



RECENT ARRIVALS IN AUSTRIA:

Neue Geflüchtete aus Syrien am österreichischen Arbeitsmarkt

ENDBERICHT

Projektleitung AMS:

Mag.^a Judith Csarman (AMS Bundesgeschäftsstelle, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation)

Mag. Dorian Waller (AMS Landesgeschäftsstelle Wien, Büro der Geschäftsführung, Controlling/Forschung)

Projektleitung Österreichisches Institut für Internationale Politik - oiip:

Dr.ⁱⁿ Judith Kohlenberger (Senior Researcher, Österreichisches Institut für Internationale Politik - oiip)



Wien, 30. April 2025

Endbericht

Titel:	RECENT ARRIVALS IN AUSTRIA: Neue Geflüchtete aus Syrien am österreichischen Arbeitsmarkt
Auftraggeber:	Arbeitsmarktservice (AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle und AMS Wien, Landesgeschäftsstelle)
Durchführende Institute:	Österreichisches Institut für Internationale Politik – oiip (Auftragnehmer) Vienna Institute of Demography Österreichische Akademie der Wissenschaften
Autor_innen:	Dr. ⁱⁿ Judith Kohlenberger (Projektleitung, Senior Researcher, oiip) Dr. Bernhard Rengs (Vienna Institute of Demography, ÖAW) Mag. ^a Sophie Reichelt (Researcher, oiip) Dr. ⁱⁿ Isabella Buber-Ennser (Vienna Institute of Demography, ÖAW) Hannah Kalcher, MA (Wirtschaftsuniversität Wien)
Projektmitarbeiter_innen (qualitative Forschung):	Christina Khoury (PHD-Kandidatin, CEU) Kotayba Kadri, MA (Researcher, oiip) Ashraf Rahme, MA (Berater, Diakonie-Flüchtlingsdienst)
Start:	Februar 2024
Dauer:	14 Monate
Die Kosten für dieses Projekt beliefen sich auf :	95.922,64 €

arbeitsvermittlInhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	7
Executive Summary	8
1 Einleitung	16
2 Forschungsstand und Literatur	18
2.1 Integration	18
2.2 Integration geflüchteter Menschen	19
2.2.1 (Dauer der) Flucht und Folgewirkungen	20
2.2.2 Qualifikationen und der Weg in die Beschäftigung	21
2.2.3 Erzwungene Untätigkeit und Folgewirkungen	22
2.2.4 Geschlechtsspezifische Herausforderungen	22
2.3 Geflüchtete Menschen aus Syrien in Österreich	23
3 Gemischtmethodische Herangehensweise	26
3.1 Qualitative Datenerhebung: Fokusgruppen, Einzel- und Expert_innen-interviews	26
3.1.1 Auswahl und Rekrutierung Studienteilnehmer_innen	26
3.1.2 Abhaltung und Umsetzung	34
3.1.3 Forschungsethik	37
3.2 Quantitative Auswertung	39
4 Ergebnisse	42
4.1 Quantitative Analyse	42
Definition der Kohorten, demographische und weitere relevante Charakteristika	42
Deutschkenntnisse	47
Bildung	50
Wohnort	55
Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den ersten 18 Monaten	59
Einstieg ins Erwerbsleben in den ersten 18 Monaten	60
Einstieg ins Erwerbsleben innerhalb der ersten 7 Jahre	70
Tätigkeiten und Berufe beim Einstieg ins Erwerbsleben	75
Einkommenshöhe	76
4.2 Qualitative Erhebung (plus Online-Survey-Ergebnisse)	78
Leben in Österreich	79
Fluchterfahrung und Erfahrung im Herkunfts- und Transitland	87
Bildung	96

Gesundheit	99
Sprache	100
Arbeitswille, Mentalität und Erwartungen	104
Syrische Frauen	109
Systemisches	115
Wahrnehmung konkreter (AMS-)Angebote zur Jobsuche	121
Anregungen und Wünsche	131
Best Practices	137
Beurteilung der nahen Zukunft durch Expert_innen	139
5 Zusammenfassung und Ausblick	141
6 Referenzen	147
7 Appendix	155
Leitfäden	155
Tabellen	164
Abbildungen	186

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Konzeptionelles Gefüge der Kerndomäne von Interaktion.....	19
Abbildung 2 Asylanträge von Syrer_innen in Österreich (2012-2025) (oben) sowie Asylanträge der antragsstärksten Nationen in Österreich (2012-2025) (unten)	24
Abbildung 3 Ankunftsyear in Österreich syrischer Studienteilnehmer_innen, absolute Zahlen.....	28
Abbildung 4 Altersverteilung syrischer Studienteilnehmer_innen nach Geschlecht, absolute Zahlen	29
Abbildung 5 Aufenthaltsstatus syrischer Studienteilnehmer_innen, absolute Zahlen	30
Abbildung 6 Familienstand syrischer Studienteilnehmer_innen, absolute Zahlen.....	31
Abbildung 7 Bevölkerungspyramiden nach Geschlecht als relative Anteile der Kohorten	45
Abbildung 8 Bevölkerungspyramiden nach Geschlecht nach Kohorten, absolute Zahlen.....	46
Abbildung 9 Deutsch-Kenntnisse 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Kohorten.....	49
Abbildung 10 Deutsch-Kenntnisse 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Kohorten.....	50
Abbildung 11 Persönlich angegebenes Bildungsniveau der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Ankunftscohorte und Geschlecht.....	52
Abbildung 12 Bildungsstand bei der AMS-Erstmeldung für die Kohorte 2015-2016, Gesamtösterreich	53
Abbildung 13 Bildungsstand bei der AMS-Erstmeldung für die Kohorte 07/2022-08/2024, Gesamtösterreich.....	54
Abbildung 14 Bildung bei Erstmeldung 2015/16 für WIEN (links) und die anderen Bundesländer (rechts), relativ	55
Abbildung 15 Bildung bei Erstmeldung 07/2022-08/2024 für WIEN (links) und die anderen Bundesländer (rechts), relativ.....	55
Abbildung 16 Aufteilung nach Bundesland beim ersten und beim letzten AMS-Kontakt, nach Kohorten	56
Abbildung 17 Detaillierter Bundesland-Wechsel zwischen Erst- und Letztmeldung, alle Kohorten....	57
Abbildung 18 Bundesland-Wechsel zwischen Erst- und Letztmeldung, nach Kohorten.....	58
Abbildung 19 Bundesland-Wechsel zwischen Erstmeldung und 18 Monate danach, nach Kohorten.....	58
Abbildung 20 Tage in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den ersten 18 Monaten, nach Kohorten und Geschlecht.....	59
Abbildung 21 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Kohorten, Geschlecht und Beschäftigungsart.....	60
Abbildung 22 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten und Geschlecht	61
Abbildung 23 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten, Geschlecht und Bundesland am Ende des 3. Halbjahres	62
Abbildung 24 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten, Geschlecht und Bildung am Ende des 3. Halbjahres	63

Abbildung 25 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten, Geschlecht und Deutschkenntnissen am Ende des 3. Halbjahres.....	64
Abbildung 26 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten, Geschlecht und Alter bei der AMS-Erstmeldung.....	64
Abbildung 27 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr und Geschlecht.....	70
Abbildung 28 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr, Geschlecht und Bundesland am Ende des 7. Jahres.....	71
Abbildung 29 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr, Geschlecht und Bildung am Ende des 7. Jahres.....	72
Abbildung 30 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr, Geschlecht und Deutschkenntnissen am Ende des 7. Jahres.....	72
Abbildung 31 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr, Geschlecht und Alter bei der AMS-Erstmeldung.....	73
Abbildung 32 Wortwolken für die Berufsobergruppen aller Beschäftigungen, bezogen auf Anzahl der Beschäftigungstage (links) und auf Anzahl der Personen (rechts).....	76
Abbildung 33 Durchschnittliche Einkommenshöhe im 3. Halbjahr.....	77
Abbildung 34 Bleibeabsichten syrischer Studienteilnehmer_innen.....	82
Abbildung 35 Anteil syrischer Studienteilnehmer_innen, die vor ihrer Ankunft in Österreich über einen längeren Zeitraum in Drittstaaten gelebt haben.....	88
Abbildung 36 Wichtigste „irregulären“ Migrationsrouten in den EU-Raum.....	89
Abbildung 37 Höchster Bildungsabschluss der syrischen Studienteilnehmer_innen, nach eigener Angabe.....	97
Abbildung 38 Deutschkenntnisse (Selbsteinschätzung) der Studienteilnehmer_innen.....	103
Abbildung 39 Bewertung der Arbeitsvermittlungsangebote des AMS.....	121

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht durchgeführter Expert_inneninterviews	33
Tabelle 2 Demografische und weitere relevante Charakteristika der syrischen AMS-Kundinnen, nach Ankunfts kohorte.....	43
Tabelle 3 Deutschkenntnisse der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Ankunfts kohorte.	48
Tabelle 4 Bildung der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Ankunfts kohorte.....	51
Tabelle 5 Regressionsanalyse für die Summe der Tage in Beschäftigung innerhalb der ersten 18 Monate, alle Kohorten.....	67
Tabelle 6 Regressionsanalyse für die Summe der Tage in Beschäftigung innerhalb der ersten 18 Monate, rezente Kohorte	69
Tabelle 7 Regressionsanalyse für die Summe der Tage in Beschäftigung im 7. Jahr	74

Executive Summary

Diese gemischtmethodische Studie befasst sich mit der Arbeitsmarktintegration sowie dem sozioökonomischen Hintergrund kürzlich in Österreich angekommener syrischer Geflüchteter beider Geschlechter. Die Datengrundlage setzt sich aus drei Komponenten zusammen: (a) **Einzelinterviews** und nach Geschlechtern getrennte **Fokusgruppendifkussionen** mit insgesamt **53 syrischen Staatsangehörigen**, die Großteiles seit 2020¹ – überwiegend seit 2022 – nach Österreich gekommen sind und in Wien, Oberösterreich oder der Steiermark leben. 48 der 53 syrische Studienteilnehmer_innen füllten zusätzlich einen **Online-Fragebogen** aus; (b) Einzelinterviews mit **21 Expert_innen aus dem Arbeitsmarktservice (AMS) und verschiedenen NGOs in den genannten Bundesländern**, sowie Ergebnisse aus Umfragen, die durch Mitarbeiter_innen aus zwei AMS-Geschäftsstellen mit Trägerorganisationen in Wien durchgeführt wurden; und (c) AMS-Individualdaten aller syrischen Staatsangehörigen (KON/SUB), die ab dem 1. Jänner 2015 beim AMS vorgemerkt waren.

Im letztgenannten Sample (AMS-Individualdaten) **stellen Männer rund drei Viertel (73%)**. Die drei untersuchten Kohorten (Personen, die (a) 2015 oder 2016, (b) zwischen Anfang 2017 und Juni 2022, bzw. (c) zwischen Juli 2022 und August 2024 erstmals eine AMS-Meldung hatten) unterscheiden sich in ihrer Geschlechterzusammensetzung: Während der Anteil der Frauen in der frühesten Kohorte 26% beträgt, und in der Kohorte 2017-06/2022 etwas höher ist (30%), sind in der rezenten Kohorte mit 19% deutlich weniger Frauen. Eine Unterscheidung nach Bundesländern zeigt, dass der **Anteil der Männer in Wien deutlich höher war als in Oberösterreich und der Steiermark**. Die Personen waren bei der Erstmeldung beim AMS durchschnittlich 28 Jahre alt, wobei die Kohorte 2015-2016 etwas älter war (30 Jahre). Die weitaus größte Altersgruppe machen Personen im Alter 20-29 Jahre aus (41%). Sie sind in der rezenten Kohorte mit 46% deutlich stärker vertreten. Die 2017-06/2022er Kohorte ist stark vom **Nachzug und Zuzug von Frauen, mehr noch aber von Jugendlichen und hier speziell männlichen Jugendlichen** geprägt. Es ist allerdings anzuführen, dass der Zeitpunkt des Erstkontakts nicht unbedingt mit dem Ankunftsyear in Österreich ident ist, da manche erst verspätet mit dem AMS in Kontakt treten (u.a. unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (UMF) und Mütter kleiner Kinder).

¹ Vier Studienteilnehmerinnen sind Teil der 2015/2026 angekommenen Kohorte.

Die Auswertung der Daten erfolgte deskriptiv und multivariat bzw. nach Ergebnisprotokollen in der Erstsprache. Es zeigen sich teils deutliche Unterschiede zu früheren Flüchtlingskohorten, die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

- Relevanz des Soziallebens: Hohes „bonding capital“ (innerhalb der eigenen Community), aber geringes „bridging capital“ (zur Aufnahmegesellschaft). Viele syrische Befragte berichteten von **vorrangigen oder ausschließlichen Kontakten innerhalb der eigenen ethnischen Community**, die einen Hauptanreiz für den Zuzug ins Ballungszentrum Wien darstellten. Kontakte zur österreichischen Wohnbevölkerung sind bei vielen der seit 2022 angekommenen Geflüchteten nur oberflächlich oder gar nicht vorhanden, was die Befragten vor allem auf kulturelle Distanz und unterschiedliche Mentalitäten zurückführen. Urbane Räume wie Wien werden als besonders wenig kontaktfreundlich wahrgenommen. Vereinzelt wird von Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen der Wohnbevölkerung berichtet, aber auch innerhalb der syrischen Community, etwa seitens jener Geflüchteter, die schon länger in Österreich aufhältig sind. Dies kann auch den Beratungskontext negativ beeinflussen (siehe unten).
- **Der Großteil der geflüchteten Syrer_innen hatte die Erstmeldung bei einer AMS-Geschäftsstelle in Wien (63%).** Allerdings zeigen sich beträchtliche Unterschiede nach Kohorten: Während in der rezenten Kohorte sieben von zehn erstmals in einem Wiener AMS vorstellig wurden, waren dies in der Kohorte 2015-2016 nur 58%, und in der Kohorte 2017-06/2020 erfolgte die AMS-Erstmeldung nur bei 63% in Wien. Bei den AMS-Erstmeldungen lag Oberösterreich an zweiter Stelle (10%), gefolgt von Niederösterreich (7%), Steiermark (6%), Tirol und Salzburg (jeweils 4%), Vorarlberg (3%), Kärnten (2%) und Burgenland (1%).
- Die Hauptgründe für den (späteren) Zuzug nach Wien stellen (a) die vorhandene **Community, vor allem Freunde und Familie**, (b) das (wahrgenommene) **Kurs- und Integrationsangebot**, (c) die **Höhe der Sozialleistungen** sowie (d) weitere Faktoren wie **Wohnungsmarkt, öffentlicher Verkehr, Modalitäten des Asylverfahrens und Infrastruktur** dar. Informationen darüber zirkulieren in der Geflüchtetencommunity und werden teils schon innerhalb der Erstaufnahmezentren weitergegeben, wo länger Ansässige die Neuangekommenen in die lokalen Gegebenheiten einweisen. Auch Flüchtlingsbetreuer_innen, soziale Medien, Bekannte oder Freund_innen stellen Informationsquellen dar.

- Im Gegensatz zu syrischen Flüchtlingen, die 2015/2016 nach Europa kamen und überwiegend direkt aus Syrien einreisten, hatten die meisten der neu angekommenen Flüchtlinge **lange Zwischenaufenthalte (sog. „protracted displacement“) in Transitländern** wie der Türkei, dem Libanon, Jordanien oder Libyen hinter sich. 63% unserer Studienteilnehmer_innen gaben an, vor ihrer Ankunft in Österreich über einen längeren Zeitraum in einem Drittstaat gelebt zu haben. Während dieses Zeitraums hatten viele von ihnen nur **unzureichenden Zugang zu fundamentalen Rechten; grundlegende ökonomische, soziale und gesundheitliche Bedürfnisse blieben unerfüllt**. Einige Befragte berichteten von Entführungen mit Lösegeldforderungen, Inhaftierungen ohne Anzeige durch die Polizei, Diskriminierung und Rassismus durch die lokale Bevölkerung, verbale und körperliche Attacken, willkürliche Abschiebungen sowie schwere körperliche Arbeit und finanzielle Not. Auf der Flucht gesellten sich Erfahrungen von Raub, körperlicher Deprivation und Gewalt hinzu.
- Auch die **Bildungsbiografie vieler Befragter ist aufgrund des Bürgerkriegs in Syrien und den langen Zwischenaufenthalten fragmentiert**. Die rezente Kohorte hatte in einem weitaus höheren Umfang keine Schulbildung oder nur ISCED 1 als die Kohorte 2015-2016 (38% gegenüber 16%). Die Kohorte 2017-06/2022 ist durch ein ähnliches niedriges Bildungsniveau charakterisiert, wie die rezente Kohorte. Eine Differenzierung nach Geschlecht ergibt, dass AMS-Kundinnen besser gebildet waren als AMS-Kunden. Zudem gilt die Beobachtung „je später die Kohorte, desto höher der Anteil derer ohne formale Bildung oder mit sehr niedriger Bildung“ für beide Geschlechter. Zusätzlich waren AMS-Kunden in Wien wesentlich öfters formal nicht oder sehr niedrig gebildet als in Oberösterreich oder der Steiermark (42% gegenüber 23% und 29%). Für Frauen gilt dies in geringerem Ausmaß.
- **Dies übersetzt sich in bildungsspezifische Unterschiede in der Erwerbsaufnahme**. Höher Gebildete haben zuerst einen flacheren Anstieg der Erwerbstätigkeit, holen aber später auf. Die ist erwartbar, weil für die Aufnahme ihrer (früheren) Tätigkeit meist ein höheres Deutschniveau nötig ist, und die Anerkennung der Qualifikationen Zeit braucht. So kommen in den ersten Jahren niedrig Gebildete teilweise auf mehr Tage in Beschäftigung als höher Gebildete. Im sechsten und siebten Jahr kommen allerdings höher Gebildete auf mehr Beschäftigungstage.

- Dementsprechend machen bei den Beschäftigungen **Hilfsberufe** die größte Gruppe aus. Relativ häufig waren die Geflüchteten auch als Köch_innen und Küchengehilf_innen, Verkäufer_innen, Elektriker_innen sowie in Landverkehrs- und Gesundheitsberufen tätig. Zudem fanden sie vermehrt im Bildungsbereich (Lehrer_innen) und in Dienstleistungsbereich (Friseur_innen) Arbeit.
- Der **Erwerb der deutschen Sprache** wird von den meisten Befragten als zentral für ihr Ankommen in Österreich und deshalb als ihr vorrangiges Anliegen beschrieben („der Schlüssel zum Land“). Aufgrund niedriger formaler Bildung, Lernschwierigkeiten und nur teilweise in der Erstsprache erfolgter Alphabetisierung gestaltet sich das **Deutschlernen in der Praxis jedoch schwierig und langwierig**, was Motivation erodieren lässt. In der rezenten Geflüchteten-Kohorte verfügten zwei von drei eineinhalb Jahre nach der AMS-Erstmeldung über keine Deutschkenntnisse, wobei von diesen Personen nur rund ein Drittel keinen Deutschkurs besucht hat (siehe die Tabellen A12-A15). Rund ein Drittel hatte elementare Kenntnisse in Deutsch (A1, A2, A), 4% waren auf B-Niveau und nur 1% hatte C-Kenntnisse. Im Bundesländervergleich ergeben sich in der rezenten Kohorte relativ ähnliche Anteile an Personen ohne Deutschkenntnisse mit 42% in Wien, 52% in Oberösterreich sowie 45% in der Steiermark. Aufgrund geringer sozialer Inklusion im Aufnahmeland (siehe oben) und Erwerbslosigkeit fehlt es oft an Übungsmöglichkeiten im Alltag bzw. am Arbeitsplatz – was wiederum Jobaussichten einschränkt.
- Erwartungsgemäß verlief auch der Einstieg ins Berufsleben, wenn nach den Deutschkenntnissen differenziert wird. Jene mit Niveau-C-Kenntnissen weisen bereits im ersten Halbjahr deutlich mehr Beschäftigungstage auf als Personen mit Deutschkenntnissen auf Niveau A oder B. Allerdings hatten Männer ohne Deutschkenntnisse eine ähnliche Anzahl an Beschäftigungstagen wie jene auf Niveau C. Der **Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen und Einstieg ins Erwerbsleben ist bei den Männern nicht linear** und dürfte mit den jeweiligen Tätigkeiten stark in Verbindung stehen. **Bei den Frauen hingegen gilt: Je höher die Deutschkenntnisse, desto mehr an durchschnittlichen Tagen in Beschäftigung.**
- Teils starke Kritik wird sowohl von Geflüchteten als auch von Expert_innen an **Qualität und Inhalt der Sprachkurse** geäußert. Wechselndes Personal, teils lange Wartezeiten zwischen Kursen verschiedener Sprachniveaus, die wahrgenommene

niedrige Qualität der Vermittlung und fehlende Übungsmöglichkeiten führen zu einer Diskrepanz zwischen dem formal erworbenen Deutschniveau und den tatsächlichen Sprachkenntnissen, die auch von Arbeitgeber_innen rückgemeldet wird. Das Selbststudium online oder zuhause ist für viele rezent angekommene Geflüchtete, die kaum über formale Schulbildung oder digitale Kompetenzen verfügen, kaum durchführbar. Erreichbarkeit und fehlende zeitliche Flexibilität der Kurse sind vor allem in ländlichen Gebieten bzw. für berufstätige Kursteilnehmer_innen eine Barriere.

- **Divergierende Erwartungshaltungen** zwischen Geflüchteten und Aufnahmegesellschaft sind in beide Richtungen herausfordernd. Für Personen der rezenten Fluchtkohorte stellen das in Österreich verbreitete Verständnis von Erwerbsarbeit, geprägt von klaren Hierarchien, Pünktlichkeit und Effizienzansprüchen eine mitunter ungewohnte Situation dar, die die vorhandene Motivation zur schnellen Erwerbsaufnahme rasch mindern kann. Für jene, die eine selbstständige Tätigkeit anstreben, ist die Komplexität der Unternehmensgründung in Österreich (Gewerbeordnung) demotivierend. Generell wird der **hohe Bürokratisierungsgrad in Österreich als belastend empfunden**.
- Ausgedehnte Aufenthalte in Transitländern mit ungünstigen Aufnahmebedingungen hatten auch teils gravierende Auswirkungen auf die **physische und psychische Gesundheit** der Befragten. Insbesondere bei Frauen lässt sich laut Expert_innen ein hoher Anteil an **Depressionen und posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS)** beobachten, auch wenn diese nicht immer diagnostiziert werden. Neben Kriegs- und Fluchterfahrungen spielen Deprivation im Transitland sowie Trennung von der Familie eine Rolle. Affektive Belastungen führen u.a. zu Schlafproblemen und Konzentrationsstörungen, die sich negativ auf den Deutscherwerb und die Arbeitssuche auswirken. Dazu kommen kriegs- und folterbedingte körperliche Beschwerden der männlichen Geflüchteten, die die Jobvermittlung zusätzlich erschweren.
- Als systemische Hürde konnte die mangelnde **Vernetzung und Kommunikation zwischen an der Arbeitsmarktintegration beteiligter Institutionen** identifiziert werden (etwa Magistratsabteilungen der Stadt Wien, AMS, ÖIF und Trägerorganisationen). Dazu gesellen sich mitunter lange Wartezeiten für Betroffene auf (aneinander anschließende) Kursplätze sowie suboptimaler Ressourceneinsatz.

- Als Motivation zur Jobsuche stellte sich neben dem **Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit, der Stärkung des eigenen Selbstwerts und persönlicher Weiterentwicklung** auch der **Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft** heraus. Diese ist insbesondere für Geflüchtete mit Konventionspass attraktiv, jedoch mit hohen Einkommenshürden und Gebühren verbunden. Gleichzeitig äußerten manche Befragte aber eine Präferenz zur Fortsetzung ihrer Ausbildung vor dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Hier konnte insbesondere ein Interesse an handwerklichen, technischen und Pflege-Ausbildungen identifiziert werden. In diesem Kontext wurde zudem thematisiert, dass AMS-Berater_innen syrischen Geflüchteten häufig zu einem unmittelbaren Einstieg in das Erwerbsleben raten, anstatt sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen.
- Zur **Jobsuche** verwenden die Befragten unterschiedliche Strategien, darunter soziale Medien (Facebook), persönliche Kontakte (vorrangig innerhalb der Community) und direktes Anschreiben von Unternehmen. Nur wenige nutzen Arbeitsvermittlungsangebote des AMS. Mangelnde Rückmeldungen lassen die Motivation der Befragten rasch erodieren.
- Bis dato hat nur ein Bruchteil der Befragten **AMS-Angebote zur Jobvermittlung** in Anspruch genommen, da die meisten noch mit dem Deutscherwerb beschäftigt sind. Konkrete Rückmeldungen betreffen (a) die Diskrepanz zwischen formalen Qualifikationen und praktischen Kompetenzen (nach denen nicht immer gefragt wird), (b) die Präferenz für „österreichische“ Berater_innen anstelle von Berater_innen aus dem eigenen Kulturkreis (aufgrund intra-ethnischer Diskriminierung) sowie (c) ein wahrgenommenes Spannungsverhältnis zwischen „job first“ vs. „language first“-Ansatz, d.h. rascher Jobeinstieg zu Lasten des zeitintensiven Erwerbs eines höheren Deutschniveaus. Positiv wahrgenommen werden Betreuung, verschränkte Angebote des Deutschlernens am Arbeitsplatz oder in Alltagssituationen, individuelles Case Management inkl. Erhebung informeller Kompetenzen, das Jugendcollege in Wien (trotz bestehender Umsetzungsdefizite) sowie Praktika und Arbeitserprobung.
- Im Bundesländervergleich erwiesen sich Syrer in **Oberösterreich** als **besonders erfolgreich in der Aufnahme der Erwerbstätigkeit**. Dies dürfte wohl auch mit den Arbeitsmarktbedingungen vor Ort (Industrie) zusammenhängen. AMS-Kund_innen

in Wien lagen im Vergleich W-OÖ-ST-Restösterreich an letzter Stelle bei der Aufnahme der Erwerbstätigkeit, gemessen in Beschäftigungstagen.

- **Ledigen Männern und Frauen** gelang in den ersten sieben Jahren der Einstieg ins Erwerbsleben besser als verheirateten/verpartnerten Personen, und auch geschiedene Frauen zeichnen sich durch eine höhere Erwerbstätigkeit aus. Zur **niedrigeren Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen und insbesondere Müttern** führen Betreuungspflichten (für Kinder und ältere Menschen), traditionelle Vorstellungen von Familienleben und Arbeitsteilung im Haushalt, aber auch Kleidungs Vorschriften (Kopftuch) seitens Arbeitgeber_innen, die manche Frauen nicht erfüllen können/wollen. Aufgrund fehlender Arbeitserfahrung, mangelnder formaler Bildung, Sprachbarrieren, gesundheitlicher Einschränkungen und Überforderung nach Ankunft in Österreich herrscht große Unsicherheit bei den Frauen, die die Kontaktaufnahme mit der Mehrheitsgesellschaft bzw. die Suche nach einer Erwerbstätigkeit in Österreich erschwert. Notwendig sind aktivierende und aufsuchende Angebote, die auf **Selbstermächtigung und Förderung der Eigeninitiative und Selbstständigkeit** der Frauen setzen. **Verschränkte Beratungs- und Arbeitsvermittlungsangebote**, die nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch die persönliche und soziale Situation berücksichtigen, sind besonders für Frauen relevant, da soziale Stabilisierung und Aktivierung die Grundlage für spätere Erwerbsaufnahme bilden.
- Insgesamt ist festzuhalten, dass **der rezenten Kohorte der Einstieg ins Erwerbsleben deutlich besser gelang als der Kohorte 2015-2016**; auch die Kohorte 2017-06/2022 schnitt schlechter ab als die rezente Kohorte. Dies gilt insbesondere für Männer, wo die Tage in Beschäftigung in den drei Kohorten 52 bzw. 95 bzw. 118 Tage betragen. Frauen der Kohorte 2015-2016 waren nur zu einem sehr geringen Ausmaß innerhalb der ersten eineinhalb Jahre in Beschäftigung (8 Tage), was sich in den beiden späteren Kohorten verbesserte, die im Durchschnitt 31 bzw. 44 Tage in Beschäftigung waren. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist jedoch zu bedenken, dass der AMS-Erstkontakt in manchen Fällen deutlich nach Ankunft in Österreich liegt (besonders bei Frauen und unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (UMFs)).

Insgesamt zeigt sich für die rezente Kohorte ein **erhöhter Bedarf an über die klassische Arbeitsvermittlung hinausgehender (psychosozialer) Unterstützung und sozialarbeiterischer Begleitung sowie an Basisbildung**. Das „Lernen muss gelernt“

werden und Geflüchtete sollten an das formalisierte, bürokratische System in Österreich herangeführt werden. Das führt zu erhöhten Anforderungen an AMS-Berater_innen. Neben klassischer Jobvermittlung sollten sie auch in der Lage sein, darüber hinausgehende Fragen beantworten oder an andere Stellen (NGOs, Träger, Stadt/Gemeinden) verweisen zu können, im Sinne einer Schnittstellen- oder Drehscheibenfunktion. Enge **Abstimmung und laufender Informationsaustausch** zwischen den mit Integration (in allen Dimensionen) befassten Stellen sind unerlässlich, ebenso wie eine auf die Zielgruppe abgestimmte Kommunikation.

1 Einleitung

Seit dem Jahr 2015, als eine große Zahl von Asylsuchenden aus Syrien, Afghanistan und dem Irak nach Europa kam, sind deren Herkunft, Einstellungen, Werte, Bildungsstand, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ihre Integration in die Gesellschaft des Aufnahmelandes Gegenstand umfangreicher wissenschaftlicher Untersuchungen geworden. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen mittlerweile regelmäßig in gesellschaftliche und politische Diskurse ein. Für Akteure in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Gesundheit sind solch empirisch fundierte Einblicke in die sozio-demografischen Merkmale von Geflüchteten, welche auf quantitativen Erhebungen unter Geflüchteten basieren, von großer Bedeutung.

Aufgrund des deutlichen Anstiegs Asylsuchender ab dem Jahr 2022 erwiesen sich bisherige Erkenntnisse zu Humankapital, Bildungsniveau, Einstellungen, Werten sowie Gesundheitszustand von Geflüchteten aus Syrien jedoch als teils überholt, unterscheiden sich neu Ankommende doch in zentralen Merkmalen von länger Ansässigen. Erste praktische Erfahrungen sowie Rückschlüsse aus anderen Fluchtkontexten legen nahe, dass spätere Fluchtkohorten – zu denen die jüngst Angekommenen zählen – oft ein niedrigeres Bildungsniveau, schlechtere Gesundheitszustände und einen geringeren sozioökonomischen Status aufweisen (Maurice & Will, 2021). Dies kann ihre rasche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erschweren und zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen, etwa im Bereich Gesundheit und Alphabetisierung, erforderlich machen.

Tatsächlich stammt die Mehrheit der aktuell beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos oder in Schulung gemeldeten Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten (KON/SUB) aus Syrien. Unter den kürzlich in Österreich angekommenen Geflüchteten befinden sich viele Frauen, die im Zuge der Familienzusammenführung ins Land gelangt sind (Baumgartner et al., 2025; BMI, 2022b; 2023b; 2024b). Die Integration dieser Frauen in den Arbeitsmarkt ist von besonderer Bedeutung, da sie im Vergleich zu migrierten Frauen aus anderen Drittstaaten die geringste Wahrscheinlichkeit aufweisen, Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu finden (Stand 2022; Expertenrat für Integration, 2023: 32). Ein Grund dafür wird darin gesehen, dass nachgezogene Familienmitglieder oft weniger in den Aufbau der familiären Existenz eingebunden sind, da viele Lebensbereiche bereits vom vorausgereisten Angehörigen organisiert wurden (Strasser et al., 2009), was das Risiko einer innerfamiliären Isolation erhöhen kann und die Motivation zur eigenständigen (Arbeitsmarkt-)Integration erschwert. Zudem kann ihr rechtlich begünstigter Status bei der

Ankunft dazu führen, dass sie weniger Kontakt zu Unterstützungsstellen, Sozialarbeiter_innen oder Behörden haben, wodurch ihre anfängliche Abhängigkeit von der Familie die Integration behindern könnte (Baumgartner et al., 2025).

Vor diesem Hintergrund ist es von entscheidender Bedeutung, die sozio-demografischen Merkmale, Bedürfnisse und Ressourcen der neu angekommenen syrischen Geflüchteten auf wissenschaftlicher Basis zu erfassen, um valide Erkenntnisse zu gewinnen und ihre Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt bestmöglich zu fördern. Ziel der vorliegenden Studie war es, diesem Bedarf nach fundierten, geschlechtsspezifisch segregierten Daten zur evidenzbasierten Gestaltung von Integrationsmaßnahmen für syrische Geflüchtete gerecht zu werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der qualitativen und quantitativen Datenauswertung präsentiert und diskutiert.

2 Forschungsstand und Literatur

2.1 Integration

Integration ist ein vielfach und kontrovers diskutierter Begriff, es mangelt jedoch an einer anerkannten einheitlichen Definition. Aufgrund seiner thematischen Breite und der damit einhergehenden Vielfalt an möglichen Verständnissen wird Integration in der Literatur auch als „chaotic concept“ beschrieben (Ager & Strang, 2008). Integration wird von Aufnahmeländern oft traditionell als linearer Prozess angesehen. Sich aus „neoliberalen Zwängen, sozial-politischen Überlegungen und kultur-politischen Vorgaben“ ergebende ideale Verläufe dienen dabei als Vorbild (Kohlbacher & Six-Hohenbalken, 2019: 7). Anhand dieser idealen Verläufe werden Rahmenbedingungen für die Aufnahme konzipiert. Jahrelange Fluchterfahrungen und deren Auswirkungen finden auf diese Weise jedoch ebenso wenig Beachtung wie die Tatsache, dass Geflüchtete höchst unterschiedliche persönliche Potenziale in Bezug auf Bildungsniveau oder sozioökonomischen Status mitbringen (ebd.).

Diese Studie basiert auf dem Verständnis von Integration des österreichischen Expertenrats für Integration (2023: 6), der diese als „die möglichst chancengleiche Partizipation an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens“ definiert. Diese Teilbereiche umfassen neben anderen die „verschiedenen Einrichtungen des Bildungswesens, beruflicher Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Wohnraum“. Für ein Gelingen von Integration sieht der Expertenrat integrationsfördernde Maßnahmen genauso notwendig an wie „Integrationsbemühungen auf Seiten der Zugewanderten“. Diese Formulierung verdeutlicht die Zweiseitigkeit des Prozesses. Ankommende als auch die Aufnahmegesellschaft werden in die Pflicht genommen.

Zudem vertritt die Studie die Perspektive der Autor_innen Kohlbacher und Six-Hohenbalken (2019), die Integration als Ergebnis des Zusammenspiels verschiedener Teildimensionen erachten, die einander beeinflussen und nicht isoliert voneinander betrachtet werden können. Arbeitsmarktintegration kann demnach beispielsweise nicht ohne soziale, kulturelle und politische Faktoren der Integration vollständig erfasst werden (Landesmann & Leitner, 2019). Im Anliegen, alle relevanten Dimensionen von Integration möglichst umfassend abzubilden, haben Ager und Strang (2008) ein Modell aus zehn Kerndimensionen entwickelt, das dieser Studie als Grundlage dient. Es umfasst zehn Dimensionen, die auf vier Ebenen agieren (Abb. 1).

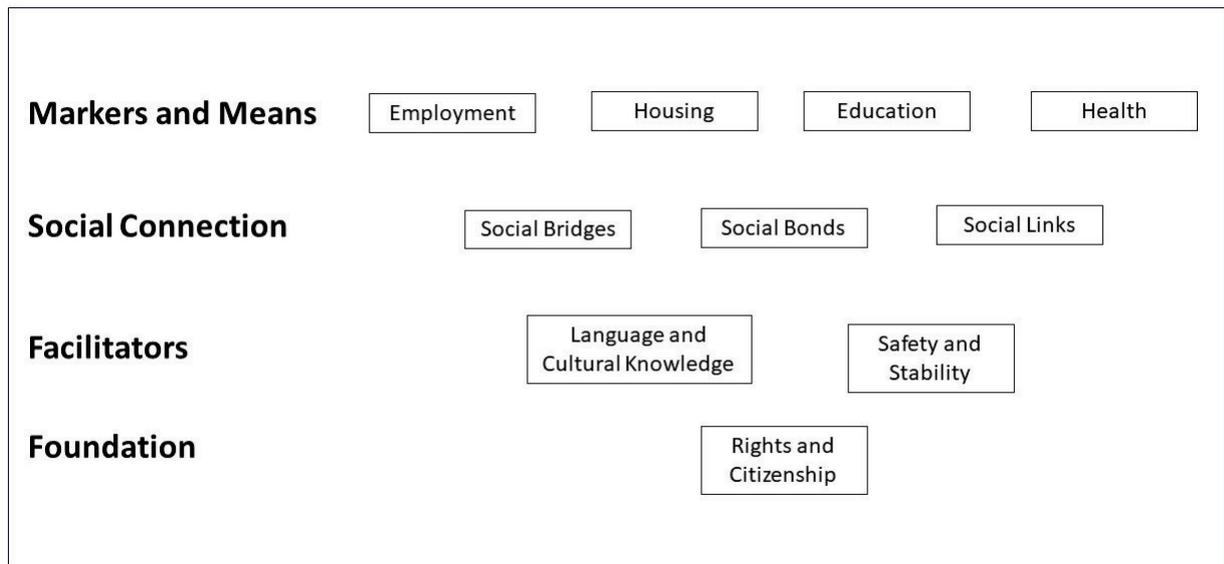


Abbildung 1 Konzeptionelles Gefüge der Kerndomäne von Interaktion

Quelle: Ager und Strang, 2008

Im Rahmen dieser Studie werden die Dimensionen der Ebenen “Markers and Means”, “Social Connections” und “Facilitators” und deren Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration syrischer Geflüchteter in Österreich untersucht.

Das Rahmenmodell von Ager und Strang (2008) wurde vielfach angewandt und erweitert, unter anderem durch die Erweiterung um subjektive „reflective indicators“, die es erlauben Integration gemeinsam ganzheitlich als „successful settlement“ zu erfassen (Landesmann und Mara, 2021). Diese messen die Zufriedenheit und den Grad an positiver Selbstwahrnehmung der Ankommenden, um ein noch umfassenderes Bild über den Grad des Gelingens an Integration zu erhalten. Dies verdeutlicht auch die Nicht-Abgeschlossenheit des Konzepts „Integration“ bei Aufnahme in einem anderen Land (Kohlbacher & Six-Hohenbalken, 2019).

2.2 Integration geflüchteter Menschen

In den letzten Jahren hat sich die Literatur zur Integration von Migrant_innen und geflüchteten Menschen, insbesondere zum Thema der Arbeitsmarktintegration, vervielfacht (Lee et al., 2020). Als umfassende Erhebung zur Migration Geflüchteter in Europa in Folge des Arabischen Frühlings kann beispielsweise die in Deutschland erhobene „IAB-BAMF-SOEP-Befragung“² (BAMF, 2024) genannt werden. Einige im Diskurs

² Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung ist eine jährlich stattfindende Erhebung in Deutschland. Interviewt werden per Zufallsstichprobe aus dem Ausländerzentralregister gewählte Geflüchtete, die zwischen 2013 und 2023 nach

zentrale und die (Arbeitsmarkt-)Integrationsverläufe nach einer Flucht charakterisierende Themen werden im Folgenden erläutert.

2.2.1 (Dauer der) Flucht und Folgewirkungen

Eine Flucht und lange Aufenthalte in Transitländern (sog. „protracted displacement“ (Etzold et al., 2019)) haben für Migrant_innen meist zahlreiche persönliche Belastungsfaktoren zur Folge. Brüche im Lebenslauf der Menschen in Bezug auf „ihre Ausbildung, ihre Familienplanung oder den Verlust einer gesicherten Existenz, ihren Status und ihre Rolle in einer Gesellschaft“ (Kohlbacher & Six-Hohenbalken, 2019: 14) bezeichnen nur einige davon. Eine Flucht geht in der Regel mit einer Reihe von Erfahrungen von Marginalisierung und Gewalt einher. Dies betrifft sowohl die eigene Person als auch Freund_innen und Verwandte und wirkt sich auf die „Selbstsicht, die Zukunftsvorstellungen wie auch kollektive Identitäten in den jeweiligen Aufnahmeländern“ aus (ebd.). Marlies Gatterbauer, Leiterin der Abteilung „Büro des Vorstands“ in der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich schreibt dazu:

„Kann die Flucht jemals vorbei sein oder begleitet sie die geflüchteten Menschen ihr Leben lang im Kopf aufgrund von Erinnerungen an das Erlebte, aufgrund von Vorurteilen von Seiten der Aufnahmegesellschaft, mit denen sie oft konfrontiert werden, auch wenn sie bereits einen Aufenthaltstitel besitzen?“ (Gatterbauer, 2019: 132 f.)

Auch lange Aufenthalte in Transitländern, in denen ihre Grundrechte sowie grundlegende wirtschaftliche, soziale und psychologische Bedürfnisse oftmals über einen längeren Zeitraum unerfüllt bleiben (UNHCR, 2024), können schwerwiegende negative physische und psychische Folgen für Migrant_innen haben.

Die Deutsche Akademie der Wissenschaften Leopoldina e.V. hat in einer Stellungnahme über traumatisierte Flüchtlinge diverse Belastungsfaktoren vor, während und auch nach der Flucht herausgearbeitet. Dazu gehören Gewalt an Personen und ihren Angehörigen, Zerstörung sozialer Netzwerke, Angst um Zurückgebliebene etc., was zu „Gefühlen der Hilflosigkeit, zu Depressionen oder zu überschießender Aggressivität“ führen kann (Happe, 2018: 12 f.). Der Integrationsprozess Geflüchteter kann folglich nicht als linear angesehen werden. Fluchterfahrungen wirken noch lange nach dem Ankommen in einer Aufnahmegesellschaft nach, was nationalen Erwartungen an einen Normverlauf an

Deutschland eingereist sind und einen Antrag auf Asyl gestellt haben sowie deren Haushaltsmitglieder. Die dem sozioökonomischen Panel ähnelnde Studie hat zum Ziel, diverse Daten über die Lebenssituation der Zielgruppe zu bekommen. Die erste Erhebung fand 2016 statt, damals wurden Informationen zu 4.465 Personen erhoben. Die aktuelle, neunte Befragungsphase der Längsschnittstudie startete Anfang Mai 2024 (BAMF, 2024).

Integration oft widerspricht (Kohlbacher & Six-Hohenbalken, 2019). Diese Sichtweise von Integration als Langzeitprozess spricht für Integrationsmaßnahmen vonseiten der Aufnahmestaaten, die über die erste Zeit der Aufnahme hinausgehen (Baumgartner et al., 2020).

Folgen einer langen Dauer der Flucht und dem Erlebten führen zu verminderter mentaler, als auch körperlicher Gesundheit (Kohlenberger et al., 2019; Leitner, 2023). Geflüchtete weisen eine deutlich höhere Rate an posttraumatischen Belastungsstörungen auf als die Menschen aufnehmender Gesellschaften. Depressionen und Angststörungen infolge unzureichender sozialer Integration sind für dieselbe Gruppe ebenfalls erhöht (Giacco & Priebe, 2018). Dies kann Auswirkungen auf die soziale wie ökonomische Integration der Betroffenen haben (Leitner et al., 2019).

2.2.2 Qualifikationen und der Weg in die Beschäftigung

Die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter wird international in den verschiedensten Disziplinen von Management, Psychologie, Soziologie bis Migrationsforschung gut beforscht. Dabei zeigen sich individuelle und institutionelle Herausforderungen sowie auch auf der Organisationsebene für diese Personengruppe (Lee et al., 2020), welche in einem geringeren Arbeitsmarkterfolg Geflüchteter im Vergleich zu anderen Migrant_innengruppen resultieren (Bakker et al., 2016; Bock-Schappelwein & Huber, 2016; Brücker et al., 2020; Fasani et al., 2022; OECD, 2016). Abgesehen von den Folgewirkungen der Flucht (Gatterbauer, 2019; Giacco & Priebe, 2018; Kohlbacher & Six-Hohenbalken, 2019; Kohlenberger et al., 2019; Leitner, 2023) hängt erfolgreiche Integration in die Beschäftigung einerseits in hohem Maße von persönlichen Faktoren wie erlernte Fähigkeiten, Berufsprofilen, Qualifikationen, Erfahrungen und Gesundheit ab. Andererseits ist für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt auch die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes des Aufnahmelandes von Bedeutung. Legale Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt sowie die Bereitschaft von Arbeitgeber_innen Geflüchtete einzustellen üben Einfluss aus (Rengs et al., 2017; Verwiebe et al., 2018). Als einer der bedeutendsten Hemmfaktoren für die Integration in den Arbeitsmarkt gelten fehlende Sprachkenntnisse (Brücker et al., 2020; Fasani et al., 2022; Kohlbacher & Six-Hohenbalken, 2019; Landesmann & Leitner, 2019; Niehues, 2022). Benachteiligende Faktoren der Erwerbsintegration von Geflüchteten im Vergleich zu anderen Migrant_innengruppen sind typisch, können aber oft im Laufe der Zeit nachgeholt werden (Bock-Schappelwein & Huber, 2016; Fasani et al., 2022; OECD, 2016). Bakker et al. (2016) bezeichnen dieses Vorfinden des Unterschieds zwischen den Migrant_innengruppen in Bezug auf den Beschäftigungserfolg als „refugee gap“ und sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Narbeneffekt“, den Flucht auf die Menschen ausübt.

2.2.3 Erzwungene Untätigkeit und Folgewirkungen

Arbeit hat neben der ökonomischen auch eine sinnstiftende Komponente. So stellt Arbeit nicht nur eine Einkommensquelle dar und ist Mittel zur Unabhängigkeit. Sie ermöglicht auch „persönliche Freiheit, Selbstwert und Würde sowie psychische Gesundheit“ (Ammer, 2013: 29). Eine erzwungene Untätigkeit und Abhängigkeit können demgegenüber erlebte Traumata verschlimmern (Ammer, 2013). Zudem können längere Beschäftigungsverbote die wirtschaftliche Integration Geflüchteter signifikant hemmen, wie Marbach et al. (2018) zeigen. Die Einschränkungen reduzieren nicht nur die Arbeitsmotivation, sondern können auch zu einer Abwertung des Humankapitals führen. Diese Effekte persistieren über die eigentliche Wartefrist hinaus und verzögern die Arbeitsmarktintegration mittel- und langfristig („Narbeneffekt“). Zudem entstehen durch die verhinderten Beschäftigungsmöglichkeiten erhebliche fiskalische Belastungen für Aufnahmeländer: Sozialleistungsausgaben steigen, während potenzielle Steuereinnahmen ausbleiben. Brenzel und Kosyakova (2019) konnten nachweisen, dass sich die Länge des Asylverfahrens zusätzlich negativ auf den Spracherwerb auswirkt (Brenzel & Kosyakova, 2019). Der Länge des Asylverfahrens kommt demnach eine Schlüsselrolle im Gelingen rascher Integration zu (Brücker et al., 2020). Zugleich impliziert eine schnelle Aufnahme ein Möglichkeitsfenster direkt nach dem Ankommen der Menschen, in welchem man sie gut zu erreichen scheint. Dies verdeutlicht die Wichtigkeit rasch ansetzender Maßnahmen (Marbach et al., 2018; OECD, 2016).

2.2.4 Geschlechtsspezifische Herausforderungen

Der gesamte Integrationsprozess ist von geschlechtsspezifischen Herausforderungen gezeichnet, insbesondere für Frauen. Frauen weisen im Vergleich zu Männern eine geringere Teilhabe an Bildungsangeboten, Sprachkursen und Integrationsmaßnahmen und Beschäftigung auf (Kohlenberger et al., 2022). Da diesen Aspekten jedoch enorme Wichtigkeit in der Integration zukommt, ist dadurch auch die soziale Teilhabe von geflüchteten Frauen geringer. Diese Unterschiede sind durch eine Reihe von kumulativ wirkenden Benachteiligungen von Frauen und deren verringerte Chancen auf dem Arbeitsmarkt erklärbar. Dazu zählen Aspekte wie die Familienstruktur, die Rolle gesundheitlicher Faktoren und hier vor allem psychischer Gesundheit und das im Vergleich zu Männern viel geringere Ausmaß an Berufserfahrung. Zahlen der IAB-BAMF-SOEP-Befragung bis 2019 zeigen, dass im Vergleich zu rund der Hälfte der Männer der Großteil der Frauen im Familienverbund leben und Kinder haben, die sich im betreuungspflichtigen Alter befinden. Frauen investieren aufgrund traditioneller Rollenmuster überdurchschnittlich mehr Zeit in die Betreuung der Kinder und in den Haushalt (Cardozo Silva, 2023). Verschiedene Studien zu den Geflüchteten von 2015-2016 bestätigen, dass

Frauen ihre Gesundheit als schlechter einschätzen als Männer und auch öfter von psychischen Nachwirkungen der (Flucht-)Erlebnisse, wie posttraumatischen Belastungsstörungen, betroffen sind. Sie haben auch geringere Kontakte zu Personen außerhalb ihres Netzwerks, was mit geringeren deutschen Sprachkenntnissen in Zusammenhang steht (Brücker et al., 2020).

