

# **Menschen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt im geschlechtsspezifischen Kontext**

Magdalena Maria Huter, 12002037

Innsbruck, 17.5.2024

Bachelorarbeit

eingereicht an der Universität Innsbruck, Fakultät für Soziale und Politische Wissenschaften  
zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts (BA)

**Bachelorstudium Soziologie**

Betreuer\*in:  
Dozentin Dr. Bernadette Müller Kmet  
Institut für Soziologie  
Fakultät für Soziale und Politische Wissenschaften

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Begriffsdefinitionen .....	3
2.1 Migration.....	3
2.2 MigrantInnen.....	3
2.3 Fluchtmigration .....	4
2.4 Diskriminierung .....	4
2.4.1 Indirekte und direkte Diskriminierung .....	5
2.4.2 strukturelle Diskriminierung .....	5
3. Stand der Forschung .....	5
4. Theoretische Perspektive .....	12
4.1 Die Selbstidentität und die Fremdentität.....	13
4.2 Soziale und persönliche Identität .....	13
4.3 Umgangsweisen mit Stigmata.....	14
4.4 Annahmen .....	15
5. Methodisches Design.....	16
6. Auswertung der Interviews.....	18
6.1 Demographische Angaben zu den Befragten.....	18
6.2 Vorerfahrungen .....	19
6.3 Jobsuche und deren Herausforderungen .....	19
6.3.1 Arbeitslosigkeit im Zuge des Arbeitslebens.....	19
6.3.2 Jobs die zur ursprünglichen Ausbildung passen .....	20
6.3.3 Arbeitserlaubnis.....	20
6.3.4 Sprachliche Herausforderungen während der Jobsuche.....	21
6.4 Umgang mit Herausforderungen während der Jobsuche .....	22
6.4.1 Umgang mit der Nicht-Anerkennung von Ausbildungen .....	22
6.4.2 Umgang mit fehlender Arbeitserlaubnis .....	23
6.4.3 Umgang mit sprachlichen Problemen .....	23
6.5 Bisherige Arbeitsbedingungen .....	24
6.5.1 Arbeitsbedingungen und Auswirkungen auf die Befragten .....	24
6.5.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	26
6.6 Wohlbefinden im derzeitigen Job .....	27
6.6.1 Gründe für das berufliche Wohlbefinden .....	27

6.6.2 Gründe für das Unwohlsein im Beruf .....	28
6.7 Arbeitsklima im derzeitigen Beruf .....	29
6.7.1 Verhältnis zu den Vorgesetzten und ArbeitskollegInnen .....	29
6.7.2 Konflikte/Meinungsverschiedenheiten im Arbeitsumfeld.....	30
6.7.3 Umgang mit Konflikten/Meinungsverschiedenheiten .....	30
6.8. Bisherige Behandlung am Arbeitsmarkt .....	31
6.8.1 Behandlung durch die damaligen ArbeitgeberInnen .....	32
6.8.2 Unfaire Behandlung aufgrund von fehlender Arbeitserlaubnis.....	33
6.9 Diskriminierung am Arbeitsmarkt .....	34
6.9.1 Sprachkenntnisse und Auswirkungen auf die Behandlung am Arbeitsmarkt .....	34
6.9.2 Akzeptanz seitens der Mitarbeitenden.....	35
6.9.3 Diskreditierende/Rassistische Bemerkungen .....	36
6.9.4 Diskriminierung bei der Jobsuche.....	37
6.10 Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsmarkt .....	38
6.10.1 Vertrauen/Akzeptanz erarbeiten.....	38
6.10.2 Diskriminierung akzeptieren .....	38
6.10.3 Verharmlosung von Diskriminierung.....	39
7. Diskussionsteil .....	40
7.1 Verknüpfung Theorie mit Ergebnissen .....	40
7.2 Verknüpfung Stand der Forschung mit Ergebnissen .....	42
8. Reflexion des Forschungsprozesses.....	42
9. Fazit und Ausblick für die Zukunft .....	44
Literaturverzeichnis .....	45
Anhang .....	48

## 1. Einleitung

Migration ist ein großes und komplexes Gebiet und umfasst verschiedene Bereiche. Wenn wir über Migration oder Einwanderung reden, kommt es oftmals zu Diskussionen mit unterschiedlichen Meinungen und Einstellungen. Aber was beinhaltet der Begriff „Migration“ und wie sieht es bezüglich der Integration in Österreich aus?

Die meisten in Österreich lebenden AusländerInnen stammten im Jahr 2022 aus Deutschland, gefolgt von Rumänien, Serbien und der Türkei. Dahinterliegend kamen Personen aus Bosnien, Kroatien und Ungarn (vgl. Statistik Austria, 2022b).

Bezogen auf die Integration im beruflichen Sektor stellt die Beherrschung der Sprache einen wichtigen Faktor dar. Es zeigt sich, dass das Ausmaß der Deutschkenntnisse in deutlichem Zusammenhang mit der Integration im Arbeitsleben steht. Manche MigrantInnen weisen bei ihrer Ankunft in Österreich genügend Deutschkenntnisse auf. Manche haben keine Möglichkeit einen Deutschkurs zu besuchen. Einige geben an Deutsch über Verwandte oder Bekannte zu lernen (vgl. Statistik Austria, 2022a, S. 24-27).

Ein weiterer wichtiger Integrationsfaktor stellt der Arbeitsmarkt dar. Die Arbeitsbeteiligung der AusländerInnen erhöhte sich im Jahr 2022 um knapp fünf Prozent verglichen mit dem Vorjahr. Im Gegensatz dazu lag der Wert bei den Einheimischen bei knapp zwei Prozent. Frauen mit Migrationshintergrund bis zum 50. Lebensjahr haben eine geringere Beteiligung am Arbeitsmarkt als Einheimische. MigrantInnen fühlten sich in Bezug auf ihre Arbeit oder Ausbildung laut eigener Angaben aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt (vgl. Statistik Austria, 2023, S. 8-10).

Die Ausgangsfrage und der Antrieb meiner Untersuchung gründen auf einer umfassenden Analyse bisheriger Studien. MigrantInnen erfahren aufgrund ihrer Herkunft oftmals Diskriminierung oder eine differenzierte Behandlung. Ich beziehe mein Forschungsinteresse auf die Situation von MigrantInnen am Arbeitsmarkt, speziell auf die Arbeitsmarktsituation von Personen mit Migrationshintergrund, wobei ich mich bewusst auf die erste Generation konzentriere. Ziel dieser Arbeit ist es, herauszufinden, wie es Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt ergeht und ob sie am Arbeitsplatz unterschiedlich behandelt oder benachteiligt werden. Ein wesentlicher Aspekt meiner Untersuchung liegt dabei auf dem geschlechtlichen Kontext, um die verschiedenen Dimensionen der Diskriminierung ganzheitlich zu erfassen.

Die Frage, die den Ausgangspunkt meiner Bachelorarbeit darstellt, ist, ob MigrantInnen aufgrund ihres Migrationsstatus und der Herkunft am Arbeitsplatz benachteiligt werden. Da der globale Arbeitsmarkt ein großes Spektrum umfasst und jedes Land mit seiner eigenen Kultur unterschiedliche rechtliche Regelungen bezüglich der Arbeitserlaubnis von MigrantInnen hat, gehe ich speziell auf den österreichischen Arbeitsmarkt ein. In dieser Arbeit wird Bezug genommen auf Menschen mit Migrationshintergrund und deren Lage am österreichischen Arbeitsmarkt. Dabei wird der Fokus auf den geschlechtlichen Kontext gelegt, wobei der Unterschied zwischen Frauen und Männern analysiert wird.

Meine Forschungsfrage lautet daher wie folgt: „Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich und gibt es hierbei geschlechtsspezifische Unterschiede?“

## 2. Begriffsdefinitionen

Im Folgenden werden Begriffe erläutert, die einen zentralen Bestandteil der Arbeit ausmachen. Diese umfassen Begriffsdefinitionen zu Migration, MigrantIn, Fluchtmigration und Diskriminierung.

### 2.1 Migration

Klassische Erklärungsansätze definieren Migration in erster Linie als Wechsel des Hauptwohnsitzes innerhalb des eigenen Landes aber auch international. Bezogen auf die Gründe für den Wechsel des Wohnortes wird in der klassischen Migrationstheorie zwischen Makro- und Mikro-Ansätzen differenziert. Neoklassische makroökonomische Ansätze sagen, dass unterschiedliche regionale Lohnniveaus Grund für die Migrationsbewegungen sind. Der Arbeitsmarkt aber auch die Arbeitslosenquote könne die Migrationsbewegungen beeinflussen. Die Theorie des dualen Arbeitsmarktes geht im Gegensatz zur Makroökonomie davon aus, dass internationale Migration aufgrund der Nachfrage nach befristeter Arbeitskraft aus dem Ausland seitens der ArbeitgeberInnen oder Regierung in industriellen Ländern komme. In der Migrationsforschung gibt es alternative Forschungsansätze zur internationalen Migration. Soziale Netzwerke spielen zusätzlich eine große Rolle für Migrationsentscheidungen. Neben anderen mikroökonomischen Migrationsdeterminanten bietet das soziale Umfeld am Zielort Anreize, die sich positiv auf die Entscheidung zur Migration auswirke (vgl. Haug, 2000, S. 16-18).

### 2.2 MigrantInnen

Je nach Staatsangehörigkeit und Herkunftsland gibt es verschiedene Definitionsmöglichkeiten von MigrantInnen. AusländerInnen sind diejenigen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, eine ungeklärte Staatsangehörigkeit haben oder auch staatenlos sind. Die Herkunft einer Person kann auch anhand des Geburtslandes definiert werden, welches im Gegensatz zur Staatsangehörigkeit ein unveränderliches Merkmal aufweist (vgl. Statistik Austria, 2023, S. 20).

Zur Gruppe der MigrantInnen werden Menschen mit Migrationshintergrund gezählt. Als Menschen mit Migrationshintergrund zählen diejenigen, deren Elternteile beide im Ausland geboren wurden. Unterschieden werden hierbei zwei Gruppen. Menschen der ersten Generation sind Personen, die im Ausland geboren wurden und nach Österreich gekommen sind. Die andere Gruppe besteht aus Nachkommen ausländischer Eltern, die in Österreich geboren und zu Personen der zweiten Generation gehören. Angehörige der dritten Generation sind

Menschen, deren Eltern in Österreich geboren sind. Diese zählen jedoch nicht zu Menschen mit Migrationshintergrund (ebd., S. 20). Auch nicht zu Personen mit Migrationshintergrund zählen diejenigen, bei denen lediglich ein Elternteil in Österreich geboren wurde (vgl. Statistik Austria, 2022b).

### 2.3 Fluchtmigration

Im Zuge der Nachkriegszeit gab es in Österreich einen großen Bedarf an Arbeitskräften, der durch die österreichische Bevölkerung nicht mehr getilgt werden konnte. Ab dem Jahr 1960 lockte die Regierung mit einer temporären Arbeitsaufenthaltsgenehmigung Menschen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien an. Diese sogenannten GastarbeiterInnen sollten nach einer gewissen Zeit wieder nach Hause zurückkehren. Veränderungen in der Zuwanderungsgeschichte waren in den 1990er Jahren auch der Krieg im Balkan, der dazu führte, dass viele Kriegsflüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien um Asyl in Österreich ansuchten. Weiters wurde Österreich durch seinen Beitritt in die Europäische Union zu einem Einwanderungsort für Personen aus Polen, Kroatien und Rumänien. Aktuell ist die Anzahl an Asylsuchenden rückläufig geworden. 2016 lag die Anzahl von Asylansuchen bei knapp 43 Tausend, im Jahr 2017 um die Hälfte weniger. Das Thema Fluchtmigration ist eine äußerst relevantes Thema und hat den öffentlichen Diskurs in vielen europäischen Ländern die letzten Jahre stark geprägt (vgl. Verwiebe et al., 2019, S. 115-118).

### 2.4 Diskriminierung

Laut Vandenhole gibt es keine universal gültige Definition für den Begriff Diskriminierung. In den wichtigsten Menschenrechtsdokumenten wird der Begriff nicht definiert. Es werden lediglich Gründe aufgelistet, warum Diskriminierung verboten werden sollte. Standardmäßig wird davon ausgegangen, dass sich Diskriminierung aus Handlungen oder Praktiken zusammensetzt, die gewissermaßen auf jener sozialen Gruppe basiere, der die diskriminierte Person angehört. Die betreffenden sozialen Gruppen seien insofern bedeutsam, als dass sie die Interaktion in wichtigen sozialen Kontexten strukturieren. So kommen in jeder modernen Gesellschaft Gruppen, die auf Rasse, Religion und Geschlecht beruhen als potenzielle Diskriminierungsgründe in Frage. Die Diskriminierung von Personen orientiert sich so gesehen an der Mitgliedschaft in gewissen sozialen Gruppen. Beim Ausüben von diskriminierenden Verhalten, sei das Ziel, Schaden oder Unrecht zuzufügen. Diskriminierung stellt dabei einen Vergleich auf, ohne sich darauf zu fokussieren, wie schlecht oder gut eine Person auf einer absoluten Skala behandelt wird, sondern relativ zu anderen. Diskriminierung ist nicht einfach

eine unterschiedliche Behandlung von Menschen. Sie sollte vielmehr als nachteilige Behandlung angesehen werden (vgl. Altman, 2020).

#### 2.4.1 Indirekte und direkte Diskriminierung

Indirekte Diskriminierung wurde kreiert, um bestehende Verteilungsungleichheiten zwischen sozialen Gruppen zu anzusprechen und kann am besten in Kontrast zur direkten Diskriminierung verstanden werden. Direkte Diskriminierung entsteht, wenn eine bestimmte Maßnahme oder Handlung zwischen zwei Personengruppen unterscheidet. Wenn diese Unterscheidung dazu führt, dass jemand aufgrund eines Merkmals, das einem zugeschrieben wird oder das vorhanden ist benachteiligt wird im Gegensatz zu Jemanden, der dieses Merkmal nicht hat oder zugeschrieben wird, wird von direkter Diskriminierung gesprochen. Bei der indirekten Diskriminierung werden Personen durch vermeintlich neutrale Handlungen schlechter behandelt (vgl. Cossette-Lefebvre, 2020, S. 341-342).

Die direkte Diskriminierung befasst sich mit unterschiedlichen Behandlungen, die Nachteile schaffen, während sich die indirekte Diskriminierung mit der Ungleichheit bei Ergebnissen befasst (ebd., S. 341-342).

#### 2.4.2 strukturelle Diskriminierung

Bei der strukturellen Diskriminierung führen bestimmte Ideologien dazu, dass MigrantInnen, Flüchtlinge oder Menschen anderer Hautfarbe diskreditiert werden. Dabei werden bestimmte soziale Hierarchieebenen aufgebaut und legitimiert. Sie werden durch Praktiken institutionalisiert, die darauf abzielen soziale Gruppen herabzuwürdigen, zu exkludieren und zu benachteiligen, die allerdings nicht eindeutig als Diskriminierung erkennbar sind. Strukturelle Diskriminierung geht mit der Zuschreibung gewisser Privilegien und Ressourcen einher, beispielsweise, wenn weniger privilegierte Personen sich keine höher qualitative Bildungseinrichtung leisten können (vgl. Gomolla, 2023, S. 173).

### 3. Stand der Forschung

Die Literatur bietet vielfältige Perspektiven auf die Diskriminierung verschiedener ethnischer Gruppen. Meine Forschungsfrage lautet daher: „Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich und gibt es hierbei geschlechtsspezifische Unterschiede?“ Zahlreiche Beiträge setzen sich bereits mit dieser Thematik auseinander und liefern vielfältige Einblicke in meine Forschungsfrage.



Die klassische Assimilation behandelt die Integration von MigrantInnen und geht davon aus, dass ethnische Differenzen aufgelöst werden und sich andere ethnische Kulturen an die einheimische Bevölkerung angleichen. Nach einigen Generationen werden die Nachkommen von MigrantInnen nicht mehr als fremdartig angesehen. In der deutschen Soziologie wurde die Rational-Choice-Theorie genutzt und es zeigt sich, dass die Integration von Eingewanderten primär von deren Investitionsbereitschaft abhängt und es wird die Notwendigkeit der Assimilation für eine erfolgreiche Integration betont. KritikerInnen dieses Ansatzes zeigen auf, dass es nicht immer über Generationen von MigrantInnen hinweg zu einer Angleichung kommt und es nicht immer zu besseren Lebenschancen führt. Gerade im Arbeitsbereich gibt es Fälle, in denen die zweite Migrationsgeneration im Vergleich zu deren Eltern ungünstigere Bedingungen ausgesetzt ist. Alternativ zur klassischen Assimilationstheorie zeigen die Soziologen Alba und Nee den Prozess der Assimilation im Kontext des Arbeitsmarkts und des Humankapitals von MigrantInnen auf. Es wird die Assimilation in Verbindung mit dem Arbeitsbereich betont und argumentiert, dass die Angehörigkeit zu anderen ethnischen Gruppen zunehmend in verschiedenen Lebensbereichen an Bedeutung verliert (vgl. Hans, 2016, S. 24-36).

Das kulturelle Kapital wird laut Bourdieu institutionell durch die Sozialisation oder auch durch Bildung erworben. Dieses „institutionell erworbene kulturelle Kapital“ kann aber neu verhandelt werden (vgl. Bourdieu, 1983 zit. in: Kreckel 1983, S. 183-199). Nohl und Schittenhelm verknüpfen Bourdieus Konzept mit dem Konzept der Statuspassagen, womit der Übergang vom Bildungsmarkt in den Arbeitsmarkt gemeint ist, um die Integration am Arbeitsmarkt von MigrantInnen zu analysieren. Im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse müssen erst anerkannt werden, bevor sie am Arbeitsmarkt eingesetzt werden können. Dabei kommt es auf die formalen Regelungen und auf die Erwartungen der ArbeitgeberInnen an. Die Erfahrung, dass mithilfe des eigenen kulturellen Kapitals am Arbeitsmarkt anerkannt werden kann, aber nicht automatisch wird, führt zu einer soziokulturellen Arbeitsmarktinklusio/-exklusion (vgl. Nohl et al., 2010, S. 10-31).

