ich hab manchmal Angst, dass die (.) die Probleme noch größer werden und so. Dass die (.) für mich selber ein Problem machen. Dass ich negative Punkte habe oder so. Deswegen wollte ich nicht mehr, wollte ich nicht erzählen oder so. (.) Ich will lieber nicht erzählen, ist besser.“ (Abdul #00:00:48-8#)

Oder sich wie Mohammad alleine und machtlos fühlen, etwas zu verändern:

„(..) Und wenn ich jetzt der Einzige in der Filiale bin, kann ich auch nicht so viel machen“ (Mohammad, #00:27:49-7#)

In den Gesprächen mit den geflüchteten Menschen wirkt es so, als ob diese vor allem traurig sind, Diskriminierung zu erfahren. Diese Erfahrungen scheinen die Interviewpartner*innen sehr stark zu beschäftigen. Sie fühlen sich meist hilflos. Sie wissen nicht, was sie dagegen machen können.

Es zeigt sich, dass viele Interviewpartner*innen auf Grund von bereits gemachten Diskriminierungserfahrungen davon ausgehen, dass sie mit diesen immer wieder in ihrem Leben konfrontiert werden. Durch diese Erfahrungen scheint ihnen auch bewusst zu sein, dass ihr Dasein als „Flüchtling“ der Hauptgrund für Diskriminierung ist. Alle Interviewpartner*innen, die von solchen Erfahrungen berichten (alle außer Achmed), scheinen das zu akzeptieren und hinzunehmen. Sie sehen keinen Handlungsspielraum, um selbst etwas daran verändern zu können, wenngleich sie hoffen, dass es mit der Zeit besser wird. Fatima erzählt, dass sie in Bezug auf ihr Kopftuch gerne selbstsicherer werden möchte, damit sie diese Erfahrungen nicht mehr so stark verletzen. Sie möchte lernen, nicht jeden „bösen“ Blick als eine negative Haltung ihr und ihrem Kopftuch gegenüber wahrzunehmen.

Achmed berichtet von keinerlei Diskriminierungserfahrungen in seiner Erwerbsarbeit. Er erzählt von einem harmonischen Miteinander in der Kolleg*innenschaft. Achmed ist sehr darauf bedacht, kontroverse Themen wie Herkunft, Religion, etc. nicht in der Arbeit zu besprechen.

6.2.2 Aufstiegsschwierigkeiten

Mohammad nennt in dem Interview drei zentrale Gründe, wieso es schwer ist, als geflüchteter Mensch in der Arbeit aufzusteigen bzw. weshalb er „immer“ nur Angestellter bleibt: Ausländer sein, fehlende (anerkannte) Ausbildung und fehlende Unterstützung, da seine Familie nicht vor Ort ist. Diese Reihung und die Betonung auf erstens, zweitens und drittens zeigt, dass laut Mohammad der Migrationshintergrund die wichtigste Ursache für das Nicht-Aufsteigen ist. Als Zweites lässt sich eine Art Leistungsdruck von Mohammad erkennen. Er meint, dass eine Ausbildung, am besten eine von einer Universität, notwendig ist. An dritter Stelle beschreibt Mohammad das Fehlen einer ‚normalen‘ Familie. Er sieht dadurch ein Fehlen von Unterstützung auf verschiedenen Ebenen, wobei für ihn die beschriebene fehlende Familie nur ein Beispiel darstellt. Es scheint, als ob alle drei Punkte für Mohammad beinahe unüberwindbare Hürden für den Erfolg in der Arbeitswelt darstellen.

„du bist immer halt Angestellter, der in Österreich erster Stelle Ausländer ist, zweite Stelle (.) kein Ausbildung kein Uni und so hat (..) dritte Stelle hast halt keine Unterstützung (.) so wie zum Beispiel jeder normale Familie so wie du zum Beispiel, du konntest leicht Schule gehen, Uni machen ohne Probleme.“ (Mohammad #00:23:25-3#)

Diese Beschreibung der Arbeitssituation zeigt eine Art Machtlosigkeit auf Basis von Zuschreibungen der österreichischen Gesellschaft. Mohammad scheint es nicht für möglich zu halten, in seinem Beruf aufzusteigen, obwohl er Ambitionen dahingehend hätte. Er artikuliert eine gewisse Hilfslosigkeit und bezieht sich in seiner Aussage auf die interviewende Person, in ihrer Rolle als österreichische Staatsbürgerin. Mohammad differenziert sich von der Interviewenden, um aufzuzeigen, mit welchen Schwierigkeiten er zu kämpfen hat, welche der Interviewenden als Österreicherin eventuell nicht bewusst sein könnten. Es scheint, als ob Mohammad die Interviewerin hineinholen möchte in seine Lebenswelt, um diese nachvollziehbarer zu machen. Dadurch passieren Zuschreibungen, wie etwa, dass die Interviewerin in Österreich aufgewachsen ist, eine unterstützende Familie hat, zu der sie jederzeit kommen kann. Mohammad scheint eine Art Chancenungleichheit wahrzunehmen, womit er nicht alleine ist. Auch in dem Gespräch mit Jussuf lässt sich das wahrnehmen.

6.2.3 Legitimation und Rechtfertigung von Diskriminierung

In allen Interviews, in denen Diskriminierungserfahrungen beschrieben werden, kommt es anschließend von den Interviewpartner*innen zu einer Art Legitimierung bzw. Rechtfertigung dieser. Es wird dabei stets betont, dass das diskriminierende Verhalten verständlich ist und nachvollzogen werden kann. Manche Interviewpartner*innen sind der Meinung, wenn die Situation umgekehrt wäre, also zum Beispiel Österreicher*innen nach Syrien flüchten müssten, sie selbst eventuell gleich handeln würden.

„Aber ich verstehen das. Zum Beispiel, wenn jemand kommt aus Deutschland nach Syria, er ist Asyl, (..) und in Deutschland ich sehen in TV die machen bum die machen schlechte, die schlagen die Leute. Und wenn ich seh jemand aus, sagen wir er kommt aus Deutschland, vielleicht er macht bum.“ (Jussuf #00:55:17-6#)

Es zeigt sich, dass mehrere der Interviewpartner*innen auf der Suche nach einer Begründung für das Verhalten der anderen sind und sie dieses zu rechtfertigen scheinen:

„Und i hob immer gedocht (..) die Leute können nix dafür (..), weil die nie mit (..) keine Ahnung mit jemanden der Ausländer ist zu tun ghobt.“ (Mohammad, #00:27:49-7#)

Die Diskriminierungserfahrungen werden dabei nahezu verharmlost. Manche der interviewten, geflüchteten Menschen haben in der Vergangenheit oder auch noch in der Gegenwart Erklärungen gesucht, die eventuell die Möglichkeit bieten, das Verhalten der anderen zu ändern. Dies zeigt sich auch anhand der oben zitierten Stelle: Wenn die Menschen nicht wissen, wie man mit einem

Ausländer umgeht, weil sie keinen kennen, kann sich das mit der Zeit verändern. Wenn die Menschen allerdings bewusst gegen ihn arbeiten, dann kann er daran schwer etwas verändern. Es werden häufig Erklärungsversuche unternommen, die den anderen Menschen keine Bösartigkeit unterstellen und einen gewissen Handlungsspielraum für Veränderung zulassen. Es scheint, als ob die Interviewpartner*innen nachvollziehbare Erklärungen für das Handeln der Anderen suchen, um diese besser verstehen und auch hinnehmen zu können. Indem sie glauben zu wissen, was hinter dem diskriminierenden Verhalten steht und sie bewusst nicht dagegen vorgehen, holen sie sich eine Art Handlungsspielraum zurück.

6.2.4 Bewusste Vermeidung des Stigmas

Mohammad und Jussuf benutzen auf Grund ihrer Diskriminierungserfahrungen bewusst nicht den Begriff „Flüchtling“, wenn sie Personen kennenlernen. Dadurch wird laut den Interviewpartner*innen versucht, Konflikten, Stereotypen und Vorurteilen entgegenzuwirken und ein harmonisches Miteinander zu schaffen. Jussuf benutzt stattdessen, wenn er es für notwendig erachtet, den Begriff Ausländer. Er ist der Ansicht, dass durch diesen das Gegenüber weniger abgeschreckt wird und dadurch Raum gegeben wird, Jussuf als Person kennenzulernen.

„Wenn ich sage (.) (lachen) (.) ich komme ähm so ich bin Flüchtling, die machen sofort Schluss. (.) Und ich finde das mehr Chance (.) da ich rede ich komme aus andere Land und (..) so ich kann (..) geben etwas gut. Und vielleicht ich kann die tauschen die die Meinung ja. (...) ja wir sind nicht schlecht. Ja ich komme aus andere Land (.) aber auch bei uns so so so. (..) Vielleicht (lachen) sie oder er kann die Meinung tauschen und die haben vielleicht nicht viel Stress.“

(Jussuf #00:03:24-0#)

Ziel ist es, durch die Vermeidung dieser Thematiken, den Blick des Gegenübers auf die eigene Persönlichkeit zu lenken und nicht auf Vorurteile/Kultur oder Gruppen, denen sie angehören. Es besteht die Angst, dass dieses Thema ansonsten Überhand gewinnt und es den Arbeitsalltag bestimmt. Achmed beschreibt zum Beispiel, dass er nicht weiß, wie er eine Konfliktsituation auf Grund der Herkunft abschwächen soll. Deshalb ist er der Meinung, dass über dieses Thema in der Arbeit nicht gesprochen werden sollte.

„Und man kann nicht mit alle über alles rede. Und am meisten ich finde es ist wichtig, dass man ähm über Religion (.) über Politik, immer ganzes Zeit, wenn man mit Kollege, weil jede hat eine Meinung und wenn man immer am meisten, und wenn man immer, es gibt noch verschiedene Thema, ich glaube meine Meinung. Und wenn man immer nachsagt und jeder ist von andere Kultur von andere Religion, wenn man immer darüber redet, dann es ist schon, dann es wächst

schon dieses Thema. Immer wird größer und kann man nicht lösen. Und ja. Und es gibt dieses Thema nicht so. Einfach zusammensitzen über Arbeit reden, bisschen über Freizeit (..). ja.“
(Mohammad #00:35:53-5#)

6.3 Anpassungsprozesse in der Erwerbsarbeit

In den Interviews zeigt sich, dass die geflüchteten Menschen versuchen, sich an die österreichische Gesellschaft anzupassen. Im Folgenden sollen die in den Interviews angesprochenen Anpassungsprozesse erläutert werden.

6.3.1 Sprache

In den Gesprächen mit den geflüchteten Menschen zeigt sich, dass manche eindeutig im Dialekt reden. Bei Abdul scheint es, als ob er den Dialekt bewusst anwendet, um dazuzugehören. Es wirkt, als ob er seine Zugehörigkeit zu der österreichischen Gesellschaft nach außen kommunizieren möchte, um sich selbst zugehörig zu fühlen. Der Grund für die intensive Nutzung des Dialekts kann allerdings auch ein Zeichen dafür sein, dass die geflüchtete Person im Austausch mit vielen Österreicher*innen ist und die Sprache nicht nur in einem Deutschkurs gelernt hat. Die Nutzung des Dialekts kann demnach ein Indiz für eine fortgeschrittene Integration sein.

„Ich bin immer deutsch. Und ja (.) Ich mag das auch, wenn die Dialekte und so. (.) ja. (.) Ich mag sehr gerne Dialekt auch reden.“ (Abdul #00:10:18-5#)

In diesem Zitat von Abdul verdeutlicht sich dieses Zugehörigkeitsgefühl zur deutschsprachigen Gesellschaft. Er scheint signalisieren zu wollen, dass er Teil davon ist und das auch sein will. Es findet eine Art Differenzierung von anderen geflüchteten Menschen statt, die sich eventuell nicht so anpassen und auch die Sprache nicht so gut beherrschen. Abdul will der Interviewpartnerin verdeutlichen, dass er Freude an der Sprache und dem Dialekt hat und will damit vielleicht demonstrieren, dass er gerne in Österreich ist und Teil von der Gesellschaft ist.

6.3.2 Pflicht einer Erwerbsarbeit nachzugehen

In Bezug auf die Wichtigkeit von Erwerbsarbeit für die Interviewpartner*innen zeigt sich, dass viele ein großes Pflichtbewusstsein verspüren, einer Arbeit nachzugehen. Dies kann einerseits intrinsisch von den Personen selbst herauskommen, oder aber auch zum Beispiel durch Erwartungen der Gesellschaft an die Person. Alle Interviewpartner*innen folgen der gängigen Arbeitsmoral der westlichen Leistungsgesellschaft und sie scheinen Normen sowie Ansprüche,

wie zum Beispiel Pünktlichkeit, zu kennen. Alle Interviewpartner*innen, außer Alia, beschreiben einen inneren Drang zu arbeiten. Mohammad, Achmed und Jussuf begründen dies damit, dass sie auch in ihrem Heimatland stets gearbeitet haben. Alia beschreibt eine klare Pflicht von außen zu arbeiten:

„Ich mag nicht putzen, aber (.) das ist (..) muss man in Österreich arbeiten.“ (Alia #00:13:37#)

Sie ist der Ansicht, dass sie in Österreich arbeiten muss, während sie hingegen in Syrien diese Verpflichtung nicht verspürt hat. Diese empfundene Pflicht von außen lässt sich auf latenter Ebene auch in anderen Interviews erkennen. Es scheint, als ob sich die Interviewpartner*innen abgrenzen wollen von anderen geflüchteten Menschen, die als „Sozialschmarotzer*innen“ gelten. Die Menschen wirken, als ob sie der interviewenden Person gegenüber zeigen wollen, dass sie ein aktiver und wertvoller Teil der österreichischen Gesellschaft sein wollen und auch sind. Die meisten Interviewpartner*innen scheinen ein Bewusstsein über die Wertvorstellungen der österreichischen Gesellschaft zu haben und auch darüber, dass Arbeit in engem Zusammenhang mit Anerkennung in der Gesellschaft steht.