2.3 Geflüchtete Menschen aus Syrien in Österreich

Österreich war 2015 eines der bedeutendsten Aufnahmeländer von schutzsuchenden Menschen aus Syrien in Europa (Eurostat, 2017). Mit 88.340 Asylanträgen wurden in diesem Jahr etwa so viele Asylanträge gestellt, wie insgesamt in den vorangegangenen fünf Jahren. Zwischen 2015 und 2016 hat sich der Bevölkerungsstand von Syrer_innen damit einhergehend von 11.255 auf 33.313 verdreifacht (Marik-Lebeck & Wisbauer, 2017). Wie folgende Abbildung veranschaulicht, sind die Asylanträge aus Syrien in den Jahren nach 2015 stark zurückgegangen und erst seit der zweiten Hälfte 2021 wieder angestiegen. 2023 stellten Syrer_innen die größte Gruppe an Asylsuchenden dar (BMI, 2024a). Anfang 2016 waren etwa drei Zehntel der syrischen Asylsuchenden weiblich (Marik-Lebeck & Wisbauer, 2017).

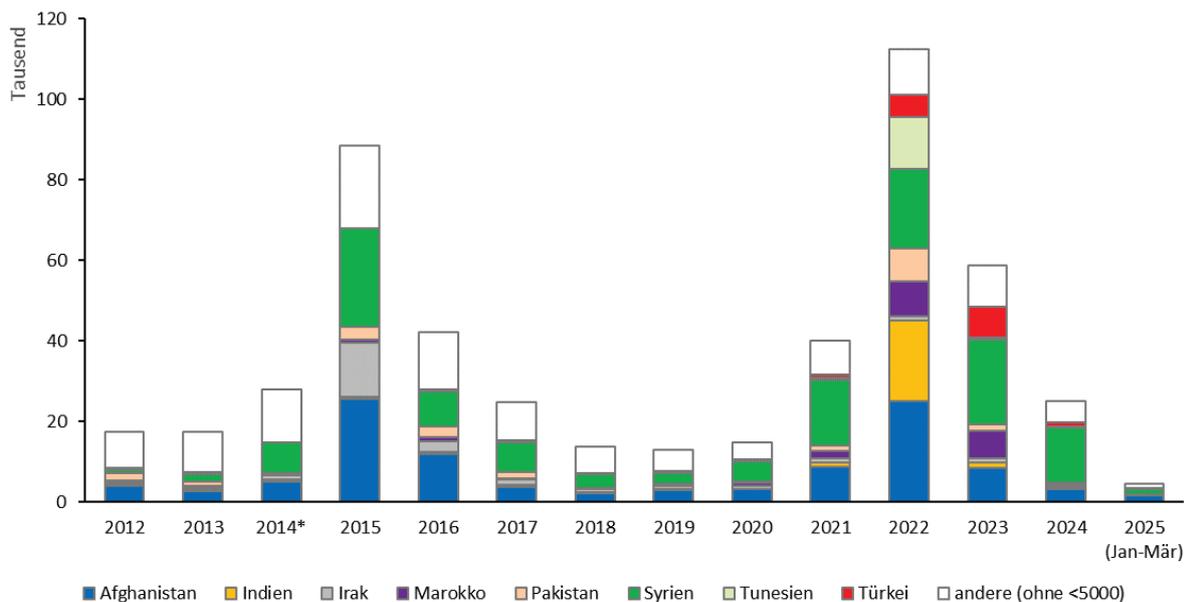
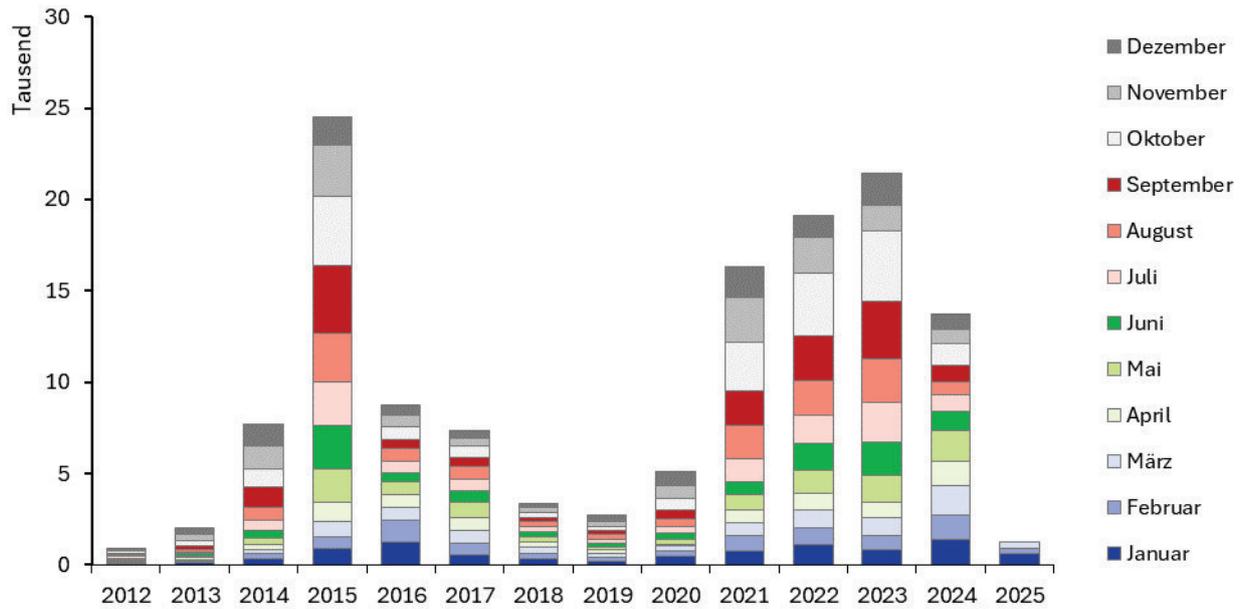


Abbildung 2 Asylanträge von Syrer_innen in Österreich (2012-2025) (oben) sowie Asylanträge der antragsstärksten Nationen in Österreich (2012-2025) (unten)

Quelle: BMI, 2025

Der hohe Anteil syrischer Migrant_innen in Österreich schlägt sich in den Zahlen zur Grundversorgung nieder. Syrer_innen lagen zu Beginn des Jahres 2024, nach Personen aus der Ukraine (52%), mit 22% auf dem zweiten Platz. Bei den unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (UMF) der Jahre 2015-2023 machen Syrer_innen mit 52% sogar die deutlich größte Gruppe aus (BMI, 2024a). Wien hat von allen Bundesländern die mit Abstand

höchste Dichte an Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten (Gahleitner-Gertz, 2024). Da syrische Frauen im Vergleich zu österreichischen Frauen und Migrantinnen aus anderen Herkunftsländern eine besonders geringe Arbeitsmarktintegration aufweisen und Syrer_innen im Jahr 2023 zudem die größte Gruppe unter den AMS SUB/KON-Kund_innen stellten, wurde der geschlechtsspezifischen Analyse besondere Bedeutung beigemessen.

3 Gemischtmethodische Herangehensweise

Die vorliegende Studie wurde auf Basis eines Mixed-Methods-Forschungsdesigns durchgeführt. Dabei wurden qualitative Fokusgruppendifkussionen und teilstrukturierte Interviews mit Syrer_innen, die Großteils seit Juli 2020 in Österreich angekommen sind, durchgeführt, ergänzt durch eine quantitative Online-Umfrage. Zudem wurden Interviews mit Expert_innen aus Wien, Oberösterreich und der Steiermark durchgeführt.

Des Weiteren wurden Individualdaten von syrischen Flüchtlingen, die zwischen 2015 und August 2024 erstmals mit dem AMS Kontakt hatten, analysiert. Der Fokus lag auf der rezenten Kohorte. Sie wurde definiert als Personen mit AMS-Erstmeldung zwischen Juli 2022 und August 2024. Diese Personen wurden mit jenen Syrer_innen verglichen, die 2015-2016 bzw. zwischen Jänner 2017 und Juni 2022 eine Erstmeldung hatten³. Das Datum der Ankunft in Österreich ist – nach unserem bisherigen Wissensstand – in den AMS-Daten nicht erfasst. Es wird davon ausgegangen, dass Ankunftszeitpunkt und Jahr der Erstmeldung größtenteils übereinstimmen.

3.1 Qualitative Datenerhebung: Fokusgruppen, Einzel- und Expert_inneninterviews

3.1.1 Auswahl und Rekrutierung Studienteilnehmer_innen

3.1.1.1 Syrische Studienteilnehmer_innen

Für die Fokusgruppen und die Einzelinterviews wurden insgesamt 53 syrische Staatsangehörige rekrutiert, die Großteils seit dem Jahr 2020, und vorrangig seit 2022 nach Österreich geflüchtet sind und in Wien, Oberösterreich oder der Steiermark leben. Vier Studienteilnehmerinnen sind bereits seit 2015 und 2016 in Österreich. Wien wies mit 46,9% in 2022 den höchsten Anteil syrischer Staatsangehöriger in Österreich auf, gefolgt von Oberösterreich mit 12% und der Steiermark mit 9,5% (ÖIF, 2022). Grundsätzlich wurde bei der Rekrutierung aller an der Studie teilnehmenden Syrer_innen darauf geachtet, dass sie die Vielfalt individueller Merkmale und kontextueller Lebensbedingungen der Grundgesamtheit syrischer rezent in Österreich angekommener AMS KON/SUB Kund_innen möglichst breit abdecken.

Die Rekrutierung der AMS-Kund_innen folgte einem kriteriengeleiteten Sampling (Prinzen, 2020) und erfolgte über AMS-Berater_innen und Berater_innen AMS-assoziierter Kursinstitute. Die intrinsische Motivation der Teilnehmer_innen ist für einen konstruktiven

³ Diese Abgrenzung erfolgte entsprechend dem Werkvertrag mit dem AMS, wo Asylwerber_innen ab dem Sommer und Frühherbst 2022 als Zielgruppe genannt sind.

Verlauf der Studie von entscheidender Bedeutung. Daher stellten wir den Mitarbeiter_innen der migrantischen Vereine und den Studienteilnehmer_innen vorab ausreichende Informationen auf Deutsch und Arabisch zur Verfügung, um ihr Vertrauen in den Zweck der Studie und in das Forscher_innenteam zu stärken. Syrer_innen, die Interesse an einer Teilnahme bekundeten, wurden von den Projektmitarbeiter_innen per WhatsApp, Telefon oder E-Mail individuell kontaktiert und dabei noch einmal konkret über das Forschungsvorhaben informiert.

Um Hemmnisse für die Arbeitsmarktintegration syrischer Frauen zu identifizieren, wurden Syrerinnen mit folgenden Merkmalen als "Out of Labour Force" (OLF) definiert:

1. Syrerinnen, die seit 12 Monaten (durchgehend) nicht erwerbstätig sind und nicht beim AMS registriert sind oder
2. Syrerinnen, die zwar beim AMS registriert sind (Erhalt BMS), aber keine Kurse belegen oder mithilfe des AMS aktiv nach Jobs suchen und seit 12 Monaten (durchgehend) nicht erwerbstätig sind oder
3. Syrerinnen, die beim AMS registriert sind (Erhalt BMS), jedoch nur Deutschkurse belegen und seit 12 Monaten (durchgehend) nicht erwerbstätig sind.

Für die Rekrutierung der Syrerinnen der OLF-Kategorie kontaktierten wir externe migrantische Vereine und im Migrationsbereich tätige Träger (z.B. Die Nachbarinnen, Mama lernt Deutsch, FEM Süd Frauenassistenz, Frauenberatung der Diakonie, Sprungbrett, Verein Base). Die Kontaktaufnahme mit den potenziellen Teilnehmerinnen erfolgte auf verschiedenen Wegen. Neben der Kontaktaufnahme per E-Mail erfolgte eine direkte Ansprache von Frauen in der Diakonie Frauenberatung in Wien durch die Projektmitarbeiterinnen. Zudem wurden Frauen in der AMS-Datenbank mit den entsprechenden Kategorien gefunden und im nächsten Schritt von Projektmitarbeiterinnen (oiip) kontaktiert.

Die festgelegten Auswahlkriterien erwiesen sich im Verlauf der Untersuchung jedoch als Großteils inadäquat für die intendierte Zielgruppe. Dies lässt sich anhand folgender Beobachtungen begründen:

1. Die Prämisse, Probandinnen syrischer Herkunft ohne AMS-Registrierung zu rekrutieren (erstes Auswahlkriterium), erwies sich als nicht realisierbar. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die AMS-Registrierung eine *conditio sine qua non* für den Bezug der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) darstellt. Folglich gibt es kaum Syrerinnen, die nicht beim AMS registriert sind.

2. Ein Großteil der seit 2022 angekommenen Syrer_innen befindet sich noch im Prozess des Spracherwerbs, was der Hauptgrund dafür ist, dass sie bisher nicht aktiv – etwa über das AMS – nach Arbeit suchen. Infolgedessen konnte die überwiegende Mehrheit der befragten syrischen Migrantinnen gemäß dem dritten Auswahlkriterium der Kategorie ‚Out of Labour Force‘ (OLF) zugeordnet werden.

Um die Forschungsfrage nach weiteren Gründen für die Nicht-Integration syrischer Frauen in den österreichischen Arbeitsmarkt adäquat zu adressieren, empfiehlt sich in einem zukünftigen Forschungsvorhaben eine Fokussierung auf frühere Immigrationskohorten (ab 2015). Spezifisch sollten jene Frauen in den Fokus rücken, die:

1. Beim AMS registriert sind
2. Bereits multiple Sprachkurse absolviert haben
3. Trotz dieser Voraussetzungen bisher keine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben.

Diese methodologische Anpassung verspricht eine präzisere Erfassung der Zielgruppe und somit validere Erkenntnisse bezüglich der Barrieren zur Arbeitsmarktintegration.

Beschreibung Sample syrischer Studienteilnehmer_innen

Im Folgenden wird das Sample der syrischen Studienteilnehmer_innen basierend auf den Ergebnissen des Online-Survey beschrieben. Von den 53 Studienteilnehmer_innen haben 48 die Online-Survey ausgefüllt.

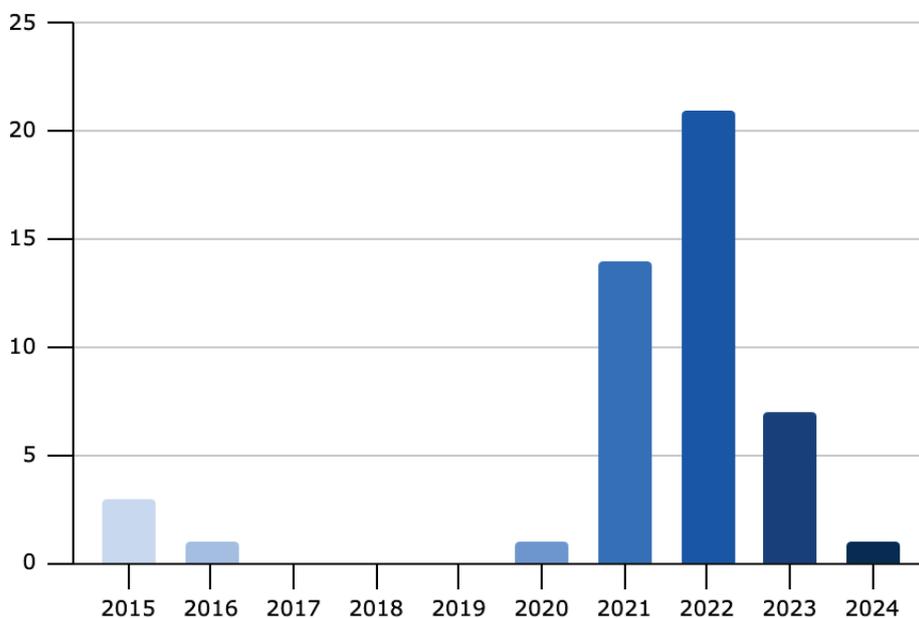


Abbildung 3 Ankunftsjahr in Österreich syrischer Studienteilnehmer_innen, absolute Zahlen

Quelle: Online-Survey

Der Großteil der Stichprobe (92%) ist seit dem Jahr 2020 oder kürzer in Österreich ansässig und gehört somit zur kürzlich in Österreich angekommenen Kohorte. Vier syrische Teilnehmerinnen, die über vom Arbeitmarktservice unabhängige Trägerorganisationen rekrutiert wurden, immigrierten bereits 2015 (drei Frauen) bzw. 2016 (eine Frau) nach Österreich.

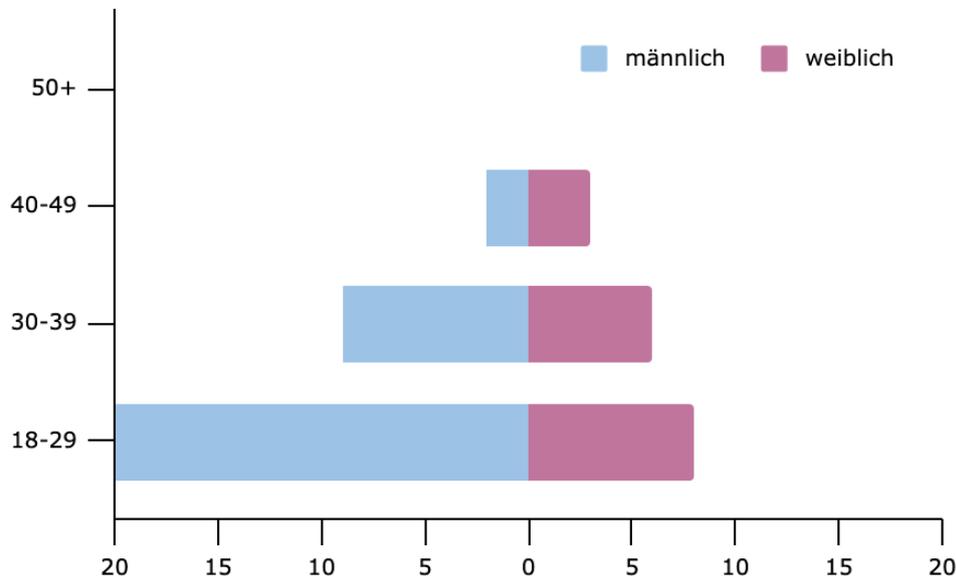


Abbildung 4 Altersverteilung syrischer Studienteilnehmer_innen nach Geschlecht, absolute Zahlen

Quelle: Online-Survey

Die Altersverteilung innerhalb der Stichprobe zeigt, dass ein Großteil der Teilnehmenden im Alter von 18 bis 29 Jahren war (58%). 31% der Teilnehmenden fielen in die Altersgruppe von 30 bis 39 Jahren, während lediglich ein geringer Anteil (11%) im Alter von 40 bis 49 Jahren war.

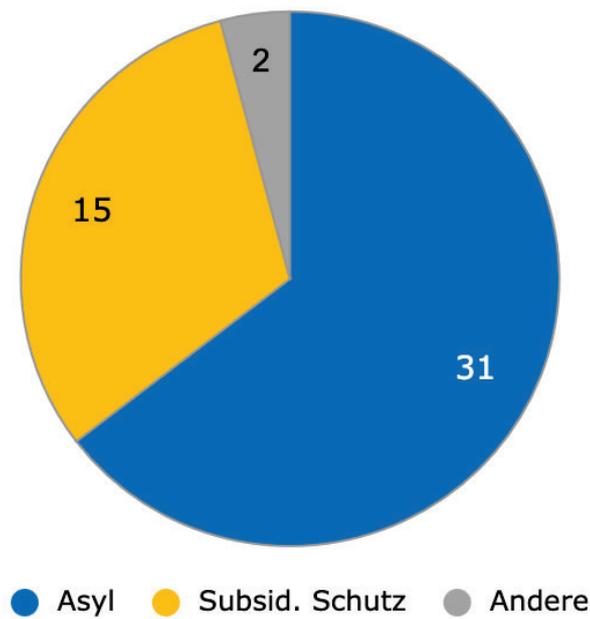
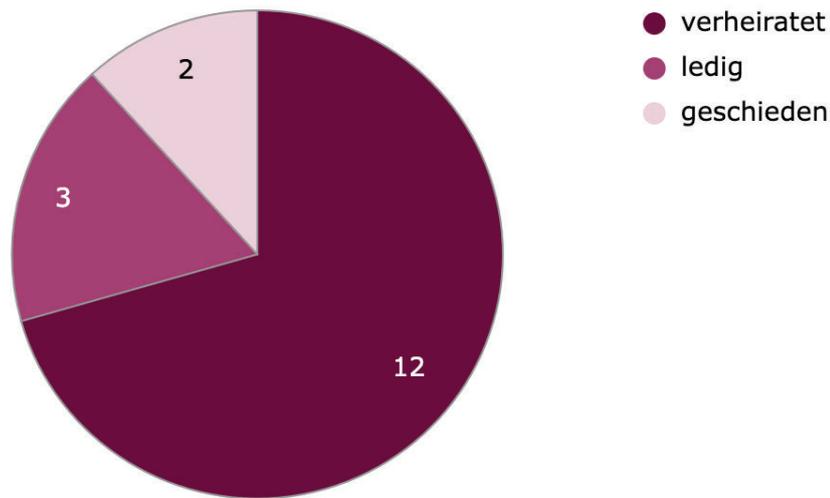


Abbildung 5 Aufenthaltsstatus syrischer Studienteilnehmer_innen, absolute Zahlen

Quelle: Online-Survey

Zwei Drittel der syrischen Studienteilnehmer_innen (65%) besaß zum Zeitpunkt der Befragung einen Asylstatus (befristetes Aufenthaltsrecht für drei Jahre), während ein Drittel über einen subsidiären Schutzstatus verfügte (befristetes Aufenthaltsrecht für ein Jahr). Lediglich eine Teilnehmerin, die seit 2015 in Österreich lebt, verfügte über eine Rot-Weiß-Rot-Karte.

Familienstand Syrerinnen



Familienstand Syrer

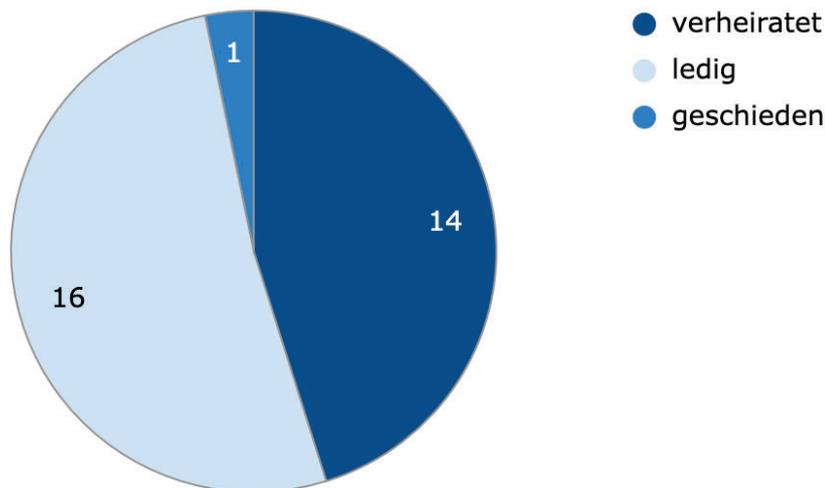


Abbildung 6 Familienstand syrischer Studienteilnehmer_innen, absolute Zahlen

Quelle: Online-Survey

Bei den weiblichen Studienteilnehmerinnen war die Mehrzahl (71%) verheiratet und hatte Kinder (65%). 10 Syrerinnen sind im Rahmen einer Familienzusammenführung nach Österreich gekommen (59%). Darunter acht Syrerinnen, die nach 2022 nach Österreich gekommen sind (61% der rezent in Österreich angekommenen syrischen Studienteilnehmerinnen).

Bei der männlichen Subgruppe war 39% verheiratet, 52% waren ledig. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied im Familienstand lässt sich möglicherweise auf die durchschnittlich jüngere Altersstruktur der männlichen Subgruppe zurückführen

(Abbildung 4). 42% der männlichen Studienteilnehmer hatte zum Zeitpunkt der Befragung Kinder.

3.1.1.2 Expert_innen

Insgesamt wurden 16 Expert_innen in Wien, zwei Expert_innen in der Steiermark und drei Expert_innen in Oberösterreich rekrutiert, die an verschiedenen AMS Standorten in Wien arbeiteten, oder bei NGOs, die mit dem AMS zusammenarbeiten oder vom AMS unabhängig im Migrationsbereich tätig waren. Die für die Interviews ausgewählten Expert_innen verfügten über Rollenwissen, das ihnen durch ihre berufliche Position, meist in direktem Kontakt zu Geflüchteten aus Syrien und anderen Staaten, gegeben war. Der Großteil dieser Expert_innen stand (kürzlich) in direktem Kontakt zu Geflüchteten aus Syrien. Sie verfügten damit einhergehend nicht nur über Einblicke in die Arbeitsmarktintegrationsprozesse, sondern auch in die Gesundheitsbetreuung von Geflüchteten und weitere Aspekte von Ankommen und Stabilisierung.

Die Interviews 3 und 15 (Wien) wurden mit jeweils zwei Personen durchgeführt. Die übrigen Interviews waren Einzelinterviews. Einige Expert_innen waren Mitarbeiter_innen des AMS Wien, die in direktem Kund_innenkontakt standen. Vertreten waren das Fachzentrum für Migration (MIG), das AMS für unter 25-jährige Kund_innen sowie die Erstberatung für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte. Weitere 14 Interviews wurden mit Mitarbeitenden von in Wien, der Steiermark und Oberösterreich ansässigen NGOs geführt, die in verschiedenen Projekten mit Geflüchteten aus Syrien zusammenarbeiteten. Vertreten waren unter anderem ABZ*Austria, die Caritas, die Diakonie, der Verein T.I.W. (Verein für Training, Integration & Weiterbildung), FAB (Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung), Ikemba sowie die Volkshilfe. Ein weiteres Interview wurde mit einem Mitarbeiter der Asylkoordination abgehalten. Einige der interviewten Expert_innen haben der Nennung ihrer Organisationen zugestimmt, während andere anonym bleiben möchten und daher ohne Nennung ihrer Organisationen zitiert werden.

Tabelle 1 Übersicht durchgeführter Expert_inneninterviews

Interview Nr.	Standort	Organisation	Geschlecht	Durchführungsdatum	Direkter Kontakt zu Geflüchteten	Selbst Fluchterfahrung
1	Wien	AMS	w	19.03.2024	nein	
2	Wien	anonym	w	17.04.2024	ja	
3	Wien	anonym	w+m	12.04.2024	ja	ja (m)
4	Wien	Step2Austria, FAB	m	19.03.2024	ja	ja
5	Wien	anonym	m	19.03.2024	ja	
6	Wien	anonym	m	20.03.2024	ja	ja
7	Wien	anonym	w	20.03.2024	ja	
8	Wien	ABZ*Austria	w	26.03.2024	nein, aber Kolleg_innen	
9	Wien	Asylkoordination	m	18.03.2024	nein	
10	Wien	AMS	w	12.04.2024	ja	
11	Wien	Caritas	m	08.03.2024	ja	
12	Wien	anonym	w	29.03.2024	nein	
13	Wien	AMS	m	20.03.2024	ja	
14	Wien	Diakonie	w	29.04.2024	ja	ja
15	Wien	anonym	w+w	19.04.2024	ja	
16	Wien	Verein TIW	m	26.03.2024	ja	
1	Linz, OÖ	Diakonie	w	16.04.2024	ja	
2	Linz, OÖ	Volkshilfe	m	22.04.2024	ja	ja
3	Linz, OÖ	Caritas	w	08.05.2024	ja	
1	Graz, STM	anonym	w	19.04.2024	ja	
2	Graz, STM	Ikemba	m	24.05.2024	ja	

Zudem bezieht dieser Bericht Ergebnisse von Umfragen mit ein, die von zwei AMS-Geschäftsstellen mit folgenden Trägerorganisationen in Wien durchgeführt wurden: ABZ Austria, Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB)⁴, itworks, Migrant und Step2Job Syria.

⁴ Im Rahmen der Expert_inneninterviews wurde ebenfalls mit Mitarbeitenden von ABZ Austria und des Vereins FAB gesprochen.

3.1.2 Abhaltung und Umsetzung

3.1.2.1 Fokusgruppendifkussionen und Einzelinterviews

3.1.2.1.1 *Explorative Phase*

Fokusgruppendifkussionen

In der explorativen Phase wurden insgesamt vier Fokusgruppendifkussionen (FGDs) mit jeweils 6-9 Personen für die Dauer von einer bis eineinhalb Stunden durchgeführt. Diese Methode wurde gewählt, um unterschiedliche Wahrnehmungen und Sichtweisen durch Interaktion zu erfassen, individuelle Reflexionen zu vertiefen und zentrale Aspekte herauszuarbeiten. Die FGDs ermöglichten zudem die Beobachtung direkter Reaktionen und Interaktionen der Teilnehmer_innen auf bestimmte Themen. Die FGDs wurden nach Geschlechtern getrennt durchgeführt:

- Zwei FGDs mit syrischen AMS-Kunden (m) aus Wien
- Zwei FGDs mit syrischen AMS-Kundinnen (f) aus Wien

Die Themenschwerpunkte der FGDs umfassten:

- Erwartungen, Einstellungen und Zukunftswünsche
- Bedürfnisse und Bedarfslagen bezüglich Arbeitsmarkt und weiterer Lebensbereiche
- Rolle der Community

Die FGDs wurden auf Arabisch von zuvor geschulten arabischsprachigen Projektmitarbeiter_innen anhand eines Leitfadens (siehe Appendix) geleitet, um einen natürlichen Gesprächsfluss ohne Simultanübersetzung zu gewährleisten. Einer der Projektmitarbeiter war selbst von Syrien nach Österreich immigriert. Die Diskussionen fanden in den neutralen Räumlichkeiten des Österreichischen Instituts für Internationale Politik (oiip) und an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) statt. Die zweite Fokusgruppe mit syrischen Teilnehmerinnen sollte ursprünglich ebenfalls den Einzelinterviews vorangestellt werden und nur weibliche Personen umfassen, die der Gruppe „Out of Labour Force“ (OLF) zugeordnet werden konnten. Aus den zuvor genannten Gründen war die Rekrutierung einer (reinen) OLF-Gruppe jedoch nicht möglich, was dazu führte, dass sie erst im März 2025 durchgeführt wurde. Obwohl dem Gespräch dadurch nicht der geplante explorative Charakter zuteilwurde, erwies es sich dennoch als außerordentlich aufschlussreich. Es ermöglichte die Validierung individueller Einsichten aus den Interviews und die Erweiterung um weitere Perspektiven.

Die Datenerhebung der Fokusgruppendifkussionen und der Einzelinterviews (siehe Kapitel 3.1.2.1.2) erfolgte nach informierter Zustimmung der Teilnehmenden durch Audioaufzeichnungen. Diese wurden transkribiert und dienten als Grundlage für Ergebnisprotokolle. Die Auswertung erfolgte mittels induktiver qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2022). Die angeführten Interviewausschnitte sind nicht wörtlich übersetzt, sondern wurden sinngemäß paraphrasiert.

Zusätzlich wurden alle FGD- und Interviewpartner_innen gebeten eine [Online-Survey](#) auszufüllen, um ihre Bildung und Ausbildung, ihre Deutschkenntnisse sowie ihre Bewertungen der AMS-Services abzufragen. Die Frage danach, ob sie in ihrem aktuellen Bundesland bleiben wollen, variierte je nach Wohnort.

3.1.2.1.2 Erhebungsphase qualitativ

Einzelinterviews

Teils parallel, teils im Anschluss an die Auswertung der Fokusgruppendifkussionen wurden insgesamt 26 Einzelinterviews à ca. 45 Minuten durchgeführt. Zwei Teilnehmerinnen der ersten FGD wurden im Anschluss auch interviewt. Die restlichen Interviewpartner_innen haben nur an den Interviews teilgenommen. Inhaltlich griffen die Einzelinterviews die aus den FGDs hervorgegangenen Ergebnisse und neuen Hypothesen auf, vertieften und überprüften diese und boten Raum für Rückfragen zu sensiblen Themen.

Die Themenschwerpunkte der Einzelinterviews umfassten:

- Herkunfts- und Transitländer und Fluchtroute der Befragten
- Hinweise auf Fluchttraumata und gesundheitliche Einschränkungen (psychisch und physisch)
- Formales Bildungsniveau und Bildungsverlauf, inkl. -brüche
- Informelle Kompetenzen und Fertigkeiten
- Berufserfahrung
- Wahrnehmung von Unterschieden in österreichischen Bundesländern
- Wahrnehmung von Unterschieden zur Kohorte aus 2015/2016
- Hindernisse, die es erschweren, in den Arbeitsintegrationsprozess zu finden
- Bewertung der Maßnahmenprogramme von AMS Wien, AMS Linz und AMS Graz
- Anregungen und Wünsche für den Arbeitsmarktintegrationsprozess

Die geplante Frage nach der Ausübung informeller Tätigkeiten („Schwarzarbeit“) konnte nach Rücksprache mit unserem aus Syrien stammenden Projektmitarbeiter aus erhebungstechnischen Gründen nicht abgebildet werden. Er befürchtete, dass diese Frage

das Vertrauen der syrischen Studienteilnehmer_innen in die Interviewer_innen untergraben oder sogar zu Interviewabbrüchen führen könnte.

Die qualitativen Interviews ermöglichten einen tieferen Einblick in die Lebensrealitäten der Personen und boten den passenden Rahmen, um über sensible Themen wie den Aufenthalt in Transitländern, ihre Fluchtroute sowie psychische oder physische Einschränkungen zu sprechen. Dabei stand für das Forscher_innenteam stets das Bewusstsein über das psychosoziale Belastungsniveau der geflüchteten Syrer_innen im Fokus. Auch mögliche Unsicherheiten gegenüber Personen, die ähnlich wie asylrelevante staatliche Institutionen Interviews mit ihnen führen, wurden berücksichtigt. Die Auswahl der passenden Begrifflichkeiten und Formulierungen sowie das Schaffen eines angenehmen und ruhigen Interviewsettings war unbedingt notwendig. Die Interviews wurden auf Basis eines Interviewleitfadens durchgeführt (siehe Appendix). Die Durchführung erfolgte durch arabischsprachige Projektmitarbeiter_innen auf Arabisch. Dadurch konnte eine freie und ungehinderte Explikation seitens der Interviewpartner_innen gewährleistet werden. Die Projektmitarbeiter_innen verfügten über einen sozialwissenschaftlichen Hintergrund und waren mit der Situation geflüchteter Syrer_innen in Österreich vertraut. Einer der Projektmitarbeiter_innen war selbst von Syrien nach Österreich immigriert.

Expert_inneninterviews

Mit den 21 Expert_innen aus Wien, Oberösterreich und der Steiermark wurden qualitative, leitfadengestützte Expert_inneninterviews durchgeführt. Obgleich qualitative Forschung und die Erhebung von qualitativen Daten an „größtmöglicher Offenheit“ orientiert ist (Helfferich, 2022: 878), sind leitfadengestützte Expert_inneninterviews in der Regel stärker strukturiert als andere Interviewformen. Begründet ist dies im informationsbezogenen Forschungsinteresse. Alle bedeutenden Aspekte sollen so während des Gesprächs abgedeckt werden.

Der Leitfaden wurde unter der Maxime „so strukturiert wie notwendig“ (ebd.: 882) erstellt. Da derselbe Leitfaden für alle Interviews verwendet wurde, sind die genannten Themen und Aussagen, auch wenn sie sich aufgrund der jeweiligen beruflichen Position der jeweiligen Expert_innen gezwungenermaßen unterscheiden, miteinander vergleichbar. Gleichzeitig wurde im Sinne der Offenheit darauf geachtet, dass ein Hinlenken auf bestimmte Aspekte möglichst vermieden wurde (Helfferich, 2022).

Die Themenschwerpunkte der Expert_inneninterviews deckten sich weitestgehend mit denen aus den Einzelinterviews mit Syrer_innen. Sie wurden ergänzt durch die spezifische

Bedarfslage, die sie in ihrer Arbeit mit seit 2022 in Österreich angekommenen Syrer_innen sehen.

Neun der Interviews erfolgten am Arbeitsplatz der interviewten Personen, die übrigen wurden online über Zoom geführt.

Die Interviews wurden, orientiert an den Regeln einer inhaltlich semantischen Transkription, mit Hilfe der Software „Trint“ verschriftlicht. Bei inhaltlich semantischer Transkription wird dabei der Text geglättet wiedergegeben. Dialekt, sowie Angaben zu Para- und Nonverbalem werden ausgespart. Dies ist der Priorität des semantischen Inhalts der Interviews geschuldet und soll gleichzeitig eine gute Lesbarkeit sicherstellen (Dresing & Pehl, 2018). Konkret wurden im aktuellen Projekt Pausen, abrupte Wort- oder Satzendungen sowie Betonungen kenntlich gemacht. Unverständliche Worte und Sätze wurden durch ein „(unv.)“ ersetzt. Die Regeln der Transkription waren an Empfehlungen und Beispiele von Dresing und Pehl (2018) angelehnt. Die Muttersprache mehrerer Expert_innen war nicht Deutsch. Hier wurde grammatikalisch nicht berichtigt. Gesagtes wird im Folgenden 1:1 wiedergegeben.

3.1.2.2 Umfrage bei Trägerorganisationen durch AMS Geschäftsstellen

Im Rahmen der Erhebungen durch zwei AMS-Geschäftsstellen mit Trägerorganisationen in Wien wurden unter anderem folgende Themenbereiche untersucht:

- Beratungsbedürfnisse
- Spezifische Problemlagen
- Familiäre Situation
- Soziale Situation und Lebensbedingungen in Österreich
- Zusammenarbeit mit Behörden
- Rückmeldungen zur Kooperation mit dem AMS
- Interesse an Weiterbildung und der Wunsch, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (z. B. Arbeitsmarktferne, bisher fehlende Berufserfahrung)
- Weitere besondere Anforderungen oder Auffälligkeiten

Die daraus vorliegenden Informationen flossen ebenfalls in den Ergebnisteil dieser Studie ein.

3.1.3 Forschungsethik

Affektive Störungen (Störungen, bei denen Depressionen im Vordergrund sind) und posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS), die auf Erfahrungen von Krieg, Verfolgung und längeren Phasen der Unsicherheit während der Flucht zurückzuführen sind, können die Interviewteilnahme und die Bereitschaft von Geflüchteten zur Teilnahme an

Forschungsprojekten beeinflussen (UNHCR, 2013). Sensible Themen wie kürzliche Todesfälle von Familienmitgliedern, das Zurücklassen der Heimat oder Zeugenaussagen über Flucht- und Kriegsgräuere können die Datenerhebung für die Teilnehmenden und Interviewer_innen problematisch machen (Decker et al., 2011; van der Velden et al., 2013). Daher ist der Aufbau von Vertrauen zwischen Forschenden und Beforschten bei der Datenerhebung unter vulnerablen Gruppen entscheidend (Hynes, 2003). Die Fluchterfahrung kann bei Geflüchteten auf verschiedenen Ebenen Misstrauen hervorrufen. Dies kann sich sowohl auf andere Geflüchtete als auch auf Betreuer_innen erstrecken, oft bedingt durch Erfahrungen mit rassistischen Einstellungen im Aufnahmeland. Als Folge davon können defensive Reaktionen auftreten, die die Forschungsarbeit erschweren. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist eine sorgfältige Herangehensweise erforderlich. In manchen Fällen lassen sich diese defensiven Haltungen durch eine ausführliche Erläuterung des Interviewprozesses und eine Verbesserung des Informationsaustauschs zwischen Befragten und Interviewer_innen abmildern.

In der vorliegenden Studie wurde daher besonderes Augenmerk auf zwei Aspekte gelegt: Zum einen wurde der Durchführungsort mit Bedacht gewählt, um eine möglichst vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Zum anderen erfolgte eine sorgfältige Auswahl der arabischsprachigen Moderator_innen und Interviewführer_innen. Dabei war es von großer Bedeutung, dass die Projektmitarbeiter_innen nicht nur über die notwendige sozialwissenschaftliche Kompetenz verfügen, sondern auch über relevantes kulturelles Hintergrundwissen. Die beiden männlichen Projektmitarbeiter stammen selbst aus Syrien, die Projektmitarbeiterin aus Jordanien. Diese persönlichen Erfahrungen und Kenntnisse, gepaart mit ihrer individuellen Subjektivität, waren entscheidend, um ein angenehmes und zugleich professionelles Interviewklima zu gewährleisten. Durch diesen Ansatz konnten wir potenzielle Barrieren abbauen und eine Umgebung schaffen, in der sich die Teilnehmenden sicher und verstanden fühlten, was wiederum die Qualität und Tiefe der erhobenen Daten positiv beeinflusste.

Die Durchführung ethischer Forschung unter vertriebenen Gruppen erfordert zudem nicht nur Reflexivität hinsichtlich potenzieller Traumatisierung und Gefühlen von Sicherheit und Vertrauen, sondern auch hinsichtlich Machtverhältnissen und Hierarchien zwischen westlichen Forscher_innen und Befragten aus dem Globalen Süden. In den letzten Jahren ist dies in den Vordergrund der Fluchtforschung gerückt, insbesondere wenn Forschende und Interviewpersonen mit Fluchthintergrund beteiligt sind. Wie die Richtlinien des Netzwerks Fluchtforschung (Krause et al., 2024) vorgeben, "[r]esearchers must recognize, deliberate on and manage personal interests, values, biases and privileges during the research" (n.p.) und "consider their individual positionalities, including vis-à-vis gender identity, ethnicity, class, education, passport, language, insider/outsider/in-betweeners,

cultural belonging and further identity markers". Wir haben uns daher bemüht, während des gesamten Projekts eine transparente Kommunikation und inklusive Entscheidungsprozesse zu etablieren.

Die Berücksichtigung und angemessene Handhabung von Sprachbarrieren ist generell relevant für die Forschungsteilnahme (Chen, 2011), gewinnt aber in der Forschung zu Populationen mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen und nationalen Herkünften zusätzliche Bedeutung. Die Übersetzung der Fragebögen, ebenso wie der Ergebnisprotokolle und insbesondere der Zitate, ist eine komplexe Aufgabe aufgrund sprachlicher und kultureller Variationen (Warfa et al., 2012). Sie erfolgte daher in enger Abstimmung zwischen den Projektleiterinnen und den arabischsprachigen Moderator_innen bzw. Interviewführer_innen. Sorgfältige Fragebogen- und Transkriptübersetzung ist entscheidend für die Datenqualität in multiethnischen Kontexten (Harkness et al., 2003; 2004).

Die technische Vorbereitung der Befragung, die sichere Speicherung der Daten und die Auswertung des Datenmaterials erfolgte alleine durch die assoziierten Forscher_innen. Insbesondere folgte die Erhebung international anerkannten Standards basierend auf den *Ethical Guidelines* des *Oxford Refugee Studies Centre* (RSC) (2007).

3.2 Quantitative Auswertung

Die quantitative Analyse basiert auf Individualdaten des AMS. Die Grundgesamtheit sind Personen mit syrischer Staatsbürgerschaft, die ab dem 1.1.2015 erstmalig mindestens einen Tag beim AMS vorgemerkt waren. Ziel war es, die sozio-demografischen Charakteristika der rezenten syrischen Geflüchteten (Ankunft 07/2022-08/2024) zu analysieren und ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu studieren. Es wurden dazu deskriptive und multivariate Methoden angewandt. Zudem wurden die rezent angekommenen syrischen Geflüchteten mit den Flüchtlingskohorten 2015-2016 sowie 2017-06/2022 verglichen.

Die übermittelten Personenmerkmale beinhalteten insbesondere Geschlecht, Alter, Bundesland, Alphabetisierungsgrad, Ausbildung, Berufsart, Deutschkenntnisse, Teilnahme an Sprachkursen, Anzahl der Tage im Deutschkurs, Asylstatus, Familienstand sowie Anzahl der Tage in Arbeitslosigkeit. Mittels übermittelter Personenkennziffer wurden Daten aus der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) hinzugefügt. Sie beziehen sich auf Angaben zu Beschäftigung sowie Sozialleistungen, inklusive Anzahl der mitversicherten Kinder. Für die Auswertung der quantitativen Daten gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Datenschutzgrundverordnung.

Stichtag der Ziehung war der 28.8.2024. Dies impliziert, dass AMS-Einträge nach diesem Datum nicht mehr berücksichtigt sind und bedeutet, dass Verläufe im Jahr 2024 nicht bis Jahresende abgebildet werden können. Zudem ist anzuführen, dass rückwirkende

Korrekturen in DWH-Tabellen je nach Datenquelle unterschiedlich lange erfolgen können. Für die Angaben aus der AMDB-Datenbank ist der Stichtag 31.3.2025. Dies bedeutet, dass Beschäftigungen bis zu diesem Datum berücksichtigt werden konnten.

In einem ersten Schritt wurden die zur Verfügung gestellten Datenfiles gemergt. Ausgangsbasis war dabei das File xt_056_Grundgesamtheit, das insgesamt 59.328 Personennummern beinhaltet. Mit anderen Worten bestand die Ausgangsbasis aus knapp 60.000 Personen syrischer Staatsangehörigkeit, die ab 2015 erstmalig mindestens einen Tag beim AMS vorgemerkt waren. Nach Zusammenführen der Datenfiles und dem Bereinigen der Daten verblieben 54.635 Personennummern. In einem zweiten Schritt wurden mehrere demografische, geografische und sozio-ökonomische Variablen, sowie für den Migrationskontext relevante Indikatoren generiert, wie

- Geschlecht
- Geburtsjahr
- Datum (Monat und Jahr) der AMS-Erstmeldung
- Bundesland der AMS-Erstmeldung, der AMS-Letzmeldung, 18 Monate (und gegebenenfalls 84 Monate) nach der Erstmeldung
- Höchste abgeschlossenen Bildung 18 Monate (und gegebenenfalls 84 Monate) nach der Erstmeldung sowie bei der Letzmeldung
- Deutschkenntnisse 18 Monate (und gegebenenfalls 84 Monate) nach der Erstmeldung

Das Generieren dieser Basisvariablen gestaltete sich als sehr ressourcenaufwendig, da die vom AMS übermittelten Daten teilweise in Form von laufend erfassten Rohdaten (Sekundärdaten) vorlagen. Da diverse Informationen nur in der AMS Datenbank zur Verfügung standen, konnten nur jene Zeiträume analysiert werden für die Informationen aus beiden Datenbanken vorhanden waren. Weiters mussten aus Verlaufsdaten mit verschiedenen breiten Zeiträumen, welche zusätzlich unterschiedliche Daten für monatliche Stichtage innerhalb dieser Zeiträume enthalten können, individuelle, vergleichbare Betrachtungszeiträume für diverse Zielgrößen extrahiert und berechnet werden (Abgrenzungen bei Überlappungen, gewichtete Überläufe, etc.). Zusätzlich wiesen die Daten diverse, durch abwechselnd befüllte und nicht befüllte Felder, sowie Eingabefehler entstandene Inkonsistenzen, wie bspw. sich ändernde Geburtsjahre, wechselnde Geschlechter, Sprünge bei der Nationalität, sehr unwahrscheinliche Nationalitäten, variierende Angaben zu Bildung, Deutschkenntnissen, u.ä. auf. Auch das Abgrenzen von nachträglichen Ergänzungen (z.B. Anerkennung höherer Bildungsabschlüsse, Nachreichen fehlender Informationen) gegenüber faktischen Änderungen (z.B. Verlust/Verleihung von Staatsbürgerschaften, Änderung des Familienstandes, Geburt

neuer Kinder, vs. Familienzusammenführung) einerseits sowie gegenüber notwendigen Korrekturen von Fehleingaben (in der ersten Periode oder später) stellte eine weitere Herausforderung dar. Da eine manuelle Kontrolle und Korrektur aufgrund der hohen Fallzahl mit den zur Verfügung stehenden Mitteln schon aus praktischen Gründen unmöglich gewesen und aufgrund der dann schwierigen / fehlenden wissenschaftlichen Nachvollziehbarkeit auch unredlich gewesen wäre, sowie auch eine spätere Verarbeitung neuerer, veränderter Datensätze ausgeschlossen hätte, musste ein Datenaufbereitungsprogramm entwickelt werden, welches die nötigen Aufgaben regelbasiert und automatisch durchführt. Korrekturmechanismen mussten daher auch heuristische Methoden einsetzen, um Eingabefehler als Ausreißer aus längeren Verläufen zu identifizieren, anfänglich fehlende Daten mit späteren Eingaben zu ergänzen und wo möglich Informationen aus den Tabellen der Arbeitsmarktdatenbank zum Vergleich / zur Korrektur heranzuziehen.

Im Zuge der Datenverarbeitung wurden Fälle mit durchwegs fehlenden bzw. widersprüchlichen Angaben ausgeschlossen, sowie Personen, die bei der Erstmeldung unter 15 Jahre oder über 59 Jahre alt waren. Der finale Datensatz beinhaltet 54.391 Personen, die zumindest zu einem Zeitpunkt beim AMS als syrische Staatsbürger_innen registriert und ab 2015 erstmalig mindestens einen Tag beim AMS gemeldet waren. Zu diesem Zeitpunkt waren sie 15 bis 59 Jahre alt.