Erving Goffman beschäftigt sich mit der Kategorisierung und Stigmatisierung von Individuen. Dabei wird versucht einer Person gewisse Eigenschaften zuzuschreiben, sprich ihr wird eine soziale Identität zugeschrieben. Sobald eine Person eine Eigenschaft aufzeigt, die nicht zu ihrer zugeschriebenen Identität passt, wird sie stigmatisiert. Stigmata führen dazu, dass die Person eine beschädigte Identität zugeordnet bekommt. Stigmatisierungen können sich unter anderem auf Großgruppen beziehen, also auf Rassen und Kulturen, und zu abwertenden Kommentaren

sowie zur Exklusion führen. Des Weiteren existieren vielfältige Bewältigungsstrategien, die von stigmatisierten Personen angewandt werden, um mit ihrem Stigma umzugehen (vgl. Goffman, 1975, S. 9-171).

Sarah Thomsen untersucht in ihrem Beitrag die Statuspassagen von hochqualifizierten BildungsausländerInnen in Deutschland. Sie beschreibt, dass einheimische Personen, die ihren akademischen Titel im Inland erworben haben, auch bezeichnet als BildungsinländerInnen, bessergestellt sind, als MigrantInnen, die ihre akademische Ausbildung im Ausland erworben haben. Diese sind prozentual gesehen laut ihrer Berechnungen in einfacheren Berufen als die Einheimischen positioniert, haben also eine schlechtere Position am Arbeitsmarkt. Sie verweist in diesem Zusammenhang auf Erving Goffmans Theorie. MigrantInnen bekommen Attribute und eine soziale Identität von der Gesellschaft zugeschrieben, die sie eindeutig einer Gruppe zuordnen lässt. MigrantInnen erlangen Jobs, die nicht ihrem kulturellen Kapital, also ihrem Bildungsabschluss, entsprechen, sondern für die sie laut ihrer sozialen Identität qualifiziert erscheinen. In Thomsens Untersuchung ist vor allem die Rede von Flüchtlingen, die keinen dauerhaften Aufenthaltstitel bekommen und ihren Beruf nicht ausüben dürfen. Thomsen erwähnt den Begriff „gegenderte Arbeitsmarktinkusion.“ In ihrer Studie werden Frauen aufgrund ihres Geschlechts auf Jobs verwiesen, die als weitgehend „weiblich“ konnotiert sind und zu ihrer ethnischen Identität passen. Sie arbeiten dann in Bereichen unterhalb ihres akademischen Niveaus und erfahren schon früh, dass sie größtenteils Berufe zugeschrieben bekommen, die zu ihrer Herkunft und ihrem Geschlecht passen. Auch MigrantInnen, die rechtlich in Deutschland weitgehend inkludiert sind, haben große Schwierigkeiten ausländisch erworbene Bildungstitel am Arbeitsmarkt einzusetzen. Gründe dafür sind die fehlende staatliche Anerkennung oder auch die privatwirtschaftliche Wertschätzung des Bildungstitels (vgl. Nohl, Ofner Thomsen, 2010, S. 68-77).

Im Beitrag von Barbara Push geht es um die familiäre Orientierung und deren Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration in Deutschland, Kanada und der Türkei. Sie beschreibt Typen von MigrantInnen, deren Partnerschaft der Grund für die Einwanderung ist. Des Weiteren gibt es in ihrem Sampling Fälle, in denen der/die PartnerIn eine zentrale Rolle bei der Arbeitsmarktintegration spielt. Beispielsweise spielt in Kanada die finanzielle Absicherung des Partners eine zentrale Rolle bei der Arbeitsmarktintegration. Dies führt dazu, dass sich MigrantInnen Fähigkeiten aneignen und sich im neuen Land etablieren können. Weitere Einflussfaktoren einer Partnerschaft sind die familiären Umstände, die es nicht erlauben, eine Vollzeitstelle auszuüben, sodass sie auf nicht ausbildungstypische Arbeiten beziehungsweise

Teilzeitarbeit ausweichen müssen. Besonders in Deutschland gaben die Befragten an, Schwierigkeiten zu haben einen Vollzeitberuf auszuüben, sobald sie Kinder haben. Zu erwähnen ist hierbei, dass diese Erfahrungen ausschließlich von Frauen gemacht wurden. Ein anderer Faktor bei der Arbeitsintegration stellt der/die PartnerIn mit seinen Ressourcen, wie soziale Netzwerke dar. In Pushs Beitrag wird aufgezeigt, dass es in Deutschland eine Partnerschaft leichter ermöglicht, sich aufgrund von Kenntnis der nationalen Richtlinien und dem Vorhandensein sozialer Netzwerke im Arbeitsmarkt einzugliedern. Allerdings wurden auch Fälle aufgezeigt, in denen die Partnerschaft in der Arbeitsmarktintegration keine Rolle gespielt hat. In einigen Fällen wurde aufgezeigt, dass die Partnerschaft zwar dazu geführt hat, nach Deutschland zu ziehen, jedoch durch die Zugehörigkeit zur Europäischen Union erleichterte Arbeitsintegrationen geschaffen wurden. Aus den von Push geführten Interviews mit MigrantInnen geht hervor, wie unterschiedliche Handlungsmotive zur Auswanderung führen und Faktoren, wie Familie und Partnerschaft, die berufliche Zukunft von MigrantInnen beeinflussen (vgl. Pusch, 2008, S. 1-83).

Das statistische Jahrbuch erstellt von der Statistik Austria 2023 behandelt unter anderem das Thema der Erwerbstätigkeit. Im Jahr 2022 lag der Anteil an der Erwerbsbeteiligung bei Personen mit Migrationshintergrund bei rund 69 Prozent, während dieser bei Menschen ohne Migrationshintergrund bei rund 76 Prozent lag. Hierbei gab es allerdings starke Unterschiede innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Gruppen aus den EU-Staaten, die vor oder nach 2004 sowie 2007 beigetreten sind, den EFTA-Staaten (Unter EFTA-Staaten sind die Länder Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz gemeint), aber auch Großbritannien wiesen im Vergleich zu Personen aus der Türkei oder anderen Drittstaaten tendenziell eine höhere Erwerbsbeteiligung auf. Bei den Ländern, die 2004 der EU beigetreten sind, sieht man eine deutliche Steigerung bei der Arbeitsbeteiligung seit 2021. Im Jahr 2022 war die Arbeitsbeteiligung bei Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund tendenziell niedriger. Die Gesamtarbeitslosenquote aus dem Jahr 2022 zeigte, dass AusländerInnen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als österreichische BürgerInnen. Bezogen auf das Geschlecht war ersichtlich, dass mehr ausländische Frauen als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Im Vergleich dazu wiesen Angehörige der EU-Staaten, die vor und nach 2004 beigetreten sind, eine geringere Arbeitslosenquote auf als österreichische StaatsbürgerInnen. Die Langzeitarbeitslosigkeit bei Personen aus dem Ausland war geringer als bei der österreichischen Bevölkerung. Bei den 2004 und 2007 beigetretenen EU-Staaten fiel die Langzeitarbeitslosigkeit am geringsten aus. Auffällig ist, dass Angehörige

des ehemaligen Jugoslawiens, die außerhalb der EU sind, die höchste Langzeitarbeitslosigkeit aufwiesen (vgl. Statistik Austria, 2023, S. 54-126).

Der Bericht der Statistik Austria aus dem Jahr 2015 behandelt das Thema der Arbeits- und Lebenssituationen von MigrantInnen in Österreich. Darin wird aufgezeigt, dass es deutliche Unterschiede in den Berufstätigkeiten zwischen Einheimischen und MigrantInnen gibt. Bezogen auf die Erwerbsbeteiligung sind die Frauenquoten markant niedriger als der Rest. MigrantInnen waren im Jahr 2014 doppelt so oft von Arbeitslosigkeit betroffen als Einheimische. Das Gleiche zeigt sich bei der Position am Arbeitsplatz. Dort sind mehr MigrantInnen in der Position als ArbeiternehmerInnen eingesetzt als Einheimische. Sofern die Eltern einen geringen Bildungsstatus haben, bedeutet dies oft, dass die nachkommenden Generationen ebenfalls keine hohen Bildungsabschlüsse erzielen, was zu einer weniger privilegierten Position am Arbeitsplatz führen kann. Jedoch ist zu erwähnen, dass das Geschlecht und die Sprachkenntnisse. höchstwahrscheinlich eine größere Rolle auf den beruflichen Aufstieg ausüben, als die ethnische Herkunft (vgl. Aschauer und Seymer, 2019, S. 23-38).

Bezogen auf die Erwerbsbeteiligung in Österreich hat unter anderem Roland Verwiebe die Unterschiede zwischen den Einheimischen und MigrantInnen und auch zwischen Männern und Frauen untersucht. Sowohl einheimische als auch migrantische Arbeitskräfte weisen eine hohe Erwerbsbeteiligung auf, jedoch war die Erwerbsbeteiligung bei den männlichen Migranten im Zeitraum von 1985 bis 2000 deutlich oberhalb der Beteiligung der einheimischen Männer. Bis Mitte der 1990er Jahre waren mehr weibliche Migranten am Arbeitsmarkt vertreten als einheimische Frauen. Nach 1990 stieg die Erwerbsbeteiligung der Österreicherinnen stärker an als die der Migrantinnen. Diesen Trend erkennt man auch anhand der Daten aus dem Jahr 2016. Sowohl bei Migranten wie auch Migrantinnen sieht man einen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Zu betonen ist hierbei, dass im Jahr 2016 die Arbeitslosenquote von EU-BürgerInnen in Österreich geringer ist, als jene von ArbeiterInnen außerhalb der EU. Bezogen auf die Teilzeitarbeit ist den Daten zu entnehmen, dass mehr einheimische Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Bei Frauen mit Migrationshintergrund ist der Wert der Teilzeitarbeit höher als bei einheimischen Frauen. Im Gegensatz dazu zeigte sich in den Jahren 1980 bis 2010 der Trend, dass Migrantinnen im Vergleich zu einheimischen Frauen seltener Teilzeit arbeiten. Des Weiteren zeigt sich, dass mehr Männer mit Migrationshintergrund Teilzeitberufe ausüben als weibliche Migranten. Frauen mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu einheimischen

BürgerInnen und Männern mit Migrationshintergrund am häufigsten von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen (vgl. Verwiebe et al., 2019, S. 124-127).

Weiters untersuchte unter anderem der Autor Roland Verwiebe die Arbeitsbedingungen von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt anhand der Daten aus den Soziale Survey. Fokus lag dabei auf den folgenden Bereichen: schwere körperliche Arbeit, Wochenendarbeit sowie stressige Arbeitsbedingungen. Aus ihren Untersuchungen geht hervor, dass im Jahr 2016 Menschen mit Migrationshintergrund schlechtere Arbeitsbedingungen als Einheimische hatten. Sowohl körperliche Arbeit als auch stressige Arbeitsbedingungen und Wochenendarbeit betrafen Einheimische seltener als MigrantInnen. Bezogen auf die MigrantInnengruppen ist zu erkennen, dass türkisch-stämmige MigrantInnen schlechter abschneiden als Personen aus Ex-Jugoslawien. Deren Berechnungen zufolge gehen mehr türkisch-stämmige Männer als Frauen körperlich schwerer Arbeit nach. In den anderen MigrantInnengruppen zeigten sich diese Tendenzen nicht. Es zeigt sich auch, dass MigrantInnen der ersten Generation häufiger schwere Arbeit verrichten als anderer Arbeitsmarktgruppen. Weiters sind mehr Menschen aus der ersten Generation von Wochenendarbeit betroffen (vgl. Verwiebe et al., 2019, S. 130-138).

Der Soziale Survey Österreich aus dem Jahr 2016 analysierte das österreichische Einstellungsbild zu MigrantInnen. Bezogen auf den Arbeitsmarkt wurde analysiert, welche Faktoren aus der Arbeitswelt die Vorurteile von ÖsterreicherInnen gegenüber Minderheiten beeinflussen. Faktoren, die angeführt werden, sind der derzeitige Berufsstatus, eigene finanzielle Lage, die Angst vor Arbeitslosigkeit, der eigene Sozialstatus sowie Erfahrungen mit sozialem Abstieg. Der Aussage, wonach MigrantInnen allgemein gut für die österreichische Wirtschaft seien, stimmten Einheimische, die Angst vor Arbeitslosigkeit oder bereits Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit hatten, weniger zu, als jene, die noch nie arbeitslos waren oder Angst davor hatten (vgl. Hofmann, 2019, S. 283-289).

Die Autoren Aschauer und Seymer legen den Fokus ihrer Untersuchung auf die Positionierung der MigrantInnen im Bildungs- und Erwerbssektor. Sie beschreiben in ihrem Forschungsbeitrag unter anderem auch die Arbeitsmarktintegration und die damit verbundene soziale Ab- und Aufwärtsmobilität. Es wurde gezeigt, dass Zugewanderte der ersten Generation durch eine längere Aufenthaltsdauer in Österreich einen sozialen Aufstieg erreichen konnten. Besonders stark zeigte sich dies bei SerbInnen und KroatInnen, wobei deren berufliche Stellung im Vergleich zu den Einheimischen bei ihrem derzeitigen Arbeitsplatz höher liegt, als bei ihrem ersten Arbeitsplatz. Dies könnte implizieren, dass MigrantInnen zu Beginn ihrer Arbeitskarriere in einem fremden Land häufig eine schlechtere Position erlangen und erst nach einer gewissen

Aufenthaltsdauer eine angemessene Position erreichen (vgl. Aschauer und Seymer, 2019, S. 23-56).

Die Daten aus dem statistischen Jahrbuch „Migration und Integration“ der Statistik Austria aus dem Jahr 2017 zeigen aktuelle Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt auf. Beispielsweise sind EU-BürgerInnen am Arbeitsmarkt durchschnittlich höher qualifiziert als einheimische Personen. Besonders Personen mit ex-jugoslawischer und türkischer Herkunft zeigen einen schlecht qualifizierten Ausbildungsstand auf. Ein hoher Personenanteil hat einen Pflichtschulabschluss und das zeigt, dass die Unterschiede nach Bildung zwischen verschiedenen Gruppen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt zugenommen haben. Weiters wird aufgezeigt, dass MigrantInnen, vor allem weibliche Migrantinnen, am Arbeitsmarkt öfter in Berufen arbeiten, für die sie überqualifiziert sind. Auch zeigt sich ein Unterschied bei den verschiedenen Generationen von MigrantInnen. Fast ein Viertel der Personen, die der ersten Generation angehören, sind in Österreich für ihre Tätigkeit überqualifiziert. Bei Menschen der zweiten Generation sind es hingegen lediglich 15 Prozent (vgl. Verwiebe et al., 2019, S. 119).

Zusammenfassend lässt sich sagen, Richard Alba nutzt die klassische Assimilationstheorie, die davon ausgeht, dass sich andere ethnische Gruppen an die einheimische Kultur angleichen. Bei Goffman führt Stigmatisierung und die Zuschreibung einer sozialen Identität zur Diskriminierung gewisser Personen. Goffmans Theorie wird von Thomsen für ihren eigenen Beitrag bezogen auf die Bildungschancen von hochqualifizierten BildungsausländerInnen genutzt. Beim Konzept der Statuspassagen wird der Übergang vom Bildungsmarkt in den Arbeitsmarkt beschrieben. Bourdieus kulturelles Kapital wird von Nohl mit der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen verknüpft. Push beschreibt in ihrem Konzept den Einfluss einer Partnerschaft auf die Arbeitsmarktintegration und Chancen im Berufsleben. Die Studien des Sozialen Surveys und der Statistik Austria beschäftigen sich mit der Frage der Lebensumstände von Zugewanderten und stellen Fragen bezüglich der persönlichen Arbeitsmarktsituation, woran auch der Beitrag von Aschauer und Seymer anknüpft.

Auf Grundlage der verschiedenen erwähnten Beiträge und Ansätze entscheide ich mich in meiner Arbeit für die Theorie von Erving Goffman, da mir sein Konzept der Stigmatisierung und Zuschreibung einer sozial konstruierten Identität am meisten zusagt.

## 4. Theoretische Perspektive

Um meine Forschungsfrage beantworten zu können, nutze ich das Konzept der „Stigmatisierung“ von Erving Goffman. Im Folgenden wird das Konzept „Stigma“ und deren Verbindung zur sozialen Identität beschrieben. Dabei versuche ich herauszufinden, wie sich die soziale Identität, die man von der Gesellschaft zugeschrieben bekommt, und die damit verbundene Stigmatisierung auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund auswirkt.

In Goffmans Werk „Stigma: Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität“ beschreibt er zu Beginn, dass die Gesellschaft Menschen anhand von Attributen einer gewissen Kategorie zuordnet. Sobald man auf Fremde trifft, wird versucht, ihre „soziale Identität“ vorwegzunehmen. Personen haben oft unbewusst normative Erwartungen hinsichtlich des Charakters seines Gegenübers. Sobald auffällt, dass das Gegenüber eine Eigenschaft besitzt, die nicht zu den eigenen normativen Erwartungen, also zu der zugeschriebenen sozialen Identität, passt, wird die Person als befleckt abgestuft, sprich stigmatisiert. Stigmatisierung impliziert ein Makel, der zur Diskriminierung führen kann und es sein kann, dass betroffene Personen nicht mehr als minderwertig angesehen werden (vgl. Goffman, 1975, S. 9-13).