Fatima schildert, dass es schwer war nicht arbeiten zu dürfen und dass ihr aber auch bewusst ist, dass es für andere ebenso schwer ist. Dass es normal ist, sich dabei schlecht zu fühlen. Es wirkt, als ob Fatima von einer Erwartung ihr gegenüber ausgeht, dass es auch schwer sein muss für sie. Dies könnte sich auch in der Betonung darauf zeigen, dass sie ja immer arbeiten wollte und keine Sozialhilfen bekommen möchte. Hierbei lässt sich auch eine klare Abgrenzung von Fatima gegenüber anderen Menschen erkennen, die Sozialhilfe erhalten. Dies scheint für sie nicht wünschenswert und negativ behaftet zu sein.

„Am Anfang es war nicht leicht natürlich. Aber ich hab mir (.) immer (.) ähm gewünscht, dass ich Arbeitsbewilligung bekomme. Ich werde sofort mit der Arbeit anfangen. Ich habe nie, nie zurückgehalten oder da ich werde nicht arbeiten, ich werde nur sozial bekommen und so.“

(Fatima #00:05:41-8#)

Es scheint, als ob manche der Interviewpartner*innen ihre Erwerbsarbeit, die sie ihres Erachtens gut verrichten, als eine Art Begründung dafür sehen, weshalb sie es verdient haben, in Österreich zu sein.

6.3.3 Gute*r Mitarbeiter*in sein

Anknüpfend an das oben beschriebene Pflichtbewusstsein zu arbeiten, hat sich in den Interviews gezeigt, dass die Interviewpartner*innen eine gute Arbeitskraft darstellen wollen. In Bezug darauf

wurden verschiedene Eigenschaften betont: Pünktlichkeit, genaues Arbeiten, Teamplayer, respektvoller Umgang, lernwillig und eifrig, sowie ruhig und keine Probleme machend. Auf einzelne Punkte soll im Folgenden detaillierter eingegangen werden.

6.3.3.1 Rolle des*r guten, hilfsbereiten Kollege*in

Die Rolle des*r guten und hilfsbereiten Kollege*in wird sowohl von Ahmed als auch von Fatima direkt angesprochen. Sie betonen, dass ihnen eine gute Zusammenarbeit sehr wichtig ist und sie ihre Kolleg*innen immer zu unterstützen versuchen.

„wenn wir bekommen Lieferung ich helfe auch, dass ich rauf gehen im Lager, das ich übernehmen von den Lieferanten. Aber das ist nicht mein echter Job, das ich muss machen“

(Achmed #00:18:02-4#)

Achmed beschreibt die Ausübung einer Tätigkeit, die eigentlich nicht notwendig wäre für seinen Beruf. Ihm scheint bewusst zu sein, dass er das nicht machen muss, es allerdings trotzdem macht. Dadurch zeigt er seine Bereitschaft zu mehr Arbeit, um dadurch andere zu unterstützen. In dem Gespräch wirkt es so, als ob Achmed davon ausgehe, dass die Beschreibung seiner freiwilligen Hilfe positiv konnotiert ist und ihn in ein ‚gutes Licht‘ rückt. Sich gegenseitig zu unterstützen, ist für Achmed wichtig und Teil seiner Arbeit.

„Weil jede ist da (.) zu arbeiten, zu helfen“ (Achmed #00:33:12-5#)

Vor allem Achmed und Fatima nehmen auch ihre Kolleg*innen und Vorgesetzten im Gespräch häufig in Schutz und reden sehr positiv von ihnen. Wenn Alia zum Beispiel von etwas Negativerem in der Arbeit erzählt, schwächt sie dieses meist direkt wieder ab, indem sie betont, wie gut sie sich mit allen versteht. Achmed und Fatima positionieren sich als Teamplayer, denen gute Zusammenarbeit und Harmonie unter den Kolleg*innen sehr wichtig ist. Es wirkt, als ob die Ansicht existiere, dass die Interviewpartner*innen ihrem*r Arbeitgeber*in gegenüber ‚verpflichtet‘ sind, ordentlich über das Unternehmen zu reden.

6.3.3.2 Rolle des*r respektvollen Mitarbeiters*in

Respekt gegenüber Vorgesetzten ist vor allem in den Interviews mit den geflüchteten Frauen thematisiert worden. Alia erzählt im Interview, dass sie ihre Vorgesetzten nicht zu viel stören und die Arbeit alleine schaffen möchte. Die Vorgesetzten werden von Alia auch mit Sie angesprochen. Fatima beschreibt ihren Respekt gegenüber ihrem Vorgesetzten ganz eindeutig:

*„(..) na ich find so, mit dem Chef, ich kann schon reden, aber nicht umsonst blablabla, ja?
Einfach stehen und über irgendwas reden, ich kann nicht“ (Fatima #00:36:26-2#)*

Laut Fatima gehört es sich nicht, mit ihrem Vorgesetzten über triviale Themen zu sprechen. Es macht den Eindruck, als ob Fatima die von ihr beschriebene geringe Zeit des Vorgesetzten nicht umsonst nutzen möchte. Sie wendet sich nur dann an ihn, wenn es sein muss.

„Er ist nicht wie ich nur Mitarbeiter, ja? Er ist Chef. Ich muss mit dem Chef die ander (..) anders reden. Ich kann nicht mit ähm (.) wie (..) wie kann man sagen. Nicht mit der (.) mit der einfache Mitarbeiter reden. Zum Beispiel mit der (.) andere ich kann schon wieder Freundin sind oder sowas. Mit dir weißt du reden. Aber mit dem Chef ich kann nicht.“ (Alia #00:37:19-5#)

Hingegen zeigt sich im Gespräch mit Mohammad klar, dass er seinem Chef auch klar sagt, was ihn stört und auch keine Diskussion mit diesem scheut.

*„Ja und nach einer viertel Stunde bin ich raufgegangen und hab gesagt ich kann es nicht aushalten. Ich er ich habe ein Problem damit, dass die Arbeit nicht richtig gemacht wird“
(Mohammad #00:07:20-7#)*

6.3.3.3 Rolle des*der genauen und dankbaren Arbeitenden

Fatima erzählt, dass sie ihre Arbeit anscheinend gut macht, eifrig und genau ist sowie häufig positives Feedback von Kund*innen bekommt. Sie hat in dem Interview häufig versucht aufzuzeigen, dass sie eine gute Arbeitskraft und sehr dankbar für die Arbeit ist. Sie scheint diese nicht als selbstverständlich hinzunehmen und möchte ihr Bestes geben

*„Ich arbeite gerne, wirklich. (..) Das gefällt mir, das macht mir Freude, wirklich. (..) Es ist auch schwer ohne Freunde, einfach zu Arbeit gehen und (..). Gott sei Dank, dass ich die Kunde sehe.
Das macht mir mehr Spaß (lacht) wirklich.“ (Fatima #00:43:25-0#)*

Sie betont im Interview ihren Arbeitswillen und dass sie froh ist Arbeit zu haben und diese auch gerne zu machen. Es kann vermutet werden, dass sie dadurch Vorurteilen und Stereotypen gegenüber geflüchteten Menschen entgegenwirken möchte. Es scheint für sie eine Wichtigkeit zu haben, das klar zu betonen und somit ihre Willigkeit zu zeigen, Teil der Leistungsgesellschaft zu sein, in der man arbeiten muss, um Anerkennung zu erfahren. Sie scheint diese kapitalistischen Ansprüche der Gesellschaft zu kennen und diese eventuell auch zu teilen. Fatima betont im gesamten Interview, wie glücklich sie mit ihrer Arbeit ist, ihre Kinder dadurch versorgen kann und mit Menschen in Kontakt kommt.

Aber nicht nur Fatima betont, dass sie eine gute Arbeit leistet. Auch Mohammad, Abdul und Achmed zeigen in den Interviews auf, dass sie genau und gründlich arbeiten.

6.3.3.4 Rolle des Lernwilligen

Auch die Rolle des lernwilligen Mitarbeiters, der sich bemüht, wird in den Interviews thematisiert. Hierbei wird erzählt, dass sich die Interviewpartner*innen für keine Arbeit zu schade sind und dass sie versuchen effizient und gut zu arbeiten. Um ihre Arbeit so gut wie möglich zu erledigen, betont Achmed zum Beispiel, dass man sich immer verbessern kann und Neues lernen muss:

„So es gibt immer was man ähm lernen muss, oder was verbessern ähm (.) weil ähm es ist nicht einfach auch.“ (Achmed #00:33:12-5#)

Diesen beschriebenen Willen Neues zu lernen und sich dadurch zu verbessern, findet sich auch in dem Interview mit Abdul:

„mein Chef sagt immer du bist ein guter Verkäufer bei der Schuhabteilung (.), aber in Zukunft ich glaube, (.) ich werde noch guter sein als jetzt. Weil ich werde noch vieles lernen.“ (Abdul #00:18:20-5#)

6.3.3.5 Rolle des*r Zurückhaltenden

Besonders markant zeigt sich in den Interviews die Rolle des*r problemvermeidenden Mitarbeiters*in. Probleme werden von allen Interviewpartner*innen vermieden und nur selten besprochen, außer es handelt sich um rein formelle Arbeitsprobleme, wie zum Beispiel eine nicht funktionierende Stempelkarte. Es wird in den Interviews signalisiert, dass sie in ihrer Erwerbsarbeit nicht negativ auffallen wollen. Deshalb ist Achmed der Ansicht, dass in der Arbeit nicht zu viel über private bzw. kontroverse Themen gesprochen werden soll. Achmed vermeidet diese Gespräche, um die Harmonie zu wahren:

„Für sich selber arbeiten und es geht am meisten über Arbeit.“ (Achmed #00:33:12-5#)

Fatima ist der Meinung, dass es besser ist, ruhig zu bleiben und nichts zu sagen. Die Feinstrukturanalyse hat ergeben, dass manche Interviewpartner*innen davon ausgehen, dass der Stellenwert ihrer Meinung gering ist bzw. sie damit nicht so viel bewirken können. Ebenfalls wird befürchtet, dass mittels Äußerungen oder Kritik ihrerseitsnegative Auswirkungen einhergehen

könnten. Es soll nicht nur vermieden werden über Probleme zu sprechen, sondern diese sollen verdrängt bzw. vergessen werden.

„Nur einfach schweigen. (..) vergessen (.) das geht auch vorbei (.) es wird andere Geschichte wieder (.) es vergisst man sowieso, muss man nur Geduld haben.“ (Fatima #00:27:30-5#)

Fatima versucht auf diese Weise mit negativen Konfrontationen in Bezug auf ihre Herkunft und ihr Kopftuch umzugehen. Sie will sich damit nicht zu intensiv auseinandersetzen, weil es sie eventuell sonst zu sehr verletzt. Fatima will Konflikten ausweichen und nimmt sich zurück, gleich wie Achmed. Sie scheint der Ansicht zu sein, dass sie dadurch ihr Leben erleichtert. Gleichzeitig könnte Fatima aber auch die Annahme teilen, dass ihr Schweigen von anderen erwartet wird. Eventuell versucht Fatima nicht negativ aufzufallen, um eine gute Arbeitskraft darzustellen, die nicht aufmüpfig ist und sich mit allen versteht. Fatima scheint diese Strategie des Schweigens und Vergessens bereits häufiger angewendet zu haben. Dadurch weiß sie, dass es für sie der richtige Weg ist. Sie scheint in der Interviewsituation auch vermitteln zu wollen, dass sie alles im Griff hat und sie auch weiß, was sie macht.

Spannenderweise ist in diesen beiden Interviews mit Achmed und Fatima im Verhältnis zu den anderen nur wenig Kritik an der Arbeitssituation in Österreich und der Zusammenarbeit geäußert worden. Dies könnte eventuell auf ihren Ansatz des Schweigens und Nicht- darüber- Redens beruhen.

Wie oben bereits erwähnt, zeigt sich aber auch in anderen Interviews die Tendenz, in der Erwerbsarbeit Probleme nicht offen anzusprechen. Abdul beschreibt, dass er Angst davor hat, was dann passieren könnte. Demnach erwartet er sich, dass das Ansprechen von Problemen in der Erwerbsarbeit negative Folgen für ihn haben könnte. Abdul beschreibt die bewusste Entscheidung, nicht von einer Diskriminierungserfahrung in der Arbeit zu erzählen, da er negative Folgen befürchtet:

„Weil ich hab manchmal Angst, dass die (.) die Probleme noch größer werden und so. Dass die (.) für mich selber ein Problem machen. Dass ich negative Punkte habe oder so. Deswegen wollte ich nicht mehr, wollte ich nicht erzählen oder so. (.) Ich will lieber nicht erzählen, ist besser.“ (Abdul #00:00:48-8#)

7 Ergebnisdiskussion

Abschließend sollen im folgenden Kapitel die empirischen Ergebnisse diskutiert und mit der Literatur verbunden werden. Zu Beginn erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Stigma

„Flüchtling“ in der Erwerbsarbeit. Es soll festgestellt werden, welche Coping Strategien die Interviewpartner*innen in ihrer Erwerbsarbeit in Bezug auf ihre Stigmatisierung anwenden. Des Weiteren erfolgt eine Diskussion der Bedeutung von Erwerbsarbeit für geflüchtete Menschen und wie sich diese darauf auswirkt, sich als Teil der österreichischen Gesellschaft wahrzunehmen.

7.1 Stigma und Erwerbsarbeit

Sowohl der theoretische Teil dieser Masterarbeit als auch die empirischen Ergebnisse zeigen, dass geflüchtete Menschen eine Stigmatisierung erfahren. In den meisten Interviews lässt sich erkennen, dass den geflüchteten Menschen bewusst ist, dass mit dem *Flüchtlingsein* negative Zuschreibungen von der Aufnahmegesellschaft einhergehen und sie somit laut Zalewski (2017, S.57) eine Abwertung der Kategorie erfahren. In einem Interview lässt sich sogar vermuten, dass „Flüchtling“ nahezu eine Identitätsbeschreibung für die interviewte Person darstellt. Somit findet sich der beschriebene Sozialisationsprozess von Goffman (2018 [1967], S.45) wieder, in dem die betroffene Person den Standpunkt der ‚Normalen‘ kennenlernt, aufnimmt und dadurch den Identitätsglauben der gesamten Gesellschaft erwirbt. Dadurch begreift sie, wie es ist, ein bestimmtes Stigma zu besitzen. Weiters realisiert die Person, dass sie selbst ein bestimmtes Stigma innehat und die konkreten Konsequenzen dessen erkennt. Aus den Interviews geht hervor, dass diese Stigmatisierung Konsequenzen und Folgen für die Erwerbsarbeit in Österreich hat.