4 Ergebnisse

4.1 Quantitative Analyse

Definition der Kohorten, demographische und weitere relevante Charakteristika

Die Personen wurden in drei Kohorten unterteilt: Personen, die (1) 2015 oder 2016, (2) zwischen Anfang 2017 und Juni 2022, bzw. (3) zwischen Juli 2022 und August 2024 erstmals eine AMS-Meldung hatten. Diese grobe Einteilung zeigt, dass die erste Kohorte knapp 15.000 Personen umfasst, die zweite fast 31.000 Personen, die dritte rund 9.000 Personen (Tabelle 2). Die Bevölkerungspyramiden in Abbildung 7 und 8 visualisieren die Zusammensetzung der drei Kohorten nach Alter und Geschlecht.

Männer machen rund drei Viertel (73%) des Gesamtsamples aus. Die drei Kohorten unterscheiden sich allerdings in ihrer Geschlechterzusammensetzung: Während der Anteil von Frauen in der frühesten Kohorte 26% beträgt, und in der Kohorte 2017-06/2022 etwas höher ist (30%), sind in der rezenten Kohorte mit 19% deutlich weniger Frauen (Tabelle 2). Die Personen waren bei der Erstmeldung beim AMS durchschnittlich 28 Jahre alt, wobei die Kohorte 2015-2016 etwas älter war (30 Jahre). Die weitaus größte Altersgruppe machen Personen im Alter 20-29 Jahre aus (41%), wobei der Anteil dieser Altersgruppe in der rezenten Kohorte mit 46% deutlich höher ist. Die Personen waren zu fast gleichen Teilen ledig (43%) bzw. verheiratet oder verpartnert (45%), nur wenige waren bei der AMS-Erstmeldung geschieden oder verwitwet. Zudem ergeben sich Unterschiede im Geflüchteten-Status zwischen den drei Kohorten: Hatte die Kohorte 2015-2016 bei der AMS-Erstmeldung meist schon einen Flüchtlingsstatus (99%), so hatte die rezente Kohorte weitaus öfter einen subsidiären Schutzstatus (35%).

Eine Unterscheidung nach Bundesländern zeigt, dass der Anteil der Männer in Wien mit 77% deutlich höher war als in Oberösterreich und der Steiermark (70% bzw. 67%) (Tabellen A1-A3). In der rezenten Kohorte waren die AMS-Kund_innen in Wien und Oberösterreich bei der Erstmeldung älter als in der Steiermark (Durchschnittsalter 27 bzw. 24 Jahre). Werden das Bundesland bei der AMS-Erstmeldung und bei der AMS-Letzmeldung verglichen, so ergibt sich: Wechsel in ein anderes Bundesland waren häufiger in Oberösterreich und der Steiermark, wo über alle Kohorten hinweg rund ein Drittel in ein anderes Bundesland zog, während dies in Wien weniger oft vorkam (11%). Was den Flüchtlingsstatus betrifft, fällt auf, dass in der jüngsten Kohorte in Wien und Oberösterreich mehr bei der AMS-Erstmeldung einen subsidiären Schutzstatus hatten als in der Steiermark (39% gegenüber 33%).

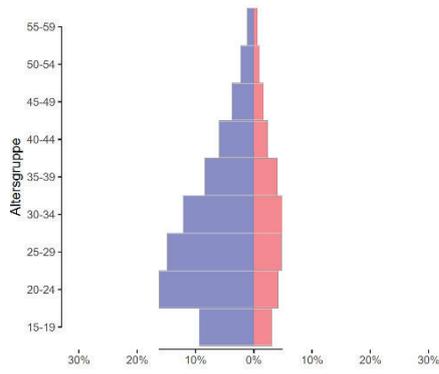
Tabelle 2 Demografische und weitere relevante Charakteristika der syrischen AMS-Kundinnen, nach Ankunftscohorte.

	2015-2016	2017-06/2022	07/2022-08/2024	Gesamt
Absolutzahl	14.863	30.825	8.703	54.391
Geschlecht				
Männlich	74%	70%	81%	73%
Weiblich	26%	30%	19%	27%
Alter bei Erstmeldung				
15-19	12%	23%	21%	20%
20-29	40%	39%	46%	41%
30-39	29%	24%	24%	26%
40-49	14%	10%	8%	11%
50-59	5%	3%	2%	4%
Durchschnitt	30 Jahre	28 Jahre	27 Jahre	28 Jahre
Bundesland bei Erstmeldung				
Burgenland	1%	1%	1%	1%
Kärnten	3%	2%	2%	2%
Niederösterreich	13%	5%	4%	7%
Oberösterreich	11%	10%	8%	10%
Salzburg	4%	5%	3%	4%
Steiermark	6%	6%	5%	6%
Tirol	3%	5%	4%	4%
Vorarlberg	2%	4%	3%	3%
Wien	58%	63%	70%	62%
Anzahl der Bundesland-Wechsel zwischen Erst- und Letztmeldung				
0	71%	85%	86%	81%
1	19%	12%	12%	14%
2	7%	3%	1%	4%
3 und mehr	3%	1%	0%	1%
Familienstand bei Erstmeldung				
Verheiratet, verpartnert, Lebensgemeinschaft	51%	42%	44%	45%

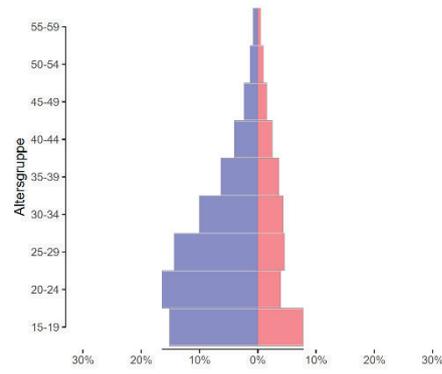
Ledig	42%	43%	42%	43%
Verwitwet	1%	0%	0%	0%
Geschieden	1%	1%	1%	1%
Keine Angabe	5%	13%	13%	11%
Flüchtlingsstatus				
Konventionsflüchtling	99%	82%	65%	84%
Subsidiärer Schutz	1%	18%	35%	16%
Vertriebenen-Status	0%	0%	0%	0%

Abbildung 7 stellt den relativen Anteil der Altersgruppen und Geschlecht an der jeweiligen Kohorte dar. Die Alterspyramiden zeigen Männer auf der linken und Frauen auf der rechten Seite, wobei Teilgruppen, welche sehr klein sind, schraffiert dargestellt werden – dies wird in den danach folgenden Abbildungen beibehalten, um zu signalisieren, wenn bestimmte Altersgruppen absolut gesehen zu klein sind, d.h. die Fallzahl zu gering ist, um Rückschlüsse aus Verteilungen innerhalb dieser Untergruppen ziehen zu können. Um die Zusammensetzung der unterschiedlich großen Kohorten besser vergleichen zu können, repräsentieren die x-Achsen der Diagramme keine absoluten Werte, sondern relative Anteile der jeweiligen Gruppe an der gesamten Kohorte. Dadurch kann man anhand dieser Diagramme schnell erkennen, dass die 2017-06/2022er Kohorte stark vom Nachzug und Zuzug von Frauen, mehr noch aber von Jugendlichen und hier speziell männlichen Jugendlichen geprägt ist. Die rezentere Kohorte ist hingegen noch stärker von jungen Männern im Alter von 20-34 geprägt.

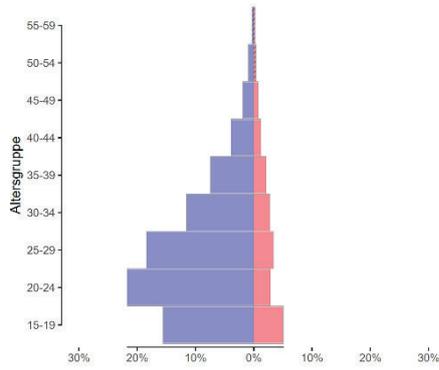
Endbericht



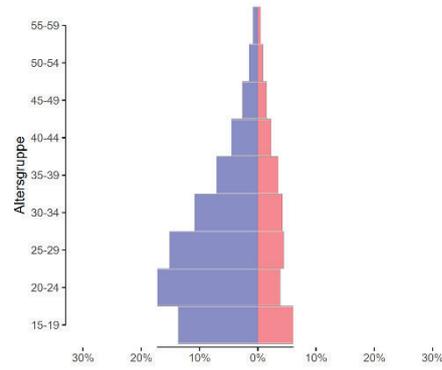
2015-2016



2017-06/2022



07/2022-08/2024



Gesamt

Abbildung 7 Bevölkerungspyramiden nach Geschlecht als relative Anteile der Kohorten

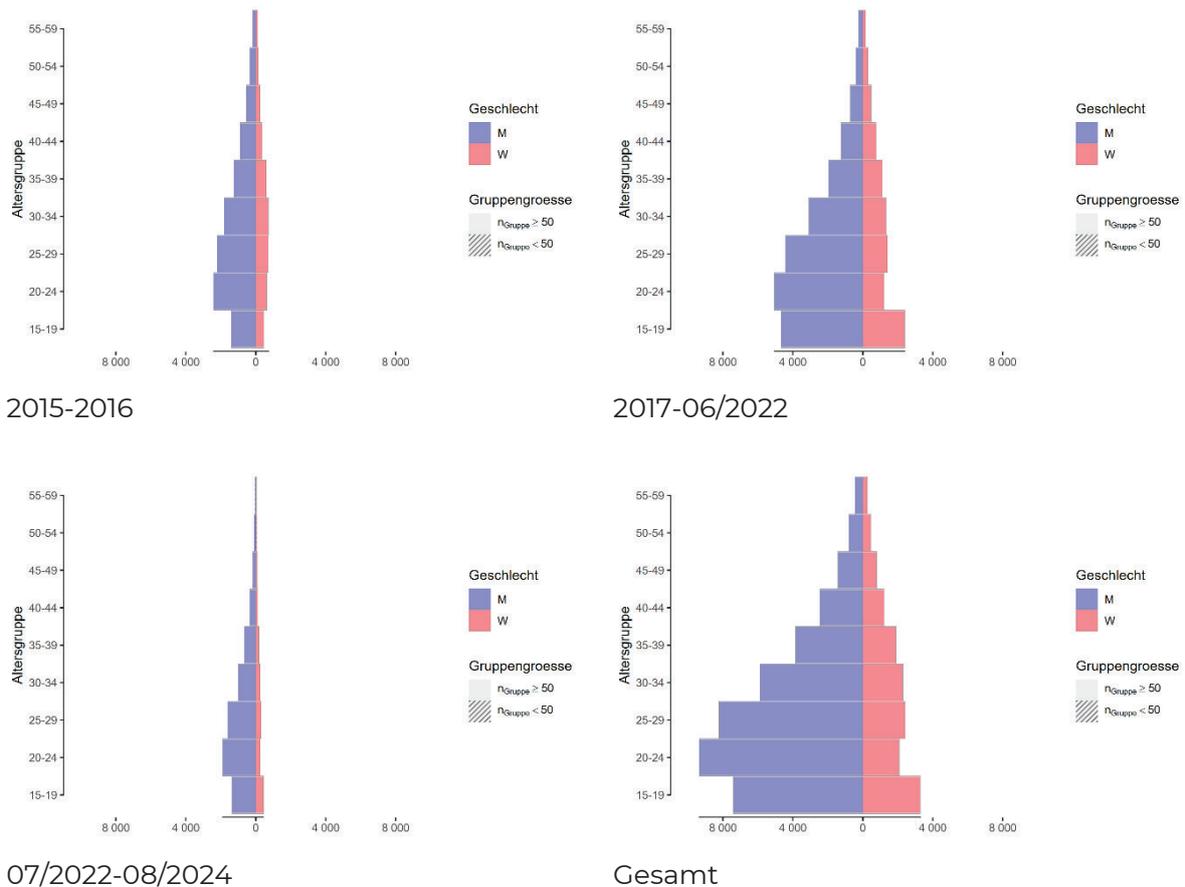


Abbildung 8 Bevölkerungspyramiden nach Geschlecht nach Kohorten, absolute Zahlen

Die x-Achsen in Abbildung 8 sind hingegen in absoluter Personenanzahl angegeben, welche auch einen direkten Vergleich der absoluten Größe von Altersgruppen über die Kohorten hinweg erlauben. Da sich die 2017-06/2022 Kohorte über 5,5 Jahre erstreckt, während sich die anderen beiden Kohorten nur über jeweils 2 Jahre erstrecken, ist diese erwartungsgemäß viel größer. Die rezente Kohorte ist noch etwas kleiner als jene aus 2015/2016. Dabei ist zu beachten, dass die Basis der Untersuchung das Datum der Erstmeldung mit dem AMS war – Vergleiche mit den Hauptverbandsdaten zeigen, dass eine größere Anzahl an Personen jedoch bereits längere Zeit in Österreich war. Dies betrifft speziell Frauen und junge Erwachsene, die entweder im Rahmen des Familiennachzugs oder auch als unbegleitete Minderjährige nach Österreich kamen (siehe Tabellen A7 und A8).

Bemerkung zur Nationalität: Das Auswahlkriterium für das Sample war u.a. syrische Nationalität. Jedoch sind die zur Verfügung gestellten Angaben in manchen Fällen inkonsistent. So hatten 2% bei der Erstbefragung die österreichische oder eine andere, nicht-syrische Nationalität. Laut AMS-Einträgen wechselten einige Personen zwischen Erst- und Letztmeldung die Nationalität. Dabei konnten viele Fälle bestimmten

Eingabefeldern zugeschrieben werden, da bspw. das dem Länderkürzel SYR sehr ähnliche SY den Seychellen zugeordnet ist.

Deutschkenntnisse

Da die syrischen AMS-Kund_innen bei der AMS-Erstmeldung oft keine Deutschkenntnisse hatten, bzw. diese nicht codiert wurden, analysieren wir die höchsten Deutschkenntnisse, die innerhalb der ersten 18 Monate nach der Erstmeldung von AMS-Mitarbeitenden erfasst wurden. Dazu ist anzumerken, dass in den Berechnungen nur jene Personen berücksichtigt wurden, die nach ihrer AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate in Österreich waren. Teilweise schätzten AMS-Berater_innen die Deutschkenntnisse der Kund_innen ein. Deshalb gibt es neben den standardisierten Kategorien A1, A2, B1, B2, C1 und C2, die (meistens) auf der erfolgreichen Absolvierung entsprechender Deutschkurse und -prüfungen basieren, auch die Kategorien A, B und C.

Die Auswertung der AMS-Daten ergibt: In der rezenten Geflüchteten-Kohorte verfügten drei von zehn eineinhalb Jahre nach der AMS-Erstmeldung über keine Deutschkenntnisse (Tabelle 3). Rund die Hälfte hatte elementare Kenntnisse in Deutsch (A1: 21%, A2: 23%; A: 10%). Auf einem Niveau der selbstständigen Sprachanwendung (B1, B2 und B) waren 10% und 1% hatte C-Kenntnisse. Die Deutschkenntnisse der Kohorte 2015-2016 waren im Referenzzeitraum meist nicht eingetragen (83%). Die 2017-06/2022-Kohorte hatte bessere Deutschkenntnisse eineinhalb Jahre nach der AMS-Erstmeldung als die rezente Kohorte, zumal sie weniger oft über keine Deutschkenntnisse (20%), öfter über A2 (16%) und über B, B1 oder B2-Kenntnisse verfügten (insgesamt 16%) (Tabelle 3).

Tabelle 3 Deutschkenntnisse der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Ankunftscohorte.

Deutschkenntnisse nach 18 Monaten	2015-16	2017-06/2022	07/2022-08/2024	Gesamt
Absolutzahl	14.863	30.825	8.703	54.391
A (inoffiziell)	1%	18%	21%	13%
A1	5%	23%	23%	17%
A2	5%	16%	10%	12%
B (inoffiziell)	0%	6%	5%	4%
B1	4%	8%	4%	6%
B2	1%	2%	1%	1%
C (inoffiziell)	0%	1%	1%	1%
C1	0%	0%	0%	0%
C2	0%	0%	0%	0%
Keine	1%	20%	31%	15%
Unbekannt	83%	6%	2%	31%

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, deren AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate zurückliegt.

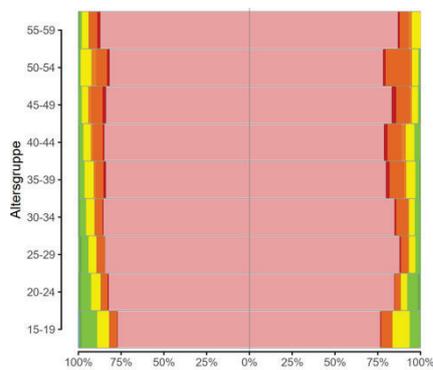
Im Bundesländervergleich fällt in der rezenten Kohorte der relativ hohe Anteil an AMS-Kund_innen in Wien ohne Deutschkenntnisse auf (35%), der in Oberösterreich und der Steiermark wesentlich niedriger war (26% bzw. 18%) (Tabellen A4-A6).

Abbildung 9 visualisiert die unterschiedlichen Deutschkenntnisse nach Alter und Kohorten. Fehlende Angaben werden hier miteinbezogen, da diese in aller Regel mit nicht vorhandenen Deutschkenntnissen gleichzusetzen sind. Speziell in der Kohorte 2017-06/2022 ist ein deutlicher Altersgradient erkennbar. Speziell in den rezenteren Kohorten kann man auch einen Geschlechterunterschied erkennen – ältere Frauen haben meist geringere Deutschkenntnisse. Die gravierenden Unterschiede bei der Kohorte 2015/2016 zu den anderen Kohorten kann mehrere Gründe haben. Einerseits liegt der Ankunftszeitpunkt und der Zeitpunkt der Erstmeldung beim AMS bei dieser Kohorte viel häufiger sehr nahe zusammen – meist nur einige Monate. Bei späteren Kohorten sind auch Personen – meist Frauen und Kinder – enthalten, die im Rahmen von Familiennachzug nach Österreich kamen und eine längere Zeit in Österreich waren, bevor es zur Erstmeldung beim AMS kam (Tabellen A7 und A8 im Appendix). Vermutlich werden aber auch Anlaufschwierigkeiten bei der Einrichtung bzw. eine etwaige Überforderung des verfügbaren Systems zur Durchführung von Deutschkursen in den Jahren 2015/2016 eine Rolle spielen.

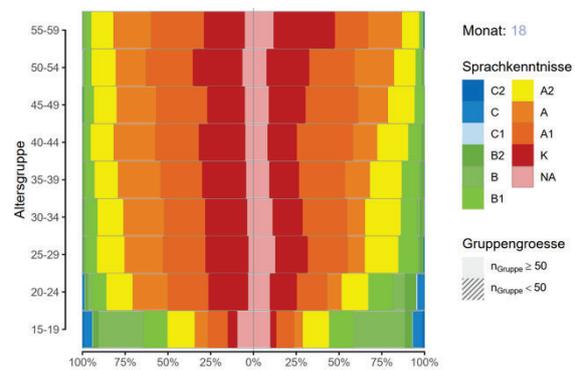
Zusätzlich kann es bei späteren Kohorten auch positive Effekte durch Kinder, die in Österreich die Schule besucht haben, inkl. Spillover Effekten auf ihre Eltern, geben. Dazu

passen auch die Deutschkenntnisse von Frauen im Alter von 20-44 Jahren, welche durchwegs höhere Anteile an A2 und B1 Kenntnissen haben, sowie auch seltener keine Deutschkenntnisse haben als Männer. Die rezente Kohorte scheint hingegen wieder einen langsameren Erwerb der Deutschkenntnisse zu haben als die 2017-06/2022 Kohorte, mit Ausnahme der 15–19-Jährigen. Dies könnte auch daran liegen, dass Kinder/Jugendliche, die bereits früher mit ihren Eltern nach Österreich kamen, bereits im österreichischen Schulsystem waren und ebenfalls einer früheren Kohorte angehören würden, aber aufgrund ihrer späten Erstmeldung beim AMS aus technischen Gründen in die rezente Kohorte fallen. Daher sind die Ergebnisse/Unterschiede dieser Altersgruppe im Hinblick auf die Kohortenzugehörigkeit zu berücksichtigen.

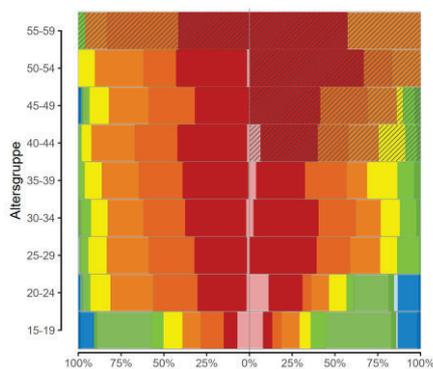
Grundsätzlich finden sich jedoch höhere Kenntnisse an B2 oder höher nur sehr selten, abgesehen von den 15-19-Jährigen in der 2017-06/2022 und den 20-24-jährigen Frauen in der rezenten Kohorte.



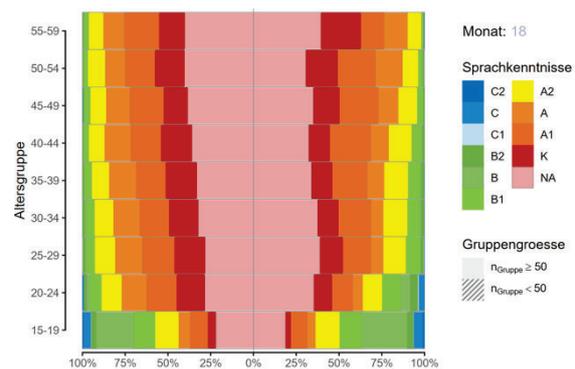
2015/2016 - [Animation](#)



2017-06/2022 - [Animation](#)



07/2022-08/2024 - [Animation](#)

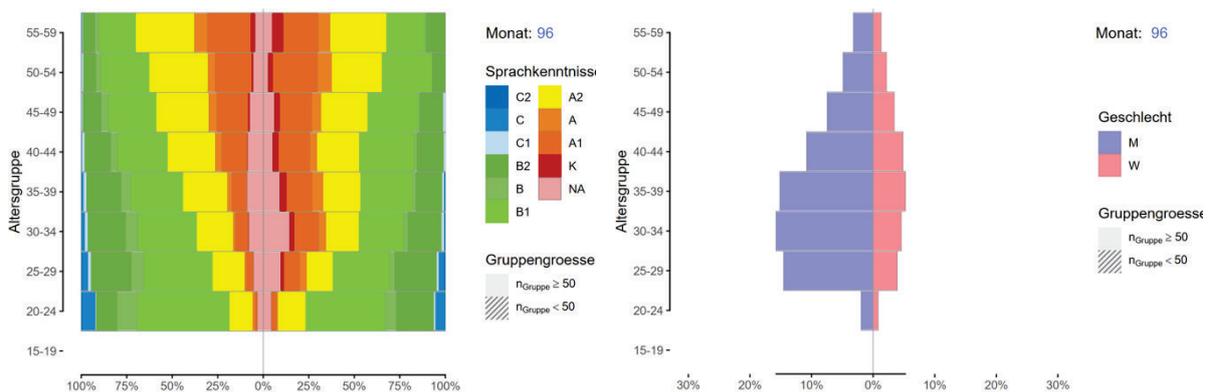


Gesamt - [Animation](#)

Abbildung 9 Deutsch-Kenntnisse 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Kohorten

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, deren AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate zurückliegt.

Eine längerfristige Entwicklung der Deutschkenntnisse kann anhand der Betrachtung der 2015/2016 Kohorte erfolgen. Dabei gibt es eine signifikante Anzahl an Personen deren AMS-Erstmeldung bereits über 8 Jahre zurückliegt. Es zeigt sich, dass der Altersgradient langfristig sehr stark ausgeprägt ist und jüngere Altersgruppen sehr hohe Anteile an B1 und auch höher erreichen (Abbildung 10). Dabei verschwindet auch der Vorteil den Frauen kurz- bis mittelfristig beim Spracherwerb hatten. Die langjährige Betrachtung führt dazu, dass ein Teil der Verschiebung nach oben durch die Alterung der beobachteten Personen zustande kommt, wie auf der Altersstruktur in Abbildung 10 zu sehen ist.



Deutschkenntnisse - [Animation](#)

Altersstruktur - [Animation](#)

Abbildung 10 Deutsch-Kenntnisse 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Kohorten

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, deren AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate zurückliegt.

Bildung

Von Seiten des AMS wird die höchste abgeschlossene Bildung durch mehrere Variablen abgebildet und codiert, nämlich höchster von der Person (d.h. AMS-Klient_in) angegebener Bildungsstand (in ISCED-Codierung⁵ und in detaillierten Kategorien) einerseits, sowie dem höchsten, zu dieser Zeit nachweisbaren bzw. in Ermangelung von Zeugnissen den vom/von der AMS Betreuer_in angenommenen / als glaubhaft empfundenen Bildungsstand (in ISCED-Codierung 5 und in detaillierten Kategorien). Nachfolgend werden die Ergebnisse

⁵ Gemäß „International Standard Classification of Education 2011 (ISCED 2011)“ werden die österreichischen Bildungsgänge wie folgt gegliedert: ISCED 0 (Elementarbereich, ISCED 1 Primarbereich (Schulstufe 1-4), ISCED 2 Sekundarbereich I (Schulstufe 5-8), ISCED 3 Sekundarbereich II (Schulstufe 9 und höher), ISCED 4 (Nichttertiärer Postsekundarbereich), ISCED 5 (Nichtuniversitärer Tertiärbereich), ISCED 6-8 (Universitärer Tertiärbereich, höhere Forschungsprogramme).

https://www.statistik.at/fileadmin/pages/331/Gliederung_der_oesterreichischen_Bildungsgaenge_ISCED2011.pdf

zur höchsten (von der/dem AMS-Klient_in angegebenen) Bildung beschrieben, die innerhalb der ersten 18 Monate nach Erstmeldung codiert wurden.

Demnach war der Bildungsstand meist relativ niedrig. Bei drei von zehn war ISCED 0-1 codiert, bei vier von zehn ISCED 2, bei zwei von zehn ISCED 3. Wenige (1%) verfügten über einen ISCED 4-Abschluss und 7% über einen akademischen Abschluss. Es ist anzumerken, dass es sich hierbei um den von der Person angegebenen höchsten Bildungsstand handelt, nicht um den höchsten nachgewiesenen bzw. beglaubigten Bildungsstand.

Zwischen den Kohorten bestehen markante Unterschiede in der Zusammensetzung nach Bildung. So hatte die rezente Kohorte in einem weitaus höheren Umfang keine Schulbildung oder nur ISCED 1 (d.h. adäquat einem Volksschulabschluss) als die Kohorte 2015-2016 (38% gegenüber 16%). Werden Personen mit einem ISCED 0-1, oder 2-Abschluss zusammengefasst, ergibt sich eine relative Größe von 77% für die rezenten Geflüchteten sowie 60% für die 2015-2016-Kohorte. Zudem beträgt der Anteil an Akademiker_innen 4% in der rezenten Kohorte, gegenüber 11% in der Kohorte 2015-2016. Die Kohorte 2017-06/2022 ist durch ein ähnliches niedriges Bildungsniveau charakterisiert, wie die rezente Kohorte.

Tabelle 4 Bildung der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Ankunfts kohorte.

Höchster von der Person angegebener Bildungsstand	2015-16	2017-06/2022	07/2022-08/2024	Gesamt
Absolutzahl	14.863	30.825	8.703	54.391
ISCED 0-1	16%	35%	38%	29%
ISCED 2	44%	40%	39%	42%
ISCED 3	24%	17%	18%	19%
ISCED 4	1%	1%	0%	1%
ISCED 5-6	11%	5%	4%	7%
Unbekannt	3%	2%	1%	3%

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, deren AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate zurückliegt.

Eine Differenzierung nach Geschlecht ergibt, dass Frauen besser gebildet waren als Männer, insofern als der Anteil derer mit ISCED 0-1 bei den Frauen 25% und bei den Männern 30% betrug. Zudem gilt die Beobachtung „je später die Kohorte, desto höher der Anteil derer ohne formale Bildung oder mit sehr niedriger Bildung“ für beide Geschlechter (Abbildung 11). Insbesondere bei den Männern sind die Bildungsunterschiede markant, zumal der Anteil derer mit ISCED 0-1 in der Kohorte 2015-2016 mit 15% weitaus niedriger war als in der rezenten Kohorte (39%) sowie in der Kohorte 2017-06/2022 (37%).

In der rezenten Geflüchtetengruppe gehörten Frauen seltener der niedrigsten Bildungsgruppe an als Männer (ISCED 0-1: 30% gegenüber 39%, Abbildung 11). Auch auf die Kohorte 2017-06/2022 trifft dies zu (28% gegenüber 37%), während in der Kohorte 2015-2016 Frauen etwas öfter der niedrigsten Bildungsgruppe angehörten (19% gegenüber 15%).

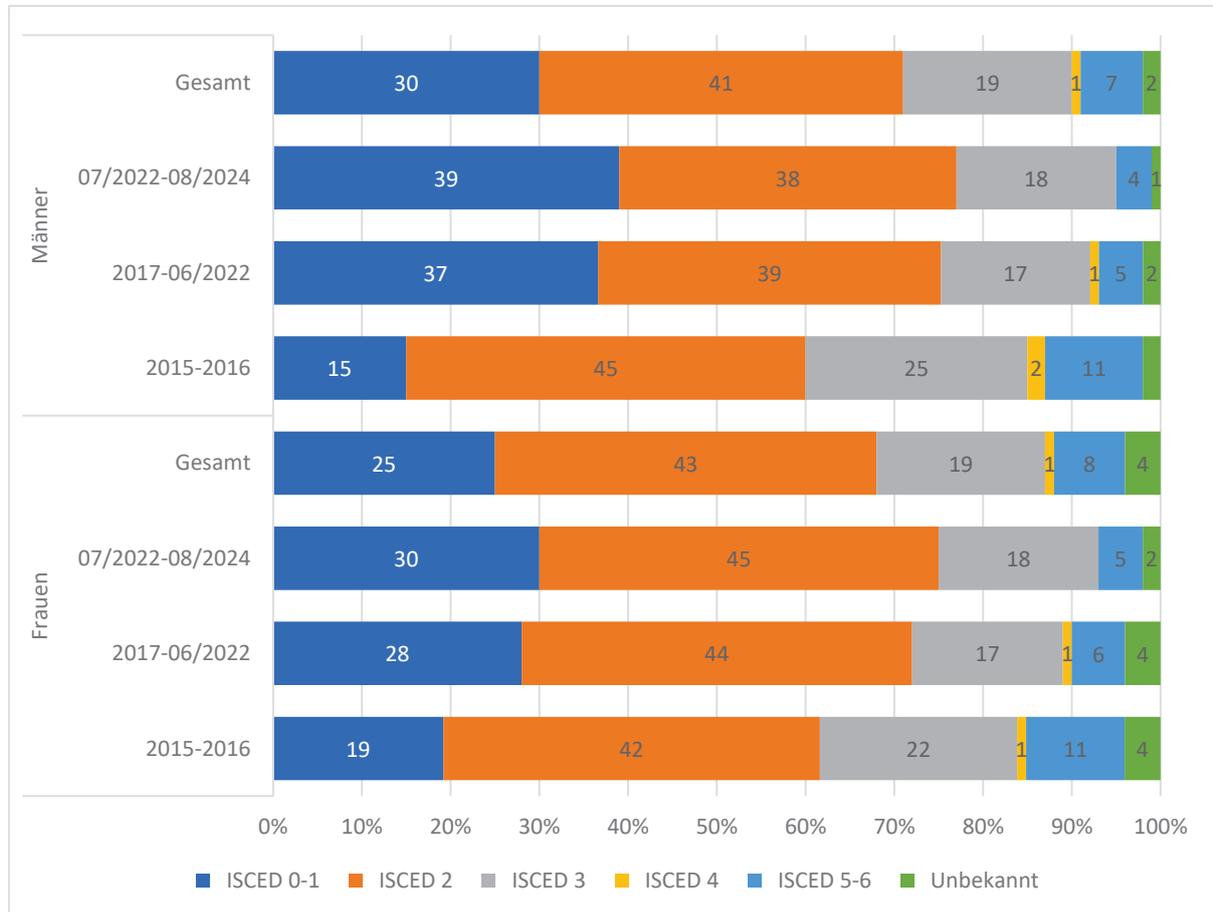


Abbildung 11 Persönlich angegebenes Bildungsniveau der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, nach Ankunftskohorte und Geschlecht

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, deren AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate zurückliegt.

Für die drei speziell betrachteten Bundesländer ergibt sich: In der rezenten Kohorte waren AMS-Kunden in Wien wesentlich öfter formal nicht oder sehr niedrig gebildet als in Oberösterreich oder der Steiermark (42% gegenüber 23% und 29%) (Abbildungen A1-A3). Für Frauen gilt dies in geringerem Ausmaß (37% gegenüber 23% und 8%). Damit stehen in der rezenten Kohorte die AMS-Kundinnen in der Steiermark insofern hervor, als nur wenige von ihnen der niedrigsten Bildungsgruppe (ISCED 0-1) angehörten.

Einen genaueren Einblick in die formale Bildung der rezenten und der 2015/16 Geflüchteten-Populationen geben Abbildungen 12 und 13 (jeweils links sind Männer, jeweils

rechts sind Frauen dargestellt). Bereits ein erster Blick zeigt erneut, dass in der rezenten Kohorte in nahezu allen Altersgruppen Personen mit tertiärem Bildungsabschluss deutlich geringer vertreten sind, während der Anteil der Personen ohne bzw. mit lediglich primärem Schulabschluss viel höher – meist doppelt bis dreimal so hoch – ist als in der 2015/16 Kohorte. Im Detail zeigen die Abbildungen die relative Verteilung der höchsten angegebenen Bildung nach Geschlechts- und Altersgruppen – dabei geben schraffierte Flächen erneut an, dass die jeweilige Geschlechts-/Altersgruppe absolut gesehen klein ist (unter 50 Personen) und daher die Verteilung innerhalb dieser Gruppe höchstens einer Näherung gleichkommt und nicht überinterpretiert werden darf.

Lässt man Jugendliche außer Acht, welche beim Zeitpunkt ihres ersten Erscheinens beim AMS aufgrund ihres Alters nicht die Möglichkeit hatten, höhere Bildungsabschlüsse zu erreichen, so sieht man, dass es in der Kohorte der 2015/16 erstmals beim AMS erfassten Personen geringere Altersunterschiede gibt als in der rezenten Kohorte. Speziell die Altersunterschiede zwischen den Geschlechtern sind bei der rezenten Kohorte viel stärker ausgeprägt. Weiters unterscheiden sich jüngere Frauen auch etwas stärker von älteren Frauen, welche seltener eine über das primäre Niveau hinausgehende bzw. überhaupt einen Bildungsabschluss angegeben haben.

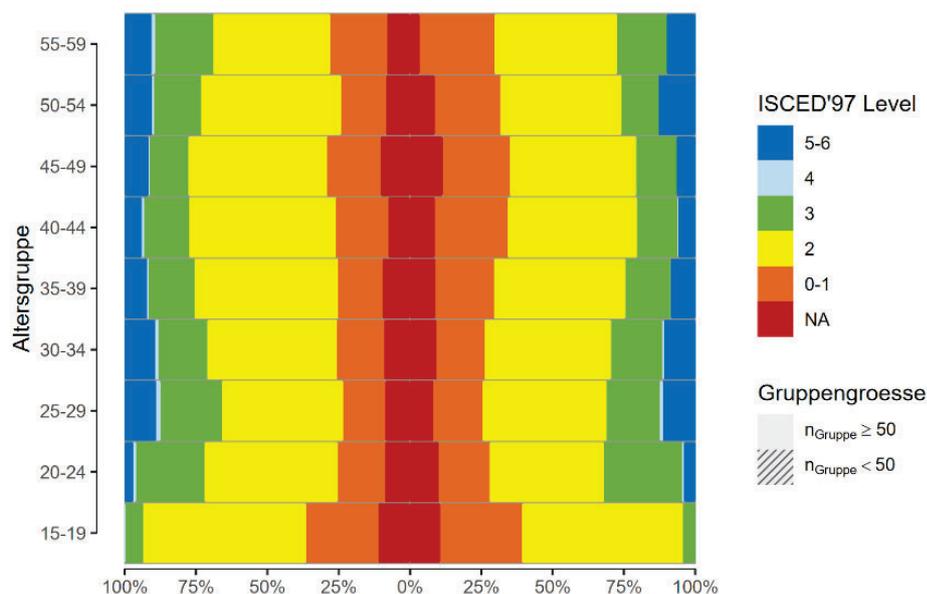


Abbildung 12 Bildungsstand bei der AMS-Erstmeldung für die Kohorte 2015-2016, Gesamtösterreich

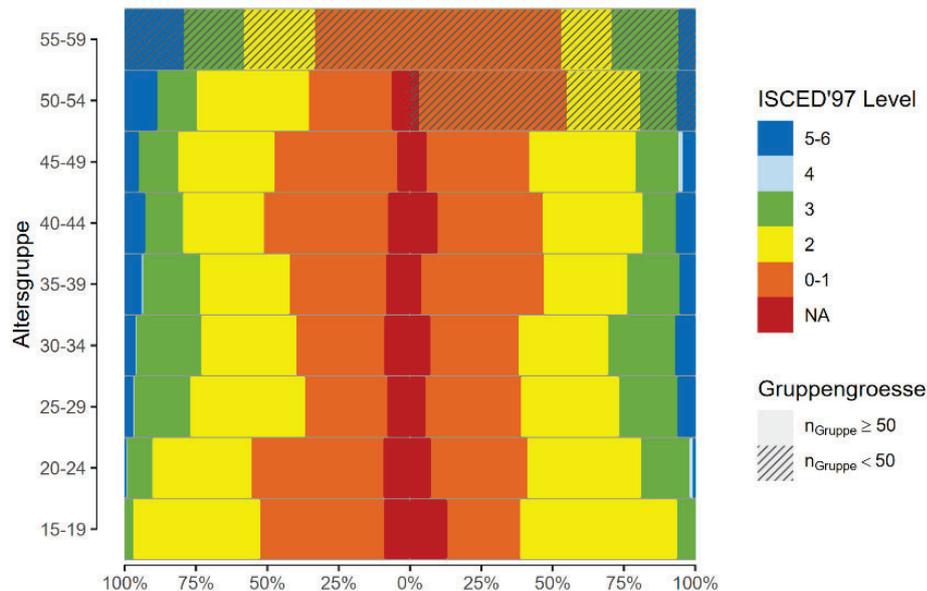


Abbildung 13 Bildungsstand bei der AMS-Erstmeldung für die Kohorte 07/2022-08/2024, Gesamtösterreich

Im Laufe des Projekts wurden spezifische Analysen für Wien und die Summe der Bundesländer ohne Wien durchgeführt. Exemplarisch für etwaige regionale Unterschiede werden an dieser Stelle die Ergebnisse für die Bildung bei der Erstmeldung gezeigt (Abbildungen 14 und 15), auf welchen jeweils links die Wiener und rechts die Verteilungen der anderen Bundesländer zu erkennen sind. Dabei zeigen sich mehrere Unterschiede: In der Kohorte von 2015/16 wurden in Wien deutlich mehr Personen mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen registriert als in den anderen Bundesländern, und dies über nahezu alle Altersgruppen und beide Geschlechter hinweg. Betrachtet man die rezente Kohorte, dann unterscheidet sich Wien von den Bundesländern sogar noch stärker. Der Anteil der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss ist in Wien leicht höher bzw. ähnlich niedrig wie in den Bundesländern. Der Anteil der Personen mit abgeschlossener mittlerer Bildung ist um einiges höher, jedoch ist im Gegenzug der Anteil der Personen ohne bzw. mit lediglich Grundschulabschluss dafür um ein Vielfaches höher als in den Bundesländern. Es gibt also gleichzeitig viele nicht bis kaum Gebildete und viele mittel bis höher Gebildete, was in der rezente Kohorte noch viel stärker ausgeprägt ist.

Auch zeigen sich in Wien in beiden Kohorten, aber in der rezente Kohorte noch stärker, ausgeprägte Altersunterschiede. Dabei haben die Gruppen der 24–39-Jährigen höhere Anteile an mittleren Bildungsabschlüssen als ältere und jüngere Personen, sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Die Gruppengrößen in der rezente Kohorte sind jedoch speziell bei etwas Älteren, besonders in den Bundesländern, zu klein um hier Vergleiche ziehen zu können.

Endbericht

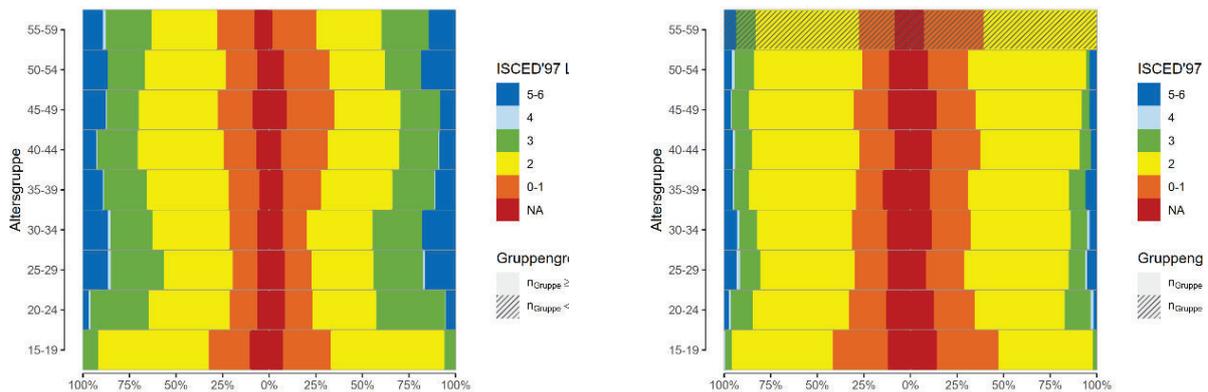


Abbildung 14 Bildung bei Erstmeldung 2015/16 für WIEN (links) und die anderen Bundesländer (rechts), relativ

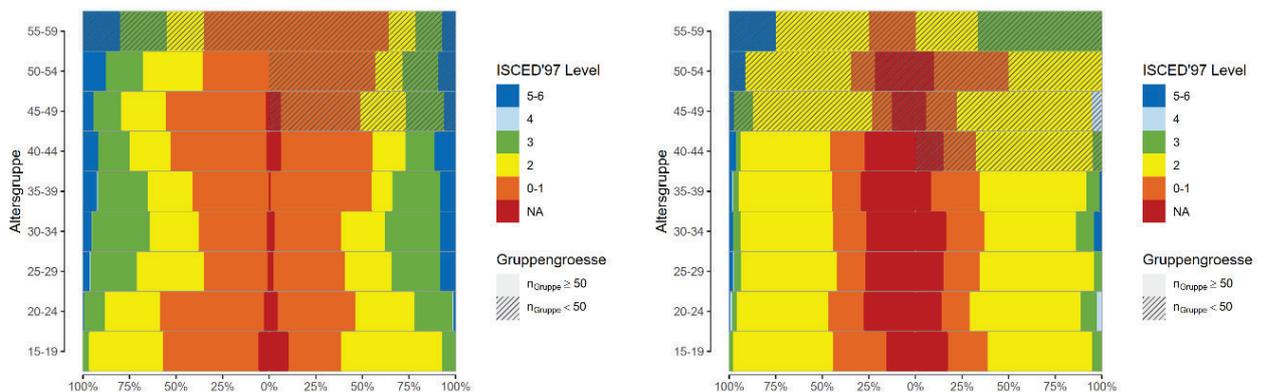


Abbildung 15 Bildung bei Erstmeldung 07/2022-08/2024 für WIEN (links) und die anderen Bundesländer (rechts), relativ

Wohnort

Der Großteil der geflüchteten Syrer_innen hatte die Erstmeldung bei einer AMS-Geschäftsstelle in Wien (63%, Abbildung 16). Allerdings zeigen sich beträchtliche Unterschiede nach Kohorten: Während in der rezenten Kohorte sieben von zehn erstmals in einem Wiener AMS vorstellig wurden, waren dies in der Kohorte 2015-2016 nur 58%, und in der Kohorte 2017-06/2020 erfolgte die AMS-Erstmeldung nur bei 63% in Wien.

Bei den AMS-Erstmeldungen lag Oberösterreich an zweiter Stelle (10%), gefolgt von Niederösterreich (7%), Steiermark (6%), Tirol und Salzburg (jeweils 4%), Vorarlberg (3%), Kärnten (2%) und Burgenland (1%).

Geflüchtete sind mobil im Aufnahmeland. Abgesehen von Umzügen kurz nach der Ankunft im Aufnahmeland (u.U. nach temporären Aufenthalten in Flüchtlingsunterkünften), wechseln sie auch nach dem Ankommen Wohnung und Bleibe, bedingt durch

Wohnsituation, Zugang zu Deutschkursen, Beschäftigungsmöglichkeiten, oder familiären Gründen. Neben Umzügen in der näheren Umgebung erfolgen auch Umzüge in andere Städte, Bundesländer oder die Bundeshauptstadt. Wie weiter oben erwähnt, verzogen zwei von zehn mindestens einmal in ein anderes Bundesland (Tabelle 2).

Die AMS-Letztmeldung erfolgte bei zwei Drittel in Wien (Abbildung 16). Während der Anteil der in Wien Gemeldeten in der Kohorte 2015-2016 gering von 58% (AMS-Erstmeldung) auf 60% (Letztmeldung) stieg, und auch in der Kohorte 2017-06/2022 dieser Anteil gering von 63% auf 66% stieg, ist die rezente Kohorte insofern mobiler, als der Prozentsatz der in Wien Gemeldeten von 70% auf 77% stieg.

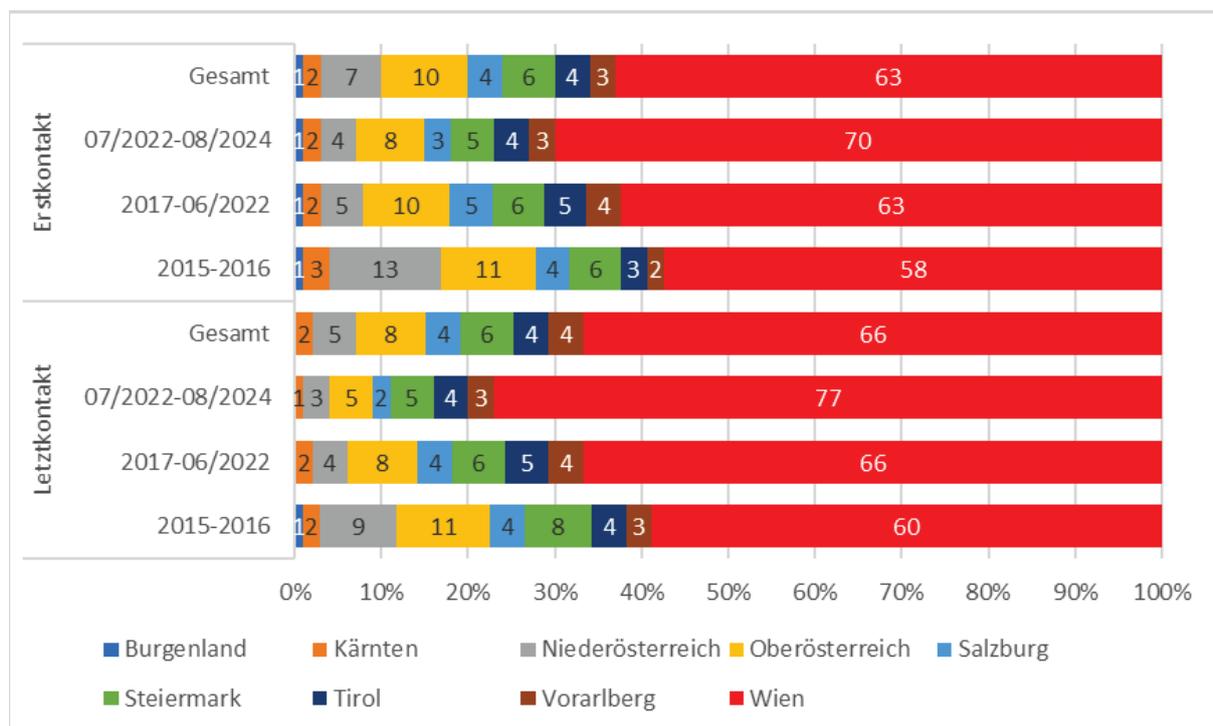


Abbildung 16 Aufteilung nach Bundesland beim ersten und beim letzten AMS-Kontakt, nach Kohorten

Die Wechsel auf Bundesländer-Ebene zwischen Erst- und Letztmeldung sind in Abbildung 17 visualisiert. Abgesehen von vergleichsweise häufigen Zuzügen aus Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark nach Wien ist ersichtlich, dass auch eine beträchtliche Anzahl von Personen in diese drei genannten Bundesländer zog. Es sei angemerkt, dass sich die dargestellten Umzüge nur auf den ersten und den letzten AMS-Kontakt bezogen. War eine Person zwischenzeitlich umgezogen und zu den beiden Zeitpunkten im selben Bundesland gemeldet, so scheint sie in dieser Darstellung nicht via Bundeslandwechsel auf. Schließlich wurden auch nur Wechsel zwischen Bundesländern betrachtet. Zudem wird in dieser Darstellung nicht die geografische Distanz berücksichtigt. So könnte ein Umzug in ein anderes Bundesland geografisch über eine kürzere Strecke erfolgen (etwa

vom Wiener Umland nach Wien) als ein Ortswechsel innerhalb eines Bundeslandes (etwa vom Weinviertel ins Industrieviertel).

