



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Digitale Inklusion. Eine soziologische Untersuchung der Rolle digitaler Technologien für die Inklusion am Arbeitsmarkt geflüchteter Frauen in Wien.

verfasst von | submitted by

Samira Karner BA

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

Wien | Vienna, 2025

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

UA 066 905

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.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Theoretischer Rahmen	7
2.1	Integration vs. Inklusion	7
2.1.1	Integration	7
2.1.2	Inklusion/Exklusion	10
2.2	Die Kapitaltheorie in der Migrationsforschung	11
2.3	Exkurs: Intersektionale Perspektive auf Flucht	13
2.4	Soziale Ungleichheiten und Barrieren für geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt	15
2.4.1	Stereotypische Geschlechterrollen	18
2.4.2	Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen und fehlende Bildung	19
2.4.3	Fehlende oder begrenzte Sprachkenntnisse	21
2.4.4	Fehlende Kenntnisse der Arbeitsmarktnormen des Aufnahmeland.....	22
2.4.5	(Stereotypische) Diskriminierungserfahrungen	24
2.4.6	Psychische Gesundheit.....	25
2.5	Digitale Ungleichheit	26
2.5.1	Die digitale und soziale Inklusion.....	28
2.5.2	Rolle digitaler Technologien in der Migrationsforschung	29
2.5.3	Informationsarmut geflüchteter Menschen durch mangelhaften Zugang zu Information im Aufnahmeland.....	30
2.6	Exkurs: Die Folgen der Digitalisierung durch die COVID-19 Pandemie	32
3	Methodisches Vorgehen	34
3.1	Feldzugang	35
3.1.1	Zu den Expert*innen	35
3.1.2	Zu den Frauen mit Fluchterfahrungen.....	36
3.2	Vorstellung der interviewten Personen	38
3.2.1	Expert*innen	38
3.2.2	Frauen mit Fluchterfahrungen.....	39
3.3	Erhebungsmethoden	40
3.3.1	Expert*inneninterview	40
3.3.2	Das dreiphasige Interview und problemzentrierte Interview (PZI)	43
3.4	Auswertungsmethode	49
3.4.1	Qualitative Inhaltsanalyse	49
4	Ergebnisse	54
4.1	Ergebnisse der problemzentrierten Interviews mit betroffenen Frauen	54
4.1.1	Die Inklusion in den Wiener Arbeitsmarkt der befragten Frauen	54
4.1.2	Digitalität.....	55
4.1.3	Der Bildungshintergrund der befragten Frauen	58
4.1.4	Sprachkenntnisse.....	59
4.2	Ergebnisse der Expert*inneninterviews	60
4.2.1	Der digitalisierte Bewerbungsprozess und Arbeitsalltag	61
4.2.2	Digitalität.....	64
4.2.3	Trauma	68

4.2.4	Der Einfluss von Bildung auf digitale Kompetenzen	68
4.2.5	Die Auswirkungen von Lese-, Schreib- und Sprachkompetenzen auf digitale Kompetenzen	70
4.2.6	Die Herkunftsländer der Klient*innen von den befragten Expert*innen.....	72
4.2.7	Die Unterschiede digitaler Kompetenzen nach Herkunftsland am Beispiel von ukrainischen Frauen.....	72
5	Diskussion der Ergebnisse	73
5.1	Die Bedeutung des Bildungshintergrunds und der Sprache	73
5.2	Die Digitalisierung des Bewerbungsprozess	77
5.3	Die Digitalisierung des Arbeitsmarkts	81
5.4	Die Bedeutung von Alter bei digitalen Kompetenzen	85
5.5	Geschlechtsspezifische Aspekte der Digitalisierung.....	86
5.6	Psychische Gesundheit.....	88
5.7	Der fehlende Zugang zu Informationen	89
6	Conclusio.....	91
6.1	Limitationen der Studie	95
6.2	Ausblick.....	96
7	Literaturverzeichnis.....	97
8	Abstract.....	105
8.1	Abstract (de).....	105
8.2	Abstract (en).....	106
9	Anhang	107
9.1	Interviewleitfäden	107
9.1.1	Leitfaden für das Expert*inneninterviews mit E1	107
9.1.2	Leitfaden für das Expert*inneninterviews mit E2	109
9.1.3	Leitfaden für das Expert*inneninterviews mit E3	111
9.1.4	Leitfaden für das Expert*inneninterviews mit E4	113
9.1.5	Leitfaden für die problemzentrierten Interview mit den betroffenen Frauen	115

1 Einleitung

Die Inklusionsprozesse geflüchteter Personen in den Arbeitsmarkt und Ausnahmegesellschaft der jeweiligen Aufnahmeländer, werden auf europäischer Ebene immer wieder diskutiert. Auch in Österreich ist die Arbeitsmarktinklusion ein wiederkehrendes Thema. Die Inklusion in den Arbeitsmarkt ist für Geflüchtete – insbesondere für Frauen – herausfordernd, weil sie auf institutioneller, organisatorischer sowie individueller Ebene mit Herausforderungen konfrontiert werden (Aigner und Bešić 2023S. 77f). Der Prozess, um eine Arbeitserlaubnis im Ankunftsland zu erlangen ist meist ein langwierig und komplex für geflüchtete Personen. Aufgrund des fehlenden ökonomischen Kapitals, wodurch wirtschaftlicher Druck für sie entsteht, nehmen Geflüchtete eher prekäre Beschäftigungsverhältnisse an. Im Zuge des Bewerbungsprozesses benötigen sie neben der Arbeitserlaubnis des Aufnahmelandes, Bildungs- und Arbeitsnachweise auch kulturelles Kapital, um über Arbeitspraktiken und Arbeitsmarktregeln informiert zu sein (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 157f). Die Herausforderung im Aufnahmeland eine Arbeitsstelle zu finden, zählt neben der Stigmatisierung aufgrund des Geflüchteten-Status zu einem der größten Stressfaktoren für Geflüchtete (Baranik et al. 2018, S. 128). Erwerbstätigkeit wird als wesentlicher Faktor genannt, um die Integration von Geflüchteten in die Aufnahmegesellschaft zu ermöglichen (Ager und Strang 2008, S. 173; Cheung und Phillimore 2014, S. 521). Um Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu erhalten, müssen geflüchtete Personen eine Vielzahl an Barrieren überwinden, wie mangelnde Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes (Kohlenberger et al. 2022b; Lloyd et al. 2013; Cheung & Phillimore 2014) Abwertung, Nichtanerkennung sowie fehlender Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen (Kohlenberger et al. 2022b; Eggenhofer-Rehart et al. 2021; Biffel et al. 2021; Riesenfelder et al. 2017), fehlende Kenntnissen der Arbeitsmarktnormen des Aufnahmelandes (Lloyd et al. 2013; Verwiebe et al. 2019; Haindorfer et al. 2021; Eggenhofer-Rehart et al. 2021) verringertes Sozial- und Karrierekapital (Ortlieb et al. 2020; Eggenhofer-Rehart et al. 2021; Cheung & Phillimore, 2014) und Diskriminierung bzw. Rassismus (Haindorfer et al. 2021; Cobo und Levano 2023; Riesenfelder et al. 2017). Aber auch traditionelle Geschlechterrollen (Baumgartner et al. 2023; Blau et al. 2011; Kohlenberger et al. 2022b; Vogtenhuber et al. 2018), physische und psychische Gewalt (Biffel et al. 2021) sowie geschlechtsspezifischen Diskriminierungserfahrungen (Ortlieb et al. 2018; Riesenfelder et al. 2017) erschweren geflüchtete Frauen den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt

Frauendominierte Berufsfelder werden im Vergleich durchschnittlich schlechter bezahlt als der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn der Gesamtwirtschaft und männerdominierte Berufe. Das obwohl es sich bei Berufen mit hohem Frauenanteil oftmals um systemrelevante Berufe, wie beispielsweise Reinigungs- und Hilfskräfte – mit 91 Prozent Frauenanteil – aber auch Verkäufer*innen oder Kassierer*innen handelt. Vier von zehn Kassierer*innen sind weiters migrantische Frauen, wobei Frauen mit Migrationsbiografie, in welche Gruppe auch geflüchtete Frauen zählen, am Arbeitsmarkt deutlich mehr benachteiligt werden als nicht-migrantische Frauen (Wohlgenannt 2024). *„Migrantische Frauen bekommen 25 Prozent weniger Gehalt als Männer, während es bei Frauen ohne*

Migrationsgeschichte 11 Prozent sind.“ (Wohlgenannt 2024)

Obwohl in Österreich einige Integrationsprogramme und Initiativen zur Unterstützung von Geflüchteten angeboten werden, richten sich nur wenige an die spezifischen Bedürfnisse geflüchteter Frauen (Kohlenberger u. a. 2022b, S. 10). Folglich richten sich Integrationsangebote insbesondere im Rahmen der Arbeitsmarktinklusioin, meist an Männer (Bešić und Aigner 2023, S. 1). Dem hinzu kommt, dass viele Programme auf traditionelle Beschäftigungsfelder fokussiert sind, ohne die zunehmende Bedeutung digitaler Kompetenzen in der modernen Arbeitswelt zu berücksichtigen. Insbesondere größere Unternehmen in Österreich setzen vermehrt auf digitale Bewerbungsverfahren und Online-Bewerbungsplattformen, was geflüchtete Frauen, die mit solchen Technologien nicht vertraut sind, zusätzlich benachteiligt (Bešić und Aigner 2023, S. 10). Oftmals fehlt aber die digitale Kompetenz, um auf einem Computer oder Laptop Online-Formulare auszufüllen, Bewerbungsunterlagen zu erstellen und abzuschicken, sowie auf Onlineplattformen einzureichen (Cherewka 2020). Ohne digitalen Kompetenzen könnte vielen der betroffenen Frauen der Zugang zu potenziellen Arbeitsmöglichkeiten und somit die Arbeitsmarktinklusioin verwehrt werden. Dabei ist der Zugang zu niederschweligen und verständlichen Informationen ist wesentlich für die soziale Inklusion von Geflüchteten (Caidi und Allard 2005, S. 314) und dass sie sich über die neue Informationslandschaft einen Überblick verschaffen können (Lloyd et al. 2013, S. 136).

Insbesondere durch die COVID-19 Pandemie wurde die Digitalisierung in vielen Bereichen gesellschaftlicher Teilsysteme verstärkt – so auch am österreichischen Arbeitsmarkt. Texte zu neuen Arbeitsformen und zur Digitalisierung der Arbeitswelt thematisieren allerdings nur selten die spezifischen Bedürfnisse geflüchteter Personen (Easton-Calabria 2022, S. 191f). Digitale Ungleichheit lässt sich in den „*First Digital Divide*“ und den „*Second Digital Divide*“ unterteilen. Wobei bei dem ersten „digital divide“ der fehlende Zugang zu Infrastruktur behandelt wurde und bei dem zweiten „digital divide“, wurden nicht vorhandene oder geringe Nutzungs- und Anwendungskompetenzen thematisiert. Lebensbereiche wie Kommunikation, Konsum und Erwerbsarbeit sind mitunter durch die Digitalisierung beeinflusst werden. Neben den Chancen zur Inklusion, kann die Digitalisierung jedoch gleichzeitig auch neue Risiken der Exklusion mit sich bringen. Denn um an sozialen, politischen und beruflichen Aktivitäten partizipieren zu können, benötigt es den Zugang zu sowie die Nutzung von digitalen Technologien (Berger et al. 2021, S. 1f). Die Notwendigkeit digitaler Kompetenzen wurde immer deutlicher – unter anderem eben auch am Arbeitsmarkt. Für geflüchtete Frauen und Mitarbeitende unterstützender Organisationen und Vereinen stellte die plötzliche und verstärkte Notwendigkeit digitaler Kompetenzen durch die Pandemie vor enorme Herausforderungen (Bešić und Aigner 2023, S. 5).

Besonders für Frauen mit Fluchtbiografie, die bereits vor zahlreichen Herausforderungen stehen, stellt die digitale Inklusion eine weitere entscheidende Komponente für den Zugang zum Arbeitsmarkt dar. Grund könnte sein, dass Digitalisierung die Chance bietet, Handlungsabläufe – insbesondere für digital affine Personen – maßgeblich zu vereinfachen. Ohne digitalen (Grund-)Kompetenzen stehen viele

Menschen vor Barrieren, die bis zur Exklusion aus Teilbereichen der Gesellschaft reichen können. Die fortschreitende Digitalisierung hat neue Anforderungen im gesellschaftlichen Leben geschaffen, die es erforderlich machen, über grundlegende digitale Kompetenzen zu verfügen, um beispielsweise am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Sei es bei Finanz-Online, e-AMS, digitalen Bewerbungsplattformen, Stundenaufzeichnungsprogrammen oder anderen Aufgabenbereiche im Job, die zumindest eine digitale Grundkompetenz voraussetzen. Die Frage nach der digitalen Inklusion von geflüchteten Frauen gewinnt daher an Bedeutung, um eine Inklusion in den Arbeitsmarkt und eine Integration in die Aufnahmegesellschaft zu ermöglichen.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Barrieren zu thematisieren, denen geflüchtete Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt gegenüberstehen – insbesondere im Hinblick auf digitale Ungleichheiten und fehlende digitale Kompetenzen. Es wurde untersucht, welche Bedeutung digitale Technologien und digitale Kompetenzen für die Inklusion in den Arbeitsmarkt von geflüchteten Frauen haben. Weiters wird behandelt, inwiefern es Verschränkungen zwischen den herkömmlichen Barrieren geflüchteter Frauen zum Arbeitsmarkt und den durch fehlende digitale Kompetenzen entstehenden Barrieren gibt. In diesem Zusammenhang soll außerdem die Frage behandelt werden, wie digitale Inklusion die Inklusion in den Arbeitsmarkt geflüchteter Frauen unterstützen kann.

Darauf basierend wurden folgende Forschungsfragen entwickelt:

Inwiefern spielen digitale Kompetenzen bei der Inklusion geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt in Wien eine Rolle?

- a. Welche spezifischen Herausforderungen und Chancen ergeben sich für geflüchtete Frauen im Kontext der digitalen Inklusion am Arbeitsmarkt in Wien?
- b. Welche Chancen ergeben sich für geflüchtete Frauen im Kontext der digitalen Inklusion am Arbeitsmarkt in Wien?
- c. Welche Barrieren gibt es hinsichtlich des Zugangs zu digitalen Geräten, Internetverbindung und digitaler Kompetenz bei geflüchteten Frauen?

In den folgenden Kapiteln soll ein Überblick über theoretische Grundlagen wie die Konzepte Integration und Inklusion bzw. Exklusion sowie die Kapitaltheorie in der Migrationsforschung gegeben werden. Anschließend wird die Flucht mit intersektionaler Perspektive diskutiert und die Barrieren geflüchteter Frauen, um Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu erlangen, thematisiert. Weiters wird ein Überblick über die digitale Ungleichheit und das Konzept des „digital divides“ sowie deren Rolle in der Migrationsforschung gegeben, um abschließend die Folgen der COVID-19 Pandemie auf die Digitalisierung und die Auswirkungen jener auf geflüchtete Frauen darzustellen. An den theoretischen

Rahmen anschließend werden die Methoden vorgestellt, die zur Datengewinnung und Auswertung sowie einer empirischen Analyse verwendet wurden. Abschließend werden die spezifischen Herausforderungen und Chancen der digitalen Inklusion geflüchteter Frauen anhand der ausgewerteten Ergebnisse sowie unter Miteinbeziehung der Literatur diskutiert.

2 Theoretischer Rahmen

2.1 Integration vs. Inklusion

Integration und das Begriffspaar Inklusion und Exklusion sind vielschichtige Begriffe, die aufgrund der politischen Ausrichtung, analytischen Unschärfe und der fehlenden einheitlichen Definitionen innerhalb der Migrationsforschung kontrovers diskutiert wird (Ataç und Rosenberger 2013, S. 35).

2.1.1 *Integration*

Die gängigste Auffassung von Integration ist nach dem „*Assimilitationsansatz*“ und besagt, dass es sich hierbei um einen einseitigen Prozess handelt (Alencar 2018, S. 1589; Berry und Taban 2022, S. 9). Diese Verwendung des Begriffs beschreibt einen einseitigen Anpassungsprozess von Geflüchteten an die Kultur und Lebensweise der Aufnahmegesellschaft. Nachdem hier die Diversität sozialer und kultureller Strukturen nicht anerkannt wird, gilt es als eine abgeschwächte Form der Assimilation¹ (Castles et al. 2022, S. 14f). Demnach müssen sich Migrant*innen an die Aufnahmegesellschaft anpassen und die eigene Kultur und Werte aufgeben, während sie die der Aufnahmegesellschaft übernehmen, um sich zu integrieren. Die Kritik an dem Assimilationsansatz argumentiert, dass es die Kulturen und Sprachen der Migrant*innen sowie mögliche unterschiedliche Lebenswege abwertet. Assimilation ist dann gelungen, wenn den assimilierten Migrant*innen die gleichen Rechte und Chancen wie der Aufnahmegesellschaft zu teil werden, was oft aufgrund von Diskriminierung verhindert wird. Außerdem widerspricht der Assimilationsansatz den demokratischen Werten wie der freien Wahl (ebd., S. 15).

Andere Auffassungen verstehen Integration als einen wechselseitigen Prozess, an dem sich Migrant*innen sowie die Aufnahmegesellschaft beteiligen sollen. Eine erfolgreiche Integration ist nur dann möglich, wenn sowohl Migrant*innen als auch die Aufnahmegesellschaft eine wesentliche Funktion innehalten, um Migrant*innen – und so auch Geflüchteten – Zugang zu Bildung, Wohnraum, Gesundheit, Kultur, Sprache und zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dieser Ansatz sollte verfolgen, dass Migrant*innen kulturelle und soziale Identitäten beibehalten können und darüber hinaus dabei unterstützt werden. Da die Demokratie das Recht auf die Wahl der Kultur besagt. Als Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration sollte der (niederschwellige) Erwerb (politischer) Rechte gewährt werden, um als gleichberechtigter Teil der Gesellschaft fungieren zu können (ebd., S. 12).

Aufgrund theoretischer und empirischer Unstimmigkeiten darüber, was die Kriterien, Prozesse und Kontexte der Integration ausmachen, haben Strang und Ager (2008) einen multidimensionalen Ansatz entwickelt, der die Bedeutung von Integration in mehrere Bereiche und Domänen unterteilt. Die Grundlage für die Integration stellen laut diesem Konzept die Rechte und Staatsbürgerschaft

¹ „(...)the newcomers are supposed to give up their distinctive linguistic, cultural or social characteristics, adopt the values and practices of the mainstream receiving society, and become indistinguishable from the majority population.“ (Castles et al. 2022, S. 15)

Geflüchteter dar. Als Hilfsmittel sollen die Sprache des Aufnahmelandes sowie kulturell-bedingtes Wissen, Sicherheit und Stabilität dienen. Zudem sollen soziale Verbindungen und soziale Netzwerke Zugang zu Erwerbstätigkeit, Wohnräumen, Bildung und zum Gesundheitssystem verschaffen (Ager und Strang 2008, S. 170). Der Geflüchtetenstatus sollte ein Recht auf besonderen Schutz gewähren, den Zugang zu sozialen Dienstleistungen, dem Arbeitsmarkt und zu Bildung erleichtern (Castles et al. 2022, S. 23). Im Jahr 2019 wurde dem Integration Framework von Strang und Ager durch das „*Home Office Indicators of Integration Framework*“ im Bereich der Hilfsmittel die Domäne „*digitale Kompetenzen*“ hinzugefügt (Ndofor-Tah et al. 2019, S.17). Digitale Kompetenzen stellen – laut der üblichen Definition – die Kompetenz Hardware sowie Software effektiv nutzen zu können. Van Dijk und Hacker (2003) ergänzen dieser Definition zwei weitere Kompetenzen: Die Informationskompetenz, welche die Kompetenz, Informationen anhand digitaler Geräte zu recherchieren, zu wählen und zu verarbeiten umfasst. Weiters ergänzen sie die strategische Kompetenz, bei der Nutzer*innen Computer und das Internet effektiv nutzen sowie daraus gewonnene Informationen für persönliche Zwecke und für die Statusverbesserung nutzen können (Van Dijk und Hacker 2003, S. 313). Die Ergänzung der digitalen Kompetenzen zum Integrationsrahmen von Strang und Ager erkennt die wesentliche Entwicklung der Digitalisierung und insbesondere neuer Kommunikationstechnologien an, die seit der Veröffentlichung der ursprünglichen Bereiche im Jahr 2008 stattgefunden haben (Ndofor-Tah et al. 2019, S.17). Die Erwerbstätigkeit wird in der Migrationsforschung als bedeutendster Faktor für die Integration von Migrant*innen eingeschätzt. Erwerbstätigkeit ist für die „*strukturelle Integration*“ wesentlich, weil der Zugang zu neuen sozialen Netzwerken erleichtert werden kann. Diese Netzwerke wiederum können die Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes erhöhen und die ökonomische Unabhängigkeit gewähren (Cheung und Phillimore 2014, S. 521). Als Hindernisse einer „erfolgreichen“ Integration von Geflüchteten nennen Castles et al. (2022, S. 23) Rassismus und Xenophobie, wobei die Autor*innen diese als größere Herausforderungen nennen als das Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes und den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Autor*innen stellen die Frage, ob Geflüchtete nach Überwindung aller Herausforderungen und Erfüllung aller Erfordernisse – also als „integrierte“ Person – dann ein vollwertiges Mitglied der Aufnahmegesellschaft sind, oder immer noch Mitglied einer Minderheit.

Trotz verschiedenener Definitionen des Integrationskonzepts, bleibt die Differenzierung der Gesellschaft in jene, die bereits integrierte Aufnahme- bzw. Mehrheitsgesellschaft und jene, die sich in die Gesellschaft integrieren müssen. In diesem Konzept wird demnach die strukturelle und enorm hierarchische Trennung von „*wir*“ – die Aufnahmegesellschaft wird als Normalität anerkannt – und die „*anderen*“ – Geflüchtete werden als Abweichung der Normalität, dem Fremden gesehen – reproduziert. Wonach die „*gesellschaftliche Dominanz*“ der Aufnahmegesellschaft gestärkt wird (Geisen 2010, S. 28). Diese Trennung setzt voraus, dass die Aufnahmegesellschaft und die Geflüchteten je als „*homogene Kollektive*“ benannt werden (Hess und Moser 2009, S. 12). Hinzu kommt, dass im Zuge des medialen Diskurs rund um das Integrationskonzepts plötzlich die Gleichberechtigung als wesentlich für die deutsche – und auch die österreichische – Gesellschaft benannt wurde. Konservative und rechte

Politiker*innen bekamen, auch aus der politischen Mitte, viel Zuspruch dafür, dass insbesondere muslimische Frauen aus der Unterdrückung „gerettet“ werden müssten und dass „*integrationsunwillige Muslime*“ die Frauenrecht im Aufnahmeland gefährden würden (Erdem 2009, S. 188).

Der viel kritisierte Begriff „*Integration*“ kann zudem verwendet werden, um zu suggerieren, dass Geflüchtete durch die erfolgreiche Absolvierung von Integrationsprogrammen „integriert“ wurden – dies ignoriert allerdings die Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten der Betroffenen (Castles et al. 2022, S. 23). Joppke (2007, S. 7) kritisiert den Zwang, Voraussetzungen erfüllen zu müssen, um einen sicheren Aufenthaltsstatus zu bekommen. „This creates a linkage between the previously separate domains of migration control and immigrant integration.“ (ebd., S. 7) Außerdem sollten Geflüchtete die Möglichkeit haben – wenn man die Auffassung vertritt, dass die Integration ein wechselseitiger Prozess ist – an der Erstellung dieser Voraussetzungen mitzuwirken (Castles et al. 2022, S. 28). Eine solche Integrationsvereinbarung wurde 2003 auch in Österreich eingeführt, wonach Sprach- und Wertekurse erfolgreich absolviert werden müssen (Permoser 2013, S. 155). Die Vereinbarung wurde von der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) in Koalition mit der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) präsentiert und suggerierten, dass Migrant*innen die Ursache mehrerer Probleme wären und nur durch restriktive Maßnahmen gelöst werden könnten (Permoser 2013, S. 161f). Seit 2017 bilden das Integrationsgesetz² und das Arbeitsmarktintegrationsgesetz die rechtliche Grundlage für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich. Demnach sind Geflüchtete und subsidiär Schutzberechtigte verpflichtet, eine Integrationsvereinbarung zu unterzeichnen und an einem „*Freiwilligen Integrationsjahr*“ teilzunehmen, das verschiedene Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration sowie Sprach- und Wertekurse umfasst (Aigner und Bešić 2023, S. 81; Bešić et al. 2022, S. 209f; Expertenrat für Integration 2024, S. 30; Ortlieb et al. 2020, S. 5). „*Die Integrationsvereinbarung (IV) 2017 dient der Integration rechtmäßig im Bundesgebiet niedergelassener Drittstaatsangehöriger (d.h. Nicht-EU-Bürger/innen, Nicht-Asyl-/bzw. subsidiär Schutzberechtigte) und zielt darauf ab, sie zur Teilnahme am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich zu befähigen.*“ (Österreichischer Integrationsfonds) Joppke (2007, S. 5) kritisiert außerdem den obligatorischen Charakter solcher Integrationsmaßnahmen, welche zunehmend als Migrationskontrolle benutzt werden.

² Integrationsgesetz: „*Das Integrationsgesetz regelt in den Bereichen Sprache und Orientierung die zentralen Rahmenbedingungen für die Integration von Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten, rechtmäßig niedergelassenen Drittstaatsangehörigen und Vertriebenen. Es regelt Integrationsangebote und Mitwirkungspflichten. Integrationsmaßnahmen für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte umfassen Deutsch- und Wertekurse, rechtmäßig niedergelassene Drittstaatsangehörige haben Deutschkenntnisse im Rahmen der Integrationsvereinbarung nachzuweisen und Vertriebene können Deutsch- und Orientierungskurse absolvieren.*“ (Expertenrat für Integration 2024, S. 95)

2.1.2 Inklusion/Exklusion

Individuen werden in funktional ausdifferenzierten Gesellschaften in verschiedene, autonome Teilsysteme inkludiert und nicht in die Gesellschaft – es gibt keine „Totalinklusion“ mehr. Teilsysteme können unter anderem das Gesundheitssystem, das Rechtssystem und das politische System sein. Um teil-inkludiert zu werden, müssen spezifische Kriterien erfüllt werden (Windolf 2009, S. 16f). Durch die hierarchische Differenzierung bestimmter Rollen bzw. Positionen innerhalb der einzelnen Teilsysteme kann es zu ausgeprägten Ungleichheiten kommen (ebd. S. 19). Vor dem Hintergrund, dass ein „gesellschaftliches Außen“ kaum existiert, ist ein gesamter und absoluter Ausschluss aus einer Gesellschaft kaum erreichbar. Ein zeitlich begrenzter Teilausschluss ist aktuell in der heutigen Weltgesellschaft allerdings nichts Unübliches mehr – beispielsweise werden Personen bei einem Aufenthalt im Gefängnis, Asylheim oder in der Psychiatrie für eine gewisse Zeitdauer „exkludiert“ bzw. die „inkludierende Exklusion“ ausgeübt (Stichweh 2009, S. 37f). Laut Castel (2008, S. 81) beruht diese inkludierende Exklusion auf geschlossenen Räumlichkeiten, welche die „Insassen“ von der restlichen Gesellschaft trennen sollen. Eine andere Ausschlussform ist eine andere Form der Teilexklusion, in der bestimmte soziale Gruppen einen bestimmten Status bekommen. Hier werden die Mitglieder der Gruppe von sozialen Aktivitäten exkludiert und ihnen Rechte verwehrt werden. Als vollkommene Exklusion bezeichnet der Autor die Vertreibung bestimmter Gruppen, das Töten von Straftäter*innen sowie den Genozid. Castel (2008, S. 69f) kritisiert den Exklusionsbegriff allerdings aufgrund dessen heterogener Verwendung verschiedener Situationen. Vieles, was als Exklusion betitelt wird, ist die Degradierung der eigenen sozialen Position, wobei eine exkludierte Person meist entkoppelt ist.

Um zwischen *Mitglied* einer Gesellschaft und *Fremdheit* entscheiden zu können, muss das Sozialsystem relativ geschlossen sein, denn nur so ist es möglich „unerwünschte“ Personen auszuschließen. Um Inklusion zu ermöglichen, werden Bedingungen einer Mitgliedschaft zur Gesellschaft benötigt, die man – zumindest teilweise – erfüllen muss. Da sich die Gesellschaft in mehrere Teilsysteme unterteilen lässt, kann der oder die Fremde bereits in ein oder mehrere Teilsysteme inkludiert sein und trotzdem nicht als Teil der Gesellschaft angesehen werden (Stichweh 2016, S. 182ff). Migrant*innen und insbesondere geflüchtete Personen werden oftmals als *Fremde* von der Aufnahmegesellschaft gesehen, wodurch eine hierarchische Differenzierung in „uns“ und „die anderen“ stattfindet. Damit einhergehend wird das Verhältnis und die Personengruppen hierarchisiert und es kommt zur Degradierung der heterogenen Gruppe der Migrant*innen. Das kolonialistische Muster des Überlegenheitsgefühl der Aufnahmegesellschaft schafft zusätzliche Barrieren für die Inklusion in die Gesellschaft für Personen mit Migrationsbiografie (Heimbach-Steins 2016, S. 50f). Kommunikation ist in der Soziologie des Fremden ein wichtiger Faktor, denn fehlende Sprachkenntnisse des Gegenübers erschweren die Interaktion, was eine partielle Exklusion fördern kann (Stichweh 2016, S. 187).

Die Inklusion von Personen mit Fluchterfahrungen soll die Teilnahme an bestimmten gesellschaftlichen Teilsystemen, unter anderem Bildung, Arbeitsmarkt, Sozialsystem, ermöglichen. Dabei liegt der Fokus

auf aktiven und gezielten Prozessen politischer Maßnahmen von öffentlichen Einrichtungen, Arbeitgebenden und den Geflüchteten. Ähnlich wie bei der Integration wird dem Begriff meist verschiedene Bedeutungen zugeschrieben und dementsprechend auch genutzt (Castles et al. 2022, S. 16). Der Inklusionsbegriff gilt als Konzept, das sich zwar von der „*kulturellen Integrationsanforderungen*“ entfernt – allerdings gibt es auch hier keine eindeutige Definition und Verwendungsweise (Schwenken 2017, S. 6).

2.2 Die Kapitaltheorie in der Migrationsforschung

Um zu verdeutlichen, welchen Einfluss die Digitalisierung auf die Inklusion in den Arbeitsmarkt von geflüchteten Frauen hat, verhilft sich die Masterarbeit unter anderem Pierre Bourdieus Konzept von „*Kapital*“. Menschen streben innerhalb von „*Feldern*“ – wie beispielsweise dem Arbeitsmarkt – nach besonders vorteilhaften Positionen, indem sie verschiedene Formen von Kapital sammeln, wie das *ökonomische Kapital*, das unmittelbar in Geld oder Eigentum umgewandelt werden kann, das *soziale Kapital*, das persönliche Beziehungen bzw. „*Verbindungen*“ und die Zugehörigkeit zu Gruppen umfasst. Es besteht aus tatsächlichen oder potenziellen Ressourcen, die an die Mitgliedschaft eines oder mehrerer Netzwerke gebunden sind. Das *kulturelle Kapital* kann in Form von Bildungsabschlüssen institutionalisiert werden (Bourdieu 2002, S. 79), wie beispielsweise explizites und implizites Wissen und Fähigkeiten (Ortlieb et al. 2020, S. 4). Das kulturelle Kapital kann dabei außerdem in drei Formen bestehen: Im verkörperten, verdinglichten und institutionalisierten Zustand. Das *institutionalisierte Kapital* ist eine Form der Vergegenständlichung und zeigt sich in formal zertifizierten Bildungsabschlüsse (Bourdieu 2002, S. 79) und beruflichen Fähigkeiten (Ortlieb et al. 2020, S. 4). Das *verkörperte Kapital* umfasst körperliche und geistige Fähigkeiten (Bourdieu 2002, S. 79) wie Sprache und auf Berufserfahrung basierende Fertigkeiten (Ortlieb et al. 2020, S. 4). Das *verdinglichte Kapital* beinhaltet kulturelle Güter wie (Wörter-)Bücher, Bilder, Instrumente und Kunstwerke (Bourdieu 2002, S. 79). Das symbolische Kapital eines Individuums erlangt nur dann Bedeutung, wenn es von der Gesellschaft als jenes wahrgenommen und akzeptiert wird. Nur so kann eine privilegierte Position in einem Feld erreicht werden (Bourdieu 2002, S. 90). Dies geschieht meist unbewusst und basiert auf dem Habitus, „*as a socially constituted cognitive capacity*“ (ebd., S. 90). Das soziale und kulturelle Kapital folgen der Logik der Anerkennung und funktioniert somit immer als symbolisches Kapital (ebd., S. 81; S. 91), weil die sozialen Bedingungen des Erwerbs und der Weitergabe nicht so offensichtlich ist als beim ökonomischen Kapital (ebd., S. 81).

Die Flucht in das Ankunftsland sowie der langwierige und komplexe Prozess, um eine Arbeitserlaubnis in den jeweiligen Aufnahmeländern zu erhalten, verzögern und beeinträchtigen die Karrieren der Geflüchteten wesentlich. Zudem wird das kulturelle Kapital von geflüchteten Personen entwertet und kann nur äußerst schwer verschoben werden. Soziale Normen, Arbeitspraktiken und Arbeitsmarktregeln sowie insbesondere auch das System der Ankunftsländer, das den Arbeitszugang von Geflüchteten regelt, unterscheiden sich meist maßgeblich von dem System der Herkunftsländer (Eggenhofer-Rehart

et al. 2021, S. 157). Geflüchtete, die eine Arbeitsstelle suchen, benötigen folglich nicht nur Kapital, das von den Arbeitgebenden des Aufnahmelandes anerkannt wird, sondern müssen auch über die Erwartungen von Arbeitgebenden an die Bewerber*innen informiert sein. Das kulturelle Kapital stellt dieses kontextgebundene Wissen dar – dabei kann das Wissen entweder implizit oder explizit sein (Ortlieb et al. 2020, S. 4). Syrische und afghanische Geflüchtete bestätigen im Rahmen der Studie von Eggenhofer-Rehart et al. (2021), dass die jeweiligen Herkunftsländer wesentlich durch soziale Strukturen geprägt und beziehungsorientiert sind. Dadurch kann eine flexible und situative Entwicklung von Fähigkeiten begünstigt werden. Berufseinstieg und -wechsel basieren in den jeweiligen Herkunftsländern überwiegend auf sozialem sowie verkörpertem Kapital. Im Gegensatz dazu ist Österreich durch eine stark formalisierte und bürokratische Struktur gekennzeichnet, die beruflichen Erfolg maßgeblich an institutionalisiertem Kapital ausrichtet. Formale Bewerbungsprozesse und eine langfristig geplante Karriereentwicklung gelten hier als zentrale Anforderungen. Die verinnerlichten Praktiken der Herkunftsländer – das verankerte Kapital – sind jedoch in Aufnahmeländern wie Österreich oft weniger wirksam. Dies kann die Anpassung an die arbeitsmarktbezogenen Normen und Anforderungen des Aufnahmelandes erschweren (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 157). Nichtsdestotrotz kann das soziale Kapital entscheidend für die Arbeitsmarktinklusion wirken, indem es unterstützend angewendet wird, um andere Kapitalformen zu erwerben bzw. zu erweitern. Das verkörperte Kapital kann durch die Unterstützung anderer beim Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes erweitert werden. Unterstützung im Rahmen einer Berufsausbildung kann das institutionalisierte Kapital wesentlich verbessern (Eggenhofer-Rehart et al. 2018, S. 38). Aufgrund des fehlenden ökonomischen Kapitals wird das kulturelle Kapital und dessen Erweiterung von Geflüchteten oftmals vernachlässigt. Geflüchtete, die unter wirtschaftlichem Druck stehen, tendieren eher dazu, Arbeitsverhältnisse anzunehmen, die sie potenziell in prekäre Beschäftigungsverhältnisse führen (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 158).

Der Erwerb der Sprache und der Erwerb von verkörpertem Kapital ist wesentlich für geflüchtete Personen, um in verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche inkludiert zu werden bzw. eine Inklusion überhaupt erst zu ermöglichen (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 159). Denn erst ausreichenden Sprachkenntnissen ermöglichen es, das soziale Kapital anhand von neuen Kontakten zu Personen der Aufnahmegesellschaft zu vergrößern. Außerdem sind viele Weiterbildungen, institutionalisiertes Kapital und ehrenamtliches Engagement erst nach Erreichen von ausreichend Sprachkenntnissen möglich (Eggenhofer-Rehart et al. 2018, S. 40; Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 159).

Proaktivität kann wesentlich zum Erwerb von sozialem Kapital beitragen, indem soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft hergestellt werden. Daraus kann außerdem resultieren, dass das kulturelle Kapital erweitert wird, indem das Netzwerk geflüchtete Personen beim Erlernen der Sprachkenntnisse und der Suche nach Arbeitsstellen unterstützt (Eggenhofer-Rehart et al. 2018, S. 38). Eine wichtige Voraussetzung für eine berufliche Karriere von Geflüchteten im Aufnahmeland ist die Handlungsfähigkeit. Durch die wiederhergestellte Handlungsfähigkeit und proaktives Handeln soll das

Erlangen von Sprachkenntnissen des Aufnahmelandes unterstützt werden. Geflüchtete mit geringen Qualifikationen versuchen im Aufnahmeland meist das verkörperte Kapital durch das Sammeln von Berufserfahrungen zu verbessern. Um dies zu erreichen, nehmen sie meist Arbeitsstellen in anderen Bereichen an, weil sie nicht an ihre vorangegangenen Berufe gebunden sind. Hochqualifizierte Geflüchtete versuchen im Gegensatz dazu, ihr soziales, verankertes und institutionalisiertes Kapital zu erhöhen, indem sie beispielsweise durch Freiwilligenarbeit soziale Beziehungen zu Personen der Aufnahmegesellschaft herstellen und weitere Berufserfahrung sammeln. Sowohl der Wiedererwerb von Handlungsfähigkeit als auch der Kapitalaufbau fordern einen enormen Zeitaufwand, wodurch die berufliche Karriere geflüchteter Personen meist negativ beeinflusst wird (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 159).

2.3 Exkurs: Intersektionale Perspektive auf Flucht

Die Hälfte aller geflüchteter Menschen besteht aus Mädchen und Frauen (UNHCR 2016) und doch richten sich die meisten Integrationsprogramme an Männer. Geflüchtete Frauen werden bei vielen Programmen lediglich mitgedacht, die geschlechtsspezifischen Bedürfnisse und Erfahrungen bleiben dabei weitgehend unberücksichtigt. Das hat zur Folge, dass keine spezifischen Ressourcen für sie bereitgestellt werden. Da geflüchtete Frauen nicht nur mit den allgemeinen Herausforderungen der Flucht konfrontiert sind, sondern auch geschlechtsspezifischen Risiken wie (sexualisierter) Gewalt und Sicherheitsbedrohungen – sowohl vor und während der Flucht als auch im Aufnahmeland – ausgesetzt sind, gelten sie als besonders vulnerable Gruppe (Kohlenberger et al. 2022b, S. 10; UNHCR 2016). Obwohl die besonderen Hindernisse und Gefahren, denen geflüchtete Frauen ausgesetzt sind, in den vergangenen Jahren zunehmend wissenschaftlich untersucht wurden, blieb die Analyse ihrer sozioökonomischen Inklusion bis vor kurzem weitgehend unbeachtet. Dabei unterscheiden sich die Fluchterfahrungen geflüchteter Frauen teils erheblich von denen geflüchteter Männer (Kohlenberger et al. 2022b, S. 10). Gemeinsam haben Frauen und Männer, dass sie meist vor *„Krieg, sozialer oder politischer Instabilität sowie den verschiedenen Formen von Gewalt im Heimatland geflohen sind.“* (Biffel et al. 2021, S.167) Frauen haben zusätzlich dazu auch eine Reihe geschlechtsspezifische Gründe, wie sexuelle Gewalt, Zwangsprostitution und -heiraten, Vergewaltigungen sowie Menschenhandel als Fluchtgrund (Binder und Tosic 2003, S. 461). Aber auch die allgemein höhere Armutsrate und strukturelle Diskriminierung können zur Flucht führen (Binder und Tošić 2005, S. 613). Diese spezifischen Erfahrungen geflüchteter Frauen können oftmals zu psychischen Belastungen und Erkrankungen führen, wie in einem späteren Kapitel ausführlicher thematisiert wird. Frauen flüchten zudem oftmals mit Kindern, für die sie zum Großteil die alleinige Verantwortung tragen, da sie meist zu einem späteren Zeitpunkt als die männlichen Familienmitglieder flüchten. Das vorrangige Ziel dieser Frauen ist es, für ihre Kinder einen sicheren Ort zu finden (Biffel et al. 2021, S.167). Wohingegen die Sorge vor den Gefahren der Flucht für die Kinder die Flucht verzögern kann. Aber auch die Angst vor sexueller Gewalt im Herkunfts- sowie im Ankunftsland und während der Flucht, kann die Entscheidung

zur Flucht maßgeblich beeinflussen (Binder und Tošić 2005, S. 617). Gesunde, junge Männer hingegen fliehen aus dem Herkunftsland aufgrund von enormen Risiken und der teils lebensgefährlichen Situationen, die mit einer Flucht einhergehen, oftmals deutlich früher als ältere Mitglieder der Familie. Frauen flüchten im Gegensatz dazu in der Regel erst im Rahmen der Familienzusammenführung gemeinsam mit ihren Kindern (Kohlenberger et al. 2022a, S. 18).

Die Migrationsforschung beschäftigt sich vermehrt mit der mehrfachen Diskriminierung von Migrantinnen sowie geflüchteten Frauen und verfolgt dabei intersektionale Ansätze (Holzinger 2023, S. 153f). Die Intersektionalität soll die überkreuzende Diskriminierung wie beispielsweise Geschlecht, Herkunft, Ethnizität, Alter aufzeigen. Crenshaw führte den Begriff erstmalig 1989 ein und bezog sich dabei auf ein Beispiel aus dem Straßenverkehr, genauer einer Kreuzung (Crenshaw 1998, S. 321). Das Konzept soll auf die Verwobenheit sowie die Potenzierung multipler Diskriminierungsachsen hinweisen (Neuhauser 2023, S. 176). Geflüchtete Personen weisen geschlechtsspezifische Bedürfnisse auf, die spezifische Ressourcen bzw. Unterstützung brauchen, um die Folgen der Flucht erfolgreich verarbeiten zu können. Allerdings sind Integrationsprogramme in Österreich mehrheitlich an Männer gerichtet, weil sie für jene erstellt wurden. Wohingegen etwa die Hälfte der geflüchteten Bevölkerung weiblich ist und somit geschlechtsspezifische Erfahrungen – wie sexualisierte Gewalt – auf der Flucht erlebt haben. Die heterogene Gruppe zählt wegen dieser geschlechtsspezifischen Fluchterfahrungen sowie zahlreicher anderen Barrieren (Kohlenberger et al. 2022a, S. 17), wie fehlende berufliche Qualifikationen oder fehlende Bildungsnachweise – und des damit verbundenen gesellschaftlichen Statusverlustes – zu einer besonders vulnerablen Gruppe innerhalb der Migrant*innen (Biffl et al. 2021, S.167). Negative Klassifikationen können aufgrund der Ausgrenzungslogik in sozialen Lebensrealitäten geschehen. Soziale Abgrenzung gegen spezifische Gruppen können entstehen, indem informelle Normen den sozialen Umgang maßgeblich bestimmen. Diese Abgrenzung geschieht ohne allgemeingültige Sanktionen befürchten zu müssen (Neckel und Sutterlüty 2010, S. 233). Geflüchtete werden oftmals als humanitäres oder juristisches Problem angesehen und – ohne die Bedeutung der speziellen Lage und den Herausforderungen, die mit der Flucht einhergehen schmälern zu wollen – wird ihnen die Rolle des passiven und untätigen Menschen zugeteilt (Binder und Tošić 2005, S. 611). Negative kategoriale Klassifikation, wie das stereotypische Bild der geflüchteten Frauen mit geringem Bildungslevel, als passiv und vom Patriarchat unterdrückt (Farrokhzad et al. 2022, S. 1), kann nicht nur die Exklusion aus dem sozialen Leben bedeuten, sondern auch die Exklusion vom Arbeitsmarkt (Neckel und Sutterlüty 2010, S. 233). Aber auch der Asylprozess kann beeinträchtigt werden, da Frauen auch politisches Engagement kaum zugeschrieben wird, wodurch der Fluchtgrund nicht anerkannt werden kann (Binder und Tošić 2005, S. 614f)

2.4 Soziale Ungleichheiten und Barrieren für geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt

Geflüchtete Personen weisen verglichen mit anderen Migrant*innen eine deutlich niedrigere Arbeitsmarktbeteiligung im Aufnahmeland auf. Dies lässt Bakker et al. (2016) auf die Existenz eines „*refugee entry effect*“ schließen. Aufgrund des unterschiedlichen Migrationsmotivs – sie wurden zur Flucht durch äußere Ursachen gezwungen – und Aufnahmekontextes – komplexe und oft langwierige Asylverfahren – sind Geflüchtete zu Beginn ihres legalen Aufenthalts im Vergleich zu anderen Migrant*innen benachteiligt. Oftmals leiden sie unter psychischen Problemen und haben während des Asylverfahrens nur eingeschränkte Rechte, was sie daran hindert, in den Arbeitsmarkt inkludiert zu werden. Laut den Autor*innen haben geflüchtete Frauen aus Somalia, Afghanistan und dem Irak eine der geringsten Beschäftigungsquote (Bakker et al. 2017, S. 1788). Geflüchtete Menschen werden beim Eintritt in den Arbeitsmarkt mit einer Vielzahl von Hindernissen und Barrieren konfrontiert, die mit den Sprachkenntnissen des Aufnahmelandes (Kohlenberger et al. 2022b; Lloyd et al. 2013; Cheung & Phillimore 2014), der Abwertung bzw. Nichtanerkennung sowie fehlender Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen (Kohlenberger et al. 2022b; Eggenhofer-Rehart et al. 2021; Biffel et al. 2021; Riesenfelder et al. 2017), den fehlenden Kenntnissen der Arbeitsmarktnormen des Aufnahmelandes (Lloyd et al. 2013; Verwiebe et al. 2019; Haindorfer et al. 2021; Eggenhofer-Rehart et al. 2021) den Zugang zum Arbeitsmarkt einschränken sowie dem Sozial- und Karrierekapital (Ortlieb et al. 2020; Eggenhofer-Rehart et al. 2021; Cheung & Phillimore, 2014) und mit Diskriminierung bzw. Rassismus (Haindorfer et al. 2021; Cobo und Levano 2023; Riesenfelder et al. 2017) zusammenhängen.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien haben die Barrieren analysiert, welche die Arbeitsmarktinklusion von Geflüchteten in verschiedenen Ländern erschweren. Dabei liegt der Schwerpunkt auf institutioneller Ebene auf asyl- und arbeitsmarktpolitischen Regelungen sowie Gesetzen zur Anerkennung von Qualifikationen (Bešić et al. 2022, S. 208). Vor diesem Hintergrund untersuchten Fasani et al. (2022, S. 38) den Einfluss asylpolitischer Maßnahmen und die geografische Verteilung auf die Arbeitsmarktinklusion von Geflüchteten in den jeweiligen Aufnahmeländern. Während die Ergebnisse zeigen, dass restriktive Maßnahmen der Regierungen die Integration beeinträchtigen können. Die Autor*innen nennen die Umsiedelung von geflüchteten Personen in ökonomisch benachteiligten Regionen, um bei der Unterkunft zu sparen, als Beispiel. In weiterer Folge kann dies die Inklusion in den Arbeitsmarkt sowie die Integration in die Aufnahmegesellschaft negativ beeinflussen.