Wie von Link und Phelan (2001, S.363) beschrieben, erfahren, wie in Kapitel 6.2.1 (S.70) dargestellt, ein Teil der Interviewpartner*innen durch das Stigma Stereotypisierungen, Abgrenzungen, Statusverlust und Diskriminierung in der Erwerbsarbeit. Die Art der beschriebenen Diskriminierungserfahrungen reichen von Schwierigkeiten einen Beruf zu finden bis Ausschlusserfahrungen sowie sogar Körperverletzung durch Kolleg*innen. In den Interviews wurden ähnliche Erfahrungen geschildert wie in der Studie von Baranik et al. (2018, S.121). Auch die Studie von Schmidt (2020, S.170) kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Goffman (2018 [1967] S.13f.) sieht den Grund für diese Diskriminierung in einer Konstruktion einer Stigma-Theorie, einer Ideologie, in der die erniedrigte Stellung der geflüchteten Menschen erklärt werden soll und die von den Stigmatisierten ausgehende Gefahr aufgezeigt werden soll. Die ‚Normalen‘ tendieren dazu, auf Grundlage der unerwünschten Eigenschaft des *Flüchtlingsseins*, diesen Menschen viel Unvollkommenheit zu unterstellen.

Mittels der Diskriminierung durch Kolleg*innen und in manchen Fällen sogar Führungspersonen, kommt es bei den interviewten geflüchteten Menschen zu einem Gefühl der Machtlosigkeit. Laut Gissi (2019, S.540) kann das Erleben vieler geflüchteter Menschen von negativen Etikettierungen ihnen gegenüber wie auch das Verinnerlichen der Viktimisierung und des Spottes dazu führen,

dass sich die Menschen entmachtet fühlen. In den geführten Interviews zeigt sich klar bei mehreren Gesprächspartner*innen ein Gefühl der Ohnmacht, etwas an der Situation und dem Verhalten der anderen zu verändern. Zum Beispiel scheint es Mohammad trotz großer Bemühungen nicht für möglich zu halten, in seinem Beruf aufzusteigen. Den Grund sieht er in seinem *Flüchtlingsein* begründet und der diesbezüglich negativen Einstellung seines Vorgesetzten ihm gegenüber. Aber auch Jussuf scheint ein gewisses Gefühl der Machtlosigkeit zu spüren, gegen diese negativen Zuschreibungen der Aufnahmegesellschaft vorzugehen. Koyama (2014, S.271) hat einen Geschäftsleiter gefragt, wie geflüchtete Frauen in seinem Unternehmen arbeiten: „They don’t talk so they don’t make trouble“. Dies lässt sich auch in dem Interview mit Alia wie auch in jenem mit ihrer Vorgesetzten erkennen. Alia scheint nur wenig in der Erwerbsarbeit zu reden. In einer Konfliktsituation mit einer Arbeitskollegin, welche in derselben Hierarchieebene im Unternehmen ist wie sie, zog sie sich zurück und weinte, anstatt die Kollegin damit zu konfrontieren oder sich mit ihrer Vorgesetzten darüber auszutauschen. Sie scheint keine Umstände machen zu wollen. Daraus ergibt sich ein gewisses Ungleichgewicht der Machtverhältnisse. Es scheint, als ob Alia sich selbst in der Rolle des „Flüchtlings“ festschreibt, wodurch sie sich Handlungsmacht abspricht. Die geflüchtete Frau wirkt, als ob sie die Situation akzeptiere. Aus dem Interview lässt sich eine gewisse Macht- bzw. Hilflosigkeit von Alia erkennen. Es scheint, als ob sie nicht wisse, was sie machen kann. Sie empfindet die Zurückweisung als eine Kränkung, die sie aber nicht nach außen zeigen möchte. Grund hierfür könnte die von Goffman (2018 [1967], S. 25) beschriebene Angst der Betroffenen sein, Fehler zu machen, die von den anderen als ein Zeichen für die stigmatisierte Andersartigkeit gesehen werden können. Im Folgenden werden solch beobachtete Coping-Strategien im Detail erläutert.

7.2 Umgang von geflüchteten Menschen mit Stigmatisierung in Erwerbsarbeit

Anhand der geschilderten Arbeitserfahrungen der Interviewpartner*innen lassen sich klare Strukturen eines Stigmas erkennen. Daraus ergeben sich unterschiedliche Coping-Strategien, wie mit der Situation umgegangen wird.

7.2.1 Akzeptanz des Stigmas

Goffman (2018 [1967], S.18) zufolge kann es bei den betroffenen Personen zu einer Art Hinnahme des Stigmas kommen. Stigmatisierte Personen können laut Meisenbach (2010, S.278–280) die öffentlichen Erwartungen bezüglich des Stigmas und dessen Anwendbarkeit auf sich selbst akzeptieren und es in ihr Selbstverständnis einbeziehen. Dies zeigt sich in dem Interview mit Jussuf, indem er seine Schwierigkeiten bei der Jobsuche in Österreich auf sein *Flüchtlingsein*

zurückführt. Meisenbach (2010, S.280) sieht eine Coping Strategie darin, dass das Stigma von den Betroffenen für negative Ereignisse verantwortlich gemacht wird. Aber auch die von Meisenbach (2010, S.278) beschriebene Strategie der passiven Akzeptanz lässt sich in den Gesprächen mit den geflüchteten Menschen erkennen. So kommt es zu einer Hinnahme von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die geflüchteten Menschen nehmen diese zwar klar wahr, allerdings verhalten sie sich ruhig und akzeptieren diese. Auch in der Studie von Zalewski (2017, S.69) lässt sich eine solche Akzeptanz von Missständen bei den interviewten geflüchteten Menschen erkennen. Diese Akzeptanz des Stigmas zeigt sich laut Goffman (2018 [1967], S.18) auch dahingehend, dass die Personen, auf Basis der eigenen Eigenschaften, das respektlose Verhalten und die fehlende Beachtung der anderen rechtfertigen. Dieser Rechtfertigungsprozess lässt sich auch in den Interviews beobachten. Es kommt zu einer Art Legitimierung von Diskriminierungserfahrungen. Es wird dabei stets betont, dass das diskriminierende Verhalten verständlich ist und nachvollzogen werden kann. Es werden häufig Erklärungsversuche unternommen, die den anderen Menschen keine Bösartigkeit unterstellen und einen gewissen Handlungsspielraum für Veränderung zulassen. Es scheint, als ob die Interviewpartner*innen nachvollziehbare Erklärungen für das Handeln der anderen suchen, um diese besser verstehen und auch hinnehmen zu können. Indem sie glauben zu wissen, was hinter dem diskriminierenden Verhalten steht und sie bewusst nicht dagegen vorgehen, scheint es so, als ob sie sich einen Handlungsspielraum wieder zurückholen.

7.2.2 Bewusste Vermeidung des Stigmas

Laut Goffman (2018 [1967], S.19) versuchen sich die betroffenen Personen von ihrer Stigmatisierung zu distanzieren bzw. diese, wie Meisenbach (2010, S.280f.) es beschreibt, bewusst zu vermeiden. Zu den Vermeidungs-Substrategien gehören: das Verstecken des Stigma-Attributs, Vermeiden von stigmatisierenden Situationen, Distanzierung vom Stigma, Eliminierung des Stigma-Verhaltens oder -Attributs und günstige soziale Vergleiche anzustellen, um abzustreiten, dass ein Stigma nur auf sie als Individuum zutrifft. Goffman (2018 [1967]) sieht in dem Verstecken von Zeichen und/oder Symbolen einer Stigmatisierung eine Strategie der betroffenen Personen. Dieses Verhaltensmuster zeigt sich vor allem in den Ergebnissen darin, dass der Begriff „Flüchtling“ sowohl während des Interviews als auch bei Gesprächen mit anderen (fremden) Menschen der Aufnahmegesellschaft bewusst nicht verwendet wird. Ziel dessen ist es laut Jussuf, die Aufmerksamkeit des Gegenübers auf die Persönlichkeit zu lenken und nicht auf das stigmatisierte *Flüchtlingsein*. Dadurch wird auch versucht, Konflikten aus dem Weg zu gehen. Von Engelhardt (2010, S.126f.) ist der Ansicht, dass, wenn eine Beziehung eher distanzierter ist, sich dann die soziale Identität im Vordergrund befindet. Mit der Zunahme an Nähe in einer

Sozialbeziehung tritt immer stärker die persönliche Identität zum Vorschein. Dies stellt den Grund für die Vermeidung des Wortes „Flüchtling“ dar. Das Gegenüber soll sich durch besseres Kennenlernen intensiver mit der persönlichen Identität der stigmatisierten Person beschäftigen, als von Vorurteilen auf Basis des Stigmas geblendet zu werden. Ein paar Interviewpartner erzählen auch, dass sie sich bewusst als Ausländer bezeichnen, da vor allem Menschen aus anderen europäischen Ländern, wie zum Beispiel Ungarn, so bezeichnet werden. Es wird unter den Interviewpartner*innen die Meinung geteilt, dass Menschen aus anderen europäischen Ländern keine so negative Haltung entgegengebracht wird. Durch die Bezeichnung als Ausländer wird versucht, das Stigma „Flüchtling“ zu umgehen und trotzdem eine Rechtfertigung für den Akzent oder auch das Äußere zu haben. Weiters wird versucht, Gespräche über das Herkunftsland zu vermeiden. Ähnliches beschreibt Zalewski (2017, S.60), wenn er von der Abwehr der Kategorie „Flüchtling“ seitens seiner geflüchteten Interviewpartner*innen spricht. Im Gegensatz zu der Studie von Baranik et al. (2018, S.127) wird die Vermeidungsbewältigungsstrategie am häufigsten von den Interviewpartner*innen besprochen, während die Reflexion und Entspannung sowie problemlösende Maßnahmen, die eine Art von Konflikt hervorrufen könnten, selten erwähnt wurden. Allerdings deuten auch frühere Theorien und Forschung in Bezug auf Diskriminierung und Stigmatisierung darauf hin, dass stigmatisierte Menschen häufig Vermeidungsmechanismen anwenden (Major und O'Brien 2005, S.404f.).

7.2.3 Kompensationsversuche durch Anpassung

Goffman (2018 [1967], S.19) zufolge versuchen die betroffenen Individuen ihr Stigma in gewissem Maße zu kompensieren. Dies kann geschehen, indem das stigmatisierte Individuum sich erfolgreich Tätigkeitsbereichen verschreibt, die gewöhnlich jemandem der dieses Stigma trägt, auf Grund von zugeschriebenen Unzulänglichkeiten, verschlossen bleiben. Es wird versucht gegen das Stigma und dessen Zuschreibungen vorzugehen und aufzuzeigen, dass diese angenommen Unzulänglichkeiten nicht stimmen. Dadurch kann es seinen Zustand indirekt versuchen zu korrigieren. Die Verringerung der Anstößigkeit des Stigmas ist auch eine wertvolle Option für stigmatisierte Personen, die akzeptieren, dass ein Stigma auf sie zutrifft, aber ändern möchten, wie das Stigma von anderen wahrgenommen wird. (Meisenbach 2010, S.283). Um dem Stigma entgegenzuwirken, versuchen die geflüchteten Menschen nach Ludwig (2013, S.13) zu zeigen, dass sie es verdient haben im Zufluchtsland zu bleiben und Unterstützungen zu bekommen, sie folgen nach Zalewski (2017, S.69) einem „Integrationsimperativ“. Dies lässt sich in den Interviews mit den geflüchteten Menschen daran erkennen, dass sie es als notwendig erachten, die deutsche Sprache zu lernen, eine Notwendigkeit verspüren, in Österreich einer Erwerbsarbeit nachzugehen

und ein*e gute*r Mitarbeiter*in zu sein. Allerdings kann dies auch darin begründet sein, dass, wie von Goffman (2018 [1967], S. 25) beschrieben, die geflüchteten Menschen die Befürchtung haben, dass kleinere Fehler oder zufällige Fehlleistungen ihrerseits von ‚den Anderen‘ als ein Zeichen für die stigmatisierte Andersartigkeit gesehen werden und sie sich deshalb besonders bemühen.

In Bezug auf die Sprache zeigt sich ein eindeutiger Anpassungsprozess darin, dass manche der Interviewpartner*innen bewusst im Dialekt sprechen. Dadurch zeigen sie den Willen, Teil der Aufnahmegesellschaft und deren Kultur zu werden bzw. dass sie es bereits sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die interviewten geflüchteten Menschen eine konkrete Vorstellung von den sozialen Anforderungen der österreichischen Gesellschaft zu besitzen scheinen. Es lässt sich ein internalisiertes und auch generalisiertes Pflichtbewusstsein erkennen. Es wirkt, als ob sie in Bezug auf die Erwerbsarbeit annehmen, dass sie keine Wahl haben und jede Erwerbsarbeit, die sie in Österreich bekommen, annehmen müssen, da sie sonst nicht den Anforderungen der Gesellschaft entsprechen und sie nicht negativ auffallen möchten. Eigene Vorlieben, Wünsche und Bedürfnisse werden hintangestellt. Sie möchten den Vorurteilen entgegenwirken, indem sie gute Arbeiter*innen sind und sich auch von anderen geflüchteten Menschen abgrenzen, die diese negativen Zuschreibungen erfüllen. Befragte Unternehmer*innen schildern in einer Studie von Flake et al. (2017, S.10) vor allem die Einsatzbereitschaft und Motivation sowie den Lerneifer der angestellten geflüchteten Menschen. Aus den in Kapitel 6.3.3 (S.77) beschriebenen Ergebnissen geht hervor, dass die Interviewpartner*innen Pünktlichkeit, genaues Arbeiten, Hilfsbereitschaft, respektvollen Umgang, Lernwilligkeit und Eifer sowie Ruhe und Problemvermeidung als Eigenschaften eines guten Arbeitnehmers ansehen und diese zu erfüllen versuchen. Indem die interviewten geflüchteten Menschen mittels der Erfüllung dieser Eigenschaften nicht negativ auffallen wollen, sondern eher ein positives Bild von sich produzieren wollen, zeigt sich die Coping-Strategie der Verringerung von Anstößigkeit nach Meisenbach (2010, S.283).