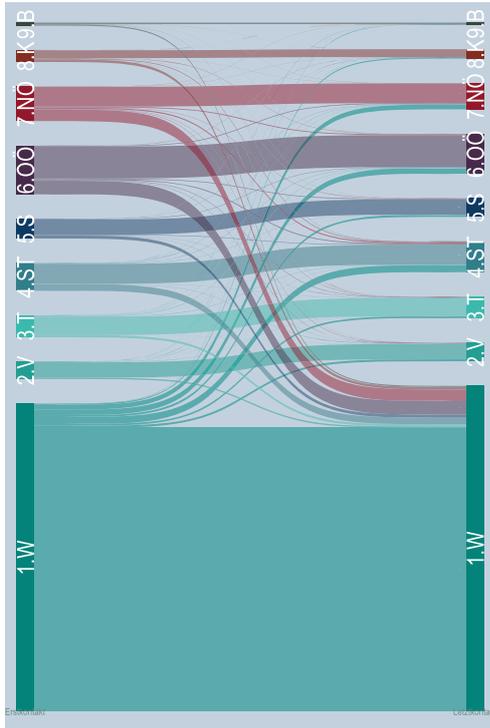


Abbildung 17 Detaillierter Bundesland-Wechsel zwischen Erst- und Letztmeldung, alle Kohorten

In einem nächsten Schritt wurde regional zwischen Wien, Oberösterreich, Steiermark und den übrigen Bundesländern unterschieden. Umzüge von Wien in andere Bundesländer und umgekehrt sind in Abbildungen 18 und 19 dargestellt. Erst- und Letztmeldung war bei 58% in Wien. Es zogen weniger von Wien weg als nach Wien. Bei der Kohorte 2015-2016 umfasst der Zeitraum zwischen Erst- und Letztmeldung einen weitaus längeren Zeitraum als bei der rezenten Kohorte, und so wechselten in der rezenten Kohorte weniger das Bundesland als in der Kohorte 2015-2016 (Abbildung 18).

Werden allerdings Wechsel innerhalb der ersten 18 Monate betrachtet, so ergeben sich für die rezente Kohorte und Kohorte 2015-2016 ähnliche Ströme nach Wien und von Wien hinaus (Abbildung 19). Allerdings war die Gruppe der in Wien Verbleibenden mit 64% in der rezenten Kohorte wesentlich größer als 2015-2016 (mit 53%).

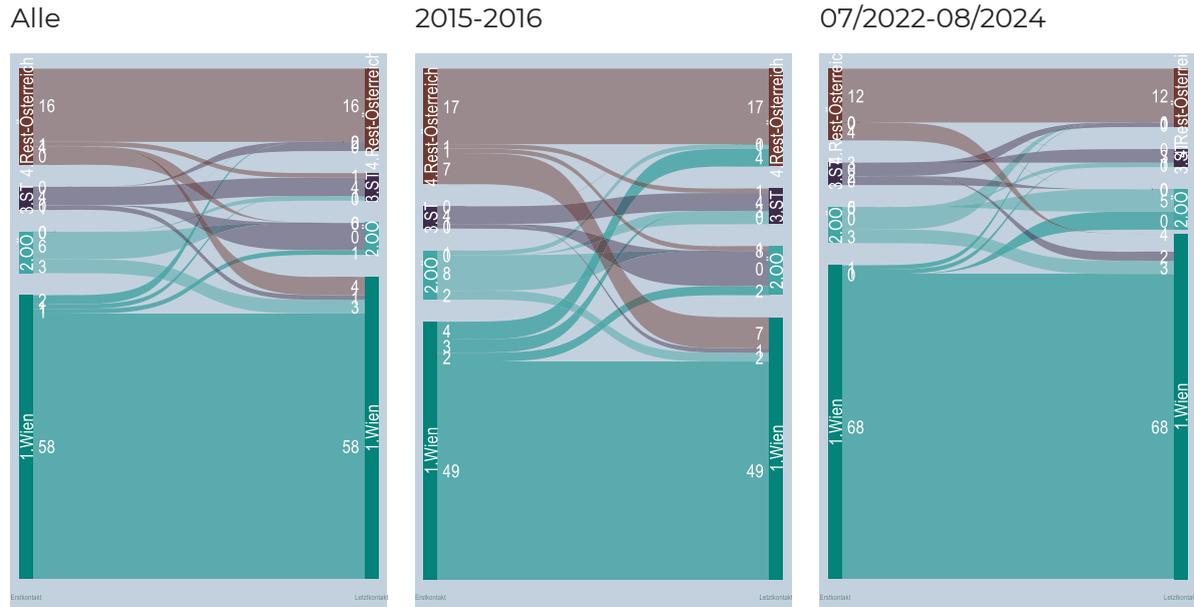


Abbildung 18 Bundesland-Wechsel zwischen Erst- und Letztmeldung, nach Kohorten

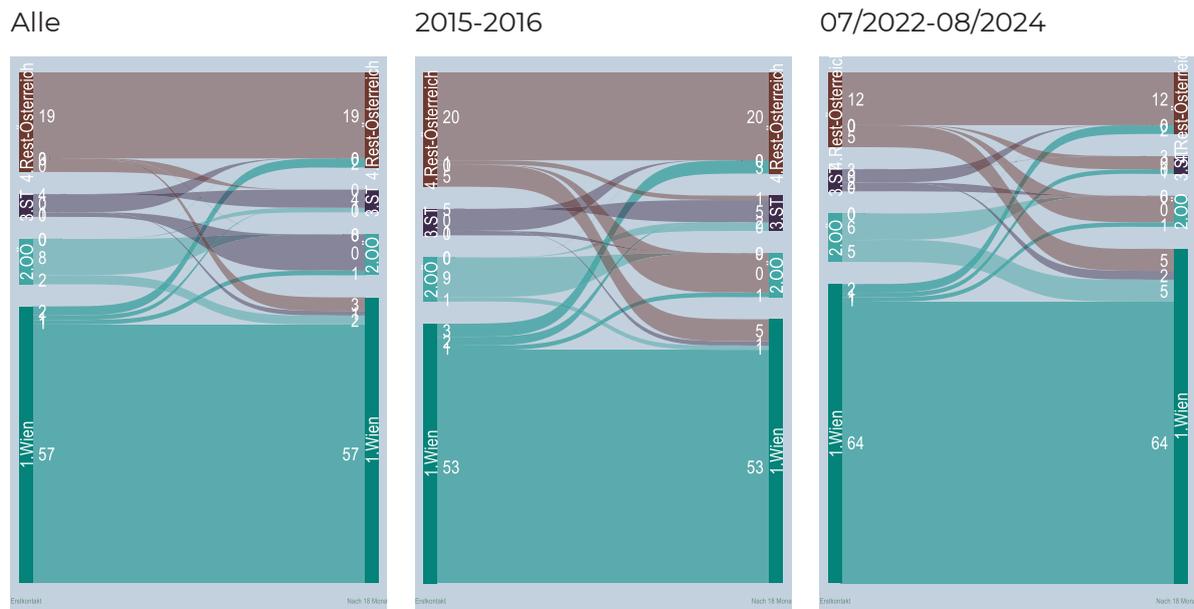


Abbildung 19 Bundesland-Wechsel zwischen Erstmeldung und 18 Monate danach, nach Kohorten

Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den ersten 18 Monaten

Um den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt über die drei Kohorten hinweg zu vergleichen, wurden die ersten eineinhalb Jahre nach der AMS-Erstmeldung betrachtet. In diesem Zeitraum waren Männer der rezenten Kohorte im Durchschnitt 118 Tage in Beschäftigung, Frauen nur 44 Tage. In der überwiegenden Zeit waren die Personen in Arbeitslosigkeit (362 bzw. 334 Tage) (Abbildung 20). Der rezenten Kohorte gelang der Einstieg ins Erwerbsleben deutlich besser als der Kohorte 2015-2016, und auch die Kohorte 2017-06/2022 schnitt schlechter ab als die rezente Kohorte. Dies gilt insbesondere für Männer, wo die Tage in Beschäftigung in den drei Kohorten 52 bzw. 95 bzw. 118 Tage betragen. Frauen der Kohorte 2015-2016 waren nur zu einem sehr geringen Ausmaß innerhalb der ersten eineinhalb Jahre in Beschäftigung (8 Tage), was sich in den beiden späteren Kohorten verbesserte, die im Durchschnitt 31 bzw. 44 Tage in Beschäftigung waren.

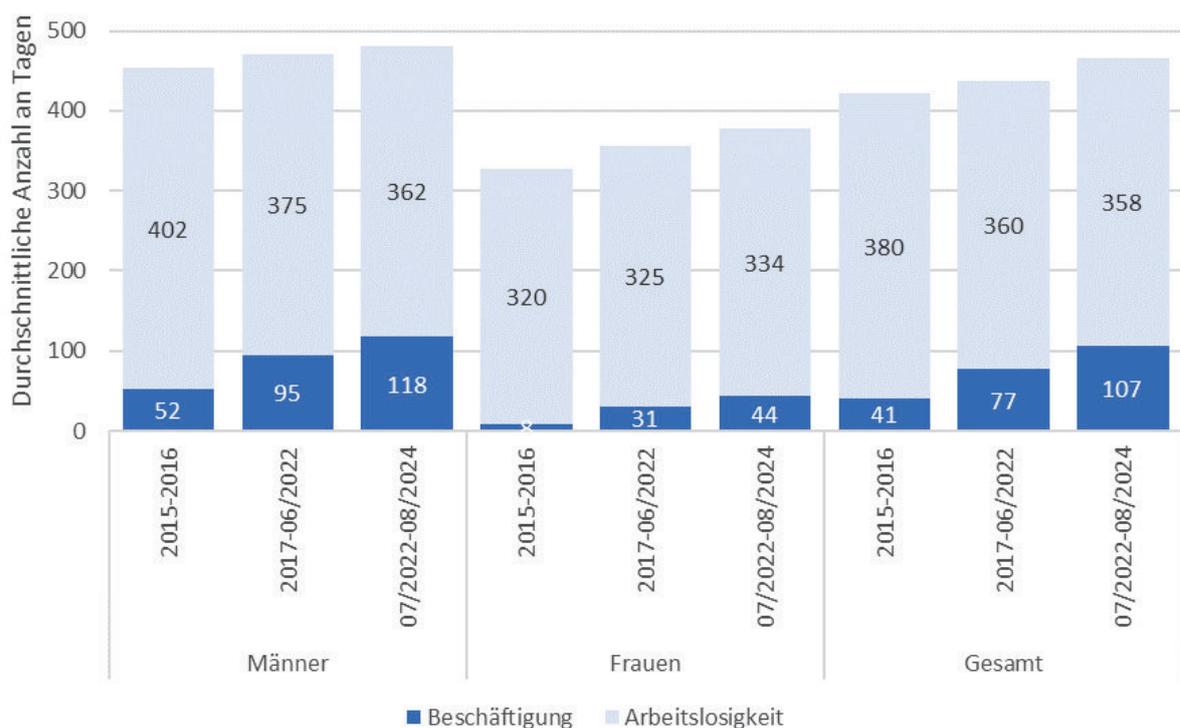


Abbildung 20 Tage in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den ersten 18 Monaten, nach Kohorten und Geschlecht

Wird nach Art der Beschäftigung unterschieden, so zeigt sich, dass der überwiegende Teil in einer Form von ungeförderter Beschäftigung war (rezente Kohorte, Männer: 106 Tage) (Abbildung 21). Geförderte Beschäftigungen und geringfügige Beschäftigungen erfolgten in geringerem Ausmaß (rezente Kohorte, Männer: 4 Tage bzw. 8 Tage). Selbstständige

Beschäftigung innerhalb der ersten 18 Monate ist vernachlässigbar klein (rezente Kohorte, Männer: weniger als durchschnittlich 1 Tag; frühere Kohorten: durchschnittlich 1 Tag).

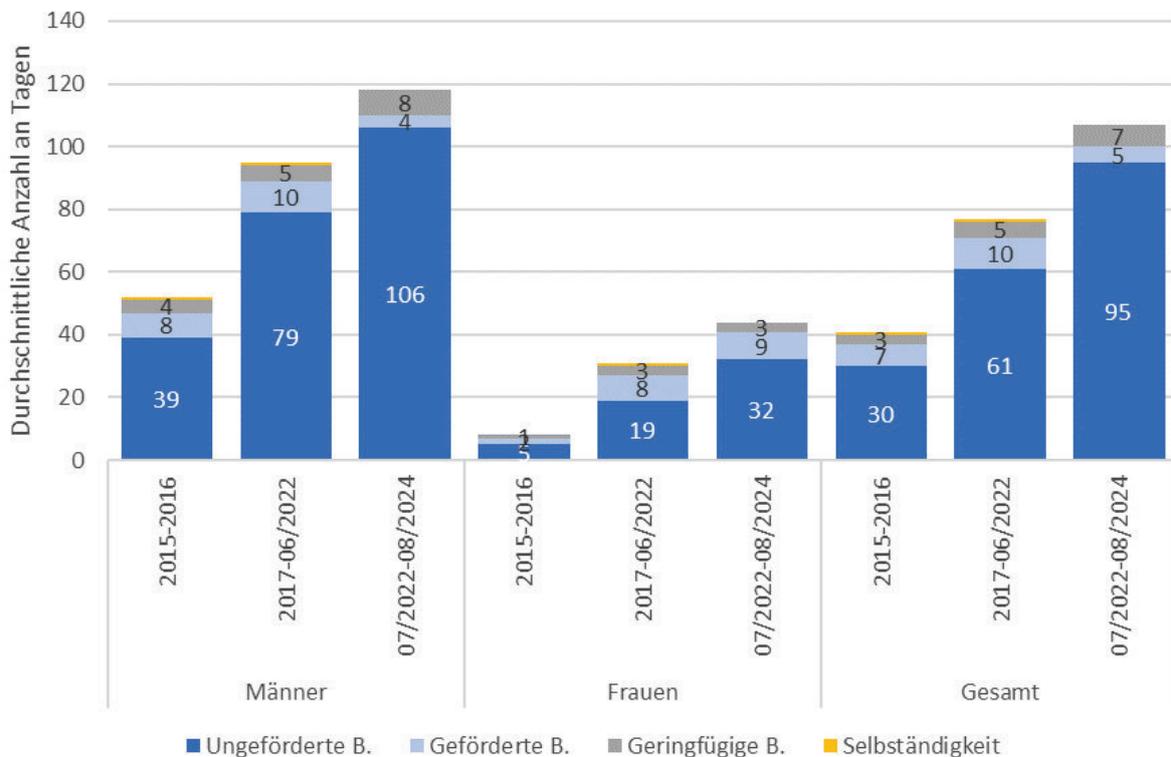


Abbildung 21 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Kohorten, Geschlecht und Beschäftigungsart

Einstieg ins Erwerbsleben in den ersten 18 Monaten

Um die Tage innerhalb der ersten 18 Monate näher zu analysieren, erfolgt eine Unterteilung in die ersten drei Halbjahre. Dabei zeigt sich, dass alle Kohorten im ersten Halbjahr vergleichsweise wenig Beschäftigungstage hatten (Männer: 7 bzw. 17 bzw. 28) (Abbildung 22). Ein deutlicher Anstieg ist im zweiten Halbjahr zu verzeichnen, zumal sich die Tage in Beschäftigung für die Kohorten 2015-2016 und 2017-06/2022 verdoppelten, und sich auch für die rezente Kohorte eine beträchtliche Zunahme an Tagen in Erwerbstätigkeit zeigt. Im dritten Halbjahr waren Männer der rezenten Kohorte durchschnittlich 52 Tage in Beschäftigung, also knapp zwei Monate. Wenige Männer schafften somit einen Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt innerhalb des ersten halben Jahres nach AMS-Erstmeldung. Im zweiten Halbjahr gelang dies besser, und auch im dritten Halbjahr nahmen die Tage in Beschäftigung zu. Den beim AMS gemeldeten Frauen gelang der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt in weitaus geringerem Umfang. Es ist allerdings anzuführen, dass dies der rezenten Kohorte und der Kohorte 2017-06/2022 besser

gelang als der Kohorte 2015-2016. Im dritten Halbjahr waren Frauen in diesen drei Gruppen im Durchschnitt 21 bzw. 16 bzw. 8 Tage in Beschäftigung (Abbildung 22).

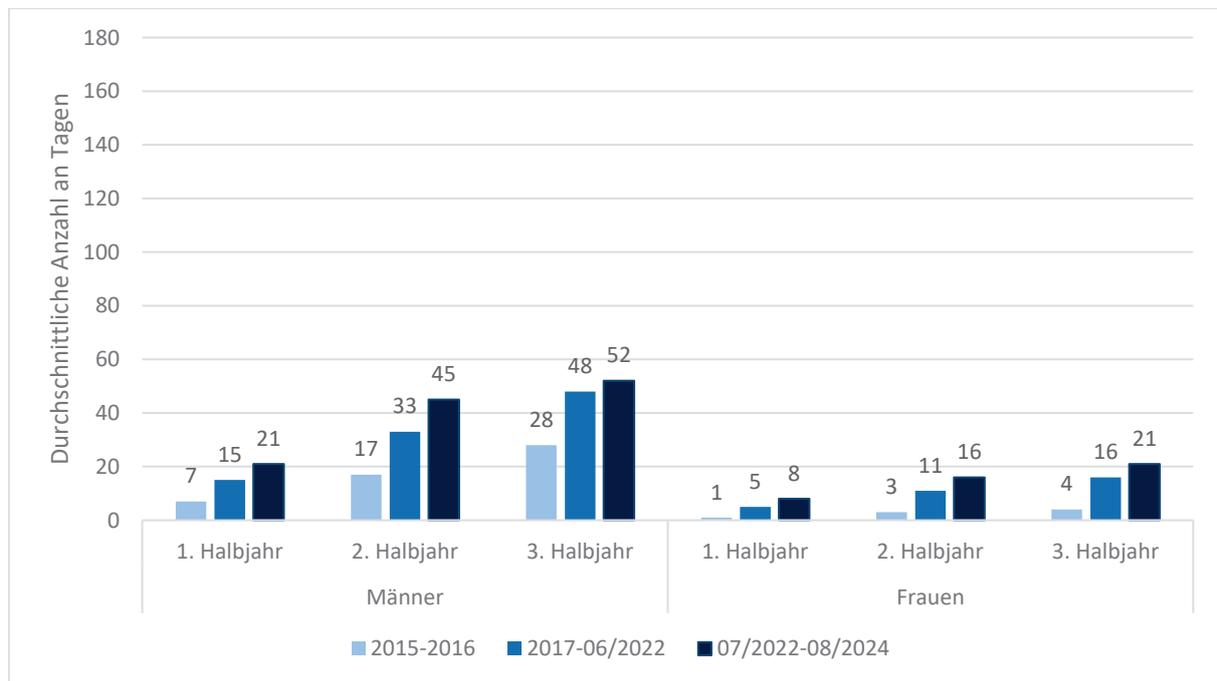


Abbildung 22 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten und Geschlecht

Zwischen den einzelnen Bundesländern ergeben sich markante Unterschiede. So sticht Oberösterreich hervor, wo den Syrer_innen der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt – gemessen an Tagen in Beschäftigung – am besten gelang. In der jüngsten Kohorte stieg bei den Männern die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigungstagen innerhalb der ersten drei Halbjahre von 63 auf 117 Tage (Abbildung 23). In der Steiermark verdoppelten sich die Beschäftigungstage von 32 auf 64 Tage, während in Wien ein Anstieg auf weitaus niedrigerem Niveau zu verzeichnen ist (von 14 auf 42 Tage). Unter den Syrerinnen erfolgte in den einzelnen Bundesländern der Einstieg mit unterschiedlicher Geschwindigkeit. Im dritten Halbjahr lag Oberösterreich ebenfalls an erster Stelle, gefolgt von der Steiermark und den übrigen Bundesländern. Syrerinnen in Wien waren nur in niedrigem Ausmaß innerhalb der ersten eineinhalb Jahre in Beschäftigung (Abbildung 23). Für alle Bundesländer gilt: Der rezenten Kohorte (definiert nach Erstkontakt bei AMS, siehe oben) gelang der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt besser als früheren Kohorten.

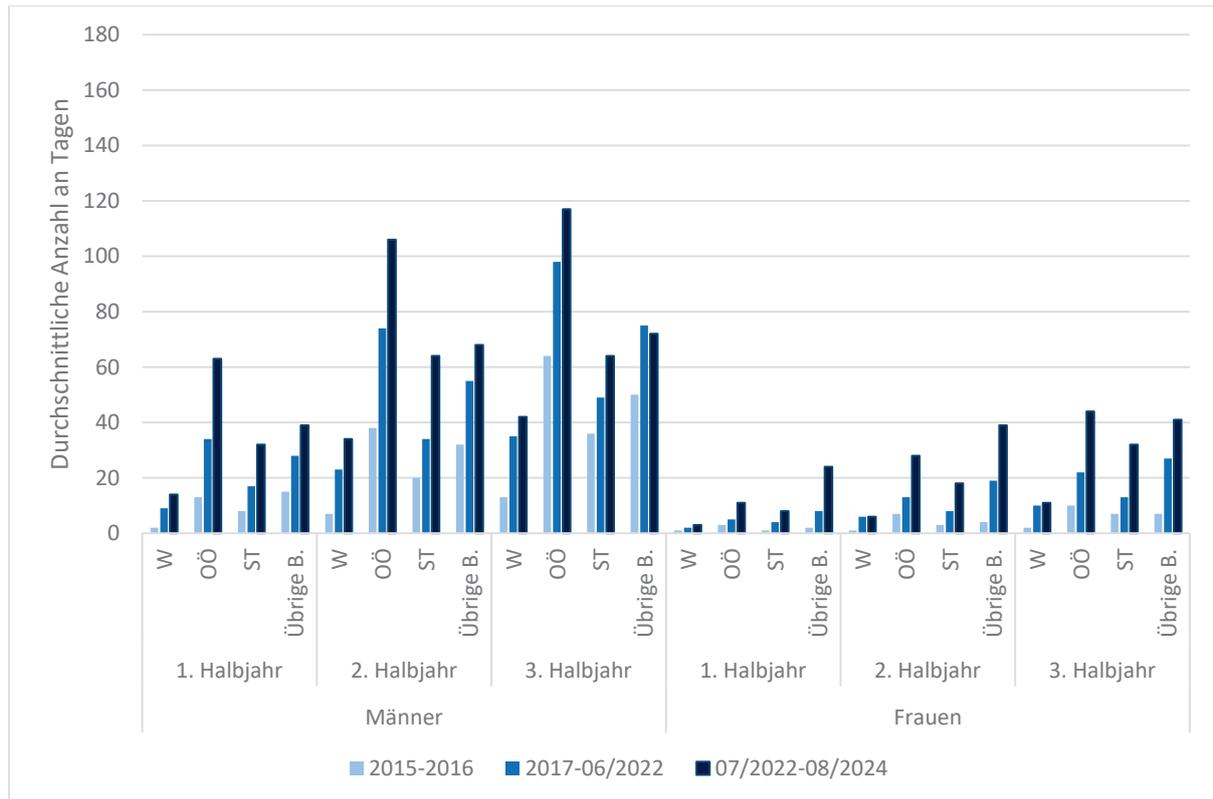


Abbildung 23 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten, Geschlecht und Bundesland am Ende des 3. Halbjahres

Erwartungsgemäß ergeben sich bildungsspezifische Unterschiede beim Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt, die sich allerdings im Zeitverlauf ändern (Abbildung 24). Während im ersten Halbjahr Männer mit einem ISCED 2-Abschluss am besten starten konnten, holten niedrig Gebildete und Männer mit ISCED 3-4 im zweiten Halbjahr deutlich auf, was in geringerem Umfang auch auf die höchste Bildungsgruppe zutrifft. Im dritten Halbjahr hatten Männer mit ISCED 2 weiterhin die höchste Anzahl an Tagen in Beschäftigung, und dies über alle drei Kohorten hinweg (2015-2016: 30 Tage; 2017-06/2022: 56 Tage; 07/2022-08/2024: 60 Tage). In der rezenten Kohorte lagen bei den Männern jene mit ISCED 0-1 an zweiter Stelle, gefolgt von jenen mit ISCED 3-4 und ISCED 5-6 (48 bzw. 43 bzw. 37 Tage) (Abbildung 24). Auch bei den Frauen gelang jenen mit ISCED 2 am besten der Einstieg ins Berufsleben. Für Frauen zeigt sich, dass auch hoch Gebildete relativ gut den Einstieg schafften. In der rezenten Kohorte waren sie im dritten Halbjahr 32 bzw. 33 Tage in Beschäftigung (Abbildung 24).

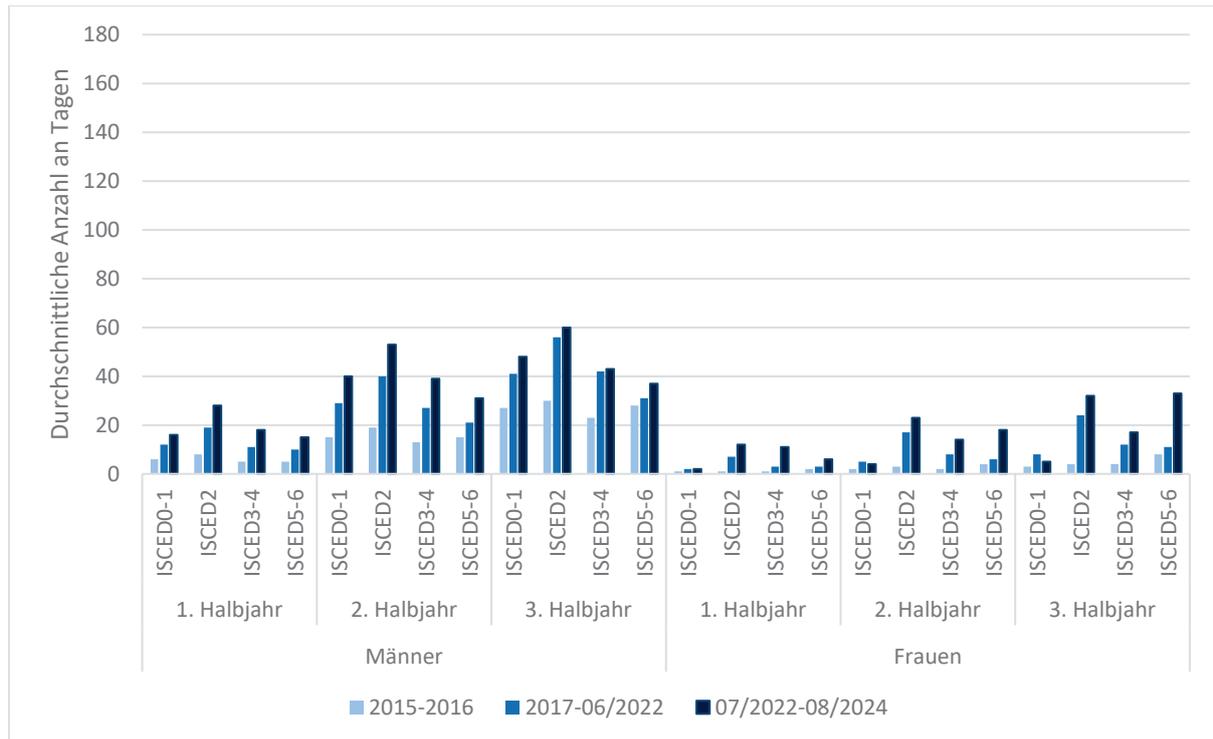


Abbildung 24 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten, Geschlecht und Bildung am Ende des 3. Halbjahres

Ähnlich verlief der Einstieg ins Berufsleben, wenn nach den Deutschkenntnissen differenziert wird (Abbildung 25). Jene mit Niveau-C-Kenntnissen weisen bereits im ersten Halbjahr deutlich mehr Beschäftigungstage auf als Personen mit Deutschkenntnissen auf Niveau A oder B. Allerdings hatten Männer ohne Deutschkenntnisse eine ähnliche Anzahl an Beschäftigungstagen wie jene auf Niveau C. Der Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen und Einstieg ins Erwerbsleben ist somit nicht linear und dürfte mit den jeweiligen Tätigkeiten stark in Verbindung stehen. Bei den Frauen hingegen ist der Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen und Anzahl der Beschäftigungstage markant und linear: Je höher die Deutschkenntnisse, desto mehr Tage in Beschäftigung. In der rezenten Kohorte waren Frauen mit C-Niveau-Kenntnissen im Schnitt 59 Tage in Beschäftigung, gegenüber 45 Tagen bei Niveau-B-Kenntnissen und 11 Tagen bei Niveau-A-Kenntnissen (Abbildung 25).

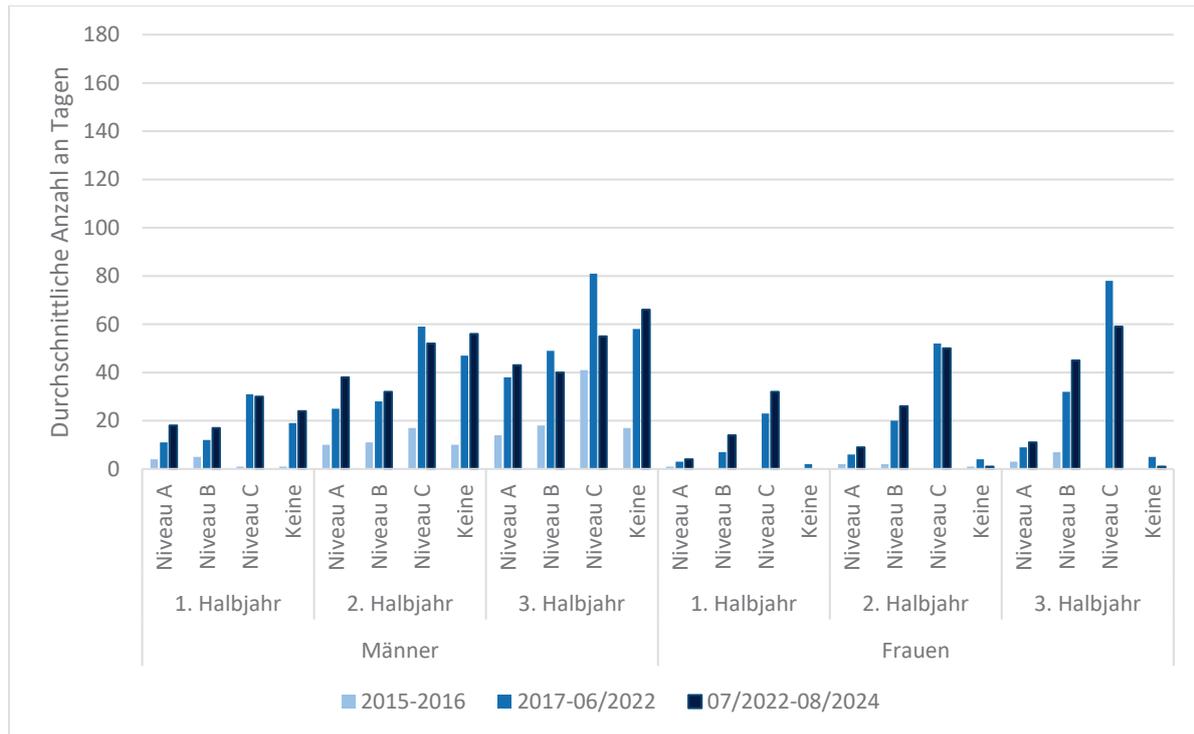


Abbildung 25 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten, Geschlecht und Deutschkenntnissen am Ende des 3. Halbjahres

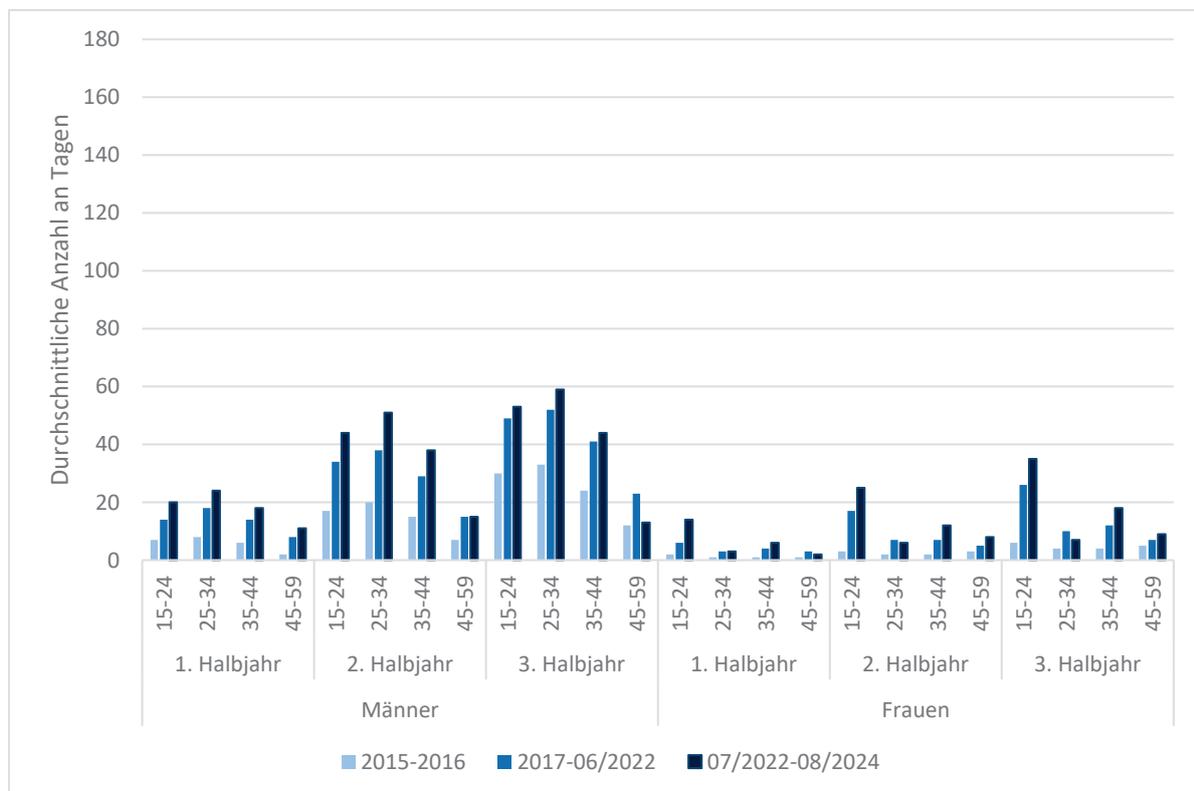


Abbildung 26 Tage in Beschäftigung in den ersten 18 Monaten, nach Halbjahren, Kohorten, Geschlecht und Alter bei der AMS-Erstmeldung

Männern, die bei der AMS-Erstanmeldung 25-34 Jahre alt waren, gelang der Einstieg ins Erwerbsleben am besten. In der rezenten Kohorte erreichten sie im dritten Halbjahr 59 Beschäftigungstage (Abbildung 26). Auch Männern der Altersgruppe 15-24 Jahre gelang der Einstieg relativ gut (53 Beschäftigungstage im dritten Halbjahr), während die Gruppe zwischen Mitte 30 und Mitte 40 beim Einstieg etwas weniger gut abschneidet (44 Beschäftigungstage). Schließlich waren Männer im Alter 45-59 am wenigsten erfolgreich beim Einstieg ins Erwerbsleben (11 Beschäftigungstage). Bei den Frauen sticht die Altersgruppe 15-24 als erfolgreichste hervor.

In multivariaten Regressionen wurde die Anzahl an Beschäftigungstagen innerhalb der ersten 18 Monate analysiert. Für die Interpretation der Regressionsmodelle gilt: Positive Koeffizienten geben an, dass eine Gruppe mehr Beschäftigungstage hatte als die entsprechende Referenzgruppe (gekennzeichnet mit „Ref.“). Negative Koeffizienten geben an, dass eine Gruppe weniger Beschäftigungstage hatte als die entsprechende Referenzgruppe. In einem ersten Schritt wurden nur die Kohorten als erklärende Variable aufgenommen (Modelle 1, 3 und 5), in einem zweiten Schritt wurden zahlreiche sozio-demografische Charakteristika aufgenommen, um einerseits deren Zusammenhang mit dem Beschäftigungsausmaß innerhalb der ersten 18 Monate zu analysieren und um andererseits herauszufinden, ob und inwiefern sich die geschätzten Koeffizienten für die Kohorten im Basismodell ändern, wenn für die teilweise unterschiedliche Zusammensetzung der Kohorten kontrolliert wird (Modelle 2, 4 und 6). Regressionsanalysen wurden für das gesamte Sample gerechnet (Modelle 1 und 2) sowie für Männer und Frauen getrennt (Modelle 3 und 4 sowie 5 und 6), um herauszufinden, ob die Zusammenhänge mit sozio-demografischen Charakteristiken für Männer und Frauen dieselben sind oder unterschiedlich.

Die Ergebnisse bestätigen die Erkenntnisse der bivariaten Analysen für die ersten drei Halbjahre (Tabelle 5). So weist in allen Modellen die rezente Kohorte signifikant mehr Beschäftigungstage auf als die Kohorte 2015-2016 und auch die Kohorte 2017-06/2022 hat mehr Beschäftigungstage in den ersten 18 Monaten als die Kohorte 2015-2016. Die Beobachtung, dass bei den Männern der Koeffizient für die rezente Kohorte in Modell 4 größer ist als in Modell 3 (1,319*** gegenüber 1,0732***), zeigt, dass unter Berücksichtigung der Zusammensetzung der Geflüchteten-Populationen die rezente Kohorte nochmals besser den Einstieg geschafft hat als die Kohorte 2015-2016 (Tabelle 5). Unter allen berücksichtigten Charakteristiken sind die Unterschiede nach Geschlecht am größten (-1.900***). Auf Bundesländer-Ebene konnten Syrer_innen in Wien am seltensten am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Am besten gelang der Erwerbseinstieg in Oberösterreich und der Gesamtheit der Bundesländer B-K-NÖ-S-T-V, aber auch in der

Steiermark zeigen sich mehr Arbeitsaufnahmen als in Wien. Betrachtet man nur die Männer, so gelang Syrern in Oberösterreich der Einstieg ins Erwerbsleben vergleichsweise am besten (Koeffizient 1,785***).

Die multivariaten Modelle bestätigen die deskriptiven Erkenntnisse, wonach sowohl Männer mit sehr guten Deutschkenntnissen (Niveau C), als auch Männer ohne Deutschkenntnisse innerhalb der ersten 18 Monate mehr Beschäftigungstage erreichten als Männer mit Niveau-A-Kenntnissen (0,776*** bzw. 0,672***). Zudem unterschieden sich Männer mit Niveau-B-Kenntnissen nicht signifikant von jenen mit Niveau-A-Kenntnissen (-0,043). Für Frauen hingegen zeigt sich: Je besser die Deutschkenntnisse, desto eher gelang der Einstieg ins Berufsleben. Syrerinnen ohne Deutschkenntnisse hatten signifikant weniger Beschäftigungstage als jene mit Kenntnissen auf A-Niveau (-0,729***).

Was das Bildungsniveau betrifft, so schafften Männer mit ISCED 2-Bildung in Summe die meisten Beschäftigungstage, gefolgt von jenen mit einer ISCED 3-4-Bildung, während die höchste Bildungsgruppe insgesamt weniger Beschäftigungstage hatte. Bei Frauen hingegen hatten die Bildungsgruppe ISCED 2 und die höchste Bildungsgruppe (ISCED 5-6) signifikant mehr Beschäftigungstage als jene mit ISCED 0-1.

Tabelle 5 Regressionsanalyse für die Summe der Tage in Beschäftigung innerhalb der ersten 18 Monate, alle Kohorten

	Alle Model 1	Alle Model 2	Männer Model 3	Männer Model 4	Frauen Model 5	Frauen Model 6
Absolutzahl	45.832	45.832	33.324	33.324	12.508	12.507
Kohorte						
2015-2016 (Ref.)	0	0	0	0	0	0
2017-06/2022	0,714***	1,050***	0,783***	1,052***	1,083***	0,964***
07/2022-08/2024	1,203***	1,365***	1,073***	1,319***	1,424***	1,357***
Bundesland nach 18 M.						
Wien (Ref.)		0		0		0
Oberösterreich		1,574***		1,785***		1,366***
Steiermark		0,640***		0,665***		0,853***
Übrige Bundesländer		1,291***		1,342***		1,334***
Geschlecht						
Männlich (Ref.)		0				
Weiblich		-1,900***				
Deutschkenntnisse nach 18 M.						
Niveau A		0		0		0
Niveau B		0,288***		-0,040		1,047***
Niveau C		1,535***		0,776***		2,106***
Keine		0,539***		0,672***		-0,729***
Unbekannt		0,386***		0,353***		0,444***
Bildung nach 18 M.						
ISCED 0-1		0		0		0
ISCED 2		0,273***		0,230***		0,719***
ISCED 3-4		0,132***		0,105**		0,503***
ISCED 5-6		-0,060		-0,113*		0,572***
Unbekannt		0,110		0,218*		0,294+
Alter bei der Erstmeldung						
15-24 (Ref.)		0		0		0
25-34		0,047		0,091**		-0,175+
35-44		-0,391***		-0,500***		0,092
45-59		-1,130***		-1,356***		-0,043
Anzahl der Bundesländerwechsel nach 18M.						
0 (Ref.)		0		0		0
1		0,191***		0,183***		0,080
2		0,672***		0,676***		0,036
3 oder mehr		0,985***		1,028***		0,000
Familienstand bei der Erstmeldung						
Verheiratet, verpartnert, Lebensgemeinschaft (Ref.)		0		0		0
Ledig		0,121***		-0,032		0,823***
Verwitwet		0,258		-0,141		0,484+
Geschieden		0,538***		0,267		1,049***
Keine Angabe		0,428***		0,296***		0,938***
Flüchtlingsstatus						
Konventionsflüchtling		0		0		0

Subsidiärer Schutz		0,502***		0,505***		0,397***
Vertriebenen-Status		-1,310+		-1,303+		0,000
Konstante	-1,164***	-1,934***	-0,841***	-1,800***	-2,720***	-4,618***
Pseudo R ²	0,0251	0,1761	0,0270	0,1237	0,0302	0,1833
N	45.832	45.832	33.324	33.324	12.508	12.501

Signifikanzniveaus: +p<0.1; *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Die bivariaten Zusammenhänge zwischen Alter und Einstieg ins Erwerbsleben bestätigten sich in den Regressionsanalysen: Männer im Alter 25-34 erreichten die meisten Beschäftigungstage. Zudem zeigen sich Zusammenhänge mit der Anzahl der Bundesländerwechsel: Männer mit mindestens einem Bundesländerwechsel hatten mehr Beschäftigungstage, bei den Frauen allerdings ging der Trend in die andere Richtung: Bei ihnen waren Bundesländer-Wechsel negativ mit den Tagen in Beschäftigung assoziiert. Schließlich war bei den Frauen der Familienstand relevant: Ledige Frauen, wie auch verwitwete und insbesondere geschiedene Syrerinnen hatten signifikant mehr Beschäftigungstage als verheiratete/verpartnerte Frauen. Personen mit subsidiärem Schutz hatten mehr Beschäftigungstage als Konventionsflüchtlinge. Es ist allerdings anzuführen, dass in der Kohorte 2015-2016 fast nur Konventionsflüchtlinge waren und der positive Zusammenhang mit dem subsidiären Schutz mit dem generell erfolgreicherem Abschneiden der rezenten Kohorte und der Kohorte 2017-06/2022 zusammenhängen könnte.

Weiters wurden multivariate Regressionen für die rezente Kohorte gerechnet, um Unterschiede in dieser Gruppe speziell herauszuarbeiten (Tabelle 6). Dabei erwiesen sich Syrer in Oberösterreich als besonders erfolgreich in der Aufnahme der Erwerbstätigkeit. Der geschätzte Koeffizient ist mit 2,268*** beträchtlich höher als jener im Gesamtmodell mit allen Kohorten, wo er 1,785*** betrug. Zudem zeigen sich keine Unterschiede zwischen anerkannten Konventionsflüchtlingen und Personen mit subsidiärem Schutz.

Tabelle 6 Regressionsanalyse für die Summe der Tage in Beschäftigung innerhalb der ersten 18 Monate, rezente Kohorte

	Alle Model 1	Alle Model 2	Männer Model 3	Männer Model 4	Frauen Model 5	Frauen Model 6
Absolutzahl	4.070	4.069	3.502	3.501	568	562
Bundesland nach 18 M.						
Wien (Ref.)	0	0	0	0	0	0
Oberösterreich	1,827***	1,885***	2,311***	2,268***	1,569***	1,629***
Steiermark	0,645***	0,479**	0,716***	0,428*	1,504***	0,661
Übrige Bundesländer	0,786***	0,921***	0,920***	0,921***	1,499***	1,245***
Geschlecht						
Männlich (Ref.)		0				
Weiblich		-1,828***				
Deutschkenntnisse nach 18M.						
Niveau A		0		0		0
Niveau B		-0,034		-0,415**		1,123***
Niveau C		1,357***		0,384		2,118***
Keine		0,447***		0,526***		-1,200*
Unbekannt		1,145***		0,538		1,818***
Bildung nach 18 M.						
ISCED 0-1		0		0		0
ISCED 2		0,280***		0,235**		1,202**
ISCED 3-4		0,149		0,119		0,933+
ISCED 5-6		-0,148		-0,230		1,926**
Unbekannt		-0,121		0,315		0,198
Alter bei der Erstmeldung						
15-24 (Ref.)		0		0		0
25-34		-0,015		0,044		-0,588
35-44		-0,562***		-0,598***		-0,398
45-59		-1,598***		-1,750***		0,560
Anzahl der Bundesländerwechsel nach 18 M.						
0 (Ref.)		0		0		0
1		0,565***		0,563***		-0,436
2		1,170***		1,116***		3,992*
3 oder mehr		0,932		0,903		0,000
Familienstand bei der Erstmeldung						
Verheiratet, verpartnert, Lebensgemeinschaft (Ref.)		0		0		0
Ledig		-0,170+		-0,280**		0,759+
Verwitwet		-0,605		0,005		0,000
Geschieden		0,678		0,800		2,207*
Keine Angabe		0,417***		0,397**		0,584
Flüchtlingsstatus						
Konventionsflüchtling		0		0		0
Subsidiärer Schutz		0,059		0,033		-0,087
Vertriebenen-Status		0,000		0,000		0,000
Konstante	-0,204***	-0,257*	-0,023	-0,176+	-1,974***	-3,529***
Pseudo R ²	0,0394	0,1428	0,0493	0,1098	0,0876	0,3286

N	4.070	4.069	3.502	3.501	568	562
---	-------	-------	-------	-------	-----	-----

Signifikanzniveaus: +p<0.1; *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Einstieg ins Erwerbsleben innerhalb der ersten 7 Jahre

Für die Kohorte 2015-2016 ist es möglich, den Einstieg ins Erwerbsleben über einen längeren Zeitraum zu beobachten. Da bei den meisten von ihnen volle sieben Jahre zwischen AMS-Erstmeldung und Stichtag 31.3.2025 liegen, werden in diesem Bericht die Tage in Beschäftigung in den ersten sieben Jahren analysiert.

Demnach stieg die Anzahl der Beschäftigungstage bei den Männern von 24 Tagen im ersten Jahr auf 243 Tage im siebten Jahr (Abbildung 27). Auch bei den Frauen ist ein deutlicher Anstieg zu beobachten, allerdings auf weitaus niedrigerem Niveau (von 4 auf 92 Tage). Mit jedem Jahr kam es zu einer Zunahme der Tage in Beschäftigung. Der Anstieg war insbesondere in den ersten drei Jahren sehr stark, in den darauffolgenden Jahren schwächte er sich etwas ab.