Krisenzeiten können den Handlungsspielraum von Unterstützungsorganisationen beeinflussen, indem ihnen Finanzierungsmittel gestrichen werden. Eine Folge könnte dabei sein, dass Sprachkurse abgesagt werden, dabei sind Geflüchtete in diesen Zeiten meist verstärkt auf das Unterstützungsangebot wie Sprachkurse angewiesen, da Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes ist eine der ausschlaggebendsten Faktoren für eine Inklusion in den österreichischen Arbeitsmarkt (Aigner und Bešić 2023, S. 79). Die Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, ist bedeutend für Inklusion in verschiedene Bereiche des gesellschaftlichen Teilsysteme (Kohlenberger et al. 2022a, S. 64). Falkenhain et al. (2021, S. 5460f)

identifizierten, dass die COVID-19 Pandemie die Vulnerabilität Geflüchteter verstärkt hat, beispielsweise durch befristete Arbeitsverträge.

Die rechtliche Grundlage für die Arbeitsmarktinklusioin von Geflüchteten in Österreich bilden seit 2017 das Integrationsgesetz und das Arbeitsmarktintegrationsgesetz. Geflüchtete und subsidiär Schutzberechtigte sind verpflichtet, eine Integrationsvereinbarung zu unterzeichnen und an einem „*Freiwilligen Integrationsjahr*“ teilzunehmen, das verschiedene Maßnahmen zur Arbeitsmarktinklusioin sowie Sprach- und Wertekurse umfasst (Aigner und Bešić 2023, S. 81; Expertenrat für Integration 2024, S. 30; Ortlieb et al. 2020, S. 5). Nach einer Mindestwartezeit von drei Monaten nach Zulassung zum Asylverfahren dürfen Asylsuchende ohne Beschäftigungsbewilligung Reinigungsarbeiten erledigen – jedoch ausschließlich in privaten Haushalten. Zudem ist ihnen die Ausübung bestimmter Hilfstätigkeiten in begrenztem Umfang gestattet, etwa in den Bereichen Gebäudeinstandhaltung oder in Küchenbetrieben. Ferner sind Asylsuchende berechtigt, unterstützende Tätigkeiten in der Landschaftspflege, in der Betreuung von Park- oder Sportanlagen oder administrativen Aufgaben auszuüben. Im Gegensatz dazu unterliegen Asylberechtigte und Personen mit subsidiärem Schutzstatus keinen (rechtskräftigen) Beschränkungen im Zugang zum Arbeitsmarkt (AMS 2023). „*Die Stratifizierung von Rechten durch die Migrations- und Grenzregime sowie auch rassistische Hierarchisierungen sind zentrale, aber oftmals verschleierte Mechanismen, durch die migrantische Arbeit abgewertet wird und damit Unterschichtung bzw. Deklassierung stattfindet.*“ (Neuhauser 2023, S. 180)

Die Ergebnisse des *Women's Integration Survey (WIN)* verdeutlichen, dass die finanzielle Lage der befragten Frauen während und nach ihrer Flucht beeinträchtigt wird und sich verschlechtert. „*Der Women's Integration Survey (WIN) zielte darauf ab, die Situation von geflüchteten Frauen und ihren Familien in Österreich zu untersuchen, um dabei geschlechterspezifische Herausforderungen, Integrationspfade, Ressourcen und Resilienzstrategien herauszuarbeiten. Neben der ökonomischen und strukturellen Integration wurde der Fokus auf die gesellschaftliche und soziale Teilhabe von geflüchteten Familien außerhalb des Arbeitsmarkts gelegt.*“ (Kohlenberger et al. 2022b, S. 7) Durch diese Verschlechterung sinkt der sozioökonomische Status geflüchteter Frauen enorm und kann auch im Aufnahmeland nur schwer (wieder) erhöht werden. Denn geflüchteten Frauen wird der Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, durch die Nicht-Anerkennung bzw. der Abwertung der Bildungsnachweise und beruflicher Erfahrung sowie rechtlichen Herausforderungen erschwert (Kohlenberger et al. 2022a, S. 62). Verglichen mit Personen ohne Migrationsbiografie sind Migrantinnen häufiger dazu gezwungen, Arbeiten zu verrichten, die von der Gesellschaft als minderwertig stigmatisiert werden und mit niedrigem Lohn einhergehen, wodurch sie ebenfalls in prekäre Lagen geraten (Neuhauser 2020, S. 432f). Farrokhzad et al. (2022) identifizieren weitere Herausforderungen geflüchteter Frauen um in den Arbeitsmarkt inkludiert zu werden, wie zum Beispiel „*mangelnder Sensibilität und Bedarfsorientierung für ihre Bedarfe und Potenziale in der Beratung bei Jobcentern und Arbeitsagenturen.*“ (Farrokhzad et al. 2022, S. 113) Eine erfolgreiche Arbeitsmarktinklusioin

geflüchteter Frauen kann nur dann erreicht werden, wenn genderspezifische Bedürfnisse anerkannt und spezifische Unterstützungsangebote konzipiert werden (Baumgartner et al. 2023, S. 11). Im Jahr 2014 waren beispielsweise nur 45% der geflüchteten Frauen innerhalb der Europäischen Union erwerbstätig, was deutlich unter der Erwerbstätigkeit von anderen geflüchteten Männern und Migrant*innen liegt. Dabei waren 2022 in Österreich 54% geflüchteter Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung angestellt (Baumgartner et al. 2023, S. 43). Geflüchtete Frauen geben „Integrationsangebote“ eher an ihre Kinder weiter, wodurch die Arbeitsmarkt- und Bildungsinklusion der Jüngeren gestärkt werden (ebd., S. 11; Liebig et al. 2016, S. 8).

Das Forschungsprojekt FIMAS+Frauen „*Prozesse der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich*“ führte im Jahr 2022 Interviews zur Inklusion am österreichischen Arbeitsmarkt von geflüchteten Frauen durch (Baumgartner et al. 2023, S. 7). Demnach ist die Erwerbstätigkeitsquote geflüchteter Frauen zwischen den Jahren 2020 und 2022 um 11% gestiegen ist – wobei zu beachten ist, dass jene bei geflüchteten Frauen im Jahr 2022 bei 34% lag (ebd., S. 34) – und bei geflüchteten Männern 62% betrug (ebd., S. 36). Ältere geflüchtete Frauen waren aufgrund von Betreuungspflichten verhindert, einem Arbeitsverhältnis nachzugehen. Allgemein gilt, dass die Sprachkenntnisse sowie die Aufenthaltsdauer des Aufnahmelandes – in diesem Fall Österreich – die Arbeitsmarktinklusion wesentlich beeinflussen kann (ebd., S. 34). Mit jedem Jahr im Aufnahmeland wächst die Wahrscheinlichkeit, dass sie in eine Anstellung finden (ebd., S. 7). Neben Aufenthaltsdauer und Deutschkenntnissen sind auch oftmals fehlende Bildungsqualifikationen sowie Nachweise der beruflichen Erfahrung maßgebliche Barrieren zum Arbeitsmarkt (Kohlenberger et al. 2022a, S. 71). Weitere Gründe für die niedrige Erwerbsquote bei geflüchteten Frauen sind oftmals kulturelle Wertvorstellungen sowie stereotypische Rollenverteilung bezüglich Erwerbsarbeit von Frauen, die wenig Möglichkeiten eine Beschäftigung im Ankunftsland zu finden – insbesondere Frauen aus den Herkunftsländern Somalia, Afghanistan und Irak (Bakker et al. 2017, S. 1788). Wohingegen Liebig und Tronstad (2018, S. 8; S. 19) die niedrige Erwerbstätigkeitsquote geflüchteter Frauen durch „*dreifache Benachteiligungen*“ – die Herausforderungen hinsichtlich des Geschlechts, des Migrationsstatus und der erzwungenen Migration summieren oder verstärken einander – erklären, welche die Inklusion in den Arbeitsmarkt geflüchteter Frauen erschweren können.

Folgende Benachteiligungen mit denen geflüchteten Frauen im Arbeitsmarkt konfrontiert werden, wurden identifiziert: Stereotypische Geschlechterrollen, Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen und fehlende Bildung, fehlende oder begrenzte Sprachkenntnisse, fehlende Kenntnisse der Arbeitsmarktnormen des Aufnahmelandes, (Stereotypische) Diskriminierungserfahrungen, psychische Gesundheit. Diese werden in den folgenden Unterkapiteln näher thematisiert.

2.4.1 Stereotypische Geschlechterrollen

Traditionelle Geschlechterrollen sowie die Arbeitsmarktbeteiligung geflüchteter Frauen in ihrem Herkunftsland haben einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsmarktinklusion im Ankunftsland. Die Arbeitsmarktinklusion von Frauen, die in stark traditionell geprägten Geschlechterrollen sozialisiert wurden, gestaltet sich in Ländern mit weniger traditionellen Geschlechternormen oftmals als besonders herausfordernd. Diese Faktoren haben einen größeren Einfluss auf die Inklusion in den Arbeitsmarkt des Ankunftslands als der individuelle Bildungsstand (Blau et al. 2011, S. 56; Vogtenhuber et al. 2018, S. 28). Frauen, die bereits im Herkunftsland gearbeitet haben und auch eine familiäre Arbeitsteilung hatten, vermuten, dass dies im Aufnahmeland ebenso möglich wäre (Biffel et al. 2021, S.172). Als Folge einer Krisensituation wie die Fluchterfahrungen, wird die Zuteilung und Strukturierung spezifischer Rollen öfter überdacht. Dies kann dazu führen, dass die genderspezifischen Rollenaufteilung geändert oder neu zugeteilt werden, andererseits kann es auch zur starren Durchsetzung (geschlechts-)spezifischer sozialer Mustern führen (Binder und Tošić 2005, S. 618).

Die innerfamiliäre Arbeitsteilung unterscheidet sich bei geflüchteten Frauen wiederum hinsichtlich ihres Herkunftslandes. Die Studie von Biffel et al. (2021) hat gezeigt, dass Frauen aus Syrien zwar einen relativ hohen Bildungsstand haben, die Jobsuche der Männer allerdings eindeutig priorisiert wird. Jedoch haben die befragten Personen aus Syrien befürwortet, dass geflüchtete Frauen im Ankunftsland ebenfalls arbeiten sollten. Geflüchtete Frauen aus Tschetschenien sind im Gegensatz dazu aufgrund der Wünsche der männlichen Angehörigen meist in keinem Angestellt*innenverhältnis, obwohl auch sie einen hohen Bildungsstand vorzuweisen hatten. Über das Arbeitsleben und die Bildung geflüchteter Frauen aus Somalia entscheidet der Vater, wobei sie meist erst im Ankunftsland über die eigenen Rechte informiert werden (Biffel et al. 2021, S.172f). Weiters sind geflüchtete Frauen meist von Mehrfachbelastungen betroffen, weil sie innerhalb der Familie hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung und die meisten Haushaltsarbeiten sind, wobei ihre männlichen Partner sich meist in einem Angestelltenverhältnis befinden. Die Betreuungspflichten der geflüchteten Frauen verhindern meist die Teilnahme an Sprachkursen, Weiterbildungsangeboten und weiteren Integrationsangeboten, weil es hier an zeitlicher Flexibilität mangelt (Kohlenberger et al. 2022b, S. 31). Frauen sind oftmals für die Kinderbetreuung sowie den Haushalt verantwortlich und arbeiten eher in Teilzeit oder sind nicht erwerbstätig. Wohingegen geflüchtete Männer oftmals arbeiten, auch wenn sie Kinder haben, die bis zu sechs Jahre alt sind. Oft kann dies durch die stereotypische Rollenverteilung der Geschlechter werden erklärt werden (Baumgartner et al. 2023, 38). Aber auch durch die hohen Kosten von der öffentlichen Kinderbetreuung, die deswegen nicht in Anspruch genommen werden kann (ebd., 56). Unbezahlte Pflegearbeit wird allerdings auch in Österreich überwiegend von Frauen übernommen, was dazu beiträgt, dass auch viele Mütter mit österreichischer Staatsbürger*innenschaft in Teilzeit arbeiten (Kohlenberger et al. 2022b, S. 34). Die Fertilitätsrate geflüchteter Frauen steigt meist nach der Ankunft im Aufnahmeland an – der sogenannte „*arrival effect*“ (Mussino und Strozza 2012, S. 123) –, was durch die Trennung von Familienmitgliedern, finanzielle Unsicherheit sowie aber auch durch die teils lebensbedrohlichen

Situationen im Herkunftsland oder die Gefahren während der Flucht erklärt werden kann (Kohlenberger et al. 2022b, S. 30). Das Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes kann sich durch die Geburt und die damit einhergehenden Betreuungspflichten/-aufgaben verzögern, beispielsweise, weil den Frauen dadurch weniger Zeit für den Besuch von Sprachkursen bleibt. Dies hat auch einen Einfluss auf den meist späteren Einstieg in den Arbeitsmarkt geflüchteter Frauen (Kohlenberger et al. 2022b, S. 31f; UNHCR 2014, S. 77). Aufgrund der vielen Herausforderungen, unter anderem Beruf und Familie zu vereinbaren, entscheiden sich viele Frauen für eine Teilzeitbeschäftigung bzw. haben sie auch hier wenig Entscheidungsrecht (Riesenfelder et al. 2017, S. 93).

Im Rahmen der vom Arbeitsmarktservice Österreich aufgegeben Studie *„Arbeitsmarktbeteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit“* wurde eine erhöhte finanzielle Abhängigkeit geflüchteter Frauen von ihren Partnern beobachtet. Das erklären die Autor*innen dadurch, dass diese den Antrag auf Mindestsicherung stellen und somit auch die Bezieher*innen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) sind – insbesondere auch da sie meistens allein über den Bankzugang verfügen (Riesenfelder et al. 2017, S. 97). Zudem sind geflüchtete Frauen *„nicht zuletzt aufgrund der sich ändernden Familienbeziehungen auch im Aufnahmeland familiärer und Beziehungsgewalt ausgesetzt“* (Biffl et al. 2021, S.167). Durch die Änderung der Rolle der Frau im Ankunftsland, im Vergleich zu ihrer Rolle im Herkunftsland (ebd., S.167) und der von Männern empfundene Statusverlust (UNHCR 2014, S. 56), können bei Männern Unsicherheit und aggressives Verhalten hervorgerufen werden (Pittaway und Van Genderen Stort 2011, S. 27). Zusätzlich tragen Faktoren wie der Mangel an Betreuungseinrichtungen, wirtschaftliche Abhängigkeit und der eingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt dazu bei, Gewalt gegen Frauen auszulösen oder zu verstärken (Biffl et al. 2021, S.167).

2.4.2 Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen und fehlende Bildung

Krisenbetroffene Situationen im Herkunftsland stellen eine Barriere für den Zugang zu Bildungsnachweisen dar, wodurch geflüchteten Personen oft der Nachweis der Bildungsabschlüsse fehlt (Kohlenberger et al. 2022b, S. 43). Zudem werden die Bildungsabschlüsse geflüchteter Personen in Österreich oftmals nicht anerkannt (Ortlieb et al. 2018, S. 19). Eine weitere Herausforderung für die Inklusion sowohl in den Arbeitsmarkt als auch in die Aufnahmegesellschaft ist das niedrige Bildungsniveau vieler Geflüchteter, insbesondere von geflüchteten Frauen. Tatsächlich liegt das Bildungsniveau von geflüchteten Frauen insgesamt unter dem von geflüchteten Männern, wobei geflüchtete Frauen meist nur über eine sehr geringe oder gar keine formale Schulbildung verfügen (Liebig und Tronstad 2018, S. 16). Dies deutet auch in Bezug auf den Bildungsstand eine „dreifache Benachteiligung“ an (ebd., S. 25). Aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse des Herkunftslandes sind geflüchtete Frauen oft gezwungen, Anstellungen anzunehmen, die nicht ihren Kompetenzen und Qualifikationen entsprechen (Biffl et al. 2021, S.176).

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel erwähnt, müssen viele der geflüchteten Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung arbeiten, um Arbeit, Familie und andere Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. In einer vom Arbeitsmarktservice (AMS) beauftragten Studie wurden geflüchtete Frauen befragt, die sich zusätzlich zu einer Teilzeitbeschäftigung in einem Arbeitsverhältnis mit geringem Tätigkeitsniveau befanden, womit eine „*berufliche De-Qualifizierung*“ einhergeht. Etwa die Hälfte der befragten Frauen gaben an, dass sie für die in ihrer Arbeitsstelle durchzuführenden Tätigkeiten und Aufgaben überqualifiziert wären. Dabei wünschten sich nur vereinzelt Frauen zusätzliche Qualifikationen, wie die Verbesserung der Deutschkenntnisse (Riesenfelder et al. 2017, S. 93).

Hinsichtlich des Geschlechts zeigt die Studie von Bakker et al. (2017, S. 1778; 1783), dass die Arbeitsmarktpartizipation von Geflüchteten niedrig ist, allerdings erkennen die Autor*innen einen Anstieg in der Erwerbstätigkeit von geflüchteten Frauen in den Niederlanden. Die niedrige Erwerbsquote kann sowohl aufgrund praktischer Gründe wie beispielsweise familiäre Betreuungs- und Haushaltspflichten, als auch traditionelle, patriarchale Wertvorstellungen, wie Geschlechterrollen, sein. Auch Biffel et al. (2021) haben in ihrer Studie ähnliche Ergebnisse erzielt. Demnach haben geflüchtete Frauen aus Afghanistan – ähnlich wie somalische Frauen – einen der niedrigsten Bildungsstände der Bevölkerungsgruppe. Wobei auch Frauen mit akademischem Titel in der Regel nur schwer eine Arbeitsstelle bekommen. Die befragten Frauen hatten mehrheitlich keinen Zugang zu Bildung und hatten kein aufrichtiges Arbeitsverhältnis. Afghanische Frauen, die im Iran leben, berichteten, dass sie zu bestimmten Ausbildungen und Berufen keinen Zugang hatten. Wohingegen syrische Frauen, die im urbanen Raum lebten, eine Ausbildung absolviert haben und meist über Englischkenntnisse verfügen. Frauen, die im ländlichen Teil des Landes lebten, hatten zwar eine Ausbildung – wenn auch meist nur einen geringeren Bildungsstand sowie informelle Qualifikationen –, verfügten aber über keine Englischkenntnisse. Der Zugang zu Bildung ist wesentlich von der sozialen Herkunft und Position sowie der „*Wertehaltung der Familien*“ geprägt (Biffel et al. 2021, S.176f). „*Bildungsniveau, finanzielle Möglichkeiten und soziokulturelle Haltungen der Eltern oder Zwangsheirat und Kinderehen sind einige der Faktoren, die sich auf die Teilhabemöglichkeiten auswirken und tendenziell Mädchen stärker negativ tangieren als Burschen.*“ (Riesenfelder et al. 2017, S. 24f) Geflüchtete aus Afghanistan werden in Nachbar- und Transitländer, wie beispielsweise dem Iran, Pakistan und der Türkei, systematisch benachteiligt, indem der Zugang zu Bildungseinrichtungen und zum Arbeitsmarkt erheblich erschwert bzw. verweigert wird (Kohlbacher et al. 2020, S. 45). Das ist wesentlich, da die Flucht aus dem Herkunftsland meist mehrere Jahre andauert (Riesenfelder et al. 2017, S. 23f). Zu einem Teil werden Mädchen zu Hause unterrichtet und erwerben so Kompetenzen – allerdings fehlen ihnen auf diese Weise Bildungsnachweise (ebd., S. 25).

2.4.3 *Fehlende oder begrenzte Sprachkenntnisse*

Als Voraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe und für die Arbeitsmarktinklusio n gilt es, über Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes zu verfügen (Cheung und Phillimore 2014, S. 533; Eggenhofer-Rehart et al. 2018, S. 40). Zudem erhöhen Sprachkenntnisse, sowie Lese- und Schreibkenntnisse, die Chancen auf eine Beschäftigung erheblich. Die Sprachkompetenz ist nach Cheung und Phillimore (2014) für die Erwerbsbeteiligung wesentlich, während die Lese- und Schreibfähigkeit für die Vermeidung von Arbeitslosigkeit unumgänglich ist. Als Grund nennen die Autor*innen, dass alphabetisierte Menschen ausreichend für den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung vorbereitet sind (Cheung und Phillimore 2014, S. 529).

In einer Studie von Lloyd et al. (2013) wurde beispielsweise der Zugang geflüchteter Menschen in Australien zu Informationen sowie die Auswirkungen auf die Integration der Geflüchteten untersucht. Im Rahmen der Studie wurden geflüchtete Menschen befragt, wobei ein Teilnehmer Bedenken äußerte, dass er aufgrund seiner mangelnden Sprachkenntnisse nicht in der Lage wäre, Informationen und Informationsanfragen effizient bearbeiten zu können, was sich letztlich negativ auf eine erfolgreiche soziale Inklusion auswirken könnte (Lloyd et al. 2013, S. 136). Kommunikationsbarrieren und der damit einhergehend eingeschränkte Zugang zu Informationen lassen sich auf soziale und/oder physische Faktoren zurückführen. So stellen eingeschränkte Sprachkenntnisse und fehlendes Wissen über differenzierte und als selbstverständlich geltende Informationen zusätzliche Barrieren dar. Diese Komplexität erschwert den Informationszugang für Geflüchtete, welche die Menge an zu lernenden Inhalten oft als überwältigend empfinden. Ein Teilnehmer gab beispielsweise an, besorgt zu sein, den Anschluss zu verlieren, da er deutlich mehr Zeit benötigt, um Inhalte zu verstehen (ebd., S. 135).

Auch geflüchtete Frauen empfinden Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes als wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Personen mit einem geringen Bildungsniveau stellt das Erlernen der Sprache eine besondere Herausforderung dar, insbesondere wenn sich das Schriftsystem des Herkunftslandes von der lateinischen Schrift unterscheidet (Biffel et al. 2021, S.174). Außerdem ist es Personen mit höherem Bildungsstand ein größeres Anliegen, schnellstmöglich die Sprache zu erlernen, um (wieder) erwerbstätig zu sein – bestenfalls natürlich im gleichen oder einem ähnlichen Job wie im Herkunftsland. Dahingegen ist es für Personen mit geringem Bildungsstand wichtiger, zunächst überhaupt einen Job zu finden (Biffel et al. 2021, S.175). Geflüchtete Frauen mit einem höheren Bildungsstand und ausreichenden Kenntnissen der englischen Sprache und somit auch der lateinischen Schrift, versuchten laut einer Studie von Biffel et al. (2021), in österreichischen Ämtern mit den Angestellten auf englischer Sprache zu kommunizieren. Sie wurden jedoch meistens aufgefordert, Deutsch zu sprechen. Die Kenntnisse und Qualifikationen geflüchteter Frauen wurden auch hier nicht anerkannt (ebd., S.174).

Unabhängig von Herkunft und Bildungsstand besuchen Männer meist als erste Mitglieder der Familie einen Sprachkurs, während die Frauen die Kinderbetreuung übernehmen und so keine Zeit für die Kurse

haben. Auf diese Weise lernen geflüchtete Frauen meist erst spät die Sprache des Aufnahmelandes, was auch dazu führt, dass sie sich weniger oft im öffentlichen Raum bewegen. Der Aufenthalt im öffentlichen Raum würde das Erlernen der Sprache wesentlich vereinfachen (Biffel et al. 2021, S.175). Wie ebenfalls bereits erwähnt, sind finanzielle Ressourcen und Kinderbetreuung sowie die damit einhergehenden zeitlichen Einschränkungen, Barrieren für geflüchtete Frauen, um an Sprachkursen teilzunehmen. Somit nehmen geflüchtete Frauen häufiger Alternativkurse – beispielsweise Onlinekurse oder Kurse, die von Vereinen oder NGOs angeboten werden – in Anspruch, um Deutsch zu lernen. Da hier eine höhere zeitliche Flexibilität möglich ist, sind diese Sprachkurse einfach mit den Betreuungspflichten sowie Haushaltsarbeiten vereinbar (Kohlenberger et al. 2022b, S. 39ff). Zudem sind soziale Netzwerke mit der Aufnahmegesellschaft wesentlich für das Erwerben von Deutschkompetenzen, nicht zuletzt, um das, in den Deutschkursen gelernte, stets zu benutzen (ebd., S. 41). Geflüchtete Frauen mit mangelnden Sprachkenntnissen des Aufnahmelandes isolieren sich meist, da sie sich mit Einheimischen nicht austauschen können und der Zugang zu Deutschkursen immer schwieriger wird (Biffel et al. 2021, S.174).

Um sich im Ankunftsland und der Aufnahmegesellschaft zurechtzufinden, ist es erforderlich, über die jeweiligen Informationslandschaften vertraut zu sein. Diese Kenntnisse stellt die Geflüchtete allerdings vor mehrere Herausforderungen, da mangelnde Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes, insbesondere der Lese- und Schreibkenntnisse, sie daran hindern, sich effektiv mit textbasierten digitalen und analogen Informationen auseinanderzusetzen, die gewöhnlich zur Übermittlung und Verbreitung von Informationen verwendet werden. Hinzu kommt, dass Geflüchtete Normen und Werte der Aufnahmegesellschaft oftmals nicht kennen, da diese meist in spezifischen Kontexten vermittelt werden. Das hindert sie, sich zu Beginn der Inklusion schneller zurechtzufinden. Da das Erlernen der Sprache ein gradueller Prozess ist, ist es für die erfolgreiche Inklusion in eine neue Gesellschaft wesentlich, dass Geflüchtete mit Vermittler*innen in Kontakt treten, die ihnen bei der Navigation der neuen Umgebung behilflich sind (Lloyd et al. 2013, S. 136f).

2.4.4 Fehlende Kenntnisse der Arbeitsmarktnormen des Aufnahmelandes

Da Geflüchtete oft in kulturell unterschiedlich geprägte Aufnahmeländer kommen, müssen sie sich neu orientieren. Sozio-materielle Praktiken, aber auch die Informationsverbreitung – beispielsweise durch Texte und digitale Kommunikationstechnologien – unterscheiden sich meist wesentlich von den ihnen bekannten Praktiken. Informelle Netzwerke von Dienstleister*innen, Freiwilligen und Menschen mit gleichem kulturellen und sprachlichen Hintergrund können Geflüchteten wichtige Informationen bereitstellen (Lloyd et al. 2013, S. 139). Diese sozialen Netzwerke als Verbindungsglied zu den Einheimischen des Aufnahmelandes stellen für geflüchtete Personen eine wesentliche Ressource dar, um auch Unterstützung im Bewerbungsprozess zu bekommen (Verwiebe et al. 2019, S. 1414). Insbesondere in der Phase nach der Ankunft kann es für Personen mit Fluchterfahrungen wesentlich sein, Personen aus der Aufnahmegesellschaft zu beobachten und zu zuhören. Diese sozialen Handlungen

können Verständnis und Zugang zu Informationen des Ankunftslandes und der Aufnahmegesellschaft verschaffen. Außerdem können diese die Entwicklung einer Informationskompetenz wesentlich unterstützen, wodurch geflüchteten Personen ermöglicht wird, nicht nur Informationen zu unmittelbaren und grundlegenden Bedürfnissen, wie Nahrung, Unterkunft, Gesundheit, zu erlangen, sondern sich auch der umfassenderen und komplexeren Informationslandschaft in der Aufnahmegesellschaft zu widmen. Der Austausch von Informationen erfolgt vermehrt dadurch, dass bereits etablierte Geflüchtete zu Vermittler*innen für andere werden, wodurch auch ihr soziales Kapital wächst (Lloyd et al. 2013, S. 138).

Eine wesentliche Ursache dafür, dass Geflüchtete das kulturelle Kapital – beispielsweise die Kenntnisse über die Arbeitsnormen in Österreich – nur schwer verlagern bzw. es kaum zwischen den Bereichen bewegen konnten, liegt darin, dass sich die sozialen Normen, Arbeitspraktiken und Arbeitsmarktregeln in ihren Heimatländern erheblich von jenen in Österreich unterscheiden. Sowohl Afghan*innen als auch Syrer*innen, beschrieben ihre Heimatkulturen als sozial geprägt und beziehungsorientiert. Sie schilderten, dass sich die Menschen beim Berufseinstieg und bei Übergängen stark auf soziales Kapital und nur bis zu einem gewissen Grad, auf berufsrelevante Fähigkeiten bzw. auf verkörpertes Kapital, stützen, aber nicht unbedingt auf institutionalisiertes Kapital. Im Gegensatz dazu betrachten die Befragten Österreich als sehr transaktional, reguliert, bürokratisch und formalisiert. Die Befragten sehen eine starke Fokussierung auf institutionalisiertes Kapital und hohe Fachkenntnisse. Von den Befragten wird weiters erwartet, dass sie formalisierte Bewerbungsprozesse kennen, durchlaufen und eine bewusste Karriereplanung betreiben – etwas, mit dem sie nicht vertraut sind. Die Regeln ihres Herkunftslandes sind im Aufnahmeland meist nicht erfolgreich. Andererseits machten Geflüchtete diese negativen Erfahrungen nicht, als sie sich in einem kulturell ähnlichen Transitländern wie Ägypten (für Syrer*innen) oder Pakistan (für Afghan*innen) befanden, sondern konnten ihr verankertes Kapital in diese Länder verlagern (Eggenhofer-Rehart et al. 2018, S. 40f; Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S.157).

Fehlende Kenntnisse der Arbeitsmarktregeln der jeweiligen Aufnahmeländer, kann nicht nur zu einem erschwerten Zugang zu Beschäftigungsverhältnissen führen, sondern auch dazu, dass Frauen am Arbeitsmarkt diskriminiert und ausgenutzt werden. Die Studie von Ortlieb et al. (2018) zeigte, dass sich die befragten Frauen von Mitarbeitenden des AMS ausgenutzt und schlecht behandelt fühlten. Obwohl die Frauen Unterstützung suchten, würden die Mitarbeitenden das fehlende Wissen über die Arbeitsmarktpraktiken und -werte ausnutzen (Ortlieb et al. 2018, S. 20). Um Herausforderungen hinsichtlich des fehlenden Arbeitsmarktzugangs zu erleichtern und die fehlenden Kenntnisse der Regeln am Arbeitsmarkt zu verringern, wird empfohlen, sich an Personen wenden, die bereits erfolgreich in den Arbeitsmarkt inkludiert wurden und somit das eigene Sozialkapital aktivieren haben (Verwiebe et al. 2019, S. 1403). Aber auch Kontakte zur Aufnahmegesellschaft können sich als nützlich erweisen, denn so lernen Geflüchtete nicht nur die Arbeitsmarktnormen und Regeln können, sondern können auch Unterstützung beim Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben erhalten (edb., S. 1414). Dazu benötigt es, neben ausreichenden Sprachkenntnissen, die Bereitschaft der Aufnahmegesellschaft

soziale Kontakte mit geflüchteten Personen zu knüpfen (Riesenfelder et al. 2017, S. 18f). Kontakte zu Personen aus der Aufnahmegesellschaft zu knüpfen ist für geflüchtete Personen in ländlichen Gebieten leichter als in urbanen Gebieten bzw. größeren Städten wie zum Beispiel in Wien. Dort ist das Risiko der kulturellen Segregation sowie der Isolation deutlich höher als in ländlichen Gebieten (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 159). Geflüchtete mit einem Netzwerk bestehend aus Personen der Aufnahmegesellschaft, haben gegenüber Personen ohne Netzwerk – weder zu Personen aus dem Herkunftsland noch zu Personen aus dem Aufnahmeland – bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Haindorfer et al. 2021, S. 110).

2.4.5 (Stereotypische) Diskriminierungserfahrungen

Geflüchtete die öfter über Diskriminierung berichten, scheinen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Dies resultiert vermutlich daher, dass Geflüchtete, die erwerbstätig sind, eher Diskriminierung wahrnehmen (Haindorfer et al. 2021, S. 111). Aufgrund des multiplen Diskriminierungsprozesses – Klasse, Geschlecht und Herkunft – sowie der sozialen Kluft zwischen heimischen und zugewanderten Frauen, werden Migrant*innen und insbesondere geflüchtete Frauen in schlecht bezahlte Arbeitsstellen mit schlechten Arbeitsbedingungen und somit auch in prekäre Situationen gedrängt (Cortiz Cobo und Jeri Levano 2023, S. 577).

Die vom Arbeitsmarktservice Österreich beauftragte Studie „*Arbeitsmarktbeteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit*“ zeigte, dass die Jobabsagen der Unternehmen nicht immer basierend auf objektiven Gründen erfolgen. Vielmehr spielen diskriminierende Gründe eine wesentliche Rolle, weil Geflüchteten weniger zugetraut oder die Ausbildung in Frage gestellt wird. Konkrete Gründe werden den Frauen meist nicht genannt, wobei sie mangelnde bzw. fehlende Sprachkenntnisse und/oder fehlende Ausbildungen sowie Berufserfahrung als Absagegründe vermuten. Jede Zehnte vermutet außerdem eine Jobabsage, aufgrund des Tragens eines Kopftuches – besonders syrische Frauen nennen dies als Barriere bei der Jobsuche Jede fünfte befragte Frau erkennt die Religionszugehörigkeit als Barriere auf dem Arbeitsmarkt an. Mehr als die Hälfte der Frauen vermuten, dass sie aufgrund diskriminierender Gründe nicht eingestellt wurden. Afghanische Frauen, die nach Österreich geflüchtet sind, sehen ihre Herkunft als explizite Barriere auf dem Arbeitsmarkt. Syrische Frauen sollten eher eingestellt werden, während afghanische Frauen negative Zuschreibungen aufgrund ihrer Herkunft erfahren. Die acht Frauen, die an der Studie teilnahmen, gaben an, dass ihr Alter während des Bewerbungsprozesses keine negativen Folgen mit sich bringen würde. Die Autor*innen der Studie relativieren dies, da Asylberechtigte AMS-Kundinnen auch aufgrund ihres Alters am Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Zudem gaben die meisten der befragten Frauen an, dass sie keine Geschlechterdiskriminierung erfahren haben. Auch hier relativieren die Studienautor*innen wieder, da sich Frauen bei von Frauen dominierten Jobs bewerben (Riesenfelder et al. 2017, S. 81). Teilnehmerinnen der Studie von Ortlieb et al. (2018) bestätigten, dass sie laut eigenen Aussagen aufgrund ihres Kopftuches am österreichischen Arbeitsmarkt benachteiligt werden. Mitarbeitende des

AMS sowie eventueller Arbeitsstellen teilten den Frauen mit, dass sie ohne Tragen des Kopftuches bessere Chancen am Arbeitsmarkt hätten. Aber unabhängig vom Kopftuch würden die Frauen sich benachteiligt fühlen und begründeten dies damit, dass sie Ausländerinnen sind (Ortlieb et al. 2018, S. 19).

2.4.6 *Psychische Gesundheit*

Kohlenberger et al. (2021, S. 213ff) zeigen in ihrer Studie, dass geflüchtete Personen trotz erhöhtem Bedarf, und die die Aufnahmegesellschaft in Österreich, das Angebot psychologischer Behandlungen in etwa gleich oft nutzen. Die Autor*innen schließen dies auf die langen Wartezeiten auf Termine, also ein zu geringes Angebot und „zeitliche Verfügbarkeit“ zurück. Denn die Wartezeit in Österreich liegt für geflüchtete Personen in einem Zeitraum von einem halben Jahr bis ein Jahr. Hinzu kommt, dass nicht nur das psychotherapeutische Angebot dringend erhöht werden muss, sondern auch das Angebot der Behandlungen in der Erstsprache der Geflüchteten ausgebaut werden muss. Denn um über Erfahrungen mit Flucht, Krieg, sexueller Gewalt und Folter – welche die psychologische Gesundheit maßgeblich beeinträchtigen – zu sprechen, benötigt es hohe Sprachkenntnisse, die insbesondere in der Anfangszeit noch nicht gegeben sein können. Die Herkunftsländer beeinflussen die psychische Gesundheit von geflüchteten Menschen enorm. Geflüchtete aus Afghanistan erkranken eher an psychischen Problemen als beispielsweise Geflüchtete aus dem Iran oder aus Syrien. Die Fluchterfahrungen afghanischer Geflüchteter dauern häufig länger und sie müssen oft eine lange Zeitdauer in Transitländer verbringen, wo sie meist Diskriminierungs- und Exklusionserfahrungen erleben.

Geflüchtete Frauen nehmen psychotherapeutische Leistungen eher an als Männer in der gleichen Altersgruppe. Diese ungleiche Inanspruchnahme psychologischer Behandlung lässt sich auch in der österreichischen Bevölkerung wiederfinden (Kohlenberger et al. 2021, S. 210). Insbesondere mittelgradige bis schwere Angststörungen treten bei dieser Gruppe besonders häufig auf, was bei unzureichender Behandlung dazu führen kann, dass soziale Beziehungen vernachlässigt werden. Dies könnte außerdem weitreichende Folgen mit sich bringen, da das soziale Netzwerk – zu Personen aus dem Herkunftsland sowie dem Aufnahmeland – für geflüchtete Personen wesentlich ist (ebd., S. 215). Traumatische Erfahrungen in den Heimatländern und während der Flucht sind ein wesentliches Hindernis für die Arbeitsmarktinklusion von Geflüchteten. Traumabedingte Herausforderungen bei Geflüchteten, wie Konzentrationsproblemen bis hin zu psychischen Problemen, können mitunter die Motivation und die Fähigkeit, sich auf ihre Arbeit oder Ausbildung zu konzentrieren, beeinträchtigen. Traumatisierte Personen sind meist aufgrund von Schwierigkeiten mit der Lern- und Konzentrationsfähigkeit nicht in der Lage, strenge Regeln und strikte Zeitpläne einzuhalten. Besonders wenn sie unter Schlaflosigkeit oder ähnlichen Symptomen leiden, können traumatisierte Personen teilweise Kurse und andere wichtige Termine nicht einhalten. All dies kann auch die Arbeitsmarktinklusion negativ beeinflussen (Bešić et al. 2022, S. 215). Das wiederum verzögert den

Einstieg in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes und beeinflusst die Chancen auf dem Arbeitsmarkt negativ, da Geflüchtete mit einem beeinträchtigten psychischen Gesundheitszustand bedeutend geringere Chancen haben, eine Beschäftigung zu finden (Haindorfer et al. 2021, S. 111). Es hat sich wiederum gezeigt, dass sich ein Beschäftigungsverhältnis positiv auf das psychische Wohlbefinden von Migrant*innen auswirken kann – während sich Arbeitslosigkeit negativ auswirken kann (Cheung und Phillimore 2014, S. 521). Oftmals erleben Migrant*innen im Rahmen ihrer Beschäftigung allerdings einen hohen Zeitdruck (und Ortlieb Weiss 2018, S. 15). Neben den Erfahrungen von Krieg, Flucht und Folter in Herkunfts- und Transitländern, hat so auch die Situation in den Aufnahmeländern einen wesentlichen Einfluss auf die psychische Gesundheit der Geflüchteten, denn der Zugang zum Arbeitsmarkt wird von vielen Ländern für Asylbewerbende enorm beschränkt (Kohlenberger et al. 2021, S. 203). Außerdem können Faktoren wie der (soziale und berufliche) Statusverlust, niedriger sozioökonomischer Status und die Veränderungen der Geschlechterrollen und Enttäuschung die psychische Gesundheit enorm beeinträchtigen (Warfa et al. 2012, S. 8).

Geflüchtete Frauen betonten in der Studie von Ortlieb et al. (2018, S. 19f), dass sich die aufgrund der Arbeitslosigkeit steigende Frustration monatlich steigert, weil sie Druck verspüren, eine Arbeitsstelle zu bekommen. Denn mit dem Status als Arbeitslose kommt nicht nur das Vorurteil, dass sie versagt haben, sondern auch aus sozioökonomischer Sichtweise, wächst der Druck, insbesondere wenn sie alleinstehend sind oder der Partner ebenfalls arbeitslos ist. Hinzu kommt, dass die befragten Frauen in Österreich „von neu starten müssen“, hinsichtlich ihrer Arbeitserfahrung und Karriere. Denn ihre Qualifikationen (Bildungshintergrund und berufliche Erfahrungen) werden oftmals nicht anerkannt. Diesen Neustart empfinden die Frauen psychisch belastend (Ortlieb et al. 2018, S. 19f).

2.5 Digitale Ungleichheit

Die ersten Studien zum Begriff „*digitale Kluft bzw. digital divide*“ thematisierten die Anzahl der Personen, die über einen Computer und Internetverbindung verfügten (Van Dijk 2006, 223f). Die ursprüngliche Verwendung des Konzepts beschrieb die Kluft zwischen Personen, die physischen Zugang zu digitalen Technologien haben und jenen, die keinen Zugang dazu haben, zu beschreiben (Van Dijk und Hacker 2003, S. 315f.). Der *digital divide* lässt sich zudem mit Bourdieus Kapitalsorten erklären: Das ökonomische Kapital umfasst materielle Ressourcen, wie beispielsweise den Besitz von Geräten und ausreichendes Einkommen, um Zugang zu digitalen Technologien zu ermöglichen. Soziales Kapital umfasst soziale Ressourcen, wie das soziale Netzwerk, das den Zugang zu digitalen Medien fördern kann. Aber auch das kulturelle Kapital, das sich in zeitlichen, mentalen und kulturellen Ressourcen widerspiegelt, wie der Zeit, um digitale Medien zu nutzen, technische Fähigkeiten und Motivation sowie Affinität zu neuen Technologien. Diese unterschiedlichen Kapitalsorten beeinflussen maßgeblich den Zugang und die Nutzung digitaler Technologien und tragen somit zur digitalen Kluft bei (Van Dijk 2012, S. 113).

Seit 2002 thematisieren Studien die Notwendigkeit des beschriebenen technischen Konzepts der digitalen Kluft, zu überdenken. Soziale, psychologische und kulturelle Hintergründe sowie digitale Kompetenzen werden vermehrt in Studien bezüglich digitaler Kluft miteinbezogen (Van Dijk 2006, 223f). Wesentliche kategoriale Merkmale bezüglich der digitalen Kluft und digitalen Kompetenzen, sind beispielsweise Bildungsstand, Geschlecht bzw. Gender, Alter, Position auf dem Arbeitsmarkt, aber auch Personen mit oder ohne Migrationsbiografie. Zudem kann auch eine kategoriale Ungleichheit zwischen verschiedenen Ländern beobachtet werden (Van Dijk 2012, S. 108; S. 111ff). Kategoriale Ungleichheiten können zu einer ungleichen Verteilung von Ressourcen führen, was wiederum zu einem ungleichen Zugang zu digitalen Technologien führt. Dieser Zugang hängt zusätzlich von den Eigenschaften der jeweiligen Technologien ab. Ein ungleicher Zugang zu digitalen Technologien bewirkt wiederum eine ungleiche gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe, die in weiterer Folge die bestehenden Ungleichheiten und die ungleiche Ressourcenverteilung weiter verstärkt (ebd., S. 112). Der Zugang zu digitalen Technologien ist bei höherem Bildungshintergrund sowie Einkommen und geringerem Alter höher, wohingegen ältere Menschen mit geringer Bildung und Einkommen, haben meist einen begrenzten bzw. keinen Zugang zu digitalen Technologien haben (ebd. S. 119). Frauen mit Migrationserfahrungen, die im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, zählen zu einer besonders vulnerablen Gruppe hinsichtlich der digitalen Kluft. Verschärft wird dies zusätzlich bei irregulären Beschäftigungsverhältnissen. Durch prekäre Arbeitssituationen, einhergehend mit niedrigem Lohn, wird die Deckung der eigenen Grundbedürfnisse sowie die der Familie priorisiert, wodurch es in weiterer Folge zur digitalen Exklusion kommen kann. Außerdem müssen technologische, kulturelle, psychologische und soziale Barrieren überwunden werden, nicht „nur“ der Zugang zu den digitalen Geräten, um die digitale Kluft zu überwinden (Ortiz Cobo und Jeri Levano 2023, S. 583f).

Allerdings zählt der Bildungshintergrund von Personen zu den entscheidendsten Faktoren hinsichtlich digitaler Kompetenzen (Van Deursen 2011, S. 137). Als eine Form der digitalen Ungleichheit kann die soziale Exklusion jene zudem verstärken (Ortiz Cobo und Jeri Levano 2023, S. 578). Prinzipiell lässt sich die digitale Ungleichheit mittlerweile in den ersten „*digital divide*“ – einem fehlenden Zugang zu den notwendigen Geräten – und den zweiten „*digital divide*“ – der mangelnden oder geringen Kompetenz digitale Technologien effektiv zu nutzen – unterteilen (Berger et al. 2021, S. 1f). Dabei können insgesamt fünf Dimensionen digitaler Ungleichheit identifiziert werden technische Geräte, wie Hardware oder eine geeignete Internetverbindung, Autonomie der Nutzung des Internets, (un-)eingeschränkter Zugang und eventuelle Überwachung des Nutzungsverhaltens, die digitale Kompetenz, das Ausmaß an sozialer Unterstützung hinsichtlich der Nutzung und digitaler Kompetenz sowie die Zweckmäßigkeit der Nutzung (DiMaggio und Hargittai 2001, S. 8).

Kurpicz-Briki, Glauser, und Schmid (2024, S. 570) schlagen zudem den Begriff „*cyber divide*“ vor, der den Begriff „*digital divide*“ ergänzen bzw. ablösen soll. Den Autor*innen nach nutzen Personen in der Schweiz vermehrt digitale Geräte bewusst nicht bzw. beobachten das kritische in Frage stellen neuer Technologien. Dabei entscheiden sich Personen bestimmt gegen die Nutzung digitaler Technologien

und gegen das Erlernen der dafür benötigten Kompetenzen. Raub (1981, S. 10) in ihrer Dissertation erstmals den Begriff „*computer anxiety*“ verwendet, wonach Angst bei den betroffenen Personen auftritt, je nach An- oder Abwesenheit eines Computers. Durndell und Haag (2002, S. 529) haben signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt, wonach bei Frauen die *computer anxiety* eher vorkommt. Außerdem gaben die befragten Frauen an, weniger sicher im Umgang mit Computer zu sein als Männer. Wohingegen Maurer (1994, S. 374) nur eine indirekte Interaktion zu demographischen Merkmalen, wonach das Geschlecht die *computer anxiety* nur indirekt beeinflusst.

2.5.1 Die digitale und soziale Inklusion

Bei der ursprünglichen Definition der digitalen Inklusion bzw. der digitalen Kluft, die ausschließlich den physischen Zugang zu digitalen Geräten bzw. das Fehlen davon thematisiert, müsste lediglich der Zugang für alle Bevölkerungsgruppen gesichert werden. Dies wird allerdings nicht zur sozialen Inklusion jener führen, denn um soziale Inklusion zu gewähren, benötigt es nicht nur einen gleichberechtigten Zugang zu den IKT, sondern technische und digitale Kompetenzen sowie entsprechendes Wissen, um die digitalen Geräte effektiv nutzen zu können (Caidi und Allard 2005, S. 315). Nachdem sich die Technologie stetig und rasant weiterentwickelt, müssen auch die Konzepte der digitalen Inklusion flexibel benutzbar sein. Was noch vor ein paar Jahren als Innovativ galt, könnte bald als „grundlegende“ Inklusion gelten. Um digitale Inklusion entsprechend zu erforschen, sollen die Kategorien Nutzung, Zugang, Kompetenzen und Meinungen untersucht werden. Die Kategorie „Zugang“ umfasst dabei die Indikatoren Plattform, Ort und Qualität; die Kategorie „Kompetenzen“ beinhaltet mitunter soziale und technische Kompetenzen, während die Kategorie „Nutzung“ die Art und das Ausmaß der Nutzung umfassen soll. Zudem sollen die Einstellungen hinsichtlich des Nutzens, der Regulierung und der Cybersicherheit erfasst werden (Helsper 2008, S. 29). Digitale Kompetenzen wurden in das Rahmenkonzept der Integration aufgenommen, um zu verdeutlichen, dass der Zugang zu Menschen, Dienstleistungen und Rechten häufig von Technologien abhängt oder durch diese erleichtert wird (Ndofor-Tah et al. 2019, S. 17).