Erving Goffman unterscheidet die Termini der Normalen und Menschen mit Stigmata. Die Normalen sind die, die normative Erwartungen an Andere haben, aber auch diejenigen, die ihrer zugeschriebenen sozialen Identität entsprechen (vgl. Goffman, 1975, S. 10). Die Normalen und Stigmatisierten werden dabei in einem zwei Rollenprozess gesehen, in dem jedes Individuum an beiden Rollen teilnimmt. Die beiden Rollen sind nicht Menschen, sondern eher Perspektiven, die in sozialen Situationen entstehen. Die Stigmatisierung von ethnischen Gruppen funktioniert durch die Exklusion aus verschiedenen Konkurrenzbereichen (vgl. Goffman, 1975, S. 169-171).

Es werden verschiedene Arten von Stigma unterschieden. Es gibt physische Deformationen, individuelle Charakterfehler und phylogenetische Stigmata, wie unter anderem die Rasse und Nationalität. Das Aufweisen dieser Merkmale kann dazu führen, dass Stigmatisierte von den Normalen ausgeschlossen werden. Es gibt Normen, die mit körperlicher Schönheit verbunden werden und als Ideal angesehen werden und dazu führen, dass Menschen, die diesem Ideal nicht entsprechen, ausgeschlossen werden. Ein Beispiel hierfür stellt das Ideal des „weißen amerikanischen, heterosexuellen Mannes“ dar. Männer, die nicht in diese Kategorie passen, fühlen sich unvollkommen (vgl. Goffman, 1975, S. 158). Die Normalen bauen eine Ideologie auf, die die Gefährlichkeit der Stigmatisierten begründen soll und können ihnen gegenüber auch

feindseligen Einstellungen bilden. Stigmatisierte nehmen sich innerlich vielleicht als „normal“ wahr, merken jedoch, dass die anderen sie nicht akzeptieren, auch wenn sie es sagen. Dies kann dazu führen, dass sich die Stigmatisierten für ihren Makel schämen, was wiederum zur Selbsterniedrigung führen kann (vgl. Goffman, 1975, S. 12-16).

#### 4.1 Die Selbstidentität und die Fremdidentität

Bei der persönlichen Identität geht es darum, sich untereinander in der Gruppe persönlich zu kennen. Darunter fällt der Begriff der persönlichen Identität. Es geht darum, die Identität von Fremden, die essenziell für die soziale Interaktion ist, zu bestimmen. Sie gibt dem Gegenüber ein Gefühl dafür, wie sich eine Person in einer bestimmten Situation wahrscheinlich verhalten wird, sodass darauf das eigene Handeln entsprechend aufgebaut werden kann. Goffman bekräftigt die Vorstellung, dass beim Aufeinandertreffen zweier Fremder mehr stereotypisierende Reaktionen hervorgerufen werden, als wenn das Gegenüber vertraut ist. Beispielsweise wurde gezeigt, dass eine physisch behinderte Person durch den Aufbau von persönlichem Kontakt zu anderen eine Chance haben könnte, dass die Beeinträchtigung nicht mehr als kritischer Faktor angesehen wird. Auch andere Stigmatisierte sprechen davon, dass ihrem Stigma durch wiederholten Kontakt mit Normalen weniger Beachtung geschenkt wurde. Jedoch gibt es auch Stigmata, die trotz der Vertrautheit Normaler mit Stigmatisierten nicht akzeptiert werden (vgl. Goffman, 1975, 68-70).

Weiters gibt es die „Selbstidentität“, worunter die eigene Einschätzung beziehungsweise das Empfinden einer Person in seiner sozialen Umgebung gemeint ist. Das „Ich“ kann sich selbst und auch die Umwelt wahrnehmen und reflektieren. Dabei setzt sich die Person mit den Identitätszuweisungen und Normen Anderer auseinander. Dies stellt einen wichtigen Faktor dar, sobald die Person Interaktionsbeziehungen mit anderen Menschen eingeht. In einer sozialen Interaktion treffen die Identitätsbestimmung des Gegenübers und die Selbstidentität aufeinander und beeinflussen sich gegenseitig (vgl. Goffman, 1967 zit. in: Engelhardt 2010, S. 126).

#### 4.2 Soziale und persönliche Identität

Erving Goffman differenzierte zwischen der sozialen und der persönlichen Identität. Bei der sozialen Identität geht es um die Zugehörigkeit einer Person zu einer Gruppe und zu sozialen Rollen, wie dem Geschlecht, der Ethnizität, des Berufes oder der sozialen Klasse. Die soziale Identität ist charakterisiert durch die Mehrfachzugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen, während die persönliche Identität durch die Einzigartigkeit des Individuums gekennzeichnet ist, da sie nicht austauschbar wie das Aussehen, die Ausprägung von Merkmalen und die



Biografie Attribute mit sich bringt. Die soziale und die persönliche Identität sind miteinander verbunden und erhalten eine unterschiedliche Gewichtung (vgl. Goffman, 1967 zit. in: Engelhardt 2010, S. 127-128).

### 4.3 Umgangsweisen mit Stigmata

Goffman berichtet auch von diversen Umgangsweisen mit Stigmata. Eine Möglichkeit ist die des direkten Korrigierens durch indirekte Techniken wie das Meistern von Tätigkeiten, die der Person aufgrund ihres Makels gar nicht zugetraut wurden. Jedoch hat dies nicht zur Folge, dass einer als „Normal“ erkannt wird, sondern als Stigmatisierter, der seinen Makel ausgebessert hat. Eine andere Option wäre, den eigenen Makel zu nutzen, um etwaige Misserfolge zu entschuldigen (vgl. Goffman, 1975, S. 18-21). Es zeigt sich, dass auch eine Person das eigene Stigma akzeptiert, trotzdem versucht, dieses so gut wie möglich zu verbergen, um Spannungen zu vermeiden. Eine Form des so genannten „Kuvrierens“ ist dadurch charakterisiert, dass die Stigmatisierten sich neue Verhaltensweisen aneignen, um ihr Stigma möglichst gut zu verbergen, beispielsweise wenn ein Blinder sich beim Reden angewöhnt, Menschen in die Augen zu sehen (ebd., 128-131).

Wenn Normale auf Stigmatisierte treffen, werden die Stigmatisierten oftmals verunsichert, da sie nicht wissen welcher Kategorie sie zugeordnet werden und weil sie nach ihrem Stigma definiert werden. Die Betroffenen müssen sich während der Interaktion mit Normalen über ihr Handeln bewusst sein und sich überlegen, welchen Eindruck sie machen. Fehler werden als „typisch“ für eine bestimmte Gruppe angesehen beziehungsweise als Grundlage für deren Andersartigkeit angesehen (vgl. Goffman, 1975, S. 23-25). Andere Reaktionen, die Stigmatisierte anwenden können, sobald sie auf Andere treffen, sind, sich zu verstecken oder feindselig zu reagieren (vgl. Goffman 1975, S. 27-28).

Ich möchte in meiner Arbeit auf die Umgangsweisen mit Stigmatisierten eingehen und herausfinden, wie die Situation von Menschen der ersten Generation, unter Berücksichtigung des Geschlechts am österreichischen Arbeitsmarkt aussieht. Ich verknüpfte dabei die Theorie des Stigmas von Erving Goffman mit der Situation am Arbeitsmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund. Ich möchte mir anschauen, wie sich die Stigmatisierung und die Zuschreibung einer sozialen Identität auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund auswirken.

## 4.4 Annahmen

**Annahme 1:** Menschen mit Migrationshintergrund haben durch die Stigmatisierung beziehungsweise die Zuschreibung einer sozialen Identität Nachteile beziehungsweise Vorteile am Arbeitsmarkt. Dabei stelle ich die Vermutung auf, dass in Bezug auf die soziale Identität Menschen mit Migrationshintergrund auf charakterliche Eigenschaften reduziert und bewertet werden und ihre beruflichen Fähigkeiten nicht berücksichtigt beziehungsweise kaum beachtet werden. Was ich damit meine ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund eher auf ihre Herkunft reduziert werden und ihre beruflichen Fähigkeiten, die sie bereits erlangt haben, weniger im Fokus stehen. Die Konzentration liegt daher beispielsweise eher auf den Namen, sprich auf den Migrationsstatus, anstatt auf der Person selbst und deren vorhandenen Kompetenzen.

**Annahme 2:** Die Stigmatisierung beeinflusst die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz. Menschen mit Migrationshintergrund werden aufgrund ihrer Herkunft möglicherweise anders behandelt. Deshalb stellt sich für mich die Frage, wie ArbeitskollegInnen beziehungsweise der/die ArbeitgeberIn mit den Stigmatisierten umgehen. Welchen Einfluss hat dabei die Herkunft auf die Behandlung und Wertschätzung von stigmatisierten Personen?

Eine Möglichkeit, wie das Arbeitsumfeld stigmatisierte Mitarbeitende behandelt, wäre, laut Goffman, dass durch den wiederholten Kontakt mit Normalen dem Stigma eine geringere beziehungsweise keine Beachtung mehr geschenkt wird (vgl. Goffman 1975, S. 68-70). Diese Theorie kann auch für Personen mit Migrationshintergrund angewendet werden. Auch hier besteht die Möglichkeit, dass durch wiederholten Kontakt mit MigrantInnen ihre Herkunft, keine beziehungsweise nur noch eine untergeordnete Rolle spielt.

**Annahme 3:** Menschen mit Migrationshintergrund haben gewisse Bewältigungsmechanismen, um mit ihrem Stigma am Arbeitsplatz zurechtzukommen. Hierbei wäre es interessant herauszufinden, welche Auswirkungen die Stigmatisierung auf Personen mit Migrationshintergrund hat und wie sie damit am Arbeitsplatz umgehen. Es stellt sich die Frage, welche Herangehensweise stigmatisierte Menschen haben, um ihr Stigma am Arbeitsplatz zu kompensieren. Interessant wäre es auch zu erfahren, ob Frauen und Männer unterschiedliche Umgangsweisen haben oder ob sie ähnliche Bewältigungsmechanismen anwenden.

## 5. Methodisches Design

Ausgangspunkt meiner methodischen Perspektive ist die Fragestellung, wie die Arbeitsmarktsituation in Österreich für Menschen mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung von Erving Goffmans Prinzip aussieht. Zur Beantwortung meiner Forschungsfrage nutze ich den qualitativen Forschungsansatz, um ein detailliertes Verständnis über deren Arbeitsmarktsituation zu bekommen und ihre persönlichen Erfahrungen und Wahrnehmungen ihres Arbeitsumfelds zu erfassen. Weiters möchte ich die Ergebnisse miteinander vergleichen und Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede der jeweiligen Erfahrungen herausarbeiten.

Die qualitative Forschung bezieht sich auf ein konkretes Phänomen oder Beobachtung und formuliert eine Fragestellung, die erforscht wird. Ziel der qualitativen Forschung ist, einen Sinnzusammenhang herzustellen und das zu erforschende Phänomen durch rekonstruktive Methoden zu erfassen. Im Laufe der Forschung passt man seine Forschungsfrage und sein Messinstrument immer wieder dem Forschungsfeld an (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 119-121). Gegenstand der qualitativen Forschung ist der Mensch und sein sinnvolles Handeln. Diesen subjektiven Sinn gilt es in der qualitativen Forschung unter anderem zu erforschen (vgl. Reichertz 2014, S. 69-71).

Um meine Forschungsfrage untersuchen zu können, führe ich problemzentrierte Interviews durch und befrage Menschen mit Migrationshintergrund. Dafür nutze ich offenen Fragen, die darauf abzielen sollen, die persönlichen Erfahrungen der ProbandInnen abzufragen.

Das problemzentrierte Interview ist im Unterschied zum narrativen Interview charakterisiert durch die Kommunikation zwischen dem/der InterviewerIn und dem/der Interviewten. Dabei haben Fragen im Interview eine im Gespräch aktiv mitwirkende Funktion. Durch gezielte Fragen wird das Interview gesteuert. Es gibt die allgemeinen Sondierungen, in denen es um die Erzählaufforderung und um das Nachfragen geht. Weiters gibt es spezifische Sondierungen, worunter die diskursive Verständniserzeugung zu verstehen ist. Beispielhaft hierfür ist das Reflektieren des Gesagten. Beim problemzentrierten Interview gibt es keinen festen Ablauf und die Interviewenden können im Gespräch eigene Themen einbringen, Kommentare machen oder die interviewende Person um Feedback bitten. Als InterviewerIn nutzt man einen Leitfaden als Gedächtnisstütze und am Ende des Interviews wird ein Kurzfragebogen erhoben, indem Rahmendaten und Faktenfragen gestellt werden. Das problemzentrierte Interview zählt zu den dialogisch-diskursiven Interviews und beinhaltet eine einleitende Frage zu Beginn des

Interviews. Im späteren Verlauf werden allgemeine Fragen gestellt und am Ende des Interviews spezifischere Fragen (vgl. Mey und Mruck 2011, S. 262-271).

Für die spätere Transkription der Daten werden die Gespräche aufgezeichnet. Zusätzlich zu der Aufzeichnung werde ich Gesprächsprotokolle führen und mir Notizen während den Interviews machen. In Zusammenhang mit der Operationalisierung der Interviews erstelle ich einen Fragebogen, welcher in drei große Themenblöcke gegliedert ist. Zu Beginn des Interviews wird eine Einleitungsfrage, die die ProbandInnen zum Reden animieren soll, gestellt. Der erste Themenblock geht auf den familiären Hintergrund ein, sodass die persönliche Migrationsgeschichte erfasst wird. Im zweiten Block werden Fragen über die Arbeitssituation und das Ausmaß der Anstellung gestellt. Der dritte Block zielt auf das Wohlbefinden der ProbandInnen am Arbeitsplatz ab, wobei Fragen bezüglich diskriminierender Erfahrungen gestellt werden. Am Ende des Interviews werden die Sprachkenntnisse abgefragt und das Interview mit einer Abschlussfrage beendet. Zusätzlich werden am Ende die demographischen Daten der ProbandInnen erfasst, wie Alter, Bildungsstand und Geschlecht.

Um meine Forschungsfrage möglichst gut beantworten zu können und eine Verbindung mit der Stigmatisierung herstellen zu können, werden Fragen gestellt, die auf eine mögliche Diskriminierung abzielen und für meine Forschung fassbar gemacht werden können. Fragen bezüglich der Diskriminierung am Arbeitsmarkt werden meines Erachtens als sensibel eingestuft, da es auf das Wohlbefinden der Befragten abzielt. Deswegen werde ich damit rechnen müssen, dass ProbandInnen bestimmte Fragen nicht beantworten möchten. Die Fragen zielen darauf ab einen möglichst guten Überblick über den österreichischen Arbeitsmarkt aus der Sichtweise von Menschen mit Migrationshintergrund zu bekommen. Jedoch wird es für die ProbandInnen selbst eine Herausforderung darstellen abzuschätzen, ob sie aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert wurden, da es in manchen Situationen keine direkten Anzeichen für Diskriminierung gibt.

Bezogen auf meine Datengrundlage möchte ich vier Interviews durchführen. Um ein möglichst ausgeglichenes Bild bezüglich des Geschlechts zu bekommen, wird die gleiche Anzahl von Männern und Frauen befragt. Meine Zielgruppe hat einen Migrationshintergrund und ist im Ausland geboren, stammt also aus der ersten Generation. Die Befragten sollen entweder in der Vergangenheit am österreichischen Arbeitsmarkt tätig gewesen sein oder derzeit dort arbeiten. Meine Altersgruppe setzte ich zwischen 25 und 60 Jahren an. Wichtige demographische Kriterien sind in erster Linie Herkunft und Geschlecht. Aber auch die religiöse Zugehörigkeit ist ein wichtiges Kriterium, denn oft spielt nicht nur die Herkunft, sondern auch die Religion

eine entscheidende Rolle für diskriminierende Erfahrungen. Bezüglich der Herkunft möchte ich eine homogene ethnische Gruppe wählen und beziehe mich daher auf Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien.

Die Auswertung der Daten aus den Fragebögen erfolgt mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz. Dabei ist die Herausbildung von Kategorien wichtig. Die Bildung dieser Kategorien basiert nicht auf Hypothesen und läuft meistens hermeneutisch-interpretativ. Die Kategorien werden während des Analyseprozesses verfeinert beziehungsweise neu gebildet. Anfangs werden die Fälle zusammengefasst. Kuckartz erwähnt bei der Codierung unter anderem die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse. Dabei werden die Kategorien am Material gebildet und Themen und Subthemen herausgearbeitet (vgl. Kuckartz 2018 zit. in: Girnus 2021, S. 9-11).

## 6. Auswertung der Interviews

Im folgenden Abschnitt werden die zentralen Ergebnisse der durchgeführten Interviews präsentiert. Zu Beginn wird ein grober Überblick über die interviewten Personen gegeben.

### 6.1 Demographische Angaben zu den Befragten

Es wurden insgesamt vier Personen zu ihren Erfahrungen am Arbeitsmarkt befragt. Alle vier weisen einen Migrationshintergrund auf und zählen zur ersten Generation von MigrantInnen. Zwei Personen sind weiblich und zwei männlich. Um die Anonymität der Personen zu gewährleisten, werden ihnen Pseudonyme zugeteilt.

Daniela, die erste Interviewte, ist weiblich und 56 Jahre alt. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder. Sie stammt ursprünglich aus Bosnien und ihre Muttersprache ist bosnisch. Sie wohnt derzeit in Inzing und lebt seit 32 Jahren in Österreich. Ihre Religionszugehörigkeit ist der Islam. Ihr höchster Bildungsabschluss ist Schule mit Matura.

Darko, der zweite Interviewte, ist männlich und 53 Jahre alt. Er ist mit der ersten Interviewten verheiratet. Er stammt aus Bosnien und seine Muttersprache ist bosnisch/serbisch. Momentan wohnt er in Inzing und lebt seit 32 Jahren in Österreich. Er ist Muslim und hat eine berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen.

Amalia, die dritte interviewte Person, ist weiblich und 56 Jahre alt. Sie stammt aus Kroatien und ihre Muttersprache ist kroatisch. Sie hat ein Kind und ist verheiratet. Sie wohnt derzeit in Innsbruck und lebt seit 30 Jahren in Österreich. Sie ist Katholikin und hat maturiert.