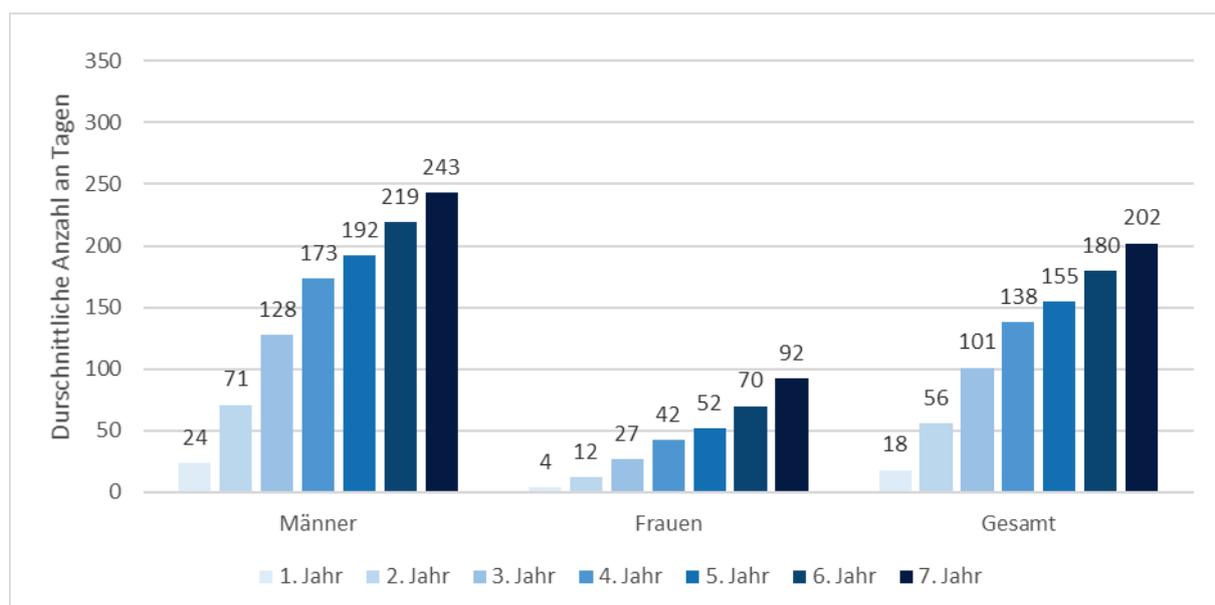


Abbildung 27 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr und Geschlecht

Oberösterreich fällt durch einen besonders markanten Anstieg der Beschäftigungstage bei den Männern innerhalb der ersten drei Jahre auf (von 47 auf 226) (Abbildung 28). Im siebten Jahr waren Männer durchschnittlich 312 Tage erwerbstätig, somit rund zehn der zwölf Monate. In Wien kamen Syrer der Kohorte 2015-2016 auf deutlich weniger Tage im siebten Jahr, nämlich auf 208 Tage. Die Steiermark nimmt eine Zwischenposition ein (268 Tage) und Syrer in den Bundesländern B-K-NÖ-S-T-V kamen auf 289 Beschäftigungstage im siebten Jahr (Abbildung 28). Auch den Syrerinnen in Oberösterreich gelang ein besserer

Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt – gemessen an den Tagen in Beschäftigung. Ihre Erwerbstätigkeit umfasste im siebten Jahr durchschnittlich 155 Tage, während Syrerinnen in Wien auf nur halb so viele Beschäftigungstage in diesem Referenzjahr kamen (76 Tage). Auch bei den Frauen war die Steiermark im Mittelfeld (93 Tage).

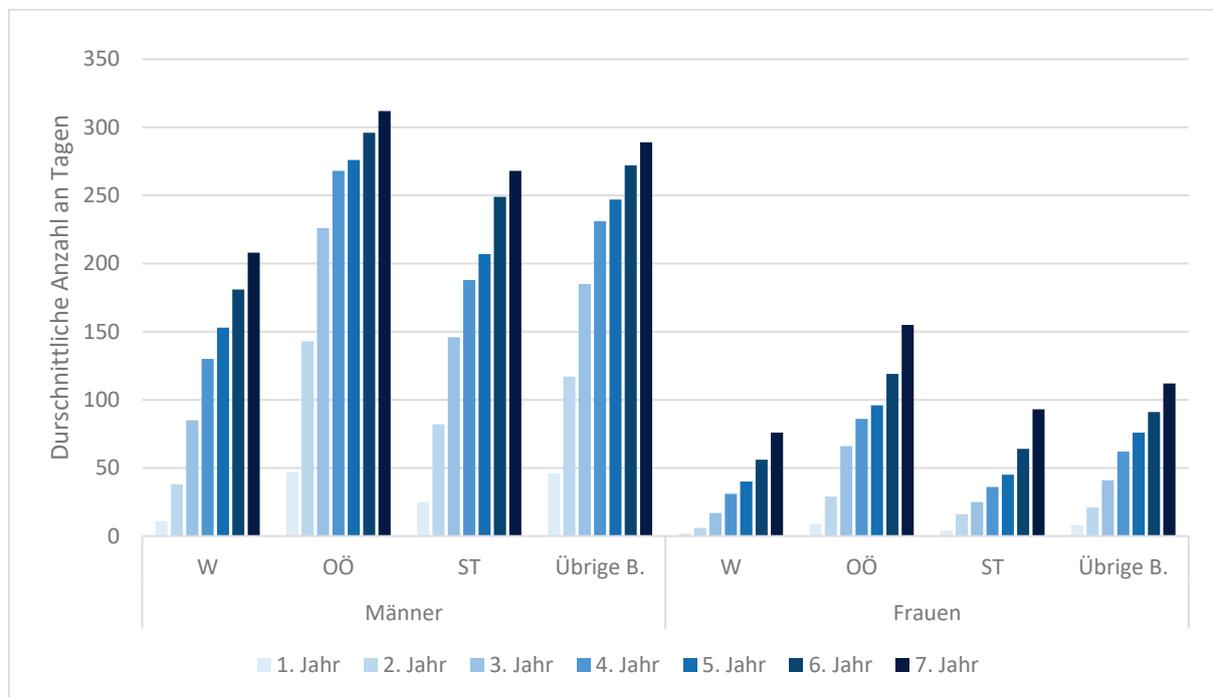


Abbildung 28 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr, Geschlecht und Bundesland am Ende des 7. Jahres

In den ersten Jahren kommen niedrig Gebildete (ISCED 0-1 und ISCED 2) teilweise auf mehr Tage in Beschäftigung als höher Gebildete (ISCED 3-4 und ISCED 5-6). Im sechsten und siebten Jahr kommen höher Gebildete allerdings auf mehr Beschäftigungstage. Alle Bildungsgruppen verzeichnen in den ersten sieben Jahren eine stetige Zunahme an Beschäftigungstagen (Abbildung 29). Dieser Anstieg war bei den Männern der höchsten Bildungsgruppe am stärksten (von 21 auf 256 Tage). Männer mit ISCED 3-4 kommen auf eine ähnliche Anzahl an Beschäftigungstagen im siebten Jahr (257 Tage), während die Bildungsgruppen ISCED 2 und ISCED 0-1 weniger Beschäftigungen verzeichnen (236 bzw. 217). Analog gilt für Syrerinnen: Mit zunehmendem Bildungsgrad steigt die Anzahl der Beschäftigungstage. Frauen mit Universitätsabschluss kamen im siebten Jahr auf durchschnittlich 133 Tage.

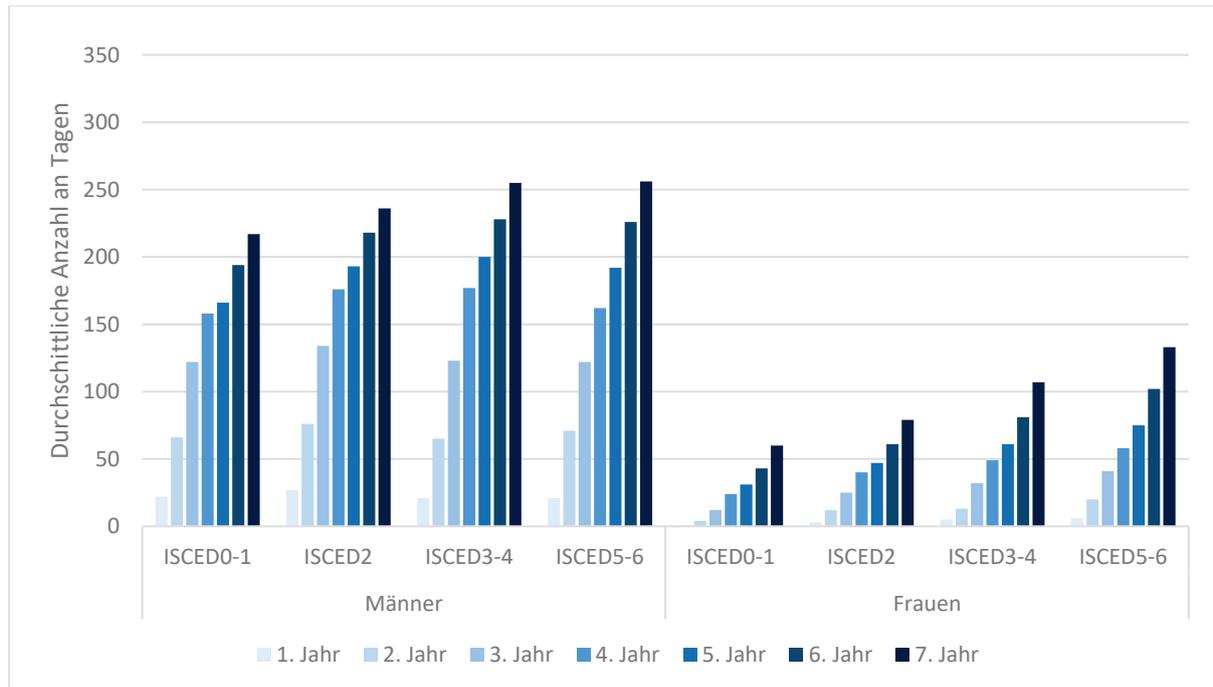


Abbildung 29 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr, Geschlecht und Bildung am Ende des 7. Jahres

Die Abbildungen 30 und 31 visualisieren den Anstieg an Beschäftigungstagen nach Deutschkenntnissen sowie nach Altersgruppen.

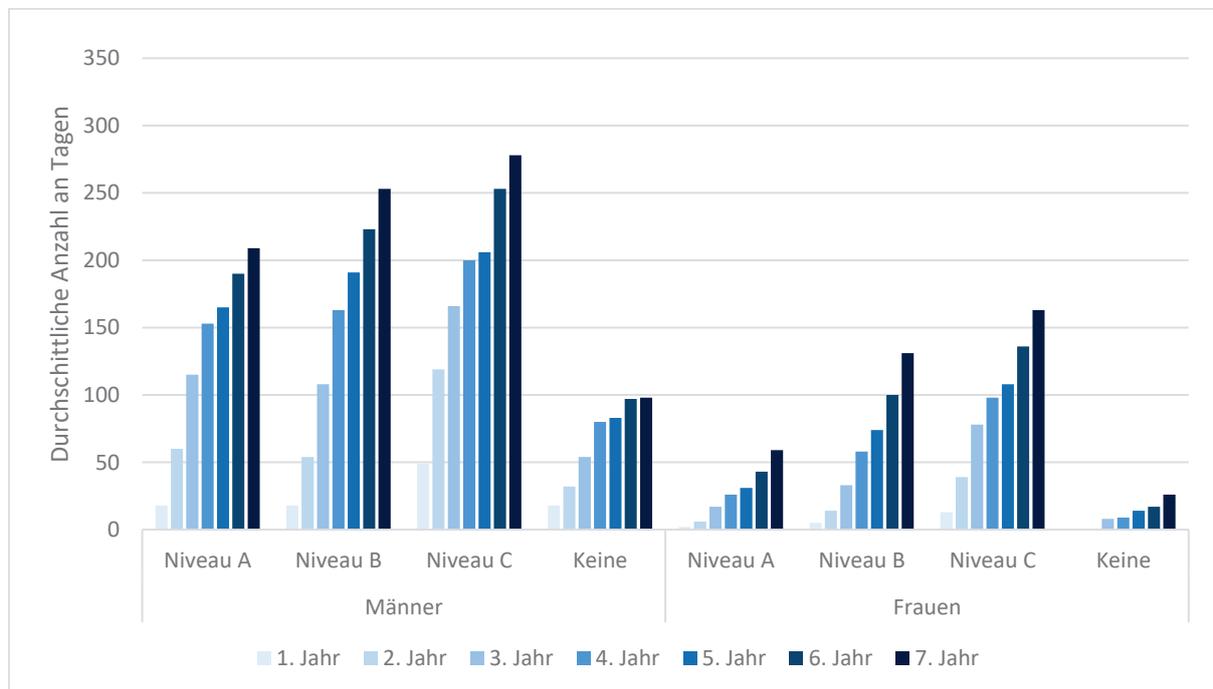


Abbildung 30 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr, Geschlecht und Deutschkenntnissen am Ende des 7. Jahres

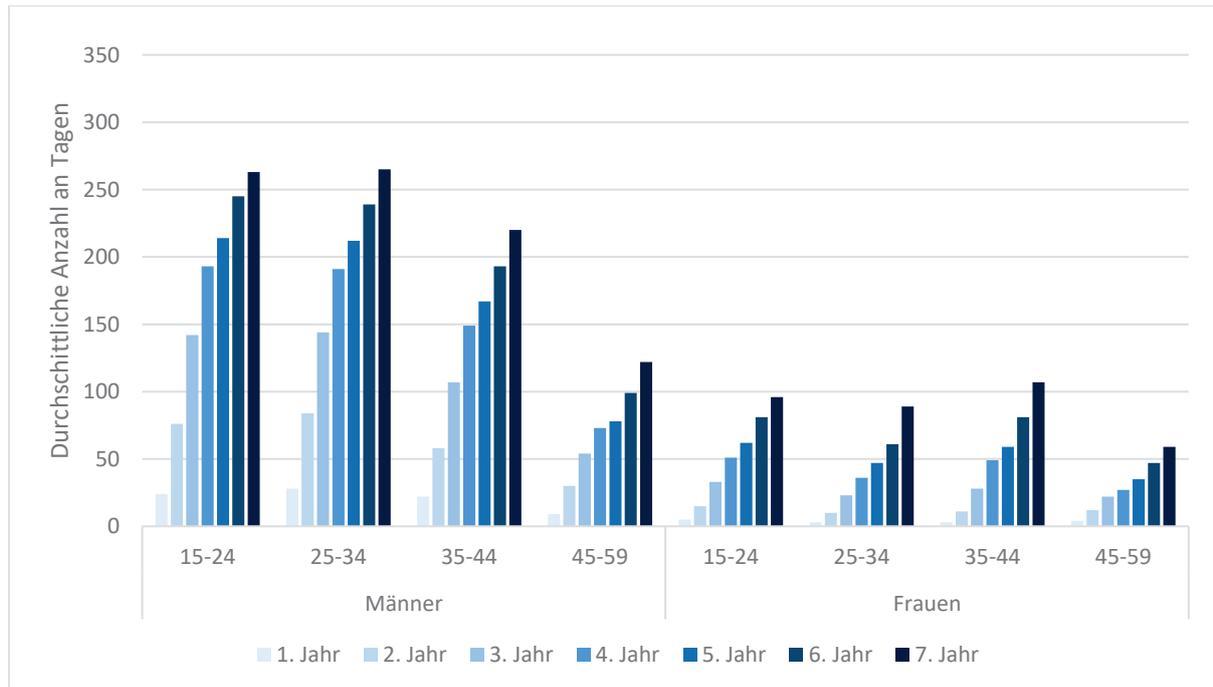


Abbildung 31 Tage in Beschäftigung in den ersten 7 Jahren der Kohorte 2015-2016, nach Jahr, Geschlecht und Alter bei der AMS-Erstmeldung

Die multivariaten Regressionsmodelle bestätigen die Befunde der bivariaten Analysen und zeigen, dass die zuvor beschriebenen Unterschiede nach Geschlecht, Bundesland, Deutschkenntnissen und Bildung statistisch höchst signifikant waren (Signifikanzniveau $p < 0.001$) (Tabelle 7). Personen im Alter 35-44 und 45-49 beim AMS-Erstkontakt unterschieden sich beim Einstieg ins Erwerbsleben signifikant von der Altersgruppe 15-24, während die Unterschiede zwischen den Altersgruppen 15-24 und 25-34 im multivariaten Kontext nicht mehr statistisch signifikant waren. Zudem sind mehrmalige Bundeslandwechsel bei den Männern mit geringerer Erwerbstätigkeit assoziiert. Ledigen Männern und Frauen gelang langfristig der Einstieg ins Erwerbsleben besser als verheirateten/verpartnerten Personen; auch geschiedene Frauen zeichnen sich durch stärker ausgeprägte Erwerbstätigkeit aus.

Tabelle 7 Regressionsanalyse für die Summe der Tage in Beschäftigung im 7. Jahr

	Alle	Alle	Männer	Männer	Frauen	Frauen
Absolutzahl	19.601	19.601	13.554	13.554	6.047	6.047
Bundesland im 7. Jahr						
Wien (Ref.)	0	0	0	0	0	0
Oberösterreich	1,220***	1,643***	1,983***	2,069***	1,103***	1,334***
Steiermark	0,591***	0,950***	0,972***	1,188***	0,358***	0,662***
Übrige Bundesländer	0,841***	1,107***	1,197***	1,368***	0,679***	0,844***
Geschlecht						
Männlich (Ref.)		0				
Weiblich		-2,128***				
Deutschkenntnisse nach 7 Jahren						
Niveau A		0		0		0
Niveau B		0,612***		0,424***		0,856***
Niveau C		0,904***		0,641**		1,186***
Keine		-1,217***		-1,166***		-1,156***
Unbekannt		0,135+		0,947***		-0,352**
Bildung nach 7 Jahren						
ISCED 0-1		0		0		0
ISCED 2		0,184***		0,208**		0,234**
ISCED 3-4		0,476***		0,475***		0,499***
ISCED 5-6		0,542***		0,464***		0,619***
Unbekannt		0,125		0,308		0,198
Alter bei der Erstmeldung						
15-24 (Ref.)		0		0		0
25-34		0,016		-0,126		0,073
35-44		-0,150*		-0,846***		0,445***
45-59		-1,133***		-1,875***		-0,104
Anzahl der Bundesländerwechsel nach 7 Jahren						
0 (Ref.)		0		0		0
1		-0,048		-0,010		-0,139+
2		-0,288***		-0,291**		-0,303+
3 oder mehr		-0,133		-0,154		-0,367
Familienstand bei der Erstmeldung						
Verheiratet, verpartnert, Lebensgemeinschaft (Ref.)		0		0		0
Ledig		0,576***		0,339***		0,543***
Verwitwet		0,114		0,570		-0,268
Geschieden		0,541**		0,006		0,579**
Keine Angabe		0,496***		0,339**		0,459**
Flüchtlingsstatus						
Konventionsflüchtling		0		0		0
Subsidiärer Schutz		0,111		0,231		0,133
Vertriebenen-Status		0,000		0,000		0,000
Konstante	0,493***	0,574***	1,176***	0,978***	-0,755***	-1,778***
Pseudo R ²	0,0333	0,2657	0,0583	0,1751	0,0280	0,1092

N	19.601	19.601	13.554	13.554	6.047	6.047
---	--------	--------	--------	--------	-------	-------

Signifikanzniveaus: +p<0.1; *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Tätigkeiten und Berufe beim Einstieg ins Erwerbsleben

Die Berufsobergruppen aller Beschäftigungen sind in Wortwolken visualisiert (Abbildung 32). Die Größe der Schrift in den Wortwolken auf der linken Seite stehen in Relation zur Summe der Tage, die Personen in dem jeweiligen Beruf im beschriebenen relativen Quartal gearbeitet haben. Viele Personen, die wenige Tage gearbeitet haben, würden dabei zu ähnlichen Summen führen wie wenige Personen, die viele Tage gearbeitet haben. Die Größe der Worte auf der rechten Seite steht hingegen in Relation zu der Anzahl der Personen, die im beschriebenen relativen Quartal den jeweiligen Beruf ausgeübt haben. Die Wortwolken in der ersten Zeile beziehen sich dabei auf das sechste Quartal (15.-18. Monat) nach dem Erstkontakt mit dem AMS und jene der zweiten Zeile auf das letzte Quartal des siebten Jahres nach dem Erstkontakt mit dem AMS.

Ein rein visueller Vergleich zeigt dabei ein sehr ähnliches Bild: Klar treten Hilfsberufe als die größte Gruppe hervor. Relativ häufig waren Geflüchtete auch als Köch_innen und Küchengehilf_innen, Verkäufer_innen, Elektriker_innen sowie in Landverkehrs- und Gesundheitsberufen tätig. Zudem fanden sie im Bildungsbereich (Lehrer_innen) und im Dienstleistungsbereich (Friseur_innen) Arbeit.

Ein Blick auf die genauen Werte (Tabellen A9 und A10) zeigt dabei, dass sich die Anzahl der Personen, die nach 1,5 Jahren nur in allgemeinen Hilfsberufen Arbeit fanden, von 34% auf 24% fällt. Diese Verschiebung geschieht zugunsten einer deutlich breiteren Streuung an ausgeübten Berufen. Dabei bleiben Köch_innen, Küchengehilf_innen sowie Händler_innen, Ein- und Verkäufer_innen die zweit- und drittplatzierten Berufe und steigen leicht von 9% auf 11%, respektive von 7% auf 8%.

Tabelle A11 erlaubt einen Vergleich nach Geschlechtern sowie nach kurz- als auch nach mittel- und langfristigem Aufenthalt in Österreich. Es zeigt sich, dass Frauen im Gegensatz zu Männern bereits im sechsten Quartal mit 26% statt 34% viel seltener nur in allgemeinen Hilfsberufen angestellt sind. Zwar muss dabei erneut beachtet werden, dass mehr Frauen als Männer bereits länger vor der Erstmeldung beim AMS in Österreich waren (sich also erst später als die Männer beim AMS melden), jedoch bleibt ein größerer Unterschied auch bei Betrachtung des letzten Quartals des siebten Jahres signifikant, mit 22% vs. 27%. Frauen sind dabei häufiger in Berufen wie Händler_innen, Ein- und Verkäufer_innen, Friseur_innen, Schönheitspfleger_innen und verwandten Berufe angestellt, wobei diese Anteile sich langfristig zugunsten einer größeren Streuung reduzieren. Dafür erhöht sich der Anteil an

(€59 bzw. €68), und auch Frauen der rezenten Kohorte hatten mit €43 ein durchschnittlich höheres Einkommen als die Kohorte 2015-2016. Dabei ist zu beachten, dass eine Vielzahl von Faktoren das durchschnittliche Einkommen bestimmen und die hier beschriebenen Zahlen lediglich als Veranschaulichung der Einkommenshöhe dienen können. Weiters sollte auch nicht unerwähnt bleiben, dass die Einkommenshöhen anhand des nominellen Werts der Bemessungsgrundlage durchgeführt wurden – die Inflation, welche zwischen den Kohorten zu durchaus relevanten Unterschieden führen könnte, wurde in diesem Zeitraum daher nicht berücksichtigt.

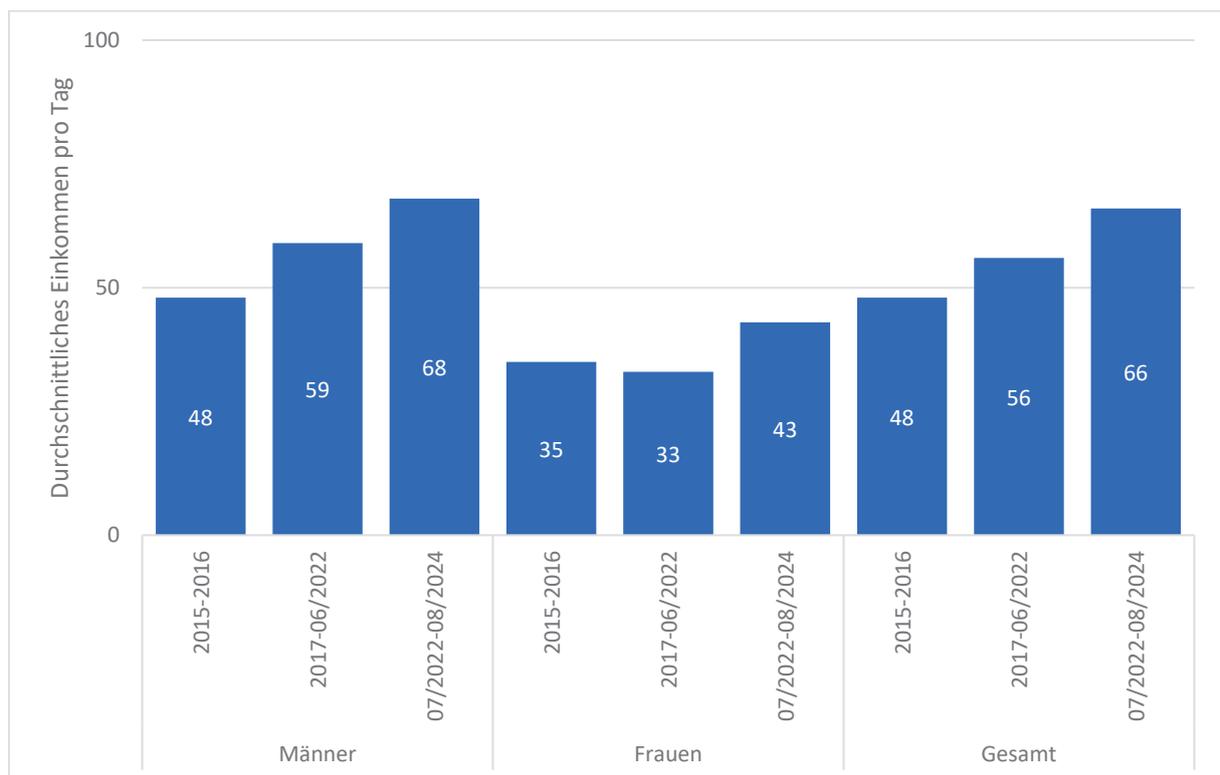


Abbildung 33 Durchschnittliche Einkommenshöhe im 3. Halbjahr

Zusammenfassend zeigen die quantitativen Analysen: Die rezente Kohorte hatte in einem weitaus höheren Umfang keine Schulbildung oder nur ISCED 1 als die Kohorte 2015-2016. Für beide Geschlechter gilt die Beobachtung „je später die Kohorte, desto höher der Anteil derer ohne formale Bildung oder mit sehr niedriger Bildung“. Der rezenten Kohorte gelang der Einstieg ins Erwerbsleben deutlich besser als der Kohorte 2015-2016, und auch die Kohorte 2017-06/2022 schnitt schlechter ab als die rezente Kohorte. Dies gilt insbesondere für Männer. Syrer in Oberösterreich erwiesen sich als besonders erfolgreich in der Aufnahme der Erwerbstätigkeit. AMS-Kund_innen in Wien lagen im Vergleich W-OÖ-ST-Restösterreich an letzter Stelle bei der Aufnahme der Erwerbstätigkeit, gemessen in Beschäftigungstagen. Erwartungsgemäß zeigen sich bildungsspezifische Unterschiede

beim Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt, die sich allerdings im Zeitverlauf ändern: Im ersten Halbjahr konnten Männer mit einem ISCED2-Abschluss am besten starten, niedrig Gebildete und Männer mit ISCED3-4 holten im zweiten Halbjahr deutlich auf. Der Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen und Einstieg ins Erwerbsleben ist bei den Männern nicht linear und dürfte mit den jeweiligen Tätigkeiten stark in Verbindung stehen. Bei den Frauen hingegen gilt: Je höher die Deutschkenntnisse, desto mehr an durchschnittlichen Tagen in Beschäftigung. Zudem war bei den Frauen der Familienstand relevant: Ledige Frauen, wie auch verwitwete und insbesondere geschiedene Syrerinnen hatten mehr Beschäftigungstage in den ersten eineinhalb Jahren als verheiratete/verpartnerte Frauen. Für die Kohorte 2015-2016 wurde der Einstieg ins Erwerbsleben über die ersten sieben Jahre analysiert. Oberösterreich fällt dabei durch einen sehr markanten Anstieg der Beschäftigungstage bei den Männern innerhalb der ersten drei Jahre auf, was auch mit den Arbeitsmarktbedingungen vor Ort (Industrie) zusammenhängen dürfte. In Wien kamen Syrer der Kohorte 2015-2016 auf deutlich weniger Tage im siebten Jahr, die Steiermark nimmt gewissenmaßen eine Zwischenposition ein. Es zeigt sich, dass höher Gebildete zuerst einen flacheren Anstieg der Erwerbstätigkeit haben, später aber aufholen.

4.2 Qualitative Erhebung (plus Online-Survey-Ergebnisse)

Im Rahmen dieser Studie wurden Informationen zur Fluchtgeschichte und dem Leben syrischer Geflüchteter in Wien, Oberösterreich und der Steiermark erhoben. Der Fokus der Studie liegt auf den einen Arbeitseinstieg erschwerenden Faktoren neu Angekommener. Damit einhergehend wurden die Bedürfnisse und Wünsche der Zielgruppe hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration in Österreich erfasst.

Auf die folgenden Themencluster wird anhand von Erkenntnissen aus den durchgeführten Expert_inneninterviews sowie aus den FGDs und Einzelinterviews mit Geflüchteten eingegangen:

- Leben in Österreich
- Fluchterfahrung und Erfahrung im Herkunfts- und Transitland
- Bildung
- Gesundheit
- Sprache
- Kulturelles, Mentalität und Erwartungen
- Syrische Frauen
- Systemisches
- Wahrnehmung konkreter (AMS-)Angebote zur Jobsuche
- Anregungen/Wünsche
- Best Practices

Leben in Österreich

Viele syrische Studienteilnehmer_innen brachten in den Fokusgruppendifkussionen und den Interviews ihre grundsätzliche Zufriedenheit mit dem Leben in Österreich zum Ausdruck. Sie schätzen die Stabilität, Sicherheit, Rechtsstaatlichkeit, das Bildungssystem und den Fortschritt des Landes im Vergleich zu ihrem Heimatland und den Transitländern, in denen sie gelebt haben. Ein Syrer, der in Oberösterreich lebte, betonte damit einhergehend: *„Österreich gefällt mir. Es ist ein fortschrittliches, schönes Land. Ich mag die Stabilität hier. Es gibt hier keine Probleme und insbesondere keinen Krieg. Gott sei Dank“* (Interview Syrer, Oberösterreich, 1). Besonders geschätzt wird die Perspektive für die Zukunft der Kinder, die in Österreich als besser eingeschätzt wird als in Syrien, wie diese Syrerin beschrieb: *„Das Leben in Österreich ist viel besser als in Syrien. In Syrien ist nichts vorhanden und für die Zukunft der Kinder ist es hier besser“* (Interview Syrerin, Oberösterreich, 1).

Sozialleben

In den Interviews und Fokusgruppen zeigte sich die Relevanz des Soziallebens und der damit verbundenen sozialen Integration für die Zielgruppe. Während die meisten Befragten innerhalb der eigenen ethnischen und religiösen Community gut eingegliedert sind, bemängelten einige der Befragten den fehlenden Kontakt zur österreichischen Wohnbevölkerung, wobei hier nicht zwischen österreichischen und anderen in Österreich lebenden Staatsangehörigen (beispielsweise Deutsche oder türkeistämmige Migrant_innen der zweiten und dritten Generation) unterschieden wurde. So betonte ein interviewter 26-jähriger Syrer aus Wien: *„Was mir hier fehlt, ist das Sozialleben. Es gibt keine Interaktionen zwischen uns und Österreicher_innen, was für das Erlernen der Sprache sehr wichtig wäre“* (Interview Syrer, Wien, 5). Und er erklärte, seit seiner Ankunft in Österreich 2022 schon einige Anläufe zur Kontaktabnahnung unternommen zu haben, die aber bisher keinen nachhaltigen Erfolg gezeitigt hätten: *„Ich habe keinen Kontakt zu Österreicher_innen. Ich habe einen Nachbarn, dem ich ab und zu beim Tragen der Einkäufe helfe. Ich war nur einmal im Sprachcafé. Seitdem meine Familie nach Österreich gekommen ist, komme ich nicht dazu dorthin zu gehen“* (Interview Syrer, Wien, 5).

Die meisten Befragten berichteten von vorrangigen oder ausschließlichen Kontakten innerhalb der eigenen ethnischen, meist auch nationalen Gemeinschaft, wie z.B. dieser Syrer aus Wien: *„Alle meine Freunde sind Araber, ich habe keinen Kontakt zu „Fremden“* [Anm.: mit Fremden werden andere Nationalitäten gemeint]“ (Interview Syrer, Wien, 3). Oder in ähnlicher Weise dieser 25-jährige Syrer: *„Ich habe genug Freunde, aber sie sind keine Österreicher, sondern es sind alle Araber“* (Interview Syrer, Wien, 4). Dies bestätigte eine Syrerin, gab jedoch an, keinen Kontakt zu Syrer_innen der ersten Kohorte (Ankunft ab

2015/2016) zu haben, da sie aufgrund ihrer längeren Aufenthaltsdauer in Österreich „zu einer höheren Klasse zählen“ (Interview Syrerin, Wien, 1) würden.

Meist ist der fehlende Kontakt zu Österreicher_innen eher „zufällig“ bzw. wird seitens der Befragten auch dezidiert als Mangel wahrgenommen, jedoch spielen mitunter auch bewusst wahrgenommene Unterschiede in Mentalität, Wertekonstrukt oder Lebensweise eine Rolle: *„Hier habe ich keinen Kontakt zu fremden Menschen [Anm. als „fremd“ werden „Nicht-Araber_innen“ bezeichnet], weil wir unterschiedliche Denk- und Lebensweisen haben“* (Interview Syrer, Wien, 4). Ein anderer Syrer aus Wien fand sogar, *„dass die Menschen [in Wien] nicht sonderlich sozial sind. Jeder ist bei sich selbst, das ist nicht wie bei uns in Syrien“* (Interview Syrer, Wien, 7). Eine Syrerin berichtete zudem über Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Kopftuchs: *„Als ich ankam, wurde mir gesagt, dass das Kopftuch ein Problem ist. Am Anfang hatte ich gedacht, dass Menschen übertreiben. Später habe ich festgestellt, dass es stimmt. Zum Beispiel sitzt du auf dem Spielplatz auf einer Bank, die Frau neben dir wechselt ihren Platz“* (Interview Syrerin, Wien, 3). Eine Expertin kritisierte in diesem Zusammenhang die aktive „Trennung“, die von der österreichischen Mehrheitsgesellschaft gegenüber Migrant_innen vorangetrieben werde: *„Das ist auch falsch in meinen Augen, weil Österreich so multikulturell ist, dass diese [...] diese Vielfalt an verschiedenen Hintergründen und Kulturen einfach [...] zusammenleben lernen muss“* (Expert_inneninterview, Wien, 3). Der geringe Kontakt zu Österreicher_innen kann sich noch verschärfen, wenn die Weitergabe von Jobs bzw. das Schaffen von Jobmöglichkeiten nur innerhalb der Community erfolgt, wodurch die Notwendigkeit der Kontaktaufnahme außerhalb der Gemeinschaft sinkt bzw. nicht primär durch die Arbeitssuche getrieben ist, wie auch diese Erfahrung verdeutlichte: *„Ich habe einen weiteren Freund, der seit seinem Ankommen in Österreich arbeitet. Er arbeitet bei arabischen Personen und hat deshalb keine Deutschkenntnisse für den Start gebraucht“* (Interview Syrer, Wien, 3).

Hier zeigte sich auch die enge Verknüpfung der Erwerbsintegration mit anderen Integrationsdimensionen: Durch den Arbeitsplatz kann es zu mehr und nachhaltigeren Kontakten, und zwar sowohl der Social Bonds als auch der Social Bridges, zu anderen Personen kommen. Sie sind wichtiger Bestandteil für die Social Connection von Migrant_innen, eine der vier Dimensionen des Integrationsmodells von Ager und Strangs (2008).

Die oben skizzierten Erfahrungen verdeutlichen, dass bei der befragten Zielgruppe der rezent angekommenen syrischen Geflüchteten in Österreich die Social Bonds, also das

Sozialkapital innerhalb der Peer Group und ethnischen Gemeinschaft, schon nach kurzer Zeit im Inland (sehr) hoch ausgeprägt ist. Es erklärt auch, in weiterer Folge, den Zuzug von Geflüchteten aus den Bundesländern in die Bundeshauptstadt, wo sich diese Social Bonds leichter etablieren (und für Jobsuche etc. aktivieren) lassen als in ländlichen Regionen Österreichs, wo mitunter nur vereinzelte Flüchtlinge oder Flüchtlingsfamilien untergebracht sind. Auf der Gegenseite nur schwach oder mitunter gar nicht ausgeprägt sind Social Bridges der rezent nach Österreich Gekommenen, also Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft. Syrerinnen der ersten Fokusgruppe vermuteten, dass die Etablierung von Social Bridges in anderen Provinzen und kleineren Städten Österreichs leichter sei.

Dem widersprechen einzelne Erfahrungen syrischer Geflüchteter, die berichteten, sehr wohl Kontakt zu Österreicher_innen zu haben. Insgesamt wäre ihr sozialer Austausch in Österreich sehr vielfältig und würde unterschiedliche Nationalitäten mit einschließen, wie dieser 24-jährige Syrer aus Wien erklärte: *„Ich habe Kontakt zu Österreicher_innen und Menschen aus anderen Ländern wie aus Kroatien und der Ukraine, die in meiner WG leben, die ich über soziale Medien oder auf der Straße kennengelernt habe. Sie sind alle Freunde von mir geworden“* (Interview Syrer, Wien, 6). *Auch diese beiden Syrerinnen, die in der Steiermark leben, äußerten sich diesbezüglich positiv:*

„Ich habe Freunde, darunter eine österreichische Nachbarin.“ (Interview Syrerin, Steiermark, 1)

„Ja, hier akzeptieren sie uns und wir haben österreichische Nachbarn und wir haben Kontakt zu ihnen. Sie akzeptieren uns und belästigen uns überhaupt nicht. Im Gegenteil sie begrüßen uns und sagen, dass unsere Kinder mit ihren Kindern auf dem Spielplatz spielen sollen.“ (Interview Syrerin, Steiermark, 2)

In manchen Fällen sind die vorhandenen Kontakte zu Österreicher_innen bzw. anderen hier lebenden Nationalitäten von einer grundlegenden Skepsis bzw. Vorbehalten gekennzeichnet, was durch frühere (negative) Erfahrungen mancher Geflüchteter bedingt sein dürfte, auf die im Rahmen der Interviews aber keiner der Befragten näher eingehen wollte bzw. konnte: *„Ich habe einige Freunde, die ich hier in Österreich kennengelernt habe. Ich versuche generell meine Kontakte oberflächlich zu halten, damit es zu keinen Problemen kommt.“* (Interview Syrer, Wien, 6)

Vor allem in den Fokusgruppen, in denen sich die Teilnehmenden gegenseitig bestärken bzw. ggf. widersprechen konnten, wurden auch Unterschiede in der Kontakthanbahnung seitens Österreicher_innen und anderen regulären Migrant_innen zu jetzigen und zu 2015

gekommenen Geflüchteten thematisiert. So merkten mehrere Frauen der ersten Fokusgruppensdiskussion (f) an, dass Geflüchtete im Jahr 2015 Unterstützung von Menschen vorangegangener Fluchtbewegungen (etwa aus Ex-Jugoslawien) bekommen hätten. Sie selbst würden der rezent in Österreich angekommenen Kohorte jedoch nicht helfen. Diese differenzierten Ausgrenzungs- und Abgrenzungsprozesse innerhalb migrierter und geflüchteter Gruppen verdeutlichen die Komplexität von ethnischer und nationaler Zugehörigkeit und die unterschiedlichen sozialen Ersatzhierarchien, die dadurch entstehen können. Insbesondere die befragten Frauen wiesen mehrfach auf Diskriminierungserfahrungen innerhalb der syrischen Community hin und gaben an, lieber österreichischen, nur deutschsprachigen AMS-Berater_innen als arabisch-sprachigen, syrischstämmigen Berater_innen zugeteilt werden zu wollen (FGD Syrerinnen, Wien, 1). Besonders die Erfahrungen mit Österreicher_innen bewerteten viele Befragte mit „sehr gut“ (Interview Syrer, Oberösterreich, 4; FGD Syrerinnen, Wien, 2), wobei diese aber, wie oben ausgeführt, meist nur sehr oberflächlich und spärlich vorhanden sind.

Regionale Unterschiede: Weshalb haben sie Wien/Oberösterreich/die Steiermark als ihren Wohnort gewählt?

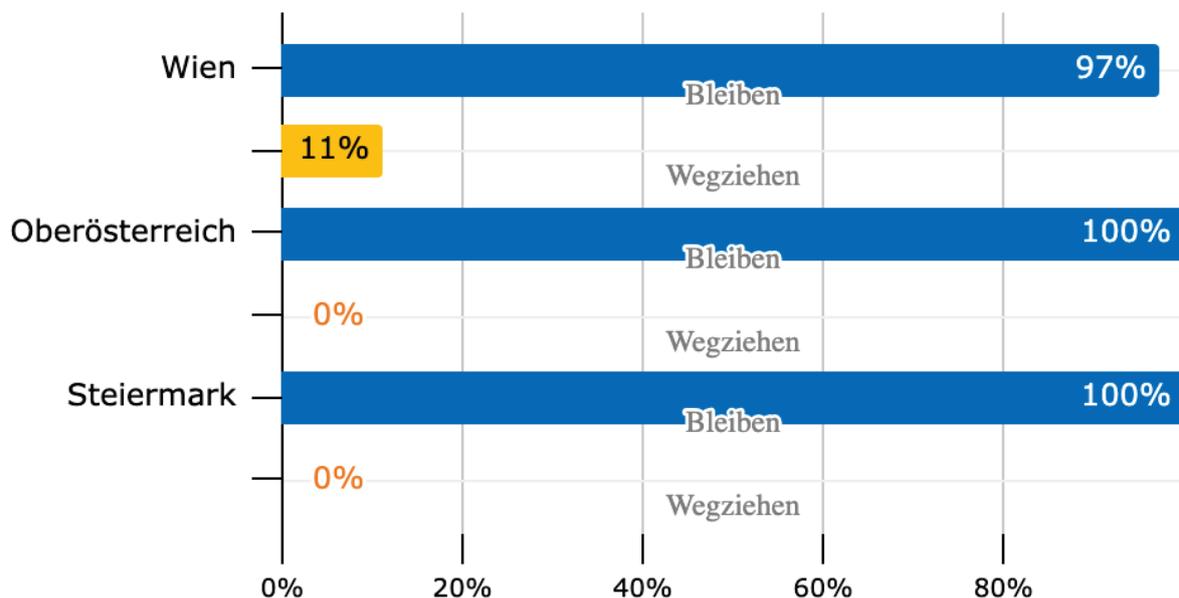


Abbildung 34 Bleibeabsichten syrischer Studienteilnehmer_innen

Quelle: Online-Survey

Die überwiegende Mehrheit der Studienteilnehmer_innen gaben an, in ihrem derzeitigen Bundesland bleiben zu wollen und keine Umzugspläne zu haben. Lediglich 11% der befragten Personen in Wien äußerten die Absicht, innerhalb Österreichs umziehen zu

wollen. Die Befragung der Studienteilnehmer_innen ergab, dass die Wahl des Wohnortes vor allem von folgende Faktoren abhängig ist: (a) vorhandene Community, vor allem Freund_innen und Familie, (b) (wahrgenommenes) Kurs- und Integrationsangebot, (c) Höhe der Sozialleistungen sowie (d) weitere Faktoren wie Wohnungsmarkt, öffentlicher Verkehr, Modalitäten des Asylverfahrens und Infrastruktur. Den meisten Befragten schienen die Unterschiede zwischen Wien und den anderen Bundesländern bewusst zu sein, sowohl was Bezugshöhen als auch Anlaufstellen, Deutschkursangebote und Jobmöglichkeiten betrifft. Außerdem dürfte in manchen Fällen eine generelle Affinität für den urbanen Raum eine (indirekte) Rolle bei der innerstaatlichen Zielregionenauswahl gespielt haben. So gab ein nun in Wien lebender Syrer an: *„Diese Unterschiede sind wichtige Themen in unserem Leben. Jeder redet darüber, weil wir noch nicht arbeiten und diese Unterschiede wichtige Basisthemen sind“* (Interview Syrer, Wien, 3). Im Folgenden wird auf den jeweiligen Aspekt näher eingegangen.

(a) Community und Soziales

Der sogenannte Community-Effekt, wonach Geflüchtete ihr Zielland bzw. den Zielort (auch) auf Basis der Größe und Qualität der bereits dort lebenden Gemeinschaft aus dem Herkunftsland auswählen, ist vielfach belegt (Kohlenberger et al., 2023). Auch in unserer Erhebung zeigte sich, dass am selben Ort lebende Bekannte oder Verwandte eine Motivation für den Zuzug darstellen, wie etwa dieser 24-jährige, nicht verpartnerte Syrer berichtete: *„Ein anderer Grund für Wien als mein Aufenthaltsort ist, dass mein Bruder bereits seit vier Jahren in Wien lebt, und ich möchte in der Nähe von ihm sein“* (Interview Syrer, Wien, 1). Dies bestätigte auch ein Syrer, der in Oberösterreich lebt: *„Mein Cousin hat mir gesagt, wenn ich niemanden in Deutschland kenne, soll ich lieber nach Österreich kommen“* (Interview Syrer, Oberösterreich, 3). Auch in den Fokusgruppen berichteten mehrere Teilnehmende, aufgrund von Verwandten nach Wien gezogen zu sein, weil sie sich von diesen Unterstützung und Orientierung im neuen Land erhofften. Eine Expertin merkte in diesem Zusammenhang an: *„Die Community in Wien ist ja zum Beispiel auch enorm stark. Es gibt Facebook-Gruppen. Sie schreiben sich untereinander, sie geben sich Tipps, sie geben sich Ratschläge, sie posten Fotos von Einladungen, schreiben von AMS-Maßnahmen usw. und fragen [...] „Was soll ich tun, damit jenes und dieses?“ Also, sie geben sich wirklich untereinander Tipps“* (Expert_inneninterview, Wien, 7).

In weiterer Folge spielen auch soziale Effekte eine Rolle für den Verbleib in den Bundesländern, und zwar was die Möglichkeit der Integration in die lokale Gesellschaft betrifft. Entgegen der häufigen Annahme, dass sozialer Anschluss im ländlichen Raum schwieriger sei als in der Stadt, gaben die meisten Befragten in unserer Studie an, dass die

Kontaktaufnahme außerhalb Wiens – sowohl in Städten als auch am Land – leichter zustande kommen würde. So gab ein Syrer, der nach seiner Ankunft in Österreich 2022 in ländlich gelegenen Geflüchtetenzentren in Ober- und Niederösterreich lebte, an: *„Die Menschen am Land sind freundlicher. Menschen begrüßen dich dort überall. Wenn dich jemand auf der Straße sieht, kommt er auf dich zu, um zu fragen, ob du etwas brauchst. In Wien gibt es das nicht“* (Interview Syrer, Wien, 5). Das bestätigte ein anderer Syrer, der vor seinem Umzug nach Wien in Niederösterreich gewohnt hatte: *„Menschen außerhalb von Wien [sind] viel freundlicher. In Wien ist jeder bei sich und man hat keinen Kontakt zu anderen. [...] Die Atmosphäre außerhalb von Wien ist somit angenehmer als in Wien. Vor allem kann man dort aufgrund der Interaktion mit Menschen die Sprache besser erlernen“* (Interview Syrer, Wien, 3). Der Aspekt, dass das Erlernen der Sprache in ländlicheren Räumen leichter ist als in Wien, wurde auch von einigen anderen Interviewpartner_innen betont (Interview Syrer, Steiermark, 1, 2; Interview Syrerin Steiermark 1). Eine Syrerin, die in der Steiermark lebt, gab beispielsweise an: *„Wir sind wegen der Sprache und der Integration in die Steiermark gezogen. In Wien leben viele Geflüchtete, und deshalb spricht man viel mit ihnen, was für das Sprachlernen nicht gut ist. Hier können wir die Sprache besser lernen. Für die Kinder ist es auch vorteilhaft, weil viele österreichische Kinder in den Schulen sind, was für sie gut ist. Ich wollte, dass meine Kinder schnell die Sprache lernen, deshalb sind wir nach [Ort in der Steiermark] gezogen“* (Interview Syrerin, Steiermark, 1). Dies bekräftigte ein Syrer aus der Steiermark, der aus demselben Grund in die Steiermark gezogen ist: *„Ich habe Bekannte in Wien, die seit sechs Jahren dort leben und immer noch kein Deutsch sprechen können“* (Interview Syrer, Steiermark, 2).

Der Vollständigkeit halber muss erwähnt werden, dass es auch vereinzelte Gegenstimmen gab. So betonte ein 20-jähriger Syrer, dass *„Wien sich besser [anfühle] als Oberösterreich. Hier ist verglichen mit dem Camp in Oberösterreich viel mehr los. Dort war nichts los und ich war die ganze Zeit nur im Camp und konnte nichts unternehmen“* (Interview Syrer, Wien, 2). Die jeweilige subjektive Erfahrung des Bundeslandes hängt auch maßgeblich mit dem Status und damit verbundenen sozialen Rechten zusammen.