Soziale Exklusion bzw. Inklusion kann anhand verschiedener Indikatoren gemessen werden, wobei wirtschaftliche (Beschäftigungsverhältnis, Einkommen, Bildungshintergrund), kulturelle (Gender, Sprache, Alter), politische (politische und zivilgesellschaftliche Beteiligung), soziale (Netzwerke) und persönliche (Werte, psychische und physische Gesundheit) Faktoren Grundlage für das Konzept bilden sollen (Helsper 2008, S. 22). Nach Warschauer (2004) soll soziale Inklusion stets in Überschneidung mit Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) betrachtet werden. Die soziale Inklusion sowie Exklusion bezeichnen im europäischen Diskurs, inwiefern Individuen, Familien und soziale Gruppen ganzheitlich an der Gesellschaft teilhaben können und über Entscheidungsfreiheit verfügen. Unter Beachtung verschiedener Aspekte wie beispielsweise finanzielle Mittel, Erwerbstätigkeit, Bildung oder Wohnverhältnisse (Warschauer 2004, S. 8). Die Verbesserung des Zugangs IKT unter Geflüchteten wird nicht zu sozialer Inklusion führen, es sei denn, sie verfügen über ein Umfeld, das sie

unterstützt, und über die Fähigkeiten und Möglichkeiten, die Technologie effektiv zu nutzen. Die soziale Inklusion wird demnach häufig mit dem Begriff des sozialen Kapitals umschrieben (Alam und Imran 2015, S. 350). Digitale Inklusion kann die soziale Inklusion nur dann beeinflussen, wenn die Digitalität für Individuen in alltäglichen Situationen relevant ist (Helsper 2008, S. 31). Die Ergebnisse der Studie von Alam und Imran (2015, S. 358) ergab, dass die digitale und soziale Inklusion miteinander zusammenhängen, da der Zugang zu digitalen Informationsquellen (wie behördlichen Webseiten etc.) die soziale Inklusion positiv beeinflussen kann.

2.5.2 Rolle digitaler Technologien in der Migrationsforschung

Auch in der Migrationsforschung ist der Zugang zu digitalen Geräten und digitalen Kompetenzen ein Mittel, um die soziale Inklusion von Migrant*innen in der digitalen Gesellschaft zu ermöglichen (Ortiz Cobo und Jeri Levano 2023, S. 593). Eine Reihe von empirischen Studien befassten sich mit der digitalen Exklusion in einkommensschwachen und sozial benachteiligten Communities, wie Powell et al. (2010), der Auswirkungen der digitalen Kluft auf Migrantr*innen in prekären Lebenslagen, wie Ortiz Cobo und Jeri Levano (2023) oder mit der Informationskompetenz von Geflüchteten und der sozialen Inklusion aus der Informationsperspektive von Migrant*innengruppen, wie beispielsweise Lloyd et al. (2013).

Geflüchtete mit geringem Einkommen und wenn sie in Gegenden wohnen, in denen das Internet nicht vollständig gewährleistet ist, sind von der digitalen Kluft betroffen. Insbesondere Personen, die erst relativ kurz im Ankunftsland wohnen, weil zusätzliche Barrieren wie finanzielle Probleme, fehlende Sprach-, Lese- und Schreibkenntnisse und fehlender Zugang sowie Nutzung digitaler Geräte die digitale Ungleichheit begünstigen (Alam und Imran 2015, S. 357f). Digitalen Kompetenzen, die Nutzung und der Zugang zu digitalen Technologien, wichtige Mittel zur sozialen Inklusion von Migrant*innen in digitalen Gesellschaften. Damit einhergehend besteht auch die Gefahr der sozialen Exklusion, etwa durch mangelnde digitale Kompetenzen, die durch Arbeitsbedingungen sowie den individuellen digitalen Kompetenzen bestimmt werden. Denn niedrige Löhne und prekäre Situationen hindern den digitalen Zugang, indem finanzielle Barrieren hergestellt werden, um an digitale Technologien zu gelangen (Ortiz Cobo und Jeri Levano 2023, S. 593). Die COVID-19 Pandemie hat die Digitalisierung rasant vorangetrieben und den Stellenwert der digitalen Kompetenzen zunehmend erhöht. Besonders vulnerable Bevölkerungsgruppen – darunter auch geflüchtete Personen – haben die negativen Folgen der immer größer werdenden digitalen und sozialen Ungleichheit im Zuge der Pandemie zu spüren bekommen (Bešić und Aigner 2023, S. 10; Cobo und Levano 2023, S. 583). Forschungen, die sich insbesondere mit den Lebensrealitäten und Erfahrungen von Migrant*innen und Geflüchteten beschäftigen, belegen, dass digitale Technologien zwar hilfreich sein können, aber auch eine Barriere darstellen kann (Migliorino 2011, S. 110). Digitale Kompetenzen werden zunehmend wichtiger für geflüchtete Personen, da der Zugang und die Nutzung zu IKT wesentlich für die Integration in die Aufnahmegesellschaft sein kann, außerdem kann die Kommunikation mit Freund*innen und der Familie

ermöglicht werden. Durch die effektive Nutzung digitaler Geräte bzw. Technologien kann außerdem Zugang zu Dienstleistungen und Informationen gewährt werden. Digitale Kompetenzen und der Zugang zu digitalen Geräten kann außerdem Zugang zum Arbeits- und Bildungsmarkt ermöglichen (Alam und Imran 2015, S. 358). Barrieren hinsichtlich der Nutzung digitaler Geräte und dem Erlernen digitaler Kompetenzen sind meist basierend auf sozialen, wirtschaftlichen und technischen Faktoren. Dazu zählen hauptsächlich finanzielle Herausforderungen in der Anschaffung der Geräte, mangelnde oder fehlende Sprachkenntnisse sowie fehlende digitale Kompetenzen (ebd., S. 357).

2.5.3 Informationsarmut geflüchteter Menschen durch mangelhaften Zugang zu Information im Aufnahmeland

Kommunikation und der Zugang zu Information im Aufnahmeland werden als wesentlicher Faktor verstanden, um die eigenen Rechte zu kennen – für eine Demokratie sollte dies unabdingbar sein (Migliorino 2011, S. 108). Auch die Autor*innen Caidi und Allard (2005) definieren den Zugang zu Information als eine der wichtigsten Voraussetzungen für die soziale Inklusion. Für die Inklusion in unterschiedliche Teilbereiche des gesellschaftlichen Lebens ist der Zugang zu Informationen in für sie verständlicher und insbesondere nützlicher Art wesentlich. Im Rahmen der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der digitalen Kluft wurde die für vulnerable Bevölkerungsgruppen meist exkludierende Bereitstellung von Informationen näher thematisiert. Die digitale Kluft zeigt, dass bestimmte Hintergründe und Erfahrungen diejenigen prägen, die einem wesentlich höheren Risiko ausgesetzt sind, sozial exkludiert zu werden (Caidi und Allard 2005, S. 314). Bestimmte Hintergründe wie einer ethnischen Minderheit angehören, niedriges Einkommen, in einem benachteiligten Stadtteil leben, psychische Krankheiten und eine Behinderung haben, können Personen besonders vor sozialer Exklusion gefährden (Cabinet Office 2001, S. 11).

Das unterschiedliche Ausmaß des Zugangs zu Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wird oftmals mit individuellen Merkmalen, wie beispielsweise dem Bildungshintergrund, Erwerbstätigkeit, Alter, Geschlecht, Einkommen oder ethnischer Herkunft erklärt (Van Dijk 2012, S. 108). Die Bereitstellung von Informationen ist eine wesentliche Voraussetzung für die soziale Inklusion. Wie niederschwellig geflüchtete und neu zugewanderte Personen Informationen in einer für sie verständlichen Form finden und nutzen können, ist für die Integration in die Aufnahmegesellschaft von wesentlicher Bedeutung (Caidi und Allard 2005, S. 314). Um sich in einem neuen Land und einer neuen Gesellschaft orientieren zu können, ist es wesentlich, über Informationslandschaften und Wissensformen informiert zu sein. Für die im Zuge der durchgeführten Studie von Lloyd et al. (2013) befragten Geflüchteten, stellten mangelnde Sprachkenntnisse, insbesondere der Lese- und Schreibkenntnisse, eine Barriere dar, um textbasierte digitale und analoge Informationen – die gewöhnlich zur Verbreitung von Informationen verwendet werden, zu verstehen (Lloyd et al. 2013, S. 136). Der Prozess der Niederlassung von Geflüchteten kann aus informationstechnischer Sicht als zyklisch und iterativ verstanden werden. Geflüchtete müssen kontinuierlich neue Informationen suchen

und verstehen, wobei das Wissen über die Informationslandschaft des Ankunftslandes, aber auch ihre Bedürfnisse stets differenzierter und komplexer werden. Geflüchtete erleben neu angekommen, eine Informationsdiskrepanz, weil sie von den Informationslandschaften der neuen Gesellschaft und von den etablierten und ortsgebundenen Methoden der Informationsproduktion, -reproduktion, -verbreitung und -zugänglichkeit exkludiert werden. Diese soziale Exklusion resultiert aus einer Kombination soziokultureller Faktoren, wie beispielsweise Sprach- und Lesebarrieren, fehlender Kompetenz, dem Verständnis von indirekten und bedingten Aspekten von Kommunikation und Information, ein mangelndes kulturelles Bewusstsein oder die überwältigende Menge an (un-)vermittelten Informationen. Geflüchtete benötigen Vermittler*innen und Berater*innen, um Zugang zu den Informationslandschaft zu erlangen, weil zuvor etablierte Informationspraktiken aus dem Herkunftsland meist nicht mehr effizient im Ankunftsland sind und daher keine wirksame Verbindung zu neuen Lebenswelten hergestellt werden können. Geflüchtete benötigen in dieser Zeit nicht nur die Ressourcen, um wesentliche Informationen zu erlangen, sondern müssen auch den unmittelbaren Bedarf an Nahrung, Unterkunft, medizinischer Versorgung und Einkommensunterstützung decken. Da dies nicht ohne Zugang zu Informationen möglich ist, verließen sich die befragten Geflüchteten der Studie auf die Erfahrungen und das Fachwissen von Sozialarbeiter*innen und Freiwilligen, um sicherzustellen, dass ihre grundlegenden und unmittelbaren Bedürfnisse ausreichend befriedigt werden können (ebd., S. 138f).

Soziale Exklusion als Informationsproblem basiert auf dem Konzept der Informationsarmut, wonach Armut durch die mangelnde Fähigkeit definiert wird, nützliche Informationsquellen zu erkennen und Zugang zu Informationen zu erhalten. Die Exklusion bezieht sich nicht nur auf die normativen Aspekte der Regierung einer Gesellschaft, sondern kann auch die Exklusion aus dem sozialen Umfeld umfassen. Verstärkt wird die soziale Exklusion zudem durch die fehlende Fähigkeit der Aufnahmegesellschaft zu erkennen, dass die Bereitstellung von Informationen auf mehreren Ebenen erfolgen muss. Darauf folgend wird die soziale Inklusion sukzessive ermöglicht, wenn Geflüchtete die Kompetenz und die Bereitschaft erlangen, sich mit ihrer neuen Informationslandschaft auseinanderzusetzen und Kontakte zu der Aufnahmegesellschaft zu knüpfen. Geflüchteten bleiben die Informationslandschaft und die Vorgänge, die für den Zugang dazu benötigt werden, oftmals verwehrt. Allerdings nicht nur aufgrund fehlender Sprachkenntnisse, sondern auch wegen der vorgefassten Vorstellung der Aufnahmegesellschaft darüber, wie Informationen zugänglich gemacht werden sollten. So muss die Aufnahmegesellschaft bereits bestehende und neu entstehende Informationspraktiken von Geflüchteten berücksichtigen, um die soziale Inklusion zu ermöglichen. Denn Informationen, die über textbasierte Medien, wie beispielsweise Webseiten, Broschüren, oder durch komplexe Prozesse mit digitalen Geräten bereitgestellt werden, wirken oft entfremdend und exkludierend (Lloyd et al. 2013, S. 140).

2.6 Exkurs: Die Folgen der Digitalisierung durch die COVID-19 Pandemie

In Krisenzeiten verstärkt sich die Vulnerabilität bei bereits benachteiligten Gruppen meist wesentlich (Falkenhain et al. 2021, S. 5460f). Die COVID-19 Pandemie hat neben der Verstärkung bereits existierender Barrieren für Geflüchtete auch die Digitalisierung vorangetrieben und die Notwendigkeit digitaler Kompetenzen – unter anderem am Arbeitsmarkt – enorm erhöht (Bešić und Aigner 2023, S. 10). Die Arbeitsmarktinklusio n stellt für Geflüchtete – wie bereits umfangreich diskutiert – zahlreiche Herausforderungen auf institutioneller, organisatorischer und individueller Ebene dar. Für geflüchtete Frauen und Mitarbeitende der Unterstützungsorganisationen waren durch die Pandemie verursachte Herausforderungen oftmals mit digitalen Kompetenzen verbunden (ebd., S. 5). Um Zugang zu dem österreichischen Arbeitsmarkt zu erlangen, sind geflüchtete Personen auf die Unterstützung von öffentlichen und privaten Organisationen angewiesen, die ebenfalls wesentlich von den Auswirkungen der Pandemie betroffen waren (Aigner und Bešić 2023, S. 78). Viele geflüchtete Personen mussten die Integrationsanforderungen wie das Absolvieren von Sprachkursen ohne grundlegender Infrastruktur bewältigen. Geflüchtete Frauen ergreifen zwar Maßnahmen, um die eigenen digitalen Kompetenzen zu verbessern, etwa durch Kurse, sind allerdings auf die Unterstützung – insbesondere von ihren Kindern – angewiesen (Bešić und Aigner 2023, S. 13). Sie suchen allerdings auch die Unterstützung von Organisationen und Vereinen, die spezifische Kurse, Sprachkurse, Kurse zur Stärkung digitaler Kompetenzen und Beratungsgespräche anbieten. Dieses Unterstützungsangebot ist wesentlich für die Arbeitsmarktinklusio n geflüchteter Personen. Aufgrund der Pandemie-bedingten Lockdowns wurden Sprachkurse, Schulungen, Beratungsgespräche, Bewerbungsverfahren sowie die Arbeitssuche ausschließlich online angeboten. Mitarbeitende der Organisationen und Vereine, die Migrant*innen unterstützen, waren gezwungen mit ihren Klient*innen via Telefon, E-Mail, Zoom und anderen digitalen Kommunikationstools zu kommunizieren. Außerdem entstanden durch die Umstellung von persönlichen vor Ort Angeboten auf digitale Unterstützungsangebot für die Mitarbeitenden ein erhöhter Arbeitsaufwand sowie weitere Herausforderungen der plötzlichen digitalisierten Prozesse (Aigner und Bešić 2023, S. 86). Geflüchtete waren gezwungen sich, wenn nicht bereits vorhanden, rasch digitale Kompetenzen anzueignen und digitale Technologie kaufen, wenn sie das Angebot der Organisationen annehmen wollten. Dabei wurde festgestellt, dass jüngere Geflüchtete mit höherem Bildungsstand über weitreichende digitale Kompetenzen verfügen als Ältere mit niedrigem Bildungsstand. Personen mit niedrigem sozioökonomischem Status, empfanden das Inanspruchnahmen des digitalen Angebots der Organisationen als herausfordernd, was auch an fehlenden digitalen Geräten, wie Computer oder Tablets lag (ebd., S. 86f).

Aufgrund der digitalen Maßnahmen der Organisationen wurde die Vulnerabilität geflüchteter Frauen deutlich (Bešić und Aigner 2023, S. 5). Viele der Frauen waren aufgrund fehlender digitaler Geräte, digitaler Kompetenzen und der zeitraubenden Kinderbetreuung, nicht in der Lage an digitalen Sprachkursen teilzunehmen (ebd., S. 12), obwohl diese eine wichtige und zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Inklusion in den Arbeitsmarkt darstellt (Aigner und Bešić 2023, S. 86f). Teilweise

hatten geflüchtete Frauen keinen Zugang zu digitalen Geräten, weil ihre Kinder ebenfalls an digitalem Unterricht teilnahmen und die Geräte benötigten (Bešić und Aigner 2023, S. 5; Aigner und Bešić 2023, S. 87). Des Weiteren wurden durch die Pandemie eine Vielzahl der Angebote – zum Beispiel Sprachkurse – abgesagt. Die Nicht-Teilnahme sowie das verringerte Angebot können zu einer verspäteten Arbeitsmarktinklusio n geflüchteter Personen führen. Durch die Lockdowns und die Digitalisierung wurden persönliche und soziale Interaktionen zunehmend geringer, was zur Isolation vieler Menschen führte bzw. diese verstärkte. Soziale Netzwerke gelten allerdings als zentral für die Inklusion in den Arbeitsmarkt und die Integration in die Aufnahmegesellschaft. Aufgrund des Austauschs von persönlicher durch digitale Interaktionen, wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Personen erschwert (Aigner und Bešić 2023, S. 86f).

Sowohl für die Organisationen als auch für geflüchtete Personen ist die zunehmende Digitalisierung als Folge der Pandemie herausfordernd. Für Geflüchtete stellt der fehlende Zugang zu digitalen Geräten und/oder digitale Kompetenzen wesentliche Barrieren für die Teilnahme an digitalen Beratungsgesprächen und Sprachkursen dar. Aber auch zahlreiche Berufe werden zunehmend digitalisiert – immer öfter benötigt es zumindest grundlegende digitale Kompetenzen, um Arbeitsaufträge erfolgreich zu absolvieren. Selbst bei handwerklichen Tätigkeiten kann die Nutzung von Computern notwendig sein. Ein Großteil der Bewerbungen für offene Stellen müssen weiterhin auf digitalen Bewerbungsplattformen eingereicht werden, selbst wenn für die ausgeschriebene Stelle nicht explizit digitale Kompetenzen erforderlich sind. Die Online-Formulare müssen meist auch für Stellen auf Deutsch ausgefüllt werden, für die nur geringe Deutschkenntnisse erforderlich sind. Viele geflüchtete Frauen können diese Online-Formulare auf Bewerbungsplattformen nicht entsprechend ausfüllen, weil ihnen digitale und/oder sprachliche Kompetenzen fehlen. Organisationen und Vereine haben so einen erhöhten Arbeitsaufwand, weil sie die Frauen in diesem Schritt des Bewerbungsprozesses ebenfalls unterstützen müssen (Bešić und Aigner 2023, S. 10). Einige Frauen „resignierten“ aufgrund der Unterbeschäftigung während der Pandemie, andere zögerten wichtige karrierebezogene Entwicklungen hinaus – auch auf die Gefahr hin, dass mit der Zeit die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung in einem Beruf, für den sie ausgebildet wurden, abnimmt und ein „lock-in-Effekt“ eintritt (Bešić und Aigner 2023, S. 13; Ortlieb et al. 2020, S. 14).

Geflüchtete Frauen wurden mit Herausforderungen konfrontiert, die den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Weiterbildungen maßgeblich erschwerten. Durch die Digitalisierung des Unterstützungsangebots, der Schulungen und des Bewerbungsprozesses, waren insbesondere geflüchtete Frauen ohne Zugang zu digitalen Technologien und digitalen Kompetenzen benachteiligt. Durch die Schließung der Schulen und den Wechsel auf digitalen Unterricht, waren besonders berufstätige Eltern mit einer erhöhten Kinderbetreuung konfrontiert. In den meisten Fällen musste die Mutter die Betreuungspflicht übernehmen und parallel dazu häufig ihren beruflichen Tätigkeiten nachkommen. Auch arbeitssuchende Frauen waren davon negativ betroffen, weil sie aufgrund der erhöhten Betreuungspflichten weniger Flexibilität bei der Arbeitssuche hatten, aber auch bei der Jobauswahl (Bešić und Aigner 2023, S. 12).

3 Methodisches Vorgehen

„Qualitative Forschung widmet sich der Untersuchung der sinnhaften Strukturierung von Ausdrucksformen sozialer Prozesse. Es geht also darum zu verstehen, was Menschen in einem sozialen Kontext dazu bringt, in einer bestimmten Weise zu handeln, welche Dynamik dieses Handeln im sozialen Umfeld auslöst und wie diese auf die Handlungsweisen zurückwirkt.“ (Froschauer und Lueger 2024, S. 15)

Das Forschungsvorhaben unterliegt aufgrund des Forschungsinteresses, inwiefern digitale Kompetenzen die Inklusion geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt beeinflussen, den Prinzipien der qualitativen Sozialforschung. Qualitative Forschung soll das Verständnis von sozialen Wirklichkeiten verbessern und Abläufe und Strukturmerkmale sichtbar machen. Im Mittelpunkt soll der „handelnde Mensch“ stehen, von dessen Standpunkt die Lebenswelt beschrieben werden soll (Flick *et al.* 2022, S. 14). Qualitative Analysen sollen „die gesellschaftliche Verankerung der Praxis menschlichen Handelns, sozialer Ereignisse und deren Entwicklungsdynamik“ (Froschauer und Lueger 2024, S. 15) aufzeigen und diese einem theoretischen Zusammenhang zuordnen (ebd., S. 15). Bei der vorliegenden Masterarbeit soll es nicht um statistische Repräsentativität gehen, vielmehr sollen die Eigenschaften theoretischer Kategorien bzw. „konzeptuelle Repräsentativität“ identifiziert werden und diese möglichst umfassend und detailgetreu erarbeitet werden (Strübing 2014, S. 32).

Der Forschungsprozess der vorliegenden Masterarbeit wurde zyklisch organisiert, wodurch Fragestellungen und Methoden an neue Erkenntnisse angepasst werden können. Die Forschung verläuft nicht linear – wie es für quantitative Studien üblich ist, wonach das Forschungsdesign vorab bestimmt wird und einer Abfolge der jeweiligen Schritte folgt – sondern zirkulär (Lamnek 2010, S. 174). Im Zuge der zirkulären Strategie, wie sie für qualitative Sozialforschung verwendet wird, kehren die forschenden Personen stets zu früheren Fragestellungen und Ausgangspunkten zurück und hinterfragen das erworbene Wissen. Nachdem sich der Inhalt im Zuge der Forschung verändern kann, müssen darauffolgend auch die Ausgangspunkte thematisch verändert werden. Das bedeutet, dass die Forschungsergebnisse nie endgültig sind, sondern nur als vorläufiger Stand angesehen werden sollten. Dies ermöglicht wiederum neue Forschungen (Froschauer und Lueger 2009, S. 71f). Erst im Zuge des Forschungsprozesses wird erkenntlich, ob die gewählten Erhebungs- und Auswertungsverfahren geeignet sind, oder ob es Änderungen der Methoden benötigt (Lamnek 2010, S. 174), wozu es in der vorliegenden Masterarbeit kam.

3.1 Feldzugang

3.1.1 *Zu den Expert*innen*

Nach einer umfassenden Literaturrecherche und der Erkenntnis, dass die Gruppe der Geflüchteten, aufgrund unterschiedlicher Herkunftsländer, Erstsprachen, Kulturen sowie Bildungshintergründe und -möglichkeiten, eine enorm heterogene Gruppe ist (Werner 2024, S. 299), wurde die Entscheidung getroffen, neben den Interviews mit geflüchteten Frauen auch Expert*inneninterviews durchzuführen. Dies geschah in der Hoffnung, ein breiteres Spektrum an unterschiedlichen Erfahrungen geflüchteter Frauen zu sammeln. Anschließend wurden Organisationen, NGOs und Vereine, die Kurse für geflüchtete Frauen anbieten oder angeboten haben, sowie nach spezifischen Projekten zu digitalen Kompetenzen geflüchteter Frauen – idealerweise im Arbeitskontext – recherchiert und gezielt kontaktiert. Im Rahmen der Kontaktaufnahme wurden die recherchierten Projekte bzw. Kurse angesprochen, die von den jeweiligen Organisationen bereitgestellt wurden. Mitarbeitende einer Organisation und einem Verein erklärten sich zur Teilnahme an Expert*inneninterviews bereit. Ein anderer Verein gab hingegen an, dass aufgrund zeitlicher und personeller Ressourcenknappheit eine Mitwirkung zu dem damaligen Zeitpunkt nicht möglich sei, sie sich jedoch zu einem späteren Zeitpunkt melden würden, falls sich eine geeignete Ansprechperson dazu bereit erkläre, Einblicke in die Vereinsarbeit zu gewähren und das Forschungsvorhaben dadurch zu unterstützen.

Nach der Durchführung, Transkription und beginnenden Auswertung der Interviews mit den Mitarbeitenden der Organisation und des Vereins wurde die Entscheidung getroffen, einen weiteren Verein zu kontaktieren. Da Bildung und insbesondere Basisbildung von der*dem Mitarbeiter*in des zuvor befragten Vereins betont wurden, wurde nach Vereinen und Organisationen in Wien recherchiert, die Projekte zu diesen Themen durchführten bzw. diesbezüglich Kurse anboten. Der kontaktierte Verein bietet Basisbildungsprogramme an, die unter anderem darauf abzielen, digitale Kompetenzen zu fördern. Im weiteren Verlauf der Suche nach Interviewpartnerinnen wurde der Verein, von dem ich die Absage erhielt, erneut kontaktiert, um in den Vereinsräumlichkeiten einen Aushang mit einem Teilnahmeaufruf für geflüchtete Frauen zu platzieren. Nachdem der Arbeitsmarktaspekt in den bisherigen Expert*inneninterviews nicht klar im Fokus stand und der Verein bzw. in einem Projekt die Beratung von Arbeitnehmerinnen hinsichtlich Digitalisierung im Mittelpunkt stand, war eine mögliche Teilnahme bzw. Unterstützung des Vereins wesentlich. Im Gespräch mit einer*einem Mitarbeiter*in, bei dem um Unterstützung bei der Anbringung des Infomaterials gebeten wurde, bot sie sich spontan selbst als Interviewpartnerin an. Zudem wurde der Kontakt zu zwei Frauen hergestellt, die Klientinnen des Vereins waren, allerdings ohne Fluchterfahrungen.

Das Projekt der befragten Organisation hatte zum Ziel, die digitalen Kompetenzen von Mädchen und jungen Frauen im Alter von 11 bis 20 Jahren mit Migrations- oder Fluchtgeschichte zu stärken und Cybergewalt präventiv entgegenzuwirken. Ein Schwerpunkt des befragten Vereins ist die Unterstützung für geflüchtete Frauen, wie beispielsweise Kurse zur Basisbildung und Alphabetisierungskurse inklusive

Kinderbetreuung. Hierbei sollte auch der künftige Zugang zum Arbeitsmarkt bedacht werden sowie die dafür benötigten Kompetenzen. Der Verein widmet sich wöchentlich der Vermittlung digitaler Kompetenzen. Ein durchgeführtes Projekt beschäftigte sich mit den unterschiedlichen digitalen Anforderungen am Arbeitsmarkt, beispielsweise der Internetrecherche, dem Ausfüllen von Online-Formularen oder der Nutzung eines digitalen Kalenders. Im Zuge des Projekts wurde erkannt, dass diese Tätigkeiten teilweise bereits zu fortgeschritten waren und teilweise zu hohe Deutschkenntnisse vorausgesetzt wurden. Darauffolgend wurde ein weiteres Projekt gestartet, welches ein selbständiges Erlernen digitaler Grundkompetenzen ermöglichen sollte, um die Teilnehmenden bei den veränderlichen digitalen Arbeitsabläufen zu unterstützen. Das dritte Projekt des Vereins zielte darauf ab, subsidiär schutzberechtigte Frauen mit Deutschkenntnissen ab B1 auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und so die Chancen der Frauen auf einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt verbessern. Es kombiniert das Erlernen des Fachjargons am Arbeitsmarkt mit digitalen Kompetenzen. Zusätzlich wurden die Projektteilnehmerinnen bei der Erstellung der Bewerbungsdokumente unterstützt und erhielten arbeitsmarktorientierte Beratung. Jener Verein, der aufgrund des Angebots an Basisbildungskursen ausgewählt und kontaktiert wurde, hat zudem ein weiteres Projekt, in welchem es gilt, die digitalen Kompetenzen von Frauen mit Migrationsbiografie – und auch Frauen mit Fluchtgeschichte – zu stärken. In diesem Projekt wird die Notwendigkeit von digitalen Kompetenzen am Arbeitsmarkt fokussiert, wobei der Bildungshintergrund der Frauen für das Erlernen jener Kompetenzen maßgeblich ist. Der Verein, der zunächst aufgrund von fehlenden Ressourcen abgesagt hatte, bietet niederschwellige Beratungen für Frauen mit Migrationsbiografie sowie Fluchterfahrungen. Zudem starteten sie nach Beginn der COVID-19 Pandemie ein neues Projekt, da erkannt wurde, dass die Klientinnen aufgrund mangelnder digitaler Kenntnisse und Ressourcen oft ausgeschlossen werden und dass es für sie kaum Räumlichkeiten mit digitalen Geräten gibt. Zudem unterstützen die Mitarbeitenden die Klientinnen des Vereins bei der Recherche von Stellenausschreibungen und beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen.

3.1.2 Zu den Frauen mit Fluchterfahrungen

Eine der größten Herausforderungen im Forschungsprozess bestand darin, einen geeigneten Zugang zu dem Feld zu erlangen. Der Zugang zu geflüchteten Frauen gestaltete sich erwartungsgemäß als komplex und zeitintensiv. Eine erste Möglichkeit ergab sich über meine Mutter, die bis Herbst 2023 in der Betreuung minderjähriger Jugendliche mit Fluchterfahrungen tätig war und dort mit Kolleginnen zusammenarbeitete, die teilweise selbst Fluchterfahrungen gemacht haben. Aufgrund ihrer guten Beziehung zu diesen Kolleginnen und meiner flüchtigen Bekanntschaft mit ihnen stellte ein Kollege den Kontakt zu seiner Tochter her, die engere Bindungen zu geflüchteten Frauen pflegt und somit besser als Gatekeeper und Vertrauensperson agieren konnte. Seine Tochter erklärte sich bereit, das Forschungsvorhaben zu unterstützen, und vermittelte nach einem Gespräch drei aus Afghanistan geflüchtete Frauen, die einer Teilnahme am Interview zustimmten. Dieses Gespräch fand online statt und diente dazu, sie über mein Forschungsvorhaben zu informieren und Vertrauen aufzubauen. In

diesem Gespräch wurde die Anonymität aller Beteiligten zugesichert und die sichere Aufbewahrung des Datenmaterials, wie die Audioaufnahmen, Transkripte und Protokolle der beiden Interviews. Die Daten wurden auf dem privaten Laptop gespeichert und der Zugang zu dem Gerät sowie zu dem Ordner sind passwortgesichert. Aufgrund der zeitlichen Einschränkung der Vertrauensperson verzögerte sich jedoch die Terminvereinbarung der Interviews und in der Zwischenzeit entschied sich eine der Frauen gegen eine Teilnahme. In der darauffolgenden Kommunikation vermittelte sie den Wunsch der betroffenen Frauen, dass sich die Vertrauensperson während des Interviews im gleichen Raum aufhält. Nachdem ich mich für dieses Forschungsvorhaben gegen Dolmetscher*innen entschieden habe, wurde diese Entscheidung behutsam getroffen. Schlussendlich wurde der Bitte zugestimmt und die Terminvereinbarung konnte fortgeführt werden.

Weitere Bemühungen waren vergeblich: Die Hoffnung war, dass die interviewten Frauen weitere Kontakte herstellen könnten – leider kannten die interviewten Frauen leider keine weiteren Frauen mit den benötigten Voraussetzungen, die sie weitervermitteln würden. Die Vertrauensperson begründete dies damit, dass ihr soziales Netzwerk im Rahmen der COVID-19 Pandemie und den damit einhergehenden Lockdowns deutlich kleiner wurde. Denn vor der Pandemie würde sie Personen aus dem Netzwerk regelmäßig an Wochenenden im Rahmen von kleineren Feiern treffen. Zudem hatten zwar mehrere meiner Freund*innen und Bekannte Kontakte zu geflüchteten Frauen, aber auch diese waren aufgrund fehlenden Vertrauens und Zeit nicht dazu bereit, ihre Erfahrungen mit mir zu teilen. Die Mitarbeiterinnen eines unterstützenden Vereins waren, nachdem ich mit einer Mitarbeitenden vor Ort in ein Gespräch gekommen war, äußerst motiviert mich bei meinem Forschungsvorhaben zu unterstützen. Allerdings waren nur zwei Frauen bereit mit mir zu reden, die zwar Migrationsbiografie hatten, allerdings nicht geflüchtet waren. Außerdem war ich an unterschiedlichen Tagen an einem Standort der „kühlen Zone“ der Stadt Wien, in der mehrere Klientinnen eines Vereins den Nachmittag verbrachten und so auch die Voraussetzungen erfüllten, um als Interviewpartnerinnen in Betracht gezogen zu werden. Ich kam mit einigen Frauen ins Gespräch und erklärte mein Forschungsvorhaben grob, allerdings konnten keine neuen Interviewpartnerinnen gewonnen werden. Ich schließe diese Rückmeldung bzw. das Verhalten der Frauen auf verschiedene Gründe zurück: Bedenken, ein Interview in deutscher Sprache zu führen, ein Interview zu den eigenen digitalen Kompetenzen zu führen und mangelndem Vertrauen zu mir als forschende Person. Ein Kontakt empfahl mir, an einem Sonntag in die armenische Kirche im dritten Wiener Bezirk zu gehen, weil die Teilnehmenden anschließend meist noch im Austausch miteinander waren. Bei diesem Tipp sowie bei der kühlen Zone wollte ich als Fremde und privilegierte Person nicht in sichere Orte eindringen. Hinsichtlich der kühlen Zone wurde ich von den Mitarbeitenden des Vereins eingeladen und mir wurde versichert, dass ich die Frauen auf eine eventuelle Teilnahme an Interviews ansprechen könne – zudem dies auch ein öffentlicher Raum war und die Betreuerinnen mich in diesen einluden, folgte ich der Einladung und der Aufforderung, Frauen fort anzusprechen. Bezüglich der armenischen Kirche bat ich meinen Kontakt um Unterstützung, um mich vor Ort Leuten vorzustellen. Da er seit einigen Jahren nicht mehr die Kirche besuchte, fühlte er

sich nicht mehr als Mitglied der Gemeinschaft. Sein Kontakt zu der Gemeinschaft war die kommenden Wochen nicht in Wien, wodurch diese Unterstützung ebenfalls nicht zustande kam. Da mir beide Kontakte versicherten, dass meine Anwesenheit nicht störend wäre, versuchte ich an einem Sonntag mit anwesenden Frauen ins Gespräch zu kommen. Nachdem ich zwei Gruppen angesprochen und beide Male das Gefühl hatte, dass keinerlei Interesse an einer Teilnahme bestand und meine Anfrage für sie darüber hinaus als unangenehm wahrgenommen wurde, verließ ich die Räumlichkeiten.

3.2 Vorstellung der interviewten Personen

*3.2.1 Expert*innen*

Folgend sollen die interviewten Frauen kurz vorgestellt werden, um die Bildungs- und Arbeitserfahrungen der Expert*innen darzustellen, die bei der Interpretation ihrer Erfahrungen mit der Arbeit geflüchteter Frauen eine wesentliche Rolle spielen.

3.2.1.1 Interview mit E1

Das erste Interview wurde mit einer Mitarbeiterin einer unterstützenden Organisation geführt. Sie ist mittlerweile seit vier Jahren bei der Organisation angestellt und in verschiedenen Bereichen tätig. Im Zuge ihrer Anstellung arbeitete sie bereits bei verschiedenen Projekten zum gesellschaftlichen Zusammenhalt mit. Durch zahlreiche Projekte haben sie und ihr Team sich spezielle Kompetenzen angeeignet, um die Teilnehmenden an dem Projekt bestmöglich und nicht nur thematisch zu unterstützen.

3.2.1.2 Interview mit E2

Die Mitarbeiterin eines unterstützenden Vereins begann im Bereich der Beratung und der Trainings, wobei sie seit ungefähr vier Jahren als Fachbereichsleiterin angestellt ist. Durch ihren Werdegang konnte sie praktische Erfahrungen sammeln und ist darauf bedacht, nach wie vor einen praktischen Bezug beizubehalten.

3.2.1.3 Interview mit E3

Die Vereinsmitarbeiterin stieg im Jahr 2016 als Quereinsteigerin ein. Sie studierte Politik- und Translationswissenschaften und strebte ein Doktorat an, das sie jedoch nie abschloss. Nebenbei arbeitete sie an der Universität Wien und anschließend als Wissenschaftsübersetzerin. Sie absolvierte zudem die Ausbildung, Deutsch als Fremdsprache, darauffolgend arbeitete sie an der Volkshochschule und unterrichtete Deutsch. Wobei sie auch die Ausbildung zur Basisbildungsausbildnerin machte und anschließend als Kursleiterin zu arbeiten begann. Mittlerweile ist sie in einer leitenden Position tätig.

3.2.1.4 E4

Als letztes Interview im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit teilte die Mitarbeiterin des Vereins wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse aus ihrer Arbeit. Sie studierte Sozialpädagogik und Sozialmanagement und arbeitet seit dem Jahr 2016 im Verein und konnte auch davor bereits Erfahrung in der Betreuung mit geflüchteten Frauen sammeln. Begonnen hat sie bei dem Verein als Basisbildungstrainerin, weil sie außerdem „Deutsch als Fremdsprache“ studierte und so die nötigen Kompetenzen aufwies. Aufgrund der überschaubaren Größe des Vereins, hat die Mitarbeiterin vermehrt Aufgabenbereiche anderer Kolleginnen übernommen. Wodurch sie in die Managementebene aufgestiegen und mittlerweile für die Projektleitung und -koordination verschiedener Projekte verantwortlich ist. Die Vereinsmitarbeiterin arbeitete am Antrag für das Projekt mit und arbeitete nach Projektzusage bei der Projektumsetzung mit.

3.2.2 Frauen mit Fluchterfahrungen

Des Weiteren sollen die geflüchteten Frauen vorgestellt werden, die sich dazu bereit erklärten, an Interviews teilzunehmen und ihre Erfahrungen im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit zu teilen. Auch hier ist das Verständnis ihrer bisherigen Bildungs- sowie Arbeitserfahrungen wesentlich, um mögliche Zusammenhänge oder Widersprüche zu den Erfahrungen der Expert*innen aufzuzeigen.

Die beiden Interviews fanden am gleichen Tag und nacheinander statt, wobei das Interview mit F1 59 Minuten dauerte. Das Interview mit F2 war mit einer Dauer von 38 Minuten deutlich kürzer. F1 erzählte viel über ihre Arbeit und den Tätigkeiten, denen sie nachgehen muss. Deutlich machte sie dabei die Unterschiede zwischen den beiden Arbeitsstellen in den Modegeschäften deutlich. Sie teilte persönliche Erfahrungen, wie beispielsweise den innerfamiliären Rollentausch mit ihrer Tochter, von Stress und dem Gefühl der Überforderung durch ihre aktuelle Arbeitsstelle, durch das selbstständige Erlernen digitaler Kompetenzen sowie von Panikattacken. F1 erzählte detailliert über ihre zahlreichen Aufgabenbereiche in der Arbeit und dabei immer ausreichend Kontext gegeben. Auch im Rahmen des Interviews mit F2 wurden teils sehr persönliche Erfahrungen und Herausforderungen geteilt. In Vorbereitung auf die Interviews kam die Sorge auf, dass die betroffenen Frauen eventuell gehemmt sein könnten, über ihre Erfahrungen mit digitalen Kompetenzen am Arbeitsmarkt zu sprechen – insbesondere bei mangelnden oder fehlenden digitalen Kompetenzen. Allerdings sprachen beide Frauen offen über die persönlichen Herausforderungen beim Erlernen digitaler Kompetenzen

3.2.2.1 Interview mit F1

F1 war zum Zeitpunkt des Interviews 42 Jahre alt und wurde in Afghanistan geboren und aufgewachsen. Sie besuchte die Volksschule in Afghanistan und absolvierte in Österreich den Hauptschulabschluss. Sie ist bereits seit 21 Jahren in Österreich und lebt mit ihrem Ehemann und ihren drei Kindern in Wien. Bereits seit sieben Jahren ist sie in Wien berufstätig und war bei insgesamt drei Arbeitsstellen tätig,

wobei sie aktuell im Handel arbeitet. In ihrer aktuellen Arbeitsstelle muss sie viele Tätigkeiten mithilfe digitaler Technologien verrichten. Sie muss beispielsweise den Laptop effektiv nutzen können, E-Mails verfassen und verschicken, an online Besprechungen über Zoom teilnehmen und Fotos bearbeiten. F1 besitzt keinen eigenen Laptop, könnte sich aber jederzeit einen entweder von ihrem Mann oder ihren Kindern ausborgen. Sie besitzt ein Smartphone, das sie für ihre Bedürfnisse effektiv nutzen kann.

3.2.2.2 Interview mit F2

F2 war zum Zeitpunkt des Interviews 32 Jahre alt und wurde in Kabul, Afghanistan geboren. Aufgewachsen ist sie in Pakistan, wo sie 12 Schuljahre und eine sechsmonatige Ausbildung zur Friseurin/Kosmetikerin absolvierte. Seit sieben Jahren befindet sie sich in Österreich und lebt in Wien. Sie ist bereits seit fünf Jahren berufstätig und war ebenfalls bei drei Arbeitsstellen tätig. Aktuell arbeitet auch sie im Bereich Handel. In Österreich hat sie den Pflichtschulabschluss absolviert, im Zuge dessen sie außerdem einen Computerkurs und Deutschkurse besucht hat. Sie besitzt ein Smartphone und einen eigenen Laptop, den sie in ihrer Erstsprache auch benutzen kann.

3.3 Erhebungsmethoden

Im folgenden Abschnitt werden die Erhebungsmethoden der vorliegenden Masterarbeit näher erläutert. Es gilt zu betonen, dass die Durchführung der Expert*inneninterviews und problemzentrierten Interviews nicht in einer strikt voneinander getrennten Reihenfolge erfolgte, sondern ein alternierender Ablauf stattfand. Zunächst fanden zwei Expert*inneninterviews mit einer Organisation und einem Verein statt, um neben der Literaturrecherche bereits Wissen zu sammeln und dieses in die Erstellung der Leitfragen für die problemzentrierten Interviews mit den Betroffenen einfließen zu lassen. Durch das angesammelte Wissen aus der Literaturrecherche und den durchgeführten Interviews, benötigte es für die Interviews mit den betroffenen Frauen mit möglichst offenen Fragen zu beginnen, um Platz für neue Themen zu lassen und die Schwerpunktsetzung den Interviewpersonen zu überlassen. Aufgrund dieser Überlegungen wurde das problemzentrierte Interview gewählt, das in einem der folgenden Unterkapitel näher beschrieben werden soll. Anschließend an die insgesamt vier bereits stattgefundenen Interviews und der beginnenden Auswertung der Interviewtranskripte, wurden unterstützende Vereine und Organisationen bzw. deren Projekte recherchiert, deren Fokussierungen Bereiche thematisieren sollten, die in den vorangegangenen Interviews angesprochen, jedoch nicht vertieft wurden. Zudem wurde nach jedem Schritt reflektiert, ob die gewählte Erhebungsmethode angepasst oder verändert werden sollte, um den Anforderungen des Forschungsvorhabens zu entsprechen.

*3.3.1 Expert*inneninterview*

Die Mitarbeitenden der unterstützenden Organisationen und Vereinen wurden mithilfe von Expert*inneninterviews zu ihren Erfahrungen und Kenntnissen hinsichtlich ihrer Arbeit mit geflüchteten Frauen befragt. Um eine klare Unterscheidung zu anderen Interviewformen zu

ermöglichen, soll zunächst der Frage nachgegangen werden, welche Personen als „Expert*innen“ benannt werden (Meuser und Nagel 2009, S. 467). Die interviewten Expert*innen sind zwar nicht das eigentliche Forschungsobjekt, aber die Einstellungen und Emotionen jener sind dennoch wesentlich, weil sie die Erfahrungen beeinflussen können (Gläser und Laudel 2009, S. 12). Laut Bogner et al. (2014, S. 13) sind Expert*innen jene, „(...) die sich – ausgehend von einem spezifischen Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzbaren Problemkreis bezieht – die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere zu strukturieren.“ Wer als Expert*in definiert wird, konstruiert sich gleichzeitig aus dem spezifischen Forschungsinteresse, der sozialen Repräsentativität der Gesellschaft (Bogner et al. 2014, S. 11) und der sozialen Position der Expert*innen darin (Gläser und Laudel 2009, S. 13). Meuser und Nagel (2009, S. 470f) definieren den Expert*innenstatus anhand problemlösender Tätigkeiten, beispielsweise die Ausarbeitung oder Implementierung von Maßnahmen, wodurch einzigartiges Wissen über soziale Gruppen sowie deren soziale Situation entstehen kann. Weiters definieren die Autor*innen zwei Arten von Wissen, dem „Betriebswissen“ und „Kontextwissen“, die das Forschungsinteresse dieser Masterarbeit waren. Hier steht die soziale Lage sozialer Gruppen im Fokus, wie Lebensbedingungen und Handlungsweisen und nicht das eigene Handeln der Expert*innen. Anhand der Tätigkeiten eignen sich Expert*innen spezifisches Wissen an, welches relevante Aspekte und Zusammenhänge identifizieren kann. Expert*inneninterviews werden oftmals als zusätzliches Interviewverfahren eingesetzt, um ergänzende Informationen zu gewinnen. Diese Funktion sollten die Expert*inneninterviews auch im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit beinhalten, allerdings war das aufgrund des mangelnden Zugangs zu Frauen mit Fluchterfahrungen nicht möglich. Die Expert*inneninterviews wurden somit quasi zur „Abkürzungsstrategie“ (ebd., S. 472).

Im Zuge einer qualitativen Sozialforschung werden bei Expert*inneninterviews oftmals leitfadengestützte Interviews geführt. Das setzt einen Leitfaden voraus, der aus spezifischen Fragen zur Wissensgenerierung bestehen soll. Die forschende Person sollte sich dahingehend vorab inhaltlich mit dem Handlungsfeld auseinandersetzen (Bogner et al. 2014, S. 33; Liebold und Trinczek 2009, S. 39). Der erarbeitete Leitfaden soll die verschiedenen Bereiche der Thematik umfassen, ohne die Gesprächsstruktur vorzugeben (Liebold und Trinczek 2009, S. 39) und an die verschiedenen Interviewpartner*innen angepasst werden, um einen möglichst natürlichen Gesprächsverlauf zu garantieren (Gläser und Laudel 2009, S. 150f). Es soll eine Gesprächssituation erzeugt werden, in der die Expert*innen den forschenden Personen Erzählungen und Erfahrungen mitteilen, um möglichst viele forschungsrelevante Informationen zu bekommen (Bogner et al. 2014, S. 33). Die forschende Person soll sich zum Einstieg in das Interview der zu interviewende Person vorstellen und mitteilen, in welchem institutionellen Kontext sie agiert. Zudem soll das Thema erläutert und der Interviewrahmen erklärt werden. Abschließend soll in dieser Phase die Erlaubnis zur Aufzeichnung erteilt werden. Anschließend beginnt das eigentliche Interview mit einer erzählauffordernden Einstiegsfrage, die nicht zu allgemein gehalten werden soll und geht weiter in den Hauptteil des Interviews, bei dem die ausgearbeiteten

Fragen gestellt werden. Abschließend können Nachfragen gestellt werden. Es empfiehlt sich, die zu interviewende Person nach eventuellen Ergänzungen zu fragen. Auf diese Weise sollen Themen, die von der*dem Forschenden nicht angesprochen wurden, aber von der zu interviewenden Person als wichtig empfunden werden, aufgenommen werden (ebd., S. 59ff). Sofern von den Interviewpartner*innen nicht der explizite Wunsch gegen eine Aufnahme des Interviews geäußert wurde, ist diese für Expert*inneninterviews unumgänglich (Liebold und Trinczek 2009, S. 40).

Diese Interviewform und Analysemethode wurden gezielt gewählt, um ein möglichst umfassendes Verständnis für die untersuchte Problematik zu gewinnen. Die befragten Expert*innen arbeiten oder arbeiteten direkt mit geflüchteten Frauen, um ihre digitalen Kompetenzen im Arbeitskontext zu stärken. Bevor sie in der Praxis den Erwerb digitaler Kompetenzen bei den Frauen förderten, hatten sie sich theoretisch mit der Thematik auseinandergesetzt – teils auch mit dem expliziten Ziel, deren Chancen auf eine (verbesserte) Anstellung zu erhöhen. Die Expert*innen arbeiten bereits seit mehreren Jahren mit geflüchteten Frauen verschiedener Herkunftsländer und Altersgruppen, wodurch sie ein differenziertes sowie breites Wissen zur Thematik besitzen. Die Interviewleitfäden wurden für jedes Interview an die Interviewpartner*innen adaptiert, um die jeweilige Expertise zu adressieren.