7.2.4 Leugnen und ignorieren/darstellen

Meisenbach (2010, S.283f.) sieht schließlich auch das Leugnen sowie auch das Ignorieren eines Stigmas von seiten der Betroffenen als eine Coping-Strategie. In dieser werden sowohl das öffentliche Verständnis des Stigmas als auch die Anwendbarkeit des Stigmas auf die Person in Frage gestellt, indem das Stigma abgestritten wird. Es kann dazu kommen, dass das stigmatisierte Individuum verneint, dass es eine derartige Stigmatisierung gibt bzw. es eine solche innehat. Meisenbach (2010, S.284) beschreibt des Weiteren auch kompliziertere Formen der Leugnung, die sich auf rhetorische Argumentationstechniken stützen, als logische Leugnung. Während in den

anderen Interviews die geflüchteten Menschen klar von negativen Erfahrungen auf Basis ihres *Flüchtlingseins* sprechen, erwähnen weder Achmed noch Fatima solch konkrete Erlebnisse. Fatima betont am Ende des Interviews sogar, dass ihr nicht bewusst sei, dass geflüchteten Menschen gegenüber negative Zuschreibungen existieren. Sie hat alle Diskriminierungserfahrungen auf das Tragen des Kopftuchs und somit ihre Religion zurückgeführt. Achmed hingegen erzählt von keinerlei Diskriminierungs- oder Ausschlusserfahrungen. Er scheint kein Stigma wahrzunehmen. Dies könnte Goffman (2018 [1967], S.12) zufolge einerseits darin begründet sein, dass Achmed nicht über das Stigma Bescheid weiß oder er nach Meisenbach (2010, S.284) dieses leugnet.

7.2.5 Lösung von Stigmatisierung durch Vertrautheit

Goffman (2018 [1967], S.68) sieht vor allem unpersönliche Kontakte zwischen Fremden einem stereotypisierten Verhalten unterworfen. Allerdings werden diese Zuschreibungen mit dem besseren Kennenlernen und dem Sympathieaufbau der einzelnen Personen minimiert. Indem das Gegenüber die stigmatisierte Person besser versteht und eine realistische Wahrnehmung der persönlichen Qualitäten erfährt, kommt es zu einer schrittweisen Auflösung der Stereotypisierung. Allerdings zeigt sich, dass viele Interviewpartner*innen beim Versuch, Kolleg*innen besser kennenzulernen, gescheitert sind. Die geflüchteten Menschen wurden von sozialen Aktivitäten innerhalb des Kollegiums ausgeschlossen und Einladungen für gemeinsame Aktivitäten wurden auch ausgeschlagen. Es scheint, als ob die Stigmatisierung das bessere Kennenlernen stark erschwere, wodurch sie auch nicht, wie von Goffman (2018 [1967], S.68) beschrieben, minimiert werden kann.

Ludwig (2013, S.15) sieht die Verantwortung auch in der Wissenschaft, bei politischen Entscheidungsträger*innen und auch NGO's, das Ausmaß des Stigmas „Flüchtling“ zu schmälern. Die Verwendung von Zuschreibungen zur Beschreibung von Zwangsmigrant*innen oder Programmen für sie sollen von diesen Parteien vorsichtig benutzt werden. Des Weiteren soll "Flüchtling" als ein temporärer Visastatus und nicht als feste Identität verstanden werden. Es ist wichtig anzuerkennen, dass „Flüchtlinge“ traumatische Erlebnisse hatten, aber die Bezeichnung als "Flüchtling" ist nur ein Aspekt ihrer Identität und sollte nicht das einzige Etikett sein, mit dem sie definiert werden. Ludwig (2013, S.15) ist auch der Ansicht, dass es von Vorteil wäre, wenn die geflüchteten Menschen selbst sensibler für die Dualität des Begriffs "Flüchtling" werden würden, da dieser vorteilhaft, aber auch belastend sein kann.

7.3 Teil der Gesellschaft sein

Asylwerber*innen erfahren laut Täubig (2009, S.56) aufgrund von gesetzlichen Regelungen eine Art strukturelle und auch kulturelle Desintegration. So stellen das Arbeitsverbot und Gemeinschaftsunterkünfte eine Hinderung des Zugangs zu „integrationsermöglichenden Gelegenheitsstrukturen“ (Täubig 2009, S.56) dar. Der Begriff der *organisierten Desintegration* von Täubig (2009) schafft Parallelen zwischen dem Aspekt der Integration von Migrationstheorien und dem *Ausgeschlossen-Sein* im Konzept der totalen Institution von Goffman (1961). Laut Täubig (2009, S.57) können dadurch Integrationsdimensionen direkt auf *totale Institutionen* angewendet werden. Zum Beispiel gehen gesellschaftliche Positionen und bestimmte Rechte mit dem Eintritt in die Institution verloren und der Kontakt zur Außenwelt stellt ein Privileg dar. Dieser Ausschluss von der Aufnahmegesellschaft während des Wartens auf einen Asylbescheid wurde auch von den Interviewpartner*innen wahrgenommen. Die Zeit in einer Flüchtlingsunterkunft wurde als ein Abwarten empfunden und geschah nicht auf freiwilliger Basis. Mohammad fühlte sich zum Beispiel durch die fehlende Möglichkeit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, nutzlos und ungesund. Erwerbsarbeit hat für Menschen eine zentrale Bedeutung, wenn es zu Anerkennungsprozessen und der Teilhabe an der Gesellschaft kommt. Durch Arbeitslosigkeit kann es bei Menschen zu einem Gefühl der Nutzlosigkeit kommen und dem Gefühl krank zu sein (Jahoda 1984). Alle Interviewpartner*innen erzählten, in dieser Zeit einen innerlichen Drang arbeiten zu wollen, verspürt zu haben. Die befragten geflüchteten Menschen sehen in der Erwerbstätigkeit die Möglichkeit, ein Teil der Aufnahmegesellschaft zu werden. Auch die von Bauder und Jackson (2013, S.374) interviewten geflüchteten Menschen teilen die Ansicht, dass die Erwerbstätigkeit ihre Teilnahme an der Gesellschaft erleichtert. Auf diese Weise stellt Erwerbsarbeit einen wichtigen Bestandteil für die soziale Eingliederung der geflüchteten Personen dar (Brück-Klingberg et al., 2010, S.268). Viele geflüchtete Menschen sehen demnach in einer stabilen (Selbst-)Beschäftigung die Chance, ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu werden (Scheibelhofer 2019, S.298).

In den Interviews lässt sich neben diesem intrinsischen Drang, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, auch ein extrinsischer erkennen. Die geflüchteten Menschen scheinen eine gewisse Pflicht zu verspüren, eine Erwerbsarbeit in Österreich zu haben. In dem Gespräch mit Fatima scheint es, als ob die Arbeitsbewilligung einen Erfolg darstelle und sie dadurch etwas zur Gesellschaft beitragen könne. In den Interviews wird darauf hingewiesen, dass alles versucht wurde, um Arbeit zu finden. Es wird erläutert, dass sie nicht wählerisch sind bei der Art der Erwerbsarbeit, sondern dass sie einfach arbeiten wollen. Jussuf scheint zwischen seinem Pflichtgefühl, schnell einer Erwerbsarbeit nachzugehen und dem Wunsch, eine erfüllende Erwerbsarbeit zu vollbringen, hin- und hergerissen

zu sein. Auch in dem Gespräch mit Alia zeigt sich klar die Pflicht, einer Erwerbsarbeit in Österreich nachgehen zu müssen. Sie geht davon aus, dass dies von ihr erwartet wird. Obwohl Alia ihr Beruf nicht so gut gefällt und sie auf Grund der Tätigkeit als Reinigungskraft unter Rückenschmerzen leidet, erachtet sie es als notwendig, dieser nachzugehen. Die Interviewpartner*innen scheinen sich von anderen geflüchteten Menschen, die dem Stigma zugeschriebenen Eigenschaften erfüllen und zum Beispiel als „Sozialschmarotzer*innen“ gelten, abgrenzen zu wollen. Sie möchten ein aktiver und wertvoller Teil der österreichischen Gesellschaft sein und versuchen dies durch gute Arbeitsleistungen zu erreichen. Die interviewten geflüchteten Menschen scheinen ein die Wertvorstellungen der österreichischen Gesellschaft zu kennen und auch zu wissen, dass Arbeit in einem engen Zusammenhang mit der Anerkennung in der Gesellschaft steht. Bauder und Jackson (2013, S.374) fanden in ihrer Studie heraus, dass geflüchtete Menschen das Gefühl empfinden, durch die Erwerbsarbeit dem Zufluchtsland etwas zurückgeben zu können. Dies geschieht sowohl durch die symbolische Geste der Entschädigung als auch durch den konkreten Akt der Zahlung von Steuern. Auch in den Interviews dieser Masterarbeit könnte diese Dankbarkeit dem Aufnahmeland gegenüber eine zentrale Rolle für ein daraus resultierendes Pflichtgefühl, etwas zurückzugeben, spielen. Auch Berg et al. (2019, S.292) haben in ihrer Studie festgestellt, dass wiederholt die Dankbarkeit gegenüber der Aufnahmegesellschaft geäußert wird.

Im Folgenden werden einzelne Bedeutungen der Erwerbsarbeit für geflüchtete Menschen diskutiert.

7.3.1 Soziale Teilhabe an der Aufnahmegesellschaft

In den Interviews zeigt sich, dass viele der geflüchteten Menschen auf der Suche nach sozialem Austausch sind. Mehrere Interviewpartner*innen beschreiben, dass sie in Österreich noch nicht viele Freunde gefunden haben. Die Erwerbsarbeit wird als eine Möglichkeit gesehen, mit Menschen aus der Aufnahmegesellschaft in regelmäßigen Austausch zu treten. Vor allem die Arbeitskolleg*innen scheinen für viele der Interviewpartner*innen eine wichtige Rolle zu spielen. Die Personen wollen soziale Kontakte in der Erwerbsarbeit erleben und sich austauschen. Laut Flecker (2017, S.29) stellt Erwerbsarbeit in der Regel eine Art der Vergesellschaftung dar, indem mehrere Menschen zusammenwirken und in eine Beziehung zueinander treten. Durch die Erwerbsarbeit können die geflüchteten Menschen laut Bauder und Jackson (2013, S.374) in Kontakt mit Menschen aus dem Zufluchtsort kommen und soziale Beziehungen aufbauen, wodurch ein Zugehörigkeitsgefühl entstehen kann.

7.3.2 Sinn und Struktur stiftende Bedeutung von Erwerbsarbeit

Des Weiteren zeigt sich in den Ergebnissen dieser Masterarbeit, dass Erwerbsarbeit für alle Interviewpartner*innen eine große Bedeutung hat, da sie „tätig sein“ (Flecker 2017, S.29) wollen. Sie wollen ihren Teil in der Gesellschaft beitragen und unabhängig sein. Ziel ist es, von den meisten als wertvolles Mitglied der Gesellschaft gesehen zu werden, das es „verdient“ hat in Österreich zu sein und einen positiven Asylbescheid zu bekommen. Durch die Erwerbsarbeit kommt es aber auch auf persönlicher Ebene zu einer Strukturierung des Alltags. Im Gegensatz zu der Zeit des Abwartens und der Ungewissheit in der Flüchtlingsunterkunft beschreiben die Interviewpartner*innen durch das Nachgehen einer Erwerbsarbeit eine Aufgabe zu haben und einen Grund, um jeden Tag aufzustehen und das Haus zu verlassen. Die Erwerbsarbeit scheint für die geflüchteten Menschen sowohl sinnstiftend als auch den Alltag ordnend zu wirken. So beschreibt zum Beispiel Achmed, dass er es als positiv empfindet genau zu wissen, wie viele Stunden er wann arbeiten muss und seine Freizeit daran angepasst planen kann. Durch die Erwerbsarbeit gewinnt die Freizeit an Bedeutung und wird zu etwas Besonderem. Hingegen beschreiben die geflüchteten Menschen, dass sie während des Wartens auf den Asylbescheid sich faul gefühlt haben und nicht wussten, was sie den ganzen Tag machen sollen. Bereits Jahoda (1984, S.12) hat festgestellt, dass mit der Erwerbsarbeit das Erfahren von einer festgelegten Zeitstruktur einhergeht. Es kommt durch die Erwerbsarbeit zu einer Veränderung des Erlebens von Zeit, da es eine klare Unterteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit gibt. Um erfolgreich einer Erwerbsarbeit nachzugehen, ist der Mensch dazu angehalten, einen strukturierten Tagesablauf zu entwickeln. Jahoda (1995, S.11) sieht in Erwerbsarbeit die Voraussetzung für Freizeit, da diese als Gegenpart fungiert. Die Freizeit wird erst dann als etwas besonders Reizvolles empfunden, wenn sie knapp ist. Auch Jussuf beschreibt, dass die Erwerbsarbeit eine strukturierende Wirkung für ihn hat. Diese strukturierende Wirkung stellt für ihn einen Motivationsfaktor dar, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.

Boese et al. (2020, S.10) sehen das Nachgehen einer Erwerbsarbeit zusätzlich durch den Wunsch nach persönlicher und beruflicher Entwicklung beeinflusst. Durch sie kommt es zu einer Verbindung der Wertschätzung von intrinsischen Belohnungen mit einer eher instrumentellen Perspektive. Durch die Erwerbsarbeit können Menschen des Weiteren eine Wirkung in der Welt erzielen, eigene Vorstellungen verwirklichen und ihren Selbstwert bestätigt bekommen (Flecker 2017, S.29)

7.3.3 Finanzielle Selbstständigkeit

Einer der offensichtlichen Gründe, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, ist es, selbst Geld zu verdienen und somit ein gewisses Maß von Unabhängigkeit zu generieren. Bauder und Jackson (2013, S.374) haben in ihrer Studie festgestellt, dass für die befragten geflüchteten Menschen die finanzielle Notwendigkeit das Hauptmotiv, einer Erwerbsarbeit nachgehen zu wollen, darstellt. Auch die Interviewpartner*innen für diese Masterarbeit erachten den finanziellen Aspekt von Erwerbsarbeit als wichtig. Vor allem die befragten Eltern, Alia und Fatima, sehen durch die Versorgungspflicht ihren Kindern gegenüber eine Notwendigkeit zu arbeiten. Zusätzlich wollen sie ein gutes Vorbild sein. Aber auch für die anderen Interviewpartner ist es wichtig, das Geld nicht mehr vom Staat zu bekommen. Dadurch wollen sie einerseits zeigen, dass sie es auch selber schaffen und unabhängig sind, andererseits erzählt Mohammad, dass das Geld vom Staat nicht ausreicht. Mehrere Interviewpartner betonen, dass sie aus ihrem Herkunftsland gewohnt sind selbst Geld zu verdienen und dadurch eine gewisse Selbstständigkeit in ihrem Leben haben.