(b) Kursangebot und Arbeitsmarktangebote

Ein weiterer wesentlicher Einflussfaktor für den Umzug geflüchteter Menschen nach Wien ist die wahrgenommene höhere Kursangebotsdichte in der Bundeshauptstadt. Dazu zählen sowohl klassische Integrationsangebote wie Deutsch- und Wertekurse, als auch arbeitsmarktrelevante Services, wie beispielsweise die Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen: *„Außerdem ist es einfacher in Wien, wenn ich meinen Abschluss nostrifizieren lassen möchte“* (Interview Syrer, Wien, 1), berichtete ein Syrer, der

in Syrien einen Universitätsabschluss als Zahntechniker absolviert hatte. Oft geht dieser Faktor auch Hand in Hand mit weiteren Faktoren, wie beispielsweise der besseren Erreichbarkeit der Kurse aufgrund des gut ausgebauten öffentlichen Verkehrs, wie ein syrischer Mann berichtete: *„Weil es hier ein großes Deutschangebot gibt und die öffentlichen Verkehrsmittel gut sind. Als ich nach Österreich kam, lebte ich in Stockerau und dort gab es pro Stunde nur einen Bus. Wenn man etwas einkaufen möchte, kann man den Bus nehmen. Ich habe keinen Führerschein. Hätte ich einen Führerschein, würde ich außerhalb Wiens wohnen“* (Interview Syrer, Wien, 3). Wesentlich war für viele der (jüngeren) Befragten die Möglichkeit der Weiterbildung, die sie in manchen Bundesländern nicht gegeben sahen: *„In Wien darf man Deutschkurse besuchen und man erhält finanzielle Unterstützung. In Linz muss man arbeiten, auch ohne Sprachkenntnisse“* (Interview Syrer, Wien, 4). Dies bestätigte auch folgende Syrerin, die in Oberösterreich lebt: *„Meine Freundin aus Wien hat mir erzählt, dass man, wenn man einen B1-Kurs gemacht hat, einen B2-Kurs für die Ausbildung machen kann. Das AMS verbietet das nicht. Aber hier in Linz ist es schwierig, einen B2-Kurs zu bekommen. Nach dem B1-Kurs muss man sofort einen Job suchen und arbeiten“* (Interview Syrerin, Oberösterreich 1).

(c) Sozialleistungen

Bei der Frage nach den wahrgenommenen Unterschieden zwischen Wien, Oberösterreich und der Steiermark und den Gründen für den Zuzug/Umzug spielen Sozialleistungen, neben den oben genannten Faktoren, eine Rolle. Dies traf insbesondere auf jene Befragten zu, die nicht volles Asyl, sondern nur subsidiären Schutz in Österreich erhielten. In den meisten Bundesländern bedeutet das einen Bezug von Sozialleistungen in Höhe der Grundversorgung, im Gegensatz zu der höheren Sozialhilfe/Mindestsicherung, die Asylberechtigte erhalten. Dies wurde von mehreren Befragten thematisiert:

„Services und finanzielle Unterstützungsleistungen sind in Wien besser als in anderen Bundesländern. Aber andere Bundesländer finde ich schöner als Wien. Familien, die aus Oberösterreich nach Wien umziehen, begründen dies damit, dass die finanzielle Unterstützung in Wien besser ist.“ (Interview Syrer, Oberösterreich 2)

„Aufgrund meines subsidiären Status bin ich nach Wien gekommen. Wien bietet mir eine bessere finanzielle Unterstützung.“ (Interview Syrer, Wien, 1)

„In Wien bekommt man auch finanzielle Unterstützung, wenn man subsidiären Schutz hat. In anderen Bundesländern bekommt man das nicht. In der Steiermark bekommt man eine Wohnung und man bekommt Geld dazu.“ (Interview Syrer, Wien, 1)

Manche Befragte wiesen aber auch auf die bedingte Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Sozialleistungssysteme in den Bundesländern hin: „*In Wien bekommt man die volle Mindestsicherung, aber muss sich, inklusive der Wohnungsmiete, um alles selbst kümmern*“ (Interview Syrer, Wien, 3). Dieser Syrer, der in Oberösterreich lebt, kritisierte zudem: „*Viele sind [in Wien] von Sozialleistungen abhängig, und das gefällt [mir] nicht. Ich möchte arbeiten und mein eigenes Geld verdienen*“ (Interview Syrer, Oberösterreich, 4).

(d) Infrastruktur

Mehrfach wurde von Befragten die dichter ausgebaute Infrastruktur Wiens im Vergleich zu den Bundesländern angesprochen. Insofern unterscheiden sich ihre Gründe für den Zuzug in die Bundeshauptstadt nicht wesentlich von jenen österreichischer Bürger_innen. So betonte ein befragter Syrer, dass „*die Lage besser [sei] als in Linz. Das öffentliche Verkehrsnetz in Wien ist besser ausgebaut*“ (Interview Syrer, Wien, 4). Einige Befragte meinten auch, der Wohnungsmarkt in Wien sei besser als jener in den Bundesländern. Dazu kommentierte eine Expertin: „*Also sie müssen ja nach den vier Monaten [aus dem ihnen zur Verfügung gestellten Quartier] raus, wenn sie Asyl haben und wenn sie dann nicht in der Umgebung eine Wohnung finden, wird oft der Weg nach Wien gesucht*“ (Expert_inneninterview, Wien, 12). Insbesondere Innsbruck wird als sehr teuer wahrgenommen, was einen befragten Syrer zum Umzug bewog (Interview Syrer, Oberösterreich, 3). Es gab aber auch gegenteilige Meinungen, die sich über die hohen Maklerprovisionen und Substandardwohnungen in Wien beschwerten. Vieles würde jedoch von einem dichten Helfer_innennetz, bestehend aus Haupt- und Ehrenamtlichen, abgedeckt, sodass einer der Befragten resümierte: „*Soweit ich weiß, ist Wien besser organisiert als andere Bundesländer. Hier wurde mir zum Beispiel ein Schlafplatz angeboten*“ (Interview Syrer, Wien, 6).

Selbst das Asylverfahren als solches würde in Wien straffer ablaufen, v.a. bei Beschwerdeverfahren, so dass die Berechtigten schneller Deutsch lernen können und somit „*schneller mit ihrem Leben anfangen*“ könnten (FGD Syrer, Wien, 1). Auf der anderen Seite stehen manche Landeshauptstädte im Verdacht, Integration und Legalisierung des Aufenthalts nicht zu ermöglichen, sondern zu erschweren. So entspann sich in der FDG unter weiblichen Geflüchteten eine Diskussion über den „*Migrant_innenfriedhof Graz*“, was nicht wörtlich zu verstehen ist: Wer hierher käme, hätte kaum Chancen auf einen Aufenthaltstitel, so gering wären die Perspektiven. Bei all den Vorteilen, die Wien bietet, wurde jedoch das Schulsystem als weniger gut wahrgenommen, da es einerseits „*nicht genügend Schulplätze*“ (Mitarbeiterin Asylkoordination, Wien, 9) gebe. Andererseits sei in

Wien der Migrationsanteil sehr hoch. Somit hätten es die Kinder schwerer, Deutsch zu lernen, als Flüchtlingskinder am Land, auch wenn die sich oft mit dialektalem Deutsch auseinandersetzen müssten.

Die Informationen über diese (für manche Befragte teils gravierenden) Unterschiede zwischen den Bundesländern zirkulieren in der Geflüchtetencommunity und werden teilweise schon innerhalb der Erstaufnahmezentren weitergegeben, wo „senior residents“ die Neuangekommenen in die lokalen Eigenheiten einweihen. Auch Betreuer_innen in den Zentren würden darüber informieren. Viele Informationen würden somit über soziale Medien, von Bekannten oder Freund_innen verbreitet.

Fluchterfahrung und Erfahrung im Herkunfts- und Transitland

Im Gegensatz zu syrischen Flüchtlingen, die 2015/2016 nach Europa kamen und überwiegend direkt aus Syrien einreisten, hatten die meisten der neu angekommenen Flüchtlinge aus Syrien lange Zwischenaufenthalte (sog. „protracted displacement“ (Etzold et al., 2019)) in Transitländern wie der Türkei, dem Libanon oder Jordanien (Crawley et al., 2017; Pries & Zulfikar Savci, 2023; UNHCR, 2024).

Dies zeigte sich auch bei unseren syrischen, in Wien lebenden Studienteilnehmer_innen (siehe folgende Abbildung). 60% gaben an, vor ihrer Ankunft in Österreich über einen längeren Zeitraum in einem Drittstaat gelebt zu haben.

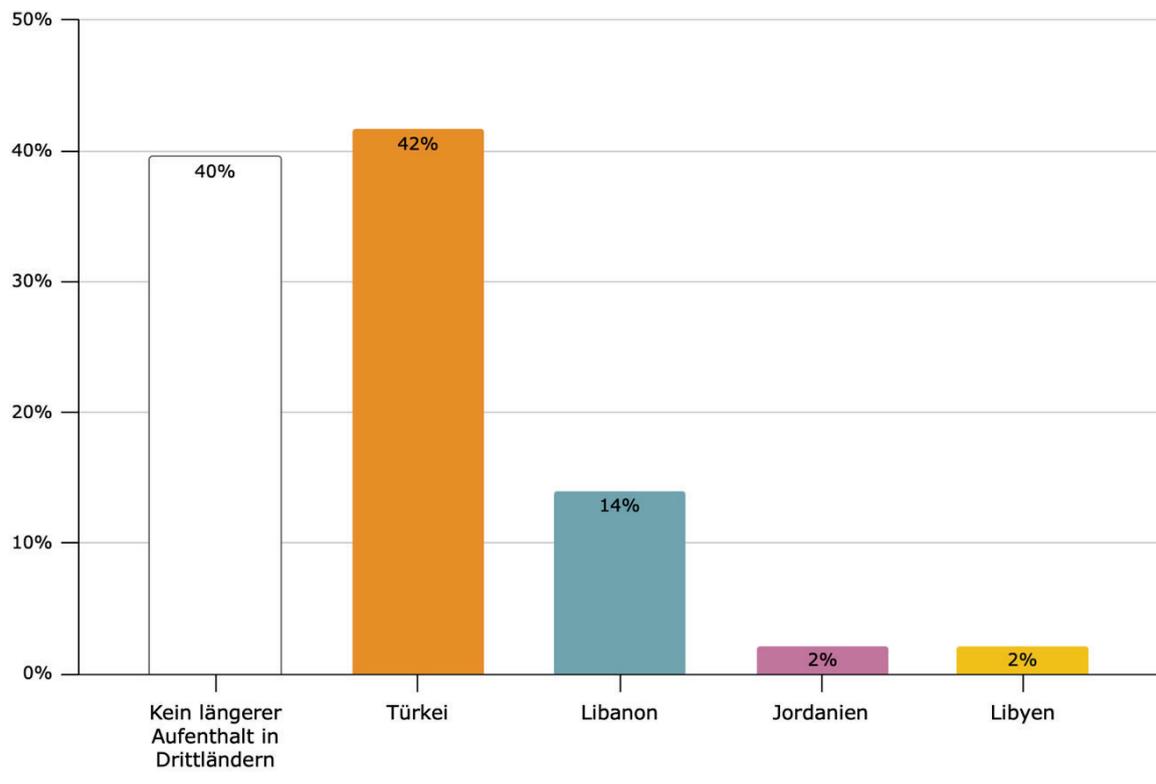


Abbildung 35 Anteil syrischer Studienteilnehmer_innen, die vor ihrer Ankunft in Österreich über einen längeren Zeitraum in Drittstaaten gelebt haben

Quelle: Online-Survey. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

Der Großteil von ihnen lebte in der Türkei oder im Libanon, was auf die geografische Nähe zu Syrien zurückzuführen ist. Im Fall der Türkei spielt zudem die EU-Türkei-Erklärung eine zentrale Rolle. Als Reaktion auf die Fluchtbewegung syrischer Migrant_innen ab 2015 infolge des syrischen Bürgerkriegs zielte das Statement vom März 2016 darauf ab, die Zahl der Migrant_innen, die über die östliche Mittelmeerroute (siehe folgende Abbildung) in die EU kamen, zu reduzieren. Die Türkei verpflichtete sich im Rahmen des Abkommens, Flüchtlinge zurückzunehmen, die versuchten, über die griechischen Inseln in die EU zu flüchten (Cremer & Suerhoff, 2023). Im Gegenzug stellte die EU der Türkei bis 2023 rund zehn Milliarden Euro für die Migrationssteuerung sowie für konkrete Projekte in den Bereichen Gesundheit, humanitäre Hilfe und Bildung Geflüchteter zur Verfügung. Zusätzlich war die Stärkung der kommunalen Infrastruktur und die Leistung sozioökonomischer Unterstützung Teil dieser Vereinbarungen (*Delegation of the European Union to Türkiye, 2023*). Von der EU als „sicherer Drittstaat“ deklariert, lebten in

der Türkei 2022 über 3,5 Millionen syrische Flüchtlinge (Presidency of Migration Management, 2022).

westliche Route zentrale Route östliche Route

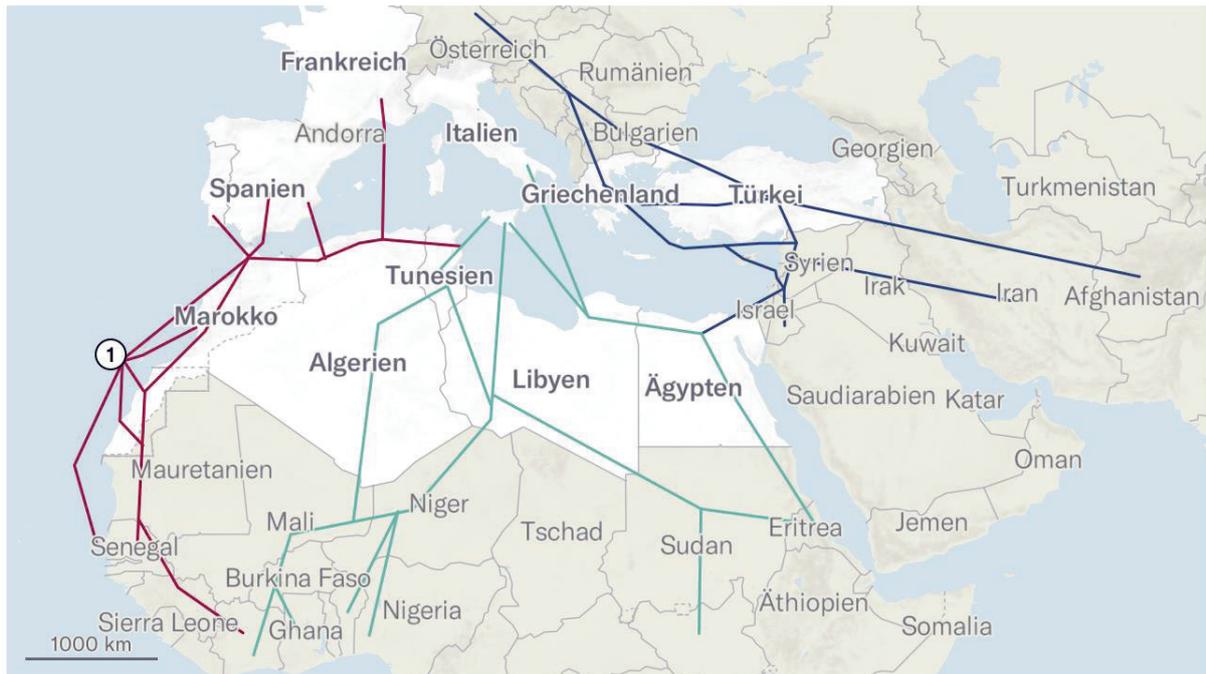


Abbildung 36 Wichtigste „irregulären“ Migrationsrouten in den EU-Raum

Quelle: Monn, 2023

Die hochgesteckten Ziele der EU und die dafür bereitgestellten Finanzmittel erwiesen sich als weitgehend ineffektiv, um syrischen Geflüchteten menschenwürdige Lebensbedingungen in der Türkei zu gewährleisten (Engler & Kleist, 2021). Stattdessen wurde ihr „protracted displacement“ in Ländern wie der Türkei oder dem Libanon zu einer Phase, in der die Betroffenen oft über lange Zeit nur unzureichenden Zugang zu fundamentalen Rechten hatten und ihre grundlegenden ökonomischen, sozialen und psychologischen Bedürfnisse nicht befriedigt wurden. Ein Experte fasste die Folgen dieser langen Zwischenaufenthalte wie folgt zusammen: „Sie sagen mir: wir waren zehn Jahre im Zelt, mit 15 bin ich geflüchtet und habe nur gearbeitet, irgendwas gearbeitet in der Türkei. Die meisten sind in der Türkei gewesen und haben dort nichts gelernt. Und vorher, wegen des Kriegs, konnten sie auch nicht zur Schule gehen. Das ist leider das Hauptproblem“ (Expert_inneninterview, Wien, 6).

Die meisten der Befragten konnten während ihres Aufenthalts im Transitland Arbeitserfahrung sammeln. So berichtete eine Syrerin, die in Syrien Medizin studiert hatte,

dass sie während ihres 8,5-jährigen Aufenthalts in der Türkei ihren Abschluss anerkennen und als Kinderärztin arbeiten konnte (Interview Syrerin, Wien, 3). Bei einem Großteil der Befragten handelte es sich hingegen vorrangig um Gelegenheitsjobs ohne notwendige Vorerfahrung, um manuelle Tätigkeit oder niedrig entlohnte Dienstleistungstätigkeiten, wie beispielsweise Taxi fahren. Die Arbeitserfahrung war meist sehr fragmentiert.

„Ich habe angefangen, im Bereich der Elektroinstallation zu arbeiten. Davor habe ich nicht in dem Bereich gearbeitet, aber habe es schnell gelernt.“ (Interview Syrer, Wien, 3)

„In der Türkei arbeitete ich für circa sieben Jahre in der Produktion von Möbeln. Das war neu für mich, weil ich in Syrien in der Schmuck-Werkstatt meines Onkels gearbeitet habe.“ (Interview Syrer, Wien, 4)

„Ich habe freiwillig mit UNICEF gearbeitet, aber ich habe keine Beweise dafür, weil es freiwillig ist. [...] Ich habe auch in einem Privatinstitut stundenweise als Arabischlehrerin gearbeitet.“ (Interview Syrerin, Wien, 1)

„[In der Türkei] habe ich als Schneider in einer Jackenschneiderei gearbeitet und Jacken hergestellt.“ (Interview Syrer, Wien, 7)

Da es für syrische Migrant_innen in der Türkei nahezu unmöglich war, Sozialleistungen zu erhalten, wurden häufig mehrere Jobs nebenbei bzw. zusätzlich zum Studium oder zum Schulbesuch ausgeübt, um sich das Leben finanzieren zu können. So berichtete ein 20-jähriger Syrer, der insgesamt zweieinhalb Jahre in der Türkei gelebt hat: *„Dort bin ich in die Schule gegangen, wo ich die 10. und 11. Klasse besucht habe, und nebenher habe ich in verschiedenen Bereichen wie in Baustellen und in Putzfirmen gearbeitet“* (Interview Syrer, Wien, 2). Obwohl Flüchtlinge und Asylsuchende laut türkischem Gesetz das Recht auf Bildung haben (UNO Flüchtlingshilfe, o.D.), hatten einige der befragten Syrer_innen gar keinen (höheren) Bildungszugang und mussten ihre Schulbildung somit abbrechen bzw. unterbrechen: *„In der Türkei habe ich nur gearbeitet, weil das Studieren unmöglich war, weil man sich dort selbst versorgen muss“* (Interview Syrer, Wien, 4). Eine Syrerin aus der Steiermark berichtete: *„Ich war dort [Türkei] zwei Jahre lang, von 2021 bis 2023. In diesen zwei Jahren habe ich versucht, türkische Dokumente zu erwerben. Das hat für die Syrer nicht funktioniert – Ausweise und solche Geschichten. Ich habe auch versucht, meine Kinder in die Schule zu schicken. Ich habe sie auf eigene Kosten in die Schule geschickt und nicht in die türkischen öffentlichen Schulen“* (Interview Syrerin, Steiermark, 1). Auch eine andere befragte Syrerin berichtete von Problemen, die sie mit den öffentlichen

Schulen in der Türkei hatte: *„Meine Kinder hatten [in der Türkei] keine Zukunft mehr. Die Türkei ist gut, aber es gibt dort keine Möglichkeit zu lernen [Anm. mit lernen meint sie in die Schule zu gehen]. Wir hatten keine Dokumente. Wir hatten nichts Offizielles, um lernen zu können“* (Interview Syrerin, Steiermark, 2).

Ein Experte kommentierte die Auswirkungen des erschwerten bzw. unmöglichen Bildungszugangs wie folgt: *„Am Arbeitsmarkt muss man hier teilweise auch die Familien, die in Transitländern gelebt haben und nicht so einen Zugang zur Bildung gehabt haben, eben erst wieder einschulen [...]. Also man muss mit ihnen bei einem ganz anderen Level anfangen, auch um die Leute fit für den Arbeitsmarkt zu machen“* (Mitarbeiter Asylkoordination, Wien, 9).

Neben dem erschwerten bzw. unmöglichen Bildungszugang leiden syrische Geflüchtete unter der sich zunehmend verschlechternden, durch eine hohe Inflation und Wertverlust gekennzeichneten Wirtschaftslage der Türkei (Baban et al., 2017; Te Lintelo et al., 2023; UNO Flüchtlingshilfe, o.D.). Diese wurde durch das verheerende Erdbeben in der Türkei und in Syrien im Februar 2023 noch verschärft. Eine Syrerin berichtete, sie habe *„versucht, in der Türkei Psychologie zu studieren, weil sich die Familienzusammenführung verzögert hat. Die Familienzusammenführung hat letztendlich funktioniert, aber ich habe meine [Universitäts-] Dokumente im Erdbeben verloren“* (Interview Syrerin, Steiermark 1).

Viele Syrer_innen leben daher in der Türkei in Armut bzw. Armutsgefährdung, was einen starken Einfluss auf ihre Entscheidung hat, die Türkei verlassen zu wollen und (erneut) zu versuchen, in die EU zu fliehen. *„Die finanzielle Lage hat sich verschlechtert, die Arbeit ist auch schwieriger geworden und die türkische Lira hat an Wert verloren“* (Interview Syrer, Wien, 7) beschrieb ein Syrer aus Wien damit einhergehend, der mit 17 Jahren in die Türkei geflohen ist und dort für insgesamt sechs Jahre gelebt hatte. Simsek (2020) argumentierte in seinem Paper, dass Flüchtlinge in der Türkei zudem einer „class-based integration“ unterliegen. Qualifizierte und investierende Flüchtlinge werden integriert, während unqualifizierte Syrer_innen ohne wirtschaftliche Ressourcen ausgeschlossen werden. Dies führt dazu, dass vor allem weniger qualifizierte Geflüchtete die Türkei verlassen wollen und ihre Migration fortsetzen.

Auch im Libanon war die schlechte Wirtschaftslage ein ausschlaggebender Grund, nur temporär bleiben zu wollen (Interview Syrer, Wien, 3, Interview Syrerin, Wien, 6). Ein 25-jähriger Syrer, der zwischen 2017 und 2021 im Libanon lebte, kommentierte dazu: *„In den letzten Jahren hat sich die Lage im Libanon verschlechtert. Die Jobmöglichkeiten sind*

gesunken. Am Anfang habe ich 7 Tage pro Woche gearbeitet und am Ende nur eine Woche oder zehn Tage pro Monat. Das hat sich dann vor dem Hintergrund meiner finanziellen Verpflichtungen, Familienunterstützung und Wohnungsmiete nicht mehr ausgezahlt“ (Interview Syrer, Wien, 3). Zudem habe es im Libanon Demonstrationen gegeben und die Schulen seien geschlossen worden, wie eine Syrerin berichtete, die heute in der Steiermark lebt (Interview Syrerin, Steiermark, 1).

Außerdem kam es in den Transitländern immer wieder zu einschneidenden, mitunter traumatisierenden Erlebnissen, die langfristige Auswirkungen auf die psychische und/oder physische Gesundheit der Befragten zeigten. Die Erlebnisse reichen von Entführungen mit Lösegeldforderungen, Inhaftierungen ohne Anzeige durch die Polizei, Diskriminierung und Rassismus durch die lokale Bevölkerung, verbale und körperliche Attacken, willkürliche Abschiebungen sowie schwere körperliche Arbeit und finanzielle Not. Da in der Türkei die Zusatzprotokolle der Genfer Flüchtlingskonvention, die den internationalen Schutz von Europäer_innen auf alle Nationalitäten ausweiten, nie ratifiziert wurden, erhalten Syrer_innen dort kein Asyl, sondern nur einen schwachen temporären Schutzstatus, der sie, anders als in Österreich, nicht mit Staatsbürger_innen gleichstellt (Kaya, 2023). Dies hat Auswirkungen auf ihren Arbeitsmarkt- und Bildungszugang und ihre sozialen Rechte. Sukzessive verschlechterten sich so die Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Befragten, bedingt durch zunehmende Ressentiments seitens der türkischen Mehrheitsbevölkerung, was sie zur schlussendlichen Entscheidung motivierte, die Türkei zu verlassen und Richtung Europa aufzubrechen.

„Wir haben Österreich ausgewählt, damit meine Kinder hier zur Schule gehen können. Wir waren mehrere Jahre lang obdachlos. In der Türkei benötigt man Dokumente, damit Kinder in die Schule gehen können.“ (Interview Syrerin, Steiermark, 1)

„In der Türkei hat es sehr starken Rassismus gegeben. In der Türkei beschäftigen sie dich und geben dir kein Geld oder sie stellen dich gar nicht an. Wenn man krank wird, hat man keine Dokumente. Wenn man ins Spital geht, wird man erfasst und abgeschoben.“ (Interview Syrer, Oberösterreich, 2)

„Die Türk_innen und die türkische Polizei mögen Syrer_innen nicht. Sie schlagen Syrer_innen die ganze Zeit und schieben sie ab.“ (Interview Syrer, Wien, 7)

„Der Grund [für meinen Wegzug aus der Türkei] ist, dass sie dort rassistisch sind, dass sie Syrer_innen nicht mögen, dass sie Syrer_innen betrügen. Es gibt viele Gründe, sie schlagen

Syrer_innen, sie entführen Syrer_innen. Erstens, wenn sie einen Syrer sehen, beschimpfen sie ihn. Zweitens sind die Mietpreise sehr hoch. Schlagen, entführen, es gibt alles. Du arbeitest für jemanden, sie geben dir kein Geld, weil du Syrer bist” (Interview Syrer, Oberösterreich, 4)

„In der Schule hat es ein Problem zwischen meinem Sohn und einer Gruppe namens „Janagel“ gegeben. Diese Gruppe ist sehr gefährlich und problematisch und lässt sich nicht vom Gesetz oder vom Staat abschrecken.” (Interview Syrerin, Wien, 1)

„In der Schule in der Türkei gab es viele Mobbingvorfälle, sowohl von Schüler_innen als auch von Lehrkräften.” (Interview Syrerin, Wien, 5)

„Wir durften nicht mehr ohne Reiseerlaubnis innerhalb der [türkischen] Provinzen reisen. [...] Der Hauptgrund [die Türkei zu verlassen] war unsere Angst, dass sie meinen Mann nach Syrien abschieben, wo er zum Militärdienst eingezogen worden wäre.” (Interview Syrerin, Wien, 6)

„Die Türkei musste ich 2021 aufgrund von Diskriminierung und Rassismus verlassen, weil Türk_innen uns in unseren Wohnungen und in der Arbeit angegriffen haben. Wenn ich jemanden im Rahmen der Arbeit kritisiert habe, wurde ich von Türk_innen angegriffen. Auch auf der Straße wurden wir belästigt. Mir wurde oft gesagt, dass ich nach Syrien kämpfen gehen sollte. Sie wissen nicht, dass es dort einen Bürgerkrieg gibt und ich kein Teil davon sein will. Außerdem war die Arbeit sehr schwer. Ich hatte am Anfang keine Versicherung und wenn man sich zwei Minuten verspätete, wurde man gekündigt. Ich durfte auch nicht sagen, dass ich keine Überstunden machen möchte. Die Türk_innen durften das sagen, aber wir Syrer_innen nicht.” (Interview Syrer, Wien, 4)

„Ich habe die Wohnung in der Türkei nie verlassen. [...] In der Türkei hatte ich keine Dokumente [Anm. mit Dokumenten werden Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis gemeint] und ich hatte Angst, von der Polizei erwischt und abgeschoben zu werden.” (Interview Syrer, Oberösterreich, 1)

„Gott sei Dank habe ich die Türkei rechtzeitig verlassen. Danach haben sich die Probleme dort noch vermehrt. Mein Freund ist ein Jahr jünger als ich. Er geht nur von seiner Wohnung in die Arbeit. Als ich ihn letztens kontaktiert habe, erzählt er, dass er mit einem Messer angegriffen wurde. Er macht nichts und mischt sich in nichts ein. Es gibt keine

Chancen, weder für das Studieren noch für das Leben dort.” (Interview Syrer, Oberösterreich, 5)

Auch in anderen Transitländern sehen sich (syrische) Geflüchtete mit bedrohlichen Lagen wie Folter, Ausbeutung und der Internierung in Lagern konfrontiert, die sie dazu bewegen, ihre Flucht in Richtung EU fortzuführen. So berichtete ein 24-jähriger Syrer aus Wien: *„1,5 Jahre später [nach der Ankunft in Libyen] wurde ich aus meiner Wohnung entführt und nach drei Tagen haben die Entführer mich freigelassen, nachdem Bekannte mit ihnen telefoniert haben. Zwei Wochen später wurde ich von der Polizei inhaftiert. Ich weiß nicht, ob es tatsächlich die Polizei war, weil sie mich zu einem Lager mit anderen Personen gebracht haben. Sie wollten von jedem ca. € 100, damit sie uns freilassen. Aufgrund meiner Bekannten haben sie mich ohne Geld freigelassen. Wegen dieser Erlebnisse bin ich nach Europa mit einem Schiff geflohen”* (Interview Syrer, Wien, 1).

Menschenrechtsverletzungen wie diese sind in Libyen keine Ausnahme. Das Migrationsabkommen zwischen der EU, Italien und Libyen, das finanzielle und technische Unterstützung für die libysche Küstenwache, den Aufbau von Grenz- und Überwachungskapazitäten und die Rückführung von auf See aufgegriffenen Migrant_innen nach Libyen vorsieht und offiziell unter Wahrung der Menschenrechte ablaufen soll, wird daher von Menschenrechtsaktivist_innen nicht nur als unwirksam sondern vor allem als ethisch nicht vertretbar kritisiert (World Organisation Against Torture, 2024).

Die Erfahrung von körperlicher Deprivation, gepaart mit potenziell traumatischen Erlebnissen, setzte sich auch auf dem irregulären Weg aus der Türkei nach Europa fort. Befragte berichteten von Mangelernährung und Hunger, Dehydration, Raub und Gewalt durch die Grenzpolizei.

„Acht Tage sind wir ohne Unterstützung auf dem Meer herumgeirrt. [...] Wir haben Italien und Malta angerufen, sie konnten uns aber nicht helfen.“ (Interview Syrer, Wien, 1)

„Die Reise war sehr schwer. [...] Wir hatten tagelang nichts zu essen und zu trinken.“ (Interview Syrer, Wien, 3)

„Die Reise war sehr schwer, wir wurden ausgeraubt und von Schleppern über den Tisch gezogen.“ (Interview Syrer, Wien, 5)

„Ich bin über Griechenland zu Fuß gekommen. [...] Wir sind über den Fluss geflohen und sind zweimal ins Wasser gefallen und wären fast gestorben. Diesen Fluss nennen wir den Todesfluss. Ehrlich gesagt wurden wir in Griechenland nach 13/14 Tagen von der Polizei erwischt und abgeschoben. Das habe ich mehrmals versucht. Ich bin danach nach Mazedonien gegangen. Das war alles zu Fuß. Über Mazedonien und danach über Serbien [...] Das Leben war voller Schwierigkeiten. Als wir in Österreich angekommen sind, waren wir fast tot. Wir waren sehr erschöpft.“ (Interview Syrer, Oberösterreich, 1)

„Ich bin von der Türkei aus nach Bulgarien gegangen und danach über Serbien und Ungarn nach Österreich gekommen. Es war sehr schwer und ich hätte mein Leben zweimal fast verloren. Polizisten in Bulgarien und in Serbien haben uns erwischt und uns richtig geschlagen und im Wald ohne irgendetwas ausgelassen. Das war an der Grenze zwischen Bulgarien und Serbien. Sie haben uns mit Metallstangen auf unsere Köpfe und Beine geschlagen. Sie haben uns ohne Handys, Essen, Trinken ausgesetzt. Sie haben uns sogar unsere Schuhe weggenommen.“ (Interview Syrer, Wien, 7)

Der Sturz des Assad-Regimes im Dezember 2024 hat in Österreich eine signifikante Neubewertung des Schutzstatus syrischer Geflüchteter ausgelöst. Infolgedessen wurden im Dezember 2024 erste Asyl-Aberkennungsverfahren gegen syrische Staatsangehörige eingeleitet, gefolgt von einem Beschluss der Bundesregierung im März 2025, den Familiennachzug nach Österreich unmittelbar zu stoppen (BMI, 2024b, 2025).

Studienteilnehmer_innen, die nach Dezember 2024 befragt wurden, äußerten allesamt keine Rückkehrabsichten. Sie begründeten dies mit der Zerstörung ihrer Häuser und dem Mangel an Zukunftsperspektiven in Syrien. Damit einhergehend betonte diese 39-jährige Syrerin: *„Nein, wir möchten in Österreich bleiben, damit meine Kinder Stabilität haben. Wir sind oft migriert und waren lange obdachlos. Deshalb möchten wir uns in Österreich stabilisieren. In unserer Nähe gibt es Syrer_innen, die wie wir denken und nicht über eine Rückkehr nachdenken. Sie sind schon länger da. Eine ist seit zehn Jahren hier und ist integriert. Ihr kleines Kind spricht kein Arabisch, sondern Österreichisch. Sie hat drei Kinder. Eine andere hat hier geheiratet und Kinder bekommen und ihre Kinder sprechen auch kein Arabisch. Zwei Familien sind in der Nähe von uns und sie denken nicht über eine Rückkehr nach. Sie haben sich hier stabilisiert“* (Interview Syrerin, Steiermark, 2).

Die Einleitung von Asyl-Aberkennungsverfahren induziert bei zahlreichen syrischen Geflüchteten eine erneute Statusprekarität, die signifikante Auswirkungen auf ihre psychische Integrität hat. Die Suspension des Familiennachzugs eliminiert den einzigen

legalen Zugangsweg für syrische Frauen zum österreichischen Asylsystem. Diese Restriktion wird voraussichtlich zu einer Intensivierung irregulärer Migrationsbewegungen von Frauen und ihren Kindern führen, die dadurch zusätzlich zu den inhärenten traumatischen Fluchterfahrungen geschlechtsspezifischen Risiken ausgesetzt sind. Die antizipierte Zunahme traumatisierter syrischer Geflüchteter in Österreich, wie bereits erörtert, wird voraussichtlich negative Implikationen für deren Arbeitsmarktintegration haben.

Bildung

Wie folgender Abbildung zu entnehmen ist, verfügen 44% der Befragten lediglich über einen Volks-/Pflichtschulabschluss, da ihre schulische Aus- und Weiterbildung während des Bürgerkriegs in Syrien aber auch in den Transitländern kaum bis gar nicht möglich war. Die Bildungsprofile der Studienteilnehmer_innen spiegeln dabei, laut der Aussage einer Expertin, die Verteilung der Bildungsabschlüsse in der Gesamtpopulation der zuletzt angekommenen Kohorte wider: *„Die größte Gruppe ist die ohne Pflichtschulabschluss. Dann gibt es eine kleinere Gruppe, die einen Pflichtschulabschluss im Ausland erworben hat. Schon vielleicht in ihrer Heimat oder teilweise in der Türkei. In der Zwischenzeit, während sie gewartet haben, eben nach der Flucht. Und ganz wenige haben etwas mehr als den Pflichtschulabschluss“* (Expert_inneninterview, Wien, 2).

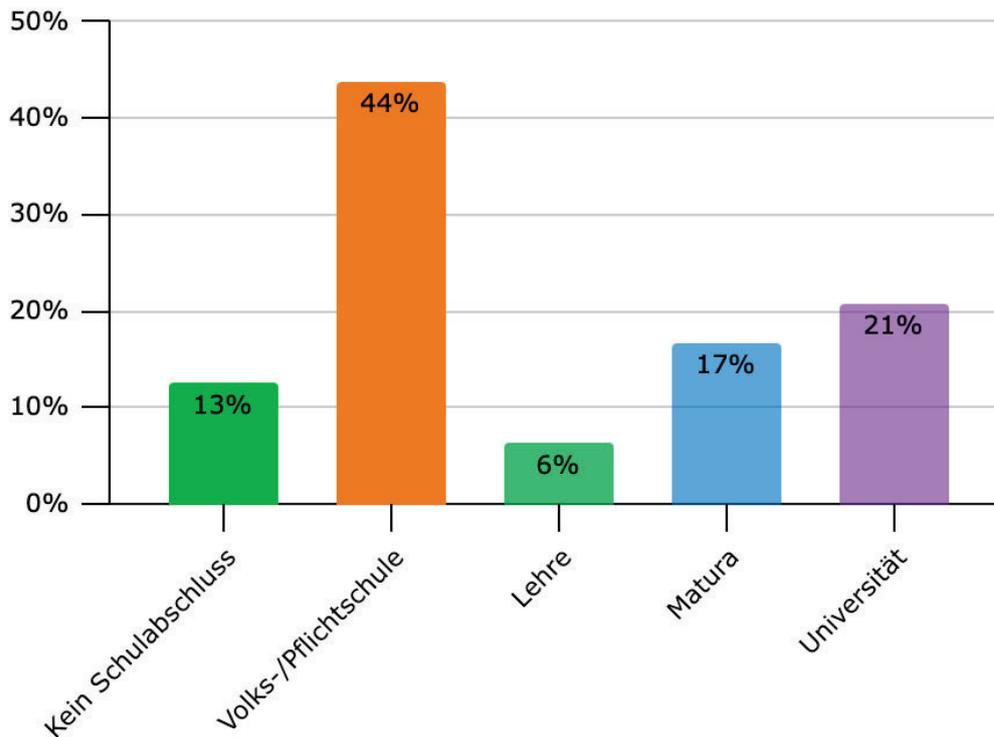


Abbildung 37 Höchster Bildungsabschluss der syrischen Studienteilnehmer_innen, nach eigener Angabe

Quelle: Online-Survey

Daraus ergibt sich ein erhöhter Anteil an nicht oder nur teilweise alphabetisierten Syrer_innen in der aktuellen Fluchtkohorte, die sich damit wesentlich von jener aus dem Jahr 2015/16 unterscheidet, wie diese AMS-Mitarbeiterin beschrieb: „Also sie sind weniger gut ausgebildet, die Personen, die jetzt nachkommen. [...] Man merkt einfach, dass die Personen, die damals gekommen sind, wesentlich bessere Ausbildungen hatten. Und auch teilweise ein bisschen schneller gelernt haben“ (Expert_inneninterview, Wien, 10; vgl. Leiterin Diakonie Einrichtung, Oberösterreich, 1).

Damit im Einklang zeigen die Ergebnisse der DiPAS-Studie, dass die 2015 Angekommenen aus Syrien im Vergleich zum Durchschnitt ihres Herkunftslandes überdurchschnittlich qualifiziert waren (Buber-Ennser et al., 2016). Man konnte bei der ersten Kohorte daher von einer positiven Selektierung in Bezug auf Bildung und Qualifizierung sprechen (Guichard 2020; Aksoy and Poutvaara 2021). Der Anteil an Syrer_innen, die keine Schulbildung abgeschlossen haben, lag 2015 bei lediglich sieben Prozent (Landesmann & Mara, 2021). Ergebnisse der FIMAS-Befragung deuten jedoch auf eine Entwertung von

Bildungsabschlüssen einer frühen, verhältnismäßig gut gebildeten Fluchtkohorte aus Syrien in Form von nicht anerkannten Qualifikationen und Abschlüssen hin, was große Herausforderungen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktintegration zur Folge hatte und hat (Hosner et al., 2017). Trotz des relativ hohen Bildungsniveaus der zwischen 2014 bis 2016 angekommenen Syrer_innen war der Eintritt in die Berufstätigkeit deshalb schwieriger als für andere Migrant_innengruppen (Jestl & Tverdostup, 2023). Dies ist auf nachteilige Ausgangsbedingungen zurückzuführen, die Geflüchtete im Vergleich zu Migrant_innengruppen und Einheimischen aufweisen (Lee et al., 2020).

Im Vergleich dazu weisen seit 2022 Angekommenen ein deutlich niedrigeres Bildungsniveau auf. Den Daten des ÖIF zufolge schlossen Anfang 2023 Menschen aus Syrien ÖIF-Deutschkurse auf dem Sprachniveau A2 zu 48% positiv ab. Bei Geflüchteten aus der Ukraine waren es 75%. Zudem zeigt sich ein „kontinuierlich sinkender Bildungsstand“ bei Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten. Während der Alphabetisierungsbedarf 2019 bei 48% lag, wiesen 2022 sieben von zehn Personen einen Alphabetisierungsbedarf auf (ÖIF, 2023). Zwar betrifft diese Zahl alle Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten und nicht nur Syrer_innen, jedoch wurde die Zahl der offenen Asylverfahren sowohl 2021 als auch 2022 deutlich von Syrer_innen angeführt (BMI, 2022a; BMI, 2023a). Auch Ergebnisse des Expertenrats für Integration (2023) legen nahe, dass die initial zumindest im Vergleich zu den Zurückgebliebenen sehr hoch gebildeten Syrer_innen nun von einer weniger hoch gebildeten Kohorte abgelöst werden, die zum Teil auch in ihrer Muttersprache nicht alphabetisiert sind (Expertenrat, 2023). Umfragen von itworks und Migrant zufolge weisen viele männliche aber vor allem weibliche syrische Migrant_innen zudem fehlende Digitalkompetenzen auf.

Dies liegt unter anderem an den oben beschriebenen Bedingungen im Transitland. In unseren Interviews und Fokusgruppen berichteten ehemalige Schüler_innen und Student_innen immer wieder, im Transitland ihre Ausbildung unterbrochen zu haben, um sich ihren Lebensunterhalt verdienen zu können. *„Ich habe im Bereich Elektroinstallation im Libanon gearbeitet. In Syrien war ich nur in der Schule“* (Interview Syrer, Wien, 3). Aber auch die Pflichtschulausbildung musste in manchen Fällen aufgrund der Flucht ins Nachbarland unterbrochen werden, wie dieser Befragte berichtete: *„Ich war in der 9. Schulklasse, aber nur drei Monate und habe deshalb keinen Pflichtschulabschluss“* (Interview Syrer, Wien, 4).

Noch wesentlicher betrifft den fehlenden und mangelhaften Zugang zu Bildung in der Türkei und anderen Transitländern aber jene Befragten, die als Kinder oder Jugendliche

aus Syrien fliehen mussten und somit sehr früh eine Unterbrechung ihrer Bildungslaufbahn erfuhren. Insgesamt hatten die „protracted displacement“ Erfahrungen vieler Befragten (siehe oben) zur Folge, dass ihre Bildungsbiografien fragmentiert sind und folglich zusätzliche Unterstützungsleistungen notwendig werden können. Wie Şimşek in seinem Paper (2020) zeigt, bleiben besser qualifizierte Flüchtlinge, die über finanzielle Ressourcen verfügen, eher in der Türkei. Dies verstärkt den Effekt, dass die neu angekommene Kohorte vor allem aus weniger qualifizierten und sozioökonomisch schwächer gestellten Syrer_innen besteht.

Die lückenhaften Bildungsbiografien vieler Jugendlicher treffen in Österreich auf das Problem, dass sie aufgrund ihres Alters nicht mehr schulpflichtig sind. In Oberösterreich können sie daher keine reguläre Schule mehr besuchen und haben nur Zugang zu Deutschkursen – obwohl ihnen viele weitere grundlegende Kenntnisse fehlen (Leiterin Diakonie Einrichtung, Oberösterreich, 1).

Gesundheit

Die physische und die psychische Gesundheit syrischer Migrant_innen werden in der Literatur häufig als integrationshemmender Faktor erwähnt (Buber-Ennsner et al., 2016; Kohlenberger et al., 2019; Leitner, 2023). Eine AMS-Mitarbeiterin wies damit einhergehend auf kriegsbedingte Verletzungen von Syrer_innen hin, die den Arbeitsmarkteintritt zusätzlich erschwerten: *„Es ist ja auch oft, also bei Männern ja auch, dass die, wenn die dann im Krieg waren, Verletzungen haben, wo eben in der Schulter noch eine Kugel drinnen steckt, oder das eine Auge blind ist, oder wenn der [...] mit den Krücken kommt. Also teilweise solche Verletzungen, wo es dann auch schwierig ist, und man wirklich sehr gut aufpassen muss, damit die dann in einen Job vermittelt werden können, wo sie auch arbeiten können“* (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10). Daher sei für Berater_innen der Erhalt ärztlicher Atteste sehr wichtig.

FIMAS-Daten ergaben, dass 31% (2017/18) bzw. 26% (2022) der Geflüchteten Symptome aufwiesen, die auf mentale Gesundheitsprobleme hinweisen. Die Gründe für mentale Gesundheitsbeschwerden sind sehr vielfältig und haben insbesondere bei Frauen einen intersektionellen Charakter. Eine Mitarbeiterin von ABZ*Austria gab beispielsweise an: *„Wir haben den Eindruck, dass sehr, sehr viele gesundheitliche Probleme eben psychisch bedingt sind. Es sind die Traumata auf dem Weg, auf dem Fluchtweg, aber auch die Gewalt in den Familien. Die ist nicht sehr hoch, aber eben auch da. Das heißt, damit haben die Frauen auch zu kämpfen. Und einfach in der neuen Gesellschaft anzukommen. Die bisherigen Rollenbilder kommen durcheinander. Es führt auf der einen Seite zu Gewalt. Das führt bei den Frauen zu Unsicherheiten. Und aus dem Ganzen heraus kommen dann*

diese körperlichen Beschwerden. Aber es gibt auch Frauen, die tatsächlich körperlich sehr, sehr krank sind“ (Mitarbeiterin ABZ* Austria, 8).

Neben erlebten Traumata kann das Asylverfahren (Leitner, 2023), ebenso wie das große Ausmaß an Bürokratie und den damit einhergehenden Wartezeiten zu mentalem Stress und zu Beschwerden führen. Ein 25-jähriger Syrer gab beispielsweise an, dass er aufgrund der genannten Faktoren viel zuhause sitze und nachdenke, *„und das führt zu Depressionen. In der Türkei hatte ich aufgrund des Jobs nicht viel Zeit zum Nachdenken“* (Interview Syrer, Wien, 4). Eine 49-jährige Syrerin beschrieb, dass ihr das Gefühl der Stabilität fehle, da sie nicht wisse, ob ihr Aufenthalt und der ihrer beiden Kinder verlängert werde. Das führe bei ihr zu psychischen Beschwerden: *„Der subsidiäre Schutz hat eher eine psychische Auswirkung als eine materielle“*, gab sie an (Interview Syrerin, Wien, 1). Der unklare Aufenthaltsstatus wurde auch von einigen anderen Befragten, die bisher nur subsidiären Schutz haben, als größte Sorge genannt (Interview Syrer, Oberösterreich, 3; Fokusgruppendifkussion Syrerinnen, 2).

Darüber hinaus wurde das Thema der Familienzusammenführung als sehr belastendes Thema genannt. Ein 24-jähriger Syrer, der in Oberösterreich lebt, gab beispielsweise an, dass es ihn sehr beschäftigt, dass seine Kinder so weit von ihm weg sind (Interview Syrer, Oberösterreich, 1). Ein weiterer Faktor, der die Psyche (syrischer) Migrant_innen und damit letztlich auch ihre Integration negativ beeinflusst, sind Diskriminierungserfahrungen von Seiten der Aufnahmegesellschaft (Leitner, 2023). In der Fokusgruppendifkussion berichtete beispielsweise eine Syrerin, dass ihre 15 und 17 Jahre alten Kinder in der Schule in Österreich nicht akzeptiert werden.

Aufgrund der Auswirkungen körperlicher wie seelischer Belastungen auf Teilhabe und Integration ist die Berücksichtigung des Faktors Gesundheit überaus bedeutsam. Als das Wohlbefinden fördernde Faktoren wurden die Familienzusammenführung und entsprechende Wohnbedingungen festgemacht. Es wurde auch eine Verbindung zwischen Sprachkenntnissen und dem Stresslevel hergestellt (Leitner et al., 2019).

Sprache

Die Relevanz des Erwerbs der Sprache des Aufnahmelandes als einer der bedeutendsten Faktoren für das Gelingen der Integration in die Aufnahmegesellschaft wurde vielfach international bestätigt (Brücker et al., 2020; Fasani et al., 2022; Kohlbacher & Six-Hohenbalken, 2019; Landesmann & Leitner, 2019). Sprachkenntnisse ermöglichen erst den Zugang zu Information (Niehues, 2022) und stellen in vielen Bereichen die Bedingung für

Teilhabe, das Aufbauen sozialer Beziehungen mit Einheimischen, Beschäftigung oder Bildungsbeteiligung dar. Wie ein syrischer Geflüchteter in Wien es treffend ausdrückte: *„Was mich am meisten beschäftigt, ist die Sprache, weil sie der Schlüssel zum Land ist“* (Interview Syrer, Wien, 3).