Marco, der vierte Interviewte, ist männlich, 55 Jahre alt und mit Amalia verheiratet. Er stammt aus Kroatien und seine Muttersprache ist serbisch/kroatisch. Er wohnt derzeit in Innsbruck und lebt seit 32 Jahren in Österreich. Er ist Katholik und hat eine Schule mit Matura abgeschlossen.

## 6.2 Vorerfahrungen

Zu Beginn wird auf die Ausbildung und beruflichen Vorkenntnisse aus ihrem Herkunftsland eingegangen. Drei von vier TeilnehmerInnen haben maturiert und ein Studium begonnen, konnten dieses jedoch aufgrund der Jugoslawienkriege nicht abschließen. Sowohl beim bosnischen als auch beim kroatischen Ehepaar hat mindestens eine Person eine abgeschlossene technische Ausbildung. Beim kroatischen Paar hat die weibliche Interviewte eine Ausbildung in einer Handelsakademie absolviert und der Mann die höhere technische Lehrausbildung (HTL-Ausbildung) in Elektrotechnik abgeschlossen.

„Ich habe die höhere technische Schule unten gemacht [...].“ (Marco, Zeile 18-19)

Beim bosnischen Pärchen ist der Mann gelernter Koch, während seine Frau eine technische Ausbildung im Bereich Entholzung und Holzverarbeitung absolviert hat. Drei der vier Befragten gaben an, in ihrem Heimatland einen Beruf im Bereich des Verkaufs ausgeübt zu haben. Beim kroatischen Pärchen hat der Mann in seinem Heimatland keinen Beruf ausgeübt und die Frau hat als Verkäuferin gearbeitet.

## 6.3 Jobsuche und deren Herausforderungen

Im folgenden Abschnitt wurden die Interviewten bezüglich ihrer Jobsuche und den damit verbundenen Herausforderungen befragt. Sowohl das kroatische als auch das bosnische Ehepaar fanden ihre ersten Jobs durch Verwandte beziehungsweise Bekannte. In ihrer weiteren Berufslaufbahn bewarben sie sich eigenständig bei Stellenausschreibungen oder erhielten mithilfe des AMS ihre Jobs. Alle Befragten hatten Probleme bei der Jobsuche, jedoch hatten die Befragten teilweise unterschiedliche Herausforderungen während der Berufssuche erlebt. Im Folgenden werden die verschiedenen erwähnten Faktoren besprochen.

### 6.3.1 Arbeitslosigkeit im Zuge des Arbeitslebens

Bei allen Befragten wurde festgestellt, dass sie schon von Arbeitslosigkeit in Österreich betroffen waren. Die Gründe für die Arbeitslosigkeit waren bei allen Befragten im Zuge des Jobwechsels auszumachen. Hervorzuheben ist, dass die Dauer und die Häufigkeit der Arbeitslosigkeit geschlechterspezifische Differenzen aufweist. Beispielsweise schilderte eine der Befragten ihre Dauer der Arbeitslosigkeit wieder.

„Ich war arbeitslos. [...]. Drei Mal vielleicht insgesamt, dass ich arbeitslos war. Zwischen Jobwechseln immer zwei, ein oder zwei Monate.“ (Amalia, Zeile 214-216)

Während die weiblichen Befragten im Schnitt jeweils drei bis sechs Monate keine Arbeit hatten, waren die männlichen Befragten nur zwei Wochen bis maximal einen Monat arbeitslos. Die Männer hatten außerdem weniger Jobwechsel und waren in ihrer Berufslaufbahn weniger oft von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Mehrheit der Befragten bekam während dieser Zeit finanzielle Unterstützung vom Staat in Form von Arbeitslosengeld.

### 6.3.2 Jobs die zur ursprünglichen Ausbildung passen

Im Zuge der Interviews wurde angesprochen, ob die Ausbildungen aus dem Heimatland in Österreich anerkannt wurden. Daher wurde gefragt, ob die Jobs, die sie im Laufe ihrer beruflichen Karriere in Österreich ausgeübt haben oder derzeit ausüben, ihrer ursprünglichen Ausbildung entsprechen. Alle vier Befragten gaben an, dass ihre Ausbildung nicht anerkannt wurde und sie dadurch eingeschränkte Möglichkeiten in Bezug auf ihre Berufswahl hatten. Beispielsweise sagte ein männlicher Interviewte folgendes über seine Situation am Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt seiner Ankunft in Österreich:

„Das war der einzige Weg in der Zeit, wo man anfangen konnte arbeiten oder generell bleiben in Österreich. Arbeiten konntest du nur in der Gastronomie oder so. Andere Chance hast keine gehabt ohne Ausbildung. [...], man sucht immer nur in Gastronomie, [...]. Egal wann du Maschine, Schlosser oder etwas. Ist besser, wenn du Koch oder Kellner bist.“ (Darko, Zeile 78-82)

Die Aussage des Interviewten spiegelt die Erfahrungen der anderen Interviewten wider. Da die schulische Ausbildung der Befragten in Österreich nicht anerkannt wurde, mussten sie in Berufssektoren gehen, die keine spezifische Ausbildung verlangten, beziehungsweise generell keine Ausbildung voraussetzten.

### 6.3.3 Arbeitserlaubnis

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Arbeitserlaubnis, die auch in Verbindung mit der Aufenthaltsgenehmigung, eine wichtige Rolle spielte. Ohne Arbeitserlaubnis wurde man zu der damaligen Zeit, in der die Befragten nach Österreich kamen, also zwischen 1992 und 1993, abgeschoben. Der Weg, wie das bosnische Ehepaar an ihre Arbeitserlaubnis gekommen ist, erklärte die bosnische Befragte folgendermaßen:

„Genau habe fast vergessen wegen Visum. Flüchtlingsvisum und danach genau, wo mein Mann Arbeitsbewilligung bekam konnte er bleiben. Weil ohne Arbeitserlaubnis darfst du nicht in Österreich bleiben.“ (Daniela, Zeile 1113-1115)

Alle vier Befragten hatten zu Beginn ihrer beruflichen Karriere in Österreich Schwierigkeiten, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. Jeder der Befragten musste unterschiedlich lange auf das Arbeitsvisum und folglich auf die Aufenthaltsgenehmigung warten. Alle durften während ihrer Ankunftszeit in Österreich nicht arbeiten, da sie noch keine Arbeitsgenehmigung hatten. Die Befragten warteten zwischen zwei bis vier Jahre auf die Genehmigung. Die kroatische Frau schilderte ihre damalige Situation folgendermaßen:

„Die Möglichkeit hast du nicht. [...] Ich kann nicht nach Hause. [...] Also du hast nicht viele Möglichkeiten. [...] Ich muss arbeiten, weil ich muss mich irgendwie ernähren. Ich habe keine Einkünfte. Und hier bist du sowieso schwarz. [...] Keiner nimmt dich. Alle stellen Leute ein, die Papiere haben oder die Sprache können.“ (Amalia, Zeile 117-124)

Ohne die nötigen Papiere und die Sprachkenntnisse hatte Amalia beträchtliche Schwierigkeiten, an Berufe zu gelangen. Weiters war das Haushalten ohne finanzielles Einkommen eine große Herausforderung. Die Befragten gaben an, einen Flüchtlingsbeitrag vom Staat bekommen zu haben, jedoch hatte jeder meiner Befragten angegeben, dass dieser nicht ausreichte, um sich und ihre Familie zu versorgen.

#### 6.3.4 Sprachliche Herausforderungen während der Jobsuche

Im Zuge der Jobsuche hatten die Befragten auch sprachliche Barrieren zu überwinden. Ein Teil der Interviewten hatte spezielle sprachliche Probleme im Zuge der Berufssuche erlebt. Es zeigte sich, dass die Befragten keine sprachlichen Herausforderungen bei Vorstellungsgesprächen gehabt haben, jedoch beim Schreiben von Bewerbungen oder Lebensläufen. Beispielsweise hatte der kroatische Mann Schwierigkeiten damit, Bewerbungen zu schreiben.

„Ja, sicher. Eigentlich hätte ich immer noch Schwierigkeiten, aber ja. Damals war es nicht einfach wenn du die Sprache nicht richtig beherrschst.“ (Marco, Zeile 114-116)

Jedoch sollte erwähnt werden, dass er als einziger der Befragten Bewerbungen schreiben musste.



## 6.4 Umgang mit Herausforderungen während der Jobsuche

Es zeigten sich unterschiedliche Umgangsweisen, um mit den Herausforderungen im Zuge der Jobsuche umzugehen. Im Folgenden wird auf die unterschiedlichen Bewältigungsmechanismen der angesprochenen Faktoren eingegangen.

### 6.4.1 Umgang mit der Nicht-Anerkennung von Ausbildungen

Durch den Umstand, dass bei sämtlichen Befragten die Ausbildung aus dem Heimatland bei ihrer Ankunft in Österreich nicht anerkannt wurde, nahmen fast alle Interviewten Berufe an, beziehungsweise arbeiten derzeit dort, die nicht ihrer Ausbildung entsprechen.

Bei den Männern war der bosnische Mann zu Beginn seines Arbeitslebens in seinem gelernten Beruf als Koch tätig, obwohl seine Ausbildung in Österreich nicht anerkannt wurde. Er konnte für einen Kollegen in einem Gastrobetrieb einspringen. Während dieser Zeit konnte er seinem Arbeitgeber seine Qualifikationen zeigen, woraufhin er vom Gastrobetrieb übernommen wurde. Im Gespräch mit dem kroatischen Mann beantwortete er die Frage, ob sein derzeitiger Beruf seiner Ausbildung entspricht, folgendermaßen:

„Nicht ganz, nein. Aber es ist besser als am Anfang. [...] Da hab ich alles gemacht. [...] Mein erster Beruf, [...], war Hausmeisterjob [...] und dann später eben in der Firma X. Da hab ich Motoren angeschlossen. [...] Also das ist schon eher in die Richtung meiner Ausbildung gegangen.“ (Marco, Zeile 51-72)

Durch das Zitat wird ersichtlich, dass der Mann zu Beginn seiner Berufslaufbahn in Österreich Schwierigkeiten hatte, Berufe zu finden, die seiner Ausbildung entsprachen. Dies lässt sich durch die fehlende Arbeitserlaubnis und die Nicht-Anerkennung seiner Ausbildung erklären.

Hervorzuheben ist außerdem, dass die Berufe der Männer im Vergleich jenen der Frauen eher ihrer Ausbildung entsprechen, beziehungsweise entsprachen. Die Frauen waren im Verkauf oder im Service tätig, die Männer im Gastrobereich beziehungsweise im technischen Bereich. Beispielsweise war die bosnische Frau zu Beginn ihrer Zeit in Österreich als Kellnerin tätig und wechselte später in den Verkaufsbereich.

„Ich habe wieder in den Verkauf müssen. Ich wusste nicht was ich machen sollte. Überall braucht man Ausbildung. Diplom musste man haben. Aber Verkauf konnte ich schon, weil ich hab solche Jobs schon gemacht.“ (Daniela, Zeile 463-465)

Daniela sagte aus, dass ihr durch die fehlende Ausbildung keine andere Möglichkeit blieb, als im Verkauf zu bleiben, da sie keine Ausbildung vorweisen konnte, um in andere

Berufsbranchen zu wechseln. Zusätzlich hatte sie während ihrer Ankunftszeit durch die fehlende Arbeitserlaubnis Schwierigkeiten, ihren Beruf als Kellnerin auszuüben.

#### 6.4.2 Umgang mit fehlender Arbeitserlaubnis

Durch die fehlende Arbeitserlaubnis mussten die TeilnehmerInnen Schwarzarbeiten annehmen, um die Lebenshaltungskosten zu finanzieren. Es zeigten sich Unterschiede bei der Dauer der Erlangung einer Arbeitserlaubnis bei den Befragten. Beim bosnischen Paar bekam der Mann als erster die Arbeitserlaubnis. Er war zuerst mit seiner Frau einige Monate ohne Arbeitserlaubnis inoffiziell als Hilfskellner tätig und schließlich als Koch in einem Gastrobetrieb. Nach einiger Zeit wollte sein Chef ihn offiziell anstellen, damit er nicht abgeschoben wird, weshalb er beim Staat eine Arbeitserlaubnis für den Bosnier erlangte. Die kroatische Befragte schilderte ihren Prozess der Erlangung der Arbeitserlaubnis wie folgt:

„Papiere könnte ich nicht bekommen. Arbeitserlaubnis oder Visum. Und war komplett auf schwarz, drei Monate. Meldezettel, ich war schon gemeldet, aber als Gast. Da hast du drei Monate, dann bist du über die Grenze, bekommst ein Stempel und kommst wieder.“ (Amalia, Zeile 35-38)

„Dann habe ich Arbeitserlaubnis bekommen nach langer Zeit. [...] Sechs Monate, glaube ich, musst du arbeiten. Dann bekommst du zweite Arbeitserlaubnis. Und dann, wenn du in zwei Jahren ununterbrochen, jetzt lüge ich, 14 Monate gearbeitet hast, dann bekommst du auch fünf Jahre Arbeitserlaubnis. Irgendwann bekommst du dann unbefristete Erlaubnis.“ (Amalia, Zeile 97-101)

Herauszu lesen ist, dass Amalia in der Zeit keine feste Arbeitserlaubnis hatte, sondern befristet angestellt war. Eine Arbeitserlaubnis musste vorgewiesen werden, um eine weitere zu erlangen. Dies führte in ihrem Fall auch dazu, dass sie bei einer ihrer Anstellungen prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt war, aber nicht kündigen konnte, da sie ansonsten keine unbefristete Arbeitserlaubnis erhalten hätte.

#### 6.4.3 Umgang mit sprachlichen Problemen

Bezogen auf die sprachlichen Herausforderungen bei der Jobsuche liegt die Frage nahe, wie die betroffenen Personen damit umgegangen sind. Vor allem in der Anfangszeit war es für die Befragten schwierig Berufe zu finden, da sie weder mit der Kultur noch mit der Sprache vertraut waren. Drei von vier Interviewten gaben an, bei ihrer Ankunft in Österreich einen Deutschkurs besucht zu haben. Eine andere Form der Bewältigung sprachlicher Schwierigkeiten im Zuge des Bewerbungsprozesses war der direkte Kontakt mit dem/der ArbeitgeberIn.

„Und Bewerbungen habe ich ja gar keine geschrieben damals. Direkten Kontakt also.“ (Amalia, Zeile 579-580)

Amalia sagte aus, dass sie, nachdem sie eine Anzeige für eine Stellenausschreibung entdeckte, direkt den/die ChefIn kontaktierte und dadurch den Job bekam. Sie konnte deshalb auch nicht über Probleme mit Bewerbungsschreiben berichten.

Eine weitere Möglichkeit, um trotz sprachlicher Hürden an Berufe zu gelangen, stellten Verbindungsleute dar. Alle Interviewten gaben an, durch Bekannte oder Verwandte zu ihren ersten Jobs gekommen zu sein.

## 6.5 Bisherige Arbeitsbedingungen

Im folgenden Abschnitt werden zentrale Kernpunkte der Interviews bezüglich der Arbeitsbedingungen besprochen. Hierbei werden die Arbeitsverhältnisse der bisherigen Berufe analysieren, um einen groben Überblick über die damalige Arbeitsmarktsituation und die bisherigen Erfahrungen, die gesammelt wurden, zu bekommen. Zu Beginn wird dabei auf die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen eingegangen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### 6.5.1 Arbeitsbedingungen und Auswirkungen auf die Befragten

Bezogen auf die bisherigen Arbeitsbedingungen gaben zwei von vier Befragten an, unter großem Arbeitsstress gestanden zu haben. Bei den Frauen war es häufig der Fall, dass Personalkürzungen vorgenommen wurden oder zu wenig festes Personal angestellt war. Dadurch mussten die Befragten oft die Aufgaben der fehlenden AngestelltInnen übernehmen und waren mit vermehrtem Stress und körperlicher Belastung konfrontiert.

„Wir haben wenig Personal. Und dann müssen die, die arbeiten, die Jobs von denen übernehmen, die nicht da sind. Wenn einer Urlaub fährt, dann fehlt einer.“ (Amalia, Zeile 78-80)

Im geschilderten Fall wird ersichtlich, dass die kroatische Befragte aufgrund des Personalmangels mehr Aufgaben übernehmen musste. Da ihr Beruf mit körperlicher Anstrengung verbunden war, führten die vorgenommenen Personalkürzungen zu vermehrter Arbeitsbelastung und Stress. Dieser Situation konnte sie auf Dauer nicht standhalten und zog eine Kündigung in Erwägung.

Auch die bosnische Frau gab an, unter harten Arbeitsbedingungen gestanden zu haben und zusätzlichem Stress durch die Personalkürzungen während der Corona-Pandemie ausgesetzt gewesen zu sein.

„Danach ist einfach, das war kurz vor Corona, einfach gestrichen, überall wurde ein Mitarbeiter gestrichen. Ob man das schafft, interessiert keinen Mensch. [...], welcher Job ist so gut [...] hat mir ganze Energie genommen, aber das war genau im Moment wo haben uns verkürzt, wo ich musste ganze Arbeit für 2 machen.“ (Daniela, Zeile 762-766)

Dies hatte bei beiden Frauen zur Folge, dass sie mit den Arbeitsbedingungen nicht zufrieden waren und es dort nicht mehr aushielten.