Das erste durchgeführte Interview mit einer unterstützenden Organisation diente der Orientierung, obwohl ihre Tätigkeitsschwerpunkte auf andere Bereiche digitaler Kompetenzen ausgerichtet sind. Diese Informationen halfen, ein umfassenderes Bild der Thematik zu erhalten, waren jedoch im Hinblick auf das spezifische Forschungsthema begrenzt relevant, weil die Mitarbeitende an einem Projekt mit Mädchen und jungen Frauen arbeitete. Es stellte sich heraus, dass die Teilnehmerinnen – bis auf eine Frau – kaum Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gesammelt hatten und Schülerinnen waren. Im zweiten Interview wurden Projekte zur Förderung digitaler Kompetenzen im Kontext von Arbeit und Arbeitssuche behandelt. Dieses Gespräch bestätigte zahlreiche Befunde der vorangegangenen Literaturrecherche und lieferte darüber hinaus neue Einblicke in die Thematik. Nach dem Interview empfahl die Mitarbeitende einen Verein als weitere Forschungspartnerin, über den ein*e weitere*r Interviewpartner*in gewonnen werden konnte. Dieser Verein bietet Basisbildungsprojekte an, in denen digitale Fähigkeiten durch praxisnahe Unterstützung gezielt gefördert werden. Auch wenn für die Teilnehmerinnen dieser Projekte eine baldige Anstellung oft noch unrealistisch ist, bot das Gespräch wertvolle Einblicke in die Lebensrealität geflüchteter Frauen während dieser Phase. Aufgrund des zirkulären Forschungsvorgehen wurde mit der Analyse der Interviews nicht erst mit Abschluss aller Interviews begonnen. Erste Erkenntnisse aus den Interviews wurden in den darauffolgenden Interviews bedacht bzw. wurden die Interviewleitfäden entsprechend adaptiert. Die fehlende Expertise der einzelnen Interviewpartnerinnen wurde in der Auswahl und Recherche der weiteren potenziellen Interviewpartnerinnen berücksichtigt. So wurde ein Verein aufgrund der Expertise hinsichtlich der Basisbildungskurse und ein anderer Verein aufgrund der Expertise in der Beratung geflüchteter Frauen hinsichtlich des Wiener Arbeitsmarkts gewählt. Die Expert*inneninterviews wurden jeweils vor Ort in den Büros der Mitarbeitenden durchgeführt – mit Ausnahme des letzten Interviews, das online stattfand.

Hier wurden Einblicke in ein Projekt sowie in die Beratung geflüchteter Frauen zur Arbeitssuche gewährt.

3.3.2 *Das dreiphasige Interview und problemzentrierte Interview (PZI)*

Die Wahl der Erhebungsmethoden erfolgte aufgrund der Überlegung, neben den erhobenen Daten der Expert*inneninterviews, neues Datenmaterial zu erhalten und möglichst offen ins Feld zu gehen. Es benötigte eine offene Fragetechnik, um möglichst offene Erzählungen der Teilnehmerinnen zu erhalten. Auf der anderen Seite war es essentiell, im Voraus überlegte Themen einzubringen – sofern diese nicht von den Interviewteilnehmerinnen angesprochen wurden. Um dem Konzept der Offenheit treu zu bleiben, war die Kombination aus induktiven und deduktiven Fragetechniken wesentlich. Die Teilnehmerinnen bestehend aus geflüchteten Frauen wurden zu ihrem Hintergrund, ihren Erfahrungen mit digitalen Technologien sowie ihrer (subjektiv gefühlten) Inklusion in den Wiener Arbeitsmarkt befragt. Die Methodenwahl sollte den betroffenen Frauen eine relativ freie Mitteilungsoption geben, trotzdem sollte das Forschungsinteresse im Fokus bleiben und eine gezielte, informierte Fragestellung möglich sein.

Die qualitative Forschung mit Asylsuchenden kann insofern herausfordernd sein, da diverse Interviewsituationen die Betroffenen an negative Erfahrungen von Verrechtlichung und Bürokratisierung, Unsicherheit und Exklusion erinnern kann. Außerdem kann es zu Ängsten und Unsicherheiten bei den Interviewpartner*innen kommen, aufgrund von unsicherem Aufenthaltsstatus, Kontrollen sowie der Exklusion am gesellschaftlichen Leben. Es soll – trotz professioneller Distanz – auf Vertrauen und Empathie gesetzt werden. Den Betroffenen soll die Möglichkeit auf freie Erzählungen geben werden, um andere Themen ansprechen bzw. andere soziale Rollen einnehmen zu können. Die Interviewsituation sollte die Interviewpartner*innen jedenfalls nicht an rechtliche Befragung erinnern, allerdings benötigt es das Einholen einer informierten Einwilligung über Datenschutz, Datenverwendung und die Aufnahme des Gesprächs (Fritsche 2016, S. 171ff).

Basierend auf diesen Überlegungen, wurde für die vorliegende Masterarbeit das dreiphasige Interview nach Anne Honer (1994, S. 629ff) angewendet, um betroffenen Frauen keiner klassischen Interviewsituation auszusetzen. Die erste Phase des Interviews soll mit einem informellen Gespräch zwischen den Interviewpartner*innen und der*dem Interviewe*in beginnen. Hier sollen die (thematischen) Rahmenbedingungen noch einmal erklärt und besprochen werden – wichtig in der Phase ist, dass eine entspannte Interviewsituation geschaffen wird. In der zweiten Phase sollen klassische Interviewtechniken verwendet werden, wobei für diese Forschung das problemzentrierte Interview (PZI) gewählt wurde.

Unter Anwendung des PZIs soll eine Problemstellung unter thematischer und methodischer Zentrierung behandelt werden. Die „*thematische Zentrierung*“ umfasst ein gesellschaftliches Problem, das zu einem Forschungsgegenstand wird. Dazu sollte sich die forschende Person bereits vor dem Interview

Vorwissen zur Problemstellung aneignen (Reiter und Witzel 2022, S. 64). Reiter und Witzel (2022, S. 75) unterscheiden hier zwischen „*Kontextwissen*“ – Wissen zu politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen und Institutionen sowie Organisationen, wie beispielsweise dem Arbeitsmarkt oder dem Bildungssystem – und „*Vorwissen und Annahmen über Handlungen*“ – aufgrund von empirischen Studien, Theorien, Konzepten, Voruntersuchungen und Alltagswissen. Im Zuge der „*methodischen Zentrierung*“ sollen die interviewten Personen mithilfe von „*Kommunikationsstrategien*“ die eigenen Erfahrungen und Ansichten der Problemstellung mit der forschenden Person teilen können (Reiter und Witzel 2022, S. 64).

Das PZI verfolgt eine erzählgenerierende Kommunikationsstrategie und ist eine Kombination aus offenem Ansatz mit minimaler Strukturierung durch den*die Interviewer*in in der ersten Phase des Interviews und einem semi-strukturierten Teil des Interviews, wodurch eine Schwerpunktsetzung durch den*die Forscher*in möglich ist (Scheibelhofer 2008, S. 404; S. 414 Witzel 2000, S. 5). In der erzählungsgenerierenden Phase des Interviews sollen mithilfe von „*Sondierungsfragen*“, Narrationen und umfassende Beschreibungen durch die interviewte Person geteilt werden. Dadurch soll eine – von der interviewenden Person unbeeinflusste – Relevanzsetzung zur Problemstellung geschehen (Reiter und Witzel 2022, S. 91). Andererseits hat die forschende Person die Gelegenheit, in der zweiten Phase des Interviews gezielt Fragen zu stellen, die für den Forschungsschwerpunkt relevant sind und so den Erkenntnisfortschritt zu optimieren (Scheibelhofer 2008, S. 404; S. 414 Witzel 2000, S. 5). Besonders bei der Interviewführung mit geflüchteten Personen, welche die Sprache des Aufnahmelandes nicht beherrschen und die*der Forscherin ebenfalls nicht über die nötige Sprachkompetenz verfügt, um das Interview in der Erstsprache der Teilnehmenden durchzuführen, kann diese Methodik hilfreich sein. Denn die offenen Fragen können in der Zweitsprache eventuell nicht ausgiebig besprochen werden (Scheibelhofer 2008, S. 404).

Die Durchführung eines PZIs wird durch einen Kurzfragebogen, einen Interviewleitfaden, Aufzeichnungen des Gesprächs und eines anschließenden Protokolls unterstützt. Der Kurzfragebogen soll Daten zu sozialen Merkmalen, wie Alter, Beruf der Eltern und Bildung erheben. Das anschließende Interview erhebt eine subjektive Sichtweise und vermeidet ein strukturiertes *Frage-Antwort-Schema*. Zudem sollen die so gewonnenen Informationen, insbesondere in Kombination mit offenen Fragen, den Einstieg in ein Gespräch erleichtern. Der vorab erstellte Leitfaden bietet dem*der Forscherin einen Orientierungsrahmen, um die durchgeführten Interviews miteinander vergleichen zu können (Witzel 2000, S. 4). Der Leitfaden soll in Kategorien unterteilt werden, um der forschenden Person einen schnellen Überblick im Rahmen der Interviews zu bieten und eine Vollständigkeit zu gewährleisten (Reiter und Witzel 2022, S. 108). Das Protokoll soll direkt nach dem Interview verfasst werden und ergänzend zu dem Transkript fungieren. Die besprochenen Themen werden kurz umrissen, sowie situative und nonverbale Faktoren beschrieben. Auch erste Ideen und Interpretationen können dem Protokoll hinzugefügt werden (Witzel 2000, S. 4). In der dritten und letzten Phase des dreiphasigen

Interviews soll das Gespräch reflektiert werden, wobei es außerdem die Möglichkeit gibt, Nachfragen zu stellen (Honer 1994, S. 631ff).

Die Interviews mit den geflüchteten Frauen wurden mit zwei afghanischen Teilnehmerinnen durchgeführt, die sich bereits kannten. Die Interviews fanden in der Wohnung von einer der beiden Frauen in Wien statt und wurden in deutscher Sprache durchgeführt. Zuvor war es notwendig, mit der Vertrauensperson in Kontakt zu treten, um das Vertrauen der beiden Frauen zu gewinnen und sie von einer Teilnahme zu überzeugen. In diesem Gespräch erklärte die Forscherin den Ablauf der Interviews sowie die Vertraulichkeit der Daten und betonte, dass nur Informationen in die Masterarbeit einfließen würden, mit denen die Teilnehmerinnen sich wohlfühlten. Zunächst war es wichtig, das Vertrauen der Vertrauensperson zu gewinnen, da sie sich daraufhin für die Interviews einsetzte.

Vor den Interviews gab es je eine kurze, informelle Unterhaltung, in der die beiden Frauen ihre Unsicherheiten über die bevorstehenden Gespräche äußerten. Die Rahmenbedingungen wurden erklärt, die Anonymität gewährleistet und Fragen der Frauen wurden beantwortet. Für die erfolgreiche Durchführung der Interviews war es wesentlich, dass die Interviews bei einer der Frauen zu Hause stattfanden. Dank der bekannten und sicheren Umgebung gingen die Frauen entspannter in das Interview. Die Person, die den Feldzugang zu den Frauen ermöglichte, war während der Interviews anwesend, was dazu beitrug, dass sich beide Frauen wohler fühlten und weitgehend entspannt waren. Diese Entscheidung wurde getroffen, um den betroffenen Frauen ein Sicherheitsgefühl zu gewähren, da die Vertrauensperson den Wunsch der Frauen damit argumentierte. Die Vertrauensperson wurde im Interviewprozess als unterstützend wahrgenommen und ihre Anwesenheit schuf ein Gefühl der Sicherheit für die betroffenen Frauen, da sie einander bereits mehrere Jahre kennen und ein gutes Verhältnis zueinander haben. Anfangs bestand die Sorge, dass die Präsenz der Vertrauensperson die Offenheit der Teilnehmerinnen beeinträchtigen könnte. Tatsächlich erwies sich das Gegenteil: Die Teilnehmerinnen waren entspannt und merkten, dass die Vertrauensperson der Forscherin gegenüber offen war. Sie hielten in der Regel Blickkontakt mit der Forscherin, es sei denn, sie nahmen in ihren Erzählungen Bezug auf die Vertrauensperson. Die Präsenz war außerdem wesentlich, da die Vertrauensperson bei Übersetzungsschwierigkeiten aushelfen konnte – wobei sie hier immer wartete, bis die Frauen um Hilfe baten und die Person die Frauen nie unterbrach. Sie hielt sich an die vorab besprochenen Rahmenbedingungen der Interviews, als ihr erklärt wurde, dass sie möglichst im Hintergrund bleiben sollte. Das bedeutete auch, dass sie den Frauen nicht voreilig Wörter übersetzte oder sich bei ihr bereits bekannten Geschichten am Gespräch beteiligte. Zudem wurde von der Vertrauensperson anschließend an die Interviews kulturell bedingtes Wissen erklärt – sie fungierte somit quasi als „*Kulturdolmetscherin*“ (Schröder 1998, S. 10).

Nach den Interviews gab es eine weitere entspannte Gesprächsrunde, in der eine der beiden Frauen persönliche Geschichten teilte, wobei die Vertrauensperson ebenfalls Details zum Erzählten ergänzte. Da während dieser informellen Unterhaltung teils sehr private Erfahrungen zur Sprache kamen und das Gespräch nicht mehr im formalen Rahmen des Interviews stattfand, wurde das Einverständnis eingeholt,

die erzählten Geschichten auch in der Masterarbeit zu verwenden – die Frauen stimmten mündlich zu. Eine dritte Frau, die von der Vertrauensperson bezüglich der Interviewteilnahme angesprochen wurde, entschied sich im Zuge der Terminvereinbarung schlussendlich gegen eine Teilnahme. Die Vertrauensperson erklärte die Absage durch negative Erfahrungen mit der österreichischen Bürokratie und dass sie sich wegen schlechter Deutschkenntnisse unwohl fühlte.

3.3.2.1 Herausforderungen und Reflexionen

Bei den Interviews mit den betroffenen Frauen gab es mehrere Herausforderungen, die es zu überwinden galt. Zunächst stellt sich stets die Frage, in welcher Sprache die Interviews geführt werden sollen und ob es eventuell Dolmetscher*innen benötigt. Dabei sind die Sprachkenntnisse der geflüchteten Personen abzuwägen, sowie die Komponente, dass Dolmetscher*innen eine dritte Person im Raum bedeuten und durch die Übersetzungen wesentlichen Einfluss auf die Interviewsituation sowie -inhalt haben. Allerdings ist es laut Littig und Pöchlhammer (2014) für die Forschenden Herausforderungen zu erkennen, ob die Sprachkenntnisse des Gegenübers bzw. jene des Gegenübers ausreichen, um Besonderheiten wie negative Konnotationen oder Ironie zu verstehen und richtig zu deuten. Bei Durchführung von Interviews in der jeweiligen Erstsprache der Interviewten sind sie in der Lage, sich ohne Einschränkungen auszudrücken. Bei unterschiedlichen Erstsprachen bzw. wenn die forschende Person die Erstsprache der Befragten Person nicht ausreichend beherrschen, werden Dolmetscher*innen zugezogen. Vorab müssen allerdings praktische Fragen bedacht werden, wie beispielsweise, ob und wie viel Budget für Dolmetscher*innen zur Verfügung steht. Weiters muss überlegt werden, was von ihnen erwartet wird und welche Qualifikationen sie mitbringen sollten. Außerdem gilt zu überlegen, in welche Phasen des Forschungsprozesses sie eingebunden werden. Meist handelt es sich dabei um zweisprachige Personen, die als „Gatekeeper“ fungieren. Es ist wichtig, dass diese Person beide Sprachen beherrscht und die Interviewmethode versteht, um entsprechend handeln zu können. Jedenfalls aber muss die forschende Person die Kontrolle über das Interview behalten und der*die Dolmetscher*in im Hintergrund bleiben (Littig und Pöchlhammer 2014, S. 1085ff). Bei der Auswahl von Dolmetscher*innen sollte jedenfalls auch das Alter, Geschlecht und die soziale Herkunft und die mit den sozialen Merkmalen einhergehenden Machtverhältnisse berücksichtigt werden. Rumpel und Tempes (2019, S. 208) empfehlen zudem die persönliche Präferenz der Interviewpartner*innen in die Überlegungen geeigneter Dolmetscher*innen miteinzubeziehen. Außerdem ist das Übersetzen ein äußerst interpretativer Prozess, wodurch das Interview, wenn auch unbewusst, von der*die Dolmetscher*in beeinflusst wird (Littig und Pöchlhammer 2014, S. 1087; Haug *et al.* 2017, S. 8). Persönliche Merkmale, wie Geschlecht, und deren eventuelle Auswirkungen auf die Interviewenden zu beachten. Durch den „Dolmetscher*inneneffekt“ kann das Verhalten sowie die Antworten der befragten Personen beeinflusst werden (Haug *et al.* 2017, S. 7). Auch Fritsche (2016, S. 173) thematisiert den Einsatz von Dolmetscher*innen bzw. die Entscheidung Interviews bewusst ohne Dolmetscher*innen durchzuführen, wobei sie sich auf die Mitteilungsmöglichkeit der Interviewpartner*innen konzentriert. Laut der Autorin haben jene im Rahmen eines Interviews die Möglichkeit, Gehör zu finden und die Rolle als aktive

Sprecher*innen einzunehmen – sofern es sprachlich möglich ist. Es gilt die Erfahrungen des Asylverfahren nicht zu reproduzieren, da die Betroffenen meist negative Erfahrungen damit verbinden und allein die Rolle der asylwerbenden Person vordergründig war. Da oftmals im Rahmen des Asylverfahren Dolmetscher*innen miteinbezogen werden, empfiehlt Fritsche auf die Verwendung dieser zu verzichten.

Da beide interviewte Frauen bereits einige Jahre in Österreich leben und auch am Arbeitsmarkt integriert sind, verfügten sie bereits über Deutschkenntnisse. Zudem war ich als Forscherin lediglich in der Lage, die Interviews auf Deutsch oder Englisch zu führen und es bei den Interviews in der Erstsprache der Interviewten Dolmetscher*innen benötigt gewesen wären. Obwohl die Erfahrungen der befragten Frauen das Forschungsinteresse waren, gab es im Rahmen der Masterarbeit nicht ausreichend Ressourcen, um geeignete Dolmetscher*innen zu finden und zu entschädigen. Allerdings waren die beiden Frauen einverstanden, die Interviews auf Deutsch zu führen. Die Interviewpartnerin F2 war anfangs bezüglich ihrer Deutschkenntnisse nervös, wobei ich ihr beim Kennenlerngespräch versicherte, dass ich sie sehr gut verstehe. Während des gesamten Interviewprozesses, bemühte ich mich, langsam, deutlich zu reden und – weil vorab dazu gebeten – in „einfachem“ Deutsch zu sprechen. Es wurden deshalb möglichst wenig Fachbegriffe und kurze Sätze verwendet. Dadurch, dass die Vertrauensperson anwesend war, wirkte F2 ebenfalls entspannter, da sie jederzeit eine Dolmetscherin zur Verfügung hatte – allerdings benötigte sie diese Unterstützung kaum.

Die qualitative Forschung mit geflüchteten Personen kann herausfordernd sein, da die Interviewsituation für die Betroffenen oftmals negativ geprägt ist – wie bereits thematisiert wurde. Die Interviewpartner*innen sollen möglichst frei erzählen können, um auch andere Themen ansprechen bzw. andere soziale Rollen zeigen zu können als die der geflüchteten Frau. Obwohl die Interviewsituation keinesfalls an eine rechtliche Befragung erinnern soll, ist das Einholen einer informierten Einwilligung über Datenschutz, Datenverwendung und die Aufnahme des Gesprächs jedenfalls maßgeblich (Fritsche 2016, S. 171ff). Außerdem sollen die Interviewpartner*innen über das Forschungsvorhaben, die Anonymisierung und die freiwillige Teilnahme am Interview informiert werden (Haug *et al.* 2017, S. 8).

Im Rahmen des Forschungsprozesses war eine regelmäßige Reflexion wesentlich, um einen möglichst offenen Forschungsprozess zu bewahren. So wurden alle Überlegungen in einem Forschungstagebuch und Memos festgehalten. Zudem wurden insbesondere Überlegungen zu den Erhebungsmethoden und Forschungsethik mit Kolleg*innen besprochen, die je aus unterschiedlichen Bereichen kommen, wie beispielsweise der Sozial- und Kulturanthropologie oder der Soziologie. Auch meine Rolle und die Erwartungshaltungen von den Betroffenen an mich wurden regelmäßig reflektiert. Denn „*Forschende und Beforschte sind dabei nicht lediglich in ihren kulturellen Differenzen zu betrachten, sondern darüber hinaus in ihren unterschiedlichen intersektionellen Positionierungen, die von weiteren Machtmomenten wie dem sozioökonomischen Status, der Nationalität, dem Geschlecht, der Sexualität usw. bestimmt werden.*“ (Thielen 2009, S. 1) Die identifizierten Erwartungshaltungen an mich waren,

einerseits als Zuhörerin, als mögliche Verbindung zur Aufnahmegesellschaft als „*Integrationsbeweis*“ (Fritsche 2016, S. 172) und als Unterstützungsmöglichkeit bei Fragen beispielsweise zu Weiterbildungsangebot (vgl. ebd., S. 172). Außerdem bin ich als weiße österreichische Staatsbürgerin und dem damit einhergehenden Privileg nicht in der Lage, die Lebensrealität der betroffenen Frauen umfassend zu erfassen. Aufgrund dessen bin ich auch Außenseiterin der heterogenen Gruppe von Frauen mit Fluchterfahrungen. Die Auswertung und Analyse der Interviewdaten erfolgte aufgrund mangelnder Ressourcen ausschließlich durch mich, ohne Einbindung von Kulturdolmetscher*innen (Schröer 1998, S. 10), was zur Reproduktion von Stereotypen und kolonialer Praktiken führen könnte (Schelenz 2023, S. 12). Durch die ständige Reflektion, der Verschriftlichung der Überlegungen und der Austausch mit diversen Personen unterschiedlicher Herkunftsländern, aber auch durch Gespräche mit der Vertrauensperson wurde versucht dem entgegenzuwirken.

3.3.2.2 *Forschungsethik*

Da geflüchtete Frauen zu einer besonders vulnerablen Gruppe zählen (Liebig und Tronstad 2018, S. 8), ist es wesentlich, sich vorab mit forschungsethischen Fragen auseinanderzusetzen bzw. zu beschäftigen. Im Gespräch mit der Vertrauensperson wurde der Rahmen der Interviews vorab erklärt. Die Thematik der Masterarbeit sowie die gewünschte Methode – problemzentrierte Interview – wurden kurz erklärt. Zudem wurde die Anonymität der Beteiligten versichert, die Einwilligungserklärung und die Informationen zum Datenschutz besprochen. Zusätzlich wurde des Öfteren darauf hingewiesen, dass die Frauen die Interviews jederzeit und ohne Begründung beenden konnten. Am Tag der Interviews wurde außerdem allen Interviewpartnerinnen persönlich Anonymität zugesichert und unter Einhaltung der gewünschten Datenschutzmaßnahmen, die vorab ausgiebig besprochen und erklärt wurden, gehandelt. Die Interviews wurden aufgenommen und von mir transkribiert – womit die beiden Frauen einverstanden waren. Die Stadt des Wohn- sowie der Arbeitsortes wurden erwähnt, weil dies für die Masterarbeit wesentlich waren. Außerdem wurde der Sektor der Erwerbsarbeit der geflüchteten Frauen genannt, da auch diese eine Relevanz für die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit hat. Die Interviewtranskripte werden zum Schutz der interviewten Frauen, der Masterarbeit nicht angehängt, weil in diesen persönlichen Erfahrungen geteilt wurden. Außerdem wurde der Vertrauensperson und den beiden Frauen versichert, keine Fragen über Erfahrungen der Flucht an sich zu stellen, weil Fluchterfahrungen posttraumatische Belastungsstörungen auslösen könnten. Zudem ist das Forschungsinteresse an Bildungs- und Arbeitserfahrungen gebunden und benötigt keine expliziten Erzählungen zu der Fluchtgeschichte der Frauen. Allerdings wurde den Interviewpartnerinnen erklärt, dass sie darüber bestimmen, welche Erfahrungen sie teilen möchten und welche sie als wichtig erachten.

3.4 Auswertungsmethode

3.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse

„Qualitative Inhaltsanalyse will Texte systematisch analysieren, indem sie das Material schrittweise mit theoriegeleitet am Material entwickelten Kategoriensystemen bearbeitet.“ (Mayring 2023, S. 98). Im Zuge der Inhaltsanalyse sollen inhaltliche Informationen getrennt vom ursprünglichen Text bearbeitet werden (Gläser und Laudel 2009, S. 197). Dabei soll (*fixierte*) Kommunikation systematisch, *regelgeleitet* und theoriegeleitet analysiert werden, um Einblicke in spezifische Kommunikationsaspekte zu erlangen (Mayring 2022, S. 13). Das Kategoriensystem, in dem alle Kategorien gesammelt werden, ist in allen Formen der qualitativen Inhaltsanalyse das wichtigste Instrument der Analyse (Mayring und Fenzl 2022, S. 693).

Die qualitative Inhaltsanalyse lässt sich in drei Grundformen unterteilen, die Zusammenfassung (Reduktion des Materials auf wesentliche Inhalte), Explikation (zusätzliches Material bereitstellen, um das das Verständnis einzelner Textstellen zu erweitern) und die Strukturierung (Identifizierung spezifischer Aspekte des Materials unter bestimmten Kriterien) (Mayring 2023, S. 98). Allerdings sind Mischformen, wie die Themenanalyse, die Typenanalyse und die Parallelförmigkeiten möglich – insbesondere bei der deduktiven oder induktiven Kategorienbildung (Mayring 2022, S. 167). Auch bei der Themenanalyse gibt es die deduktive und die induktive Vorgehensweise (ebd., S. 104). Die gewählte Auswertungsmethode der Interviewtranskripte in der vorliegenden Masterarbeit war die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse, wobei die Mischform der induktiven bottom-up-Strategie verwendet wurde. Kuckartz (2018, S. 83ff) beschreibt drei Modelle der qualitativen Inhaltsanalyse und integriert bei der induktiven Kategorienbildung auch Ansätze der Grounded Theory, wonach sechs Schritte zirkulär bearbeitet werden sollen. Zunächst soll das Ziel der Kategorienbildung sowie der Kategorienart (thematisch, evaluativ und/oder analytisch) aufgrund der Forschungsfrage bestimmt werden. Danach sollte man sich mit den Daten vertraut machen. Anschließend können Kategorien gebildet und systematisiert organisiert werden. Es gilt, ähnliche Kategorien zusammenzufassen und die Kategorien zu ordnen, wobei diese Schritte zirkulär zu durchlaufen sind. Können keine neuen Kategorien mehr gebildet und die Ordnung des Kategoriensystems kaum verändert werden, kommt es zu einer Art der Sättigung.

Ähnlich ist auch das Vorgehen bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse, die ebenfalls mit einer ersten Bearbeitung des Materials beginnt, indem wichtige Textstellen markiert und Memos verfasst werden. Allerdings gilt es hier bereits induktiv oder deduktiv Hauptkategorien zu entwickeln und erst im Anschluss startet der Kodierungsprozess. Das Material soll sequentiell bearbeitet werden, wobei eine Textstelle mehreren Kategorien zugeteilt werden kann und für die Forschungsfrage unrelevante Stellen nicht kodiert werden. Anschließend sollen, wenn notwendig, aus Kategorien Subkategorien gebildet bzw. Subkategorien zu einer Kategorie verbunden werden. Anschließend wird das Material erneut bearbeitet, indem die Textstellen, die nur den Hauptkategorien zugeteilt wurden,

nun auch Kategorien und Subkategorien zugeteilt werden müssen (Kuckartz 2018, S. 101ff). Bei der Analyse der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse stehen die besprochenen Themen im Fokus, wobei es verschiedene Formen der Auswertung gibt. Es sollen nun jene näher erläutert werden, die für die vorliegende Masterarbeit angewandt wurden. Zunächst wurde die kategorienbasierte Auswertung herangezogen, wonach die Ergebnisse der Hauptkategorien angeführt werden. Der Auswertungsteil beschreibt die angesprochenen Themen und die Wichtigkeit jener. Anschließend wurden die Zusammenhänge der thematischen Kategorien analysiert, wobei diese innerhalb und zwischen den Hauptkategorien geschehen können (ebd., S. 117ff).

Zu Beginn des Forschungsprozesses war die gewählte Auswertungsmethode der Interviewtranskripte das Kodierverfahren nach der Grounded Theory von Strauss und Corbin (1996). Im offenen Kodierprozess soll die Sequenzialität der Interviews zerrissen werden, um die durch den Gesprächsablauf vorgegebene, bestehende Ordnung aufzulösen und durch die entstehenden Codes neu geordnet zu werden. Das Datenmaterial soll aufgebrochen werden, um theoretische relevante Kategorien zu identifizieren. Die Erzählstruktur steht nicht im Vordergrund, vielmehr sollen Aussagen, relevante Konzepte, Ideen oder Themen identifiziert werden, die der Text liefert – unabhängig von der Reihenfolge. Dieser Prozess findet auf der Ebene des einzelnen Interviews statt, wobei der Text in kleinere Einheiten unterteilt wird, um Muster oder Bedeutungen herauszuarbeiten, die für die Analyse relevant sind (Bogner et al. 2014, S. 77; Strauss und Corbin 1996, S. 42; Truschkat et al. 2011, 368). In der nächsten Phase, beim axialen Kodieren, sollen in einem fortlaufenden Wechsel die Kategorien verbunden werden. In diesem Schritt stehen neben empirischen Beziehungen auch die Unterschiede der thematischen Kategorien im Fokus. Abschließend in der Phase des selektiven Kodierens erfolgt die Identifikation der Kernkategorie (Truschkat et al. 2011, 368f). Ziel der Grounded Theory ist es, latente Sinnstrukturen zu analysieren (Froschauer und Lueger 2024, S. 11). Nach ausgiebigen Diskussionen wurde allerdings erkannt, dass die erarbeiteten Kategorien der durchgeführten Interviews von manifester Bedeutung sind und die Analyse auf inhaltlicher Struktur von Themen basiert (ebd.). Die tatsächliche Vorgehensweise war wie folgt:

Laut Gläser und Laudel (2009, S. 177) soll sich der*die Interviewer*in als „*informierter und interessierter Laie*“ präsentieren, dabei ist es als Forscher*in wesentlich sorgfältig vorbereitet zu sein, um nicht inkompetent zu wirken. Um dies zu erreichen, wurde eine Literaturrecherche durchgeführt, um über wesentliche Bereiche der Thematik informiert zu sein und einen Überblick zu erhalten. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der Erkenntnisse der ersten beiden Expert*inneninterviews wurde der Interviewleitfaden der problemzentrierten Interviews mit den Betroffenen erstellt. Nachdem die Vorgehensweise der problemzentrierten Interviews (PZI) vorgibt bei der Leitfadenerstellung die Fragen bereits in Kategorien zu unterteilen, wurden bereits Kategorien wie Arbeitsalltag, Jobsuche, Herausforderungen und Barrieren sowie Unterstützung und Ressourcen, gebildet. Nach allen Interviews wurde eine Interviewprotokoll erstellt, in die auch erste Überlegungen vermerkt wurden. Die Interviewtranskripte wurden zeitnah an die Interviews erstellt, um rasch mit den ersten Schritten der

Auswertung starten zu können. Da erste Erkenntnisse für den weiteren Verlauf des Forschungsprozesses wesentlich waren, weil die Leitfäden gegebenenfalls adaptiert werden mussten und sich die Recherche nach weiteren Interviewpartner*innen daran orientierte. Aufgrund dessen wurde der Kodierungsprozess der ersten beiden Interviews noch vor den problemzentrierten Interviews gestartet.

Im Zuge der letzten Bearbeitungen der Transkripte wurden wichtige Textstellen bereits markiert und erste Überlegungen dazu verfasst. Die Datenanalyse erfolgte mithilfe der Software MAXQDA, indem die anonymisierten Transkripte auf die Auswertungssoftware hochgeladen wurden. Die Texte wurden anschließend nach dem Prinzip der Grounded Theory von Strauss und Corbin (1996) offen kodiert, um die Daten analytisch zu reorganisieren. Die Sequenzialität der Interviews soll zerrissen werden, um die, durch den Gesprächsablauf vorgegebene, bestehende Ordnung aufzulösen und durch die entstehenden Kodes neu geordnet zu werden. Das Datenmaterial soll aufgebrochen werden, um theoretische relevante Kategorien zu identifizieren. Aussagen, relevante Konzepte, Ideen oder Themen sollen identifiziert werden. Dieser Prozess soll bei den einzelnen Interviews durchgeführt werden, wobei der Text in kleinere Einheiten unterteilt wird, um Muster oder Bedeutungen herauszuarbeiten, die für die Analyse relevant sein könnten (Bogner et al. 2014, S. 77; Strauss und Corbin 1996, S. 42; Truschkat et al. 2011, 368). Dieser Schritt wurde als wesentlich angesehen, da durch die Literaturrecherche in Vorbereitung auf die Interviews bereits Wissen gesammelt wurde und obwohl während der Interviewführung versucht wurde, möglichst offen auf das Erzählte einzugehen, sollte auch in der Analyse die Möglichkeit gegeben werden, neue Themen zu identifizieren. Allerdings wurden die Kategorien mehrheitlich auf manifester Ebene erstellt und nicht auf der latenten Ebene, wie es für die Grounded Theory vorgesehen ist. Vielmehr wurde nach der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse vorgegangen, wonach das Datenmaterial ebenfalls sequentiell bearbeitet und einer Textstelle ein oder mehreren Kategorien zugeteilt werden kann. Obwohl im Zuge der Auswertung keine Hauptkategorien vorab erstellt wurden, lassen sich diese allerdings in den Leitfaden der Interviews wiederfinden. Alle Interviewtranskripte wurden einzeln induktiv und direkt am Material kodiert, um aufkommende Themen zu identifizieren, wobei Textstellen vermehrt auch mehrere thematische Kategorien zugewiesen bekamen. Die Textstelle: *„Ja, muss ma schon, jetzt nicht jeden Tag, aber schon oft. Schon oft muss ma das machen, aber Gott sei Dank, ich habe in der Arbeit Kolleginnen, sie helfen mir schon. Der eine ist schon gute Frau, wir sind gut miteinander. Sie ist einen Mitarbeiter, aber schreibt mir auch manchmal E-Mails und so, oder ich schreibe selber und dann sie kontrolliert mir. Oder ich sage und sie tippt das, weil sie kennt sich besser aus, weil sie ist glaube ich hier geboren.“* enthält beispielsweise die Kategorien „Unterstützung durch Arbeitskolleg*innen“, „Sprachkenntnisse“, „Fehlende digitale Kenntnisse“ und „Herausforderung im Arbeitsalltag“. Anschließend wurden nach dem Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse die gebildeten Kategorien systematisch organisiert und thematisch ähnliche Kategorien zusammengefasst und Subkategorien gebildet. Die Erstellung des Kategoriensystems verschaffte einen Überblick über die besprochenen Thematiken und vermittelte zudem die Gewichtung der verschiedenen Themen. Aufgrund des zirkulären Prozesses waren diese Schritte nicht nach einmaligem Durchlauf abgeschlossen, sondern

es erfolgte vielmehr ein ständiger Wechsel der beiden Schritte. Als das Kategoriensystem wenig bis keine Änderungen mehr aufwies, wurde die Kategorienbildung abgeschlossen. Im Zuge der kategorienbasierten Auswertung wurden die Ergebnisse der Hauptkategorien und die angesprochenen Themen präsentiert und die Zusammenhänge zwischen den Hauptkategorien diskutiert.

Da zwei unterschiedliche Interviewformen angewandt wurden, wurden die Interviewtranskripte auch getrennt voneinander analysiert. Nur die Expert*inneninterviews wurden als letzter Schritt zusammengeführt, sowie die beiden problemzentrierten Interviews. Demnach wurden die Kategorien ebenfalls zusammengefügt, erneut neu organisiert und strukturiert, jedoch war dies kein aufwendiger Schritt, da die Kategorien innerhalb der Interviewformen ähnlich waren. Dieser Schritt wurde als notwendig erachtet, um das Kategoriensystem vollständig betrachten und analysieren zu können. Als abschließenden Schritt wurden die thematischen Kategorien und Aussagen der Expert*inneninterviews sowie der PZIs parallel zueinander betrachtet.

Folgend sollen die Hauptkategorien sowie die Kategorien, die darin umfasst werden, aufgezählt, sowie näher erläutert werden: Die erarbeiteten Hauptkategorien aus den Transkripten der Expert*inneninterviews waren Digitalität, Bildung, Sprachkenntnisse, Arbeit, Herkunftsländer, Unterstützung, Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Psychische Gesundheit und ukrainische Frauen. Die Hauptkategorie „Digitalität“ umfasst Kategorien wie digitale Geräte, sowie der Zugang dazu, aber auch digitale Kompetenzen – unter anderem das Erlernen dieser – und Herausforderung. Die Kategorie Herausforderungen beinhaltet zudem beispielsweise auch Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen, Medienkompetenz, das Ausfüllen von Online-Formularen und Unsicherheiten. Die Hauptkategorie „Bildung“ bündelt Kategorien wie Erwachsenenbildung, Basisbildung, Alphabetisierung und Bildungsbenachteiligung. Zur Hauptkategorie „Sprachkenntnisse“ zählen Kategorien wie beispielsweise, Erstsprache, Deutschkurse oder Herausforderungen. In der Hauptkategorie „Arbeit“ wurden die Kategorien gesammelt auf Arbeit, Arbeitssuche sowie den Bewerbungsprozess, Lebenslauf, Bewerbungsschreiben und Bewerbungsplattformen. Zudem wurden diese Kategorien in Zusammenhang digitale Kompetenzen gesetzt. In die Hauptkategorie „Herkunftsländer“ fallen die genannten Herkunftsländer, aus denen die Klientinnen kommen, sowie weitere länderspezifische Beispiele. Bei „Unterstützung“ wurden zwischen Unterstützung durch die Familie, dem Netzwerk, Kolleg*innen oder Vereinsmitarbeitenden unterschieden. Diese Hauptkategorie „Geschlechtsspezifische Benachteiligung“ sammelt Kategorien zu Diskriminierungserfahrungen und stereotypischen Verteilung von Geschlechterrollen. Bei „Psychische Gesundheit“ wurden thematische Abschnitte gesammelt, die Isolation, Trauma, Frustration und/oder Stress beinhalten. Geflüchtete Frauen aus der Ukraine wurden von zwei Mitarbeitenden der Vereine beispielhaft erwähnt.

Die erarbeiteten Hauptkategorien aus den Transkripten der problemzentrierten Interviews mit den Betroffenen waren Digitalität, Arbeit, Bildung, Sprachkenntnisse und Motivation. Die Hauptkategorie „Digitalität“ umfasst digitale Geräte, sowie den Zugang dazu, aber auch digitale Kompetenzen, Digitalisierung in der Arbeitswelt und Herausforderung. Die Kategorie Herausforderungen beinhaltet

beispielsweise Kinderbetreuung, Sprachkenntnisse und Krankheit. Sie inkludiert die Erfahrungen im Herkunfts-, wie im Ankunftsland und die Unterstützung, welche die geflüchteten Frauen von Arbeitskolleg*innen und/oder Freund*innen erhalten. Arbeit ist die zweitgrößte und thematisch ebenfalls vordergründige Hauptkategorie, hier werden die Herausforderungen der geflüchteten Frauen, wie beispielsweise Kündigungen, fehlende Bildung und Sprachkenntnisse, Kinderbetreuung, neue Arbeitsnormen im Ankunftsland sowie unfaire Arbeitsverhältnisse gesammelt. Die Kategorie beinhaltet auch den Bewerbungsprozess, die bisherigen Arbeitserfahrungen, Arbeitslosigkeit und Erfahrungen mit dem AMS. Die Hauptkategorie Bildung umfasst die Erfahrungen im Herkunfts- und Ankunftsland sowie die Erziehung. Die Hauptkategorie „Sprachkenntnisse“ beinhaltet thematische Textstellen, die unter anderem Deutschkurse oder den Aufenthalt in Österreich behandeln. In der Hauptkategorie „Motivation“ findet sich die Motivation der Frauen, wieso sie Arbeitsstellen angenommen haben, wie beispielsweise das Verantwortungsgefühl.

4 Ergebnisse

4.1 Ergebnisse der problemzentrierten Interviews mit betroffenen Frauen

Geflüchtete Personen stellen keine homogene Gruppe dar. Aufgrund unterschiedlicher sozioökonomischen Hintergründe und Herkunftsländer sowie verschiedener persönlichen Merkmale wie Alter, Geschlecht, Elternschaft, persönliche Ambitionen und Vorstellungen, sind wesentliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen zu erwarten (Bakker et al. 2017, S. 1778). Die Erfahrungen und Hintergründe geflüchteter Frauen sind heterogen und nicht generalisierbar (Werner 2024, S. 299). Außerdem gehören geflüchtete Personen oftmals religiösen, ethnischen und/oder politischen Minderheiten an, wodurch sie neben dem Herkunftsland auch im Ankunftsland von struktureller Benachteiligung betroffen sind (Scheibelhofer und Luimpöck 2016, S. 57).

4.1.1 Die Inklusion in den Wiener Arbeitsmarkt der befragten Frauen

Die erste Arbeitsstelle von F1 war in Österreich bei einer Friseurin, die neben der Arbeit im Friseursalon auch Hausbesuche anbot. F1 unterstützte sie dabei und betonte, dass diese Arbeit „privat“ war. Ich schließe daraus, dass F1 keine offiziell angestellte und angemeldete Mitarbeiterin der Friseurin bzw. Friseursalons war. Die zweite Arbeitsstelle war bei der Diakonie, die sie allerdings bereits nach zwei Wochen wieder aufgeben musste, da sie mit ihrem dritten Kind schwanger wurde. Als ihr erstes Kind 15 Jahre alt war und begann, bei einem Modegeschäft zu arbeiten, vermittelte sie ihrer Mutter dort ebenfalls eine Stelle. F1 arbeitete daraufhin zwei bis drei Jahre bei dieser Modekette, bei der sie F2 ebenfalls eine Beschäftigung vermittelten. Beide Frauen mussten keine Vorstellungsgespräche führen, wobei F1 noch nie ein Vorstellungsgespräch hatte, was sie nun verunsichert, da sie aus diesem Grund nicht weiß, was in einem solchen von ihr erwartet wird. F2 hatte ebenfalls noch nie einen klassischen Bewerbungsprozess durchgemacht und ihre vergangenen Arbeitsstellen ausschließlich durch Freund*innen und andere Kontakte bekommen. Auch sie äußerte Unsicherheiten hinsichtlich des Bewerbungsprozesses, obwohl sie im Zuge des Pflichtschulabschlusses auch gelernt hat, wie man Bewerbungen formuliert. Allerdings fällt es ihr schwer, ihren Lebenslauf zu verfassen, weil sie nicht weiß, wie ein solcher aussehen soll. F2 erzählte im Rahmen des Interviews, dass sie nach der Ankunft in Österreich nicht wusste, welche Prozesse für den österreichischen Arbeitsmarkt üblich waren. Sie erklärte, dass die Bewerbungsprozesse in Pakistan andere wären als in Österreich. So würde man in Pakistan lediglich einen Lebenslauf benötigen, um eine Arbeitsstelle zu finden. In Österreich hingegen muss man zusätzlich ein umfangreiches Bewerbungsschreiben verfassen.

„Als ich nach Österreich gekommen, bei mir alle Dinge war so schwer, weil in Pakistan die System alle war ganz anders. (...) Ich wusste wirklich nicht und bei mir wirklich immer diese bewerben, es ist schwere Schritt wirklich für mich war.“ (F2)

F2 erster Job war als Reinigungskraft in einer Autowerkstatt – allerdings wurde ihr Arbeitsverhältnis nach acht Monaten ohne Nennung des Kündigungsgrundes gekündigt. Ein Jahr später – in dem sie vom AMS geförderte Deutschkurse besuchte – war sie bei der gleichen Modekette wie F1 tätig und arbeitete dort drei Jahre, bevor sie auch hier gekündigt wurde. Anschließend arbeitete sie einen Monat bei einer Supermarktkette an der Kasse, bevor sie wieder von der Modekette kontaktiert und erneut eingestellt wurde.

4.1.2 Digitalität

4.1.2.1 Die Wichtigkeit von Unterstützung bei der Nutzung digitalen Geräten und Technologien

Die afghanischen Frauen berichten im Interview, dass sie für die Unterstützung bei dem Umgang mit digitalen Technologien Unterstützung im Umfeld suchen. F1 hat im Rahmen ihrer Einschulung bei einer großen Modekette keinerlei Einschulung in die digitalen Geräte bekommen und spricht von Überforderung und Schwierigkeiten, diese entsprechend zu nutzen. Viele ihrer Kolleg*innen unterstützen sie beim Erlernen der Geräte und Technologien, indem sie beispielsweise E-Mails für sie verfassen oder Korrekturlesen. Vieles musste sie sich allerdings selbst beibringen, was grundlegende digitale Kompetenzen, wie die Nutzung eines Laptops oder Smartphones voraussetzt.

"(...) ich habe nicht gewusst, keine hat mir damals gesagt, ich hab Einschulung damals bekommen für ein, zwei Wochen, aber nur für Fläche. Nicht für die ganze Digitalisierung und das war für mich echt schwer.“ (F1)

F2 sucht sich Hilfe von der Vertrauensperson und dem Sohn einer Freundin, wenn sie Unterstützung bei der Nutzung ihres Laptops braucht. Ihre Geschwister gaben ihr in ihrer Jugend ihre Erkenntnisse der absolvierten Computerkurse weiter, da F2 in Pakistan keine Möglichkeit hatte, einen solchen Kurs zu besuchen. Ihre Geschwister verfassten für F2 außerdem ihren Lebenslauf.

4.1.2.2 Die Digitalität im Arbeitsalltag und die damit einhergehenden Herausforderungen

Obwohl beide geflüchtete Frauen in Modegeschäften arbeiten – wenn auch in unterschiedlichen Positionen – unterscheidet sich ihr Gebrauch von digitalen Geräten enorm. F2 arbeitet auf der Fläche und ist für die Produkte im Geschäft zuständig und arbeitet außerdem an der Kasse oder der Garderobe. F1 ist mit dem Wechsel in ein anderes Modegeschäft aufgestiegen und ist nun für die korrekte Bestückung des Geschäfts nach den Wünschen ihrer Vorgesetzten verantwortlich. Sie muss dazu regelmäßig an Online-Besprechungen teilnehmen, Fotos von der Geschäftsfläche machen und diese bearbeiten. Beide Frauen haben im gleichen Modegeschäft gearbeitet und so konnte F1 einen guten Vergleich ziehen, inwiefern sich die Arbeit im Gebrauch von digitalen Geräten unterscheidet. F2 arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews noch in diesem Geschäft und erzählt davon, dass hier mehrheitlich ältere Geräte benutzt werden. So ist die Kasse bzw. das Kassensystem ihrer Meinung nach mittlerweile veraltet. Allerdings war es ihr möglich, die verschiedenen Geräte bzw. die Nutzung dieser,

beispielsweise auch das Gerät, um die Preise der Kleidungsstücke zu ändern, relativ leicht zu erlernen. Sie musste auf ihrem privaten Smartphone allerdings eine App zur Zeiterfassung installieren und hat diese täglich in Verwendung. Die Kommunikation über den Dienstplan läuft über eine WhatsApp Gruppe, was wiederum voraussetzt, dass alle Mitarbeitenden ein Smartphone besitzen, zwei Apps installieren und diese auch nutzen können.