7.3.4 Sprache lernen und Kultur kennenlernen

Uçan (2019, S.116f.) zufolge wird im aktuellen bildungs- und auch integrationspolitischen Diskurs dem Leitgedanken gefolgt, dass die Sprache einen Schlüssel für die gesellschaftliche Teilhabe der geflüchteten Menschen darstellt. Bauder und Jackson (2013, S.374) haben festgestellt, dass sich durch die Erwerbsarbeit Sprachkenntnisse verbessern. Laut Brück-Klingberg et al. (2010, S.268) kann durch die Erwerbsarbeit nicht nur der Lebensunterhalt gesichert, sondern auch der Zugang zu sozialen und kulturellen Bereichen der Aufnahmegesellschaft geschaffen werden. Achmed sieht in seiner Erwerbsarbeit die Möglichkeit, das neue Land besser kennenzulernen. Er ist der Meinung, dass er sowohl die deutsche Sprache als auch die Kultur und Art der österreichischen Bevölkerung dadurch besser versteht. Des Weiteren lernt er das System der Erwerbsarbeit in Österreich und wie dieses funktioniert kennen. Dieses Wirken von Erwerbsarbeit auf geflüchtete Menschen ist ein zentraler Aspekt, da Sprache laut Fritsche (2016, S.182) besonders wichtig ist für die Teilhabe an der österreichischen Gesellschaft. Außerdem wird es auch als eine Erwartung der Aufnahmegesellschaft gegenüber den geflüchteten Menschen diskutiert. Somit werden Deutschkenntnisse zu einem wichtigen kulturellen Kapitel. Mit einer Zunahme der Sprachkenntnisse kann zusätzlich auch die Handlungsmacht der geflüchteten Menschen vergrößert werden, indem sie ihr Umfeld besser verstehen und daran aktiv teilhaben können. Sprache stellt allerdings Uçan (2019, S.117f.) folgend kein neutrales Mittel zur Kommunikation

dar, da sie mitwirkt bei gesellschaftlicher An- und Aberkennung. Diese sind allerdings stetig von sozialen, rechtlichen, politischen wie auch kulturellen Bedingungen beeinflusst.

8 Fazit

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit geflüchteten Menschen in Erwerbsarbeit. Der Fokus liegt auf Österreich und sechs geflüchtete Personen wurden interviewt. Das Forschungsvorgehen folgte einem zyklischen Forschungsprozess innerhalb der interpretativen Sozialforschung. Es wurde aufgezeigt, dass Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle für geflüchtete Menschen spielt und diese von einer Stigmatisierung als „Flüchtling“ beeinflusst wird. Diese Stigmatisierung in der Erwerbsarbeit erfahren die befragten Personen durch negative Zuschreibungen von Seiten der Kolleg*innen und Vorgesetzten, die von den meisten Interviewpartner*innen auf ihr *Flüchtlingsein* zurückgeführt werden. Daraus ergeben sich eindeutige Diskriminierungserfahrungen, die sehr prägend sind. Die geflüchteten Menschen nehmen eine gewisse Ohnmacht wahr, etwas an diesen Handlungen „der Anderen“ zu verändern und versuchen diese sogar zu legitimieren. Als Reaktion auf die Stigmatisierung lassen sich klare Handlungsstrukturen erkennen. Die Motivation, in Österreich einer Erwerbsarbeit nachzugehen, resultiert bei den Interviewpartner*innen daraus, dass sie ein vollwertiger Teil der österreichischen Gesellschaft sein wollen. Den geflüchteten Menschen scheint klar zu sein, dass Erwerbsarbeit eine Möglichkeit darstellt, mit Menschen der Aufnahmegesellschaft in Kontakt zu treten, die deutsche Sprache zu erlernen, die Kultur besser zu verstehen sowie finanziell unabhängig vom Staat zu sein. All diese zugeschriebenen Eigenschaften von Erwerbsarbeit fördern die Teilhabe an der Gesellschaft. Zusätzlich erfahren die geflüchteten Menschen dadurch eine sinnstiftende und strukturierende Tätigkeit. In den Interviews zeigt sich, dass die geflüchteten Menschen versuchen, ein*e gute*r Mitarbeiter*in zu sein und somit gegen die Vorurteile anzukämpfen.

In dieser Masterarbeit zeigt sich demnach, dass Erwerbsarbeit eine wichtige Bedeutung einnimmt, um als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft gesehen zu werden und sich selbst auch als ein solches wahrzunehmen.

8.1 Limitationen dieser Masterarbeit

Die größte Einschränkung dieser Masterarbeit besteht in der Auswahl der Stichprobe. Da es sich um eine Einzelstudie handelt und die Zeit begrenzt war, konnten nur sieben Interviews durchgeführt werden. Demnach zielt diese Arbeit nicht darauf ab, alle geflüchteten Menschen in

Österreich in Erwerbsarbeit zu repräsentieren. Daraus folgt, dass diese Studie nur einen Ausschnitt des Gesamtbildes liefern kann.

Sowohl in der Interviewführung als auch in deren Auswertung zeigte sich eine Einschränkung durch Sprache. Indem die Interviews nicht in der Muttersprache der geflüchteten Menschen geführt wurden, könnten sich daraus inhaltliche Unschärfen ergeben. Allerdings muss hierbei betont werden, dass bei der Interpretation und auch bei der Interviewführung darauf geachtet wurde, Unklarheiten entgegenzuwirken und diese, wenn sie auftraten, intensiv zu reflektieren.

Außerdem stellte der Ausbruch von COVID-19 eine Herausforderung für die Durchführung der Interviews statt. Da vermieden werden sollte, Interviews online machen zu müssen, wurden Termine auf den Sommer 2020 verschoben. Die persönliche Interviewsituation war in Anbetracht der Thematik und der Zielgruppe meines Erachtens maßgeblich, da dadurch besser Vertrauen aufgebaut werden konnte und eine gewisse Lockerheit entstanden ist. Die Feinstrukturanalyse hat hingegen online stattgefunden. Hierbei ließ sich erkennen, dass für eine gewisse Zeit fokussiert gearbeitet wurde, jedoch die Konzentration nach zwei bis drei Stunden stark abnahm. Demnach fanden keine Online-Analysetermine, die länger als drei Stunden dauerten, statt.

Trotz der Einschränkungen dieser Masterarbeit wurde versucht, Mechanismen der Stigmatisierung „Flüchtling“ umzukehren, indem die geflüchteten Menschen in die Lage versetzt wurden, ihre eigenen Gefühle und Meinungen bezüglich moralischer, mentaler und physischer Schäden, die ihnen in der Erwerbsarbeit durch die Zuschreibung "Flüchtling" zugefügt wurden, auszudrücken.

8.2 Ausblick

An Perspektiven für weiterführende Forschung mangelt es bei dieser Thematik nicht, da diese äußerst vielseitig ist und eine Vielzahl an Themen angesprochen werden, die in sich Komplexität darstellen.

In dieser Masterarbeit wurde aufgezeigt, dass es noch wenig Forschung in Bezug auf geflüchtete Menschen, die sich bereits in einer Erwerbsarbeit befinden, gibt. Des Weiteren hat sich gezeigt, dass häufig über und nicht mit den betroffenen Menschen gesprochen wird. Auch wenn sprachliche Barrieren ein Hindernis darstellen, so möchte ich hier noch einmal betonen, dass es sehr wichtig ist, in der Forschung die geflüchteten Menschen selbst zu Wort kommen zu lassen. Da ein Resultat dieser Masterarbeit darin besteht, dass die Menschen in der Erwerbsarbeit mit negativen Zuschreibungen und Herausforderungen konfrontiert werden, besteht ein weiteres Forschungsinteresse darin, sich näher mit diesen zu beschäftigen.

Des Weiteren könnte diese Masterarbeit erweitert werden, indem die Vielfalt des Samples vergrößert wird. Somit sollten sowohl Interviews mit Vätern als auch mit Frauen, die keine Kinder haben, geführt werden. Auch die Branchen, in denen geflüchtete Menschen arbeiten, sollten in den Interviewsamples erweitert werden. Vor allem Geschlechterunterschiede würden in dieser Thematik ein höchst interessantes Forschungsinteresse ergeben. Allerdings stellt der Zugang zu geflüchteten Frauen, die sich bereits in einer Erwerbsarbeit befinden, eine Herausforderung dar. Ebenso kann eine stärkere Beachtung des Herkunftslandes eine interessante Erweiterung des Samples darstellen. In einer weiterführenden Studie könnte sich zudem mit geflüchteten Menschen beschäftigt werden, die in Österreich eine Erwerbsarbeit ausüben, die sie bereits in ihrem Herkunftsland innehatten oder eine Ausbildung dahingehend gemacht haben. Dadurch kann untersucht werden, ob sich aufgrund der Übereinstimmung der Erwerbsarbeit mit der Qualifikation Unterschiede zwischen der Wahrnehmung von Stigmatisierung ergeben.

Es ist zu betonen, dass geflüchtete Menschen eine heterogene Gruppe darstellen. Sie unterscheiden sich in ihrer Kultur, ihrer Sprache, ihren Ansichten, etc. Dies sollte in zukünftigen Forschungsvorhaben stets bedacht und reflektiert werden.

Literaturverzeichnis

- Ackerer, Arnold. 2004. *Beurteilung der österreichischen Drittstaatenklausel unter völkerrechtlichen Gesichtspunkten*. München: GRIN Verlag.
- Allsopp, Jennifer, Nando Sigona und Jenny Phillimore. 2014. *Poverty among Refugees and Asylum Seekers in the UK: An Evidence and Policy Review*. Iris Working Paper Series Nr. 1, <https://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/social-policy/iris/2014/working-paper-series/IRiS-WP-1-2014.pdf> (zugegriffen am 15.02.2021).
- Ammer, Margit. 2011. *Access to Wage-Earning Employment by Third-Country Nationals in Need of Protection in Austria: Conformity with Human and Fundamental Rights Standards?* Dissertation, Universität Wien.
- Ammer, Margit. o.J. Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende aus menschenrechtlicher Perspektive. In *Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende*. Schriftenreihe des BIM zu den Forderungen des Refugee Protest Camp. Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte. http://bim.lbg.ac.at/sites/files/bim/1%20Zugang%20zum%20Arbeitsmarkt_1.pdf (zugegriffen am 17.06.2020).
- Angela Gissi. 2019. What Does the Term Refugee Mean to You? Perspectives from Syrian Refugee Women in Lebanon, *Journal of Refugee Studies* 32(4): 539–561.
- Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen. 1976. *Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen, Kommunikative Sozialforschung*, München.
- Arendt, Hannah. 2016 [1943]. *Wir Flüchtlinge*. Mit einem Essay von Thomas Meyer. Berlin: Rotbuch Verlag.
- Asylkoordination. 2018. *Grundversorgung*. Infoblatt der Asylkoordination Österreich. Nr.2. https://www.asyl.at/files/141/02-asylkoordinaten_1_2019_web_neu2.pdf (zugegriffen am 15.02.2021).
- Ataç, Ilker, Miriam Lageder, Sieglinde Rosenberger, Birgit Sauer. 2009. *Welche Gegenwart, welche Zukunft? Keine/eine/doppelte Integration? Eine qualitative Paneluntersuchung zum Verlauf von Einstellungen und Erwartungen in Bezug auf Familie, Bildung und Beruf bei Wiener Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund*, <http://homepage.univie.ac.at/ilker.atac/LAF.pdf> (zugegriffen am 15.02.2021).
- Bade, Klaus J. 2015. Zur Karriere und Funktion abschätziger Begriffe in der deutschen Asylpolitik. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 65(25): 3–8.

- Bahrdt, Hans Paul. 1983. Arbeit als Inhalt des Lebens. In *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg*. Hrsg. Joachim Matthes, 120–137. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Bakker, Linda, Jaco Dagevos und Godfried Engbersen. 2016. Explaining the refugee gap: A longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43: 1775–1791.
- Baranik, Lisa E., Carrie S. Hurst und Lillian T. Eby. 2018. The stigma of being a refugee. A mixed-method study of refugees' experiences of vocational stress. *Journal of Vocational Behavior* 105: 116–130.
- Bauder, Harald und Samantha Jackson. 2013. Neither Temporary, Nor Permanent: The Precarious Employment Experiences of Refugee Claimants in Canada. *Journal of Refugee Studies* 27(3): 360–381.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth. 2003. Interkulturelle Missverständnisse in der Migrationsforschung. *Leviathan* 31: 72–91.
- Beck, Ulrich. 2005. *The Brave New World of Work*. Oxford: John Wiley & Sons.
- Berg Jana, Michael Grüttner und Stefanie Schröder. 2019. Entwicklung und Anwendung eines Sensibilisierungskonzeptes für qualitative Interviews mit Geflüchteten – Erfahrungen im Projekt WeGe. In *Fluchtmigrationsforschung im Aufbruch*. Hrsg. Birgit Behrensen und Manuela Westphal, 275–300. Wiesbaden: Springer VS.
- Berger, Peter L. und Thomas Luckmann. 1969. *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bloch, Alice. 2008. Refugees in the UK Labour Market: The Conflict between Economic Integration and Policy-Led Labour Market Restriction. *Journal of Social Policy* 37(1): 21–36.
- Boese, Martina, John van Kooy und Dina Bowman. 2020. Now I'm just like anyone else in the community: Work, welfare, and community expectations of refugees in Australia. *Journal of Refugee Studies* 00(0).
- Bogner, Artur und Gabriele Rosenthal. 2014. The “Untold” Stories of Outsiders and Their Significance for the Analysis of (Post-) Conflict Figurations. Interviews with Victims of Collective Violence in Northern Uganda (West Nile). *Forum Qualitative Sozialforschung*

15(3). <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2138> (zugegriffen am 15.02.2021).