Sprachkenntnisse stellen auf dem Weg zur Aufnahme einer Beschäftigung eine große Hürde dar. Ohne die Grundvoraussetzung Sprache kann auf mitgebrachtes Kapital nicht zugegriffen werden (Eggenhofer-Rehart et al., 2018). Schlechte oder nicht vorhandene Kenntnisse der Landessprache behindern nicht nur die Anerkennung formaler Ausbildungen, sie sind auch bestimmend dafür, ob Menschen ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt überhaupt anbieten und einen Arbeitsplatz finden können (Bock-Schappelwein & Huber, 2016). Ein Befragter berichtete dazu: *„Mir wurde oft gesagt, dass meine Berufserfahrung für den Job ausreichend wäre, ich aber aufgrund der Sprache nicht aufgenommen werde. Jobs gäbe es genug, aber für mich ist das Haupthindernis die Sprache“* (Interview Syrer, Wien, 3). Gleichermaßen gab ein Syrer, der erzählte, zuvor als Schmied, Maler, Traktorfahrer und Landarbeiter gearbeitet zu haben, an: *„Das Problem ist, dass alle [Arbeitgeber_innen] gute Sprachkenntnisse verlangen. Deshalb habe ich mich bei Foodora beworben, weil man für Foodora keine großen Sprachkenntnisse braucht“* (Interview Syrer, Steiermark, 1). Eine 49-jährige Syrerin, die in Syrien einen Universitätsabschluss als Lehrkraft gemacht hatte, sagte dazu: *„Da ich qualifiziert bin, möchte ich etwas Gutes arbeiten. Wenn ich auf das [Deutsch] Lernen verzichte und arbeiten gehe, muss ich lebenslang den gleichen Job machen. Jetzt bemühe ich mich ein Jahr, damit ich vielleicht einen komfortablen Job finden kann. Ich habe jahrelang studiert. Das will ich nicht aufgeben. Ich will mir selbst eine Chance geben“* (Interview Syrerin, Wien, 1). Auch eine in Oberösterreich lebende Syrerin betonte, dass die Sprache der Schlüssel zu einem Arbeitsplatz sei, an dem sie wertgeschätzt werde: *„Wenn du die Sprache nicht beherrschst, musst du alles machen, Hauptsache nicht herumsitzen. Das hat meine Motivationen zerstört, weil ich die Sprache nicht kann. Wenn du die Sprache nicht kannst, wird dir die ganze Zeit gesagt: ‘geh dorthin, komm her, mach dieses, mach jenes‘“* (Interview Syrer, Oberösterreich 1).

Fehlende Sprachkenntnisse werden als einer der größten Hemmfaktoren in der erfolgreichen Integration in den lokalen Arbeitsmarkt eruiert (Feeney, 2000; Ager & Strang, 2008). Wie von den syrischen Studienteilnehmer_innen in ihren Diskussionen erörtert wurde, führe dies zu einem Dilemma, da Sprachkenntnisse einerseits für den Arbeitsmarktzugang erforderlich seien, sie die Arbeit selbst allerdings als effektiveren Weg zum Spracherwerb erachten. Ein Interviewter bekräftigte diese Überlegungen: *„Ich möchte*

zuerst Deutsch lernen, bis ich das Niveau B1/B2 beherrsche. Wenn ich einen Job mit diesen Deutschkenntnissen finden kann, möchte ich arbeiten gehen. Ich denke, in der Arbeit kann ich besser Deutsch lernen als im Deutschkurs" (Interview Syrer, Wien, 3).

Die Herausforderungen beim Spracherwerb sind vielfältig. Einerseits stellt die späte Möglichkeit Deutsch zu lernen einen großen erschwerenden Faktor dar, der häufig von den Befragten kritisiert wurde: *„Wenn man in Österreich ankommt, sollten Möglichkeiten für das Deutschlernen zur Verfügung gestellt werden. Damit meine ich direkt nach der Ankunft, also auch ohne Aufenthaltstitel" (Interview Syrer, Wien, 7).* Bei vielen Befragten dauerte es über ein Jahr, bis sie den ersten Deutschkurs besuchten (vgl. Interview Syrer, Wien, 7; FGD Syrerinnen, Wien, 2). Andererseits äußerten die befragten Syrer_innen und die Expert_innen vielfältige Kritik an den angebotenen Sprachkursen. Diese werden weiter unten im Kapitel „Sprachkurse“ näher behandelt.

Zudem wurde der Mangel an Interaktionsmöglichkeiten mit Österreicher_innen als Hindernis Deutsch zu lernen, erachtet: *„Was mir hier fehlt, ist das Sozialleben. Es gibt keine Interaktionen zwischen uns und Österreicher_innen, was für das Erlernen der Sprache sehr wichtig wäre" (Interview Syrer, Wien, 5).* Befragte versuchen, dieses Defizit durch zusätzliches Selbststudium auszugleichen. Ein Studienteilnehmer berichtete: *„Zu Mittag gehe ich in den Deutschkurs und lerne danach zuhause Deutsch weiter. Das mache ich mit YouTube, weil ein dreistündiger Deutschkurs zum Erlernen einer Sprache nicht ausreichend ist" (Interview Syrer, Wien, 6).* Youtube ist für viele der Befragten ein gängiges Medium zum Deutschlernen.

Zusätzlich zu den allgemeinen Herausforderungen beim Spracherwerb ergeben sich für Personen mit niedrigerem Bildungshintergrund, wie es für einen Großteil der zuletzt in Österreich angekommenen Kohorte der Fall ist, besondere Schwierigkeiten. Dies geht mit einer „Ungewohntheit sich neue Sprachen anzueignen“ (Niehues, 2022) einher, was sich wiederum negativ auf die Geschwindigkeit der Lernkurve auswirken kann. Ein Experte wies damit einhergehend darauf hin: *„Wie soll jemand jetzt so schnell Deutsch lernen, der nicht einmal [...] in seiner Sprache alphabetisiert ist" (Expert_inneninterview, Wien, 5)?* Außerdem fehle es oft an Grundkenntnissen über das Lernen, wie beispielsweise ein Experte aus der Steiermark anmerkte (Expert_inneninterview, Steiermark, 1). Das führt dazu, dass Kurse wiederholt werden müssen.

Zudem bringen viele Geflüchtete zusätzliche psychische Belastungen aus ihren Erfahrungen aus Syrien, den Transitländern und ihrer Flucht mit, die ihre Konzentrationsfähigkeit beim Deutsch Lernen stark beeinflussen. Eine Expertin

kommentierte dazu: „So viele, die später gekommen sind, sind halt nicht nur von Syrien gekommen, die waren auch in anderen Ländern. Die haben auch so viel erlebt. Wir haben auch so viele Geschichten gehört von Personen, was sie in anderen Ländern, in der Türkei oder in Ägypten oder irgendwo anders, wo sie waren erlebt haben und wie schwer das für sie dort war, und alles das spielt auch eine Rolle [beim Spracherwerb]“ (Mitarbeiter Step2Austria bei FAB, Wien, 4). Ein Experte aus der Steiermark betonte, dass insbesondere Frauen durch Gewalterfahrungen wie Vergewaltigungen und Erpressungen auf der Flucht schwere Traumatisierungen erlitten hätten, die ihre Konzentrationsfähigkeit stark beeinträchtigten. Aufgrund der geringen eigenen finanziellen Ressourcen sowie des Mangels an psychosozialen Angeboten in Österreich blieben diese oft weitgehend unbehandelt (Expert_inneninterview, Steiermark, 1).

Die genannten Faktoren, welche das Erlernen der deutschen Sprache erschweren, manifestieren sich in dem niedrigen Niveau der deutschen Sprachkenntnisse (Selbsteinschätzung) der syrischen Studienteilnehmer_innen:

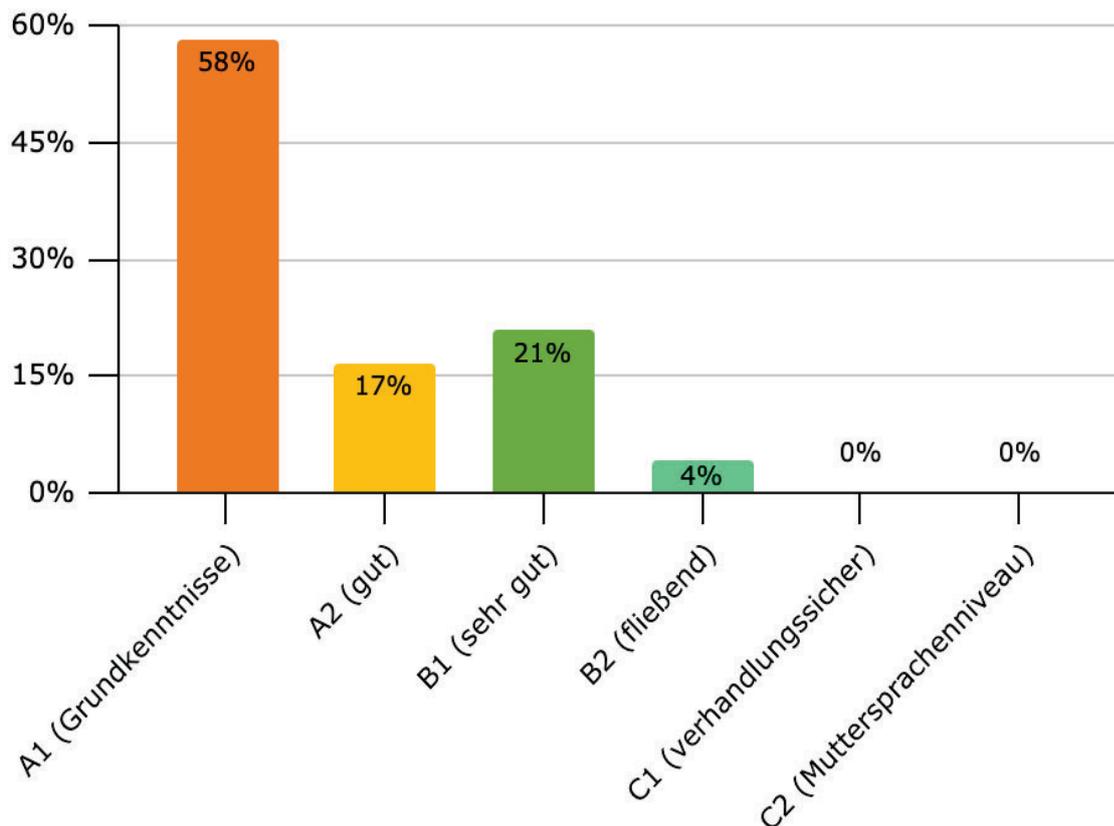


Abbildung 38 Deutschkenntnisse (Selbsteinschätzung) der Studienteilnehmer_innen

Quelle: Online-Survey

Arbeitswille, Mentalität und Erwartungen

Arbeitswille und Motivation

Aufgrund der Devaluation ihres mitgebrachten Humankapitals, fremder Arbeitsmarktregeln sowie (drohendem) Statusverlust beurteilen Eggenhofer-Rehart et al. (2018) sowie auch Verwiebe et al. (2018) eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt nur dann als möglich, wenn Geflüchtete proaktiv darum bemüht sind, neues „career“-Kapital zu erwerben, während sie simultan von der Aufnahmegesellschaft dabei unterstützt werden. Die Mehrheit der befragten syrischen Migrant_innen zeigte eine ausgeprägte Motivation, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Arbeitsbereitschaft wurde auch von Expert_innen bestätigt (Expert_inneninterview, Wien, 2; 7; 13). Diese Motivation zeigte sich insbesondere im Bestreben nach finanzieller Unabhängigkeit vom Staat, das viele Migrant_innen dazu bewegt, aktiv nach Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen. Ebenso ist das Streben nach Selbstwert und persönlicher Weiterentwicklung ein wichtiger Antrieb, da Arbeit als Mittel zur Selbstverwirklichung und gesellschaftlicher Teilhabe betrachtet wird. Ein weiterer Motivationsfaktor ist der Wunsch, die Voraussetzungen für eine spätere Staatsbürgerschaft zu erfüllen (Expert_inneninterview, Wien, 2). Viele befragte Syrer_innen, insbesondere Männer, zeigten die Bereitschaft, auch Tätigkeiten anzunehmen, die nicht ihren Qualifikationen oder Berufswünschen entsprechen:

„Ich möchte gleichzeitig meinen Beruf nicht aufgeben, aber jetzt möchte ich arbeiten, weil ich nicht weiß, wie lange ich auf den Buchhaltungskurs vom AMS warten muss.“ (Interview Syrer, Steiermark, 2)

„Ich kann in jedem Bereich arbeiten, der zu mir passt. Zum Beispiel könnte ich im Reinigungsbereich in Kindergärten arbeiten.“ (Interview Syrerin, Steiermark, 1)

„Ich mag handwerkliche Tätigkeiten sehr und kann in diesen Bereichen alles machen. Als Elektroinstallateur, Maler, Friseur. Ich möchte arbeiten und nicht zuhause sitzen. Egal was, ich kann alles arbeiten. [...] Jetzt möchte ich arbeiten, und wenn ich gearbeitet habe und mich stabilisiert habe, möchte ich studieren [Anm. Studieren bedeutet, die Sprache zu lernen]. Egal was ich bekomme, werde ich arbeiten, um mich ein bisschen zu stabilisieren.“ (Interview Syrer, Oberösterreich, 4)

Sie wiesen damit eine starke Neigung auf, schnell in den Arbeitsmarkt einzutreten, auch wenn dies auf Kosten des Spracherwerbs oder der Weiterbildung geht. Dies zeugt von

Flexibilität und Anpassungsbereitschaft gegenüber den Anforderungen des neuen Arbeitsmarktes. Andererseits gibt es auch Syrer_innen, die eine hohe Schulbildung haben und in Syrien einen guten Job hatten. Für sie ist es manchmal schwierig, nun einen schlecht bezahlten Job anzunehmen, wie z.B. ein Interviewpartner der Volkshilfe Oberösterreich berichtete. Sie fühlen sich missverstanden, wenn ihnen vom AMS nur schlecht bezahlte Jobs (z.B. als Reinigungskraft) angeboten werden, die in starkem Kontrast zu ihrer Ausbildung stehen. Wird ihnen keine Perspektive auf einen besseren Job geboten, kann sich dies negativ auf ihre Arbeitsmotivation auswirken (vgl. Interview Syrerin, Wien, 3).

Einige Interviewpartner_innen zeigten zudem eine große Eigeninitiative bei der Recherche nach den Voraussetzungen für ihre angestrebte Tätigkeit (Interviews Syrerinnen, Wien, 3; 5). Neben der Relevanz, dem der Spracherwerb in Kursen beigemessen wurde, berichteten die Befragten von Versuchen, freiwillige Engagements zu finden, um ihre Deutschkenntnisse zu verbessern (Interviews Syrerinnen, Wien, 4; 5). Die Anstrengungen im Spracherwerb verdeutlichen zusätzlich ihre Entschlossenheit, sich die nötigen Kompetenzen für eine erfolgreiche Integration anzueignen. Ein Experte betonte damit einhergehend, dass *„das Bild von dem Asylbewerber, der Asylwerberin, die in der Hängematte liegen, bleibt. Das hat meines Erachtens mit der Realität nicht viel zu tun“* (Mitarbeiter Asylkoordination, 9).

Diese Kombination aus hoher Motivation, Flexibilität und Eigeninitiative schafft eine vielversprechende Basis für die berufliche Integration. Dennoch werden die Bemühungen der syrischen Migrant_innen häufig durch persönliche Faktoren, aber auch strukturelle Herausforderungen erschwert.

Erwartungen

Hinsichtlich kultureller Faktoren, die sich negativ auf die Motivation zu arbeiten auswirken, nannten Expert_innen, dass in der arabischen Kultur eine *„Lockerheit“* hinsichtlich Pünktlichkeit und Präzision üblich sei und sozial akzeptiert werde. Zudem weise das Wirtschaftssystem Syriens große Unterschiede zu jenem im deutschsprachigen Raum auf. Das hier verbreitete Verständnis von Arbeit, meist geprägt von Hierarchien, strengen Effizienzansprüchen und Pünktlichkeit sei für Menschen mit anderer Sozialisation daher ungewohnt und belastend und könne eine anfängliche Motivation zu arbeiten schmälern. Eine Expertin beschreibt diese Diskrepanz zwischen Erwartung und Realität wie folgt: *„Was noch interessant ist für alle Gruppen, [...] ist die Form der Berufspraxis. Die lernen seit wirklich Kinder- und Jugendjahren zu arbeiten. Aber so zu arbeiten, wie es dort üblich ist und wie es gewünscht wird. Und wenn man ein Handwerk erlernt, geht man einfach hin*

zum Meister und man erlernt dieses Handwerk und ist dann auch nach irgendeiner Zeit, wenn der Meister sagt: 'jetzt bist du auch schon gut' dann sind sie auch Bäcker, Kfz-Techniker, was auch immer sie erlernen wollten. Die kommen dann auch her und haben diese Erwartung, dass sie hier auch diesen Job finden werden, weil [...] sie haben schon gearbeitet, sie können's schaffen" (Expert_inneninterview, Wien, 2).

Arbeit vs. Ausbildung

Die Erhebung ergab keine eindeutigen Ergebnisse hinsichtlich der Präferenz, entweder arbeiten zu wollen oder eine Ausbildung zu absolvieren. Viele Befragte strebten eine schnelle Arbeitsaufnahme an, um möglichst rasch von staatlichen Leistungen unabhängig zu werden (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10) und ihre Familien finanziell unterstützen zu können, wie dieser 31-jährige Syrer beschrieb: *„Aufgrund meiner Familie muss ich jetzt auf das Lernen verzichten und arbeiten gehen"* (Interview Syrer, Steiermark, 1). Ein 24-jähriger Mann, der keine formale Berufsausbildung hat, drückte dies deutlich aus. Für ihn käme lediglich eine Ausbildung als Straßenbahn- oder Zugfahrer in Frage, da diese kürzer sei und eine schnelle Arbeitsaufnahme ermögliche (Interview Syrer, Wien, 6). Damit einhergehend gaben einige Befragte an, lieber direkt arbeiten zu wollen, als weiter Sprachkurse zu belegen. Ein Befragter, der bereits über berufliche Erfahrung als Elektriker verfügt, hat von seinem Umfeld die Empfehlung erhalten, lieber sofort eine Arbeit zu suchen, statt weiterhin Deutschkurse zu besuchen, da diese nur für Personen nützlich seien, die planen eine Ausbildung zu machen oder studieren zu gehen (Interview Syrer, Wien, 3). Ähnlich liegt auch der Fokus einiger befragter Frauen auf einer schnellen Arbeitsaufnahme statt einer langen Ausbildung, da dies eine unmittelbare finanzielle Absicherung bietet (ABZ).

Dennoch gab es auch einige Befragte, die Interesse an qualifizierenden Ausbildungen haben, mit denen sie mittel- und langfristige Ziele verfolgen können. Bei syrischen Männern lag das Interesse für Ausbildungen insbesondere in handwerklichen und technischen Bereichen. Syrische Männer zeigten etwa ein starkes Interesse an Berufen wie Kfz-Mechaniker oder Elektroinstallateur. Frauen zeigten vor allem an Ausbildungen im Bereich der Pflege und Kinderbetreuung großes Interesse, da sie darin eine berufliche Perspektive sahen, die ihnen durch Vorerfahrungen bekannt sei (Interview Syrerin, Wien, 4; 6). Bei der Entscheidung für eine Ausbildung spielte die höhere Verdienstmöglichkeit eine entscheidende Rolle. Ein Experte gab zu bedenken, dass einige Migrant_innen lieber eine Ausbildung machen würden, anstatt als Hilfsarbeiter_innen mit einem niedrigen Nettogehalt zu arbeiten, da sie dies nicht motivieren würde zu arbeiten (Expert_inneninterview, Wien, 5). Damit im Einklang kommentierte dieser Syrer aus der

Steiermark: „Alle Kompetenzen und Zeugnisse, die man zusätzlich bekommt, können die Jobchancen erhöhen“ (Interview Syrer, Steiermark, 2).

Für einige Migrant_innen ist die Selbstständigkeit ein erstrebenswertes Ziel (vgl. Interview Syrerin, Steiermark, 2), jedoch mangelt es ihnen oft an einem umfassenden Verständnis der bürokratischen und steuerlichen Anforderungen, meinte eine Expertin. Viele Zuwanderer_innen würden die Komplexität des Unternehmertums in Österreich unterschätzen und nicht immer die rechtlichen und steuerlichen Verpflichtungen kennen (Expert_inneninterview, Wien, 5).

Genutzte Informationsquellen und Kommunikationskanäle

In Bezug auf die genutzten Kommunikationskanäle zur Jobsuche berichteten die Befragten von verschiedenen Strategien. Viele erfuhren von freien Jobangeboten über Freund_innen und Familie (vgl. Interview Syrerin, Wien, 3; Interview Syrer, Oberösterreich, 5). Einige gaben an, soziale Medien, insbesondere Facebook, zu nutzen, um Stellenanzeigen zu finden. Andere gingen persönlich in Restaurants und Hotels, um nach offenen Stellen zu fragen und ihre Bewerbungen direkt einzureichen (Interview Syrer, Wien, 4). Zudem gaben einige Befragte an, sich über das AMS zu bewerben und Unternehmen direkt per E-Mail zu kontaktieren (FGD Syrer, Wien, 1; Interview Syrer, Wien, 5; Interview Syrer, Oberösterreich, 5). Ein Befragter schilderte auch seine gezielte Suche im Wiener 23. Bezirk aufgrund der dort ansässigen Industrien und berichtete von der Herausforderung, keine Antworten oder nur Absagen aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse zu erhalten (Interview Syrer, Wien, 5).

Fehlendes Systemwissen, Überforderung mit der österreichischen Bürokratielandschaft

Die Auseinandersetzung mit den Strukturen des Aufnahmelandes ist ein wesentlicher Teil des Weges zu erfolgreicher Integration. Dabei geht es nicht nur um den Zugang zu Informationen, die in verständlicher Sprache verfügbar sein sollten, um den Integrationsprozess nicht zu behindern. Das Modell von Ager und Strang (2008) meint zudem das Wissen Geflüchteter über nationale und lokale Verfahren, Bräuche und Einrichtungen sowie zu einem verhältnismäßig geringeren Ausmaß auch Wissen der Aufnahmegesellschaft über die Umstände und Kultur der Geflüchteten. Angesichts der Regime, in denen die Menschen vor und möglicherweise auch während ihrer Flucht gelebt haben, ist die Vermittlung von Wissen über die Strukturen und deren Funktionieren von zunehmender Bedeutung (Kohlbacher & Six-Hohenbalken, 2019).

Dieser theoretische Ansatz wird durch die Forschungsergebnisse gestützt. Integration von syrischen Migrant_innen in Österreich wird maßgeblich durch die Auseinandersetzung mit den Strukturen des Aufnahmelandes beeinflusst. Die Ergebnisse zeigen, dass die Komplexität des österreichischen Systems eine erhebliche Herausforderung für viele Neuankömmlinge darstellte. Ein zentrales Problem war die ausgeprägte Bürokratie, die von vielen syrischen Migrant_innen als überfordernd empfunden wurde. Dies äußerte sich in Aussagen wie *„in Österreich spüre ich psychischen Druck, weil es hier sehr bürokratisch ist und man für alles Dokumente braucht“* (Interview Syrer, Wien, 4) und *„die Bürokratie überfordert mich in meinem Leben hier“* (Interview Syrer, Wien, 5). Die Notwendigkeit, zahlreiche Dokumente zu verstehen und auszufüllen, stellt eine zusätzliche finanzielle Belastung dar, da oft Dienstleistungen für die Übersetzung und beim Ausfüllen in Anspruch genommen werden müssen.

Die Herausforderungen mit der österreichischen Bürokratie werden maßgeblich durch die grundlegenden Unterschiede zwischen den Systemen Syriens und Österreichs bedingt. Diese Diskrepanz führt oft zu Missverständnissen und Anpassungsschwierigkeiten. Manche Geflüchtete bringen beispielsweise umfangreiche praktische Berufserfahrung mit, die sie früh in ihren Heimatländern erworben haben. Trotz ihres Fachwissens fehlen ihnen häufig die in Österreich erforderlichen formalen Qualifikationen. Diese Diskrepanz zwischen Kompetenz und Anerkennung führt zu Frustration (Berater Ikemba, Steiermark, 2). Dabei gelingt es – laut einer interviewten Expertin – österreichischen NGOs nicht ausreichend Unterstützung zu bieten: *„Knappe Ressourcen und Überlastung bei den NGOs. [...] Menschen sind frustriert und brauchen dringend Hilfe bei allen Organisationen, selbst wenn diese oft nicht für sie zuständig sind, z.B. weil sie noch im Asylverfahren sind“* (Expert_inneninterview Steiermark, 1). Daraus resultiert auch das fehlende Verständnis für grundlegende arbeitsrechtliche Konzepte. Laut der von AMS-Geschäftsstellen bei itworks durchgeführten Umfrage haben viele Migrant_innen Schwierigkeiten, Begriffe wie Teilzeit, Vollzeit oder Geringfügigkeit zu verstehen.

Besonders herausfordernd ist zudem die Komplexität des österreichischen Systems mit seiner Vielzahl an beteiligten Institutionen. Eine AMS-Mitarbeiterin beschrieb die Situation anschaulich: *„Wir haben AMS, wir haben MA 40, wir haben ÖIF für Deutschkurse. Wir haben dann noch sonstige Flüchtlingsberatungseinrichtungen wie zum Beispiel die Asylkoordination oder die Caritas. [...] dann habe ich vielleicht noch [...] einen freiwilligen Kurs, wo ich hingehere oder irgendein Sprachcafé usw. Also es sind sehr, sehr viele Akteur_innen eingebunden und der Mensch ist nur alleine [...] und wir beim AMS haben noch Träger draußen, zu denen wir Kund_innen dann zum Beispiel zu unterschiedlichen*

Ausbildungen oder Beratungsangeboten schicken" (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 1). Diese Vielfalt an Zuständigkeiten kann für Menschen, die aus einem weniger strukturierten System kommen, schnell überfordernd sein und stellt eine zusätzliche Hürde im Integrationsprozess dar.

Syrische Frauen

Geschlechtsspezifische Differenzen

Während im Jahr 2015 und Folgejahren zuerst mehr syrische Männer als Frauen in Österreich ankamen (Marik-Lebeck & Wisbauer, 2017), bilden geflüchtete Frauen heute eine zunehmend große Gruppe, auch aufgrund der Familienzusammenführung, die die bereits im Land lebenden Männer für sie (und ihre Kinder) beantragt haben. Ab Mai 2025 wurde die Familienzusammenführung für Asylberechtigte nach Österreich weitgehend gestoppt.

Im Fluchtkontext haben Frauen oft eine hohe Vulnerabilität sowie auch eine hohe, der Migration nachgelagerte Fertilität (sogenannter „Arrival Effect“, siehe dazu Kohlenberger et al., 2023). Der gesamte Integrationsprozess ist, in Österreich wie auch international, von einer Reihe geschlechtsspezifischer Differenzen geprägt. Liebig & Tronstadt (2018) sprechen in diesem Zusammenhang von einer *triple disadvantage*, also einem dreifachen Nachteil. Geflüchtete Frauen sind bei ihrer Erwerbsintegration gleichzeitig mit Hindernissen konfrontiert, die mit (1) ihrem Migrationshintergrund, (2) ihrem Geschlecht und (3) ihrer Flucht zusammenhängen. Dies bedeutet, dass sich mehrere Herausforderungen kumulieren, was die Integration noch schwieriger und tendenziell langwieriger als jene der Männer oder jene der regulären Migrantinnen macht. Zu den Herausforderungen zählen mangelnde Sprachkenntnisse und Beschäftigung in Positionen, die unter ihren Qualifikationen liegen, körperliche und psychische Gesundheitsprobleme, Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Ausbildung und Berufserfahrung sowie ein Mangel an sozialen und beruflichen Netzwerken im Aufnahmeland.

Dazu kommt, dass Frauen generell und migrantische Frauen im Besonderen mehrfach auf struktureller sowie individueller Ebene diskriminiert (Intersektionalität) und einer Mehrbelastung ausgesetzt sind. Geflüchtete Frauen sind für die Sorgearbeit und Kinderbetreuung hauptverantwortlich. Gleichzeitig besteht laut Expert_innen ein Mangel an Kinderbetreuungsplätzen, vor allem im ländlichen Raum. Aufgrund der stärkeren Einbindung in familiäre Angelegenheiten sind auch ihre sozialen Kontakte außerhalb der

Familie oft begrenzt (Kohlenberger et al., 2021; Baumgartner et al., 2023; Baumgartner et al., 2025)). FIMAS+Youth sowie FIMAS+Women Auswertungen ergaben, dass die Erwerbsquote von Frauen hinter jener von Männern zurückliegt (Baumgartner et al., 2021; 2023; 2025). Gleichzeitig kann es durch den in Österreich erlebten „Zugewinn an Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten“ (Kohlenberger et al., 2021: 8) durch vorhandene Bildungs- und Berufschancen kommen. Geflüchtete Frauen in Österreich profitieren überdurchschnittlich von informellen und niederschweligen Integrationsangeboten (ebd.). Oft erfüllen sie zudem eine Wirkung als „multipliers of integration“ (Kohlenberger et al., 2023), die Frauen durch ihre Rolle als Vermittlerinnen für Wohlbefinden, Bildungserfolg und soziales Kapital ihrer Kinder und Familien. In Bezug auf die Sorgearbeit von Frauen konnte ein ambivalenter Effekt festgestellt werden. Einerseits verringert die Intensität der Arbeit die Kontakte, auf der anderen Seite können die Frauen durch die Kinder und deren Bildungsinstitutionen vermehrt Kontakte in deutscher Sprache aufweisen (ebd.).

Die Komplexität der Herausforderungen und ihre gegenseitige Verschränkung (etwa vermehrte Betreuungspflichten bei gleichzeitig fehlendem sozialen oder familiären Netz, das ggf. dafür verwendet werden kann) beeinflusst die (Arbeitsmarkt-)Integration geflüchteter Frauen negativ. Je nach Herkunftsland und Fluchtgeschichte weisen Frauen teils deutlich niedrigere formale Bildungsniveaus als Männer auf, vor allem was spezifische Berufsbildung betrifft (Baumgartner et al., 2025). Unter Frauen aus Afghanistan ist dies u.a. auf den im Talibanregime nicht gegebenen Bildungszugang für Mädchen zurückzuführen. Da unter Geflüchteten der letzten Jahren (beiderlei Geschlechts) der Alphabetisierungsbedarf in der Erstsprache und auf Deutsch gestiegen ist (siehe oben), führt die fehlende formale Bildungserfahrung zu zusätzlichen Herausforderungen. Viele Frauen haben, konzise formuliert, das „Lernen nie gelernt“. Dementsprechend groß ist die Herausforderung der „Einschulung“ für neu angekommene Frauen, wie vom AMS befragte Trägerorganisationen wie FAB, itworks, Migrant und Steb2Job Syria betonen.

Die in manchen Fällen niedrige oder nicht existente formale Bildung paart sich mit fehlender Arbeitserfahrung im Herkunftsland. Gerade unter neu angekommenen Frauen der letzten Jahren, vor allem jenen, die mittels Familienzusammenführung gekommen sind, waren viele im Haushalt tätig (Baumgartner et al., 2025). Eine 30-jährige Syrerin, die 2022 mittels Familienzusammenführung nach Österreich kam und vier Kinder hat, gab beispielsweise an: *„Aufgrund meiner Kinder habe ich nie gearbeitet“* (Interview Syrerin, Wien, 2). Jene, die einer Erwerbstätigkeit nachgingen, taten das vorrangig in „odd jobs“ und Gelegenheitsarbeit. Wie der Träger itworks in der AMS-Umfrage angab, ergeben sich aus

fehlender Arbeitserfahrung, mangelnder formaler Bildung, Sprachbarrieren und Überforderung nach Ankunft in Österreich oft Ängste, Unsicherheiten und eine große Hemmschwelle, um überhaupt mit der Mehrheitsgesellschaft in Kontakt zu treten bzw. sich eine Erwerbstätigkeit in Österreich zuzutrauen. Dementsprechend wertvoll sind aktivierende Angebote, die auf Selbstermächtigung und Förderung der Eigeninitiative und Selbstständigkeit der Frauen setzen, wie beispielsweise die Initiativen des Wiener Vereins „Die Nachbarinnen“.

Familiäre und gesellschaftliche Faktoren

Expert_innen weisen auf den Faktor Familie hin, der für geflüchtete Frauen sowohl stabilisierend und fördernd als auch hemmend wirken kann. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf Kohlenberger et al. 2023, die diese Ambiguität in der Wirkweise der Kernfamilie mit Blick auf Sorgearbeit als Katalysator für Kontakte von Müttern zur Mehrheitsgesellschaft, aber auch als zeit- und ressourcenbindender Faktor herausarbeiten und daraus konkrete Handlungsempfehlungen für Arbeitsmarktintegration ableiten. Besonders gefordert sind alleinerziehende Frauen, die ständigem Stress und unregelmäßigem Einkommen ausgesetzt sind (Umfrage AMS, FAB; itworks), aber auch Frauen, deren Kindern chronisch krank sind, oder die sich (noch) im Ausland befinden (Umfrage AMS, itworks).

Von FAB-Mitarbeiter_innen werden die familiären Verantwortungen und gesellschaftlichen Normen, denen sich geflüchtete Frauen verpflichtet sehen, betont. Kinder- und Krankenbetreuung sei eine Herausforderung, die vor allem Frauen betreffe und sie daran hindere, Kurse zu besuchen oder erwerbstätig zu sein, so ein Berater bei Ikemba: *„Sie kommen zum Kurs und dann können sie das nicht beenden wegen dieser Belastung oder nicht entsprechende Erfolge zeigen“* (Berater Ikemba, Steiermark, 2, vgl. FGD Syrerinnen, Wien, 2). Zudem sind klassische Einstiegsjob im niedrig qualifizierten Bereich, etwa als Reinigungskraft oder als Servicekraft in Backshops, mit ihren Betreuungspflichten kaum vereinbar, weil diese oft an den Randzeiten stattfinden: *„Die Zeit spielt eine Rolle. Es gibt Jobs mit Schichtarbeit oder Arbeit am Samstag, die für mich aufgrund meiner Kinder nicht geeignet sind. Es gibt auch Jobs, in welchen man ab 6 Uhr arbeiten muss. Solche Jobs kann ich wegen meiner Kinder nicht machen“* (Interview Syrerin, Oberösterreich, 1).

Was laut der Leiterin einer Einrichtung der Diakonie in Linz, *„viele davon abhält [zu arbeiten], ist wahrscheinlich die Tradition“* (Leiterin Diakonie Einrichtung, Oberösterreich, 1), darunter vor allem die Vorstellung, dass vorrangig oder ausschließlich Frauen für

Haushalt und Familie zuständig wären. Männer würden zu wenig in die Pflicht genommen. Damit einhergehend betonte eine Syrerin, die in Syrien als Ärztin gearbeitet hatte und drei Kinder hat: *„Mein Mann unterstützt mich sehr, was nicht bei allen Frauen der Fall ist. Manche Frauen werden von ihren Ehemännern eingeschränkt, und das Frauenhaus ist nicht immer eine passende Lösung. Einige haben schlechte Erfahrungen damit gemacht“* (Interview Syrerin Wien 3). Die von ihr geschilderte Konstellation, der gleicheren Verteilung der reproduktiven Arbeit, entspricht folglich nicht der Norm und scheint teilweise sogar stigmatisiert.

Wesentlich sei aber der ökonomische Aspekt: Wenn die Haushaltskosten durch die Arbeit des Mannes gedeckt werden, arbeiten syrische Frauen tendenziell nicht (Mitarbeiter der Volkshilfe, Oberösterreich, 2). Damit ist die Möglichkeit, dass Frauen nicht arbeiten „müssen“, auch als Statusmarker zu verstehen und hat neben wirtschaftlichen Gründen auch kulturell-soziale. Expert_innen weisen in diesem Zusammenhang aber auch auf Unterschiede unter den Herkunftsländern hin. So seien kurdische Frauen meist weniger „traditionell“, was das Bild der Frau als haushaltsführende Familienversorgerin angeht, als arabische Frauen (Umfrage AMS, Step2Job Syria). Bewusstseinsbildung und Männer- bzw. Bubenarbeit ist daher von großer Relevanz (Umfrage AMS, Migrant). Diese könnte ergänzend zu Angeboten für die Selbstermächtigung von Frauen angeboten werden.

Neben der Kinderbetreuung zählt zu den familiären Pflichten auch (und bei älteren Frauen in zunehmendem Ausmaß) die Betreuung der Eltern und Schwiegereltern, wie ein interviewte Berater von Ikemba berichtet: *„Insbesondere junge Frauen verspüren häufig das hohe Gewicht der Verantwortung für die gesamte Familie. Und dann sind sie sehr belastet. Zum Beispiel, wenn die Eltern Gesundheitsprobleme haben und es mehrere Familienmitglieder sind“* (Berater Ikemba, Steiermark, 2; vgl. Umfrage AMS, itworks). Das betrifft (Schwieger-)Eltern, die mitmigriert sind und (oft im Mehrfamilienhaushalt) in Österreich leben, aber auch Eltern(teile), die im Herkunftsland geblieben sind und mit denen telefonisch oder virtuell Kontakt gehalten wird. Tatsächlich liege unter „älteren“ geflüchteten Frauen (ab etwa 40 Jahren) der Fokus noch stärker auf familiären Pflichten als unter jüngeren, die womöglich noch eine Ausbildung anstreben. Hier sei laut Expert_innen eine Diskrepanz zwischen biologischem und sozialem Alter festzustellen: Wie Expert_innen des Trägers Migrant im Rahmen der AMS-Umfrage angaben, würden sich manche als „alt“ empfinden und daher nicht mehr am Arbeitsmarkt teilhaben. Vielmehr würden sie ihre Rolle eher in der Versorgung der Familie sehen.

Die vorrangige Tätigkeit im Haushalt und der Kinderbetreuung hat zur Folge, dass sich manche isoliert fühlen (FGD Syrerinnen, Wien, 2). Eine Syrerin berichtete beispielsweise,

dass sie sich wegen einer Schwangerschaft kaum vernetzen konnte (FGD Syrerinnen, Wien, 2). Erfahrungen mit Diskriminierung und Vorurteilen können dabei zusätzlich hemmen, sodass der Rückzug in die private Sphäre als einzige Option erscheint (ABZ).

Gesundheit und Wohnsituation

Sowohl Expert_innen als auch befragte Frauen selbst berichten von erhöhten physischen und psychischen Gesundheitsproblemen in der Zielgruppe. Dazu zählen Posttraumatische Belastungsstörungen, Depressionen und Angststörungen aufgrund der Fluchterfahrung, Isolation, Stress und Mangel an sozialer Anbindung bzw. Unterstützung, wodurch Angstzustände verstärkt werden können (Umfrage AMS, FAB). Eine interviewte Expertin beschreibt in diesem Zusammenhang: *„was merklich war oder ist [...], dass einfach die Kinder und auch die Frauen, die kommen, so lange in Flüchtlingslagern waren und dass einfach, wie soll ich sagen, der Grad der Verwahrlosung größer wird. Also Verwahrlosung in dem Sinne, oder Überforderung. [...] Aber, dass meiner Meinung nach die Leute mit immer schlimmeren psychischen Zuständen kommen. Und das ist dann auch diese Überforderung mit vielen Kindern. Und dieses lange Leben in den Lagern, das sehr niedrigschwellig ist, [...] kein Strom, kein fließendes Wasser, keine Bildungsmöglichkeiten für die Kids“* (Expert_inneninterview, Wien, 12). Studien im europäischen Kontext zeigen, dass Migrantinnen im Vergleich zu einheimischen Frauen eine geringere Lebenszufriedenheit aufweisen (vgl. Weiss, 2003) und ältere Migrant_innen im Vergleich zur autochthonen Bevölkerung ein schlechteres gesundheitliches Wohlbefinden haben (vgl. Özlü-Erkilic et al., 2015). Dieser Effekt ist unter Fluchtmigrant_innen oft noch stärker ausgeprägt. Durch geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich – aber nicht beschränkt auf – Vergewaltigung und sexuelle Übergriffe, entwickeln vor allem weibliche Geflüchtete psychische und somatische Störungen, die zu nachhaltigen gesundheitlichen Einschränkungen führen können (vgl. Paras et al., 2009). In der Regel weisen Frauen einer Fluchtkohorte höhere Raten an Depressionen und Angstzuständen auf als Männer (Kohlenberger et al. 2019).

Dies wird von den im Rahmen der vorliegenden Studie befragten Expert_innen bestätigt. PTBS sei ein vernachlässigtes Thema mit teils massiven Auswirkungen auf die Lern- und Konzentrationsfähigkeit von Frauen (Umfrage AMS, ABZ). Eine von PTBS betroffene Frau könne zwar Deutschkurs nach Deutschkurs besuchen, würde aber oft am Lernen bzw. an der abschließenden Prüfung scheitern, weil sie sich nicht konzentrieren kann, Schlafprobleme hat oder von Ängsten geplagt wird, die ihre Aufmerksamkeit binden. Aufgrund der knappen finanziellen Ressourcen sei oft keine Therapie möglich und Traumata blieben unbehandelt, was zur Chronifizierung von Symptomen führen kann. Auch Somatisierung, also körperliche Symptomatik aufgrund psychischer Belastungen, sei

häufig, was die Diagnose erschwere. Expert_innen berichten von Kund_innen, die Gewalterfahrungen im Kriegsland oder auf der Flucht machten, darunter vor allem Vergewaltigung und Erpressung (Expert_inneninterview, Steiermark, 1). Das kann auch die Vertrauensbildung zu Behörden oder Hilfsorganisationen im sicheren Aufnahmeland beeinträchtigen. Prekäre Wohnverhältnisse könnten bestehende Symptome verstärken oder gewisse Erkrankungen verschlimmern.

Arbeitsmarktbezogene Herausforderungen

Die oben erwähnte Bindung zeitlicher Ressourcen in der Care-Arbeit führt dazu, dass flexible Arbeitsmodelle unter geflüchteten Frauen besonders nachgefragt sind; sie lassen sich mit der (für viele Frauen) höheren Priorisierung der Familienarbeit verbinden. Jedoch gäbe es hier nur ein geringes Angebot (Umfrage AMS, FAB), das auch auf die Qualifikationsstruktur der Frauen abgestimmt ist. Auch der eingeschränkte Zugang zu unterstützender Kinderbetreuung, vor allem im ländlichen Raum, wird von Expert_innen als Barriere genannt (Umfrage AMS, FAB). Gleichzeitig aber seien Teilzeitjobs im niedrig qualifizierten Bereich oft nicht ausreichend für finanzielle Unabhängigkeit (Umfrage AMS, itworks). Auch an weiterführenden Jobperspektiven mangle es (ebd.)

Punktuell wird von Problemen mit Kleidervorschriften und Arbeitskleidung berichtet: *„Es gibt rassistische Menschen, die Frauen aufgrund des Kopftuchs nicht anstellen“*, so eine syrische Frau aus Oberösterreich (Interview Syrerin, Oberösterreich, 1). Dies werde zwar selten offen vom potenziellen Arbeitgeber angesprochen, weil rechtswidrig, würde aber in der Praxis oft einen Ablehnungsgrund darstellen, wie diese Expertin beschreibt: *„Schwierig ist es, sobald jemand Kopftuch trägt. Das betrifft natürlich auch die Syrerinnen. [...] Da haben wir's immer wieder, dass es tatsächlich zu offener und verdeckter Diskriminierung kommt. Ich hatte junge Damen, sehr engagiert, sehr intelligent, mit guten Deutschkenntnissen, die sich um Lehrstellen beworben haben und die dann zum Dank [gehört haben:] 'Tut mir leid, Mädels mit Kopftuch können wir nicht brauchen'. [...] Wirklich, wirklich ganz klar und offen kommuniziert, das war natürlich schon sehr, ja, schockierend. Ja, es ist eine Herausforderung“* (Expert_inneninterview, Steiermark, 1).

Gleichzeitig ist vielen Geflüchteten, auch aufgrund der oben erwähnten Herausforderung im Bereich der seelischen und körperlichen Gesundheit, des Akkulturationsstresses und der Isolation im Aufnahmeland ihre religiöse Identität wichtig; das Abnehmen des Kopftuchs am Arbeitsplatz stellt keine Alternative für sie dar. Dieses Spannungsfeld bleibt unaufgelöst. Expert_innen regen einerseits die Sensibilisierung der Arbeitgeber_innen für indirekte Diskriminierung an, andererseits die Notwendigkeit, auf Alternativen

hinzuweisen, etwa die Arbeit im Back- statt im Frontoffice oder Tätigkeiten ohne Kundenkontakt.

Eine weitere Herausforderung, die unter rezent angekommenen geflüchteten Frauen ausgeprägt ist (besonders unter jenen, die über Familienzusammenführung gekommen sind), ist die sprachliche Barriere. Von Arbeitgeber_innen wird ein hohes Niveau gefordert, das viele Frauen, die erst seit Kurzem in Österreich leben, noch nicht erreicht haben. Ein niedriges Deutschniveau der Frauen führt aber auch zu Abhängigkeiten von ihren Männern, etwa bei Amts- und Arztterminen, Elternabenden etc. Gleichzeitig werden dadurch stets die Ressourcen beider Elternteile gebunden, weil der Mann in der Zeit, in der er die Frau zur Behörde begleiten muss, selbst nicht arbeiten gehen kann und mitunter eine Kündigung riskiert (Umfrage AMS, Step2Job Syria]. Wie aus der AMS-Umfrage mit ABZ hervorgeht, sind Mädchen und junge Frauen dagegen oft als Übersetzerinnen für Familienangehörige tätig und damit besonders gefordert.

Abschließend sei auf die Notwendigkeit verschränkter Beratungs- und Arbeitsvermittlungsangebote für geflüchtete Frauen hingewiesen, die aus unserer Erhebung hervorgeht. Die befragten Expert_innen betonen, dass eine ganzheitliche Beratung zentral sei, die nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch die persönliche und soziale Situation berücksichtigt. Diese würde erstens besser von den Frauen angenommen, andererseits aber auch rascher zu messbaren Erfolgen führen, weil soziale Stabilisierung und körperliche wie seelische Gesundheit die Grundlage für Erwerbsintegration bilden. Um dies leisten zu können, sind Arbeitsvermittlungsstellen entsprechend finanziell auszustatten und mit Einrichtungen in Sozialarbeit, Gesundheit und Flüchtlingsbetreuung zu vernetzen.

Systemisches

Der Weg in die Beschäftigung hält viele Herausforderungen für geflüchtete Menschen bereit. Oft hatten Geflüchtete wenig Zeit, die Flucht vorzubereiten und sich (System-)Wissen über das Aufnahmeland anzueignen. Dies ist bei einem Land wie Syrien, das als kulturell anders im Vergleich zu Österreich wahrgenommen wird (Dustmann et al., 2017), besonders relevant. Zudem erlebten Geflüchtete während der Flucht ein hohes Maß an psychischer sowie physischer Belastung (Landesmann et al., 2023). All diese Faktoren mindern die Chancen auf qualifizierte Beschäftigung, was sich mit einer Devaluation von Kapital in Form einer für diese Gruppe typischen Unterqualifizierung auf dem Arbeitsmarkt auswirkt. Beim Arbeitsmarkteintritt zeigte sich eine Überqualifizierung der Syrer_innen für die von ihnen ausgeführten Jobs (Eggenhofer-Rehart et al., 2018). Erwerbskarrieren von Geflüchteten sind von einer hohen Konzentration von Hilfstätigkeiten und atypischen

Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet (Hosner et al., 2017). Eine besondere Herausforderung für geflüchtete Menschen stellt die sehr hohe Bedeutung formaler Bildung in Österreich dar (Verwiebe et al., 2018).

Im Folgenden gehen wir auf systemische Barrieren ein, deren Abbau eine passgenauere und rasche Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt bewirken könnte.

Gesundheitssystem

Viele der befragten Expert_innen äußerten, dass die psychische Gesundheit von Syrer_innen nicht ausreichend berücksichtigt würde und sprachen die in Österreich beim Zugang zur Gesundheitsversorgung teilweise bestehenden Barrieren an:

„Was ich tagtäglich erlebe, ist die Tatsache, dass wahrscheinlich 90% der Menschen, die belastet sind, ja eine psychische Störung haben, aufgrund der Flucht nicht behandelt oder nicht ausreichend behandelt worden sind.“ (Expert_inneninterview, Wien, 2)

„Die meisten Geflüchteten sind psychisch sehr belastet und bräuchten therapeutische Hilfe, mehr Betreuung und Beratung.“ (Berater Ikemba, Steiermark, 2)

„Sehr, sehr viele Frauen sind traumatisiert. Da gibt's viel zu wenige Plätze, wo sie sich hinwenden können. Und das zeigt sich dann in Kopfschmerzen, Kreuzschmerzen, allen möglichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Sie bekommen relativ schnell von praktischen Ärzten auch Antidepressiva verschrieben, was sehr oft dazu führt, dass sie einfach gar nicht mehr lernen können und gar nicht mehr arbeitsfähig sind“ (Mitarbeiterin ABZ* Austria, 8). Weiters erklärte die Expertin: *„Wir haben einen guten Kontakt zu Hemayat und wir haben einen recht guten Kontakt zu FEM Süd, aber die sind alle überlastet. Das heißt, die Frauen bekommen dann in ein paar Monaten, wenn überhaupt, einen Termin“* (ebd.).