„Und im Lager gibt es verschiedene Geräte, das ah wir können umpreisen, das da und äh die Geräte, ich glaube sie sind sehr alt, aber sie sind sehr leicht. Und mit ein bis zweimal üben, jeder kann das ahm schnell aus-ausnutzen, ja.“ (F2)

F2 hat zwar einen eigenen Laptop zu Hause, nutzt diesen aber nur selten. Als sie in Österreich in der Pflichtschule war, hatte sie nur einen alten Laptop mit kaputter Batterie. Um nicht jedes Mal eine Stunde früher in die Schule zu müssen, kaufte ihr Ehemann ihr einen neuen Laptop. Auf diese Weise konnte sie ihre Aufgaben zu Hause erledigen. Außerdem erwähnte F2, dass sie in ihrer Erstsprache dank ihrer Bildung in Pakistan problemlos schreiben kann – auch am Laptop. Besonders am Laptop fällt es ihr allerdings schwer, auf Deutsch zu schreiben. Im Rahmen ihres Pflichtschulabschlusses in Österreich absolvierte sie außerdem einen Computerkurs. Auffällig für sie war, dass viele der Frauen ihren eigenen Namen nicht tippen bzw. schreiben konnten – auch nicht in den jeweiligen Erstsprachen, weil sie keinen Zugang zum Bildungssystem hatten. Bei gleicher Erstsprache unterstützte F2 die Frauen, weil sie in Pakistan zur Schule ging und dort schreiben und lesen lernte. Ihre Geschwister lehrten ihr die Nutzung von Computern – ihr Vater besaß ebenfalls einen Computer. Im Rahmen der Pflichtschule hatte sie außerdem zum ersten Mal ChatGPT verwendet und nutzt das Tool weiterhin, sowohl um Texte zu verfassen als auch um Texte besser zu verstehen.

Nachdem F1 die neue Stelle in der Modekette angetreten ist, musste sie schnell die Nutzung mehrerer digitaler Technologien und Geräte erlernen. Sie muss aktuell viele Arbeiten am Laptop verrichten, wie Fotos zuschneiden, layouts, E-Mails schreiben sowie an Zoom-Meetings teilnehmen. Auch mit dem Smartphone und dem iPad muss sie arbeiten können. Laut ihr wird die Arbeit von Tag zu Tag moderner. Da sie keine Einschulung in das Arbeiten mit digitalen Technologien bekommen hat und die Vorerfahrung begrenzt war, war es für sie eine Herausforderung, alles zu erlernen. Sie gestand, dass sie in dieser Zeit aufgrund der Anstrengung auch vereinzelt geweint hat, weil das Erlernen viel Zeit kostet, wodurch sie für andere Aufgaben weniger Zeit hat.

„Wirklich es ist sehr anstrengend, aber ich bin ehrlich, ich hab selber irgendwie beigebracht, also es war echt schwer, aber jetzt weiß ich schon.“ (F1)

Sie betonte, dass sie sich vieles, besonders die Nutzung digitaler Geräte, selbst beibringen musste und nur wenig Unterstützung von ihrer Managerin bekam. Diese Managerin war zum Zeitpunkt des Interviews bereits seit drei Monaten nicht mehr im Unternehmen angestellt. F1 betonte, dass die Digitalisierung – insbesondere im Arbeitsalltag – anstrengend für sie ist, denn die Nutzung digitaler Geräte zu erlernen, sei nach wie vor herausfordernd für sie.

„Es ist nicht leicht, aber wenn ein-, zweimal man das macht, dann man lernt natürlich. Aber es ist schon Tag zu Tag wird schwer und schwer.“ (F1)

Sie erwähnte zudem zweimal, dass ihre Kolleg*innen mehrheitlich in Österreich geboren sind und impliziert, dass sie es einfach hätten, da sie digital affiner wären, da sie eine höhere Ausbildung hätten, als sie selbst.

„Ich sag auch immer, sie sind hier geboren, also die sind wirklich zur Schule gegangen, sie haben studiert, sie können die digitale Sachen sofort merken.“ (F1)

F1 würde gerne besser in der Nutzung digitaler Geräte werden und mehr dazu lernen. Aber sie hätte dafür keine Zeit, da sie Vollzeit arbeitet und zudem viele Überstunden leisten muss. Außerdem bemerkte sie nebenbei, dass es ohnehin zu spät für sie wäre, um ihre digitalen Kompetenzen zu erhöhen. F1 hätte zwar meistens Zugang zu einem Laptop – hatte aber nie einen eigenen – und konnte auch Google, YouTube und Skype, um mit Personen aus dem Herkunftsland in Kontakt zu bleiben, regelmäßig nutzen. Allerdings hatte sie durch die Betreuungspflicht ihrer drei Kinder keine Zeit, sich weitere digitale Kompetenzen anzueignen.

„Naja, natürlich ich würde sehr gerne so weiterentwickeln und lernen, aber das Problem ist, ähm also wie gesagt ich hab jetzt kein Schule besucht und das ist schon für mich schwer.“ (F1)

F1 beschrieb eine Situation, in der sie ihre eigene E-Mail-Adresse auf einem Laptop schreiben musste und ihr Manager dabei zusah. Da diese Person eine höhere Position hatte, als sie und sie die Person respektierte, vergaß sie in dieser Stresssituation, wie man das @-Symbol auf der Tastatur eintippt. Sie wusste, dass sie ihrem Manager, zu dem sie stets ein gutes Verhältnis hatte, erklären hätte können, dass sie es momentan nicht wüsste und um Unterstützung bitten hätte können. Allerdings fühlte sich die Situation für sie gravierender an. Im anschließenden Gespräch ergänzte sie, dass sie seitdem Angst habe, dass jemand von ihr verlangen würde, dass sie etwas aufschreiben müsse – digital oder händisch – und sie es in der Situation dann nicht bewerkstelligen könne. Außerdem erzählte sie, dass sie, seitdem sie ihre neue Position hat, Probleme beim Einschlafen und sogar Panikattacken hat. Aufgrund ihres hohen Stresslevels erlebt sie auch immer öfter Probleme beim Ein- und Durchschlafen, weil sie an die hohe Anzahl an Aufgaben denkt, die sie noch bewältigen muss.

„Es ist nicht leicht, sogar wenn ich jetzt wirklich die Wahrheit sagen, sogar heute in der Früh ich habe mit meine Kinder gesprochen. Ich habe gesagt, in Nacht, wenn ich heute zum Beispiel ich habe eingeschlafen und ich hab mich erinnert, an diese ganze Arbeit muss ich machen. (...) Es ist schon anstrengend, es macht schon wirklich Spaß und ich bin stolz auf mich auch, dass ich so weit gegangen bin, aber es ist schon nicht leicht. Es ist schon anstrengend.“ (F1)

4.1.3 Der Bildungshintergrund der befragten Frauen

Die interviewten Frauen haben unterschiedliche Bildungsniveaus. F1 besuchte die Volksschule in Afghanistan und hatte anschließend keinen Zugang mehr zu Bildungssystemen. In Österreich absolvierte sie einen Alphabetisierungskurs, Deutschkurse sowie Basisbildungskurse und holte den Hauptschulabschluss in Österreich nach. Durch die mangelnde Bildung im Herkunftsland, fühlte sie sich in den Kursen in Österreich überfordert. Sie erzählte, dass ihre älteste Tochter die Rolle der Mutter eingenommen hat, weil sie sie unterstützt und gemeinsam mit ihr gelernt hat. Sie motivierte sie tatkräftig, ihren Hauptschulabschluss zu erlangen. F1 erwähnte, dass sie die Erfahrungen, ihre Kinder beim Lernen zu unterstützen vermisst, wie sie es bei anderen Müttern beobachten konnte.

„(...) aber es fehlt mir natürlich, dass ich als Mutter ich konnte nicht mit meine Kinder was lernen. Wie andere Mama, also die machen zusammenlesen, ich kann auch lesen, ich hab mich auch bisschen eingelesen und so.“ (F1)

F2 besuchte zwölf Jahre die Schule in Pakistan sowie die Pflichtschule in Österreich. Sie hatte in Pakistan außerdem die Möglichkeiten einen Englischkurs und eine halbjährige Ausbildung zu absolvieren, wofür sie ein internationales Zertifikat erhielt. F2 erzählte, dass ihr Vater aufgrund der hohen Kosten der Bildung, ihr und ihrer Schwester den Zugang zu einer weiteren Ausbildung nicht ermöglichen konnte. Eine „*internationale Foundation*“ bot ihr und ihrer Schwester die Möglichkeit für eine halbjährige Ausbildung. Ihre Schwester besuchte den Computerkurs, während sie sich – nachdem nicht zwei Familienmitglieder den gleichen Kurs besuchen durften – schlussendlich für eine Friseur*innenausbildung entschied. Die interviewten Frauen wünschen sich beide eine (höhere) Ausbildung, die ihre Karriere und ihr zukünftiges Leben verbessern würde.

„Und eh dann ich war so Pflichtschule ich habe neun Monate Pflichtschulabschluss gemacht und danach ich wollte gerne, dass als Labortechnik in Biochemie angefangen und ich habe schon die Kurse von diese vorbereitet Kurse schon besucht, drei Monate. Aber damals dann habe ich Keuchhusten bekommen (...) sie haben gesagt, nein nach 2 Wochen, weil du beim Krankenstand bist, weil dann brauchst du nicht wieder kommen, bis du nicht wieder gesund bist.“ (F2)

„Also nach die Deutschkurse, dann hab ich Hauptschulabschluss gemacht und dann schon Arbeit begonnen und dann schon alles gesperrt.“ (F1)

Beide Frauen berichteten, dass sie durch die Inklusion in den Wiener Arbeitsmarkt keine Möglichkeiten auf finanzierte Kurse haben, wobei sie durch ihre aktuellen Verpflichtungen ohnehin keine weiteren Kurse oder Ausbildungen mehr machen könnten. Beide würden gerne weitere Deutschkurse besuchen, aber auch hier sehen sie aufgrund zeitlicher Beschränkung keine Möglichkeit an einer Teilnahme.

„Aber ich würde gerne ah jetzt arbeite ich arbeite Vollzeit, aber ich würde gerne 30 Stunden arbeiten, damit ich zwei Tage muss ich eine Kurs besuchen, damit ich könnte gut die Technology noch lernen.“ (F2)

4.1.4 Sprachkenntnisse

F1 erzählte, dass sie aufgrund ihrer drei Kinder die ersten Jahre nach ihrer Ankunft in Österreich nicht arbeiten gehen konnte. Sie absolvierte einen Deutschkurs und wollte anschließend schnellstmöglich eine Arbeitsstelle finden.

„Also ich konnte auch natürlich nicht so gut deutsch. Ich hab schon mit Deutschkurse angefangen und danach ich wollt unbedingt gern arbeiten.“ (F1)

F2 besuchte in Pakistan, wo sie aufgewachsen ist, einen Englischkurs, dank dem sie in Österreich keinen Alphabetisierungskurs absolvieren musste. Nachdem sie von ihrem ersten Job in Österreich gekündigt wurde, konnte sie durch das AMS Deutschkurse besuchen und ihre Sprachkenntnisse auf diese Weise verbessern.

„Und dann habe ich, ich bin wirklich dankbar, von das AMS, weil äh ich bin dort angemeldet und ich habe beko-, ich habe von dort bekommen verschiedene Deutschkurse, ich habe viel Deutschkurse dort gemacht und jetzt langsam, langsam meine Deutsch noch verbessert geworden (...)“ (F2)

Beide Frauen gaben an, dass sie schnellstmöglich eine Arbeitsstelle finden wollten, nachdem ihre Sprachkenntnisse ausreichend waren. F2 gab an, dass sie ihre erste Arbeitsstelle als Reinigungskraft in Österreich wegen ihres Verantwortungsbewusstseins gegenüber ihrer Familie annahm. Sie musste und wollte ihre Familienmitglieder finanziell unterstützen.

„Ich bin seit sieben Jahre genau in Österreich und äh ja, erste, ich habe erste Job war als Reinigungskraft, weil ich habe, meine Deutsch war echt nicht genug und äh, aber es war eigentlich schwierig, weil ich muss von meiner Familie Geld schicken. Deswegen habe selber entschieden, dass ich muss arbeiten selbst und denen helfen.“ (F2)

4.2 Ergebnisse der Expert*inneninterviews

Wichtig zu betonen ist, dass die interviewten Expert*innen mit geflüchteten Frauen arbeiten, sie beraten und unterstützen. Es handelt sich hierbei um ihre subjektiven Erfahrungen aus der täglichen Arbeit mit geflüchteten Frauen und nicht um allgemeingültige Aussagen – worauf von den Expert*innen im Zuge der Interviews auch mehrfach hingewiesen wurde. So haben sie beispielsweise einerseits Frauen ohne jegliche schulische Bildung und andererseits Frauen mit hoher formaler Ausbildung sowie auch digitalen Kompetenzen beraten. Die Vereine zweier befragten Expert*innen (E3 und E4) betreuen beispielsweise vermehrt Frauen in sozioökonomisch benachteiligten Verhältnissen und mit wenig bis keiner (Aus-)Bildung. Außerdem gibt es zu beachten, dass die folgenden Erkenntnisse aus den Interviews im Kontext zueinanderstehen.

Die interviewten Frauen mit Fluchterfahrungen sollen nicht als Vertreterinnen aller geflüchteter Frauen aus Afghanistan fungieren. Auch die vier befragten Mitarbeiterinnen der Unterstützungsorganisationen- und -vereinen teilten in den Interviews ihre subjektiven Erfahrungen in der Arbeit mit geflüchteten Frauen. Diese Erfahrungen haben die Expert*innen bereits durch Deutungswissen eingeordnet. Dies lässt sich unter anderem daran erkennen, dass die beiden Expert*innen, E2 und E4, im Laufe der Interviews mehrmals betonten, dass für sie selbst das Arbeiten am Computer oder am Laptop deutlich einfacher fällt. Sie begründen es, dass das Arbeiten mit einem größeren Bildschirm – als der des Smartphones – übersichtlicher ist. In der folgenden Textstelle beginnt die Expertin über eigene Erfahrungen mit digitalen Geräten zu sprechen und teilt Schwierigkeiten beim Verfassen von langen Texten am Smartphone. Sie reflektiert allerdings anschließend schnell, dass, wenn für geflüchtete Frauen das Smartphone das vertraute Gerät ist und sie mit der Nutzung vertrauter sind als mit der eines Computers, auch die Nutzung zugänglicher ist. Aufgrund der völlig verschiedenen Erfahrungen der Mitarbeitenden der unterstützenden Organisationen und Vereinen und ihren Klientinnen ist es wichtig zu beachten, dass es sich hierbei um die Erfahrung der Expertin handelt.

„Wenn ich jetzt ein Motivationsschreiben kopieren und in ein neues E-Mail und anpassen muss, finde ich das am Handy doch schwierig. Also das hat was damit zu tun, aber viele tun sich dann halt doch mit dem Handy leichter, weil sie halt nie auf der Tastatur, also ihnen fällt das Schreiben am Handy leichter, weil das machen sie täglich und auf so einer Tastatur haben sie noch nie oder selten getippt und es dauert länger (...) oder natürlich du kannst auch ach mit dem Handy, aber es ist halt auch unübersichtlicher.“ (E4)

Diese Textstelle verdeutlicht, dass es der Expertin aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen und Kompetenzen etwas leichter fällt, Texte auf einer Tastatur zu verfassen. Allerdings ist es wichtig, dass insbesondere geflüchtete Frauen, meist andere Erfahrungen gemacht haben und für sie die gleiche Tätigkeit aufgrund verschiedener Fähigkeiten schwerer ist. Im Zuge der Auswertung der Expert*innen,

wurde durch ständiges Reflektieren versucht Aussagen entsprechend einzuordnen und das Deutungswissen der Expert*innen zu identifizieren.

4.2.1 *Der digitalisierte Bewerbungsprozess und Arbeitsalltag*

Die interviewte Expertin (E4) unterstützt geflüchtete Frauen bei der Suche nach offenen Stellenangeboten im Internet. Sie nannte Stellenausschreibungen beispielsweise in Supermärkten an der Kassa, zur Regalbetreuung oder als Reinigungskraft. Zunächst betonte sie, dass es wichtig wäre, dass sie und ihre Kolleginnen sich einen Überblick über aktuelle Stellenangebote verschaffen und für die Klientinnen relevante Ausschreibungen auswählen. Dies erreichen sie, indem sie bei Webseiten, die offene Stellenausschreibungen veröffentlichen, geeignete Filter einstellen und die angezeigten, offenen Stellen überfliegen, um den geflüchteten Frauen die für sie relevanten Stellenausschreibungen bereitstellen zu können. Diese Vorauswahl wird getroffen, da die Frauen mehrheitlich mangelnde Deutschkenntnisse haben und über bestimmte Lesekompetenzen nicht verfügen. Geflüchtete Frauen, die dies selbst erledigen müssen, brauchen dafür meist wesentlich länger, weil sie die Vielzahl an Ausschreibungen komplett lesen müssen, um zu erkennen, ob es sich bei den Ausschreibungen um relevante Stellenangebote für sie handelt oder nicht. Oft können die Klientinnen von E4 vorab auch keine Filter einstellen. Unklar bleibt, ob die Frauen, die keine Filter einstellen, es nicht machen, weil sie nicht wissen, dass es überhaupt möglich ist, oder weil sie nicht wissen, wie sie Filter einstellen oder welche Filter sie benutzen müssen beispielsweise aufgrund von mangelnden Deutschkenntnissen und den oft benutzen Fachjargons.

Eine zusätzliche Herausforderung stellt das gewisse Maß an Medienkompetenz dar, das ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitssuche ist. Es ist essentiell zu wissen, auf welchen Webseiten Stellenausschreibungen recherchiert werden können und einschätzen zu können, wie seriös und aktuell diese gehalten werden. Von Vorteil wäre, dass die geflüchteten Frauen sich ausschließlich bei seriösen Arbeitgebenden bewerben.

„Und, aber beim AMS war auch interessant eine Erfahrung, ich suche eine Arbeitsstelle und wenn ich ein Inserat finde, beim AMS, da steht genau, wer ist die Firma, die Adresse ist vollständig und es muss die Kollektivvertragsangabe, also ich kriege eine Vorstellung, wie viel das ist, wie viel ich da verdienen kann und auch die Stunden sind korrekt. Das ist bei vielen so Karriereplattformen nicht so selbstverständlich und ganz drinnen oder nicht durchschaubar oder ein Stück weniger durchschaubar.“ (E2)

Sofern eine passende freie Stelle gefunden wird, stellt sich die nächste Herausforderung für geflüchtete Frauen in Form des Bewerbungsprozesses. Viele der Frauen verfassen ihre Motivationsschreiben und Lebensläufe auf ihren Smartphones, weil sie keinen Zugang zu einem Computer bzw. fehlende Kompetenzen für dessen Nutzung haben. Der nächste Schritt wäre, die Bewerbungsunterlagen

abzuschicken, was teilweise noch via E-Mail möglich ist. Eine mögliche Herausforderung stellt laut der Expertin (E2) das mögliche Aufsetzen der Smartphones der geflüchteten Frauen durch Familienmitglieder oder anderen Personen aus ihrem Netzwerk dar. Somit wissen sie meist das Passwort für die eigene E-Mail-Adresse nicht, was dazu führen kann, dass sie die Unterlagen ebenfalls über ihr Smartphone, bei dem sie sich vermutlich nicht ständig neu anmelden müssen, verschicken müssen. Dies verlangt technisches Vorwissen darüber, wie man E-Mails mit Anhang verschickt und wo sich die benötigten Unterlagen befinden. Die Expertin (E2) merkte weiters an, dass sie im Rahmen ihrer Arbeit beobachtete, dass viele der geflüchteten Frauen mehrere verschiedene E-Mail-Adressen besitzen.

„Es ist uns dann auch aufgefallen zum Beispiel so kleine Sachen, die aber sehr wertvoll waren, wie viele Personen unendlich viele E-Mail-Adressen haben, weil sie immer, wenn sie sich wo neu anmelden, dann geschwind eine neue E-Mail-Adresse machen. Also sozusagen ein Teil dessen, was wir jetzt vermitteln, ist auch eine seriös klingende E-Mail-Adresse mit einem sicheren Passwort. Und auch klar ist, da übermittle ich meine Dokumente, da finde ich sie auch. Also das ist auch etwas, was sich durchzieht, dass am Handy die Dokumente gut verwaltet, werden sollen und so.“ (E2)

Die Mitarbeiterin einer unterstützenden Organisation (E1) beobachtete ähnliche Situationen, wobei die jungen Frauen öfter neue Accounts erstellen und oftmals Handyverträge sowie Handynummern wechseln.

Die interviewte Expertin (E4) betonte, dass – vor allem größere – Unternehmen vermehrt eine eigene online Bewerbungsplattform benutzen. Die meisten dieser Plattformen sind allerdings unterschiedlich aufgebaut und unterscheiden sich in der Nutzung, was beispielsweise die Navigation der Plattform sowie das Hochladen der Bewerbungsunterlagen betrifft.

„Und dann ist mühsam, dass viele Sachen, also viele Bewerbungen für Jobs, die für die Klientinnen oder Teilnehmerinnen interessant sind, inzwischen über so online Bewerbungsplattformen eingereicht werden müssen. Zum Beispiel bei Lidl oder bei Rewe. Also von Einigen kommt zum Beispiel schon in Frage beim Spar oder beim Billa an der Kassa zu arbeiten oder Regale zu betreuen oder so, aber alle diese Bewerbungen müssten über so Plattformen, also die sind halt alle unterschiedlich, mal so das eine, also sowohl wie das aussieht als auch was du da hochladen musst, ist unterschiedlich und das einfach hinzukriegen und da haben die natürlich manchmal auch einfach so ihre Tücken zum Beispiel wenn du das am Handy machst, kann es sein, das der weiter Button ganz, ganz klein ist und ganz unten, so dass du den fast gar nicht siehst, und dann weißt du nicht wie du in dem Formular weiter kommst und dann solche Sachen oder du siehst nicht richtig, ob die Datei, die du hochgeladen hast, wirklich hochgeladen wurde und dann musst du die Seite verlassen und das ist irgendwie, das sind mühsame Sachen.“ (E4)

Außerdem beobachtet die Expertin (E4) in ihrem Arbeitsalltag, dass viele der geflüchteten Frauen perspektivlos die vom Arbeitsmarktservice (AMS) geforderten Bewerbungen wöchentlich ausschicken, aber beim Abschicken bereits wissen bzw. davon ausgehen, dass sich die Arbeitgebenden nicht für sie entscheiden und sie die ausgeschriebene Stelle nicht angeboten bekommen werden. Dabei beobachtete sie, dass Frauen, die sowohl die Perspektive als auch die Motivation besitzen, alle Herausforderungen, wie Weiterbildungen, Aufnahmeprüfungen, Abschlussprüfungen und Bewerbungsprozesse zu absolvieren, eher Erfolge erzielen.

„Und natürlich auch die Frustration viele Sachen also ganz viele Bewerbungen werden halt einfach abgeschickt und die Frauen wissen dann halt einfach so bisschen schon, dass sie `ne Absage bekommen. Das ist halt auch noch mal so ne ja. Ist nochmal so ein Zusatzding, also ich glaub wenn sie sich bessere Chancen ausrechnen würden, würden sie auch bisschen anders reingehen in die Sache, oft ist es dann schon, naja es ist die Auflage vom AMS du musst halt zwei Bewerbungen in der Woche schreiben und dann machst du `s halt und eigentlich ist es dir wurscht, weil eigentlich gehst du eh davon aus, dass du `s nicht kriegst und dann eignen sie sich halt das nötigste an, also wie kopiere ich einen Text in ein E-Mail und häng meine Sachen an und schick das und gut ist ja auch okay also dann sind `s halt das.“ (E4)

Außerdem wird oftmals das eigene Netzwerk von geflüchteten Frauen genutzt, um eine Arbeitsstelle zu bekommen – auch wenn es lediglich eine geringfügige Stelle als Reinigungskraft ist. Laut einer interviewten Expertin gilt es hier Arbeitserfahrung zu sammeln und eigenes Geld zu verdienen. Dazu werden auch digitale Netzwerke genutzt, wie beispielsweise Facebookgruppen, in denen Personen aus dem gleichen Herkunftsland Mitglieder sind und die gleiche Erstsprache haben.

„Also die meisten sind auf Facebook darauf – oder viele – auf Facebook auf Gruppen, ja? Das ist oft so bisschen in bestimmten Communities, bestimme herkunftsorten sich irgendwie organisieren und da glaub ich schon, aber da ist es auch in der Erstsprache dann oft. Da werden viele Tipps weitergegeben, das auf jeden Fall. LinkedIn würde ich nicht sagen, das ist auch so ein bisschen, ja das ist interessant, Menschen mit gewisser Arbeitserfahrung mit bestimmten Qualifikationsprofilen und das trifft auf die meisten unserer Teilnehmerinnen nicht zu, einige wenige, aber ich wüsste es jetzt nicht.“ (E4)

Im Arbeitsmarkt angekommen, sind geflüchtete Frauen weiterhin mit digitalen Technologien konfrontiert – sei es nur das Zeiterfassungsprogramm. Aus den Expert*inneninterviews geht hervor, dass geflüchtete Frauen, die häufiger den Job wechseln und auf diese Weise bereits die Möglichkeit hatten, verschiedene arbeitsspezifische digitale Kompetenzen zu sammeln und sozusagen eine digitale Grundkompetenz erarbeiten, indem sie verschiedene digitale Geräte und Prozesse kennenlernen, digitale Aufgaben offener bearbeiten.

„Also es ist ja so, dass fast Arbeitsplatz einen digitalen Aspekt hat, und wenn es nur das Zeiterfassungsprogramm ist.“ (E3)

4.2.2 Digitalität

4.2.2.1 Der Zugang und die Nutzung digitaler Geräte von geflüchteten Frauen

Mit Beginn der COVID-19 Pandemie und den damit zusammenhängenden zahlreichen Lockdowns, bei denen Menschen ihr Zuhause möglichst selten und wenig verlassen sollten, wurden viele Bereiche des öffentlichen Lebens digitalisiert – so auch die Arbeit der Trainerinnen und Beraterinnen des Vereins von E4. Dabei stellte sich heraus, dass viele der Klientinnen kaum über die notwendigen Geräte – Scanner oder Drucker – verfügten, um die digitalisierten Prozesse, beispielsweise bei Behörden, bewältigen konnten. Außerdem fehlten grundlegende digitale Kompetenzen, um bürokratische Aufgaben, wie das Ausfüllen von Online-Formularen oder das Verfassen und Absenden von E-Mails mit Anhang, zu erledigen.

„Der Hintergrund war, dass in den Jahren davor der ganze Lockdown Phasen wir gemerkt haben, dass viele von unseren Teilnehmerinnen doch Schwierigkeiten haben mit einerseits digitalen Kompetenzen andererseits aber auch dadurch, dass sie ja gar nicht über die Geräte verfügen, also in den Phasen wo plötzlich Behörden nur noch online oder telefonisch erreichbar waren und man nicht mehr persönlich abgeben konnte, ist es einfach aufgetaucht, dass ja.“ (E4)

Öffentliche Räume, in denen es Zugang zu digitalen Geräten gibt, wie beispielsweise Internetcafés, gibt es heutzutage nur noch selten. Außerdem würden viele der Klientinnen der Mitarbeiterin des unterstützenden Vereins (E4) zusätzlich zum Zugang zu digitalen Geräten auch Unterstützung bei der Nutzung dieser benötigen. Auch die Mitarbeitende einer unterstützenden Organisation (E1) machte ähnliche Erfahrungen: Geflüchtete Frauen – oder in ihrem Fall junge Frauen und Mädchen – benötigen jedenfalls Räume, in denen sie sich zurückziehen können und Zugang zu digitalen Geräten haben. Zudem sei in den Räumen die Unterstützung von Personen mit digitalen Kompetenzen wichtig, um nicht nur den Zugang, sondern auch die Nutzung gewährleisten zu können. Im Zuge der Pandemie beobachtete sie zusätzlich eine drastische Veränderung des Verhaltens der Jugendlichen hinsichtlich der Nutzung von Smartphones:

„(...) wahrscheinlich auch das Suchtverhalten der Jugendlichen im Bezug auf Handy um einiges präsenter, als auch die Kommunikationsaufnahmen. Und dadurch schneller einfach abgewickelt ahm ja.“ (E1)

Das eigene Smartphone, so die Expert*innen, ist für die geflüchteten Frauen das vertraute Gerät bzw. *„ein bisschen die Nabelschnur zur Welt“*, wie E2 es nannte. Mit dieser Aussage wird die gefühlte Lebensnotwendigkeit des digitalen Geräts betont. Das Smartphones ist meist das vertraute Gerät, das sie für ihren Nutzen bedienen können. Außerdem vermerkte sie anschließend, dass es das Gerät ist, das

sie jederzeit bei sich tragen und jederzeit und überall nutzen können – insbesondere hat das Bedeutung, weil viele der Klientinnen bei sich zu Hause keinen Arbeitsplatz haben. Mit der Verwendung des Begriffs „Nabelschnur“, dürfte sie außerdem die Verbundenheit meinen. Durch das Smartphone ist es geflüchteten Frauen möglich, mit Angehörigen im Herkunftsland in Kontakt zu bleiben. Alle interviewten Expert*innen sind sich einig, dass geflüchtete Frauen mehrheitlich ein eigenes Smartphone besitzen – auch wenn das erst seit den vergangenen Jahren der Fall ist. Nur in vereinzelten Fällen hatten geflüchtete Frauen kein eigenes Smartphone. Im Gegensatz dazu besitzen viele der geflüchteten Frauen laut Angaben der interviewten Expert*innen keinen eigenen Computer bzw. Laptop. Besitzen sie doch einen, ist es meist das älteste Gerät in der Familie. So haben die Frauen meist die ältesten Smartphones der Familie, wodurch sie häufig auch über weniger Speicherplatz verfügen, was die Nutzung ebenfalls negativ beeinflussen kann. Außerdem können ältere Geräte meist keine notwendigen Updates mehr durchführen, wodurch die Nutzung ebenfalls negativ beeinflusst wird. Ehepartner und Kinder haben in den meisten Fällen eigene Geräte – auch um schulische Aufgaben erledigen zu können. Geflüchtete Frauen borgen sich die Geräte meist nur dann aus, wenn es notwendig erscheint. Die Anschaffung eines eigenen Geräts würde außerdem hohe finanzielle Kosten mit sich bringen, die für viele der Klientinnen der befragten Expert*innen (E2, E3 und E4) oftmals nicht tragbar wären. Laut einer Expertin ist es außerdem wichtig, dass sich geflüchtete Frauen die Nutzung der Laptops zutrauen, um sie zu nutzen oder um die Nutzung zu erlernen. Hinzu kommt außerdem, dass sie meist über keinen eigenen Arbeitsplatz mit Schreibtisch in den eigenen vier Wänden verfügen.

„Es geht ja auch viel um Abhängigkeit. Es ist einfach es ist etwas, was sie im Alltag so viel erleben, dass sie es in diesem Thema nicht auch noch erleben wollen. Also, dass sie nicht auch noch ihr Kind fragen wollen: ‚Du, wo ist Word und wie geht das aus und wie kann ich das speichern.‘ Und das verstehe ich auch. Das ist eher selten, dass sie diese Geräte dann benutzen und das sind dann speziell Geräte für die Kinder. Aber eigene, ganz wenige haben wirklich einen eigenen Laptop oder eigenes Tablett. Und das hat auch damit zu tun, dass die Frauen hauptsächlich hierherkommen, wo das Familieneinkommen wirklich gering ist und wo es auch eine Kostenfrage ist und wo sie es sich auch einfach nicht leisten können, nur zum Spaß oder zum Lernen sowas anzuschaffen.“ (E4)

Durch das negative Gefühl der Abwertung der eigenen Kompetenzen, das den Frauen wie beschrieben vermittelt wird, möchten sie ihre digitalen Kompetenzen nicht von ihren Kindern abhängig machen. Außerdem ist es auch eine finanzielle Entscheidung, wie viel Datenvolumen monatlich zur Verfügung steht, ob zu Hause Internet abrufbereit ist und welche Apps und Programme, beispielsweise Microsoft Word, gekauft werden können. Die Mitarbeiterin versucht in ihrer Arbeit meist mit kostenlosen Programmen zu arbeiten, damit die Frauen diese Programme nutzen können und – sofern vorhanden – bei den eigenen Geräten ebenfalls installieren und nutzen können. Zudem spielt die Qualität der Geräte und des Internets eine bedeutende Rolle. Es kann frustrierend sein, wenn die Geräte fortdauernd

abstürzen, nur langsam funktionieren oder Updates oder die Installation von notwendigen Apps nicht möglich sind.

4.2.2.2 Digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenzen werden von vielen Faktoren beeinflusst, wie beispielsweise dem Herkunftsland, Bildungshintergrund, Alter, sozioökonomischen Status im Herkunfts- sowie im Ankunftsland, Betreuungspflichten und der Familiensituation sowie der damit einhergehenden Unterstützung.

„Also na, die Person, die irgendwie eine IT-Ausbildung in Pakistan gemacht hat, auch wenn sie erst drei Monate hier ist, hat diese Kompetenzen und die Frau, die aus Afghanistan geflüchtet ist, mit drei oder vier Kinder, die schon 10 Jahre da ist, die hat die wahrscheinlich nicht, weil sie nicht dazu gekommen ist und das Equipment, da gibt's kein gel in der Familie, es hängt von so vielen Faktoren ab.“ (E4)

Die an einem Workshop von E1 teilnehmenden Mädchen und jungen Frauen hatten alle zumindest digitale Grundkompetenzen und könnten ihre Smartphones und Laptops bzw. Computer effektiv bedienen. Allerdings würden sie Probleme bei der korrekten Einstellung der Smartphones haben und wünschen sich hierbei die Unterstützung ihrer Eltern. Ähnlich wie die Töchter von geflüchteten Personen, bestätigen auch die Kinder im Zuge der Schulworkshops diesen Wunsch bzw. die eigene Unsicherheit hinsichtlich der Nutzung der Smartphones.

„Ich glaub am ehesten wahrscheinlich wie gehe ich mit meinen Einstellungen ein, also mit meinen Einstellungen am Handy, also wie kann ich's technisch Hardware technisch eben, ja ändern“ (E1)

Bezüglich der Nutzung digitaler Technologien und zur allgemeinen Nutzung ihrer Smartphones, würden sie sich von ihren Eltern meist strengere oder generell Regeln wünschen. Allerdings berichteten die Workshopteilnehmerinnen, dass ihre Eltern dafür zu geringe digitale Kompetenzen besitzen würden.

„Mehr Regeln in der Form von Social Media oder halt Handy. Und dann sagen sie aber so: „Ja naja, aber das passiert ja nicht, weil sie kennen sich ja nicht aus. Also so diesen „Okay, wir haben die digitale Welt, uns steht sie offen, und gleichzeitig wird uns gesagt, es ist gefährlich, es wird uns nicht gesagt, wie wir damit umgehen sollen.“ (E1)

Außerdem ging die Mitarbeiterin einer unterstützenden Organisation (E1) weiter auf die Diskrepanz der digitalen Kompetenzen zwischen den Generationen ein. So hätten laut der Mitarbeiterin ältere Personen einen anderen Zugang zu oder ein veraltetes Bild von der Nutzung digitaler Geräte. Sie würden nicht verstehen, wieso ihre Kinder die Smartphones zum Beispiel nicht ausschalten, wobei die Mitarbeitende darauf verwies, dass die Nutzung digitaler Geräte für die sozialen Kontakte der Jugendlichen wesentlich wäre. Aufgrund ihrer Erfahrungen aus den Workshops vermutet sie, dass die „ältere Generation“ grundlegende digitale Kompetenzen aufholen müsse – wohingegen Kinder und Jugendliche bereits über

deutlich höhere Kompetenzen verfügen würden. Grund dafür ist, dass die „jüngere Generation“ bereits über grundlegende digitale Kompetenzen verfügt und lediglich eine ergänzende spezifische Schulung benötigen würde, beispielsweise Workshops zu Cybersicherheit, zu dem Auftreten im Internet und zu der sicheren Nutzung digitaler Technologien.

„Und ich glaub halt nicht, dass das also oder von meiner Wahrnehmung, Workshops, hab‘ ich nicht das Gefühl, das es die junge Generation ist, die da sich noch mehr - also natürlich sollen sie geschult werden - aber ich find die ältere Generation hat um einiges aufzuholen, ahm, ja.“
(E1)

Im Gespräch mit einer Expertin (E2) stellte sich heraus, dass, laut ihren Angaben, geflüchtete Frauen mit geringen digitalen Kompetenzen zudem auch über mangelnde Medienkompetenzen verfügen. Denn sie hätten oftmals Schwierigkeiten damit, seriöse und offizielle Webseiten als solche zu identifizieren und würden den ersten Suchergebnissen vertrauen. Das betrifft die Recherche im Internet zur Informationsbeschaffung – beispielsweise für die Arbeitssuche – aber auch den Fakt, dass meistens Google als Übersetzungshilfe verwendet wird oder auch um Fragen zu beantworten. Dabei gäbe es laut der Mitarbeiterin weitaus verlässliche und vertrauenswürdige Übersetzungstools.

Um Webseiten tatsächlich barrierefrei und benutzer*innenfreundlich zu gestalten, müsse bedacht werden, dass Personen mit anderen Erstsprachen als Deutsch den Inhalt verstehen müssen. Oft sind Webseiten komplex gestaltet, sodass – besonders für Personen mit geringen digitalen Kompetenzen und Sprachkenntnissen – nicht auf den ersten Blick erkennbar ist, wie die Seite aufgebaut ist und was der Inhalt aussagt. Nachdem geflüchtete Frauen mehrheitlich das Smartphone nutzen, stoßen sie hier ebenfalls auf einige Barrieren. Viele Webseiten sind nicht für die Nutzung mit dem Smartphone konzipiert.

„Und dann kommt finde ich auch dazu, dass viele Dinge am Handy sowas was ich vorhin gesagt hab manche Seiten - haben keine mobile also die haben keine, dass sie am Handy nicht gescheit funktionieren oder nicht mitgedacht oder Dinge sind unübersichtlich. Du findest nie irgendeinen Button nicht den du brauchst und die Dinger sind halt einfach wahnsinnig klein.“ (E4)

Die Mitarbeitende einer unterstützenden Organisation (E1) ergänzte, dass meist die Kinder als Übersetzer*innen fungieren müssen, weil viele Webseiten nicht in andere Sprachen übersetzt werden können, beispielsweise Webseiten von Ärzt*innen oder auch Behörden. Sie kritisierte, dass die meisten Webseiten somit nicht vollständig barrierefrei seien. Kinder von Geflüchteten würden vermehrt zusätzliche und teils aufwendige Aufgaben erbringen. Oft beobachtete sie, dass die Jugendlichen oder Kinder selbst davon eine Entlastung benötigen würden.

„Wenn diese Seite zum Beispiel sag ma du suchst irgendeinen Arzt Termin und dann ist diese Seite überhaupt nicht übersetzt in eine andere Sprache. Und dann musst du deine Tochter fragen, dass die das dann für dich macht und halt diese andauernde Zusatzaufgabe von den Jugendlichen, die dann eben äh, eben die Sprachvermittlerinnen sind.“ (E1)

4.2.3 Trauma

Bei einem unterstützenden Umfeld beobachte die Expertin (E4), dass geflüchtete Frauen eher Kurse zu digitaler Kompetenz absolvieren als in einem blockierenden Umfeld. Besonders in einem konservativen und traditionellen Umfeld gäbe es meist wenig Verständnis dafür, dass sich geflüchtete Frauen digitale Kompetenzen aneignen möchten. Stattdessen wird eine stereotypische Rollenverteilung erwartet, besonders was Betreuung der Kinder sowie die Übernahme von Haushaltsaufgaben betrifft.

„Also pauschal lässt sich wieder nichts sagen, aber klar. In einzelnen Fällen, aber dann eher so, entweder das, das kann man so nicht wirklich sagen, dass es ein kulturelles Umfeld ist. Aber so ganz grundsätzlich gibt es Frauen, wo ein Umfeld da ist, so ne Familie, dass sehr, dass sie grundsätzlich sehr klein macht, es geht nicht so viel um Gewalt, sondern eher so psychisch Gewalt in dem Fall. Also das das Selbstwertgefühl sehr niedrig ist, durch das Umfeld. Das vermittelt wird du kannst nichts, du bist zu dumm.“ (E4)

Eine weitere Barriere für die Erweiterung der digitalen Kompetenzen geflüchteter Frauen ist auch die Sorge, die Geräte kaputt zu machen. Sei es in spezifischen Kursen von Vereinen oder an den Geräten der Familienmitglieder. Trauma könnte bei solchen Stresssituationen als zusätzlicher Faktor wirken und zu Lernblockaden und Konzentrationsproblemen führen.

„Viele Geräte dann auch noch im Raum dann lässt es die Angst aus, was kaputt zu machen und löst viel Stress mitunter aus. Auch und bei manchen, nicht bei allen, so aha das ist ein Laptop ich soll den nicht kaputt machen, löst schon bissl stress aus und stress bei Menschen mit Traumatisierung potenziert sich einfach und kann schon zu vielen Blockaden führen.“ (E3)

4.2.4 Der Einfluss von Bildung auf digitale Kompetenzen

Im Zuge eines Expert*inneninterviews mit einer Mitarbeiterin eines unterstützenden Vereins (E3) wurde der Fokus stark auf die Bildungshintergründe sowie die Basisbildung gesetzt. Viele der Teilnehmerinnen der angebotenen Basisbildungskursen, hatten kaum Zugang zum Bildungssystem der Herkunftsländer.

„Was uns wichtig ist, ist, wir verstehen Bildungsbenachteiligung als die wichtigste Kategorie, die natürlich eingebettet ist in intersektionale Kategorien, aber Basisbildung hat natürlich mehr diesen Fokus auf Bildungsbenachteiligung, einfach Menschen die auf ihr Recht auf Bildung, ja,

Chancen nicht wahrnehmen konnten, aufgrund von Kriegen, die in ihren Herkunftsländern geführt wurden in diesem Zeitpunkt.“ (E3)

In den Expert*inneninterviews wurde zudem sowohl auf die Wichtigkeit als auch auf die Herausforderungen der Basisbildung verwiesen. Diese Bildung soll den Erwerb grundlegender Kompetenzen ermöglichen, die für eine erfolgreiche Teilhabe in einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft unerlässlich sind. Die Basisbildung umfasst Sprachkompetenzen – die sowohl Deutsch als Zweitsprache als auch die Alphabetisierung der lateinischen Sprache einschließen können – sowie mathematische und auch digitale Kompetenzen. Die Vereine zweier Expert*innen, E3 und E4, setzen bei den Basisbildungskursen zudem auf die Förderung von Lernkompetenzen, um den Lernprozess autonomer zu gestalten. Dafür werden zum Beispiel digitale Kompetenzen durch die Nutzung von Kommunikations-Apps wie WhatsApp oder Signal oder durch Aufgaben mit Lern-Apps wie LearningSnack vermittelt, die ebenfalls die Sprachkompetenz erhöhen sollen. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass die Alphabetisierung im Erwachsenenalter besonders anspruchsvoll ist. Viele Teilnehmerinnen der Alphabetisierungskurse haben meist keine oder nur wenig Erfahrung mit digitalen Geräten, zum Beispiel mit Computern und sind daher mit grundlegenden (motorischen) Anforderungen wie der Bedienung von Touchpads oder der Nutzung einer Maus nicht vertraut. Die Feinmotorik wird mitunter beim Lernen von Schreiben beigebracht, was das Erlernen der Nutzung digitaler Geräte vereinfachen könnte.

„Es gibt Kinder, die zum Beispiel unter sehr beengten - und auch junge Frauen - Verhältnissen aufwachsen, wo zum Beispiel keine Scheren zur Verfügung stehen oder nicht gebastelt wird oder es besteht große Angst oder man lebt in Unsicherheit oder hat traumatische Erlebnisse, weil man ein Jahr lang versucht hat, über eine Grenze zu kommen. Das hinterlässt auch körperliche Spuren, was unter Umständen, die motorischen Fähigkeiten betrifft. Und das hat Auswirkungen. Also wenn ich mich motorisch sowieso nicht wohlfühle, dann sitz ich schon gestresst vor einem Bildschirm. Dann tue ich mir mit den Fingern schwerer und umgekehrt.“ (E2)

Besonders für Menschen mit geringer schulischer Bildung, die dadurch meist eingeschränkte Lese- und Schreibfähigkeiten aufweisen, stellt dies eine langfristige und komplexe Herausforderung dar. Es wird zudem angemerkt, dass der Bildungshintergrund stark variieren kann. Während einige geflüchtete Frauen im Herkunftsland zumindest einige Jahre zur Schule gegangen sind und im Ankunftsland trotzdem sprachliche Barriere überwinden müssen, stehen andere, die kaum oder gar nicht alphabetisiert wurden, vor besonders weitreichenden Schwierigkeiten. Diese Unterschiede in der Bildung bringen verschiedene Voraussetzungen für den Erwerb der nötigen Kompetenzen und die selbstständige Nutzung digitaler Technologien mit. Anzumerken ist außerdem, dass auch einige geflüchtete Frauen zwar sehr wohl eine hohe (Aus-)Bildung haben können, die Klientinnen der befragten Expert*innen allerdings meist wenig, bis keine Bildung erhalten haben.

Darüber hinaus wird die Situation von geflüchteten Frauen mit geringem Bildungsniveau hervorgehoben, deren Literalitätsniveau begrenzt ist. Exemplarisch wurde auf Frauen aus Afghanistan verwiesen, die in Österreich erst nachträglich alphabetisiert werden. Für diese Personengruppe stellt das Erreichen einer schnellen und sinnerfassenden Lesekompetenz eine besondere Herausforderung dar, weil der Erwerb dieser Fähigkeiten im Erwachsenenalter mit erheblichem Aufwand verbunden ist. Diese Barrieren verdeutlichen, dass für bildungsbenachteiligte Frauen, die umfassende und effektive Informationsnutzung eine große Herausforderung darstellt, die ohne gezielte Unterstützung nur schwer zu überwinden ist.

4.2.5 Die Auswirkungen von Lese-, Schreib- und Sprachkompetenzen auf digitale Kompetenzen

Den Aussagen der Mitarbeiterin eines unterstützenden Vereins (E4) zufolge werden Sprachkurse von der Familie und den Ehepartnern der geflüchteten Frauen eher unterstützt als Kurse zur Stärkung der digitalen Kompetenzen. Das Erlernen der Sprache sei eine Voraussetzung für den Aufenthalt, die Integrationsvereinbarung und verbessere die Chancen zur Arbeitsmarktinklusioin. Wohingegen der direkte Vorteil von Kursen zu digitalen Kompetenzen nicht erkannt wird bzw. ihnen keine Priorität zugeschrieben wird.

Frauen mit englischen Sprach- und Schreibkompetenzen stoßen auf weniger Barrieren, weil sie meist gelernt haben, die lateinische Schrift zu lesen und zu schreiben. Da bereits die Orientierung am „Blatt“ erlernt wurde, erlernen sie die Orientierung am Bildschirm meist schnell. Kulturell geprägte Zeichen, wie „rot“ bedeutet „nein“ und „grün“ bedeutet „ja“, sind außerdem meist bereits bekannt. Unterschiedliche Leserichtungen, die Interpretation von Farben oder Symbolen und kulturelle Unterschiede in der Struktur von Websites beeinflussen das Verständnis digitaler Inhalte erheblich. Außerdem werden oft englische Wörter benutzt, wodurch Personen ohne Englischkenntnisse zusätzliche Barrieren bei der Nutzung von Webseiten und digitaler Technologien haben können.

In den Interviews wird auf die Herausforderungen hingewiesen, mit denen Personen mit eingeschränkten Sprach- und Lesekompetenzen bei der Informationssuche, beispielsweise beim Suchen von offenen Stellenangeboten, konfrontiert sind. Personen mit „ausreichend“ entwickelten Sprach- und Lesefähigkeiten können Informationen gezielt anhand von Schlüsselwörtern durchsuchen und relevante Inhalte identifizieren. Für Personen mit eingeschränkten Sprachkenntnissen gestaltet sich dieser Prozess jedoch weitaus schwieriger und zeitaufwendiger. Da sie nicht über diese Kompetenz verfügen, sind sie oft gezwungen, Texte vollständig zu lesen, um diese zu verstehen. In solchen Fällen kann die Unterstützung durch Dritte eine wesentliche Erleichterung darstellen: Durch gezielte Hilfestellungen im Anwenden von Filtern und Auswählen relevanter Inhalte wie etwa dem Hinweis auf weniger geeignete Angebote, könnten Suchprozesse effizienter gestaltet und die kognitive Belastung reduziert werden.