„Ich kann nicht mehr alleine alles schaffen, sonst werde ich krank. Dann hat mein rechtes Knie angefangen zu schmerzen. Früher bemerkt man kurze Bewegungen, irgendwie knickt und tut weh. Dann genau, haben sie mich versetzt in andere Filiale. Da war es viel besser, [...].“ (Daniela, Zeile 736-739)

Die bosnische Befragte musste regelmäßig schwere Kisten heben und war an einigen Tagen auch allein für Alles verantwortlich, sowohl für den Verkauf als auch für die Annahme und Verarbeitung der gelieferten Waren. Dies führte zu gesundheitlich nachteiligen Folgen. Seitdem leidet sie unter Knieschmerzen. Trotz Schmerzen arbeitete sie weiter, um ihre Familie und sich finanziell zu versorgen. Nach weiteren Verletzungen wurde ihr ärztlich bestätigt, dass sie keine schwere Arbeit mehr verrichten könnte. Nach kurzem Krankenstand wechselte sie in eine andere Filiale der gleichen Firma, bei der sie bessere Arbeitsbedingungen hatte.

Der bosnische Befragte musste in seinem Beruf als Koch häufig an den Wochenenden arbeiten, hatte flexible Arbeitszeiten und erfuhr oft erst kurz vor Arbeitsbeginn die Schichtenteilung. Da er andere Arbeitszeiten und an den Wochenenden frei haben wollte, wechselte er seinen Beruf und wurde LKW-Fahrer. Dafür musste er aber seinen Führerschein nachmachen, da sein bosnischer Führerschein nicht anerkannt wurde.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass drei der vier Befragten bisher sowohl körperlich als auch seelisch sehr anstrengende Arbeitsbedingungen hatten. Bei den Frauen waren die Arbeitsbedingungen aufgrund von Personalkürzungen und bei dem Mann aufgrund der Arbeitszeiten nicht mehr tragbar. Dies hatte gesundheitliche Konsequenzen und führte unter anderem zu Kündigungen beziehungsweise zum Wechsel des Berufs.

### 6.5.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bezogen auf die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Jobs, in denen die Befragten tätig waren, wurde der Punkt der Versorgung der Familie angesprochen. Interessanterweise wurde dies nur von den weiblichen Befragten thematisiert. Die bosnische Frau zum Beispiel gab an, dass sie die ersten Jahre nach der Geburt der Kinder nicht gearbeitet hat und sich ausschließlich um die Familie kümmerte, während ihr Mann das Geld verdiente. Später jedoch musste sie arbeiten gehen, da das Geld ihres Mannes für die Finanzierung der Familie nicht mehr ausreichte.

Bei der kroatischen Frau war die Situation ähnlich. Der Mann arbeitete Vollzeit und sie ging die ersten drei Jahre in Karenz. Nach Absolvierung eines Kurses bei einem sozialmedizinischen Verein machte sie Hausbesuche bei alten und kranken Menschen für wenige Stunden die Woche.

„Die haben Hausbesuche für alte Leute, kranke Leute. Wo man für ein paar Stunden hingehet. Ich habe eine Dame besucht, da war meine Tochter in einer Spielgruppe. Da ging ich immer von neun bis elf. Und Mittagessen haben wir gekocht. Und dann ist die Dame immer schlechter geworden, Demenz. Und sie sind ins Altersheim gekommen. Und da war ich dann für einen Monat ohne Arbeit. Und dann ist mir niemand mehr vermittelt worden. [...] Und da, das war ein Monat, das war mir zu lang ohne Arbeit. Und dann habe ich dann eine Anzeige als Konditorei-Verkäuferin gesehen und dort gemeldet.“ (Amalia, Zeile 397-404)

Jedoch brachte Amalia dieser Job nicht genügend Geld ein, um ihre Familie zu versorgen. Nachdem ihr keine weitere Betreuungsperson mehr vermittelt wurde, begann sie wieder ein paar Stunden die Woche als Kellnerin zu arbeiten. Ihr Kind war zu dieser Zeit im Kindergarten. Beide befragten Frauen erhöhten ihre Arbeitszeiten, als sich ihre Kinder im schulreifen Alter befanden. Bezogen auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Versorgung der Familie hatten beide Frauen an ihren Arbeitsplätzen keine Probleme. Ihre ArbeitgeberInnen gaben ihnen die Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu verlassen, falls sie spontan zu ihren Kindern mussten.

„Ich war nicht viel nur 16 Stunden gearbeitet, das war ein nettes Verhältnis zwischen Chefin und Mitarbeiter [...] Immer wenn ich etwas brauchte, dass ich wegen Kinder muss nach Hause und wieder zurück am gleichen Tag. Ich habe immer Zeit gekriegt, immer eineinhalb Stunden nach Hause gekommen, etwas erledigt, gekocht oder gegessen. Dann konnte ich wieder zur Arbeit kommen und ein bisschen länger bleiben.“ (Daniela, Zeile 432-437)

Beispielsweis konnte die Bosnierin während ihrer Arbeitszeit nach Hause, um ihre Kinder zu versorgen und später wiederkommen und länger bleiben, um ihre Fehlzeiten auszugleichen. Bei der kroatischen Frau waren die Arbeitszeiten im Vergleich dazu weniger flexibel. Sie einigte sich mit ihrem Chef darauf, dass sie an den Werktagen bis zur Mittagszeit arbeiten ging. Danach konnte sie ihre Tochter von der Schule abholen und versorgen. Dafür musste sie die fehlenden Stunden am Wochenende aufholen und länger arbeiten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bei beiden Frauen die Hausarbeit und Versorgung der Familie zentraler Bestandteil ihres Lebens waren. Dadurch, dass sie allein für die Betreuung der Kinder verantwortlich waren, konnten sie nicht Vollzeit arbeiten. Beide hatten jedoch aus finanziellen Gründen arbeiten müssen.

Die bosnische Frau gab einen möglichen Grund an, weshalb sie und nicht ihr Mann die Verpflegung der Kinder übernommen hat:

„Oder was haben wir von unserer Mama gesehen wieviel hat sie sich um uns gekümmert um eigene Kinder hat uns alles gegeben und für uns immer da. Sie hat auch nicht gearbeitet hat von Papa Pension gehabt. [...] Ich glaube, dass das einfach wiederholt sich, was man sieht, was in der Familie ist. So macht man weiter. [...] Ich bin froh [...] Ich war immer zu Hause, wo die mich gebraucht haben. [...] Was bringt mir Geld?“ (Daniela, Zeile 404-417)

Hierbei wird deutlich, dass über Generationen das traditionelle Rollenbild der Frau übernommen wurde. Ihr war die Versorgung der Kinder wichtiger als Geld. Anhand der Aussagen der weiblichen Befragten ist erkenntlich, dass die Frau nach der Geburt für die Versorgung der Familie zuständig war und der Mann als Hauptverdiener fungierte. Der Berufseinstieg für beide Frauen spielte sich schrittweise ab. Nach dem Mutterschutz stiegen beide Frauen mit wenigen Wochenstunden ins Berufsleben ein und je älter die Kinder wurden, desto mehr Stunden arbeiteten die Frauen. Aktuell arbeiten beide Frauen Vollzeit in ihrem Beruf und kümmern sich nebenbei um den Haushalt.

## 6.6 Wohlbefinden im derzeitigen Job

Im folgenden Abschnitt geht es um die Zufriedenheit der Interviewten im derzeitigen Beruf. Dabei wurde nach Gründen gefragt, warum sich die Befragten in ihrem Job wohlfühlen beziehungsweise nicht wohlfühlen.

### 6.6.1 Gründe für das berufliche Wohlbefinden

Fast alle Befragten gaben an, zufrieden mit ihrem derzeitigen Job zu sein. Einige haben zu Beginn ihres aktuellen Berufs keine guten Erfahrungen gemacht, konnten sich aber mittlerweile

dort etablieren. Es sollte jedoch betont werden, dass alle vier Befragten gesagt haben, dass sie keine Möglichkeit hatten, ihren Beruf zu wechseln, da ihre Ausbildung nicht anerkannt wurde.

Der bosnische Befragte sagte zu seiner Berufswahl Folgendes:

„Bei uns war es, du musstest froh sein, wenn du einen Job bekommst. Du musst froh sein, wenn du überhaupt bleiben kannst. Damals war das Gesetz, dass alle nach Hause müssen in der Zeit, in der wir hier waren [...] Doch, ich war froh, dass ich arbeiten gehen konnte [...].“ (Darko, Zeile 318-322)

Zusätzlich hervorzuheben ist, dass der kroatische Befragte keine konkreten Gründe nennen konnte, warum er sich bei seiner jetzigen Arbeit wohlfühlt. Bei den beiden Frauen kam heraus, dass beide von ihren KundInnen wertgeschätzt und gut behandelt werden. Die Kroatin gab zusätzlich an, sich an ihrer Arbeitsstelle heimisch zu fühlen und sie schätzt ihre jungen ArbeitskollegInnen, da sie neue und frische Ideen mit in die Arbeit bringen. Der Bosnier gab auch an, seine jetzige Arbeit als LKW-Fahrer aufgrund der Arbeitszeiten mehr zu schätzen als seinen Beruf als Koch.

#### 6.6.2 Gründe für das Unwohlsein im Beruf

Die Frauen bemängelten vor allem den durch Personalkürzungen hervorgerufenen Stress am Arbeitsplatz. Auch körperlich zu anstrengend empfinden drei von vier Befragten ihre aktuelle Arbeit. Bei dem bosnischen Paar gaben beide an, dass ihre Arbeit körperlich und aufgrund der langen Arbeitszeiten anstrengende ist. Beide möchten ihr Arbeitspensum reduzieren, können dies jedoch nicht, da sie ihre Familie versorgen müssen. Der bosnische Mann sagte aus, dass er nicht mehr arbeiten möchte, aber trotzdem weitermacht und es auch riskieren würde, psychische Probleme zu bekommen.

„Das ist jetzt zum Beispiel bei uns, Arbeitsklasse ist genauso. Mit Burn-out, aber ich mein du siehst es. Du merkst, wenn es zu viel ist, das kannst du nicht packen. Aber wenn du es nicht tust, dann Geld fehlt [...]. Du musst es. Du bist wie programmiert.“ (Darko, Zeile 409-412)

„Aber Gott sei Dank, ich verdiene schon gut, wenn es nicht so ist, würde ich es nicht packen mein Job. Ist so viel immer [...] Aber auch für eine längere Zeit, so noch, ich glaube, pack ich nicht so [...], dann verlierst du Nerven, hast kein Leben, kannst dich nicht erholen, zum Beispiel hast du nur Wochenende zum Erholen. Es ist einfach zu viel.“ (Darko, Zeile 398-403)

Aus folgender Aussage kann herausgelesen werden, unter welchen Bedingungen der Bosnier arbeiten muss. Als LKW-Fahrer muss er meistens neun Stunden am Tag durchfahren und das

jeden Tag. Diese Bedingungen schaden auf Dauer der psychischen und physischen Gesundheit. Trotzdem arbeitet er weiterhin, da er der Hauptverdiener der Familie ist.

Drei der vier Befragten gaben an, sich aufgrund von zu langen Arbeitszeiten in ihrem Beruf nicht besonders wohlfühlen. Die kroatische Frau gab an, bei ihrem derzeitigen Beruf mittlerweile bessere Arbeitsbedingungen zu haben als bei früheren Tätigkeiten. Allerdings ist ihr durchwachsenes Verhältnis zum Chef ein Grund dafür, warum sie sich im derzeitigen Beruf nicht besonders wohlfühlt.

## 6.7 Arbeitsklima im derzeitigen Beruf

Im folgenden Abschnitt wird auf die derzeitige Arbeitssituation Bezug genommen und geklärt, wie das Verhältnis zum Arbeitsumfeld der Befragten ist. Unter Arbeitsumfeld sind sowohl die ArbeitskollegInnen als auch der/die ArbeitgeberIn zu verstehen. Zu Beginn wird allgemein geklärt, wie die Befragten zu ihrem Arbeitsumfeld stehen. Im weiteren Verlauf werden potenzielle Konflikte, die im Zuge der Anstellung vorgefallen sind, ausgearbeitet und analysiert, wie die Betroffenen damit umgegangen sind.

### 6.7.1 Verhältnis zu den Vorgesetzten und ArbeitskollegInnen

Bezogen auf das Verhältnis zwischen den Befragten und ihrem Arbeitsumfeld sind die Aussagen teilweise unterschiedlich. Eine Befragte gab an, von ihrer Arbeitgeberin nicht wertgeschätzt und akzeptiert zu werden. Ein möglicher Grund dafür war laut eigener Aussage die Eifersucht.

„Ich habe meistens gemerkt ist viel und ich habe bemerkt, dass es für mich zu viel ist. Das packe ich nicht so, egal für welches Geld. Und noch weniger, wenn niemand wertschätzt was ich tue, [...].“ (Daniela, Zeile 149-151)

Laut der Aussage der befragten Bosnierin war die Chefin neidisch auf ihre engagierte Arbeit. Das Verhältnis der beiden Frauen verschlechterte sich zusätzlich durch die ungleiche Arbeitsverteilung und weil die Befragte oft Aufgaben zugeteilt bekam, die eigentlich von der Chefin persönlich zu erledigen gewesen wären.

Bezogen auf die ArbeitskollegInnen gaben alle Befragten an, respektiert, beziehungsweise akzeptiert zu werden. Bei drei der Befragten gab es jedoch zu Beginn ihres derzeitigen Arbeitsverhältnisses Spannungen.

„Nein, wir kommen wirklich gut aus. Alles feine Mädchen. Die hören auf mich. [...] Ganz feine Gäste. Tagesgeschäft. Es passt.“ (Amalia, Zeile 332-333)



Die kroatische Befragte gab an, gut mit den anderen MitarbeiterInnen auszukommen und respektiert zu werden, was vor allem in ihrer Stellung als Restaurantleiterin von Vorteil ist.

#### 6.7.2 Konflikte/Meinungsverschiedenheiten im Arbeitsumfeld

Die Frage, ob es Konflikte oder Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz gegeben hat, stimmten nur die weiblichen Befragten zu. Die Männer gaben an, bisher keine Probleme mit ihrem Arbeitsumfeld gehabt zu haben. Sofern es zu Unstimmigkeiten komme, würden sie die Konfrontationen vermeiden. Beispielsweise sagte der Kroate, dass er keine Probleme hätte und wenn jemand mit ihm nicht zurechtkäme, dann sei das nicht sein Problem.

„[...] ich habe keine Probleme, ich habe wirklich mit keinem irgendeine Probleme. Was sie denken, über mich oder von mir, sie sollen weiter denken, da tu ich mir keinen Kopf damit zerbrechen.“ (Marco, Zeile 170-172)

Bei den Frauen gab es Situationen, in denen sie für etwas beschuldigt wurden. Bei der Bosnierin war ein Vorfall, dass eine Betreuerin einer anderen Backfiliale sie beschuldigte, ihre Arbeit nicht ordnungsgemäß zu erledigen. Im Zuge der Schilderung stellte sich jedoch heraus, dass sie zu Unrecht beschuldigt wurde und die Betreuerin die Situation falsch wahrgenommen hatte. Eine weitere Situation spielte sich mit der Chefin der Bosnierin ab. Die Arbeitsverteilung zwischen beiden wurde laut eigenen Angaben unfair aufgeteilt, da die Chefin ihre schweren Aufgaben auf die Bosnierin übertrug. Grund dafür war jedoch per se kein rassistischer. Die Chefin stand kurz vor ihrer Pensionierung und deshalb wollte sie keine körperlich anstrengenden Arbeiten mehr verrichten. Diese unfaire Behandlung führte dann zu einem intensiven Gespräch zwischen beiden Parteien.

Die kroatischen Befragte führte mit ihrem Chef eine heftige Diskussion bezüglich besserer Arbeitsbedingungen.

„Also mit dem einen Urlaubstag da ist es wirklich zum Streit gekommen [...] Also er ist kein Mensch, mit dem man diskutieren kann, wenn es akut ist. [...] Wenn er aufgebracht ist, dann bringt es nichts.“ (Amalia, Zeile 346-349)

Sie wollte mehr freie Tage und mehr verdienen. Mit ihren Forderungen war ihr Chef jedoch nicht einverstanden.

#### 6.7.3 Umgang mit Konflikten/Meinungsverschiedenheiten

Beim Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz gab es unterschiedliche Ansätze. Bezogen auf Situationen, in denen beide für etwas zu Unrecht beschuldigt wurden, gab die bosnische Frau

an, sich gegen diese Anschuldigung gewehrt zu haben, indem sie die Person mit der Anschuldigung konfrontierte. Am Ende war die Situation für die andere Person zu viel, woraufhin sie davonstürmte. Im Vergleich dazu entschied die Kroatin, sich nicht zu verteidigen, da sie die Situation mit ihrem Chef als angespannt wahrnahm.

„Aber diskutieren mit ihm, wenn gerade was passiert ist ist nicht möglich. Das wird keine Aussprache, das kann nur Streit geben. Und da kommt man nicht weiter. [...] Ich gehe, auf Wiedersehen, abkühlen und dann reden. Und das funktioniert so.“ (Amalia, Zeile 526-531)

Sie wurde von ihrem Chef beschuldigt und hat sich nicht gewehrt, da ihr Chef zu aufgebracht war und sie wusste, dass man mit ihm in diesem Zustand nicht diskutieren konnte. Deshalb ging sie weg, um einen Konflikt zu vermeiden. Am nächsten Tag entschuldigte sich der Chef für seine falsche Anschuldigung.

Bezogen auf die Situationen, in denen sich beide Frauen gewehrt haben, hat die Bosnierin die Kommunikation mit ihrer Chefin gesucht. Dies brachte jedoch nichts und ihr wurden weiterhin die schweren Aufgaben zugeteilt. Daraufhin stellte sie einen weiteren Versuch an, ihrer Chefin mitzuteilen, wie anstrengend ihre bisherigen Arbeiten als Verkäuferin waren und dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr so hart arbeiten durfte. Das sah ihre Chefin ein, woraufhin die Arbeit gerecht aufgeteilt wurde. Demgegenüber drohte die kroatische Befragte ihrem Chef nach einer erfolglosen Diskussion über bessere Arbeitsbedingungen damit zu kündigen.