- Bourdieu, Pierre. 1979. *Entwurf einer Theorie der Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 1987. *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brück-Klingberg, Andrea, Carola Burkert, Andreas Damelang, Axel Deeke, Anette Haas, Holger Seibert und Rüdiger Wapler. 2010. Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Integration von Migranten in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt. In *Integration von Zuwanderern. Erfahrungen, Konzepte, Perspektiven*. Hrsg. Stefan, Luft und Peter Schimany, 243–273. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Bruckner, Johanna. 2016. Sprache in der Flüchtlingsdebatte. „Aktuell spielen alle Parteien der AfD in die Hände“. Interview mit Elisabeth Wehling in der Süddeutschen Zeitung. <https://www.sueddeutsche.de/kultur/sprache-in-der-fluechtlingsdebatte-das-wort-fluechtling-richtet-schaden-an-1.2864820> (zugegriffen am 17.06.2020).
- Brüggemann, Beate und Rainer Riehle. 1998. Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik im Betrieb. In *Rassismus und Diskriminierung im Betrieb*. Hrsg. Gazi Çaglar und Peyman Javaher-Haghighi, 46–68. Hamburg: VSA Verlag.
- Buber-Ennsner, Isabella, Judith Kohlenberger, Bernhard Rengs, Zakarya Al Zalak, Anne Goujon, Erich Striessnig, Michaela Potančoková, Richard Gisser, Maria Rita Testa und Wolfgang Lutz. 2016. Human Capital, Values, and Attitudes of Persons Seeking Refugee in Austria in 2015. *PLoS ONE* 11 (9): 1–29.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. 2016. *Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (zugegriffen am 18.02.2021).
- Bundesministerium für Inneres. 2016. *Asylstatistik 2015*. Wien. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl_Jahresstatistik_2015.pdf (zugegriffen am 18.02.2021).
- Bundesministerium für Inneres. 2018. *Asylstatistik 2017*. Wien. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2017.pdf (zugegriffen am 15.02.2021).

- Bundesministerium für Inneres. 2020. *Asylstatistik 2019*. Wien.
https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2019.pdf
 (zugegriffen am 06.02.2021).
- Bundesministerium für Inneres. *Begriffsbestimmungen*. Wien.
https://www.bmi.gv.at/301/Allgemeines/Begriffsbestimmungen/start.aspx#be_08
 (zugegriffen am 15.02.2021).
- Caritas Linz. 2008. *RIKO, Regionale Integration von Konventionsflüchtlingen*, B 3 – 7/2007, Projektabschlussbericht, finanziert vom European Refugee Fund, BMI und Land OÖ. Linz.
- Codell, Jonathan D., Robert D. Hill, Dan J. Woltz und Paul A. Gore. 2011. Predicting meaningful employment for refugees. The influence of personal characteristics and developmental factors on employment status and hourly wages. *International Journal for the Advancement of Counselling* 33: 216–224.
- Colic-Peisker, Val und Farida Fozdar. 2006. Employment niches for recent refugees: Segmented labour market in twenty-first century Australia. *Journal of Refugee Studies* 19: 203–229.
- Colic-Peisker, Val und Farida Tilbury. 2007. *Refugees and Employment: The Effect of Visible Difference on Discrimination*. Projektabschlussbericht. Perth: Murdoch University, Center for social and community research.
- Dahlvik, Julia. 2018. *Inside Asylum Bureaucracy. Organizing Refugee Status Determination in Austria*. Berlin: Springer Verlag.
- De Jong, Sara. 2017. Refugees at Work. In *Migration und die Macht der Forschung. Kritische Wissenschaft in der Migrationsgesellschaft*. Hrsg. Lena Karasz, 247–262. Wien: ÖGB Verlag.
- Duden. 2000. *Das große Fremdwörterbuch. Herkunft und Bedeutung der Fremdwörter. Mit »umgekehrtem« Wörterbuch: deutsches Wort – Fremdwort*. 2. Auflage. Mannheim u.a.: Dudenverlag.
- Duden. 2013. *Sprachratgeber. Das Suffix –ling*.
<http://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/das-suffix-ling> (zugegriffen am: 17.06.2020)
- ECRE – European Council on Refugees and Exiles. 2013. *Not there yet: an NGO perspective on challenges to a fair and effective common European asylum system*.

http://www.asylumineurope.org/sites/default/files/shadow-reports/not_there_yet_02102013.pdf (zugegriffen am: 08.09.2016).

- Eggenhofer-Rehart, Petra M., Markus Latzke, Katharina Pernkopf, Dominik Zellhofer, Wolfgang Mayerhofer und Johannes Steyrer. 2018. Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria. *Journal of Vocational Behavior* 105: 31–45.
- Elisabeth Scheibelhofer. 2019. Conceptualising the social positioning of refugees reflections on socio institutional contexts and agency with a focus on work, *Identities* 26(3): 289–304.
- Ellis, B. Heidi, Kate Murray und Colleen Barrett. 2014. Understanding the mental health of refugees. Trauma, stress, and the cultural context. In *The Massachusetts General Hospital textbook on diversity and cultural sensitivity in mental health*. Hrsg. Parekh Ranna, 165–187. New York: Springer.
- Ellis, B. Heidi, Murray Kia-Keating, Siraad A. Yusuf, Alisa Lincoln und Abdirahman Nur. 2007. Ethical Research in Refugee Communities and the Use of Community Participatory Methods. *Transcultural Psychiatry* 44(3): 459–481.
- Enzenhofer, Edith und Katharina Resch. 2011. Übersetzungsprozesse und deren Qualitätssicherung in der qualitativen Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung* 12(2), Artikel 10.
- Erel, Umut. 2010. Migrating cultural capital. Bourdieu in migration studies. *Sociology* 44: 642–660.
- Expertenrat für Integration. 2017. *Integrationsbericht 2017. Flüchtlingsintegration bilanzieren – Regelintegration wieder thematisieren*. Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres.
https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Integrationsbericht_2017/Integrationsbericht_2017.pdf (zugegriffen am 17.06.2020).
- Expertenrat für Integration. 2019. *Integrationsbericht 2019. Integration in Österreich – Zahlen, Entwicklungen, Schwerpunkte*. Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres.
https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Integrationsbericht_2019/Integrationsbericht_2019.pdf (zugegriffen am 15.02.2021).
- Fasani, Francesco, Tommaso Frattini und Luigi Minale. 2018. *(The Struggle For) Refugee Integration into the Labour Market*. Bonn: Evidence from Europe IZA.

- Fischer, Birgit, Carla Küffner, David Miksits, Kristina Sam und Antonia Seilner. 2010. Abgeschottete Unterbringung. Die Bundesbetreuung im Zulassungsverfahren. In *Asylpolitik in Österreich. Unterbringung im Fokus*, Hrsg. Sieglinde Rosenberger, 105–124. Wien: Facultas Verlag.
- Flake, Regina, Svenja Jambo, Sarah Pierenkemper, Beate Placke und Dirk Werner. 2017. *Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen. Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
- Flecker, Jörg. 2017. *Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung*. Wien: facultas.
- Fleischer, Wolfgang und Irmhild Barz. 2012. *Wortbildung der deutschen Gegenwartssprache*. 4. Auflage. Berlin/Boston: de Gruyter.
- Flick, Uwe. 1991. Stationen des qualitativen Forschungsprozesses. In *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. Hrsg. Uwe Flick, Ernst von Kardorff, Heiner Keupp, Lutz von Rosenstiel und Stephan Wolff, 147–173. München: Psychologie Verlags Union.
- Frenz, Walter Hrsg. 2009. *Handbuch Europarecht. Europäische Grundrechte Bd. 4*. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Fritsche, Andrea. 2016. Kultur(en) und Sprache(n) der Asylwirklichkeit – Herausforderungen empirischer Forschung im Kontext von Unsicherheit, Verrechtlichung, Interkulturalität und Mehrsprachigkeit. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 41: 165–190.
- Froschauer, Ulrike und Manfred Lueger. 2003. *Das qualitative Interview: zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Froschauer, Ulrike und Manfred Lueger. 2009. *Interpretative Sozialforschung. Der Prozess*. Wien: Facultas.
- Gächter, August, Stadler, Bettina. 2007. *Qualifizierung, Dequalifizierung und berufliche Weiterbildung in Österreich 2001 und 2005*, Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr.3. <http://goo.gl/dlk1E1> (zugegriffen am 15.02.2021).
- Geertz, Clifford. 1983. *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Geis, Wido und Anja Katrin Orth. 2016. *Flüchtlinge regional besser verteilen Ausgangslage und Ansatzpunkte für einen neuen Verteilungsmechanismus*. Gutachtung für die Robert Bosch Stiftung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

- Gericke, Dina, Anne Burmeister, Jil Löwe, Jürgen Deller, Jürgen und Leena Pundt. 2018. How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior* 105: 46–61.
- Gesellschaft für deutsche Sprache. 2016. *Wort des Jahres*. <http://gfds.de/aktionen/wort-des-jahres/> (zugegriffen am: 17.06.20)
- Gillmeister, Helmut, Hermann Kurthen und Jürgen Fijalkowski. 1989. *Ausländerbeschäftigung in der Krise? Die Beschäftigungschancen und -risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie*, Berlin: edition sigma.
- Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm. 1998 [1967]. *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.
- Glaser, Barney G. und Anselm L. Strauss. 1974 [1967]. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. 6. Auflage. Chicago: Aldine Publishing.
- Goffman, Erving. 2006. Selections from Stigma. In *The Disability Studies Reader*. 2. Ausgabe. Hrsg. Lennard J. Davis, 131–140. New York/London: Routledge.
- Goffman, Erving. 2018 [1967]. *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. 24. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gupte, Jaideep und Lyla Mehta. 2007. Disjunctures in Labelling Refugees and Oustees. In *The Power of Labelling: How People are Categorized and Why It Matters*. Hrsg. Joy Moncrieffe und Rosalind Eyben, 64–79. London: Routledge.
- Haines, David W. und Karen E. Rosenblum. 2010. Perfectly American: Constructing the Refugee Experience. *Journal of Ethnic & Migration Studies* 36(3): 391–406.
- Haug, Sonja, Susanne Lochner und Dominik Huber. 2017. Methodische Herausforderungen bei der quantitativen und qualitativen Datenerhebung bei Geflüchteten. Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe „Geflüchtete als Herausforderung für die empirische Sozialforschung“. In *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016*, Stephan Lessenich, 1–11.
- Hemmerling, Ulrike. 2003. Von der Schwierigkeit mit dem Begriff „Flüchtling“ zu operieren. In *Verwaltet, entrechtet, abgestempelt- wo bleiben die Menschen? Einblicke in das Leben von Flüchtlingen*, Hrsg. Projektutorien „Lebenswirklichkeiten von Flüchtlingen in Berlin“/ „Behörden und Migration“, 9–16. FU Berlin.

- Hodson, Randy und Teresa A. Sullivan. 2002. *The Social Organization of Work*. 3. Ausgabe. New York: Wadsworth.
- Hoffmann-Riem, Christa. 1994. *Elementare Phänomene der Lebenssituation: Ausschnitte aus einem Jahrzehnt soziologischen Arbeitens*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Honer, Anne. 1993. *Lebensweltliche Ethnographie. Ein explorativ-interpretativer Forschungsansatz am Beispiel von Heimwerker-Wissen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Horn, Eva. 2002. Der Flüchtling. In *Grenzverletzer. Von Schmugglern, Spionen und anderen subversiven Gestalten*. Hrsg. Eva Horn, Stefan Kaufmann und Ulrich Bröckling, 23–40. Berlin: Kulturverlag Kadmos.
- Inheteven, Katharina. 2012. Translation challenges: Qualitative interviewing in a multi-lingual field. *Qualitative Sociology Review* 8, 28–45. http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/Volume22/QSR_8_2_Inheteven.pdf (zugegriffen am 15.02.2021).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 2016. *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Überblick und erste Ergebnisse*. IAB-Forschungsbericht 14.
- Jacobsen, Karen und Loren B. Landau. 2003. The Dual Imperative in Refugee Research: Some Methodological and Ethical Considerations in Social Science Research on Forced Migration. *Disasters* 27(3): 185–206.
- Jahoda, Marie. 1984. Braucht der Mensch Arbeit? In *Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*, Hrsg. Frank Niess. Köln: Bund-Verlag.
- Jahoda, Marie. 1995. *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Reprint. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Jöris, Lisa. 2015. *Wider den Begriff „Flüchtling“*. Zu den Hintergründen eines scheinbar neutralen Begriffes. Ein Diskussionspapier von Lisa Jöris für die Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen- Anhalt. <http://www.boell-sachsen-anhalt.de/wp-content/uploads/2015/10/2015-Diskussionspaper-F1%C3%BCchtlingsbegriff-web.pdf>. (abgerufen am 17.06.2020).
- Kartari, Asker. 1997. *Deutsch-türkische Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur interkulturellen Kommunikation zwischen türkischen Mitarbeitern und deutschen Vorgesetzten in einem deutschen Industriebetrieb*. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann.