„Das ist eine Sache, also überhaupt die Infos zu finden in dieser ganzen Masse an Text irgendwie, also da kommt halt auch wieder dieses Thema rein, das betrifft vor allem Frauen aus der Basisbildung die Les- und Schreibfähigkeit wenn man relativ wenig zur Schule gegangen ist oder wie halt einige afghanische Frauen gar nicht und hier alphabetisiert wurden dann wird man einfach nie diese Geschwindigkeit im Lesen oder sinnerfassendes lesen oder Dinge überfliegen, das wird einfach schwierig, ne. Das dann als erwachsene noch zu erreichen und das ist extrem mühsam für die Frauen. Diese Masse an Informationen zu durchsuchen, was für sie relevant ist.“

(E4)

Die Mitarbeitende der unterstützenden Organisation (E1) ergänzte zudem, dass Kinder der geflüchteten Personen oftmals in die Rolle der Übersetzer*innen und Dolmetscher*innen rutschen – vor allem wenn die Eltern über wenig Sprachkompetenzen verfügen. Zudem recherchieren Kinder häufig auch nach Informationen für ihre Eltern, weil diese – selbst, wenn sie digitale Kompetenzen besitzen würden – oft aufgrund von Sprachbarrieren nicht gezielt nach Informationen im Internet suchen bzw. diese finden könnten.

„Also man glaubt immer, so als würd's kein Wissen geben, aber stimmt nicht. Weil die meisten natürlich auch die die Informationen für die Eltern, wo die Sprachbarrieren sind, ja über das Handy raussuchen müssen. Also da hat man so bissl einen Denkfehler, da sind die jungen Kids um einiges Schneller als also je älter man dann rauf geht, desto weniger ist das Know How da.“

(E1)

Die Mitarbeiterin verwies hier auch auf die Differenzen zwischen den Generationen bzw. zwischen „alt“ und „jung“, indem sie suggeriert, dass Jüngere über höhere digitale Kompetenzen sowie Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes verfügen. Erwachsenen und älteren Personen fehlen diese Kompetenzen hingegen und sie sind auf diese Weise auf Unterstützung angewiesen. Außerdem würden Mädchen und junge Frauen, Menschen in ihrem Umfeld die im Workshop erlernten Kompetenzen weitergeben und dadurch als Multiplikatorinnen fungieren. Die Expertin verwies zudem darauf, dass die jungen Frauen und Mädchen, die an einem Workshop zu Cybersecurity teilnahmen, meist den spezifischen Fachjargon neu lernen mussten – selbst bei hohen Deutschkenntnissen.

Die Mitarbeitende der unterstützenden Organisation (E1) ergänzte zudem, dass die jungen Frauen sich bei fehlenden Sprachkenntnissen sowie digitalen Kompetenzen meist gegenseitig unterstützen würden. So würden sie im Workshop bei Bedarf füreinander dolmetschen und übersetzen und im mit digitalen Geräten ausgestatteten Lernraum einander bei Problemen, beispielsweise mit dem Drucker, unterstützen.

*4.2.6 Die Herkunftsländer der Klient*innen von den befragten Expert*innen*

Laut Statistik Austria wurden 2023 insgesamt 21.409 Asylanträge von Geflüchteten aus Syrien, 8.567 Anträge von Personen aus dem Herkunftsland Afghanistan, sowie 7.769 Asylanträge von Personen aus der Türkei gestellt (Statistik Austria 2024). Diese Länder stimmen auch mit den Herkunftsländern der Klientinnen der befragten Expert*innen überein.

Die Klientinnen von E2 sind meist aus den Herkunftsländern Syrien, Afghanistan und Somalia, aber auch Irak, Nigeria und die Ukraine. Im Gegensatz dazu arbeitet der Verein von E3 mehrheitlich mit geflüchteten Frauen aus Afghanistan, Syrien und Irak. Das Kurs- und Beratungsangebot vom Verein von E4 wird vor allem von Frauen mit türkischer Herkunft angenommen, was den Ursprung des Vereins als Ursache hat. Aber auch Frauen aus Afghanistan, Syrien sowie aus Indien, Pakistan und Ägypten nehmen das Bildungsangebot in Anspruch. Auch die Workshop-Teilnehmerinnen der unterstützenden Organisation von E1 stammen ursprünglich aus den Ländern Syrien, Somalia, Iran, Irak und Afghanistan.

4.2.7 Die Unterschiede digitaler Kompetenzen nach Herkunftsland am Beispiel von ukrainischen Frauen

Aus dem Interview mit einer Expertin (E2) geht hervor, dass ihr Unterschiede bei den digitalen Kompetenzen von geflüchteten Frauen aus der Ukraine aufgefallen sind. In Kursen wurde beobachtet, dass ukrainische Frauen digital affiner sind als geflüchtete Frauen aus anderen Ländern. Diese Beobachtung führte die interviewte Expertin darauf zurück, dass die Verwaltung in der Ukraine weitaus digitaler ist, als in anderen Ländern – und auch digitaler als in Österreich. Als Beispiel wird das digitale Amt in der Ukraine genannt, das den Zugang zum Führerschein oder zur Krankenkasse ermöglicht. Zudem wurde im Zuge des Interviews erwähnt, dass einige der Frauen aus der Ukraine bereits zum zweiten Mal geflüchtet sind, wie einige der aus Krim stammenden Frauen. Außerdem kommt es vereinzelt vor, dass sich manche Frauen dazu entscheiden, in die Ukraine zurückzukehren und die Kurse nicht mehr besuchen. Zudem sollen die ukrainischen Frauen, laut einer Expertin (E2), viel Vorwissen und Erfahrung mitbringen, was die Expertin durch eine bessere Grundausbildung und ein stabileres Bildungssystem erklärt.

5 Diskussion der Ergebnisse

5.1 Die Bedeutung des Bildungshintergrunds und der Sprache

In den Interviews mit den Expert*innen stellte sich heraus, dass die Expert*innen – E2, E3 und E4 –, Bildungsbenachteiligung als einen der wesentlichsten Faktoren festlegen, weshalb Frauen mit Fluchterfahrung über wenig bis keine digitalen Kompetenzen verfügen und auch keinen Zugang zu digitalen Technologien besitzen. Zudem merkten sie im Rahmen der Interviews an, dass viele ihrer Klientinnen einen geringen Bildungsstand hätten, da sie kaum bzw. keinen Zugang zum Bildungssystem in den jeweiligen Herkunftsländern hatten und sie so, in Österreich angekommen, zunächst eine Basisbildung absolvieren mussten. Auf diese Bildungsbenachteiligung wurde in jedem Interview verwiesen. Oftmals haben Asyl- und subsidiär Schutzberechtigt einen niedrigen Bildungshintergrund (Expertenrat für Integration 2024, S. 58), wobei geflüchtete Frauen meist einen niedrigeren Bildungsstand haben als geflüchtete Männer (Liebig und Tronstad 2018, S. 25).

Seit einigen Jahren gibt es einen Anstieg von Analphabet*innen sowie Zweitschriftlernenden, was die Autor*innen des Integrationsbericht (2024, S. 80) durch den „*Zusammenbruch der Bildungssysteme in einigen Herkunftsländern wie Afghanistan*“ erklären. Außerdem sehen sich geflüchtete Personen, insbesondere diejenigen, die im Zuge des Familiennachzugs flüchten, gezwungen, über längere Zeit in Transitländern zu bleiben, wodurch sie keinen oder kaum Zugang zu Bildung erhalten (Expertenrat für Integration 2024, S. 80). Die befragten Expert*innen gaben an, dass sie Unterschiede in der Bildung ihrer Klientinnen hinsichtlich der Herkunftsländer beobachten, wobei es außerdem ausschlaggebend ist, ob die geflüchteten Frauen in urbanen oder ländlichen Teilen der Länder aufgewachsen sind. Auch Biffel et al. (2021) thematisierten in ihrer Studie, dass syrische Frauen, die in urbanen Teilen des Landes aufgewachsen sind, meist eine Ausbildung absolviert haben, während Frauen, die in ländlichen Teilen aufgewachsen sind, meist einen niedrigen Bildungshintergrund besaßen (Biffel et al. 2021, S.177). Die Expert*innen weisen so darauf hin, dass das Bildungsniveau der geflüchteten Frauen heterogen ist und geflüchtete Frauen teilweise auch eine hohe Bildung und Berufserfahrung haben, bevor sie ins Ankunftsland Österreich kommen. Wie bereits thematisiert, entstehen hier besondere Herausforderungen bei der Arbeitsmarktinklusion für Frauen (Riesenfelder et al. 2017, S. 93).

Der besondere Fokus, den die Expert*innen auf Bildung legen, kann sich jedenfalls daraus ergeben, dass sie vermehrt mit geflüchteten Frauen arbeiten, die wenig, bis keinen Zugang zu Bildung hatten. Durch diese Erfahrungen in ihrer Arbeit können sie die Bedeutung, die laut ihnen Bildung auf digitale Kompetenzen hat, möglicherweise überinterpretieren. Besonders Frauen, die in den Herkunftsländern kaum bis keine Schulbildung besaßen, würden laut den Expert*innen mit digitalen Technologien wenig vertraut sein. Dadurch konnten sie in weiterer Folge auch wenig, bis keine digitalen Kompetenzen erlangen. Obwohl digitale Technologien sie dahingehend unterstützen könnten – beispielsweise bei fehlenden Lese- und Schreibkompetenzen, durch die Nutzung von Sprachnachrichten auf den

verschiedenen Kommunikationsapplikationen, wie Signal oder WhatsApp, sollten sie nicht schreiben können. Ohne Basisbildung ist es herausfordernd, digitale Kompetenzen zu erlernen, ohne zu wissen, was auf den verschiedenen Bildschirmen steht. Erschwert wird dies auch beim Erlernen digitaler Kompetenzen im Ankunftsland, wo es meist die jeweiligen Sprachkenntnisse benötigt. So ist der Abschluss der Basisbildung wesentlich, um in weiterer Folge auch digitale Kompetenzen zu erlangen. Um digitale Geräte aber effektiv nutzen zu können, ist eine gewisse Textkompetenz notwendig. Zwar können digitale Kompetenzen begrenzte Literalität auch bis zu einem gewissen Grad kompensieren und eine alternative Kommunikationsstrategie darstellen, beispielsweise beim Aufnehmen von Sprachnachrichten, dennoch stellt das Sprach- und Lesekompetenzen eine Voraussetzung für effektive Nutzung digitaler Technologien dar. Die Lesekompetenz bleibt eine Voraussetzung für die effektive Nutzung digitaler Medien. Die Fähigkeit, sich auf dem Papier oder dem Bildschirm zu orientieren und Texte zu erfassen, ist eng mit motorischen Fertigkeiten verknüpft. Geflüchtete Frauen, die weder in der Erstsprache noch in der Sprache des Ankunftsland schreiben können, haben außerdem vermehrt Schwierigkeiten bei der Nutzung von Smartphones sowie insbesondere der Computermaus und dem Touchpad bei Laptops, da ihnen diese feinmotorischen Fähigkeiten fehlen. Dies verdeutlicht, dass Literalität nicht nur das Verständnis, sondern auch die Bedienung digitaler Geräte erleichtert, da feinmotorische Fähigkeiten, die beim Schreiben und Lesen entwickelt werden, einen positiven Einfluss auf die Nutzung von digitalen Tools haben. Außerdem müssen Geflüchtete mit hoher Ausbildung und ohne oder nur mangelnden Sprachkenntnissen des Aufnahmelandes meist niedrig qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse eingehen. Das Erlernen einer sinnerfassenden Lesekompetenz stellt für geflüchtete Frauen, die in Österreich alphabetisiert wurden, eine besondere Herausforderung dar. Geflüchtete Frauen aus der Ukraine, die vor Beginn 2022 ein funktionierendes Bildungssystem genossen, besitzen meist ausgeprägte digitale Kompetenzen. Grund dafür könnte laut einer Expertin sein, dass die Verwaltung und die Bürokratie bereits digitalisierte Prozesse implementieren. Wobei sie auch beobachtet hat, dass es Unterschiede zwischen digitalen Kompetenzen gibt – je nachdem ob die Personen im urbanen oder städtischen Raum lebten.

Der Bildungshintergrund, aber auch die Sprachkenntnisse sind laut den befragten Expert*innen jedenfalls wichtig für digitale Kompetenzen. Während der Bildungshintergrund maßgeblich von den Herkunftsländern entschieden wird, hängen die Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes davon ab, welches Angebot es gibt und wie dieses genutzt werden kann, wie eine Expertin angemerkt hat. Die Sprachkenntnisse des jeweiligen Ankunftslandes sind bei der Inklusion in den österreichischen Arbeitsmarkt entscheidend. Das Erlangen von Sprachkompetenzen des Ankunftslandes stellt jedoch oftmals eine weitere Herausforderung für geflüchtete Frauen dar, besonders für Frauen mit geringem Bildungsstand. Erschwert wird dies, wenn die Erstsprache der Frauen keine Lateinschrift ist und sie darüber hinaus auch über keine (schriftlichen) Englischkenntnisse verfügen. So müssen sie in Österreich Alphabetisierungskurse – meist in Verbindung mit Basisbildungskursen – absolvieren (Biffl et al. 2021, S. 173). Lernen Menschen in ihrer Erstsprache bzw. zum ersten Mal lesen und schreiben, wird dies

„Primäranalphebetismus“ genannt. Wohingegen Personen, die in ihrem Herkunftsland in der Erstsprache lesen und schreiben gelernt haben und im Ankunftsland nun die lateinische Schrift erlernen müssen, „Zweitschriftlernende“ genannt werden (Expertenrat für Integration 2024, S. 60). Von den befragten Frauen musste F1 ebenfalls einen Alphabetisierungs- und Basisbildungskurs besuchen, da sie in Afghanistan bis auf die Volksschule keinen Zugang zu Bildung hatte. F2 besuchte insgesamt 12 Jahre die Schule und verfügt über Englischkenntnisse, wodurch sie lediglich den Pflichtschulabschluss in Österreich absolvieren musste. *„Von den Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten mit Erstzuerkennung 2021 galten ca. 2.700 beim ersten ÖIF-Kurs als primäre Analphabetinnen und Analphabeten.“* (ebd., S. 60)

Hinzu kommt, dass in Österreich mehrere verschiedene Dialekte gesprochen werden, die von der geschriebenen Schrift teilweise stark abweichen – beispielsweise jene in der Steiermark (Biffel et al. 2021, S. 175; Ortlieb et al. 2018, S. 19). Allerdings betonte die Studie von Biffel et al. (2019), dass das Erlernen der Sprache durch ein Beschäftigungsverhältnis generell unterstützt wird, da der Kontakt zu Österreicher*innen deutlich höher wäre. Ein befragter Mann mit Fluchterfahrung gab in der Studie an, dass er den Deutschkurs beenden würde, sollte er eine Arbeitsstelle finden, weil er die Sprache auf diese Weise effizienter lernen würde (Biffel et al. 2021, S. 175).

Auch geflüchtete Frauen erachten den Erwerb der deutschen Sprache für die Arbeitsmarktinklusioin in Österreich, aber auch für andere Lebensbereiche als notwendig. Die befragten Frauen der Studie von Ortlieb et al. (2018, S. 18f) betonten, dass staatlich finanzierte Sprachkurse nicht ausreichen würden, um ausreichend deutsche Sprachkenntnisse zu erlangen. So müsste ein größeres, finanziertes Angebot zur Verfügung gestellt werden, damit nicht nur Basiskurse besucht werden können, sondern sie die Möglichkeit bekommen würden, ihre Sprachkenntnisse zu vertiefen. Denn: *„Bis zum Erhalt einer Aufenthaltsgenehmigung bzw. eines Asylbescheids könnten zwar Sprachkurse besucht werden, dafür seien aber die Arbeitsmöglichkeiten sehr beschränkt. Demgegenüber gebe es nach Erhalt des positiven Bescheids zu wenige Möglichkeiten die Sprache richtig zu erlernen, wobei Deutschkenntnisse für einen Arbeitsplatz wiederum zwingend notwendig seien.“* (Ortlieb et al. 2018, S. 19). Auch eine der geflüchteten Frauen erzählte davon, dass mit dem Einstieg in den Arbeitsmarkt keine Möglichkeit mehr bestand, weitere Kurse zu belegen. Laut ihren Angaben wären die Kurse dadurch für sie „gesperrt“ gewesen und sie hätte keinen Zugang zu finanzierten Deutschkursen bzw. Kursen zur Erweiterung ihrer digitalen Kompetenzen mehr gehabt. Andererseits hätten die befragten Frauen neben dem Vollzeitjob laut eigenen Angaben auch keine Kapazitäten gehabt, um Weiterbildungen oder Kurse zu besuchen.

Das kulturelle Kapital, wie Bildungsabschlüsse und das verkörperte Kapital (Bourdieu 2002, S. 79) – Kenntnisse über die Sprache des Aufnahmelandes, beeinflussen den Erwerb digitaler Kompetenzen wesentlich (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 159), wobei das Kapital oftmals bei Ankunft ins Aufnahmeland entwertet wird (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 157). Zudem ist der Erwerb der Sprache und von verkörperten Kapital wesentlich für Frauen mit Fluchterfahrungen, um in gesellschaftliche Teilbereiche inkludiert zu werden (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 159). Der

Kapitalerwerb zur Verbesserung digitaler Kompetenzen wird von befragten Expert*innen nicht konkret thematisiert, allerdings kann ein hohes soziales Kapital und das damit einhergehende Netzwerk der Frauen, auch bei der Erweiterung des kulturellen Kapitals unterstützen. Denn das soziale Netzwerk kann beim Spracherwerb sowie bei der Jobsuche eine wichtige Rolle einnehmen (Eggenhofer-Rehart et al. 2018, S. 38).

Ein weiterer Aspekt, der die Nutzung digitaler Technologien beeinflusst, sind die Kosten der digitalen Technologien (Alam und Imran 2015 S. 349). Für geflüchtete Frauen gilt das (eigene) Smartphone mehrheitlich als das vertraute Geräte, das sie für ihre Zwecke nutzen können. Die interviewten Expert*innen sind sich einig, dass geflüchtete Frauen mehrheitlich ein eigenes Smartphone besitzen. Allerdings haben sie meist die ältesten Geräte der Familie, wobei die Kinder – falls vorhanden – in den meisten Fällen einen Laptop oder ein Tablet besitzen, weil diese Geräte als Voraussetzung für die Teilnahme am Schulunterricht gelten. Demnach würde es zwar digitale Geräte geben, welche die Frauen benutzen könnten, allerdings möchten sie diese entweder nicht benutzen oder trauen sich die Nutzung derer nicht zu. Ein eigenes Gerät – sofern das Interesse danach besteht – ist für viele geflüchtete Frauen bzw. Personen eine finanzielle Herausforderung, da sie meist niedrig qualifizierte Jobs mit niedrigem Lohn annehmen müssen, beispielsweise aufgrund von fehlender Bildung, Arbeitserfahrung oder den entsprechenden Nachweisen dazu.

In Bezug auf Finanzierbarkeit und Auswahlmöglichkeiten wurde im Rahmen der Studie von Alam und Imran (2015) eine digitale Kluft innerhalb der Geflüchteten aufgezeigt, wobei vermehrt Smartphones anstelle von festen Internetdiensten zu Hause verwendet wurden, da sie erschwinglicher und flexibler zu bedienen sind (Alam und Imran 2015, S. 355). Die Studie betonte, dass Geflüchtete am stärksten von der digitalen Kluft betroffen waren, insbesondere bei geringem Einkommen, Mobilitätsproblemen und wenn sie in Gebieten lebten, in denen kein Internet verfügbar war. Dem fehlenden Zugang zum Internet zu Hause konnte zwar durch den Zugang dazu über öffentliche Einrichtungen etwas entgegengewirkt werden, wurde aber von Zeit- und Mobilitätsfaktoren erschwert. Insbesondere neu angekommene Geflüchtete sind von der digitalen Exklusion betroffen, weil sie aufgrund von Barrieren wie der Finanzierbarkeit der digitalen Geräte und Technologien sowie fehlenden Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen kaum Zugang zum Internet hatten (ebd., S. 357f).

Das ökonomische Kapital, das unmittelbar und direkt in Geld konvertierbar ist, hat demnach einen enormen Einfluss auf den Zugang zu digitalen Geräte und in weiterer Folge auch auf den Erwerb digitaler Kompetenzen und somit auf die Erweiterung des kulturellen Kapital (Bourdieu 2002, S. 79), das explizites und implizites Wissen und Fähigkeiten umfasst (Ortlieb et al. 2020, S. 4). Mangelndes kulturelles Kapital in institutionalisierten Zustand – eine Art der Objektifizierung – kann sich in Bildungsabschlüssen (Bourdieu 2002, S. 79), aber auch beruflichen Kompetenzen zeigen (Ortlieb et al. 2020, S. 4) und kann in weiterer Folge das ökonomische Kapital negativ beeinflussen.

5.2 Die Digitalisierung des Bewerbungsprozess

Für geflüchtete Frauen ist der Zugang zu digitalen Technologien und der Erwerb von digitalen Kompetenzen ausschlaggebend, um in den Arbeitsmarkt und in weiterer Folge in die Aufnahmegesellschaft integriert zu werden. Die Barrieren, die geflüchteten Menschen – insbesondere geflüchteten Frauen – den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren, sind maßgeblich durch Defizite im Bereich digitaler Kompetenzen geprägt. Diese Barrieren manifestieren sich besonders dann, wenn grundlegende Sprach-, Lese- und Schreibfähigkeiten fehlen, was zu erheblichen Herausforderungen beim Zugang zu Stellenausschreibungen und im Zuge des Bewerbungsprozesses führen kann. Darüber hinaus setzen viele größere Unternehmen zunehmend auf digitale Rekrutierungsprozesse, bei denen Stellenausschreibungen und Bewerbungen über Online-Plattformen abgewickelt werden. Der Zugang zu diesen Plattformen erfordert jedoch ein Mindestmaß an digitalen Kompetenzen, die geflüchteten Frauen oft fehlt. Folglich können sie die entsprechenden Jobangebote nicht identifizieren oder darauf zugreifen, was ihre Arbeitsmarktchancen erheblich einschränkt und zur sozialen Exklusion führen kann.

Der Zugang zum Internet ist für Geflüchtete von entscheidender Bedeutung, insbesondere im Kontext des Bewerbungsprozesses um Arbeitsstellen sowie für den Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Die Ergebnisse Studie von Alam und Imran (2015) zeigen, dass sich digitale Kompetenzen zunehmend auf den Zugang zu sowie die Erfolgchancen von Weiterbildungen, Arbeitsstellen und Karriereentwicklung von Geflüchteten auswirken können. Laut den Autor*innen verlagert sich die digitale Kluft immer mehr zu einer „*Wissenskluft*“, also einer Kluft zwischen denjenigen, die über die Kompetenzen und das Wissen für die effektive Nutzung von digitalen Technologien verfügen, und denjenigen, die darüber nicht verfügen oder lediglich passive Nutzer*innen sind. Personen, die über höhere digitale Kompetenzen verfügen, haben demnach deutlich bessere Chancen bei der Stellenvergabe sowie bei Beförderungen (Alam und Imran 2015, S. 355).

Die Ergebnisse waren ähnlich den von Powell et al. (2010) durchgeführten Untersuchungen zur digitalen Exklusion in amerikanischen Gemeinden mit niedrigem Einkommen. Personen, die zu Hause keinen Internetanschluss haben und einen solchen Zugang für die Arbeitssuche sowie die Beschäftigung benötigen, beschrieben, wie wichtig die Nutzung des Internets selbst für gering qualifizierte Tätigkeiten sei. Die Suche nach und die Bewerbung um eine Stelle sowie die Weiterbildung für eine bessere Beschäftigung sind beispielsweise zunehmend internetbasiert. Das könnte für diejenigen, die keinen oder nur begrenzten Zugang haben, von erheblichem Nachteil sein. Einige Arbeitgebende akzeptieren zudem ausschließlich Online-Bewerbungen (Powell et al. 2010, S. 173). Dadurch ist die Arbeitssuche für geflüchtete Frauen oftmals eine große Herausforderung, weil es unterschiedliche Strategien gibt, um ein Beschäftigungsverhältnis zu erlangen.

Die in den Interviews angesprochenen Strategien waren beispielsweise im Rahmen der Auflagen des Arbeitsmarktservice (AMS), die selbständige Recherche und Bewerbung oder mit Unterstützung von verschiedenen Vereinen oder Freiwilligen im Zuge dieses Prozesses, aber auch die Suche nach

Beschäftigungsverhältnissen durch das eigene soziale Netzwerk. Bewerbungen, die Frauen aufgrund der Auflagen des Arbeitsmarktservice (AMS) verschicken müssten, werden laut der Expertin (E4) oftmals als zusätzliche Last angesehen. Die geflüchteten Frauen sehen dabei wenig bis keine Hoffnung auf eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch bzw. ein tatsächliches Beschäftigungsverhältnis. Daraus resultierend senden sie die zwei benötigten Bewerbungen, die vom AMS gefordert werden, allerdings sind die Anstrengungen meist eher gering, sodass bei jeder Bewerbung die gleichen Bewerbungsunterlagen verschickt werden. Eine weitere Strategie ist, dass sie zusätzlich zu den Stellenausschreibungen, die sie vom AMS bekommen, eigenständig im Internet recherchieren. Dies erfordert allerdings neben den digitalen Kompetenzen auch Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen, weil die meisten Stellenausschreibungen auf deutsch sind und das Übersetzen durch digitale Übersetzungstools erstens das Wissen über die Nutzung sowie Zeit benötigt. Die Übersetzungen in die Erstsprachen der geflüchteten Frauen sind meist mangel- und fehlerhaft. Selbst wenn sie über Sprachkompetenzen des Aufnahmelandes verfügen, müssen sie die Stellenausschreibungen in den meisten Fällen vollständig lesen, um zu erkennen, ob diese für sie relevant sind oder nicht. Außerdem benötigt es hier eine gewisse Medienkompetenz, weil es verschiedene Webseiten gibt, auf denen Stellenausschreibungen zu finden sind. Zudem ist es essentiell, seriöse von unseriösen Arbeitgebenden zu unterscheiden. Die Klientinnen des Vereins von E4 holen sich Unterstützung von den Vereinsmitarbeitenden, indem diese vorab die Webseiten zur Recherche auswählen, Stellenausschreibungen aussortieren, indem sie beispielsweise Filter definieren oder das Angebot kurz überfliegen, damit den geflüchteten Frauen nur relevante Stellenausschreibungen angezeigt werden. Eine weitere Strategie bei der Suche nach Stellenausschreibungen ist die Unterstützung von sozialen Netzwerken, die entweder persönlich oder digital sein können, beispielsweise Facebook-Gruppen. Diese bestehen oftmals aus Personen aus dem gleichen Herkunftsland mit der gleichen Erstsprache wie sie selbst. Die geflüchteten Frauen, die für die vorliegende Masterarbeit ihre Erfahrungen teilten, nutzten diese Strategie, um zu ihren Arbeitsstellen zu kommen. Beide gelangten durch soziale Kontakte zu den Positionen in einem Modegeschäft und arbeiten mittlerweile jeweils in anderen Modeketten, weil ihre Vorgesetzten überaus zufrieden mit ihrer Arbeit waren und sie einluden, mit ihnen gemeinsam Unternehmen zu wechseln.

Jede zehnte geflüchtete Frau, die im Rahmen der Studie von Riesenfelder et al. (2017) befragt wurde, fand ihren aktuellen Job mit Hilfe von Beratungseinrichtungen, wobei zu bedenken ist, dass die Arbeitssuche meist mit der Unterstützung des sozialen Netzwerks der Frauen geschieht. So hat jede vierte geflüchtete Frau die aktuelle Beschäftigung durch das informelle Netzwerk gefunden. Daneben war auch das AMS und Initiativbewerbungen wesentlich für die Arbeitsplatzsuche (Riesenfelder et al. 2017, S. 94). Die interviewten Frauen mit Fluchterfahrungen fanden ihre Arbeitsstellen ausschließlich durch soziale Netzwerke und haben laut eigenen Angaben noch nie einen formalen Bewerbungsprozess durchlaufen. Dies kann zu einer Herausforderung bei eventuellen folgenden Bewerbungsprozessen werden, da sie beide bis dato noch keine Bewerbungsgespräche durchführen mussten und nicht wissen,

was sie dabei erwartet. Geflüchtete Frauen begeben sich oft – besonders bei den ersten Jobs im Ankunftsland – eher in Beschäftigungsverhältnisse, die nicht ideal sind. Damit gemeint ist, dass sie laut Angaben der Mitarbeiterin eines unterstützenden Vereins (E4) geringfügige Beschäftigungen annehmen, um Arbeitserfahrung zu sammeln und somit in den österreichischen Arbeitsmarkt inkludiert zu werden. Laut der Mitarbeiterin ist Eigeninitiative ein wesentlicher Bestandteil für die Erlangung von bestmöglichen Chancen am Arbeitsmarkt – sei es durch Weiterbildungen oder im Rahmen von Bewerbungsprozessen. Ähnliches ist auch bei den Studienergebnissen von Verwiebe et al. (2019) zu erkennen, wonach sich gering qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse eher ergeben, wenn geflüchtete Personen sie durch ihr soziales Netzwerk erlangt haben. Höher qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse werden eher in Kombination mit hohen Ansprüchen und aktiver Arbeitssuche erlangt. Viele geflüchtete Personen haben jedoch oftmals keine andere Wahl, als niedrig qualifizierte und bezahlte Stellen anzunehmen, um in den Arbeitsmarkt inkludiert zu werden (Verwiebe et al. 2019, S. 1411). Teilweise werden laut Ortlieb et al. (2018) geflüchtete Frauen laut eigenen Aussagen auch von AMS-Mitarbeitenden dazu genötigt, niedrig qualifizierte Arbeitsstellen anzunehmen, die ihren Vorstellungen und Berufserfahrungen nicht gerecht wurden (Ortlieb et al. 2018, S. 20). Proaktivität und Zuversicht sind entscheidend für eine erfolgreiche Arbeitssuche. Zudem braucht es ein hohes Maß an Motivation und Ausdauer, aufgrund der zahlreichen Bewerbungen sowie um mit den Rückschlägen, wie zum Beispiel Absagen umzugehen und nicht aufzugeben (Verwiebe et al. 2019, S. 1408f). Die befragte Frau, F2, musste als erste Arbeitsstelle ebenfalls eine niedrig qualifizierte Stelle als Reinigungskraft annehmen, um ihrer Familie Geld schicken zu können. Sie betonte, dass sie aufgrund ihrer hohen Arbeitsmoral ihre nächste Arbeitsstelle bekommen hat, weil ihre ehemalige Vorgesetzte sie persönlich angesprochen und ihr die neue Stelle angeboten hatte. So musste sie auch für diese Arbeitsstelle keinen formalen Bewerbungsprozess durchlaufen.

Bei den genannten Strategien der Arbeitssuche ist die Herausforderung des tatsächlichen Bewerbungsprozesses vorhanden. Das Erstellen der Bewerbungsunterlagen benötigt digitale Kompetenzen sowie Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen. Da das Smartphone für geflüchtete Frauen mehrheitlich das vertraute digitale Gerät ist, verfassen die Frauen ihre Motivationsschreiben und Lebensläufe auf ihren Smartphones, weil sie keinen bzw. nur begrenzten Zugang zu Computer bzw. fehlende digitale Kompetenzen haben. Der Bewerbungsprozess wird zunehmend digital, sei es, dass die Stellenausschreibungen mehrheitlich online zu finden sind, die Bewerbung an sich digital ist, beim Verschicken der Bewerbungsunterlagen via E-Mail oder bei online Bewerbungsplattformen, bei denen man Online-Formulare ausfüllen und die Bewerbungsunterlagen hochladen muss. All dies setzt digitale Kompetenzen voraus, ohne die der Zugang zum Arbeitsmarkt, neben den in vorangegangenen Kapiteln behandelten Barrieren, zusätzlich eine Herausforderung darstellt.

Bešić und Aigner (2023) kamen im Rahmen ihrer Studie zum Schluss, dass Bewerbungen mehrheitlich auf online Bewerbungsplattformen eingereicht werden müssen – selbst wenn für die ausgeschriebene Stelle keine digitalen Kompetenzen benötigt werden. Die Nutzung der online Bewerbungsplattformen

wird Geflüchteten zusätzlich erschwert, indem viele der Online-Formulare auf Deutsch ausgefüllt werden müssen – selbst bei Stellen, für die nur geringe Deutschkenntnisse erforderlich sind (Bešić und Aigner 2023, S. 10). Die Mitarbeitende des unterstützenden Vereins (E3) berichtete von ähnlichen Erfahrungen. Laut ihren Kolleginnen würden sie viel Zeit damit verbringen, geflüchtete Frauen bei dem Ausfüllen von Online-Formularen zu unterstützen. Die Digitalisierung würde den Ausschlussprozess ihrer Klientinnen fördern.

Geflüchtete Personen müssen sich einer kulturell unterschiedlich geprägten Welt neu zurechtfinden, sowie Zugang zu benötigten Informationen finden (Lloyd et al. 2013, S. 139). Dies kann durch die Unterstützung von Personen der Aufnahmegesellschaft ermöglicht werden, indem die Arbeitsmarktnormen erklärt werden (Verwiebe et al. 2019, S. 1414). Soziale Normen, Arbeitspraktiken und Arbeitsmarktregeln der Herkunftsländer geflüchteter Personen unterscheiden sich meist wesentlich von denen in Österreich (Eggenhofer-Rehart et al. 2018, S. 40). Sie können geflüchtete Personen beim Erstellen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben unterstützen, was allerdings hohe Sprachkenntnisse voraussetzt (Verwiebe et al. 2019, S. 1414). Die befragte Frau F2 berichtete von ähnlichen Erfahrungen in Pakistan, wo nur ein Lebenslauf notwendig ist, um eine Arbeitsstelle zu bekommen. Im Gegensatz dazu ist es in Österreich üblich, zusätzlich Bewerbungsschreiben zu verfassen. Dies stelle eine Herausforderung für sie dar, weil sie nicht wusste, wie sie ein geeignetes Bewerbungsschreiben formulieren sollte. Da sie für keine ihrer Arbeitsstellen je ein Bewerbungsschreiben benötigte – sie bekam ihre Arbeitsstellen durch ihr soziales Netzwerk – weiß sie immer noch nicht, wie sie eines formulieren muss.

Arbeitssuchende sollten über die Erwartungen des potenziellen Arbeitgebenden informiert sein. Allerdings benötigen geflüchtete Personen neben dem Wissen, was von Arbeitgebenden gesucht wird, wie Bildung oder Arbeitserfahrung, auch kulturelles Kapital, wie das Wissen über soziale Normen, Arbeitspraktiken und Arbeitsmarktregeln. Dieses Wissen ist enorm kontextgebunden und unterscheidet sich meist von den Ansprüchen, die sie aus ihrem Herkunftsland kennen (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 157). Insbesondere für geflüchtete Personen, die erst kürzlich im Ankunftsland sind, stellt dies eine Barriere zum Arbeitsmarkt dar. Außerdem beeinflussen das Herkunftsland sowie die Schicht der Geflüchteten den Arbeitsmarktzugang (Bauder 2005, S. 94). Die interviewte Frau, F2, berichtete, dass der Arbeitsmarkt in Pakistan meist beziehungsorientiert ist und von sozialen Strukturen geprägt ist. Ihr verankertes Kapital – verinnerlichte Praktiken – sind in Österreich wenig hilfreiche, denn Österreich ist durch formale und bürokratische Struktur gekennzeichnet (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 157). Allerdings kann soziales Kapital, also soziale Beziehungen (Bourdieu 2002, S. 79), dabei helfen, den Betroffenen die Arbeitsmarktregeln und die Ansprüche der Arbeitgebenden zu vermitteln. Zudem können Beziehungen zu unterstützenden Vereinen oder Freiwilligen beim Bewerbungsprozess unterstützen, indem Unterstützung beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen angeboten wird oder bei der Recherche nach geeigneten Stellenausschreibungen. Auch das eigene soziale Netzwerk kann wie

bereits thematisiert, die Jobsuche maßgeblich erleichtern. Unterstützende Vereine und Freiwillige können geflüchtete Personen außerdem beim Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes unterstützen.

Personen mit Fluchterfahrungen mit geringen beruflichen Qualifikationen tendieren oftmals dazu, unterschiedliche Berufserfahrungen in anderen Bereichen im Aufnahmeland zu sammeln, um ihr verkörpertes Kapital zu erhöhen (Eggenhofer-Rehart et al. 2021, S. 159).

5.3 Die Digitalisierung des Arbeitsmarkts

In Wien gibt es ein – wenn auch kein allzu großes – Angebot an Kursen, die ein spezifisches Angebot für geflüchtete Frauen anbieten. Dabei werden die digitalen Kompetenzen zumindest mitgedacht und die Wichtigkeit dieser Kompetenzen wird anerkannt. In anderen Bundesländern ist das Angebot an Kursen zur Stärkung der digitalen Kompetenzen noch nicht in diesem Ausmaß ausgebaut. Durch die COVID-19 Pandemie kam es zu einem plötzlichen Bedarf an digitalen Technologien und Kompetenzen, wodurch verdeutlicht wurde, dass es bei verschiedenen Bevölkerungsgruppen einen großen Aufholbedarf gibt. Einige der Vereine haben das Angebot zur Stärkung der digitalen Kompetenzen – auch die der Mitarbeitenden – identifiziert sowie erhöht.

Die zunehmende Digitalisierung stellt als Folge der Pandemie auch Organisationen, die Unterstützungsangebote für Geflüchtete angeboten haben, vor große Herausforderungen. Mitarbeitende mussten die Kommunikation mit ihren Klient*innen völlig anpassen, weil diese nur noch über Telefon, E-Mail oder Video- und Webkonferenzplattform möglich war. Auch Beratungsgespräche, Sprachkurse, Kurse zur Stärkung digitaler Kompetenzen und Schulungen waren nur noch digital möglich. Viele der Mitarbeitenden mussten ins Homeoffice und ihr Arbeitsaufwand erhöhte sich enorm (Aigner und Bešić 2023, S. 86f). Auch die Mitarbeiterin des unterstützenden Vereins (E4) erzählte von enormen Schwierigkeiten zu Beginn der COVID-19 Pandemie und den damit einhergehenden Änderungen. Sie und ihr Team mussten sich digitale Kompetenzen aneignen, da viele Prozesse nicht auf digitales Arbeiten ausgelegt waren. Datenspeicherung und IT-Sicherheit wurden plötzlich zunehmend wichtiger und auch die Kommunikation innerhalb des Teams musste digitalisiert werden. Des Weiteren waren Behörden teilweise ausschließlich telefonisch oder digital erreichbar und es war nicht mehr möglich, etwaige Dokumente persönlich abzugeben. Dadurch konnten fehlende digitale Kompetenzen bei den Klientinnen identifiziert werden. Teilweise wussten sie nicht, dass es Apps gibt, die den Scanner ersetzen, oder wie man E-Mails mit Anhang verschicken kann.

Die Studie von Aigner und Bešić (2023) ergab weiters, dass jüngere Geflüchtete mit höherem Bildungsstand über höhere digitale Kompetenzen verfügen. Ältere mit niedrigem Bildungsstand besitzen meist niedrige oder keine digitalen Kompetenzen, wobei ein niedriger sozioökonomischer Status außerdem den Zugang zu digitalen Geräten, wie Computer oder Drucker, maßgeblich erschwert). Aufgrund der zahlreichen Lockdowns und der darauffolgenden zunehmenden Digitalisierung wurden persönliche und soziale Interaktionen plötzlich zu einer Seltenheit, was zur Isolation vieler Menschen

fürte bzw. diese weiter verstärkte (Aigner und Bešić 2023, S. 86f). Soziale Netzwerke gelten allerdings als für die Inklusion in den Arbeitsmarkt und in die Aufnahmegesellschaft essentiell. Für die Integration in die Aufnahmegesellschaft ist das soziale Kapital ein wichtiger Faktor, denn soziale Kontakte können Geflüchtete bei der Arbeitssuche und beim Erlernen der Sprache unterstützen (Verwiebe et al. 2019, S. 1410).

Die effiziente Nutzung digitaler Technologie kann das Leben der Geflüchteten in Bezug auf den Zugang zu Informationen, die Kommunikation mit Familie und Freund*innen, elektronische Dienste sowie Bildungs- und Arbeitsmarktchancen deutlich verbessern. Die Ungleichheit bei der unterschiedlichen Nutzung digitaler Technologien deutet auf Unterschiede in der sozioökonomischen Situation und den Kompetenzen der Geflüchteten hin (Alam und Imran 2015, S. 358). Niedrige Löhne und prekäre Situationen hindern den digitalen Zugang, indem finanzielle Barrieren hergestellt werden, um Zugang zu digitalen Technologien zu bekommen (Alam und Imran 2015, S. 355; Cobo und Levano 2023, S. 593). Bei fehlendem Zugang zu digitalen Technologien, insbesondere Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), wird der Zugang zu Dienstleistungen für geflüchtete Personen meist erschwert. Wohingegen der Zugang zu IKT unter anderem auch die Integration in die Aufnahmegesellschaft (Alam und Imran 2015, S. 358). Die Integration und der Zugang zu Dienstleistungen und auch Rechten können durch digitale Kompetenzen erleichtert werden (Ndofor-Tah et al. 2019, S. 17). Das Erlernen digitaler Kompetenzen und die Nutzung digitaler Technologien ist oftmals aufgrund sozialer, wirtschaftlicher und/oder technischer Faktoren, wie beispielsweise finanzielle Schwierigkeiten hinsichtlich der Geräte, mangelnde Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes. Eine Barriere spezielle für die Nutzung ist zudem fehlende oder mangelnde digitale Kompetenzen Alam und Imran 2015, S. 357). Van Deursen (2011, S. 137) identifiziert den Bildungshintergrund als wichtigste Voraussetzung für digitale Kompetenzen. Die digitale Exklusion ist laut der Studie von Alam und Imran (2015) besonders für neu ankommende Geflüchtete ausgeprägter, weil sie aufgrund von Barrieren wie Finanzierbarkeit, mangelnden Sprach-, Lese- und Schreibkenntnissen keinen Zugang zum Internet haben und es aufgrund fehlender digitaler Kompetenzen auch nicht nutzen können (Alam und Imran 2015, S. 358). Keine der für diese Masterarbeit interviewten Expert*innen konnte dies bestätigen – sie konnten bei ihren Klientinnen keinen Zusammenhang zwischen digitalen Kompetenzen und Aufenthaltsdauer im Ankunftsland erkennen. Der Einfluss von den mangelnden Sprach-, Lese- und Schreibkenntnissen auf die digitalen Kompetenzen sowie die Nutzung von digitalen Technologien wurde jedoch von den Expert*innen – E2, E3 und E4 –besonders hervorgehoben. Sie stellen weiter fest, dass der Zugang zu digitalen Geräten, wie Computern oder Laptops, wesentlich von der Finanzierbarkeit abhängt. Geflüchtete Frauen hätten zudem meist die ältesten Geräte innerhalb der Familie und nur selten einen eigenen Laptop. Sie benutzen meist die Geräte ihrer Kinder, sollten sie bereits digitale Kompetenzen haben und Zugang zu digitalen Geräten benötigen. Die Expert*innen deuteten jedenfalls darauf hin, dass viele der Frauen ihre Kinder damit nicht belasten wollen oder Angst vor der Zerstörung der teuren Geräte haben.

Die Studie von Alam und Imran (2015) impliziert außerdem, dass die Nutzung digitaler Technologie mit sozialem Kapital und kognitiven Faktoren in Verbindung steht, da soziale Ungleichheiten durch den Zugang zu IKT, ihre Erschwinglichkeit, ihre Fähigkeiten und die Entscheidung, sie zu nutzen, verringert werden können. Ebenso kann sich der Aufbau sozialer Netzwerke, sozialer Unterstützung und positiver Einstellungen gegenüber digitaler Technologie durch den Einsatz von IKT verbessern. Diese Kontextualisierung der sozialen und kognitiven Faktoren, die den Zugang zu und die Nutzung von digitaler Technologie beeinflussen, ist ein nützliches Mittel, um die digitale Inklusion und ihren Einfluss auf die soziale Inklusion zu verstehen, zu bewerten und zu erklären. Diese Studie belegt, dass digitale und soziale Inklusion eng miteinander verknüpft sind, da die Informationsbedürfnisse von Geflüchteten ihre soziale Inklusion in der Aufnahmegesellschaft beeinflussen: Für Geflüchtete können digitale Technologien ein wichtiges Hilfsmittel für das Lernen, die Integration in die Aufnahmegesellschaft, den Zugang zu Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten sowie den Kontakt mit Familie und Freund*innen sein. Die Studie zeigte auch, dass sozioökonomische Ungleichheiten und die Technologie selbst Barrieren für den Zugang zu und die Nutzung von IKT darstellen (Alam und Imran 2015, S. 357f).

Neben fehlenden digitalen Kompetenzen können sozioökonomische, sprachliche und kulturelle Barrieren, die Nutzung der Technologie negativ beeinflussen. Die Nutzung digitaler Geräte beschränkt sich meist auf die Nutzung der eigenen Smartphones – wie bereits an einer anderen Stelle erwähnt, bezeichnete eine Expertin das Smartphone als „*Nabelschnur zur Welt*“ für geflüchtete Frauen – wodurch das Erweitern der digitalen Kompetenzen meist kaum möglich ist. Denn sie verfügen über fragmentiertes Wissen, das sich auf die – teilweise beschränkte – Nutzung des Smartphones beläuft. Oftmals fehlt aber die digitale Kompetenz, um auf einem Computer oder Laptop Online-Formulare auszufüllen, Bewerbungsunterlagen zu erstellen und abzuschicken, sowie auf Onlineplattformen einzureichen. Dieses Kompetenzlevel kann zwar die Durchführung einiger für den Alltag notwendiger digitaler Aufgaben ermöglichen, aber die Entwicklung umfassende und fundierte digitale Problemlösungskompetenzen verhindern (Cherewka 2020). Auch die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bestätigen, dass geflüchtete Frauen oftmals über ein eigenes Smartphone verfügen, nicht aber über einen eigenen Laptop oder Computer. Laut Angaben einer befragten Expertin, würden ihre Klientinnen allerdings schneller bestimmte Funktionen und Prozesse digitaler Technologien verstehen, wenn sie zusätzlich zu ihrem Smartphone auch Laptops nutzen können. Die Klientinnen präferieren es jedoch, in den meisten Fällen auf ihrem Smartphone ihre Bewerbungsunterlagen zu verfassen sowie auf Bewerbungsplattformen hochzuladen und Online-Formulare auszufüllen. Allerdings sind einige Webseiten und Bewerbungsplattformen ausschließlich für die Nutzung mit einem Computer programmiert worden, wodurch die Nutzung über das Smartphone zusätzliche Herausforderungen mit sich bringen kann. Beispielsweise können Buttons, um die Seite zu navigieren, nicht erscheinen oder nicht funktionieren bzw. könnte die gesamte Seite durch die Darstellung auf den kleinen Bildschirmen verzerrt werden.