„Gekündigt hätte ich. Fast vor zwei Jahren. Hab Kündigungsbrief schon eingereicht, weil wir uns um einen Urlaubstag nicht einigen konnten. [...] Und dann habe ich gesagt jetzt reicht. Jetzt reicht es nach so vielen Jahren.“ (Amalia, Zeile 285-287)

Nachdem sie ihren Kündigungsbrief abgegeben hatte, nahm sie ihren Urlaub. Nach ihrer Rückkehr willigte ihr Chef ein und gab ihren Forderungen nach.

## 6.8. Bisherige Behandlung am Arbeitsmarkt

Ein wichtiger Faktor ist, wie die Erfahrungen der Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt in Österreich sind. Dabei war der Umgang vergangener ArbeitgeberInnen, aber auch die Behandlung seitens der Behörden zentraler Bestandteil der Auswertung. Insgesamt erlebten drei der vier Befragten in ihrer Vergangenheit unfaire Behandlungen am Arbeitsmarkt.

### 6.8.1 Behandlung durch die damaligen ArbeitgeberInnen

Zwei von vier Befragten gaben an, sich am Arbeitsmarkt unfair behandelt gefühlt zu haben oder schlechte Erfahrungen gesammelt zu haben. Beispielsweise versuchte die bosnische Befragte aufgrund der vielen Überstunden, die sich in ihrem damaligen Beruf angesammelt hatten, eine Lohnerhöhung zu bekommen. Diese Überstunden wurden jedoch nie ausgezahlt oder angerechnet. Sie wandte sich mit einer Beschwerde an die LeiterInnen der Supermarktfiliale, in der sie damals tätig war und erhielt eine kompromittierende Antwort.

„[...] , ich kann nicht immer stempeln und noch bleiben und verkaufen, weil das tut keiner, das geht nicht leider, ich habe so eine miese Antwort gekriegt, das ist einfach so scheinheilig und hinterlistig. Ich weiß, dass sie eigentlich sagen wollte hinter Mail. [...] Kriegt nicht mehr Geld und deswegen wollte ich mich nicht blamieren.“ (Daniela, Zeile 222-228)

Daniela schilderte ihre Wahrnehmung als demütigend, aber sie wusste, dass sie nicht aufgeben und kündigen wollte. Sie wollte für sich und die anderen VerkäuferInnen einstehen und ein Zeichen gegen die Unterdrückung und für eine höhere Wertschätzung der MitarbeiterInnen der Supermarktfiliale setzen. Auch in der Zeit als die Bosnierin Filialleiterin wurde, bekam sie nicht den Gehalt gezahlt, den sie in ihrer Position eigentlich verdient hätte. Nachdem sie eine Beschwerde an die obere Chefetage geschrieben hatte, sagte man ihr, dass man von ihrer Beförderung keine Kenntnis hatte. Deshalb gab sie die Position als Filialleiterin auf und war wieder als Angestellte tätig.

Auch die andere weibliche Befragte wurde von ihrer damaligen Chefin schlecht behandelt. Dort waren die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen nicht von Belang. Sie durften nur dann Pausen machen, wenn die Chefin es erlaubte und selbst dann nur unter Aufsicht.

„Die waren da keine Menschen, sondern nur diejenigen, die arbeiten. Was wir für Bedürfnisse hatten, ob wir essen sollten, ob wir was trinken sollten [...], da war alles verboten. [...] Also das war wie im Gefängnis. Das war schlimm. Ich bin dortgeblieben, weil noch sechs Monate Arbeitszeit gefehlt haben, dass ich mein unbefristetes Visum bekomme.“ (Amalia, Zeile 182-186)

An folgender Aussage zeigt sich unter welchen prekären Arbeitsbedingungen die befragte Frau stand. Sie konnte nicht kündigen, da sie ihr unbefristetes Arbeitsvisum nicht bekommen hätte. Nachdem sie ihr Visum bekam, beendete sie ihr Arbeitsverhältnis dort sofort. Seither war sie nie wieder in solch einer Situation gekommen und selbst wenn sie unfair behandelt worden wäre, konnte sie kündigen, ohne Angst zu haben, abgeschoben zu werden. Hervorzuheben ist, dass

bei dieser Arbeitsstelle laufend MitarbeiterInnen kündigten, egal ob diese aus Österreich stammten oder nicht. Daher kann hier kein rassistisches Motiv für die schlechte Behandlung herangezogen werden. Beide Frauen waren schlechten Behandlungen seitens ihrer ArbeitgeberInnen ausgesetzt, hatten jedoch unterschiedliche Erfahrungen gemacht, die sie unterschiedlich lösten. Die Bosnierin gab ihre Beförderung aufgrund ihrer schlechten Bezahlung auf. Die Kroatianerin hingegen wollte kündigen, hatte aber keine Möglichkeit dazu, da sie sonst ihr Arbeitsvisum nicht bekommen hätte.

#### 6.8.2 Unfaire Behandlung aufgrund von fehlender Arbeitserlaubnis

Alle vier Befragten sagten aus, seitens der Behörden unfair behandelt worden zu sein. Teilweise mussten sie enorme Bemühungen auf sich nehmen, um an eine Arbeitserlaubnis zu kommen. Drei der vier Befragten mussten Jahre warten, bis sie offiziell in Österreich arbeiten durften. Im Fall des bosnischen Befragten wurde die Arbeitsbewilligung erst mithilfe des Engagements seines damaligen Chefs im Gastrobetrieb möglich gemacht. Im Gastrobetrieb konnte es, wie im Falle der Befragten, aufwändig sein, an ein Visum zu kommen, obwohl zur damaligen Zeit Personal dringend gebraucht wurden. Trotz des Visums des Mannes wäre seine Frau gemeinsam mit ihrer Tochter abgeschoben worden.

„Flüchtlingsvisum und Polizei hat gesagt das reicht mir nicht ist nicht genug, [...]. Ihr müsst nach Hause gehen und war oft zwei oder dreimal beim gleichen Beamten und haben wir gesagt, wir können von diesem Geld leben. Und haben auch Familienbeihilfe. Und meine Schwester hilft mir und mein Bruder. Dann hat Beamter gesagt, passt ihr bekommt Visum.“ (Daniela, Zeile 1119-1123)

Erst nach einigen Anläufen bei den Behörden und mehreren Nachweisen, dass sie sich als Familie finanziell versorgen könnten, ohne finanzielle Unterstützung beim Staat ansuchen zu müssen, wurde ihr Visum bewilligt. Damit sollte verhindert werden, dass die Befragten zu Sozialfällen werden und vom Steuerzahler finanziert werden.

Auch die kroatischen Befragten hatten ähnliche Probleme mit der Erlangung ihres Visums. Die Kroatianerin sagte Folgendes dazu:

„Als Flüchtling könnte man mich nicht anmelden. Ich könnte nicht als Flüchtling Papiere bekommen, obwohl ich einer war. Aber die haben gesagt, ja okay, im Land ist immer noch Krieg, aber da gibt es ja Gebiete, wo kein Krieg ist. In Kroatien selber und bitteschön geh zurück.“ (Amalia, Zeile 51-54)

Dadurch, dass die Befragten keine Arbeitserlaubnis hatten und folglich inoffiziell arbeiten mussten, waren sie teilweise prekären Arbeitsverhältnissen ausgesetzt. Das bosnische Paar hatte in der Zeit ohne Arbeitserlaubnis als Bedienungskraft inoffiziell arbeiten müssen.

„Haben ab und zu manchmal die ganze Nacht gearbeitet, auch wenn wir nicht durften. Also ohne Pausen oder so.“ (Daniela, Zeile 546-547)

Abschließend kann gesagt werden, dass die prekäre Situation der Befragten strukturelle Diskriminierung aufweist. Durch die fehlende Möglichkeit an ein Arbeitsvisum zu kommen waren die Befragten auf inoffizielle Anstellungen angewiesen, weshalb sie weder einen rechtlichen Schutz noch die grundlegenden Rechte beziehungsweise Privilegien, die offiziell angestellte ArbeiterInnen zustanden, hatten. Diese aussichtslose Lage der MigrantInnen wurde von den ArbeitgeberInnen ausgenutzt. Ein weiteres Beispiel für strukturelle Diskriminierung ist, dass die Befragten trotz des damaligen Arbeitskräftemangels in Österreich nur schwer beziehungsweise unmöglich an ein Arbeitsvisum kamen.

## 6.9 Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Alle befragten Personen haben Situationen in ihrem Arbeitsleben erlebt, in denen sie unfair behandelt oder erniedrigt wurden. Jedoch unterscheiden sich die Wahrnehmungen der Befragten in Bezug darauf, ob sie Diskriminierung am Arbeitsmarkt erlebt haben, da oft nicht eindeutig erkennbar ist, ob es sich bei schlechten Erfahrungen, unfairen Behandlungen oder Unterstellungen um Diskriminierung aufgrund der Herkunft handelt. Während sich beim kroatischen Pärchen herausstellte, dass sie aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert wurden, war es beim bosnischen Paar nicht eindeutig festzustellen. Beispielsweise erlebte die bosnische Frau unfaire Behandlungen aufgrund ihres Engagements beziehungsweise der Eifersucht ihres Arbeitsumfelds. Jeder Befragte hat in seiner Berufskarriere schlechte Erfahrungen am Arbeitsmarkt gesammelt, jedoch konnten die Gründe dafür nicht immer auf ihre Herkunft zurückgeführt werden. Im Folgenden werden verschiedene Faktoren besprochen, die zu diskriminierenden beziehungsweise herabwürdigenden Erfahrungen der Befragten geführt haben.

### 6.9.1 Sprachkenntnisse und Auswirkungen auf die Behandlung am Arbeitsmarkt

Die Nicht-Beherrschung beziehungsweise mangelnde Kenntnis einer Fremdsprache riefen bei den Befragten unterschiedliche Reaktionen seitens ihres Arbeitsumfelds hervor. Bei zwei meiner Befragten zeigten sich keine diskreditierenden Reaktionen seitens ihres Arbeitsumfelds bezüglich ihres Sprachniveaus oder Akzents. Bei dem kroatischen Befragten hingegen zeigten

sich deutliche Anzeichen einer diskriminierenden Behandlung, die auf Sprachprobleme zurückzuführen waren. Es zeigte sich, dass seine Kompetenzen aufgrund mangelhafter Sprachkenntnisse von seinen Arbeitskollegen angezweifelt und unterschätzt wurden.

Eine Reaktion, die das Arbeitsumfeld zeigte, sobald es bemerkte, dass sich jemand beim Aussprechen einer anderen Sprache schwertut ist, dass langsamer mit der betroffenen Person geredet wurde. Beispielsweise schilderte mir die kroatische Befragte eine Situation, in der sie akustische Schwierigkeiten hatte, bestimmte Wörter zu verstehen.

„Du hast es immer bemerkt, dass du anders bist. Wenn dir jemand etwas erzählt und du es zufällig akustisch nicht verstanden hast, dann fragst du noch einmal, wie oder was, [...], dann wird nicht mehr normal gesprochen mit dir, sondern wie mit einem Baby. [...]. Als ob man behindert ist. Und dann merkst du, dass die Leute dich eigentlich anders sehen.“ (Amalia, Zeile 462-469)

Der Aussage ist zu entnehmen, dass sich die Umgangsweise des Gegenübers veränderte und die Fähigkeiten des Verstehens der Sprache angezweifelt wurde, sobald die Sprachprobleme der Kroatin bemerkt wurden. Sie fühlte sich wie ein Mensch zweiter Klasse, die keine Bildung in ihrer Vergangenheit genossen hatte. Die veränderte Umgangsweise ihrer ArbeitskollegInnen vermittelte ihr das Gefühl, anders zu sein.

#### 6.9.2 Akzeptanz seitens der Mitarbeitenden

Es war erkennbar, dass zwei der Befragten zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses in ihrem Beruf nicht akzeptiert wurden. Eine der Befragten erfuhr mangelndes Vertrauen seitens ihres/ihrer ArbeitgebersIn bei einem Vorstellungsgespräch, da ihre Kompetenzen für einen Job angezweifelt wurden.

„Doch noch am Anfang [...] beobachten sie dich zuerst. Die Behörden [...] oder Chefs beim Vorstellungsgespräch. Dann musste ich Probezeit machen, aber ich verstehe, man weiß nicht, wer ich bin und was ich sein kann. Ob die Vertrauen haben oder nicht.“ (Daniela, Zeile 526-530)

Es ist ersichtlich, dass der Bosnierin zu Beginn Skepsis entgegengebracht wurde, da ihr Heimatland dem Gegenüber fremd war und die Persönlichkeit der Bosnierin schwer einzuschätzen war. Hierbei wird erkenntlich, dass der/die ArbeitgeberIn der Frau nicht von Anfang an Vertrauen schenken konnte, da sich die Herkunft der Person von der eigenen unterscheidet. Die Frau musste sich erst beweisen, um als gleichwertig gesehen zu werden.

Auch der kroatische Befragte gab an, zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses, aufgrund seiner Herkunft von seinen ArbeitskollegInnen nicht akzeptiert worden zu sein.

„Nein, nicht mehr. Also wirklich, mir ist inzwischen alles egal. Die akzeptieren mich, ich akzeptiere die Jungs. Am Anfang wollte ich beweisen oder sagen, damals, wo das wichtig war, dass ich auch einer von denen bin, dass ich ganz normal bin, oder dass unten Krieg herrscht und ich nichts damit zu tun hab. Wenn man die Sprache nicht beherrscht, dann fühlt man sich irgendwie unterschätzt. [...] Viele haben mich unterschätzt, [...].“ (Marco, Zeile 157-162)

Seiner Schilderung zufolge wurde er von seinen ArbeitskollegInnen nicht akzeptiert, wobei ein Faktor auch die Beherrschung der Sprache darstellte. Man erkennt anhand seiner Situation, dass seine ArbeitskollegInnen ihn aufgrund seiner Herkunft ausgrenzten.

Ein konkretes Beispiel, indem er diskreditiert wurde, war zu seiner Anfangszeit in Österreich, als er als Hausmeister tätig war. Dort wurde er von einer Arbeitskollegin eingeschult.

„Dann war einmal so, dass Frau gekommen ist, weiß nicht mehr genau, wer das war, aber hat mir gezeigt, wo ich sauber machen soll. Dann kam die Frau mit einem Staubsauger und mir jetzt erklärt, dass das ein Staubsauger ist und ich keine Angst vor dem Staubsauger haben soll, weil Staubsauger macht, jetzt Bru Bru wenn sie ihn anschaltet. [...] Ich weiß nicht, was sie von mir denkt, dass ich wirklich aus Dschungel gekommen bin oder so, [...].“ (Marco, Zeile 370-381)

Am Beispiel wird ersichtlich, dass der Befragte von der Frau, die ihn einschulte, als ungebildet klassifiziert wurde und seine Kompetenzen unterschätzt wurden, da er als nicht fähig eingeschätzt wurde, die Funktion eines Haushaltsgerätes zu erkennen oder dieses zu bedienen. Aus der Aussage ist auch sichtbar, wie erniedrigend die Situation für den Befragten war.

### 6.9.3 Diskreditierende/Rassistische Bemerkungen

Bei der Frage, ob die Befragten schon einmal rassistische oder abwertende Bemerkungen von ArbeitskollegInnen, Kunden oder dem/der ArbeitgeberIn erfahren haben, gaben drei von vier Befragten an, solcherlei Aussagen über sich gehört zu haben. Entweder wurden sie direkt mit herabwürdigenden Bemerkungen konfrontiert oder es gab Bemerkungen, seitens der KundInnen, die aber nicht direkt als rassistisch wahrgenommen wurden. Beispielhaft für eine direkt diskriminierende Situation ist Folgende:

„Keine Ahnung, ob das etwas ist, was ich falsch gesagt habe oder so, oder wo sie dann lachen oder blöd reden. Sind einfach irgendwelche Kommentare, was Ausländer betreffen [...].“  
(Marco, Zeile 191-193)

Am folgenden Beispiel ist erkennbar, wie ein rassistisch motivierter Kommentar aussehen kann. Die betroffene Person erfährt Rassismus von ihren ArbeitskollegInnen. Ohne Umschweife wird der Befragte auf seine Herkunft reduziert und klassifiziert. Der Betroffene erfährt solche Bemerkungen aktuell immer noch seitens seines Arbeitsumfelds. Zwar versuchte er klarzustellen, dass ihm die Aussagen der anderen gleichgültig seien, sagte jedoch auch, dass ihn solche Aussagen in früheren Zeiten gestört hätten.

#### 6.9.4 Diskriminierung bei der Jobsuche

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Diskriminierung bei der Arbeitssuche. Zwei der Befragten sagten aus, während ihrer Jobsuche mit Diskriminierung konfrontiert worden zu sein, und zwar nicht nur während ihres Arbeitsverhältnisses, sondern auch während ihrer Jobsuche zu Beginn ihrer Berufskarriere. Der befragte Kroatier gab an, nicht aufgrund fehlender Qualifikationen ein Stellenangebot nicht bekommen zu haben, sondern aufgrund seiner Herkunft. Eine weitere Form der Diskriminierung stellte sich bei der Jobsuche heraus. Die Betroffenen sagten aus, dass in Österreich zu Beginn ihrer Berufslaufbahn über Stellenausschreibungen in Zeitungen oder Anzeigenblättern direkt darauf hingewiesen wurde, dass nur einheimische ArbeiterInnen gesucht werden.

„Aber damals war es auch so, bei Stadtblatt oder wo immer, wenn man Arbeit angeschaut hat, ist gestanden, keine Ausländer. [...] Das war damals eben legitim. Heute, vielleicht denken sie sich, aber heute dürfen sie das nicht in die Zeitung reinschreiben.“ (Marco, Zeile 90-97)

Beispielsweise berichtete die kroatische Befragte bei der Frage, ob sie in ihrer Branche, also dem Gastronomiesektor, schon diskriminierende Erfahrung gemacht hat Folgendes:

„Auch in der Gastronomie haben sie geschrieben nur Inländer erwünscht. Das dürfen sie jetzt nicht mehr schreiben. Aber damals war das so beschrieben.“ (Amalia, Zeile 439-440)

Dieses Beispiel steht für direkte Diskriminierung im Zuge der Jobsuche. Durch solche Hürden hatten es beide Befragten schwer, an Jobs zu gelangen. Erschwerend dazu hatten sie in ihrer Anfangszeit keine Arbeitserlaubnis, wodurch sich ihre Lage weiter verschlechterte. Im Verlauf der Jobsuche musste der kroatische Mann öfter Hilfe von Bekannten und Verwandten in Anspruch nehmen, um Zugang zur Arbeitswelt in Österreich zu bekommen.