- Kılıç, Cengiz, Kathryn M. Magruder und Mehmet M. Koryürek. 2016. Does trauma type relate to posttraumatic growth after war? A pilot study of young Iraqi war survivors living in Turkey. *Transcultural Psychiatry* 53, 110–123.
- Kleemann, Frank, Uwe Krähnke und Ingo Matuschek. 2013 [2009]. *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens*. 2.Auflage, Wiesbaden: Springer VS.
- König Alexandra und Rosenberger Sieglinde. 2010a. Unterbringung regieren. Institutionalisierung eines föderalen Konfliktes. In *Asylpolitik in Österreich. Unterbringung Im Fokus*, Hrsg. Rosenberger Sieglinde, 17–40. Wien: WUV Facultas.
- König, Alexandra und Rosenberger Sieglinde. 2010b. Desintegration, Dezentralität, Disziplinierung. Grundversorgung im Bundesländervergleich. In *Asylpolitik in Österreich. Unterbringung Im Fokus*, Hrsg. Rosenberger Sieglinde, 272–295. Wien: WUV Facultas.
- Koyama, Jill. 2014. Constructing Gender. Refugee Women Working in the United States. *Journal of Refugee Studies* 28 (2): 258–275.
- Kraler, Albert, Christina Hollomey, Christoph Hurich, Alexandra König und Gerhard Muzak. 2013. *Family Reunification: A Barrier or Facilitator of Integration?* Länderbericht Österreich. Wien: European Commission. http://research.icmpd.org/fileadmin/Research-Website/Project_material/Family_Reunification EIF/Austria1.pdf (zugegriffen am 15.02.2021).
- Kruse, Jan, Stephanie Bethmann, Debora Niermann und Christian Schmieder. 2012a. In und mit fremden Sprachen forschen. Eine empirische Bestandsaufnahme zu Erfahrungs- und Handlungswissen von Forschenden. In *Qualitative Interviewforschung in und mit fremden Sprachen. Eine Einführung in Theorie und Praxis*, Hrsg. Jan Kruse, Stephanie Bethmann, Debora Niermann und Christian Schmieder, 27–68. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kruse, Volker. 2012b. *Geschichte der Soziologie*. 2. Auflage. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Kumsa, Martha K. 2006. ‘No! I’m Not a Refugee!’ The Poetics of Be-Longing among Young Oromos in Toronto. *Journal of Refugee Studies* 19 (2): 230–255.
- Lamnek, Siegfried. 2005. *Qualitative Sozialforschung*. 4. Aufl. Weinheim/ Basel: Beltz.
- Lamping, Dieter. 2001. *Über Grenzen. Eine literarische Topographie*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

- Langthaler Herbert und Helene Trauner. 2009. Das österreichische Asylregime unter besonderer Berücksichtigung der Rolle zivilgesellschaftlicher Organisationen. *SWS-Rundschau* 49(4): 446–467.
- Lilienthal. Nina. 2005. *Wenn Arbeit verboten ist. Arbeitslosigkeit und Beschäftigung bei traumatisierten Flüchtlingen*. Berlin: Behandlungszentrum für Folteropfer Berlin. http://www.behandeln-statt-verwalten.de/fileadmin/user_upload/pdfs/Lilienthal_Arbeitslosigkeit_Beschaeftigung.pdf (zugegriffen am 15.02.2021).
- Link, Bruce G. und Jo C. Phelan. 2001. Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology* 27(1): 363–385.
- Littig, Beate und Franz Pöchhacker. 2014. Socio-Translational Collaboration in Qualitative Inquiry: The Case of Expert Interviews. *Qualitative Inquiry* 20(9): S.1085–1095.
- Littig, Beate, Astrid Segert, Lorenz Lassnigg und Mario Steiner. 2008. *Erfolgsfaktor Qualifikation für WienerInnen mit Migrationshintergrund: Eine Bedarfsanalyse bei Unternehmen*, Studie im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien MA27 und der Wirtschaftskammer Wien. Institut für höhere Studien. https://www.ihs.ac.at/publications/soc/misc/Kurzfassung_Qualifikationsfaktor_Endfassung.pdf (zugegriffen am 15.02.2021).
- Ludwig, Bernadette. 2013. „Wiping the Refugee Dust from My Feet“. Advantages and Burdens of Refugee Status and the Refugee Label. *International Migration* 54 (1): 5–18.
- Lueger, Manfred. 2010. *Interpretative Sozialforschung: Die Methoden*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Lufft, Hermann. 1925. Der Begriff der Arbeit. In *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. Hrsg. Ludwig Elster, Bd. 123. Jena: Fischer.
- Lundborg, Per und Per Skedinger. 2014. *Employer Attitudes towards Refugee Immigrants*. Working Paper 7. Stockholm University: Swedish Institute for Social Research (SOFI).
- Mackensen, Lutz. 1963. *Neues Wörterbuch der deutschen Sprache. Rechtschreibung, Grammatik, Stil, Worterklǟrung, Fremdwörterbuch*. Berlin/Darmstadt/Wien: Deutsche Buch-Gemeinschaft.
- Major, Brenda und Laurie T. O'Brien. 2005. The social psychology of stigma. *Annual Review of Psychology*, 56: 393–421.

- Mangold, Ulrike R. 2017. Methodische Herausforderungen bei der qualitativen Befragung von Flüchtlingen und Migrant/-innen in Deutschland. Forschungserfahrungen aus der Praxis. In *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016*, Hrsg. Stephan Lessenich, 1–9.
- McKinnon, Sara L. 2008. Unsettling Resettlement. Problematizing „Lost Boys of Sudan“ Resettlement an Identity. *Western Journal of Communication* 72 (4): 397–414.
- Meisenbach, Rebecca. J. 2010. Stigma Management Communication: A Theory and Agenda for Applied Research on How Individuals Manage Moments of Stigmatized Identity. *Journal of Applied Communication Research* 38(3): 268–292.
- Mikl-Horke, Getraude. 2013. Arbeit. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Hrsg. Heiner Minssen und Hartmut Hirsch-Kreinsen, 2. Auflage, 24–28. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Mitra, Sophie und Kristine Jones. 2017. The impact of recent mental health changes on employment. New evidence from longitudinal data. *Applied Economics* 49: 96–109.
- Moncrieffe, Joy und Rosalind Eyben Hrsg. 2007. *The Power of Labelling: How People Are Categorized and Why It Matters*. London: Earthscan.
- Mruck, Katja und Günter Mey. 1998. Selbstreflexivität und Subjektivität im Auswertungsprozess biographischer Materialien. Zum Konzept einer Projektwerkstatt qualitativen Arbeitens zwischen Colloquium, Supervision und Interpretationsgemeinschaft. In *Biographische Methoden in den Humanwissenschaften*, Hrsg. Gerd Jüttemann und Hans Thomae, 284–306. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Musarò, Pierluigi. 2011. Living in Emergency: Humanitarian Images and the Inequality of Lives. *New Cultural Frontiers* 2. <https://core.ac.uk/download/pdf/11212846.pdf> (zugegriffen am 15.02.2021).
- Neuwirth, Markus. 2007. *Integration von Flüchtlingen in Niederösterreich - Wege für die Zukunft*. Norderstedt: GRIN.
- Newman, Alexander, Jenny Bimrose, Ingrid Nielsen, Hannes Zacher. 2018. Vocational Behavior of Refugees: How do Refugees Seek Employment, Overcome Work-related Challenges, and Navigate Their Careers? *Journal of Vocational Behavior* 105: 1–5.
- Nuscheler, Franz. 1995. *Internationale Migration. Flucht und Asyl*. Opladen: Leske & Budrich

- Österreichischer Integrationsfonds. 2016. *Migration und Arbeitslosigkeit*. Fact Sheet 20 - Aktuelles zu Migration und Integration. <https://www.integrationsfonds.at/publikationen/oeif-fact-sheets-alt> (zugegriffen am 15.02.2021).
- Porter, Matthew und Nick Haslam. 2003. Predisplacement and postdisplacement factors associated with mental health of refugees and internally displaced persons: A metaanalysis. *Journal of the American Medical Association* 294, 602–612.
- Portes, Alejandro und Rubén G. Rumbaut. 1996. *Immigrant America: A Portrait*. Berkeley/ CA: University of California Press.
- Preitler, Barbara. 2016. *An Ihrer Seite sein. Psychosoziale Betreuung von traumatisierten Flüchtlingen*. Wien: Studien Verlag.
- Rajaram, Prem Kumar. 2002. Humanitarianism and Representations of the Refugee. *Journal of Refugee Studies* 13(3): 247–264.
- Robinson, Vaughan. 1995. The changing nature and European perceptions of Europe's refugee problem. *Geoforum* 26(4), 411–427.
- Rosenthal, Gabriele, Eva Bahl und Arne Worm. 2016. Illegalisierte Migrationsverläufe aus biografiethoretischer und figurationssoziologischer Perspektive: die Landgrenze zwischen Spanien und Marokko. *Zentrum qualitative Sozialforschung*, 17(3). <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2686> (zugegriffen am: 15.02.2021).
- Rosenthal, Gabriele. 2015. *Interpretative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- Savic, Michael, Anna Chur-Hansen, Mohammad A. Mahmood und Vivienne Moore. 2013. Separation from family and its impact on the mental health of Sudanese refugees in Australia. A qualitative study. Australian and New Zealand. *Journal of Public Health* 37: 383–388.
- Scherschel, Karin. 2011. Who is a refugee? Reflections on social classifications and individual consequences. *Migration Letters* 1: 67–76.
- Schmidhuber, Martina. 2010. Arbeit sozialwissenschaftlich. In *Arbeit – Reader zur Sommerakademie 2010*, Hrsg. Pro Scientia. Puchberg/Wels: Österreichisches Studienförderungswerk Pro Scientia.

- Schmidt, Werner. 2020. *Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität*. Bielefeld: transcript.
- Schröder, Norbert. 1998. Kommunikationskonflikte zwischen deutschen Vernehmungsbeamten und türkischen Migranten. *Soziale Probleme* 9: 154–181.
- Schröder, Norbert. 2007: Die dialogische Anverwandlung – Zur Ausdeutung fremdkultureller Daten mit Hilfe von „kulturvertrauten Co-Interpreten“. In *Zur Unüberwindbarkeit kultureller Differenz: Grundlagentheoretische Reflexionen*, Hrsg. Jochen Dreher und Peter Stegmaier: 211–234. Bielefeld: transcript.
- Schröder, Norbert. 2009. Hermeneutic sociology of knowledge for intercultural understanding. *Forum Qualitative Sozialforschung* 10(1), Artikel 40. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0901408> (zugegriffen am 15.02.2021).
- Schütze, Fritz. 1978. Was ist "kommunikative Sozialforschung"? In *Modellversuch "Soziale Studiengänge" an der GhK*, Hrsg. Adrian Gärtner und Sabine Hering, Materialien 12: Regionale Sozialforschung, 117–131. Kassel: Gesamthochschulbibliothek.
- Schütze, Fritz. 1983. Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis* 3: 283–293.
- Senft, Gunter. 2012. Das Erlernen von Fremdsprachen als Voraussetzung für erfolgreiche Feldforschung. In *Qualitative Interviewforschung in und mit fremden Sprachen. Eine Einführung in Theorie und Praxis*, Hrsg. Jan Kruse, Stephanie Bethmann, Debora Niermann und Christian Schmieder, 121–135. Weinheim: Beltz Juventa.
- Shacknove, Andrew E. 1985. Who Is a Refugee? *Ethics* 95(2): 274–284.
- Sheridan, Vera und Katharina Storch. 2009. Linking the intercultural and grounded theory: Methodological issues in migration research. *Forum Qualitative Sozialforschung* 10(1). <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1217> (zugegriffen am: 15.02.2021)
- STATISTIK AUSTRIA. 2020. *Asyl*. URL: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/wanderungen/asyl/index.html (zugegriffen am 17.06.2020)
- Stegmaier Peter. 2019. Die hermeneutische Interpretation multisprachlicher Daten in transnationalen Forschungskontexten. In *Interkulturelle Qualitative Sozialforschung*, Hrsg. Michael Roslon und Richard Bettmann, 227–249. Wiesbaden: Springer VS.

- Tan-Quigley, Anita. 2004. *All dressed up and nowhere to go: Implementing strategies to address issues affecting unemployment in young people from new and emerging communities*. North Perth: Ethnic Community Council of WA.
- Täubig Vicki. 2009. *Totale Institution Asyl: empirische Befunde zu alltäglichen Lebensführungen in der organisierten Desintegration*. Weinheim und München. Juventa Verlag
- Thielen, Marc. 2009. Freies Erzählen im totalen Raum? – Machtprozeduren des Asylverfahrens in ihrer Bedeutung für biografische Interviews mit Flüchtlingen. *Forum Qualitative Sozialforschung* 10 (1), Artikel 39. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0901393> (zugegriffen am 15.02.2021).
- Toprak, Ahmet und Gerrit Weitzel. 2017. *Deutschland das Einwanderungsland. Wie die Integration junger Geflüchteter gelingen kann*. Wiesbaden: Springer VS.
- Uçan Yasemin. 2019. Sprachen und Sprechen in der qualitativen Migrations- und Fluchtforschung. In *Fluchtmigrationsforschung im Aufbruch*, Hrsg. Birgit Behrens und Manuela Westphal, 115–139. Wiesbaden: Springer VS.
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). 2013. Facilitators and Barriers. Refugee Integration in Austria. Vienna: UNHCR Austria. <https://www.refworld.org/pdfid/5278dc644.pdf> (zugegriffen am 15.02.2021).
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). 2016. *Man sieht was man sehen will*. 5. Auflage. Broschüre, https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/02/AUT_UNHCR_Folder_Kippbild_2016_web.pdf (zugegriffen am 15.02.2021).
- Van Tubergen, Frank und Thomas De Vroome. 2010. The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. *International Migration Review* 44(2): 376–403.
- Volf, Patrik. 2001. Flucht und Asyl – eine Frage der Ehre. In *Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann*, Hrsg. Patrik Volf und Rainer Bauböck, 91–122. Klagenfurt: Drava-Verlag (Publikationsreihe des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit, Band 4).
- Von Engelhardt, Michael. 2010. Erving Goffman. Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. In *Schlüsselwerke der Identitätsforschung*. Hrsg. Benjamin Jörissen und Jörg Zirfas. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Von Stedingk, Yvonne. 1970. *Die Organisation des Flüchtlingswesens in Österreich seit dem Zweiten Weltkrieg. Abhandlungen zu Flüchtlingsfragen* Bd.5. Wien: Wilhelm Braumüller.
- Voutira, Eftihia und Giorgia Doná. 2007. Refugee Research Methodologies: Consolidation and Transformation of a Field. *Journal of Refugee Studies* 20(2): 163–171.
- Warfa, Nasir, Sarah Curtis, Charles Watters, Ken Carswell, David Ingleby und Kamaldeep Bhui. 2012. Migration Experiences, Employment Status and Psychological Distress among Somali Immigrants: A Mixed-Method International Study. *BMC Public Health* 12(749), 1–12.
- Wehling, Elisabeth. 2016. *Politisches Framing. Wie eine Nation sich ihr Denken einredet und daraus Politik macht*. Köln: Halem
- Weischer, Christoph und Gehrau Volker. 2017. *Die Beobachtung als Methode in der Soziologie*. München/Konstanz: UVK Lucius.
- Wengeler, Martin. 1995. Multikulturelle Gesellschaft oder Ausländer raus? Der sprachliche Umgang mit der Einwanderung seit 1945. In *Kontroverse Begriffe: Geschichte des öffentlichen Sprachgebrauchs in der Bundesrepublik Deutschland*. Hrsg. Georg Stötzel und Martin Wengeler, 711–750. Berlin/New York: de Gruyter.
- Young, Marta Y. und Jacky K. Chan. 2015. The psychological experience of refugees. A gender and cultural analysis. In *Psychology of gender through the lens of culture. Theories and applications*. Hrsg. Saba Safdar und Natasza Kosakowska-Berezecka, 17–36. New York: Springer.
- Zalewski, Ingmar. 2017. *Exklusionserfahrungen geflüchteter Menschen aus Kamerun. Herausforderungen und Strategien nach der Flucht*. Wiesbaden: Springer.
- Zetter, Roger. 1991. Labelling Refugees. Forming and Transforming a Bureaucratic Identity. *Journal of Refugee Studies* 4(1): 39–62.
- Zimmermann, Günter E. 1998. Stichwort Arbeit. In *Grundbegriffe der Soziologie*. Hrsg. Bernhard Schäfers, 5.Auflage. Opladen: Leske+Budrich.