Fehlende Sprachkenntnis sind außerdem eine wesentliche Barriere für den Zugang zu und die Nutzung von digitalen Technologien und werden, als eine der Gründe für die soziale Exklusion geflüchteter Menschen identifiziert (Alam und Imran 2015 S. 355). Köhler (2020) erfasste die Strategien der Teilnehmenden bei der Informationssuche im Internet und den damit einhergehenden Herausforderungen. Die Studie ergab, dass die Teilnehmenden im Rahmen der Onlinerecherche, die Vorschläge und Korrekturen der Suchmaschine annahmen – meist wurden die Vorschläge ohne weitere Anpassung akzeptiert. Ein häufig genutztes Hilfsmittel waren Übersetzungswebseiten, die insbesondere für die Übersetzung wichtiger Textstellen verwendet wurden. Eine wesentliche Barriere für die erfolgreiche Internetrecherche wurde bei der Formulierung der Suchanfragen identifiziert. Aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und der Zeitersparnis kopierten die Teilnehmenden häufig wichtige Wörter oder Textstellen aus verschiedenen Dokumenten, um geeignete Suchbegriffe zu nutzen. Wenn Teilnehmende ihre Suchanfragen eigenständig anpassten, dann meist, um die Suchergebnisse nach ihren Vorstellungen zu verfeinern. Zu beobachten war außerdem, dass die Qualität der Suchergebnisse geringer war, wenn die Teilnehmenden der Studie in einer Zweitsprache recherchierten. Viele Herausforderungen ergaben sich durch sprachliche und kulturelle Barrieren, wie Rechtschreibfehler. Diese Barrieren könnten der Grund sein, warum geflüchtete Personen oft zögern, Suchanfragen selbst zu formulieren, und stattdessen Wörter aus anderen Quellen verwenden. Die Autorin der Studie wies außerdem darauf hin (Köhler 2020, S. 111f). Daraus schließend können mangelnde digitale Kompetenzen von geringen Lese- und Schreibkenntnissen oder Sprachbarrieren verstärkt werden (Alam und Imran 2015, S. 355). Um die Bewerbungsunterlagen zu verfassen, geeignete Stellenausschreibungen – analog oder digital – zu finden und Bewerbungsgespräche mit potenziellen Arbeitgebenden des Aufnahmelandes zu führen, setzen „ausreichend“ Sprachkenntnisse voraus. Auch bei der „informellen“ Suche nach geeigneten Stellen kann die Sprache unterstützen, indem die Kommunikation mit Mitarbeitenden unterstützender Organisationen und Vereinen, aber auch Freiwilligen erleichtert wird. Diese Personen könnten ein besseres Verständnis des österreichischen Arbeitsmarktes haben und umfassend über das Stellenangebot informiert sein (Verwiebe et al. 2019, S. 1403f).

Die befragten Frauen aus Afghanistan fanden ihre Arbeitsstellen über ihre sozialen Kontakte und haben noch nie ein offizielles Bewerbungsgespräch geführt. Weiters besitzen sie – verglichen mit den Klient*innen der Organisationen und Vereinen von E2, E3 und E4 – eine hohe digitale Kompetenzen. F1 musste teils selbstständig digitale Kompetenzen erlernen, um ihren Arbeitsaufträge zu absolvieren. Es handelt sich dabei um teils sehr spezifisches digitales Wissen, wobei ihre Vorgesetzten grundlegendes Wissen, wie man die Sonderzeichen auf der Tastatur findet, voraussetzen. Das könnte auch ein zusätzlicher Stressfaktor sein, denn sie weiß, dass ihr viel grundlegendes, allgemeines Wissen, besonders in Bezug auf digitale Technologien fehlt. Die Interviewte hat auch Alpträume, in denen sie etwas gefragt wird und sie die Antwort nicht weiß. Köhler (2020, S. 111) identifizierte sprachliche und kulturelle Herausforderungen, aufgrund derer geflüchtete Personen Suchanfragen nicht selbst

formulieren können. Von einer ähnlichen Erfahrung erzählte F1, da sie teilweise eine Kollegin, E-Mails für sie zu verfassen. Sie gibt an, welchen Inhalt die E-Mail haben soll, und die Kollegin formuliert die E-Mail. Als Grund dafür nannte sie, dass die Kollegin in Österreich geboren und aufgewachsen ist und sich besser auskennt. So stellen Sprachkompetenzen sowie kulturell bedingtes Wissen eine Barriere dar, um digitale Kompetenzen zu erlernen bzw. zu erweitern. F2 erlangte ebenfalls digitale Kompetenzen, weil sie diese im Herkunftsland, in der Schule und von ihren Geschwistern erlernte. Zudem wurden ihr auch in Österreich digitale Kompetenzen in Form eines Computerkurses im Rahmen des Pflichtschulabschlusses nähergebracht. Sie wünscht sich allerdings zusätzlich Zugang zu weiteren Kursen, um ihre digitalen Kompetenzen zu stärken. Laut eigenen Angaben kann sie ihren Laptop benutzen; die Nutzung des digitalen Geräts in ihrer Erstsprache wäre für sie aber leichter. Besonders beim Schreiben in der deutschen Sprache hat sie noch große Schwierigkeiten bei der Nutzung des Laptops.

Trotz der vorhandenen Motivation die Technologie zu nutzen, liegen die Gründe für die fehlende Nutzung von digitalen Technologien oftmals auch bei der Finanzierbarkeit digitaler Geräte, der Sprachkenntnisse und den fehlenden digitalen Kenntnissen. Die Barrieren die geflüchteten Frauen die Nutzung erschweren, sind somit soziale, wirtschaftliche und technische Barrieren und weniger verhaltensbedingt. Die Forschung deutet auch darauf hin, dass die Nutzung des Internets Geflüchtete bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle, beim Erwerb einer Ausbildung, beim Zugang zu elektronischen Diensten, bei der sozialen und kulturellen Vernetzung maßgeblich unterstützen kann – Faktoren, die wesentlich im Prozesses der sozialen Inklusion sind (Alam und Imran 2015, S. 357).

Die Studie von van Dijk und Hacker (2003) ergibt zudem, dass digitale Kompetenzen mit dem Alter und Geschlecht zusammenhängen und überraschenderweise nur in zweiter Linie mit dem Bildungsniveau. Daraus schließen die beiden Autoren, dass Motivation und regelmäßige Nutzung ausschlaggebender als formale Bildung sind (Van Dijk und Hacker 2003, S. 319). Wohingegen die im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit befragten Expert*innen sich einig waren, dass – wie auch bereits diskutiert – der Bildungshintergrund und insbesondere die Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen des jeweiligen Landes mitunter der ausschlaggebendste Faktor beim Erlernen von digitalen Kompetenzen ist. Inwiefern laut den Expert*innen sowie der betroffenen Frauen, Alter und Geschlecht mit digitalen Kompetenzen zusammenhängen könnten, soll in den folgenden Kapiteln diskutiert werden.

5.4 Die Bedeutung von Alter bei digitalen Kompetenzen

Der Studie von Alam und Imran (2015) gelang die Feststellung, dass das Alter eine bedeutende Rolle bei den digitalen Kompetenzen spielt. So würde das Nutzungsverhalten geflüchteter Personen zeigen, dass ältere Menschen das Internet verglichen mit jüngeren Geflüchteten seltener nutzen. Sie begründen dies damit, dass ältere Geflüchtete kaum die notwendigen Möglichkeiten haben, diese Kompetenz zu erlernen (Alam und Imran 2015, S. 358). Obwohl sich die interviewten Expert*innen einig sind, dass

das Alter eine Rolle bei der Erlernung digitaler Kompetenzen spielt, wollte keine von ihnen eine generalisierende Aussage dazu treffen. Die Mitarbeitende eines unterstützenden Vereins (E3) ergänzte, dass sie mehrheitlich ältere Klientinnen – zwischen 35 und 60 Jahren – betreut. Die befragte Expertin (E4), erklärte, dass sie auch ältere Klientinnen habe, die ausdrückliches Interesse an dem Erlernen digitaler Technologien äußerten. Jüngere Frauen zeigen dagegen teilweise kein Interesse, weil sie laut der Expertin, neben der Pflegepflichten, Stress und anderen Verpflichtungen, keine Ressourcen dafür haben.

Zudem gab es bei der Studie von Alam und Imran (2015) altersspezifische Unterschiede hinsichtlich der Kompetenz bei der Nutzung von digitalen Technologien, wobei die jüngeren Geflüchteten mehr Kompetenz im Umgang mit digitalen Technologien hatten als die Älteren. Diese wären zwar motiviert und gewillt das Internet zu nutzen, hätten aber nicht die nötige Kompetenz. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass viele Geflüchtete von der Nutzung der Informationen im Internet exkludiert werden bzw. aufgrund fehlender digitaler Kompetenzen und Sprachbarrieren nicht daran teilnehmen können (Alam und Imran 2015, S. 356). Aigner und Bešić (2023, S. 86f) machten ähnliche Erfahrungen, laut den Autorinnen würden jüngere Geflüchtete mit höherem Bildungsstand über weitreichende digitale Kompetenzen verfügen. Dahingegen würden ältere Geflüchtete mit niedrigem Bildungsstand über niedrige bis keine digitalen Kompetenzen verfügen. Aufgrund der schlechten finanziellen Lage haben sie meist auch keinen Zugang zu digitalen Geräten, wie Computer oder Tablets.

5.5 Geschlechtsspezifische Aspekte der Digitalisierung

Studien zur Vermittlung digitaler Kompetenzen haben belegt, dass Geflüchtete – insbesondere Frauen – bei der technischen Unterstützung häufig auf Vermittler*innen wie Familienangehörige und oftmals auf die Unterstützung ihrer Kinder angewiesen sind. Darüber hinaus zögern geflüchtete Frauen meist, aus Angst zur Belastung zu werden, ihre Familienmitglieder um Hilfe zu bitten. Dies führt dazu, dass die geflüchteten Frauen digitale Geräte über einen längeren Zeitraum nicht benutzen können, was in weiterer Folge auch das Erlernen der digitalen und sprachlichen Kompetenzen beeinträchtigen könnte (Dahya et al. 2023, S. 13; Pei und Crooks 2020, S. 7). Eine interviewte Expertin nannte als Grund, warum diese Frauen ihre Kinder nicht um Hilfe bitten möchten, wenn es um digitale Technologien geht, dass besonders geflüchtete Frauen in ihrem Alltag oft vermittelt bekommen, dass sie nicht gut genug sind oder etwas nicht können. Allerdings teilte eine der befragten Frauen Erfahrungen von einem Rollentausch, wonach ihre älteste Tochter die Rolle der Mutter einnehmen musste und sie bei der Absolvierung der Basisbildung unterstützen und sie motivieren musste. Laut der interviewten Frau wäre es die Aufgabe der Mutter gewesen, die Aufgaben gemeinsam mit dem Kind zu machen und es zu unterstützen. Sie gab an, dass sie es verabsäumte, diese Erfahrungen zu machen, weil sie nur wenig formale Schulbildung erhalten hat. Nachdem sie bei digitalen Technologien nur im Arbeitsalltag Unterstützung sucht, bittet sie stets ihre Kolleginnen oder Vorgesetzten um Unterstützung. Sie besitzt keinen eigenen Laptop und borgt sich auch nicht die Geräte der Kinder oder des Ehemannes aus.

Biffel et al. (2019) verdeutlichen die spezifischen Inklusionsbedürfnisse von Frauen in den österreichischen Arbeitsmarkt und untersuchen, inwiefern Inklusionsmaßnahmen ihre Bedürfnisse adressieren. Genderstereotypische Rollenverteilung sowie die Erwartungen der Familie an die Frau tragen maßgeblich zu den Bildungs- und Berufschancen der Frauen in den jeweiligen Herkunftsländern bei. Diese Stereotypen wirken allerdings meist auch in dem Ankunftsland nach, denn Frauen, die im Herkunftsland bereits berufstätig und nicht alleinig für den Haushalt verantwortlich waren, wollen diese Muster auch in Österreich weiterleben. Syrische Frauen mit höherem Bildungsgrad, die im Zuge der Studie interviewt wurden, stellten ihre eigenen Berufswünsche den der Männer an, wobei die Berufstätigkeit der Frau nicht hinterfragt wurde. Somalische Männer besitzen im Gegensatz dazu die Bestimmungsmacht über die Frauen. Die Bildungs- und Berufschancen somalische Frauen werden von ihnen nicht nur beeinflusst, sondern vielmehr bestimmt (Biffel et al. 2021, S. 172f). Geflüchtete Frauen aus Somalia gaben als Fluchtursache vermehrt sexuelle Gewalt sowie Ehrenmorde an, wohingegen Frauen aus Afghanistan zudem die „Angst vor Verfolgung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und/oder Religion“ (ebd., S. 167) als Fluchtgrund benannten. Die Erfahrungen und Lebensrealitäten geflüchteter Frauen unterscheiden sich dahingehend von denen der Männer. Geflüchtete Frauen gehören zu einer besonders schutzbedürftigen und vulnerablen Gruppe an – wie auch bereits in den vergangenen Kapiteln thematisiert wurde. Sie sind meist nicht nur von „bildungs- und berufsspezifischen Benachteiligungen“ sondern auch von „gesellschaftlichen Statusverlusten“ betroffen, zudem sind sie auch oft von Gewalt durch ihre Familie und/oder Partner im Ankunftsland betroffen (ebd., S. 167; S. 172). Den Aussagen eines Expert*inneninterviews nach zu urteilen, sollten geflüchtete Frauen bei der Teilnahme an Sprachkursen von der Familie und dem Partner mehr Unterstützung erhalten als bei Kursen zum Erlernen oder zur Stärkung der digitalen Kompetenzen. Eine Expertin ist der Ansicht, dass das Erlernen der Sprache Voraussetzung für den Aufenthalt und der Integrationsvereinbarung ist und Sprachkompetenzen die Chancen zu Arbeitsmarktinklusion erhöhen. So werden auch Kurse zu digitalen Kompetenzen explizit nicht in Anspruch genommen, wenn es keine familiäre Unterstützung gibt. Das gilt insbesondere bei einem konservativen und traditionellen Umfeld mit starken patriarchalen Strukturen. Nicht nur, aber besonders in diesen Strukturen können die Kompetenzen von Frauen durch ihr Umfeld abgewertet werden, wodurch bei geflüchteten Frauen die Sorgen verstärkt werden können, dass sie digitale Geräte kaputt machen könnten. In weiterer Folge hindert sie dies an der Aneignung digitaler Kompetenzen, weil sie aus Sorge heraus nie digitale Geräte benutzen. Zusätzlich könnte Trauma bei solchen Stresssituationen zu einer Lernblockade sowie Konzentrationsproblemen führen.

Die Ergebnisse von Biffel et al. (2019) verdeutlichen, dass geflüchtete Frauen mehrheitlich für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, wodurch sie, verglichen mit geflüchteten Männern, meist auch erst später einen Deutschkurs besuchen können. Das hat zur Folge, dass geflüchtete Frauen mit kleineren Kindern in Österreich eher schlechtere Sprachkenntnisse haben als Männer (Biffel et al. 2021, S. 175). Diese Erfahrung hat auch eine der geflüchteten Frauen (F1, 42 Jahre) gemacht, die im Zuge dieser Masterarbeit interviewt wurden. Sie war für die Kinderbetreuung zuständig, weshalb es ihr nicht

möglich war, neben der Betreuung von drei Kindern zu arbeiten. Außerdem besuchte sie den Alphabetisierungskurs und Deutschkurs relativ spät, als sie schon einige Jahre in Österreich war. Sie gab die Kinderbetreuung als Grund für den späten Beginn der Kurse an, denn sie wartete, bis ihre Kinder im Jugendalter waren. Außerdem fügte sie hinzu, dass sie, als sie jünger war, ihre digitalen Kompetenzen erhöhen hätte können – genauso wie ihre Deutschkenntnisse –, allerdings nannte sie die Betreuungspflichten gegenüber ihren drei Kindern als Grund, wieso sie diese Ziele nicht erreichte. Die Kindererziehung und die Betreuung der Kinder wären zu anstrengend gewesen, um zusätzlich noch Kapazitäten und Ressourcen für eine Weiterbildung aufzubringen. Im Zuge der COVID-19 Pandemie wurden Schulen geschlossen und auf digitalen Unterricht gewechselt. Dadurch sahen sich Eltern mit einer verstärkten Betreuungspflicht, wobei Mütter meist neben ihren beruflichen Tätigkeiten die zusätzliche Betreuungspflicht der Kinder übernehmen mussten (Bešić und Aigner 2023, S. 12). Die interviewten Frauen aus Afghanistan teilten dazu keine Erfahrungen, allerdings hat F2 keine Kinder und somit keine Betreuungspflicht und die Kinder von F1 sind älter und bereits eigenständig.

5.6 Psychische Gesundheit

Eine der Ebenen des Integrationsrahmens umfasst die Bereiche Sprache und Kommunikation, Sicherheit und Stabilität, Kultur sowie – als neu ergänzten Bereich – digitale Kompetenzen. Diese Bereiche sind Schlüsselfaktoren, welche die Integration geflüchteter Menschen unterstützen können (Ndofor-Tah et al. 2019, S.17). Dabei beeinflussen digitale Kompetenzen viele Bereiche – beispielsweise können Übersetzungswebseiten und -apps Geflüchtete im Ankunftsland unterstützen, um der Sprachbarriere etwas entgegenzuwirken. Außerdem kann die Nutzung von Webseiten – z.B. YouTube oder Google – bei herausfordernden Aufgaben mithilfe von Step-by-Step Anweisungen oder Videos unterstützen (Tour et al. 2023, S. 432). Übersetzungshilfen können die Kommunikation mit der Aufnahmegesellschaft erleichtern, indem es das digitale Kommunizieren ermöglicht. In weiterer Folge könnten neue Kontakte zur Aufnahmegesellschaft geschlossen werden und durch digitale Kommunikationsmöglichkeiten und sozialen Medien können Verbindungen zum Herkunftsland erhalten bleiben (AbuJarour und Krasnova 2017, S. 7). Im Rahmen des Interviews mit F1 teilte sie mit, dass ihre digitalen Kompetenzen, bevor sie berufstätig wurde, für ihre privaten Bedürfnisse ausreichten und sie den Laptop lediglich dafür nutzte, um Informationen zu recherchieren oder um Skype zu benutzen. Im späteren Gespräch erzählte sie weiters, dass sie so mit Personen aus dem Herkunftsland in Kontakt bleibe. Die Vertrauensperson der beiden Frauen ergänzte, dass diese Kompetenz besonders wichtig war, weil sich dies positiv auf die psychische Gesundheit auswirken kann.

Im Interview mit einer betroffenen Frau wurde immer wieder auf den andauernden Stress im Arbeitsalltag verwiesen, da sie digitale Kompetenzen schnell erlernen und anwenden musste und kaum Unterstützung bekommt. Dadurch hätte sie regelmäßig Ein- und Durchschlafprobleme sowie Panikattacken. Die Expertin (E3) berichtete, dass die Klientinnen in dem Raum, in dem sie digitale

Kompetenzen lernen und dadurch mehrere Laptops zur Verfügung stehen, zunehmend gestresst sind. Zudem haben sie Sorge, die Geräte aufgrund ihrer fehlenden Kompetenzen kaputt zu machen. Dies erinnert an das Phänomen der Computerangst – *computer anxiety* – von Raub (1981, S. 10), wobei die Betroffenen Stress und/oder Angst bei der Anwesenheit (bzw. der Nutzung) von Computern verspüren. Laut der Expertin können diese Ängste eine wesentliche Barriere für die Nutzung von Computern oder des Internets darstellen.

5.7 Der fehlende Zugang zu Informationen

Der Zugang zu niederschweligen und verständlichen Informationen ist entscheidend für die soziale Inklusion von Geflüchteten. Wie leicht sie auf Informationen zugreifen und diese verstehen können, beeinflusst die Integration in die Aufnahmegesellschaft wesentlich (Caidi und Allard 2005, S. 314). Um sich in einer neuen Umgebung zurechtzufinden, benötigen sie Kenntnisse über die Informationslandschaft und verfügbare Wissensformen (Lloyd et al. 2013, S. 136). Eine Vielzahl der von geflüchteten Personen benötigten Informationen befinden sich gesammelt auf verschiedenen Webseiten, wobei Personen ohne digitale Kompetenzen der Zugang zu digitalen Geräten sowie Unterstützung durch Vermittler*innen verwehrt bleiben.

Laut der Studie von Lloyd et al. (2013) sind mangelnde Sprach- sowie Lese- und Schreibkenntnisse für viele Geflüchtete eine weitere Barriere, um sowohl digitale als auch analoge Informationen zu verstehen. Ohne diesen Zugang haben sie Schwierigkeiten, wichtige Informationen zu erfassen (Lloyd et al. 2013, S. 136). So sind Webseiten mit wichtigen Informationen, die ausschließlich auf Deutsch verfügbar sind, eine zusätzliche Barriere für geflüchtete Personen mit mangelnden oder fehlenden Sprachkenntnissen und Lese- und Schreibkenntnissen. Außerdem fehlt bei mangelnden digitalen Kompetenzen oft das Wissen, dass solche Webseiten über Tools wie Google Übersetzer übersetzt werden können. Selbst wenn diese Funktion genutzt wird, weisen die Übersetzungen in den Sprachen geflüchteter Frauen häufig Mängel und Fehler auf, wie auch von einer Expertin betont wurde. Dies erschwert den Zugang zu wichtigen Informationen weiter und verstärkt die bestehende soziale Exklusion.

Geflüchtete werden oft von den etablierten Informationssystemen der Aufnahmegesellschaft exkludiert und erleben in weiterer Folge eine Informationsdiskrepanz. Diese soziale Exklusion wird durch verschiedene soziokulturelle Faktoren verursacht, wie Sprach- und Leseschwierigkeiten, mangelnde Fähigkeiten zur Interpretation indirekter Kommunikation, fehlendes kulturelles Verständnis sowie eine überwältigende Menge an (un-)vermittelten Informationen. Geflüchtete sind daher auf Vermittler*innen und Berater*innen angewiesen, um Zugang zu relevanten Informationen zu erhalten, da ihre bisherigen Informationsgewohnheiten aus dem Herkunftsland im Ankunftsland oft nicht mehr funktionieren und ihnen den Einstieg in ihre neue Lebenswelt erschweren (Lloyd et al. 2013, S. 140). Die Arbeitsstellen der interviewten Expert*innen fungieren beispielsweise als Vermittler*innen und Berater*innen, indem sie den geflüchteten Frauen benötigte Informationen niederschwellig bereitstellen. Einer der Vereine

bietet niederschwellige Beratungsgespräche an, weil sich geflüchtete Frauen ohne Termin von den Mitarbeitenden beraten lassen können. Geflüchtete Frauen haben meist Betreuungspflichten, Sprachkurse und weitere behördliche Termine, wodurch eine Terminfindung oft schwierig sein kann. Sie können jederzeit – mit Einhalten der Öffnungszeiten – kommen, ihre Anliegen erklären und die Mitarbeitenden würden Ressourcen und Kapazitäten prüfen.

6 Conclusio

Besonders Frauen benötigen spezifische Unterstützung, um in den Arbeitsmarkt inkludiert zu werden, weil es gerade für diese vulnerable und schutzbedürftige Gruppe zahlreiche Barrieren gibt, die den Zugang dazu erschweren bzw. verhindern. Neben Barrieren wie mangelnden Sprachkenntnissen des Aufnahmelandes (Kohlenberger et al. 2022b; Lloyd et al. 2013; Cheung & Phillimore 2014) Abwertung, Nichtanerkennung sowie fehlender Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen (Kohlenberger et al. 2022b; Eggenhofer-Rehart et al. 2021; Biffel et al. 2021; Riesenfelder et al. 2017), fehlenden Kenntnissen der Arbeitsmarktnormen des Aufnahmelandes (Lloyd et al. 2013; Verwiebe et al. 2019; Haindorfer et al. 2021; Eggenhofer-Rehart et al. 2021) verringertes Sozial- und Karrierekapital (Ortlieb et al. 2020; Eggenhofer-Rehart et al. 2021; Cheung & Phillimore, 2014) und Diskriminierung bzw. Rassismus (Haindorfer et al. 2021; Cobo und Levano 2023; Riesenfelder et al. 2017), die den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erschweren bzw. verhindern können, sehen sich geflüchtete Frauen mit weiteren geschlechtsspezifischen Barrieren konfrontiert. So beeinflussen patriarchale Systeme, stereotypische, traditionelle Geschlechterrollen (Baumgartner et al. 2023; Blau et al. 2011; Kohlenberger et al. 2022b; Vogtenhuber et al. 2018), physische und psychische Gewalt (Biffel et al. 2021) sowie geschlechtsspezifischen Diskriminierungserfahrungen (Ortlieb et al. 2018; Riesenfelder et al. 2017) die Arbeitsmarktinklusio n geflüchteter Frauen zusätzlich. Diese Barrieren und die Bedürfnisse geflüchteter Frauen benötigen erhöhte Aufmerksamkeit, um sie dahingehend bestmöglich zu unterstützen.

Dazu kommt die zunehmende Digitalisierung in zahlreichen Teilbereichen des gesellschaftlichen Lebens, die besonders aufgrund der COVID-19 Pandemie verstärkt wurde. Die Notwendigkeit digitaler Kompetenzen wurde immer deutlicher – unter anderem auch am Arbeitsmarkt. Für geflüchtete Frauen und Mitarbeitende unterstützender Organisationen und Vereinen stellte die plötzliche und verstärkte Notwendigkeit digitaler Kompetenzen durch die Pandemie vor enorme Herausforderungen (Bešić und Aigner 2023, S. 5). Das Unterstützungsangebot wurde mehrheitlich digitalisiert und war nur noch online verfügbar. Für geflüchtete Personen bedeutete das, dass sie – wenn nicht bereits vorhanden – digitale Geräte und Kompetenzen benötigten (Aigner und Bešić 2023, S. 86f). In Krisenzeiten verstärkt sich die Vulnerabilität bei bereits benachteiligten Gruppen meist wesentlich (ebd., S. 82), wobei geflüchtete Frauen als besonders vulnerable Gruppe gelten (UNHCR 2016). Im Zuge der COVID-19 Pandemie wurde die Vulnerabilität geflüchteter Frauen deutlich (Bešić und Aigner 2023, S. 5), weil es vielen der Frauen aufgrund fehlender digitaler Geräte und Kompetenzen sowie der zeitintensiven Kinderbetreuung, nicht möglich war an online Sprachkursen teilzunehmen, obwohl diese eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktinklusio n darstellt (Bešić und Aigner 2023, S. 13; Aigner und Bešić 2023, S. 86f).

Die Herausforderungen von geflüchteten Frauen hinsichtlich des Zugangs zu und der Nutzung von digitalen Technologien sind meist miteinander verbunden. Der Bildungshintergrund und die

Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes beeinflussen die digitalen Kompetenzen bzw. das Erlernen jener und den Zugang zu digitalen Geräten wesentlich. Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit konnten die Merkmale Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes – dies umfasst die Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen – und der Bildungshintergrund als einflussreichste Merkmale identifiziert werden. Da der Bildungshintergrund – und damit oftmals auch die Alphabetisierung – von der Regierung bzw. von der Lage des Herkunftslandes abhängig ist, erhalten insbesondere Frauen oftmals keinen oder nur begrenzten Zugang zu Bildungseinrichtungen. Dabei haben geflüchtete Frauen – insbesondere Frauen aus Afghanistan und Somalia aufgrund fehlendem Zugang zu Bildungseinrichtungen (Biffel et al. 2021, S.176) – meist einen geringeren Bildungshintergrund als geflüchtete Männer (Liebig und Tronstad 2018, S. 25). Besonders Frauen mit Primäranalphabetismus verfügen meist über mangelnde feinmotorische Kompetenzen, wodurch die Nutzung digitaler Geräte erschwert werden kann. Aber auch Zweitschriftlernende stehen im Ankunftsland angekommen vor einer weiteren Herausforderung, da sie neben dem Erlernen der deutschen Sprache auch die Alphabetisierung erlernen müssen. Die Lese-, Schreib- und Sprachkompetenzen können große Barrieren beim Erlernen digitaler Kompetenzen sein. Denn in Österreich sind Webseiten meist in deutscher Sprache und selbst wenn gewisse Webseiten in andere Sprachen übersetzt werden, – behördliche Webseiten, die wichtige Informationen für Geflüchtete bzw. Migrant*innen bereitstellen, sind meist in verschiedenen Sprachen zugänglich – benötigt es digitale Kompetenzen, um zu wissen, wie die Änderung der Sprache durchgeführt werden muss. Besonders die Lese-, Schreib- und Sprachkompetenzen des Aufnahmelandes sehen die Teilnehmenden der Expert*inneninterviews als besonders wichtig an, wobei es zahlreiche Verknüpfungen zwischen den genannten und digitalen Kompetenzen gibt. Sprachkompetenzen des Aufnahmelandes sind außerdem wichtig, weil die Nutzung digitaler Technologien in einer anderen Sprache als die Erstsprache zusätzliche Barrieren beim Erlernen digitaler Kompetenzen erzeugen kann. Die Navigation von Webseiten, oder online Plattformen, sowie das Verständnis davon ist oftmals einfacher, wenn man die Sprache und Fachjargon der Webseiten beherrscht.

Geflüchtete Frauen – insbesondere mit einem geringen Bildungsstand – befinden sich meist auch niedrig qualifizierten und schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen bzw. arbeiten in Teilzeitbeschäftigungen (Baumgartner et al. 2023, S. 11; Ortlieb et al. 2018, S. 20; Verwiebe et al. 2019, S. 1409). Wodurch sie meist finanzielle Schwierigkeiten haben, digitale Geräte zu kaufen, was den Zugang zu digitalen Geräten verhindert und das Erlernen der digitalen Kompetenzen negativ beeinflussen kann (Alam und Imran 2015, S. 357; Cobo und Levano 2023, S. 593). Meist investieren sie in die digitalen Geräte ihrer Kinder, da sie auf Laptops oder Tablets angewiesen sind, um Aufgaben für die Schule zu erledigen (Bešić und Aigner 2023, S. 5). Oftmals verwenden die Eltern anschließend die alten Geräte der Kinder, während diese die neuen Geräte erhalten (Pei und Crooks 2020, S. 5). Oft haben geflüchtete Frauen mangelnde digitale Kompetenzen oder Teilkompetenzen, wenn sie beispielsweise nur ihr Smartphone benutzen können (Cherewka 2020). Die könnte die damit einhergehende Unsicherheit in der Nutzung anderer digitaler Geräte, wie Computer fördern, was zur

„*computer anxiety*“ führen kann (Raub 1981, S. 10) Die Angst davor etwas falsch oder kaputt zu machen kann zu erhöhtem Stress führen, was durch bereits bestehende Traumata aufgrund der Fluchterfahrungen zu Konzentrationsschwierigkeiten und/oder Lernblockaden führen könnte.

Zusätzlich übernehmen die Kinder geflüchteter Personen für ihre Eltern bei mangelnden Sprachkompetenzen meist die Rolle von Übersetzer*innen, beispielsweise beim Übersetzen von Webseiten und dem Ausmachen von Terminen, die vermehrt durch Online-Tools möglich sind. Da sie ihre Eltern teilweise auch beim Lernen, beispielsweise für Basisbildungsprogramme oder den Pflichtschulabschluss unterstützen, kann es zum Rollentausch zwischen Elternteil und Kind kommen. Geflüchtete Frauen bitten ihre Kinder teilweise nur ungern um Unterstützung bei digitalen Kompetenzen, denn so wird erneut ein Abhängigkeitsverhältnis erzeugt. Der mangelnde Zugang zu digitalen Technologien kann sich negativ auf die digitalen Kompetenzen geflüchteter Frauen auswirken. Denn ohne Zugang zu den Geräten ist es herausfordernder, digitale Grundkompetenzen zu erlernen bzw. die digitalen Kompetenzen, die sich auf die Nutzung des Smartphones limitieren, zu erweitern.

Auch der Arbeitsmarkt wird zunehmend digitaler, wobei die Erfahrungen und Bedürfnisse von geflüchteten Personen und insbesondere geflüchteten Frauen nur selten Beachtung finden. Dabei werden digitale Kompetenzen im alltäglichen Leben sowie am Arbeitsmarkt zunehmend wichtiger. Kaum eine Branche kommt komplett ohne den Gebrauch von digitalen Technologien aus (Cherewka 2020). Und sei es nur über Kommunikationskanäle zu kommunizieren, wie beispielsweise E-Mail-Account oder WhatsApp-Gruppen, um beispielsweise Dienstpläne abzuschicken. Auch das Zeiterfassungsprogramm ist mehrheitlich via digitale Technologien zu bedienen und der Bewerbungsprozess wird zunehmend digitaler, indem die Bewerbungsunterlagen auf meist mithilfe eines Computers, Smartphones oder Tablets verfasst werden müssen. Dies erfordert ausreichend Kompetenzen hinsichtlich der Nutzung von digitalen Technologien, aber auch hohen Sprachkompetenzen. Personen ohne ausreichende Deutschkenntnisse, aber mit hohen digitalen Kompetenzen, sind in der Lage, sich hier Unterstützung zu holen. Denn sie können mithilfe von digitalen Übersetzungstools, wie beispielsweise Google Übersetzer, Deepl, aber auch sprachspezifischen Apps, das Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben vereinfachen, indem sie in ihrer Erstsprache die Texte verfassen und diese anschließend übersetzen lassen. Aber auch durch Künstliche Intelligenz (KI) können sie sich hier schnell und niederschwellig – bei ausreichend digitalen Kompetenzen und spezifischem Wissen bezüglich KI – Hilfe holen. Hier ist es ihnen auch möglich Fragen zu stellen, wie beispielsweise Bewerbungsprozesse in Österreich oder speziell in Wien ablaufen und auf was zu achten ist, sich Beispielfragen sowie die dazugehörigen auf die Person geschneiderten Antworten eines Bewerbungsgespräch geben lassen. Es braucht hier allerdings hohe oder spezifische digitale Kompetenzen, zudem sind Deutschkenntnisse hier jedenfalls auch hilfreich, denn die Übersetzungstools sind in den Erstsprachen der geflüchteten Frauen oftmals fehlerhaft, so würde es eine finale Korrektur benötigen. Hinsichtlich der fehlenden digitalen Kompetenzen benötigen die Frauen jedenfalls Unterstützung, beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen sowie beim eigenständigen Recherchieren von relevanten

Stellenausschreibungen, die nicht vom Arbeitsmarktservice (AMS) vorgegeben verwenden und bei denen sie sich bewerben müssen. Denn auch hier bedarf es meist digitaler Affinität, um zu wissen, welche Webseiten vertrauenswürdig sind und aktuell gehalten werden. Außerdem müssen anschließend bei der Webseite Filter angewendet werden oder mit Suchbegriffen spezifisch nach relevanten Stellenausschreibungen gesucht werden. Ohne diese digitalen Hilfestellungen, ist es deutlich Zeit- und Ressourcenaufwendiger, um passende Angebote zu finden. Auch können digitale Kompetenzen unterstützt werden, indem die Texte der jeweiligen Stellenausschreibungen mithilfe von Übersetzungstools in die jeweilige Erstsprache übersetzt werden. Was jedenfalls höchst zeitaufwendig ist. Selbst bei ausreichenden Deutschkenntnissen kann das sinnerfassende Lesen von Stellenausschreibungen zeitaufwändig sein. Die Fähigkeit, Texte selektiv zu lesen, um unmittelbar die wichtigsten und relevantesten Informationen zu identifizieren, erfordert ein hohes Maß an Sprachkompetenz. Ohne diese fortgeschrittenen Sprachfähigkeiten müssen die gesamten Texte detailliert gelesen werden, was den Bewerbungsprozess erheblich verlängern kann. Barrieren von geflüchteten Frauen, um in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, sollten demnach auch stets in Zusammenhang mit digitalen Kompetenzen betrachtet werden. Digitale Kompetenzen beeinflussen nicht nur den Bewerbungsprozess maßgeblich, denn Personen mit hohen digitalen Kompetenzen haben deutlich bessere Chancen, um in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und bessere Positionen zu bekommen. Wohingegen der Bildungshintergrund, insbesondere Lese-, Schreib- und Sprachkompetenzen, die digitalen Kompetenzen beeinflussen können und im Rückschluss können digitale Kompetenzen das Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes erleichtern, indem Übersetzungstools und die Künstliche Intelligenz effektiv genutzt werden – KI ist es zum Beispiel möglich, beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen zu unterstützen. Geflüchtete Personen, die über ausreichend Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes verfügen, haben am österreichischen Arbeitsmarkt außerdem bessere Chancen.

Spezifische Kurse zur Stärkung digitaler Kompetenzen geflüchteter Frauen, wie sie von den unterstützenden Organisationen und Vereinen der befragten Expert*innen angeboten werden, sind wesentlich, um geflüchtete Frauen im Zuge der Arbeitsmarktinklusion – und in weiterer Folge der Integration in die Aufnahmegesellschaft – zu unterstützen. Besonders während der Jobsuche kann die Unterstützung bei der Nutzung digitaler Geräte ausschlaggebend sein. Die digitalen Kompetenzen online nach relevanten Stellenausschreibungen zu suchen, der Bewertung der Seriosität von Webseiten und Unternehmen, aber auch das Erstellen und Verschicken der Bewerbungsunterlagen sowie der Kommunikation über E-Mail mit eventuellen Arbeitgebern werden zunehmend bedeutender. Durch das Kursangebot bzw. die Unterstützung der Vereine, haben geflüchtete Frauen die Möglichkeit den zunehmend digital werdenden Ansprüchen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden.

Geflüchtete Personen mit fehlenden digitalen Kompetenzen und fehlendem Zugang zu digitalen Technologien, insbesondere zu Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), werden vermehrt von Dienstleistungen exkludiert (Alam und Imran 2015, S. 358). Für geflüchtete Frauen mit

fehlenden oder mangelnden digitalen Kompetenzen – insbesondere ohne Unterstützung durch soziale Netzwerke oder Mitarbeitenden von Vereinen –, stellt die Arbeitssuche im Internet eine Herausforderung dar. Besonders in Verbindung mit mangelnden Sprachkenntnissen des Aufnahmelandes sind geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt benachteiligt. Für geflüchtete Frauen könnte der fehlende Zugang zu digitalen Technologien eine weitere Barriere darstellen, bei der die Inklusion in den österreichischen Arbeitsmarkt erschwert und verzögert wird.

6.1 Limitationen der Studie

Der Feldzugang zu geflüchteten Frauen gestaltete sich wie erwartet als äußerst schwierig. Die gewählte Methode des „Schneeballeffekts“ – dass die interviewten Frauen weitere Frauen mit den benötigten Voraussetzungen kennen und weitervermitteln würden – war nicht erfolgreich. Zudem hatten zwar mehrere meiner Freund*innen und Bekannte Kontakte zu geflüchteten Frauen, aber auch diese waren aufgrund fehlenden Vertrauens und Zeit nicht dazu bereit, ihre Erfahrungen mit mir zu teilen. Die Mitarbeiterinnen eines unterstützenden Vereins waren, nachdem ich mit einer Mitarbeitenden vor Ort in ein Gespräch gekommen war, äußerst motiviert mich bei meinem Forschungsvorhaben zu unterstützen. Allerdings waren nur zwei Frauen bereit mit mir zu reden, die zwar Migrationsbiografie hatten, allerdings nicht geflüchtet waren.

Da nur zwei geflüchtete Frauen mit Herkunftsland Afghanistan interviewt wurden, handelt es sich nicht um eine repräsentative Stichprobe. Die Erkenntnisse aus den Interviews mit den geflüchteten Frauen und den gewonnenen Erkenntnissen der Expert*inneninterviews wurden mit bestehender Literatur diskutiert. Die Einblicke der Expert*innen sind zudem subjektiv – auch wenn sie versuchten, nicht zu generalisieren – und nicht auf alle geflüchteten Frauen übertragbar. Wie bereits im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit thematisiert wurde, sind Erfahrungen der Expert*innen mit Deutungswissen angereichert. Im Zuge der Auswertung der Interviews galt es, dieses zu identifizieren und zu benennen. Die vorliegende Studie im Rahmen der Masterarbeit an der Universität Wien soll die Eigenschaften theoretischer Kategorien bzw. „*konzeptuelle Repräsentativität*“ identifizieren, wobei eine statistische Repräsentativität nicht möglich ist (Strübing 2014, S. 32).

Einschränkungen bezüglich der Interviews mit den geflüchteten Frauen gab es aufgrund der unterschiedlichen Erstsprachen zwischen den befragten Frauen und mir. Es könnte – da die Interviews auf Deutsch durchgeführt wurden – inhaltliche Differenzen bei der Deutung des Gesagten gegeben haben. Allerdings wurde bereits während der Interviewführung darauf geachtet, dass dieses Wissen im Zuge der Auswertung der Interviews ebenfalls reflektiert wurde.

Außerdem galt es im Zuge der Auswertung der Interviewtranskripte zu beachten, dass die befragten Expert*innen teilweise auch mit Migrantinnen arbeiten. Die Unterscheidung Frauen mit Flucht- oder Migrationsbiografie zu identifizieren war teils nicht ganz eindeutig.

6.2 Ausblick

Aufgrund der Komplexität und Verschränkung vieler Bereiche, sind zahlreiche Perspektiven der Weiterführung der Thematik möglich.

In der vorliegenden Masterarbeit wurde aufgezeigt, dass es Bedarf an weiteren Forschungen in Bezug auf die digitale Inklusion geflüchteter Menschen gibt. Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und der zunehmenden Wichtigkeit von Künstlicher Intelligenz, müssen die speziellen Herausforderungen und Bedürfnisse von Geflüchteten diesbezüglich identifiziert werden, nur so kann die digitale Inklusion geflüchteter Personen gewährleistet werden.

Zudem ist es wesentlich, die spezifischen Erfahrungen geflüchteter Personen zu hören und ernst zu nehmen. So wäre meines Erachtens eine größere Studie mit deutlich mehr Ressourcen als für diese Arbeit zur Verfügung standen, notwendig, um geflüchtete Personen mit vielfältigen Hintergründen und Erfahrungen zu befragen, um die Heterogenität der Gruppe besser abzubilden. Denn geflüchtete Personen unterscheiden sich in Herkunftsland und somit auch Erstsprache, Kultur und Bildungsmöglichkeiten sowie Fluchtroute und Fluchtdauer (Nesterko *et al*, 2024, S. 338), was auch in weiteren Forschungen jedenfalls bedacht werden muss. Außerdem können so „blinde Flecken“ und subjektive Deutungen der Mitarbeitenden von den verschiedenen Einrichtungen identifiziert und umgangen werden. Weiterführende Forschungen können eventuelle Unterschiede digitaler Kompetenzen bezüglich verschiedener Herkunftsländer mit geschlechtsspezifischem Fokus untersuchen. Es gilt auch zu beachten, in welchen Ländern geflüchtete Personen tatsächlich aufgewachsen sind und ob sie einen längeren Aufenthalt in Transitländern hatten. Wobei auch die Wichtigkeit des Bildungsstandes in Bezug auf digitale Kompetenzen hervorgehoben werden kann. Außerdem gilt es eventuelle Unterschiede hinsichtlich des Zugangs und der Nutzung digitaler Geräte sowie der digitalen Kompetenzen zwischen den Generationen zu identifizieren. Es sollen weitere Barrieren identifiziert werden, sodass in weiterer Folge – durch das gewonnene Verständnis – gezielt Maßnahmen diesbezüglich entwickelt werden können.

Ebenso könnten durch eine Beachtung der anderen Bundesländer interessante Einblicke gewonnen werden, ob das Bildungs- und Weiterbildungsangebot sowie die Unterstützungsmöglichkeiten das Erlernen digitaler Kompetenzen im Ankunftsland beeinflussen. Wobei hier die jeweiligen politischen Strömungen und Regierungen mitbedacht werden sollen.

7 Literaturverzeichnis

- AbuJarour, Safa'a, und Hanna Krasnova. 2017. „Understanding the Role of ICTs in Promoting Social Inclusion: The Case of Syrian Refugees in Germany“. Guimarães, Portugal.
- Ager, A., und A. Strang. 2008. „Understanding Integration: A Conceptual Framework“. *Journal of Refugee Studies* 21(2):166–91. doi: 10.1093/jrs/fen016.
- Aigner, Petra, und Almina Bešić. 2023. „Left to Their Own Devices: Refugees' Labour-Market Integration Challenges in Austria during the Covid-19 Pandemic“. S. 77–93 in *Anxieties of Migration and Integration in Turbulent Times, IMISCOE Research Series*, herausgegeben von M.-L. Jakobson, R. King, L. Moroşanu, und R. Vetik. Cham: Springer International Publishing.
- Alam, Khorshed, und Sophia Imran. 2015. „The Digital Divide and Social Inclusion among Refugee Migrants: A Case in Regional Australia“. *Information Technology & People* 28(2):344–65. doi: 10.1108/ITP-04-2014-0083.
- Alencar, Amanda. 2018. „Refugee Integration and Social Media: A Local and Experiential Perspective“. *Information, Communication & Society* 21(11):1588–1603. doi: 10.1080/1369118X.2017.1340500.
- Alencar, Amanda. 2020. „Mobile Communication and Refugees: An Analytical Review of Academic Literature“. *Sociology Compass* 14(8):e12802. doi: 10.1111/soc4.12802.
- AMS. 2023. „AMS - Arbeitsmarktservice“. *Beschäftigung von Asylwerber_innen*. Abgerufen https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte/beschaeftigung-von-asylwerberinnen-und-asylwerbern#:~:text=Asylwerber_innen%2C%20die%20seit%20mindestens%203,dienstleistungsscheck%2Donline.at. (Zugegriffen am: 06. September 2024).
- Ataç, İlker, und Sieglinde Rosenberger. 2013. „Inklusion/Exklusion – ein relationales Konzept der Migrationsforschung“. in *Politik der Inklusion und Exklusion, Migrations- und Integrationsforschung*. Göttingen: V&R unipress.
- Bakker, Linda, Jaco Dagevos, und Godfried Engbersen. 2017. „Explaining the Refugee Gap: A Longitudinal Study on Labour Market Participation of Refugees in the Netherlands“. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43(11):1775–91. doi: 10.1080/1369183X.2016.1251835.
- 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* 105:116–30. doi: 10.1016/j.jvb.2017.09.006.
- Bauder, Harald. 2005. „Habitus, Rules of the Labour Market and Employment Strategies of Immigrants in Vancouver, Canada“. *Social & Cultural Geography* 6(1):81–97. doi: 10.1080/1464936052000335982.
- Baumgartner, Paul, Meike Palinkas, und Veronika Bilger. 2023. *Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich. Ergebnisse der fünften Welle des FIMAS-Surveys: FIMAS+Frauen*. Vienna: International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
- Berger, Christian, Elisabeth Lechner, und Clara Moder. 2021. „AK Policy Paper. Digitale Inklusion“. *AK Policy Paper. Digitale Inklusion*.
- Berry, Stephanie E., und Isilay Taban. 2022. „The EU Migration Pact and Action Plan on Integration and Inclusion: A Progressive Step or Half Measure?“ *European Yearbook of Minority Issues Online* 19(1):5–26. doi: 10.1163/22116117_002.
- Bešić, Almina, und Petra Aigner. 2023. „Action, Reaction and Resignation: How Refugee Women and Support Organisations Respond to Labour Market Integration Challenges during the Covid-19 Pandemic“. *Journal of International Management* 29(3):101031. doi: 10.1016/j.intman.2023.101031.
- Bešić, Almina, Klára Fóti, und Veronika Vasileva. 2022. „The Role and Challenges of Public Service Organisations in the Labour Market Integration of Refugees: A Relational Perspective Analysing Integration Measures in Austria, Finland, Germany and Sweden“. *European Management Review* 19(2):207–21. doi: 10.1111/emre.12504.