## 6.10 Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Durch die verschiedenen aufgezeigten Facetten diskriminierender Erfahrungen entwickelten sich unterschiedliche Bewältigungsmechanismen beziehungsweise Umgangsweisen, um mit solchen Situationen umzugehen. Ein Faktor ist der Aufbau von Vertrauen, um in der Arbeitswelt akzeptiert und respektiert zu werden. Eine weitere Umgangsform ist die direkte Konfrontation des Gegenübers. Eine andere Variante ist die Akzeptanz und die gleichgültige Einstellung gegenüber Rassismus beziehungsweise Diskreditierung. Eine andere Möglichkeit ist, die Situation herunterzuspielen.

### 6.10.1 Vertrauen/Akzeptanz erarbeiten

Um sich in der Arbeitswelt zu etablieren sowie respektiert und akzeptiert zu werden, ließen sich einige der Befragten auf die voreingenommenen Einstellungen ein und erarbeiteten sich das Vertrauen. Beispielsweise akzeptierte es die Bosnierin, als ihr potenzieller Chef ihre Qualifikation für den Job anzweifelte. Dies empfand sie sogar als gerechtfertigt. Sie bekam eine Chance und konnte in der Probezeit ihre Eignung unter Beweis stellen. So konnte sie ihrem Vorgesetzten zeigen, dass sich ihre Herkunft nicht auf ihre Kompetenzen im Verkaufswesen auswirkte. Im Vergleich zum kroatischen Befragten, musste sie dabei weniger Anstrengungen auf sich nehmen. In seinem Fall brachte jede Bemühung, sich als Gleichgesinnter bei seinen ArbeitskollegInnen zu beweisen, nicht das erwünschte Resultat. Er versuchte, sich zu bemühen und zu zeigen, dass er ein ganz normaler Mensch mit denselben Werten ist. Dies kostete ihn aber zu viel Kraft und Energie. Er wurde immer noch als anders wahrgenommen und bekam weiterhin rassistische Bemerkungen zu hören.

### 6.10.2 Diskriminierung akzeptieren

Eine weitere Reaktion auf Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist die der Resignation. Ein Beispiel hierfür ist die Situation des Kroaten mit dem Staubsauger. Die Frau erklärte ihm, wie ein Staubsauger funktioniert und behandelte ihn, als wäre er nicht fähig, diesen als solchen zu erkennen und zu bedienen. Trotz dieser demütigenden Aktion machte er seine Arbeit weiter, ohne die Frau zurechtzuweisen.

„Weist eh ist alles traurig und erniedrigend, aber keine Ahnung [...], aber okay du machst es dann [...].“ (Marco, Zeile 378-381)

Der Betroffene entwickelte im weiteren Verlauf die Einstellung, dass ihn die Meinungen der anderen nicht mehr interessieren sollten. Wenn diese aufgrund seiner Herkunft oder seiner

Sprache Probleme mit ihm hatten, waren es deren Probleme und nicht seine. Er machte einfach seinen Job weiter und ignorierte sie. Diese Aussage schilderte er folgendermaßen:

„Pass auf, ist wichtig zu wissen, wie gesagt, ich habe am Anfang versucht zu zeigen und zu beweisen, dass ich eigentlich so normal bin wie die sind. Habe versucht zu erklären, zeigen, egal wie, keine Ahnung. Und jetzt ist es mir egal [...] Ich tue sie eigentlich auslachen.“(Marco, Zeile 207-210)

Es ist ersichtlich, dass der Befragte hier sogar Mitleid mit den Menschen hat, die ihm Gegenüber rassistische Bemerkungen äußerten beziehungsweise äußern.

### 6.10.3 Verharmlosung von Diskriminierung

Eine weitere Umgangsweise zeigt sich beim Kroaten. Er schilderte die Situation und seine Wahrnehmung nicht als problematisch.

„Von Kunden nicht, von Mitarbeitern immer wieder, aber die gehen bei mir vorbei. Man nimmt sie zur Kenntnis, aber die kleinen Stichelein des ist normal so. Zu böse war noch keiner zu mir.“ (Marco, Zeile 187-189)

Es ist erkenntlich, wie eine eindeutig diskriminierende Erfahrung heruntergespielt beziehungsweise verharmlost wird. Zwei der Befragten gaben an, dass die Skepsis ihres Arbeitgebenden normal und verständlich sei.

„Man braucht nur ein paar Tage um gleich zu merken, was ein Mensch ist, kann man schon einschätzen, aber das ist normal. Fremde Menschen kannst nicht vertrauen, man weiß nicht, wer ist, wer sind, woher kommen, was können. Könnten Kriminelle sein oder sowas verstehst.“ (Daniela, Zeile 530-533)

Die Befragte sagte aus, die Skepsis ihres damaligen potenziellen Arbeitgebenden als gerechtfertigt angesehen zu haben. Dadurch verteidigt sie die Verhaltensweise und die Ablehnung, die ihr an den Tag gelegt wurde und entwürdigt sich selbst ein Stück weit, indem sie sich als potenzielle Kriminelle bezeichnet. Auch beim kroatischen Befragten, der aussagte, von seinen ArbeitskollegInnen rassistische Bemerkungen erhalten zu haben, wird eine Verharmlosung von Rassismus ersichtlich. Er nutzt den Begriff „kleine Stichelein“, um den Rassismus, der ihm gezeigt wurde, herunterzuspielen. Zusätzlich erwähnt er, dass er von seinem Arbeitsumfeld mittlerweile akzeptiert wird und nie böse Kommentare erhält.

## 7. Diskussionsteil

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews mit der Theorie von Erving Goffman und dem Stand der Forschung verglichen. Dabei werden Gemeinsamkeiten und mögliche Unterschiede herausgearbeitet.

### 7.1 Verknüpfung Theorie mit Ergebnissen

Bezogen auf Erving Goffmans Theorie der Stigmata werden Menschen die anderen Personen normative Erwartungen stellen als normal bezeichnet, während diejenigen, an die Erwartungen gestellt werden, als stigmatisiert klassifiziert (vgl. Goffman 1975, S. 169-171). Es gibt unterschiedliche Stigmagruppen, unter anderem das „phylogenetische Stigma“, worunter Rasse und Nationalität fallen. Sobald eine Person stigmatisiert wird, wird sie von den Normalen auf ihr Stigma reduziert und als weniger wert angesehen (ebd., S. 9-11). Die Befragten kommen ursprünglich aus dem ehemaligen Jugoslawien. Die kroatischen Befragten wurden von ihren ArbeitskollegInnen wegen ihres Akzents, beziehungsweise ihren sprachlichen Verständnisproblemen abgestempelt und erfuhren Ausgrenzung. Die Interviewten erfuhren im Laufe ihrer Arbeitskarriere weitere Situationen, in denen sie aufgrund ihres Stigmas von ihrem Arbeitsumfeld als weniger wert angesehen wurden. Auch ihre Kompetenzen wurden in Frage gestellt.

Sobald Stigmatisierte Fehler begehen, werden sie als typisch für die zugeschriebene Kategorie betrachtet und als Ausdruck für die Andersartigkeit der Person angesehen (vgl. Goffman 1975, S. 23-25). Dabei zeigt sich bei den Befragten, dass, sobald ihr Stigma im Zentrum der Aufmerksamkeit steht, ihre Herkunft in den Vordergrund rückt. Die kroatische Befragte schilderte eine Erfahrung, in der ein akustisch nicht verstandenes Wort dazu führte, dass sich die sprachliche Ausdrucksweise ihrer ArbeitskollegInnen veränderte. Sie redeten mit ihr wie mit einem Neugeborenen, weil sie die Verständigungsprobleme der Kroatin bemerkten. Sie selbst empfand die Situation als erniedrigend und fühlte sich ausgeschlossen. Durch die Schilderung wird klar, wie sich die veränderte Ausdrucksweise der ArbeitskollegInnen negativ auf die Befragte auswirkte. Auch wenn möglicherweise ihr Arbeitsumfeld nicht beabsichtigte, die Befragte auszugrenzen, sondern es nur gut mit ihr meinte, indem sie langsamer redeten, hinterließ es bei der Kroatin den Eindruck minderwertig zu sein.

Das Aufweisen eines Stigmas kann zu einer Ausgrenzung der Betroffenen führen (ebd., S. 158). Bezogen auf die Ausgrenzung standen die Befragten im Zuge der Jobsuche vor Problemen. Dadurch, dass ihre Herkunft und nicht ihre Kompetenzen im Zentrum der Aufmerksamkeit

standen, hatten sie erschwerten Zugang zu bestimmten Berufen. Das kroatische Paar konnte sich bei bestimmten Jobs nicht bewerben, da diese nur für einheimische ArbeiterInnen vorgesehen waren. Sie bekamen nicht einmal die Chance, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Vielmehr wurden sie auf ihr Stigma reduziert und ausgegrenzt. Der kroatische Befragte sagte aus, einen Beruf allein aufgrund seiner Herkunft nicht bekommen zu haben. Dieses Beispiel zeigt, dass ein Stigma den Zugang zu einem Beruf verwehren kann, da die Herkunft ein wichtigeres Kriterium für den/die ArbeitgeberIn darstellt als die Kompetenzen der BewerberInnen.

Auch erfuhren die Befragten Ausgrenzung seitens der Behörden, da sie nur erschwert an ihre Arbeitserlaubnis kamen. Durch die fehlende Arbeitserlaubnis hatten die Befragten keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Wegen finanzieller Sorgen mussten sie inoffizielle Anstellungen annehmen und waren unter anderem prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt. So nahmen drei der Befragten zu Beginn ihres Arbeitslebens in Österreich Jobs an, in denen sie unter schlechten Arbeitsbedingungen standen. Sie hatten unter anderem keine Pausen und mussten viele Stunden arbeiten. Dies zeigt, dass sie nicht nur im Zuge der Jobsuche von potenziellen ArbeitgeberInnen ausgegrenzt wurden, sondern auch von staatlichen Behörden Ausgrenzung erfuhren, weil ihnen durch die fehlende Arbeitserlaubnis, die von den zuständigen Behörden ausgestellt und genehmigt wird, der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt wurde.

Sobald eine Person stigmatisiert wird, wird sie diskreditiert und kann Diskriminierung erfahren (ebd., S. 9-13). Die Befragten waren in Zuge ihres Arbeitslebens diskriminierenden Situation ausgesetzt. Ein Beispiel hierfür schilderte der Kroat. Die Frau, die ihn in seiner Tätigkeit als Hausmeister einwies, vermittelte ihm anhand ihrer Schilderung der Funktion eines Staubsaugers wie unzivilisiert und ungebildet sie ihn wahrnahm. Dadurch fühlte er sich erniedrigt. Hier wird sichtbar, wie die Frau seinen Charakter vorwegnimmt und aufgrund seines anderen kulturellen Hintergrunds darauf schließt, dass er nicht dazu im Stande sei, alltägliche Haushaltsgeräte zu kennen. Dabei wird das Stigma des Kroaten genutzt, um die vermeintliche Inkompetenz und die Herabwürdigung der betroffenen Person aufzuzeigen und zu rechtfertigen.

Goffman beschreibt in seiner Theorie unter anderem verschiedene Umgangsweisen der Stigmatisierten. Stigmatisierte können ihren Makel ausbessern oder Tätigkeiten absolvieren, die den Stigmatisierten nicht zugetraut werden oder aber sie nutzen ihr Stigma als Sündenbock für Misserfolge. Eine andere Form ist die Kurvierung (vgl. Goffman 1975, S. 18-28). Die diversen Diskriminierungserfahrungen führten bei den Betroffenen zu unterschiedlichen

Bewältigungsmechanismen. Der kroatische Befragte reagierte mit Gleichgültigkeit bei rassistischen Aussagen seiner ArbeitskollegInnen. Er verharmloste die Situation und vermied eine Konfrontation. Eine andere Technik, um mit Diskriminierung umzugehen, zeigt sich bei der bosnischen Befragten. Sie akzeptierte die Skepsis und versuchte, das Vertrauen ihres Gegenübers zu gewinnen, indem sie ihre Kompetenzen unter Beweis stellte.

## 7.2 Verknüpfung Stand der Forschung mit Ergebnissen

Im Beitrag von Aschauer und Seymer geht es um die Auf- und Abwärtsmobilität. Es wird davon gesprochen, dass MigrantInnen bei ihrer Ankunft eine schlechtere berufliche Position einnehmen und im Laufe der Zeit weiter aufsteigen (vgl. Aschauer und Seymer 2019, S. 23-56). Dies zeigt sich auch bei den geführten Interviews. Beide weiblichen Befragten hatten zu Beginn ihrer Arbeitskarriere Berufe unterhalb ihrer Qualifikation angenommen und wurden nach einer gewissen Zeit befördert. Derzeit ist die kroatische Befragte Restaurantleiterin und die Bosnierin Filialleiterin.

Bezogen auf den Beitrag von Verwiebe und seinem Team betreffend der Erwerbsbeteiligung wurde herausgearbeitet, dass Männer mit Migrationshintergrund öfters von Teilzeitarbeit betroffen sind als Frauen. Im Gegensatz dazu sind Frauen im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen angestellt (vgl. Verwiebe et al. 2019, S. 124-127). Bei den Befragten zeigt sich ein anderes Bild. Während die Frauen früher Teilzeitarbeit verrichteten, um mehr Zeit für die Versorgung der Kinder zu haben arbeiteten die Männer seit ihrer Berufslaufbahn in Österreich immer Vollzeit.

## 8. Reflexion des Forschungsprozesses

Bei der Literaturrecherche stellte sich heraus, dass es unzählige Beiträge und Forschungen in Bezug auf die Diskriminierung gibt und diese mit diversen Themen in Verbindung gebracht werden können. Im Zuge meiner geführten Interviews stellte sich heraus, dass Diskriminierung einerseits nicht immer eindeutig nachweisbar ist und andererseits verschiedene Formen aufweisen kann. Bei der Auswertung der Daten zeigte sich, dass die Befragten oft unfair behandelt wurden. Allerdings konnte hierbei keine direkte Verbindung zur Diskriminierung aufgrund der Herkunft hergestellt, sondern lediglich Vermutungen angestellt werden. Die subjektive Wahrnehmung erweckte jedoch nicht den Eindruck einer neutralen Interpretation der Daten und brachte dabei auch moralische Bedenken mit sich. Deshalb wurden nur Aussagen

zu diskriminierenden Erfahrungen getätigt, die aufgrund einer eindeutigen Schilderung herausgearbeitet werden konnten.

Es gab auch moralische Bedenken im Zuge der Interviewphase. Die Befragten mussten teilweise sensible und sehr private Details von sich preisgeben. Unter anderem wurden Themen, angesprochen, die sie bis heute prägen, wie beispielsweise die Flucht aus ihrem Heimatland und Erfahrungen am Arbeitsmarkt. Dabei kam es häufig zu unangenehmen Situationen, da sich die Interviewten unwohl fühlten und Fragen teilweise nicht kommentieren wollten. Dies führte dazu, dass auf einige Antworten nicht näher eingegangen wurde oder das Thema umgeleitet werden musste. Bei einigen Befragten kam es auch zu emotionalen Reaktionen auf gewisse Fragen, beispielsweise beschrieb die kroatische Befragte, wie negativ ihr die Behandlung ihrer damaligen Chefin noch in Erinnerung blieb. Genauer wollte sie jedoch nicht darauf eingehen. Dabei ist sichtbar, wie prägend derartige Erfahrungen sein können und einen auch noch nach Jahren nahe gehen. Auch bei Fragen bezüglich der Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufgrund der Herkunft wurde klar, dass es nicht nur Schwierigkeiten bei der Herausarbeitung passende Fragen gab. Es stellte auch eine Herausforderung dar, die Diskriminierung aus den Aussagen herauszufiltern, ohne dabei die Wahrnehmung der ProbandInnen zu beeinflussen. Auch die Beurteilung, ob schlechte Erfahrungen im Zuge der Berufslaufbahn auf die Herkunft zurückzuführen sind, gestaltete sich bei der Auswertung als schwierig. Dazu wurde die Beurteilung der ProbandInnen kritisch hinterfragt und überprüft, ob die geschilderte Situation mit Diskriminierung in Verbindung gesetzt werden kann oder nicht.

Aufgrund der Tatsache, dass vier Interviews durchgeführt wurden, haben die Ergebnisse nur eine begrenzte Aussagekraft und können nicht auf andere Forschungsergebnisse übertragen werden. Es gibt unzählige Studien, die andere Schlussfolgerungen daraus ziehen, wie die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt ist. Meine Ergebnisse spiegeln die subjektiven Erfahrungen der Befragten wider, weshalb die Ergebnisinterpretation abhängig von den Aussagen der Befragten ist.

## 9. Fazit und Ausblick für die Zukunft

Abschließend kann gesagt werden, dass meine Forschungsfrage „Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich und gibt es hierbei geschlechtsspezifische Unterschiede?“ beantwortet werden konnte. Es zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen keinen leichten Einstieg in das österreichische Berufsleben hatten. Sie mussten Hürden bei der Berufssuche überwinden, da ihre Ausbildung aus Bosnien beziehungsweise Kroatien nicht anerkannt wurde. Aus diesem Grund mussten sie inoffizielle Arbeit annehmen, was zu Beginn ihrer Berufslaufbahn in Österreich zu prekären Arbeitssituationen führte.