Anhang

Abstract

Seit dem Jahr 2015 ist der Begriff „Flüchtling“ vor allem durch den medialen und politischen Diskurs sehr präsent. Dies führt häufig zu negativ konnotierten Zuschreibungen (siehe Gissi, 2019, S.557f. oder Zetter 1991, S.40). Somit besteht laut Goffman (2018 [1967]) ein Stigma, durch welches das Leben der betroffenen Menschen beeinflusst wird. Inwieweit es zu einer Stigmatisierung von geflüchteten Menschen in der Erwerbsarbeit kommt, wie diese wahrgenommen wird und wie geflüchtete Menschen darauf reagieren, wird in dieser Arbeit untersucht. Es wurde aufgezeigt, dass Erwerbsarbeit für die Selbst- und auch Fremdwahrnehmung eine zentrale Rolle spielt. Die geflüchteten Menschen erachten das Nachgehen einer Erwerbsarbeit als fundamental, um als ein vollwertiges Mitglied der Aufnahmegesellschaft gesehen zu werden und auch sich selbst als ein solches zu sehen. Diskriminierungserfahrungen in der Erwerbsarbeit schreiben die Interviewpartner*innen einer Stigmatisierung des *Flüchtlingsseins* zu. Dabei fühlen sich die geflüchteten Menschen ohnmächtig, diese negativen Zuschreibungen zu verändern. Als Reaktion auf die Stigmatisierung lassen sich klare Handlungsstrukturen der Interviewpartner*innen erkennen: Akzeptanz, Bewusste Vermeidung, Kompensationsversuche durch Anpassung oder auch Leugnung. Der Forschungsprozess dieser Masterarbeit richtete sich nach der Methodik des zirkulären Forschens von Froschauer und Lueger (2009, S.71f.), wodurch das Vorgehen schrittweise aus den Erkenntnissen des Datenmaterials resultiert. Gesamt wurden sechs Interviews mit geflüchteten Menschen geführt, die sich bereits in einer Erwerbsarbeit in Österreich befinden. Analysiert wurden die Interviews anhand von Themen- als auch Feinstrukturanalyse nach Froschauer und Lueger (2003, S.110–115).

Since 2015, the term "refugee" has been very present in the public discourse, especially in media and politics. This often leads to attributions with rather negative connotations (see Gissi, 2019, p.557f. or Zetter 1991, p.40). Moreover, according to Goffman (2018 [1967]), there is a stigma that affects the lives of refugees. The extent to which refugees are stigmatised in employment, how stigmatisation is perceived and how refugees react to it is examined in this paper. It was shown that employment is attributed a central role in being seen as a fully-fledged part of the host society and also perceiving oneself as such. The interviewees see the stigma "refugee" as the basis for experiences of discrimination in gainful employment. They describe a feeling of powerlessness to change these negative attributions. As a reaction, clear coping strategies of the interviewees can be identified: Acceptance, conscious avoidance, attempts to compensate through adaptation or

denial. The research process of this thesis followed the circular research methodology of Froschauer and Lueger (2009, p.71f.), whereby the procedure resulted step by step from the data. A total of six interviews were conducted with refugees who are already in gainful employment in Austria. The interviews were analysed on the basis of "Themen-" and "Feinstrukturanalyse" according to Froschauer and Lueger (2003, p.110-115).

Auswertungsbeispiel Feinstrukturanalyse

Sequenz	Paraphrase	Intention/Funkti.	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlußoptionen
Ich mag	Siehe vorher	Siehe vorher	Mitteilungsbedürfnis, was sie alles mag Ich-Bezogenheit Ziel, dass andere Person einen kennenlernt – vorstellen Positiver Subtext		Spezifizierung von dem was sie in der Arbeit mag Verstärkung einer Präferenz Abneigung: ich mag, aber nicht Personen Subjekte Privatleben
Ich mag nicht	Abneigung Verneinung Ablehnung	Abneigung ausdrücken	Grammatikalisch untypisch Verstärkung des nicht da es gleich nach mag kommt Wortwiederholung Weiß nicht, wie sie es anders formulieren kann Selbstbetrug Der Schein, der vorher aufgebaut wurde, wurde hier gestört Denkt dialektisch – denkt von beiden Seiten Ich mag meine Arbeit – aber keine Spezifizierung wieso sie sie mag sondern was sie daran nicht mag		Spezifizierung, was man an der Arbeit nicht mag Negative Befürchtungen Schlussfolgerung aus dem mögen der Arbeit (ich mag nicht wieder arbeitslos sein)
Ich mag nicht putzen,	Abneigung gegen reinigen, säubern	Einstellung mitteilen Feministisches Empowerment – ich mag nicht putzen	Putzen als Teil der Arbeit Putzen als Aufzählung, was man im Leben mag und nicht mag – extern von der Arbeit Ich mag meine Arbeit – aber keine Spezifizierung wieso sie sie mag, sondern was sie daran nicht	Rolle der Arbeitenden	Ich mag nicht putzen, ich liebe es , aber alles andere finde ich super Weitere negative Aufzählungen Positive Aufzählungen Argument, wieso sie putzen nicht mag

			<p>mag – wenn ich was mag, erzähle ich wieso ich es mag</p> <p>Man hofft das es wer anderes macht</p> <p>Präferenzen, was sie in der Arbeit mag und was nicht</p> <p>Differenzieren von anderen, ich mag nicht putzen, aber meine Freundin schon</p> <p>Dankbarkeit – mag es Teil der Arbeitswelt zu sein, aber nicht die Tätigkeit, die sie darin ausübt</p> <p>Soziale Erwünschtheit – keiner mag Putzen, deshalb sie auch nicht</p>		<p>Es ist meiner nicht würdig</p> <p>, aber es gehört dazu. – Einsicht – Pflichtbewusstsein - Akzeptanz</p>
, aber (.)	Gegensatz	Um sich nicht zu widersprechen	<p>Dialektik geht weiter</p> <p>Widerspruch erkannt</p> <p>Positiv negativ positiv – Unsicherheit die sich auch in Mhm (..) zeigt – auf und ab</p> <p>Erklärungsbedürfniss</p> <p>Unsicher in ihrer Antwort</p> <p>Nicht im Vordergrund – sie konkretisiert nur, was sie nicht mag</p> <p>Wichtigkeit der Arbeit in unserer Gesellschaft – und dass man die Arbeit mögen soll</p> <p>Will mehreren sozial Erwünschten Rollen entsprechen → Anpassung an soziale Erwünschtheiten</p> <p>Versucht in ihrer Aussage zurückzurudern – Abschwächung</p>	<p>Vorsichtig in dem was sie sagt – achtet darauf wie es ankommt</p> <p>Verständnis von Interviewerin bekommen</p>	<p>Es gehört was dazu</p> <p>Spezifizieren</p> <p>Aber ich kann das gut</p> <p>Aber es ist notwendig, um den Job weiter zu haben</p> <p>Aber es ist notwendig, um Geld zu verdienen</p> <p>Aber was bleibt mir anderes übrig – keine Wahl haben</p> <p>Aber es gefällt mir immer besser</p> <p>Zeitangabe</p>

			<p>Vorsichtig in dem was sie sagt – achtet darauf wie es ankommt</p> <p>Rechtfertigung</p> <p>Möchte dadurch eventuell Verständnis bekommen</p>		
das ist (.)	<p>Beschreibung von einem bestehenden Zustand/Tatsache/Objekt/ ..</p>	<p>Mitteilung einer Selbstverständlichkeit – Allgemeinheit</p> <p>Leitet Erklärung ein von aber</p>	<p>Durch Pausen und Widersprüche – unsicher und quälend</p> <p>Wie bei „aber“ oben</p> <p>Jedem bewusst</p> <p>Beschreibend</p> <p>Allgemein gültig</p> <p>Nachdenkpause - Unsicherheiten</p> <p>Sehr dankbar, dass sie diese Arbeit hat und möchte nichts Falsches sagen. Und wenn sie Kritik äußert möchte sie das vorsichtig machen. Sie möchte nicht falsch verstanden werden</p> <p>Bedacht sein - Schein wahren</p> <p>Lenkung ins Positive – Positives hervorheben</p> <p>Putzen positiveren</p> <p>Legitimationstaktik</p> <p>Aufrechterhalten, dass sie eh arbeiten mag</p> <p>Sie würde nur indirekt sagen, was sie nervt oder stört</p>		<p>Adjektiv</p> <p>, Notwendigkeit</p> <p>Erklärung</p> <p>Es erklärt das aber näher</p> <p>Teil der Arbeit</p>
muss	<p>Pflicht, Notwendigkeit, Zwang</p>	<p>Pflichtbewusstst.</p> <p>Unbedingte Notwendigkeit</p> <p>Aufzeigen fehlender Alternative</p> <p>Keine Wahl</p>	<p>Pflichtbewusstsein vorhanden</p> <p>Arbeit und putzen ist muss</p> <p>Korrigiert sich – verbessert sich</p> <p>Keine andere Möglichkeit, um die Arbeit zu behalten</p>		<p>(einfach) sein</p> <p>Man/jeder machen – muss gemacht werden</p>

man	Generalisierung	Zeigen, dass es allen gleich geht	<p>Internalisiertes Pflichtbewusstsein</p> <p>Generalisiertes Pflichtbewusstsein</p> <p>Teil der Gesellschaft</p> <p>Sie mag es zwar nicht, aber sie hat keine Wahl</p> <p>Man muss in unserer Gesellschaft arbeiten</p> <p>Eigene Vorlieben und Bedürfnisse werden hinten angestellt</p> <p>Rückstellung von eigenen Präferenzen</p> <p>Passt sich an</p> <p>Akzeptanz der ihr zugeordneten Rolle</p> <p>Muss nicht jeder sondern jeder in dieser Rolle, wie sie sie hat</p> <p>Also jeder der diesen Job hat, muss das machen</p> <p>Sie steigert den Grad der Verbindlichkeit durch die Aussage (Muss man)</p> <p>Alternativenlos</p> <p>Ich mag meine Arbeit – nicht glaubwürdig</p> <p>Es wurde ihr eingetrichtert, dass sie muss</p> <p>Überlegt in dem was sie sagt, vor allem in den negativen</p> <p>Sie will das negative nicht direkt ansprechen</p> <p>Sie will aufrechterhalten, dass sie zufrieden und dankbar ist</p>		<p>Verb</p> <p>Halt</p> <p>Einfach</p> <p>Füllwort</p> <p>Auf jeden Fall/ unbedingt</p> <p>In Kauf nehmen</p> <p>Man machen um Geld zu verdienen</p>
in Österreich	Landbezug/ Örtlichkeit/ regionaler Aspekt	Spezifische Gegebenheiten in dem Land aufzeigen	<p>Weist auf ein anderes Herkunftsland</p> <p>Weist auf differenzierten Blick</p>	Möchte zeigen, dass sie informiert ist über zu den	Um sich hochzuarbeiten (Einstieg in den Arbeitsmarkt)

			<p>Vergleich zu andren Ländern</p> <p>Interview in einem anderen Land geführt</p> <p>Ihr ist es bewusst, dass es gewisse Richtlinien in Österreich gibt</p> <p>Arbeitszwang in Österreich bewusst</p> <p>Arbeit ist eine Voraussetzung</p> <p>Notwendigkeit der Arbeit in Österreich wird betont</p> <p>Nationaler Stereotyp</p> <p>Putzen ist die Arbeit und nicht Teil der Arbeit</p>	<p>Zuständen in Österreich</p>	<p>Machen</p> <p>Füllwort (halt)</p> <p>Um</p> <p>Um anerkannt zu sein</p>
arbeiten.	Verb		<p>Grammatikalische Schwächen</p> <p>Österreich ist eine Arbeitsgesellschaft</p> <p>Sie mag ihre Tätigkeit nicht, sie hat aber keine andere Wahl</p> <p>Vermittlung, dass sie es eh mag – Legitimation</p> <p>Sie mag eine Arbeit zu haben, aber ihre konkrete Arbeit mag sie nicht</p> <p>Sie mag, dass sie eine Arbeit hat</p> <p>Egal was man arbeitet, aber man muss in Österreich arbeiten</p> <p>Ihre eigenen Bedürfnisse sind nicht so wichtig – wichtig ist überhaupt zu arbeiten</p> <p>Arbeitspflicht</p> <p>Sie mag ihre Arbeit nicht</p> <p>Sie hat keine Optionen, sie ist froh</p>	<p>Sie mag nicht so dastehen als Runterzieherin, faul,..</p> <p>Bild nach außen transportiert ist ihr wichtig – sie möchte gut dastehen</p>	<p>Etwas über Arbeitsbedingungen in Österreich</p> <p>Mehr über ihre arbeit reden</p> <p>Es wird weiterhin um Österreich und die Arbeit gehen</p>

			überhaupt eine Arbeit zu haben Sie redet sich die Situation schön		
--	--	--	--	--	--