- Biffel, Gudrun, Markus Kilic, und Manfred Zentner. 2021. „Selbstwahrnehmung von Frauen mit Fluchterfahrung im Spiegel von Integrationserwartungen“. in *Flucht und Asyl - internationale und österreichische Perspektiven, Jahrbuch Migrationsforschung*, herausgegeben von W. Sievers, R. Bauböck, und C. Reinprecht. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Binder, Susanne, und Jelena Tosić. 2003. „Flüchtlingforschung: sozialanthropologische Ansätze und genderspezifische Aspekte“. *SWS-Rundschau* (43(4)):450–72.
- Binder, Susanne, und Jelena Tošić. 2005. „Refugees as a Particular Form of Transnational Migrations and Social Transformations: Socioanthropological and Gender Aspects“. *Current Sociology* 53(4):607–24. doi: 10.1177/0011392105052717.
- Blau, Francine D., Lawrence M. Kahn, und Kerry L. Papps. 2011. „Gender, Source Country Characteristics, and Labor Market Assimilation among Immigrants“. *Review of Economics and Statistics* 93(1):43–58. doi: 10.1162/REST_a_00064.
- Bogner, Alexander, Beate Littig, und Wolfgang Menz. 2014. *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Bourdieu, Pierre. 2002. „The Forms of Capital“. S. 280–91 in *Readings in Economic Sociology*, herausgegeben von N. W. Biggart. Wiley.
- Cabinet Office. 2001. *Preventing social exclusion: Report by the Social Exclusion Unit*. London: Social Exclusion Unit.
- Caidi, Nadia, und Danielle Allard. 2005. „Social Inclusion of Newcomers to Canada: An Information Problem?“ *Library & Information Science Research* 27(3):302–24. doi: 10.1016/j.lisr.2005.04.003.
- Castel, Robert. 2008. „Die Fallstricke des Exklusionsbegriffs.“ S. 69–86 in *Exklusion. Die Debatte über die "Überflüssigen"*, herausgegeben von H. Bude und A. Willis. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Castles, Stephen, Maja Korac, Ellie Vasta, und Steven Vertovec. 2022. *Integration: mapping the field. Home Office Online Report*. 28/03. London: Home Office Immigration Research and Statistics Service (IRSS).
- Cherewka, Alexis. 2020. „The digital divide hits U.S. immigrant households disproportionately during the COVID-19 pandemic.“ *Migration Policy Institute*. Abgerufen <https://www.migrationpolicy.org/article/digital-divide-hits-us-immigrant-householdsduring-covid-19>. (Zugegriffen am: 26. November).
- Cheung, Sin Yi, und Jenny Phillimore. 2014. „Refugees, Social Capital, and Labour Market Integration in the UK“. *Sociology* 48(3):518–36. doi: 10.1177/0038038513491467.
- Crenshaw, Kimberle. 1998. „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics“. S. 314–43 in *Feminism And Politics*, herausgegeben von A. Phillips. Oxford University Press Oxford.
- Dahya, Negin, Maria Garrido, Stacey Wedlake, Katya Yefimova, und Maleeha Iqbal. 2023. „Learning Technology Systems in Everyday Life: Women’s Experiences Navigating Refugee Resettlement in the United States“. *Journal of Immigrant & Refugee Studies* 1–16. doi: 10.1080/15562948.2023.2237429.
- Dijk, Jan A. G. M. Van. 2012. „Digitale Spaltung und digitale Kompetenzen“. S. 108–33 in *Informationsgerechtigkeit*, herausgegeben von A. Schüller-Zwierlein und N. Zillien. DE GRUYTER.
- DiMaggio, Paul, und Eszter Hargittai. 2001. „From the ‚Digital Divide‘ to ‚Digital Inequality‘: Studying Internet Use as Penetration Increases“.
- Durndell, Alan, und Zsolt Haag. 2002. „Computer Self Efficacy, Computer Anxiety, Attitudes towards the Internet and Reported Experience with the Internet, by Gender, in an East European Sample“. *Computers in Human Behavior* 18(5):521–35. doi: 10.1016/S0747-5632(02)00006-7.
- Easton-Calabria, Evan. 2022. *Refugees, Self-reliance, Development: A Critical History*. 1. Aufl. Bristol University Press.
- Eggenhofer-Rehart, Petra M., Markus Latzke, Katharina Pernkopf, Dominik Zellhofer, Wolfgang

- Mayrhofer, und Johannes Steyrer. 2018. „Refugees’ Career Capital Welcome? Afghan and Syrian Refugee Job Seekers in Austria“. *Journal of Vocational Behavior* 105:31–45. doi: 10.1016/j.jvb.2018.01.004.
- Eggenhofer-Rehart, Petra M., Markus Latzke, Katharina Pernkopf, Dominik Zellhofer, Wolfgang Mayrhofer, und Johannes Steyrer. 2021. „Refugees’ Career Capital and its Short- and Long-Term Transferability“. in *Flucht und Asyl - internationale und österreichische Perspektiven, Jahrbuch Migrationsforschung*, herausgegeben von W. Sievers, R. Bauböck, und C. Reinprecht. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Erdem, Esra. 2009. „In der Falle einer Politik des Ressentiments. Feminismus und die Integrationsdebatte“. in *No integration?! kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa, Kultur und soziale Praxis*, herausgegeben von S. Hess, J. Binder, und J. Moser. Bielefeld: transcript.
- Expertenrat für Integration. 2024. „Integrationsbericht 2024“.
- Falkenhain, Mariella, Uwe Flick, Andreas Hirsland, Shahed Naji, Kristina Seidelsohn, und Thomas Verlage. 2021. „Setback in Labour Market Integration Due to the Covid-19 Crisis? An Explorative Insight on Forced Migrants’ Vulnerability in Germany“. *European Societies* 23(sup1):S448–63. doi: 10.1080/14616696.2020.1828976.
- Farrokhzad, Schahzad, Karin Scherschel, und Anna Krämer. 2022. „Geflüchtete Frauen im Qualifizierungs- und Beschäftigungssystem – Befunde, Hürden und Perspektiven“. S. 91–118 in *Geflüchtete Frauen, Interkulturelle Studien*, herausgegeben von S. Farrokhzad, K. Scherschel, und M. Schmitt. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Fasani, Francesco, Tommaso Frattini, und Luigi Minale. 2022. „(The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe“. *Journal of Economic Geography* 22(2):351–93. doi: 10.1093/jeg/lbab011.
- Flick, Uwe, Ernst von Kardorff, und Ines Steinke, Hrsg. 2022. *Qualitative Forschung: ein Handbuch*. 14. Auflage, Originalausgabe. Reinbek bei Hamburg: rowohlt’s enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch 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(S2):165–90. doi: 10.1007/s11614-016-0227-5.
- Froschauer, Ulrike, und Manfred Lueger. 2009. *Interpretative Sozialforschung: Der Prozess*. 1. Aufl. Stuttgart, Deutschland: utb GmbH.
- Froschauer, Ulrike, und Manfred Lueger. 2024. *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. 3. Aufl. Stuttgart, Deutschland: utb GmbH.
- Geisen, Thomas. 2010. „Zur Kritik des Integrations-Paradigmas“. in *Spannungsverhältnisse: Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische Forschung*, herausgegeben von P. Mecheril, İ. Dirim, M. Gomolla, S. Hornberg, und K. Stojanov. Münster New York München Berlin: Waxmann.
- Gläser, Jochen, und Grit Laudel. 2009. *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 3., überarb. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Haindorfer, Raimund, Bernd Liedl, Bernhard Kittel, und Roland Verwiebe. 2021. „Determinanten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten am Beispiel der Stadt Wien“. in *Flucht und Asyl - internationale und österreichische Perspektiven, Jahrbuch Migrationsforschung*, herausgegeben von W. Sievers, R. Bauböck, und C. Reinprecht. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- 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‘“. S. 1–11 in Bd. Geschlossene

- Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016. Stephan Lessenich.
- Heimbach-Steins, Marianne. 2016. *Grenzverläufe gesellschaftlicher Gerechtigkeit: Migration - Zugehörigkeit - Beteiligung*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Helsper, Ellen. 2008. „Digital Inclusion: An Analysis of Social Disadvantage and the Information Society.“
- Hess, Sabine, und Johannes Moser. 2009. „Jenseits der Integration. Kulturwissenschaftliche Betrachtungen einer Debatte“. in *No integration?! kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa, Kultur und soziale Praxis*, herausgegeben von S. Hess, J. Binder, und J. Moser. Bielefeld: transcript.
- Holzinger, Clara. 2023. „Migration und soziale Ungleichheit“. in *Aktuelle Ungleichheitsforschung: Befunde - Theorien - Praxis: Perspektiven aus der ÖGS-Sektion Soziale Ungleichheit*, herausgegeben von C. Dlabaja, K. Fernandez, und J. Hofmann. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Honer, Anne. 1994. „Das explorative Interview: zur Rekonstruktion der Relevanzen von Expertinnen und anderen Ländern“. doi: 10.5169/SEALS-814928.
- Joppke, Christian. 2007. „Beyond National Models: Civic Integration Policies for Immigrants in Western Europe“. *West European Politics* 30(1):1–22. doi: 10.1080/01402380601019613.
- Kohlbacher, Josef, Marie Lehner, und Gabriele Rasuly-Paleczek. 2020. *Afghan/inn/en in Österreich – Perspektiven von Integration, Inklusion und Zusammenleben*. Bd. ISR-FORSCHUNGSBERICHTE. herausgegeben von Institut für Stadt- und Regionalforschung. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaft.
- Kohlenberger, Judith, Sophia Heyne, Bernhard Rengs, und Isabella Buber-Ennser. 2022a. *Soziale Inklusion geflüchteter Frauen: Zur Rolle der Familie und Familienarbeit*. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Kohlenberger, Judith, Sophia Heyne, Bernhard Rengs, und Isabella Buber-Ennser. 2022b. *Women's Integration. Survey Inklusion, Teilhabe und Enablement geflüchteter Frauen in Österreich*.
- Kohlenberger, Judith, Sebastian Leitner, Isabella Buber-Ennser, und Bernhard Rengs. 2021. „Psychosoziale Gesundheit und gesellschaftliche Teilhabe in Österreich: Zur Prävalenz von Angststörungen und Depressionen unter syrischen, irakischen und afghanischen Geflüchteten“. in *Flucht und Asyl - internationale und österreichische Perspektiven, Jahrbuch Migrationsforschung*, herausgegeben von W. Sievers, R. Bauböck, und C. Reinprecht. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Köhler, Juliane. 2020. „Seeking Employment in a Non-Native Language: Online Information-Seeking Behavior of Refugees in Germany“. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion (IJIDI)* 4(2):108–15. doi: 10.33137/ijidi.v4i2.33144.
- Kuckartz, Udo. 2018. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 4., überarbeitete Aufl. Weinheim: Beltz.
- Kurpicz-Briki, Mascha, Christoph Glauser, und Loris Schmid. 2024. „Vom ‚digital divide‘ zum ‚cyber divide‘: Akzeptanz des digitalen Wandels – ein Vergleich zwischen der Wahrnehmung von Chancen und Risiken der Cyberwelt in der Onlinebevölkerung der Schweiz und der USA“. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik* 61(2):555–71. doi: 10.1365/s40702-023-00971-3.
- Lamnek, Siegfried. 2010. *Qualitative Sozialforschung: Mit Online-Materialien*. 5. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Liebig, Thomas, und Kristian Rose Tronstad. 2018. *Triple Disadvantage?: A First Overview of the Integration of Refugee Women*. Bd. 216. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 216. doi: 10.1787/3f3a9612-en.
- Liebold, Renate, und Rainer Trinczek. 2009. „Experteninterview“. S. 32–56 in *Handbuch Methoden der Organisationsforschung*, herausgegeben von S. Kühl, P. Strodtholz, und A. Taffertshofer. Wiesbaden:

VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Littig, Beate, und Franz Pöchhacker. 2014. „Socio-Translational Collaboration in Qualitative Inquiry: The Case of Expert Interviews“. *Qualitative Inquiry* 20(9):1085–95. doi: 10.1177/1077800414543696.

Lloyd, Annemaree, Mary Anne Kennan, Kim M. Thompson, und Asim Qayyum. 2013. „Connecting with New Information Landscapes: Information Literacy Practices of Refugees“. *Journal of Documentation* 69(1):121–44. doi: 10.1108/00220411311295351.

Maurer, Matthew M. 1994. „Computer Anxiety Correlates and What They Tell Us: A Literature Review“. *Computers in Human Behavior* 10(3):369–76. doi: 10.1016/0747-5632(94)90062-0.

Mayring, Philipp. 2022. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 13., überarbeitete Auflage. Weinheim Basel: Beltz.

Mayring, Philipp. 2023. *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken*. 7., überarbeitete Auflage. Weinheim Basel: Beltz.

Mayring, Philipp, und Thomas Fenzl. 2022. „Qualitative Inhaltsanalyse“. S. 691–706 in *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, herausgegeben von N. Baur und J. Blasius. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Meuser, Michael, und Ulrike Nagel. 2009. „Das Experteninterview — konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage“. S. 465–79 in *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft*, herausgegeben von S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth, und D. Jahn. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Migliorino, Pino. 2011. „Digital Technologies Can Unite but Also Divide: Cald Communities in the Digital Age“. *Australasian Public Libraries and Information Services* (24(3)):107–10.

Mussino, Eleonora, und Salvatore Strozza. 2012. „The Fertility of Immigrants after Arrival: The Italian Case“. *Demographic Research* 26:99–130. doi: 10.4054/DemRes.2012.26.4.

Ndofor-Tah, Carolyne, Alison Strang, Jenny Phillimore, Linda Morrice, Lucy Michael, Patrick Wood, und Jon Simmons. 2019. *Home Office indicators of integration framework*. 3rd Edition. U.K. Home Office.

Neckel, Sighard, und Ferdinand Sutterlüty. 2010. „Negative Klassifikationen und ethnische Ungleichheit“. S. 217–35 in *Ethnowissen*, herausgegeben von M. Müller und D. Zifonun. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nesterko, Yuriy, José Brunner, und Heide Glaesmer. 2024. „Psychische Gesundheit. Traumatische Belastungen von Geflüchteten und deren Versorgung“. S. 325–46 in *Flucht, Raum, Forschung*, herausgegeben von F. Werner, P. Piechura, C. Bormann, und I. Breckner. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Neuhauser, Johanna. 2020. „„Für Frauen gibt es immer Arbeit!“ – Eine intersektionale Analyse migrantischer Arbeit in Spanien“. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 45(4):427–46. doi: 10.1007/s11614-020-00426-9.

Neuhauser, Johanna. 2023. „Intersektionalität und soziale Ungleichheit“. in *Aktuelle Ungleichheitsforschung: Befunde - Theorien - Praxis: Perspektiven aus der ÖGS-Sektion Soziale Ungleichheit*, herausgegeben von C. Dlabaja, K. Fernandez, und J. Hofmann. Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Ortiz Cobo, Mónica, und Renzo Ismaél Jeri Levano. 2023. „Gender Digital Divide in Migratory Contexts: The Case of Peruvian Migrant Women in Italy and Spain“. *Journal of Education Culture and Society* 14(1):575–96. doi: 10.15503/jecs2023.1.575.596.

Ortlieb, Renate, Petra Eggenhofer-Rehart, Sandra Leitner, Roland Hosner, und Michael Landesmann. 2020. „Do Austrian Programmes Facilitate Labour Market Integration of Refugees?“ *International Migration* imig.12784. doi: 10.1111/imig.12784.

Ortlieb, Renate, Eva Glauninger, Kevin Schasche, und Vanessa Zweiger. 2018. *Wie finden Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz, und welche Art von Arbeitsplatz finden sie? Erster Ergebnisbericht*

einer schriftlichen Befragung von Geflüchteten im Rahmen des Forschungsprojekts LAMIRA (Labour Market Integration of Refugees in Austria).

Österreichischer Integrationsfonds, (ÖIF). o. J. „Intergrationsvereinbarung 2017“. <https://www.integrationsfonds.at/sprache/integrationsvereinbarung/integrationsvereinbarung-2017-und-intg-dv/>. (Zugegriffen am: 18. November 2024).

Pei, Lucy, und Roderic Crooks. 2020. „Attenuated Access: Accounting for Startup, Maintenance, and Affective Costs in Resource-Constrained Communities“. S. 1–15 in *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. Honolulu HI USA: ACM.

Permoser, Julia Mourão. 2013. „The Integrationsvereinbarung in Austria: Exclusion in the Name of Integration?“ in *Politik der Inklusion und Exklusion, Migrations- und Integrationsforschung*, herausgegeben von İ. Ataç und S. Rosenberger. Göttingen: V&R unipress.

Pittaway, Eileen, und Astrid Van Genderen Stort. 2011. *A dialogue with refugee women in Finland. Protectors, Providers, Survivors*. Australien: UNHCR and Centre for Refugee Research.

Powell, Alison, Amelia Bryne, und Dharma Dailey. 2010. „The Essential Internet: Digital Exclusion in Low-Income American Communities“. *Policy & Internet* 2(2):161–92. doi: 10.2202/1944-2866.1058.

Raub, Annalyse Callahan. 1981. „Correlates Of Computer Anxiety In College Students“.

Reiter, Herwig, und Andreas Witzel. 2022. *Das problemzentrierte Interview – eine praxisorientierte Einführung*. 1. Auflage. Weinheim: Juventa Verlag.

Riesenfelder, Andreas, Ferdinand Lechner, Lisas Danzer, Nadja Bergmann, und Petra Wetzel. 2017. *Arbeitsmarktbeteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS).

Rumpel, Andrea, und Jana Tempes. 2019. „Einbindung von Übersetzenden im Kontext der Flucht_Migrationsforschung: Rollenverständnisse, Chancen und Herausforderungen“. S. 193–213 in *Forschen und Arbeiten im Kontext von Flucht*, herausgegeben von M. E. Kaufmann, L. Otto, S. Nimführ, und D. Schütte. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Scheibelhofer, Elisabeth. 2008. „Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices“. *International Journal of Social Research Methodology* 11(5):403–16. doi: 10.1080/13645570701401370.

Scheibelhofer, Elisabeth, und Sabrina Luimpöck. 2016. „Von der Herstellung struktureller Ungleichheiten und der Erschaffung neuer Handlungsräume: Eine qualitative Pilotstudie zur Situation anerkannter Flüchtlinge in peripheren Räumen“. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 41(S3):47–61. doi: 10.1007/s11614-016-0243-5.

Schelenz, Laura. 2023. „Technology, Power, and Social Inclusion: Afghan Refugee Women’s Interaction with ICT in Germany“. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion (IJIDI)* 7(3/4). doi: 10.33137/ijidi.v7i3/4.40292.

Schröder, Norbert. 1998. „Kommunikationskonflikte zwischen deutschen Vernehmungsbeamten und türkischen Migranten.“ *Soziale Probleme*(9(2)):154–81.

Schwenken, Helen. 2017. „Integration von Flüchtlingen unter einer Gleichstellungsperspektive: Bestandsaufnahme und Forschungsbedarf“.

Statistik Austria. 2024. „Asyl“. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuengerung/asyl/>. (Zugegriffen am: 16. November 2024).

Stichweh, Rudolf. 2009. „Leitgesichtspunkte einer Soziologie der Inklusion und Exklusion“. S. 29–42 in *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*, herausgegeben von R. Stichweh und P. Windolf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Stichweh, Rudolf. 2016. *Inklusion und Exklusion: Studien zur Gesellschaftstheorie*. 2., erweiterte Auflage. Bielefeld: transcript.

Strauss, Anselm L., und Juliet M. Corbin. 1996. *Grounded theory: Grundlagen qualitativer*

- Sozialforschung*. Unveränd. Nachdr. der letzten Aufl. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verl.-Union.
- Strübing, Jörg. 2014. *Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thielen, Marc. 2009. „Freies Erzählen im totalen Raum? – Machtprozeduren des Asylverfahrens in ihrer Bedeutung für biografische Interviews mit Flüchtlingen“. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* Vol 10:No 1 (2009): Qualitative Research on Intercultural Communication. doi: 10.17169/FQS-10.1.1223.
- Tour, Ekaterina, Edwin Creely, Peter Waterhouse, Xuan Pham, Michael Henderson, und Mary Wallace. 2023. „Navigating Challenging Digital Literacy Practices: The Settlement Experiences of Adults from Migrant and Refugee Backgrounds“. *Adult Education Quarterly* 73(4):422–41. doi: 10.1177/07417136231180867.
- Truschkat, Inga, Manuela Kaiser-Belz, und Vera Volkmann. 2011. „Theoretisches Sampling in Qualifikationsarbeiten: Die Grounded-Theory-Methodologie zwischen Programmatik und Forschungspraxis“. S. 353–79 in *Grounded Theory Reader*, herausgegeben von G. Mey und K. Mruck. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- UNHCR. 2014. *Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz*. Genf.
- UNHCR. 2016. „Refugee women on the move in Europe are at risk, says UN“. <https://www.unhcr.org/news/latest/2016/1/569fb22b6/refugee-women-move-europe-risk-says-un.html>. (Zugegriffen am: 14. Oktober 2024).
- Van Deursen, Alexander J. A. M., Jan A. G. M. Van Dijk, und Oscar Peters. 2011. „Rethinking Internet Skills: The Contribution of Gender, Age, Education, Internet Experience, and Hours Online to Medium- and Content-Related Internet Skills“. *Poetics* 39(2):125–44. doi: 10.1016/j.poetic.2011.02.001.
- Van Dijk, Jan A. G. M. 2006. „Digital Divide Research, Achievements and Shortcomings“. *Poetics* 34(4–5):221–35. doi: 10.1016/j.poetic.2006.05.004.
- Van Dijk, Jan, und Kenneth Hacker. 2003. „The Digital Divide as a Complex and Dynamic Phenomenon“. *The Information Society* 19(4):315–26. doi: 10.1080/01972240309487.
- Verwiebe, Roland, Bernhard Kittel, Fanny Dellinger, Christina Liebhart, David Schiestl, Raimund Haindorfer, und Bernd Liedl. 2019. „Finding Your Way into Employment against All Odds? Successful Job Search of Refugees in Austria“. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(9):1401–18. doi: 10.1080/1369183X.2018.1552826.
- Vogtenhuber, Stefan, Nadia Steiber, und Andrea Leitner. 2018. *Erwerbstätigkeit von Flüchtlingen: Integrationsregime, Arbeitsmarktbedingungen und Charakteristika der Herkunftsländer*. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).
- 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(1):749. doi: 10.1186/1471-2458-12-749.
- Warschauer, Mark. 2004. *Technology and Social Inclusion: Rethinking the Digital Divide*. Cambridge: The MIT Press.
- Werner, Franziska. 2024. „Gender, FluchtMigration und Raum. Betrachtungen anhand der heterogenen Gruppe geflüchteter Frauen*“. S. 299–323 in *Flucht, Raum, Forschung*, herausgegeben von F. Werner, P. Piechura, C. Bormann, und I. Breckner. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Windolf, Paul. 2009. „Einleitung: Inklusion und soziale Ungleichheit“. in *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*, herausgegeben von R. Stichweh und P. Windolf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Witzel, Andreas. 2000. „The Problem-Centered Interview“. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* Vol 1:Methodical and Empirical Examples. doi: 10.17169/FQS-1.1.1132.

Wohlgenannt, Lisa. 2024. „Equal Pay Day: Systemrelevante Berufe sind weiblich, migrantisch und unterbezahlt“. *Moment.at*. <https://www.moment.at/story/equal-pay-day-systemrelevante-berufe-sind-weiblich-migrantisch-und-unterbezahlt/> (Zugegriffen am: 02. November 2024).

8 Abstract

8.1 Abstract (de)

Die COVID-19 Pandemie hat die Digitalisierung in zahlreichen Bereichen intensiviert. Auch am Arbeitsmarkt ist die Digitalisierung rasant fortgeschritten – Arbeitsschritte und Bewerbungsprozesse werden zunehmend digitalisiert. Auf Stellenausschreibungen kann man oftmals nur noch über Online-Bewerbungsplattformen bewerben, auch wenn die ausgeschriebene Stelle keine digitalen Kompetenzen verlangt, sind diese bereits im Bewerbungsprozess notwendig. Migrant*innen und insbesondere geflüchtete Personen mit mangelnden Sprachkenntnissen des jeweiligen Aufnahmelandes werden vor die zusätzliche Herausforderung gestellt, dass diese Plattformen in Österreich meist in deutscher Sprache auszufüllen sind. Obwohl viele wissenschaftliche Studien die neuen Herausforderungen aufgrund der Digitalisierung am Arbeitsmarkt und die Rolle digitaler Technologien im Leben von geflüchteten Personen behandeln, werden diese beiden Thematiken oft getrennt voneinander betrachtet. Insbesondere die Erfahrungen und Herausforderungen geflüchteter Frauen hinsichtlich der neuen digitalen Herausforderungen am österreichischen Arbeitsmarkt bleibt oft unbeachtet. Aufgrund dieses Hintergrunds behandelt die vorliegende Masterarbeit die Rolle digitaler Technologien und digitaler Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt für geflüchtete Frauen. Sie basiert auf den Erfahrungen mit geflüchteten Frauen aus Afghanistan, die mithilfe problemzentrierter Interviews erhoben wurden. Außerdem wurden die Interpretation der Erfahrungen der Mitarbeitenden von unterstützenden Organisationen und -vereinen durch Expert*inneninterviews erfasst. Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit konnten die Merkmale Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes – dies umfasst die Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen – und der Bildungshintergrund als einflussreichste Merkmale identifiziert werden. Da der Bildungshintergrund – und damit oftmals auch die Alphabetisierung – von der Regierung bzw. von der Lage des Herkunftslandes abhängig ist, erhalten insbesondere Frauen oftmals keinen oder nur begrenzten Zugang zu Bildungseinrichtungen. Der Bildungshintergrund und die Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes beeinflussen die digitalen Kompetenzen bzw. das Erlernen jener und den Zugang zu digitalen Geräten wesentlich.

8.2 Abstract (en)

The COVID-19 pandemic has accelerated digitalisation in several areas of social life. Digitalisation has also advanced dramatically in the labour market - work processes and application processes are becoming increasingly digitalised. Job advertisements can often only be applied for via online application platforms, even if the advertised position does not require digital skills, although these are already necessary during the application process. Migrants and especially refugees with a lack of language skills in their host country are presented with the additional challenge that these platforms usually have to be completed in German. Although many academic studies deal with the new challenges posed by digitalisation in the labour market and the role of digital technologies in the lives of refugees, these two topics are often considered separately. In particular, the experiences and challenges of refugee women regarding the new digital challenges in the Austrian labour market are often ignored. Due to this background, this master's thesis deals with the role of digital technologies and digital skills in the labour market for refugee women. The study is based on the experiences of refugee women from Afghanistan, which were collected by conducting problem-centred interviews. In addition, the interpretation of the experiences of employees of supporting organisations and NGOs were documented through expert interviews. This Master's thesis identified language skills of the host country - this includes speech, reading and writing skills - and educational background as the most influential characteristics. As the educational background - and therefore often also literacy - is dependent on the government or the circumstances of the country of origin, women in particular often have no or only limited access to educational institutions. The educational background and language skills of the host country have a significant influence on digital skills and the ability to learn them and access digital devices.

9 Anhang

9.1 Interviewleitfäden

*9.1.1 Leitfaden für das Expert*inneninterviews mit EI*

Einstiegsfrage

Guten Tag! Vielen lieben Dank, dass Sie sich heute Zeit nehmen, um ihre Erfahrungen mit mir zu teilen. Wie vorab besprochen wird dieses Interview aufgenommen und anschließend von mir transkribiert. Im Zuge meiner Masterarbeit würde mich interessieren, wie die digitale Kompetenz die Inklusion geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt beeinflusst – angefangen bei der der Arbeitssuche, während eines Arbeitsverhältnisses sowie eines Jobwechsels. Das Projekt soll die digitalen Kompetenzen von Mädchen* und jungen Frauen* mit Migrations- oder Fluchtgeschichte stärken und negativen Entwicklungen von Cybergewalt entgegenwirken.

Themenspezifische und fokussierte Fragen

Allgemeine Fragen zum Projekt und Erkenntnisse

Würden Sie sich bitte zu Beginn in aller Kürze selbst vorstellen, welche Position Sie haben, was das beinhaltet und seit wann Sie bei dem Projekt dabei sind, was Ihre Rolle darin ist?

und falls seit / vor Projektbeginn: Wie kam es zu dem Projekt, was waren die Überlegungen, Hürden, was wurde noch verändert? → COVID-19 Pandemie?

Wie lange existiert das Projekt schon und wie hat es sich seit der Gründung entwickelt?

Welche Erkenntnisse konnten Sie bisher aus dem Projekt gewinnen?

Herkunft und Lebensdauer in Österreich

Aus welchen Ländern kommen die am Projekt teilnehmenden Mädchen und jungen Frauen ursprünglich?

Wie lange leben die meisten Teilnehmerinnen bereits in Österreich? Konnten Sie Unterschiede in den digitalen Kompetenzen je nach Dauer ihres Aufenthalts in Österreich feststellen?

Digitale Kompetenz der Teilnehmerinnen

Wie würden Sie die digitalen Kompetenzen der Mädchen und jungen Frauen beschreiben, die am Projekt teilnehmen – vor und nach der Teilnahme am Projekt?

Gibt es bestimmte Bereiche der digitalen Kompetenz, in denen die Teilnehmerinnen besonders stark oder schwach sind?

Inwiefern spielen Ihrer Meinung nach Sprachbarrieren eine Rolle bei der Aneignung digitaler Kompetenzen für geflüchtete Frauen?

Wie wirkt sich der Zugang zu digitalen Geräten und Internetverbindungen auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen aus? Konnten Sie im Zuge Ihrer Projektarbeit hierzu etwas beobachten?

Welche Rolle können Ihrer Meinung nach digitale Identitäten und Datensicherheit bei der Inklusion von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt spielen?

Haben die Teilnehmerinnen von dem Projekt Zugang zu speziellen Tools oder Plattformen, die ihre beruflichen Chancen verbessern könnten, wie z.B. LinkedIn, Online-Jobbörsen oder E-Learning-Plattformen?

Inwiefern könnte die Vermittlung digitaler Kompetenzen im Projekt eine Rolle bei der Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf den Arbeitsmarkt spielen?

Welche Chancen könnte, Ihren Erfahrungen nach, die Digitalisierung für geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt mit sich bringen?

Folge- und Verständnisfragen & Abschluss

Möchten Sie zu den eben besprochenen Themen etwas ergänzen oder habe ich ein Thema, das ihrer Meinung nach wichtig ist, nicht angesprochen?

Möchten Sie abschließend noch etwas mit mir teilen?

9.1.2 Leitfaden für das Expert*inneninterviews mit E2

Einstiegsfrage

Guten Tag! Vielen lieben Dank, dass Sie sich heute Zeit nehmen, um ihre Erfahrungen mit mir zu teilen. Wie vorab besprochen wird dieses Interview aufgenommen und anschließend von mir transkribiert. Sie sind bzw. waren die Projektleiterin der Projekte haben auch Einblicke in weitere Projekte, zur Stärkung der digitalen Grundkompetenzen geflüchteter Frauen. Im Zuge meiner Masterarbeit würde mich interessieren, wie die digitale Kompetenz die Inklusion am Arbeitsmarkt beeinflusst – angefangen bei der der Arbeitssuche, während eines Arbeitsverhältnisses sowie eines Jobwechsels.

Würden Sie sich bitte zu Beginn in aller Kürze selbst vorstellen, welche Position sie haben und was das alles beinhaltet und welche Projekte zu dem Thema Sie (mit-)betreut haben. Ich habe bereits zwei angesprochen, und, wie Sie wissen, ein anderes Projekt ebenfalls kontaktiert, in welches Sie auch involviert waren.

Wie kam es zu dem Projekt, was waren die Überlegungen, Hürden, was wurde noch verändert? → COVID-19 Pandemie?

Themenspezifische und fokussierte Fragen

Herkunft und Lebensdauer in Österreich

Aus welchen Ländern kommen/kamen die an den Projekten teilnehmenden Frauen ursprünglich?

Wie lange leben die meisten Teilnehmerinnen bereits in Österreich? Konnten Sie Unterschiede in den digitalen Kompetenzen je nach Dauer ihres Aufenthalts in Österreich feststellen?

Digitale Kompetenz der Teilnehmerinnen

Wie würden Sie die digitalen Kompetenzen der Frauen beschreiben, die an den Projekten teilnehmen/teilnahmen – vor und nach der Teilnahme an den Projekten?

Gibt es bestimmte Bereiche der digitalen Kompetenz, in denen die Teilnehmerinnen besonders stark oder schwach sind?

Wie wirkt sich der Zugang zu digitalen Geräten und Internetverbindungen auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen aus? Konnten Sie im Zuge Ihrer Projektarbeit hierzu etwas beobachten? Werden im Zuge der Kurse die benötigten Geräte zur Verfügung gestellt?

Inwiefern spielen Sprachbarrieren eine Rolle bei der Aneignung digitaler Kompetenzen für geflüchtete Menschen? Sie haben dazu zwei Projekte betreut, die sich auf die Sprachbarrieren im Zuge digitaler Kompetenzen fokussiert haben.

Würden Sie sagen, dass kulturelle Unterschiede und Vorerfahrungen in der Heimat bei der Inklusion in den digitalen Arbeitsmarkt eine Rolle spielen? Wenn ja, was konnten Sie dazu beobachten?

Welche Rolle spielen digitale Identitäten und Datensicherheit bei der Inklusion von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt?

Haben die Teilnehmerinnen der Projekte Zugang zu speziellen Tools oder Plattformen, die ihre beruflichen Chancen verbessern könnten, wie z.B. LinkedIn, Online-Jobbörsen oder E-Learning-Plattformen?

Welche Chancen könnte, Ihren Erfahrungen nach, die Digitalisierung für geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt mit sich bringen?

Konnten weitere Barrieren/Hindernissen für geflüchtete Frauen in Bezug auf digitale Kompetenzen am **Arbeitsmarkt** im Zuge der Ihrer Projekte identifiziert werden?

Konnten Barrieren/Hindernissen für geflüchtete Frauen in Bezug auf digitale Kompetenzen im Zuge der **Arbeitssuche** konnten im Zuge Ihrer Projekte identifiziert werden?

Maßnahmen zur Erhöhung der digitalen Grundkompetenz geflüchteter Frauen

Welche Maßnahmen waren aus ihrer Sicht am hilfreichsten und zielführendsten, um diese Barrieren zu überwinden?

Wie können/sollten digitale Plattformen und E-Learning-Tools an die spezifischen Bedürfnisse geflüchteter Frauen angepasst werden?

Welche sozialen Faktoren beeinflussen die Motivation geflüchteter Frauen, digitale Kompetenzen zu erwerben? Haben sich Ihre Projektteilnehmerinnen dazu vielleicht auch geäußert?

Wie können geflüchtete Frauen ermutigt werden, an digitalen Bildungsprogrammen teilzunehmen, und welche Anreize könnten Ihrer Meinung nach dabei helfen?

Folge- und Verständnisfragen & Abschluss

Möchten Sie zu den eben besprochenen Themen etwas ergänzen oder habe ich ein Thema, das ihrer Meinung nach wichtig ist, nicht angesprochen?

Möchten Sie abschließend noch etwas mit mir teilen?

9.1.3 Leitfaden für das Expert*inneninterviews mit E3

Einstiegsfrage

Guten Tag! Vielen lieben Dank, dass Sie sich heute Zeit nehmen, um ihre Erfahrungen mit mir zu teilen. Wie vorab besprochen wird dieses Interview aufgenommen und anschließend von mir transkribiert. Im Zuge meiner Masterarbeit würde mich interessieren, wie die digitale Kompetenz die Inklusion geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt beeinflusst – angefangen bei der der Arbeitssuche, während eines Arbeitsverhältnisses sowie eines Jobwechsels.

Themenspezifische und fokussierte Fragen

Allgemeine Fragen zum Projekt und Erkenntnisse

Würden Sie sich bitte zu Beginn in aller Kürze selbst vorstellen, welche Position sie haben, was das beinhaltet und was Ihre Rolle darin ist; und gerne auch kurz die Basisbildungsprojekte und das Projekt vorstellen.

Welche Erkenntnisse konnten Sie bisher aus dem/den Projekt/en gewinnen?

Herkunft und Lebensdauer in Österreich

Aus welchen Ländern kommen die am Projekt teilnehmenden Frauen ursprünglich?

Wie lange leben die meisten Teilnehmerinnen bereits in Österreich? Konnten Sie Unterschiede in den digitalen Kompetenzen je nach Dauer ihres Aufenthalts in Österreich feststellen?

Digitale Kompetenz der Teilnehmerinnen

Wie würden Sie die digitalen Kompetenzen der Frauen beschreiben, die am Projekt teilnehmen – vor und nach der Teilnahme am Projekt?

Gibt es bestimmte Bereiche der digitalen Kompetenz, in denen die Teilnehmerinnen besonders stark oder schwach sind bzw. auf die sie sich in den Kursen fokussieren (müssen)?

Inwiefern spielen Ihrer Meinung nach Sprachbarrieren eine Rolle bei der Aneignung digitaler Kompetenzen für geflüchtete Frauen?

Wie wirkt sich der Zugang zu digitalen Geräten und Internetverbindungen auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen aus? Konnten Sie im Zuge Ihrer Projektarbeit hierzu etwas beobachten? Welche Geräte besitzen die Frauen (z.B. Smartphone, Laptop / PC, iPad)

Haben die Teilnehmerinnen Zugang zu speziellen Tools oder Plattformen, die ihre beruflichen Chancen verbessern könnten, wie z.B. LinkedIn, Online-Jobbörsen oder E-Learning-Plattformen?

Inwiefern könnte die Vermittlung digitaler Kompetenzen in den Projekten eine Rolle bei der Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf den Arbeitsmarkt spielen?

Welche Chancen könnten, Ihren Erfahrungen nach, die Digitalisierung für geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt mit sich bringen?

Folge- und Verständnisfragen & Abschluss

Möchten Sie zu den eben besprochenen Themen etwas ergänzen oder habe ich ein Thema, das ihrer Meinung nach wichtig ist, nicht angesprochen?

Möchten Sie abschließend noch etwas mit mir teilen?

9.1.4 Leitfaden für das Expert*inneninterviews mit E4

Einstiegsfrage

Hallo! Vielen lieben Dank, dass du dir heute Zeit nehmen, um deine Erfahrungen mit mir zu teilen. Wie vorab besprochen wird dieses Interview aufgenommen und anschließend von mir transkribiert. Wie auch schon letzte Woche besprochen, im Zuge meiner Masterarbeit würde mich interessieren, wie die digitale Kompetenz die Inklusion geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt beeinflusst – angefangen bei der der Arbeitssuche, während eines Arbeitsverhältnisses sowie eines Jobwechsels.

Bitte stell dich zu Beginn in aller Kürze selbst vor, welche Position hast du im Verein und was das alles beinhaltet und welche Projekte du zu dem Thema Sie (mit-)betreust. Eventuell kurz auf das das Projekt eingehst, kurz umreißt, was die Ziele sind und wie bzw. wie sich das Projekt über die Jahre verändert hat und ob es bereits Erkenntnisse oder Schwierigkeiten gab/gibt. Wie kam es zu dem Projekt, was waren die Überlegungen, Hürden, was wurde noch verändert? → COVID-19 Pandemie?

Themenspezifische und fokussierte Fragen

Herkunft und Lebensdauer in Österreich

Aus welchen Ländern kommen/kamen die an den Projekten teilnehmenden Frauen ursprünglich?

Wie lange leben die meisten Teilnehmerinnen bereits in Österreich? Konnten Unterschiede in den digitalen Kompetenzen je nach Dauer ihres Aufenthalts in Österreich festgestellt werden?

Digitale Kompetenz der Teilnehmerinnen

Wie würdest du die digitalen Kompetenzen der Mädchen und jungen Frauen beschreiben, die an den Projekten teilnehmen/teilnahmen – vor und nach der Teilnahme an den Projekten?

Gibt es bestimmte Bereiche der digitalen Kompetenz, in denen die Teilnehmerinnen besonders stark oder schwach sind?

Wie wirkt sich der Zugang zu digitalen Geräten und Internetverbindungen auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen aus? Konntest du im Zuge Ihrer Projektarbeit hierzu etwas beobachten? Werden im Zuge der Kurse die benötigten Geräte zur Verfügung gestellt?

Inwiefern spielen Sprachbarrieren eine Rolle bei der Aneignung digitaler Kompetenzen für geflüchtete Menschen?

Würdest du sagen, dass kulturelle Unterschiede und Vorerfahrungen in der Heimat bei der Inklusion in den digitalen Arbeitsmarkt eine Rolle spielen? Wenn ja, was konnte dazu beobachtet werden?

Welche Rolle spielen digitale Identitäten und Datensicherheit bei der Inklusion von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt?

Würdest du sagen, dass Trauma (z.B. durch Fluchterfahrungen) Einfluss auf die digitalen Kompetenzen und/oder dem Erlernen hat? Wenn ja, könntest du bitte näher darauf eingehen und beschreiben, was das alles umfasst?

Haben die Teilnehmerinnen der Projekte Zugang zu speziellen Tools oder Plattformen, die ihre beruflichen Chancen verbessern könnten, wie z.B. LinkedIn, Online-Jobbörsen oder E-Learning-Plattformen?

Welche Chancen könnte, Ihren Erfahrungen nach, die Digitalisierung für geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt mit sich bringen?

Konnten weitere Barrieren/Hindernissen für geflüchtete Frauen in Bezug auf digitale Kompetenzen am **Arbeitsmarkt** im Zuge der Projekte identifiziert werden?

Konnten Barrieren/Hindernissen für geflüchtete Frauen in Bezug auf digitale Kompetenzen im Zuge der **Arbeitssuche** konnten im Zuge der Projekte identifiziert werden?

Maßnahmen zur Erhöhung der digitalen Grundkompetenz geflüchteter Frauen

Welche Maßnahmen waren aus ihrer Sicht am hilfreichsten und zielführendsten, um diese Barrieren zu überwinden?

Wie können/sollten digitale Plattformen und E-Learning-Tools an die spezifischen Bedürfnisse geflüchteter Frauen angepasst werden?

Welche sozialen Faktoren beeinflussen die Motivation geflüchteter Frauen, digitale Kompetenzen zu erwerben? Haben sich Ihre Projektteilnehmerinnen dazu vielleicht auch geäußert?

Wie können geflüchtete Frauen ermutigt werden, an digitalen Bildungsprogrammen teilzunehmen, und welche Anreize könnten Ihrer Meinung nach dabei helfen?

Folge- und Verständnisfragen & Abschluss

Möchten Sie zu den eben besprochenen Themen etwas ergänzen oder habe ich ein Thema, das ihrer Meinung nach wichtig ist, nicht angesprochen?

Möchten Sie abschließend noch etwas mit mir teilen?

9.1.5 Leitfaden für die problemzentrierten Interview mit den betroffenen Frauen

Einstiegsfrage

Vielen lieben Dank, dass Sie sich heute Zeit nehmen, um ihre Erfahrungen mit mir zu teilen. Wie vorab besprochen wird dieses Interview aufgenommen und anschließend von mir transkribiert. Sie können das Gespräche jederzeit abbrechen und können so viel mit mir teilen, wie Sie möchten. Wenn Sie eine Frage nicht beantworten möchten, sagen Sie es mir bitte, dann gehen wir weiter zur nächsten Frage. Alles, was Sie wichtig finden, finde auch ich und die Forschung wichtig und interessant. Lassen Sie sich gerne Zeit beim Erzählen und erzählen Sie so viel oder so wenig wie sie zu den jeweiligen Fragen sagen möchten.

Noch etwas: Wenn ich von „digitalen Technologien“ spreche, dann meine ich alles, was mit digitalen Geräten zu tun hat. Also mit dem Handy, einem Laptop, Drucker, Kassa an Geschäften etc.; Gibt es dazu Verständnisfragen?

Narrative, offene Fragen

Erzählen Sie mir bitte von Ihren Erfahrungen am Wiener Arbeitsmarkt. Versuchen Sie sich bitte zu erinnern: Wie war der Einstieg, was hat sich seitdem verändert und welche Erfahrungen sind Ihnen geblieben?

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Nutzung digitaler Technologien seit Ihrer Ankunft in Österreich. Wie haben diese Technologien Ihre berufliche Entwicklung und Jobsuche beeinflusst? Welche Rolle spielt die Digitalisierung in Ihrem (derzeitigen und vergangenen) Arbeitsleben?

Hauptteil: Themenspezifische Fragen

Arbeitsalltag

Gab es bei Ihrem Einstieg in den Job Schwierigkeiten mit digitalen Technologien? Mussten Sie etwas neu Erlernen? Wenn ja, könnten Sie mir bitte erzählen, was und wie es Ihnen dabei ergangen ist?

Wie häufig nutzen Sie digitale Technologien (z.B. Computer, Smartphones, Software) bei Ihrer Arbeit? Können Sie ein oder mehrere Beispiele geben, wie digitale Technologien in Ihrem Arbeitsleben oder bei der Jobsuche Sie an etwas gehindert haben und wie digitale Technologien ihren Arbeitsalltag erleichtert?

Gab es während COVID-19 Änderungen ihres Arbeitsalltags? Wurde der Gebrauch von digitalen Technologien/Geräten mehr?

Fühlen Sie sich im Umgang mit digitalen Technologien sicher? Warum oder warum nicht?

Was hat bzw. was hindert Sie am Erlernen weiterer digitaler Fähigkeiten?

Hatten Sie vor Ihrer Ankunft in Österreich schon Erfahrungen mit digitalen Technologien gesammelt? Wenn ja, welche? (Schule, Beruf, privat)

Jobsuche

Wie sind sie zu ihren Arbeitsstellen gekommen – wo haben Sie nach offenen Arbeitsstellen gesucht? Hatten Sie hier Unterstützung?

Wie war die Jobsuche? Hat sich diese in den Jahren über verändert? Haben Sie das Internet und digitale Plattformen (z.B. Jobportale, soziale Medien) bei der Jobsuche genutzt bzw. nutzen müssen? Waren die Bewerbungen auf Internetplattformen oder Bewerbungsgespräche online? Gab es hier Schwierigkeiten oder Herausforderungen, die Sie bei der Nutzung dieser digitalen Plattformen hatten? → Wenn ja: Haben Sie Unterstützung (z.B. von Organisationen, Freund*innen, Kursen) bei der Nutzung von digitalen Tools für die Jobsuche erhalten?

Wie haben Sie Ihre Bewerbungsunterlagen erstellt? Wurden diese via E-Mail verschickt oder auf eine Plattform hochgeladen? Wurden Sie dabei unterstützt? → Wenn ja, von wem?

Welche digitalen Fähigkeiten waren Ihrer Meinung nach am wichtigsten bei der Jobsuche in Österreich?

Herausforderungen und Barrieren

Gab es spezifische Hindernisse oder Barrieren, die Sie im digitalen Bereich während Ihrer Jobsuche erlebt haben? → Wenn ja: Haben Sie aufgrund mangelnder digitaler Fähigkeiten jemals Schwierigkeiten gehabt, eine Stelle zu bekommen?

Welche zusätzlichen digitalen Kompetenzen würden Ihnen Ihrer Meinung nach, helfen, bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben?

Unterstützung und Ressourcen

Haben sie einen eigenen Laptop und Smartphone? Wie nutzen sie den Laptop? Fällt es ihnen leichter am Laptop? Wird sich das Gerät in der Familie geteilt? Wer nutzt es häufig, wer seltener?

Haben Sie an Kursen zur Erweiterung digitaler (Grund-)Kompetenzen teilgenommen? Wenn nein, würde Sie so etwas interessieren? Was hindert Sie daran teilzunehmen?

Gibt es bestimmte Ressourcen oder Programme, die Ihnen besonders geholfen haben, sich in der digitalen Arbeitswelt zurechtzufinden? Welche Art von Schulungen oder Unterstützung im Bereich Digitalisierung würden Sie sich wünschen?

Persönliche Erfahrungen und Ausblick

Falls noch nicht geschehen: Können Sie bitte ein Beispiel geben, wie Ihnen digitale Technologien in Ihrem Arbeitsleben oder bei der Jobsuche geholfen haben?

Falls wenig mit Digitalisierung zu tun → was müsste passieren, dass sie sich mehr damit beschäftigen?

Folge- und Verständnisfragen & Abschluss

Möchten Sie zu den eben besprochenen Themen etwas ergänzen oder habe ich ein Thema, das ihrer Meinung nach wichtig ist, nicht angesprochen?

Möchten Sie abschließend noch etwas mit mir teilen?

Kurzfragebogen:

Wie alt sind Sie?

In welchem Land sind Sie geboren und bzw. oder aufgewachsen?

Wie verlief Ihr Bildungsweg und welche Ausbildung haben Sie?

Wie lange leben Sie schon in Österreich?

Wie lange arbeiten Sie schon in Österreich und wie viele Arbeitgeber*innen hatten Sie in Österreich?

Wo sind Sie derzeit beschäftigt? Es reicht auch nur die Branche (z.B. Dienstleistung, Handel, etc.)