Einige der Befragten erfuhren im Zuge ihres Berufslebens in Österreich auch Diskriminierung. Die Betroffenen wurden aufgrund ihrer Herkunft von ihrem Arbeitsumfeld anders behandelt. Jedoch stellte sich heraus, dass Diskriminierung nicht immer eindeutig als solche erkennbar ist. Manche der Befragten wurden seitens ihres Arbeitsumfelds unfair behandelt, ohne dass dabei eine direkte Verbindung zur Diskriminierung aufgrund der Herkunft hergestellt werden kann. Beispielsweise lässt die negative Behandlung der Kroatin durch ihre damalige Chefin keine Rückschlüsse auf eine Diskriminierung zu, da sämtliche Mitarbeitende unabhängig von ihrer Herkunft schlecht behandelt wurden. Es wurden auch Situationen geschildert, die eindeutig mit Diskriminierung in Verbindung gebracht werden können, wie beispielsweise rassistische Kommentare von ArbeitskollegInnen über die Herkunft einer Person oder die Unterschätzung der Kompetenzen und der Fähigkeiten der Befragten. Daraus entwickelten die Betroffenen unterschiedliche Bewältigungsmechanismen. Entweder verharmlosten sie rassistische Kommentare oder konfrontierten ihr Gegenüber damit. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Befragten in ihrem Berufsleben unterschiedlichsten Formen von Diskriminierung ausgesetzt waren.

Für zukünftige Forschungsansätze könnte näher auf die Thematik der Arbeitssituation und gezielter auf die Rolle der Frau am Arbeitsmarkt eingegangen werden. Dabei könnte analysiert werden, ob Migrantinnen im Vergleich zu Einheimischen größere Probleme damit haben, ihren Beruf und ihr Privatleben zu vereinbaren. Auch wäre eine Weiterführung der präsentierten Interviewergebnisse auf quantitativer Ebene interessant.

## Literaturverzeichnis

- Altman, A. (2020). "Discrimination". The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2020 Edition). Abgerufen am 5. Mai 2024, von <https://plato.stanford.edu/archives/win2020/entries/discrimination/>.
- Aschauer, W. & Seymer, A. (2019). Zur sozialen Lage der Zugewanderten. In W. Aschauer, M. Beham-Rabanser, O. Bodi-Fernandez, M. Haller (Hrsg.), Die Lebenssituation von MigrantInnen und Migranten in Österreich. Ergebnisse einer Umfrage unter Zugewanderten (S. 23–58). Springer VS.
- Cossette-Lefebvre, H. (2020). DIRECT AND INDIRECT DISCRIMINATION. A DEFENSE OF THE DISPARATE IMPACT MODEL. *Public Affairs Quarterly* 34(4), 340–367. <https://philarchive.org/rec/COSDAI-6>.
- Engelhardt, M. v. (2010). Erving Goffman: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. In B. Jörissen & J. Zirfas (Hrsg.), Schlüsselwerke der Identitätsforschung (1. Aufl., S. 123–140). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-92196-9\\_8](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-92196-9_8).
- Girnus, L. (2021). Qualitative Inhaltsanalyse. In G. Weißeno & B. Ziegler (Hrsg.), Handbuch Geschichts- und Politikdidaktik (S. 1–16). Springer VS. [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-658-29673-5\\_28-1](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-658-29673-5_28-1).
- Goffman, E. (1975). Stigma: Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität (1. Aufl.). Suhrkamp.
- Gomolla, M. (2023). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, A. El-Mafaalani (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (2. Aufl., S. 171–194). Springer VS.
- Hans, S. (2016). Theorien der Integration von Migranten-Stand der Forschung. In H. U. Brinkmann (Hrsg.), Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Entwicklung und Stand der Integration (S. 23–50). Springer Fachmedien.
- Haug, S. (2000). Klassische und neuere Theorien der Migration. <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-30.pdf>.



- Hofmann, J. (2019). Einstellungen und Vorurteile in Bezug auf Migration sowie Migrantinnen und Migranten in Österreich. In W. Aschauer, M. Beham-Rabanser, O. Bodi-Fernandez, M. Haller (Hrsg.), *Die Lebenssituation von MigrantInnen und Migranten in Österreich. Ergebnisse einer Umfrage unter Zugewanderten* (S. 271–294). Springer VS.
- Statistik Austria (Hrsg.) (2023). *Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2023*. [https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/MIG2023.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/MIG2023.pdf).
- Kreckel, R. (1983). Soziale Ungleichheiten. In O. Schwartz (Hrsg.), *Soziale Welt* (S. 184–198). Nomos-Verlag.
- Mey, G., Mruck, K. (2011). Qualitative Interviews. In G. Naderer & E. Balzer (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis. Grundlagen, Methoden und Anwendungen* (2. Aufl., S. 257–288). Gabler Verlag.
- Nohl, A.-M., Ofner, U. S., Thomsen, S. (2010). Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In A.-M. Nohl, K. Schittenhelm, O. Schmidtke, A. Weiß (Hrsg.), *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt* (S. 67–82). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nohl, A.-M., Schittenhelm, K., Schmidtke, O., Weiß, A. (2010). Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In A.-M. Nohl, A. Weiß, O. Schmidtke, K. Schittenhelm (Hrsg.), *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt* (S. 9–38). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Push, B. (2008, Juli). Internationaler Vergleich: Die Überlappung familiärer Orientierungen mit der Arbeitsmarktintegration in Deutschland, Kanada und der Türkei (Cultural Capital During Migration Research Paper Nr.7). [https://sowi-serv2.sowi.uni-due.de/cultural-capital/images/stories/publications/Barbara\\_Internationaler\\_Vergleich\\_Geschlecht\\_working\\_paper.pdf](https://sowi-serv2.sowi.uni-due.de/cultural-capital/images/stories/publications/Barbara_Internationaler_Vergleich_Geschlecht_working_paper.pdf).
- Statistik Austria (Hrsg.) (2022a). *Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen in Österreich. Modul der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021*. <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarktsituation-Migrant-innen-2021.pdf>.

Statistik Austria (Hrsg.) (2022b). Mehr als ein Viertel der österreichischen Gesamtbevölkerung hat Migrationshintergrund. Statistisches Jahrbuch Migration und Integration 2022. <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2022/07/20220725MigrationIntegration2022.pdf>.

Reichertz, J. (2014). Empirische Sozialforschung und soziologische Theorie. In N. Baur & Jörg Blasius (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 65–80). Springer VS.

Verwiebe, R., Fritsch, N., Liedl, B. (2019). Der Arbeitsmarkt in Österreich. Auswirkungen des Strukturwandels für Einheimische im Vergleich mit Migrantinnen und Migranten. In W. Aschauer, M. Beham-Rabanser, O. Bodi-Fernandez, M. Haller (Hrsg.), Die Lebenssituation von MigrantInnen und Migranten in Österreich. Ergebnisse einer Umfrage unter Zugewanderten (S. 113–154). Springer VS.

Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 117–134). Springer VS.

### *Fragebogen*

#### **Einleitung**

Herzlich willkommen zu unserem Gespräch und vielen Dank, dass du dich bereit erklärt hast, an meiner Studie teilzunehmen.

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit führe ich Interviews durch. Dabei geht es um die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt. Dazu befrage ich ausgewählte Personen. Anonymität und Datenschutz sind voll gewährleistet, es werden keine persönlichen Angaben zu deiner Person weitergegeben.

Die Fragen, die ich dir nun stellen werde, sind offen. Das heißt, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Im Vordergrund steht einfach deine persönliche Sicht der Dinge und Beurteilung. Deshalb bin ich dir dankbar, wenn du dich zu den einzelnen Themen frei und ausführlich äußern würdest.

Das Interview wird ungefähr 50 Minuten dauern.

#### **Einleitende Frage**

Erzähl mir doch wie und warum du nach Österreich gekommen bist

- Aus welchem Land bist du gekommen?
- Mit welchem Alter/in welchem Jahr bist du nach Österreich gekommen?
- Was waren Gründe für deine Immigration?

#### **(A) Fragen zum Beruf im Herkunftsland/Ausbildung**

A1. Welche Ausbildung hast du in deinem Herkunftsland absolviert?

A2. Welchen Beruf hast du in deinem Herkunftsland ausgeübt?

#### **(B) Arbeitsmarktsituation**

B1. Kannst du mir etwas über deinen derzeitigen Beruf erzählen (*wenn Person momentan arbeitet*)

- Wie würdest du deine Arbeitsstelle beschreiben/was sind deine Aufgaben?
- Wie viele Stunden arbeitest du?
- Hast du nebenbei weitere berufliche Tätigkeiten? -wenn ja, beschreibe sie etwas
- Entspricht dein Beruf deiner ausländisch erworbenen Ausbildung?

B2. Welchen Beruf hast du zuletzt ausgeübt? (nur fragen, wenn Befragte derzeit nicht erwerbstätig sind z.B. in Pension)

- Was waren deine Aufgaben?
- Wie viele Stunden hast du gearbeitet?
- Hattest du nebenbei weitere berufliche Tätigkeiten
- Entsprach dein Beruf deiner ausländischen erworbenen Ausbildung?

B3. Erzähl mir von deinem ersten Beruf in Österreich?

- Wie bist du auf deinen ersten Job gekommen?
- Hattest du beim Finden des Jobs Schwierigkeiten? (kein Job gefunden der zur ausländisch erworbenen Ausbildung gepasst hat)

B4. Hattest du in der Vergangenheit generell Schwierigkeiten bei der Jobsuche in Österreich?

- Schwierigkeiten bei Job Interviews → konkrete Situation
- Anzweiflung von beruflichen Vorkenntnissen → Zweifel über im Ausland erworbene Qualifikationen → konkrete Situation
- Sprachliche Herausforderungen beim Bewerbungsprozess: (bsp.weise bei Bewerbungen schreiben bzw bei Vorstellungsgesprächen)

B5. Wie bist du mit diesen Schwierigkeiten (bei der Jobsuche) umgegangen?

- Wie hast du dich währenddessen verhalten, hattest du bestimmte Bewältigungsmechanismen, um damit umzugehen oder hast du die Zeit genutzt für etwas anderes?
- Wie hast du dich dabei gefühlt?

B6. Warst du schon einmal von Arbeitslosigkeit betroffen?

- Was waren die Gründe?
- Wie hast du dich dabei gefühlt? – verletzt im Stolz etc.

### **(C) Erfahrungen am Arbeitsplatz**

C1. Wie zufrieden bist/warst du mit deiner momentanen/zuletzt ausgeübten Arbeitsstelle?

- Aus welchen Gründen fühlst du dich wohl/ hast du dich wohlgefühlt? (Chefin, ArbeitskollegInnen)
- Aus welchen Gründen fühlst du dich nicht wohl/hast du dich nicht wohlgefühlt?

C2. Wie ist/war das Verhältnis zwischen dir und deinen ArbeitskollegInnen/Chefin?

- Hattet ihr schon einmal Meinungsverschiedenheiten/Probleme/Streit? -Beispiel
- Wenn ja wie bist du damit umgegangen

C3. Hast du dich am Arbeitsmarkt schon einmal benachteiligt gefühlt? (*Beispiel Geschlecht*)

- Wenn ja, Beispiel nennen
- Hattest du eine Vermutung voran das gelegen hat? (*Gründe für Benachteiligung abfragen*)

C4. Hast du schon einmal diskriminierende Erfahrungen an einer Arbeitsstelle gehabt?

- Rassistische Bemerkung von KundIn oder ArbeitskollegIn/Chefin?
- Wie bist du mit dieser Situation umgegangen? (*Hilfe gesucht, Arbeitsumfeld informiert, Rassisten darauf angesprochen?*)
- Wie hast du dich dabei gefühlt? (Wie hast du die Situation wahrgenommen?) -z.B. *Situation heruntergespielt?*

C5. Hattest du schon einmal das Gefühl, dass du einen Job nicht bekommen hast aufgrund deines Aussehens/Herkunft und nicht aufgrund deiner Kompetenzen/Fähigkeiten?

- Wenn ja, bitte nenne ein konkretes Beispiel

C6. Hast du schon daran gedacht zu kündigen oder hast es getan, weil du dich benachteiligt/diskriminiert gefühlt hast in einem Beruf?

- Wenn ja, nenne ein Beispiel?
- Wie haben deine ArbeitskollegInnen/Chefin darauf reagiert? (*Verständnis gezeigt oder nicht*)

#### **(D) Sprache**

D1. Welche Sprache wird bei euch zuhause primär gesprochen?

- Mehrsprachigkeit, welche Sprachen?
- Redest du mit deinen Kindern in deiner Muttersprache?
- In welcher Sprache schaust du Fernsehen?

D2. Wie gut verstehst du Österreicher, wenn sie reden?

- Hast du momentan Schwierigkeiten Österreicher zu verstehen? -konkrete Situation
- Hattest du in der Vergangenheit Schwierigkeiten damit? (*privater und beruflicher Hinsicht*)

**Abschlussfrage**

Was würdest du anderen EinwanderInnen mit auf den Weg geben für ihr Arbeitsleben in Österreich?

- Tipps für Berufseinstieg (*Jobs annehmen die unterhalb ihrer Qualifikation liegen*)
- Mit was muss man als EinwanderInnen rechnen?
- Wie sollte man mit diskriminierenden (*wenn erlebt*) Erfahrungen umgehen?

Jetzt wären wir am Ende des Interviews angelangt, möchtest du noch irgendetwas erzählen, was wir bis jetzt noch nicht angesprochen haben?

### Kontext Fragebogen Bachelorarbeit

Ich bitte dich, die folgenden Fragen zu sozialstatistischen Angaben zu deiner Person auszufüllen. Deine Antworten werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Dein Name wird nirgends aufscheinen und niemand kann erfahren, welche Antworten du gegeben hast.

Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig?

- männlich
- weiblich
- divers

Wie alt bist du?

Jahre: \_\_\_\_\_

Derzeitiger Familienstand?

- ledig
- getrennt/geschieden
- verheiratet/in einer Partnerschaft
- verwitwet

Hast du eigene Kinder?

- ja
- nein

Woher kommst du?

- Kroatien
- Bosnien
- Serbien
- Anderes: \_\_\_\_\_

Welche Sprache ist deine Muttersprache?

- Kroatisch
- Serbisch
- Anderer: \_\_\_\_\_
- Mehrsprachig aufgewachsen: \_\_\_\_\_

In welchem Bundesland wohnst du derzeit?

- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
- Anderes: \_\_\_\_\_

Wie lange lebst du bereits in Österreich?

Jahre: \_\_\_\_\_

Religionszugehörigkeit?

- Islam
- Katholizismus
- Evangelismus
- Orthodox Christentum
- Andere: \_\_\_\_\_

Welche Ausbildungen hast du abgeschlossen? (Bitte alle zutreffenden Kästchen ankreuzen)

Bildungsabschluss

- keine Schule besucht bzw. abgeschlossen
- Pflichtschule (Volks-, Hauptschule, Polytechnische Schule)
- Berufsschule (Lehre)
- Berufsbildende mittlere Schule (z. B. Handelsschule, Fachschule)
- Schule mit Matura/ Abitur (z. B. Gymnasium, HAK, HTL)
- Meisterausbildung/Meisterprüfung
- Pädagogische Akademie, Sozialakademie bzw. eine andere Akademie oder ein Kolleg (z.B. Kolleg für Tourismus, Kolleg für Sozialpädagogik)
- Studium (Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule)
- Anderes: \_\_\_\_\_
- weiß nicht



## **Einverständniserklärung für ein Interview zur Bachelorarbeit**

Die Teilnahme am Interview ist *freiwillig*. Es dient folgendem Zweck:

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit am Institut für Soziologie an der Universität Innsbruck unter der Leitung von Frau Dr. Bernadette Müller Kmet möchte ich herausfinden, wie die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund im geschlechtsspezifischen Kontext am österreichischen Arbeitsmarkt aussieht. Zu diesem Zwecke möchte ich dich gerne zu den oben genannten Themen befragen. Selbstverständlich werden all deine Angaben vertraulich behandelt und wird ausschließlich für die Bachelorarbeit verwendet.

Für die Durchführung des Interviews ist verantwortlich: Magdalena Maria Huter

Die Verantwortliche trägt dafür Sorge, dass alle erhobenen Daten streng vertraulich behandelt und ausschließlich zum vereinbarten Zweck verwendet werden.

Die/der Befragte erklärt ihr/sein Einverständnis mit der Bandaufnahme (Ton/Video), der Verschriftlichung und der Auswertung des Interviews im Rahmen der oben genannten Bachelorarbeit.

**Das Material wird entsprechend folgenden Datenschutzvereinbarungen behandelt:**

### **Bandaufnahme:**

- Die Aufnahme wird verschlossen aufbewahrt und nach Abschluss der Bachelorarbeit gelöscht.
- Die teilnehmenden Studierende sowie die Lehrveranstaltungsleiterin verpflichten sich zur Einhaltung des Datenschutzes.

### **Auswertung und Archivierung:**

- Zu Auswertungszwecken wird von der Bandaufnahme ein schriftliches Protokoll (Transkript) angefertigt. Namen und Ortsangaben der/des Befragten werden im Protokoll unkenntlich gemacht.
- In Veröffentlichungen wird sichergestellt, dass eine Identifikation der/des Befragten nicht möglich ist.
- Die Verwertungsrechte (Copyright) des Interviews liegen bei Interviewer/in bzw. Projektleiter/in.
- Die/der Befragte kann ihre/seine Einverständniserklärung innerhalb von 14 Tagen ganz oder teilweise widerrufen.

Datum: \_\_\_\_\_

Interviewer in: \_\_\_\_\_

Befragte/r: \_\_\_\_\_

**Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre hiermit an Eides statt durch meine eigenhändige Unterschrift, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen, die wörtlich oder inhaltlich den angegebenen Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Ich erkläre mich mit der Archivierung der vorliegenden Bachelorarbeit einverstanden.

6.5.2024

Datum

Mag. Huber

Unterschrift