Es gibt folglich einen hohen Bedarf an muttersprachlicher Therapie, wie auch ein Experte aus der Steiermark betonte.

(Fehlende) Vernetzung der zuständigen Stellen untereinander

Neben der Vielzahl verschiedener in die Arbeitsmarktintegration involvierter Institutionen, die zu Verwirrung und Demotivation von Migrant_innen führen kann, stellt laut befragter Expert_innen die mangelnde Vernetzung und Kommunikation zwischen den beteiligten Institutionen einen bedeutenden hemmenden Faktor für die Arbeitsmarktintegration dar:

„Es gibt so viele Einrichtungen, so viele Angebote, wo ich mir eher denke, man müsste das einfach noch besser verbreiten und noch besser kommunizieren. Es gibt für alles was, man muss nur wissen, wo man's findet“ (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10; vgl. Expert_inneninterview, Wien, 12; 13; Expert_inneninterview, Steiermark, 1)

Damit einhergehend wies ein AMS-Mitarbeiter auf Kommunikationsprobleme zwischen der MA35, der MA40, dem ÖIF und dem AMS hin und unterstrich die Notwendigkeit einer besseren Vernetzung zwischen diesen Stellen. Zudem kritisierte er, dass Entscheidungsträger_innen oft seit Jahren nicht mehr im direkten Kundenkontakt stünden und daher die aktuellen Herausforderungen an der Basis nicht kennen. Informationen, die von den Mitarbeiter_innen mit direktem Kund_innenkontakt nach „oben“ weitergegeben werden, gingen auf dem Weg durch die Hierarchie oft verloren oder würden verzerrt (AMS-Mitarbeiter, Wien, 13). Insbesondere die fehlende Vernetzung des AMS mit dem ÖIF zur Abstimmung bezüglich der Deutschkurse schmälert die Effizienz der Beratungsleistungen, wie dieser Experte beschreibt: *„Das Problem ist, es gibt gute Zeiten, wo [die Sprachkurse] hintereinander sind und andere nicht. Wir haben auch keine Kontrolle, weil wir Informationen nicht rechtzeitig bekommen. Wir müssen den Leute nachlaufen, 'Hast du den Kurs? Hast du den Kurs nicht?' [...] Die Informationen bekommen wir von denen und nicht vom ÖIF. Also die Kommunikation mit dem ÖIF ist ein bisschen schwer, weil sie nicht die gleichen Tools haben, [...]. Früher hatten wir die AMS Kurse bei der VHS [Volkshochschule], dann gibt es schon die Tools, wo wir eine bestimmte Verbindung miteinander haben“* (Expert_inneninterviews, Wien, 5).

Eine Expertin kritisierte zudem die ineffiziente Ressourcennutzung, die aufgrund fehlender Koordination zwischen den Stellen entstehe. Das führe dazu, dass Geflüchtete bei jeder neuen Zuweisung oder jedem Umzug dieselben Fragen beantworten müssten (Expert_inneninterview, Wien, 12).

Zeitfaktor

Die Forschungsergebnisse unterstreichen zudem die vielfältigen und oft negativen Auswirkungen, die der Faktor Zeit auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten haben kann. Die langen Wartezeiten während des Asylverfahrens wurden als bedeutendes Hindernis für die Integration identifiziert. Geflüchtete dürfen oft erst nach Abschluss des Verfahrens an Sprachkursen teilnehmen oder einer Arbeit nachgehen (vgl. Beraterin Caritas, Oberösterreich, 3; Expert_inneninterview, Steiermark, 1). Diese erzwungene Untätigkeit wirkt sich nachteilig auf ihre Motivation aus und lässt wertvolles Potenzial ungenutzt. Ein Mitarbeiter in der Wiener Asylkoordination betonte, dass das *„Potenzial hier vollkommen verloren“* gehe, wenn Menschen lange auf den Abschluss ihres Verfahrens

warten müssen. Diese erzwungene Ungewissheit und Untätigkeit kann besonders bei jungen Menschen „verheerend“ (Expert_inneninterview, Wien, 2) wirken, da es ein Gefühl von Nutzlosigkeit auslöst (Expert_inneninterview, Steiermark, 1). Dies bekräftigte auch die Leiterin einer Einrichtung der Diakonie Zentrums in Linz: *„Je mehr sie beschäftigt sind und eine Aufgabe haben und vielleicht sogar noch ein bisschen Geld verdienen. Ja, desto schneller geht es ja dann auch mit der Sprache. Spielen ja alle zusammen die ganzen Bereiche.“* Diese Erkenntnisse stehen im Einklang mit den Forschungsergebnissen von Marbach et al. (2018). In ihrer Studie zeigen sie auf, wie längere Beschäftigungsverbote die wirtschaftliche Integration Geflüchteter signifikant hemmen können. Die mit den Beschäftigungsverboten einhergehenden Restriktionen beeinträchtigen nicht nur die Arbeitsmotivation der Betroffenen, sondern können darüber hinaus auch eine Abwertung des Humankapitals zur Folge haben. Diese Effekte persistieren über die eigentliche Wartefrist hinaus und verzögern die Arbeitsmarktintegration mittel- und langfristig („Narbeneffekt“).

In einer Fokusgruppendifkussion wurde auf die (zu) langen Wartezeiten, bis Deutschkurse besucht werden dürften, hingewiesen. Es vergehe viel Zeit, bevor Geflüchtete „fähig“ seien zu arbeiten, da Deutschkenntnisse die Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration seien (FGD Syrer, Wien, 1). Das hat auch insofern einen negativen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration, als dass Geflüchtete in dieser Wartezeit *„oft Skills und Deutschkenntnisse“* (Beraterin Caritas, Oberösterreich, 3) verlernen.

Zudem könnten auch praktische Hindernisse wie verspätete Auszahlungen von Sozialleistungen die Teilnahme an Integrationsmaßnahmen behindern (FGD Syrer, Wien, 1). Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf einen im März 2025 erschienenen Bericht des Wochenmagazins FALTER, der von langen Wartezeiten auf Deutschkurse bzw. Prüfungszertifikate beim ÖIF berichtet, was in Einzelfällen zu Kürzungen oder Aussetzung der Sozialhilfe führte (Konzett, 2025).

Auch die mangelnde Abstimmung zwischen Wohnorten der syrischen Geflüchteten und den Standorten der Kursstätten wurde von Befragten als zusätzlicher Stressfaktor genannt. Lange Anfahrtszeiten belasteten die Teilnehmenden, wobei Personen mit Kinderbetreuungspflichten besonders betroffen sind (FGD Syrerinnen, Wien, 1; Expert_inneninterview, Steiermark, 1).

Rolle Arbeitgeber_innen

Ein weiteres Hindernis für die Arbeitsmarktintegration kann auf Seiten der Arbeitgeber_innen identifiziert werden. Dies beginnt bereits bei der Bewerbung. Ein Befragter äußerte, dass er sich zwar bewirbt, jedoch keine Rückmeldungen erhalte, was

ihm die Möglichkeit nehme, seine Bewerbung zu verbessern. Er wünschte sich spezifisches Feedback von Unternehmen, um zu erfahren, ob beispielsweise Sprachkenntnisse oder ein Führerschein fehlten (Interview Syrer, Wien, 5).

Zudem wurde die geringe Anzahl an Jobchancen in Österreich als erhebliche Hürde wahrgenommen, was mit der generellen Konjunktorentwicklung im Land zusammenhängt. Ebenso wurde die Anforderung von Zeugnissen und Zertifikaten als Barriere genannt, da dabei oft die tatsächliche Berufserfahrung der Bewerber ausgeblendet werde (Interview Syrer, Wien, 4). Ein skillsbasierter Zugang, der neben Unterlagen auch tatsächliche Fertigkeiten und Fähigkeiten der Bewerber_innen mit einbezieht, könnte Abhilfe schaffen.

Ein häufig genanntes Problem ist zudem die Art der angebotenen Stellen. Viele Jobs, die verfügbar sind, stellen lediglich Urlaubsvertretungen dar, was für arbeitssuchende Geflüchtete unzureichend ist, da sie nach kurzer Zeit wieder auf finanzielle Unterstützung angewiesen wären (Interview Syrer, Wien, 4):

„Ich will arbeiten, aber das Problem ist, dass man nach ein paar Tagen oder einem Monat gekündigt werden könnte. Da muss man die Anmeldeprozesse beim AMS im Deutschkurs etc. wieder von vorne starten, was mühsam ist“ (Interview Syrer, Wien, 5).

„Ich habe auch für 3 Wochen bei der Post über eine Leihfirma gearbeitet. Nach drei Wochen haben sie mich nicht mehr gebraucht und deshalb haben sie mich gekündigt. Diesen Job habe ich über die Leihfirma gefunden, als ich persönlich zu ihnen gegangen bin und nach einem Job gefragt habe.“ (Interview Syrer, Oberösterreich, 2)

Zudem seien viele Jobs nur saisonal verfügbar (z.B. in der Gastronomie). Firmen würden ihre Arbeitskräfte daher im Winter kündigen und erst im Sommer wieder anstellen (FGD Syrer, Wien, 2)

Auch niedrige Gehälter werden als demotivierend empfunden und tragen zur Schwierigkeit bei, einen Job anzunehmen: *„Was mir in Österreich nicht gefällt, sind die niedrigen Löhne für schwere Arbeiten wie zum Beispiel in der Gastronomie oder in Reinigungsfirmen. Die Gehälter in diesen Branchen betragen rund € 1.500, was meiner Meinung nach sehr wenig ist. [...] Ich möchte für ein gutes Gehalt arbeiten, damit ich meine Familie zu mir einladen kann“* (Interview Syrer, Wien, 6). In der zweiten Fokusgruppendifkussion äußerten Syrer zudem, dass die mangelnde Flexibilität der Arbeitszeiten ein Problem darstelle, insbesondere wenn Kinderbetreuung zu organisieren

sei. Andersherum werde von ihnen absolute Flexibilität vorausgesetzt, wie dieser Syrer, der in Oberösterreich lebt, beschreibt: „Beim ISS werden Mitarbeiter über ihren Dienstplan im Voraus informiert. Eines Tages wurde mir gesagt, dass sie am nächsten Tag keine Arbeit für mich hätten. Deshalb habe ich mich für eine Fahrstunde in der Fahrschule angemeldet. Dann haben sie den Dienstplan doch wieder geändert und mich eingeteilt, ohne mich zu fragen. Ich habe ihnen gesagt, dass ich nicht zur Arbeit kommen kann. Sie haben mir gesagt, wenn ich nicht zur Arbeit komme, werde ich gekündigt und das haben sie tatsächlich gemacht. Ich habe eine Beschwerde bei der Arbeiterkammer eingereicht und sie mussten mir € 1.000 als Entschädigung zahlen. Dieses Geld hat aber das AMS vom Arbeitslosengeld abgezogen“ (Interview Syrer, Oberösterreich, 2).

Ein weiteres Problem wurde in der mangelnden Rücksichtnahme auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter_innen gesehen: „Meine zweite Berufserfahrung hier war bei der Post über eine Leihfirma als Teilzeit-Mitarbeiter. [...] Die Arbeit war sehr schwer und ich habe davon Rückenschmerzen bekommen. Am fünften Arbeitstag war ich sehr krank und hatte Halsschmerzen und Fieber. Ich bin trotzdem zur Arbeit gegangen, konnte den Arbeitstag aber aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Ende schaffen. Ich habe mit meinem Vorgesetzten gesprochen und bin zum Arzt gegangen. Nachdem ich der Leihfirma die Krankmeldung schickte, haben sie mich gekündigt. Das hat mich sehr gestört. Ich war krank und habe ihnen das sogar bewiesen und wurde trotzdem gekündigt. Ich war nicht die einzige Person, die von der Leihfirma auf diese Art und Weise behandelt wurde“ (Interview Syrer, Wien, 6).

Außerdem wurde die Ausnutzung von Arbeitnehmer_innen mit mangelnden Sprachkenntnissen bemängelt. Mitarbeiter_innen, die die Landessprache nicht gut beherrschen, würden dazu gedrängt, jegliche Art von Arbeit zu verrichten, unabhängig von ihrer eigentlichen Qualifikation oder Stellenbeschreibung (Interview Syrer, Oberösterreich, 1). Diese Praxis nutzt die Vulnerabilität von Arbeitnehmer_innen mit Sprachbarrieren aus und kann langfristig zu verminderter Arbeitszufriedenheit, geringerer Produktivität und erhöhter Fluktuation führen.

Zudem kann der rechtliche Status von Geflüchteten – insbesondere der subsidiäre Schutzstatus – dazu führen, dass Arbeitgeber_innen Bewerber_innen trotz vorhandener Qualifikationen ablehnen oder deren Anstellung verzögern, was die Arbeitsmarktintegration zusätzlich erschweren kann (Interview Syrerin, Wien, 4).

Wahrnehmung konkreter (AMS-)Angebote zur Jobsuche

Die Studienergebnisse zeigen, dass es grundsätzlich eine Vielzahl an Angeboten und Maßnahmen für die (Arbeitsmarkt-)Integration syrischer Migrant_innen gibt. Expert_innen betonen damit einhergehend, dass keine neuen Angebote erfunden werden müssten. Allerdings gebe es Verbesserungspotenzial bei der Vermittlung der Informationen an die Zielgruppe. Eine AMS-Mitarbeiterin äußerte den Wunsch, dass AMS-Berater_innen besser über die vorhandenen Angebote informiert sein sollten, um diese effektiver an Kund_innen weitergeben zu können (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10). Ein Caritas-Mitarbeiter merkte zudem kritisch an, dass einige der bestehenden Maßnahmen möglicherweise nicht optimal gestaltet seien. Als Beispiel nannte er den verpflichtenden Integrationskurs des ÖIF, den er als zu breit gefächert und wenig individuell wahrnahm. Zudem sah er die frontale Vermittlungsform, zum Beispiel im Kurs, der der Vermittlung des Bildungssystems dient, als problematisch an (Mitarbeiter Caritas, Wien, 11).

Arbeitsvermittlungsangebote des AMS

Wie folgender Abbildung entnommen werden kann, hat nur knapp über die Hälfte der Befragten bisher Arbeitsvermittlungsangebote des AMS in Anspruch genommen. Dies hängt bei den meisten mit ihrer kurzen Aufenthaltsdauer zusammen, aufgrund derer sie bislang in erster Linie mit dem Spracherwerb in Deutschkursen beschäftigt waren.

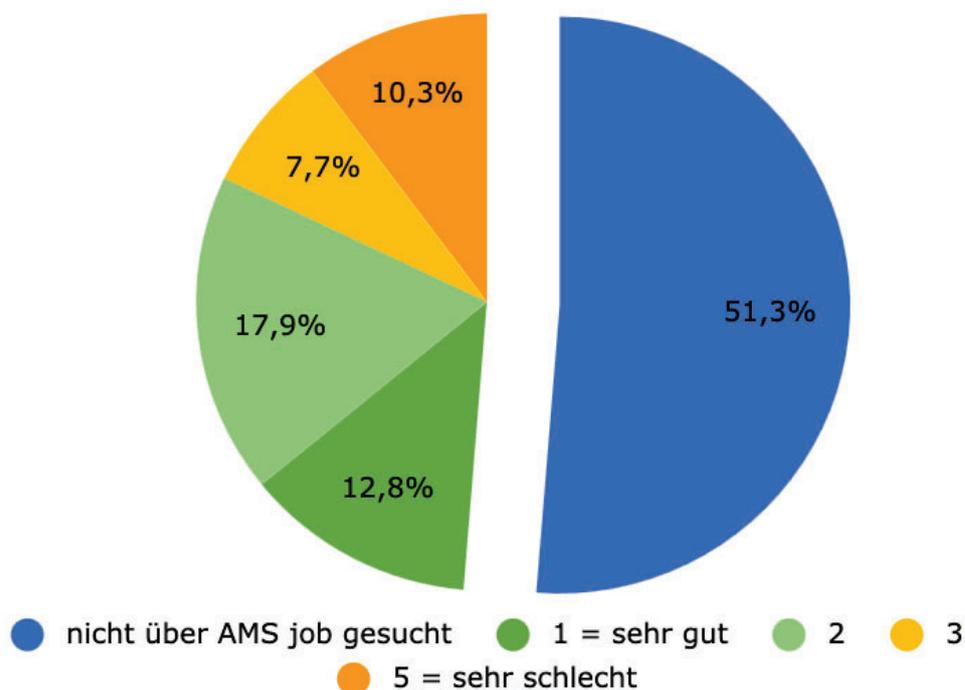


Abbildung 39 Bewertung der Arbeitsvermittlungsangebote des AMS

Quelle: Online-Survey

Eine AMS-Mitarbeiterin äußerte sich zu ihrer Beratung wie folgt: *„Und ich find's gut, dass ich durch die Arbeit auch einen gewissen Einfluss haben kann auf die Kunden und Kundinnen. Und ich sehe halt schon immer wieder bei den Gesprächen Leute, die teilweise bei mir unsicher reinkommen und dann wirklich motiviert wieder rausgehen“* (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10;). Dies deckt sich teilweise mit den Antworten der befragten Syrer_innen:

„Meine Erfahrung mit dem AMS ist überwiegend positiv. Sie unterstützen Menschen bei der Integration. Nachdem ich den A1-Deutschkurs abgeschlossen hatte, wurde mir automatisch ein Termin für den A2-Deutschkurs zugewiesen, ohne dass ich darum bitten musste. Meine Beraterin ist sehr hilfsbereit und hat einmal sogar eine Dolmetscherin für mich organisiert, da ich die Sprache damals noch nicht gut konnte.“ (Interview Syrerin, Steiermark, 3)

„Meiner Meinung nach ist nichts schwer. [...] Das AMS schickt genug [Angebote], um ehrlich zu sein. [...] Der schwierigste Faktor ist die Sprache.“ (Interview Syrer, Steiermark, 2)

Ein Berater der NGO Ikemba (Steiermark) sieht jedoch ein zentrales Problem darin, dass sich Jobangebote vom AMS meistens nur auf einfache und nicht qualifizierte Berufe begrenzen würden und keine individuellen Schwerpunkte der Geflüchteten berücksichtigt werden. Eine syrische Befragte, die in Syrien Medizin studiert hatte und in der Türkei als Kinderärztin tätig war, äußerte sich in diesem Zusammenhang kritisch über die erlebte Praxis, Syrerinnen vorschnell auf niedrig qualifizierte Jobs wie Reinigungskräfte festzulegen, ohne ihre tatsächlichen Qualifikationen zu berücksichtigen. Infolgedessen berichtete sie, dass einige Personen absichtlich Deutschkurse nicht bestünden, um einer solchen Beschäftigung zu entgehen (Interview Syrerin, Wien, 3). Ein zentrales Problem sind dabei die niedrigen Löhne, die nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt zu sichern (Interview Syrer, Wien, 4). Ein weiterer Aspekt bezüglich der Qualität der Jobangebote ist die geografische Distanz zwischen Arbeits- und Wohnort der Kandidat_innen. Ein Syrer berichtete beispielsweise von Jobvorschlägen in anderen Bundesländern, die er aufgrund fehlender Wohnmöglichkeiten als unpraktisch empfand: *„Das AMS ist gut. Allerdings sollten sie mir meiner Meinung nach nur Jobangebote für Stellen schicken, die im gleichen Bundesland sind. Ich wohne in Wien, also warum bekomme ich Jobangebote in anderen Bundesländern? [...] Ich habe dort ja keine Wohnung“* (Interview Syrer Wien 6). Eine Beraterin der Caritas (Oberösterreich) wies darauf hin, dass selbst bei einer Übernahme der

Kosten der Zugtickets die Jobs an weit entfernten Orten aufgrund von Kinderbetreuung nicht in Frage kommen würden. Darüber hinaus gab sie an, dass mitunter Stellen angeboten werden, deren Ausübung unmöglich ist, beispielsweise weil ein Pkw erforderlich ist, die Kund_innen aber keinen Führerschein besitzen; oder es handelt sich um Stellen, die mehr Deutschkenntnisse voraussetzen als im Lebenslauf angegeben.

Ein zentrales Problem im Zusammenhang mit den Arbeitsvermittlungsangeboten des AMS sei zudem der Druck, den das AMS auf Arbeitssuchende ausübt. Die Verpflichtung, sich innerhalb kurzer Zeit auf Jobangebote zu bewerben, wird als hinderlich für den Erwerb der deutschen Sprache wahrgenommen, wie es dieser Syrer, der in Wien lebt, beschreibt: *„Als Herausforderung sehe ich den Druck seitens des AMS. Sie schicken mir Jobangebote und ich muss mich innerhalb von 8 Tagen dafür bewerben, ansonsten wird die Geldleistung gekürzt. Das lenkt mich vom Deutschlernen ab, weil ich mit dem Lernen aufhören und diesen Jobangeboten nachgehen soll“* (Interview Syrer Wien 4). Zudem wurde deutlich, dass es keinesfalls die Regel ist, bei den Beratungsgesprächen Dolmetscher_innen hinzuzuziehen, obwohl dies die Qualität der Beratungen sehr steigern könnte (vgl. Interview Syrer, Oberösterreich, 4).

Des Weiteren wurde wiederholt die Enttäuschung darüber artikuliert, dass das AMS syrische Migrant_innen nicht bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt, sondern sie eher direkt zu Jobs zu vermitteln versuche.

„Mein Mann hingegen hat beim AMS [Graz] mehrmals nach einer Ausbildung gefragt, zum Beispiel als Schmied, aber er hat keine Unterstützung bekommen. Stattdessen wurde ihm gesagt, er solle arbeiten gehen.“ (Interview Syrerin, Steiermark, 3)

„Meine Freundin aus Wien hat mir erzählt, dass man, wenn man einen B1-Kurs gemacht hat, man anschließend einen B2-Kurs für die Ausbildung machen kann. Das AMS verbietet das nicht. Aber hier in Linz ist es schwierig, einen B2-Kurs zu bekommen. Nach dem B1-Kurs muss man sofort einen Job suchen und arbeiten.“ (Interview Syrerin, Oberösterreich, 1)

„Wenn ich eine Ausbildung vorschlage, antworten sie mir, dass ich dafür mehrere Sachen brauche, wie beispielsweise Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 oder B2. Sie geben mir keine Hoffnung. Ich weiß, dass ich dafür einiges brauche, aber sie sollen mich auch ein bisschen motivieren“ (Interview Syrer, Oberösterreich, 5). Im Gegensatz dazu gab ein Syrer, der eine Ausbildung zum Automechaniker machen möchte, an: *„Im AMS wurde auch gefragt, was ich in Syrien und in Österreich davor gearbeitet habe. Die AMS-Beraterin hat mir gesagt, dass ich bis zum Niveau B1 Deutsch lernen soll, und danach würden sie mir*

eine Ausbildung geben, wenn ich die Deutschkurse schaffe. Sie war sehr nett und ehrlich mit mir” (Interview Syrer, Oberösterreich, 3).

Dies hängt auch damit zusammen, dass die Vermittlung in Ausbildungsplätze nicht zur (primären) Aufgabe des AMS zählt, weil der gesetzliche Auftrag des AMS darin besteht, Arbeitsplätze zu vermitteln.

Zusätzlich schilderten syrische Interviewpartner_innen Erfahrungen von Voreingenommenheiten und gar Diskriminierung durch AMS-Berater_innen:

„Ich hatte eine AMS-Beraterin, die ich als rassistisch empfand. Bei meinem Termin war ich zehn Minuten früher da und musste 45 Minuten warten. Sie fragte mich, was ich tun möchte, und ich erklärte, dass ich Psychologie studieren möchte. Sie sagte jedoch, sie werde mich für den Bereich Reinigung oder als Köchin eintragen. Sie informierte die Dolmetscherin, dass diese draußen übersetzen soll, damit die nächste Person eintreten kann. Ich habe gehört, dass ich die Beraterin wechseln kann, und ich werde das tun. Dies war mein erster Termin beim AMS, und ich fand die Kommunikation wenig flexibel und wenig aufgeschlossen. Ich bin mir nicht sicher, ob dies am Kopftuch oder an meinen Sprachkenntnissen lag. Insgesamt war meine Erfahrung bisher nicht positiv” (Interview Syrerin, Steiermark, 1).

Die beschriebene empfundene Voreingenommenheit gegenüber Syrerinnen erweckte bei ihr den Eindruck von Vorurteilen und mangelndem Verständnis für sie. Ähnlich dieser Erfahrung schilderte ein Syrer in der zweiten Fokusgruppe Diskriminierungserfahrungen mit einem AMS-Berater, der selbst einen Migrationshintergrund hat. Eine weitere Syrerin berichtete von einem Vorfall, bei dem ein Berater auf ihre Bitte, langsamer zu sprechen, unangemessen reagierte (Interview Syrerin, Wien, 3). Solche Erfahrungen stehen nicht nur im Widerspruch zum Ziel einer individuellen Beratung und Förderung, sondern können das Vertrauen der Kund_innen in die Institution des AMS erheblich untergraben, was die Arbeitsmarktintegration zusätzlich erschwert.

Kompetenzchecks und Anerkennung von Qualifikationen

Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen stellt für syrische Migrant_innen in Österreich eine erhebliche Herausforderung dar. Der Nostrifikationsprozess wird als zusätzliche Hürde empfunden, insbesondere da oft notwendige Zeugnisse aus dem Heimatland fehlen (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10; Expert_inneninterview, Steiermark, 2; Leiterin Diakonie Einrichtung, Oberösterreich, 1). Eine syrische Ärztin berichtete von Unterschieden in der Anerkennung je nach Berufsgruppe: Während der Prozess für medizinische Berufe bereits herausfordernd sei, sei es für mit ihr befreundete syrische

Lehrerinnen nahezu unmöglich, ihre Abschlüsse anerkennen zu lassen (Interview Syrerin, Wien, 3). Auch die erfolgreiche Nostrifizierung garantiert nicht automatisch die Ausübung des zuvor gelernten Berufs. Eine Caritas Mitarbeiterin aus Oberösterreich berichtete von einem jungen syrischen Mann, der in Syrien Bauingenieurswesen studiert hatte. Obwohl seine Zeugnisse nostrifiziert wurden, ist er derzeit bei Spar beschäftigt, um seine hohen finanziellen Verpflichtungen für seine Familie und die Flucht zu begleichen. In Österreich könnte er in seiner Branche nur als Praktikant arbeiten, was ihm finanziell nicht ausreichen würde. Zusätzlich wurde die lange Dauer des Nostrifikationsprozesses bemängelt: *„Da könnte es, finde ich, vor allem im Gesundheitsberuf und in Berufen, wo wir in Österreich ganz dringend Fachkräfte brauchen, eindeutig ein bisschen schneller gehen. Also ich sitz dort nicht vor Ort, ich weiß nicht, wie es ist. Es wird nicht einfach sein, aber teilweise drei Jahre finde ich halt dann schon ziemlich lang“* (vgl. AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10).

Die Studie zeigt ein gemischtes Bild bezüglich der Berücksichtigung von Fähigkeiten und Qualifikationen durch das AMS. Einige Befragte berichteten von oberflächlichen Kompetenzchecks ohne praktische Überprüfung oder von der Verschiebung der Qualifikationsdiskussion auf einen späteren Zeitpunkt (Interview Syrer, Wien, 4; Interview Syrer, Wien, 1, gelernter Zahntechniker). Viele gaben an, gar nicht nach ihren Fähigkeiten gefragt worden zu sein oder unklare Informationen über die Anforderungen erhalten zu haben, weshalb sie auf Informationen von Bekannten angewiesen seien (Interview Syrerin, Oberösterreich, 1, 2).

Ein konkretes Beispiel verdeutlicht die Problematik: *„Ich habe dem AMS von meinen Zeichenfähigkeiten erzählt. Sie haben mich jedoch gefragt, was ich noch anderes tun kann. Ich habe ihnen gesagt, dass ich mich mit Landwirtschaft, wie zum Beispiel dem Anbau von Pflanzen und Getreide auskenne. Sie haben nichts über Jobs im Zeichenbereich gesagt. Sie haben nur gefragt, ob ich in der Landwirtschaft arbeiten kann, und ich habe bestätigt, dass ich damit kein Problem habe“* (Interview Syrerin, Steiermark, 1).

Ein anderes Beispiel ist der Fall einer medizinischen Fachkraft, die trotz ihrer medizinischen Ausbildung direkt Jobangebote in Supermärkten erhielt, was bei ihr Frustration und Demotivation führte. In manchen Fällen wurde vom absichtlichen Nichtbestehen von Sprachkursen berichtet, um einer Vermittlung in Jobs zu entgehen, die von Betroffenen als wenig passend oder unattraktiv wahrgenommen wurden (Interview Syrerin, Wien, 3).

Jugendcolleges

Das Jugendcollege Wien ist ein modular aufgebautes Bildungsprogramm, das vom AMS Wien und der Stadt Wien gemeinsam organisiert wird. Als schulähnliches Angebot mit einem integrativen Ansatz umfasst es 32 Wochenstunden mit festem Stundenplan und läuft über etwa neun Monate (Interface, o.D.). Das Programm gliedert sich in zwei Stufen:

- **Basic-Kurse:** Fokus auf Alphabetisierung, Deutsch (A1-A2), Basisbildung in Mathematik, Englisch und EDV sowie erste Berufsorientierung
- **Advanced-Kurse:** Vertiefende Deutschkurse (B1-B2), Vorbereitung auf den Pflichtschulabschluss, Praktika und spezifische Berufsqualifizierung

Ziel ist es, durch die Verknüpfung von Sprachförderung (bis Niveau B1) und schulischer Bildung den Integrationsprozess zu beschleunigen. Sozialpädagogische Begleitung ist fester Bestandteil des Konzepts (APA-OTS, 2024).

Das Jugendcollege wurde von interviewten Expert_innen (größtenteils AMS-Mitarbeiter_innen) als eine äußerst positive und wichtige Maßnahme zur Förderung junger Geflüchteter beschrieben. Ein zentraler Vorteil des Programms sei der integrative Ansatz, d.h. die Möglichkeit des kontinuierlichen Spracherwerbs. „Nicht wie bei den Sprachkursen 3 Monate, dann lange Pause, dann wieder 3 Monate“ (Expert_inneninterview, Wien, 5), können die Teilnehmenden im Jugendcollege 9 bis 12 Monate durchgehend Deutsch in unterschiedlichen Settings anwenden. Dies bietet eine stabile Grundlage für den Spracherwerb und ermöglicht nachhaltige Fortschritte.

Zudem wurde das modulare Kursangebot gelobt: „Das Jugendcollege ist ein super Angebot, was auch sehr gut ankommt, weil man das in Modulen machen kann. Also es ist dann nichts, wo die Person dann denkt: 'ich muss mich jetzt ewig lang reinsetzen'“ (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10). So werden Sprachkurse beispielsweise mit Praxisphasen in Werkstätten (Technik, IT, Gastronomie) und schulischer Basisbildung kombiniert, ergänzt durch Zusatzangebote wie Betriebspraktika und Exkursionen (bit Schulungscenter, o.D.)

Ein weiterer positiver Aspekt wird in der klaren Tagesstruktur gesehen, die das Jugendcollege bietet (Expert_inneninterview, Wien, 5). Ein Experte betonte zudem, dass Erfolgserlebnisse im Jugendcollege den Jugendlichen „Geschmack“ (ebd.) am Lernen vermitteln würden und so ihre Bildungsmotivation und ihr Durchhaltewillen gestärkt werde.

Schließlich wird das Jugendcollege auch als ein wichtiges Instrument zur Integration durch Bildung angesehen. Viele Jugendliche zeigen einen starken Willen zur Integration und

streben an, ihren Schulabschluss zu machen oder eine Ausbildung zu beginnen – Ziele, die durch das Jugendcollege unterstützt werden: *„Der Wille ist da, sich zu integrieren, auch die Schule zu besuchen, vielleicht einen Schulabschluss zu machen“* (Expert_inneninterview, Wien, 7).

Obwohl die Expert_innen die hohe Relevanz für junge Zugewanderte hervorhoben, wurden ebenfalls signifikante strukturelle und organisatorische Probleme betont. Ein häufig genannter Aspekt war die geringe Kapazität des Jugendcolleges. So müssten zahlreiche Jugendliche über einen längeren Zeitraum warten, bis sie einen Kursplatz erhalten (vgl. AMS-Mitarbeiter, Wien, 13; Expert_innen Wien, 7). Diese Wartezeit führt häufig dazu, dass Betroffene stattdessen in (als weniger geeignet erachtete) Deutschkurse des ÖIF vermittelt werden, wie dieser Experte betonte: *„Das Jugendcollege ist, glaube ich, seit ein paar Wochen komplett ausgebucht [...] wenn ein 18-Jähriger kommt, kann ich ihn gar nicht zum Jugendcollege buchen, da es keine Plätze gibt. Das heißt, es gibt nur das Jugendcollege, [...] es gibt sonst keine andere Auswahl, ich hab' sonst nichts“* (Expert_inneninterview, Wien, 7). Hier muss angemerkt werden, dass alle Expert_inneninterviews in Wien im Frühjahr 2024 durchgeführt wurden. Seit September 2024 wurden die Kapazitäten auf insgesamt 5.000 Plätze verdreifacht. Die Aufstockung umfasst 4.000 Plätze für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte (18-25 Jahre) und 1.000 Plätze im „College 25+“ für ältere Zielgruppen. Der von verschiedenen Expert_innen vorgebrachte Kritikpunkt, dass die Teilnahme auf Personen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren beschränkt sei (vgl. Expert_inneninterview, Wien, 5), wurde folglich Rechnung getragen.

Ein weiteres Problem wird in den rigiden Teilnahmevorgaben gesehen. So ist es Jugendlichen, die bereits einen Kurs beim ÖIF besuchen, nicht erlaubt, in das Jugendcollege zu wechseln – und umgekehrt. Dies dürfte nicht zuletzt an den knappen verfügbaren Kapazitäten des Jugendcolleges liegen. Jedenfalls limitiert diese Regelung die Flexibilität der Jugendlichen und ist insbesondere im Kontext von Abbruchs-Situationen problematisch: Wer das Jugendcollege verlässt, steht ohne Alternative da (ebd.).

Hinzu kommen Qualitätsmängel in der Umsetzung. Konkret wurden von Expert_innen der Personalmangel sowie die Instabilität der Teams kritisiert. Eine Expertin aus Wien formuliert es wie folgt: *„Als Projekt wirklich großartig angedacht, die Durchführung wahrscheinlich aus finanziellen Gründen ist dann doch irgendwie mit einer nicht so qualifizierten Trainingspädagog_innengruppe gestartet worden oder weitergeführt worden, was dazu führt, dass es massivste Ausfälle von Trainerinnen und Trainern gibt. Dass es immer wieder einzelne Krankenstände oder Wechsel oder 3-4 Wechsel innerhalb von sechs Monaten gibt [...], in denen Supplierstunden stattfinden für einen ganzen Monat.“*

Wenn man dann einfach niemanden hat für eine Gruppe für einen ganzen Monat, das ist [...] nicht sehr verantwortungsvoll aus meiner Sicht" (Expert_inneninterview Wien, 2). Die Konsequenz sind wiederholte Unterrichtsausfälle, welche den Lernerfolg potenziell gefährden. Zudem äußerte die Expertin Kritik an der Tatsache, dass die vorgesehenen 32 Wochenstunden oft nicht erreicht würden. Der Unterricht beginne verspätet oder ende vorzeitig und lange „freie Gestaltungszeiten“ ohne adäquate Sprachförderung würden wenig zur Integration beitragen. Zudem demotiviere die fehlende Kontinuität die Teilnehmenden (ebd.).

Ein Experte des Vereins TIW äußerte grundsätzliche Bedenken zur Integrationswirkung des Jugendcolleges. Seiner Ansicht nach fördert die separierte Beschulung in homogenen Gruppen – wie im Jugendcollege praktiziert – die Segregation eher, als sie zu überwinden. Stattdessen plädiert er für die direkte Integration geflüchteter junger Personen bis 18 Jahre in das reguläre Schulsystem, wo der natürliche Sprachaustausch mit deutschsprachigen Mitschüler_innen die Lernprozesse beschleunigen würde: *„Das ist, glaube ich, der falsche Weg, [...] es gehört durchmischt, so wie es bei uns ist. Das ist auch eine ganz dringende Geschichte, also es gehört keine Ghettoisierung, sondern [die Personen] gehören durchmischt und ganz normal integriert [...] so normal als möglich“ (Experte des Vereins TIW, Wien, 16).*

Die meisten in Wien lebenden Studienteilnehmenden wussten nichts über das Jugendcollege, was vermutlich auf die hohe Auslastung des Jugendcolleges (insbesondere vor September 2024) zurückzuführen ist. Allerdings kannte auch in der zweiten FGD mit syrischen Frauen (März 2025) keine der Teilnehmerinnen (Alter: 26–44) das Angebot. Es stellt sich die Frage, ob dies nach wie vor an der hohen Auslastung des Jugendcolleges liegt, oder ob die zielgruppenspezifische Bewerbung des Programms noch verbessert werden sollte.

Sprachkurse

Zu den verpflichtend zu absolvierenden Deutschkursen zeigten die Befragungen der Studienteilnehmenden (Geflüchtete wie Expert_innen) ein gemischtes Bild. Folgende Kritikpunkte wurden wiederholt vorgebracht, die mit einigen Zitaten beispielhaft untermauert sind: (a) zu lange Wartezeiten zwischen Kursen aufeinanderfolgender Niveaus (z.B. A2 auf B1), (b) Qualität der Kurse und häufig wechselnde Lehrkräfte, (c) Lernmethoden und Praxistauglichkeit des Gelernten, und (d) logistische Hürden im Zugang zu Deutschkursen.

Lange Wartezeiten zwischen den Kursen

Von Teilnehmenden wurde angeführt, dass die zum Teil monatelangen Wartezeiten zwischen zwei Deutschkursen mit aufeinanderfolgenden Niveaus negative Auswirkungen auf den Lernerfolg hatten, da man in dieser Zeit das Gelernte wieder vergessen oder die Motivation absinken würde. Zudem geht wertvolle Zeit für Jobsuche und Erwerbsintegration verloren, da für die meisten Arbeitgeber_innen ein höheres Deutschniveau (meistens ab B1) zentral sei.

„Die ÖIF-Deutschkurse sind sinnlos. Man hat ein B2-Zertifikat, kann aber kaum reden. Zwischen dem Kurs und dem nächsten Kurs vergehen ein paar Monate und man muss lange warten, damit man einen Kursplatz bekommt.“ (Interview Syrer Wien, 1)

„Zwischen den beiden Kursen musste ich zwei Monate warten. Man sollte nicht länger als ein bis zwei Monate zwischen den Kursen warten, damit die deutsche Sprache sich kontinuierlich verbessert.“ (Interview Syrer, Wien, 6)

„Ich möchte Deutsch lernen und arbeiten gehen. [...] Die angebotenen Deutschkurse erschweren mir jedoch das Lernen, weil zwischen den Kursen jeweils zwei- bis dreimonatige Pausen eingeplant sind.“ (Interview Syrer Wien, 6)

„Manchmal warte ich bis zu drei Monate, bis ich einen Folgekurs bekomme. Ich bin fertig mit meinem Studium und möchte so schnell wie möglich die Sprache lernen und arbeiten gehen“ (Interview Syrer, Steiermark, 2).

„Was ich gesehen habe, ist, dass die lange Wartezeit zwischen den Deutschkursen ein Problem darstellt. Das nimmt sehr viel Zeit in Anspruch. Ich bin seit drei Jahren hier. Hätte ich die Deutschkurse ohne Pausen bekommen, wäre ich schon längst damit fertig und könnte früher mit der Arbeit anfangen.“ (Interview Syrer, Steiermark, 2)

„Weitere zwei Monate vergehen und ich habe dann wieder einmal ein Loch, wo die Jugendlichen auf der einen Seite weniger Geld bekommen, das ist auch sehr belastend, sind die meisten dann schon länger da, haben irgendwelche Verpflichtungen. Auch finanzielle Verpflichtungen. Sind im Kurs eh schon motiviert, versuchen irgendwas zu lernen, stehen dann da und warten 5,5 Monate auf einen Deutschkurs, kriegen 25% weniger Geld.“ (Expert_inneninterview, Wien, 2)

Mangel an Lehrkräften und fehlende Kursqualität

Die Leiter der Deutschkurse wechseln laut Kursteilnehmer_innen oft oder fehlen in manchen Fällen ganz, sodass der Kurs ausfallen muss. Dadurch würde das Gelernte wieder vergessen bzw. nicht gefestigt werden, die Motivation für eine weitere Teilnahme sinkt.

Häufig wechselnde Lehrende mit fehlender Übergabekoordination führen dazu, dass bereits gelernte Inhalte wieder präsentiert oder aber Inhalte übersprungen werden (FGD Syrer, Wien, 2). Beides ist einem nachhaltigen Lernerfolg nicht zuträglich.

„Die Deutschkurse sind nicht gut. Es fehlt an Lehrkräften. Ich sitze seit einer Woche zuhause, weil der Lehrer nicht da ist. Dadurch sinkt meine Motivation fürs Lernen.“ (Interview Syrer, Wien, 3)

„Die Deutschkurse sind unterschiedlich gut. Im Alphabetisierungskurs war ein sehr guter Lehrer und er wollte uns unterstützen. Im A1-Kurs war die Lehrerin zwar sympathisch, konnte aber nicht gut erklären.“ (Interview Syrer, Wien, 4)

“Der Deutschkurs ist gut, aber die Lehrerin ist diskriminierend. Wenn ich mich zum Beispiel um 10 Minuten verspäte, beschwert sie sich. Wenn Ukrainer_innen sich zwei Stunden verspäten, sagt sie nichts zu ihnen. Ich habe sie gefragt, warum sie das macht, weil ich schwarze Haare habe oder weil ich Syrer bin. [Außerdem] haben sie mir kein Kursbuch gebracht. [...] Alle Kursteilnehmer haben ein Kursbuch bis auf mich. Sie geben dir ein Kursbuch, damit du liest und Aufgaben schreibst. Sie geben mir aber kein Kursbuch. Ich bin seit drei Wochen in dieser Situation.” (Interview Syrer, Oberösterreich, 2)

Unterrichtsinhalte und Lehrmethoden nicht effektiv

Sowohl von Teilnehmenden der Kurse als auch von Expert_innen wird wiederholt auf die fluktuierende Qualität der Kurse und die eingesetzten Lernmethoden hingewiesen. Für Personen, die bisher kaum Erfahrung mit formaler Bildung hatten, seien manche der Methoden (z.B. Selbststudium der Inhalte zuhause oder online) kaum umsetzbar und zu anspruchsvoll (Leiterin Diakonie Einrichtung, Oberösterreich, 1; Mitarbeiter Volkshilfe, Oberösterreich, 2). Zudem bemängelte die Leiterin einer Einrichtung der Diakonie in Linz, dass die Hausübungen im Kurs nicht überprüft würden, wodurch der Anreiz für die Bearbeitung fehle. Dadurch würden sie demotiviert und sich in manchen Fällen vom Kurs abmelden oder einfach fernbleiben. Andere wiederum berichten vom Wunsch nach intensiveren Kursen, da drei Stunden pro Tag zu wenig wären. Von Arbeitgeber_innen würde auch wiederholt rückgemeldet, dass Bewerber_innen mit Fluchthintergrund zwar formal über ein solides Deutschniveau verfügten (z.B. Zertifikat für B2), es aber vor allem an Sprachpraxis fehle, sodass die Verständigung trotz Sprachzeugnis schwerfalle. Ausgestellte Zertifikate würden nicht mit de facto Deutschkenntnissen übereinstimmen.

„Es gibt in den Kursen keine Möglichkeit, das Gelernte in der Praxis anzuwenden, weil wir keinen Kontakt zu Österreicher_innen haben.“ (Interview Syrer, Wien, 4; vgl. Mitarbeiterin

ABZ* Austria)

„Immer wenn wer auszieht, lassen sie [...] stapelweise Deutschbücher zurück, wo eigentlich nix drinnen steht. Das heißt also, kaum, dass die irgendwer wirklich benutzt. Vielleicht brauchen sie einfach andere Unterlagen oder Lehrmethoden.“ (Leiterin Diakonie Einrichtung, Oberösterreich, 1)

„Zu Mittag gehe ich in den Deutschkurs und lerne danach zuhause Deutsch weiter. Das mache ich mit YouTube, weil ein dreistündiger Deutschkurs zum Erlernen einer Sprache nicht ausreichend ist.“ (Interview Syrer, Wien, 6)

Logistische Hürden im Zugang zu Deutschkursen

Mehrfach wurde von Geflüchteten und Expert_innen auf unflexible Kurszeiten hingewiesen, die nicht mit den Arbeitszeiten vereinbar wären (Beraterin Caritas, Oberösterreich, 3; Berater Ikemba, Steiermark, 2). Somit würden sich viele für die Arbeit und gegen den Deutschkurs entscheiden, wodurch aber auch Weiterbildung und eine spätere höher qualifizierte Tätigkeit verunmöglicht werden. In ländlichen Gebieten sei zudem die Anfahrt zum Kurs in der nächstgelegenen Stadt eine finanzielle und logistische Herausforderung für manche Teilnehmer_innen (Leiterin Diakonie Einrichtung, Oberösterreich, 1).

Anregungen und Wünsche

Im Folgenden werden Anregungen und Wünsche, die Expert_innen und befragte Geflüchtete formulierten, zusammengefasst und eingeordnet. Sie richten sich einerseits an das AMS, gehen andererseits aber auch darüber hinaus, etwa was die Verantwortlichkeiten von Trägerorganisationen, NGOs, des ÖIF oder weiterer, mit der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter befasste, Institutionen betrifft. Im weitesten Sinne richten sich viele der Anregungen auch an die Integrations- und Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen, die für die Gestaltung der Rahmenbedingungen zuständig ist. Es sei an dieser Stelle betont, dass eine etwaige Umsetzung dieser Anregungen seitens des AMS mit entsprechender Finanzierung verbunden sein muss.

Psychosoziale Unterstützung

Seitens der befragten Expert_innen wird der Bedarf an psychologischer und psychotherapeutischer Unterstützung betont. Es gäbe zu wenig Therapieplätze und zu lange Wartelisten dafür (Expert_inneninterview, Steiermark, 2). Die psychische Verfassung vieler Geflüchteter sei schlecht, zudem fehle es an Trauma-sensiblen

Ausbildungsangeboten für Berater_innen auch in der Arbeitsmarktintegration, etwa Sensibilisierung für den Umgang mit Geflüchteten, die lange in Flüchtlingslagern waren und wenig Stabilität erfuhren. Diese Ausbildung sollten Deutschlehrer_innen ebenso wie AMS-Berater_innen erhalten (Expert_inneninterview, Wien, 12). Ebenso wäre Sozialberatung, wie sie in Kursen der Caritas mitangeboten wird, essentiell (Mitarbeiter Caritas, Wien, 11), da viele Themen über den engen Bereich der Berufswahl bzw. der Jobsuche hinausgingen, aber dennoch von den Geflüchteten in die Beratung „mitgebracht“ würden. Für Jugendliche und junge Erwachsene könnten bereits mehr Sportangebote und Ablenkungsmöglichkeiten hilfreich sein, um sie seelisch zu stabilisieren (Mitarbeiter Verein Ikemba, Steiermark, 1).

Mehr Information, „echte“ Beratung und Einbindung von NGOs, Community und Vereinen

Hinsichtlich der Informationsvermittlung wurde sowohl auf die Notwendigkeit, mehr Informationen zu erhalten, als auch auf die Notwendigkeit, diese besser zu vermitteln, hingewiesen. Dies betrifft Berater_innen ebenso wie Geflüchtete. Die befragten Expert_innen plädieren für eine engmaschigere Vernetzung zwischen den verschiedenen Stakeholdern (z.B. AMS & NGOs, die Programme anbieten) (Mitarbeiterin ABZ* Austria, 8) sowie für Infoveranstaltungen zu über das AMS hinausgehenden Angeboten, die Berater_innen besuchen können (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 10). Im Zuge des Beratungsgesprächs könnten Berater_innen sodann leichter auf solche Angebote verweisen (im Bereich Arbeitsmarkt, aber auch Wohnung, Gesundheit, Bildung etc. betreffend). Für Geflüchtete sollten solche Infoveranstaltungen in der jeweiligen Erstsprache angeboten werden (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 1).

Zudem wäre ein Ausbau der Beratungsgespräche in „echte“ Beratungen und nicht nur als Informationsweitergabe zentral (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 1). Zudem bestehe aber auch Informationsbedarf über die Kund_innen, etwa, was ihre tatsächlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten betrifft. Eine Expertin plädiert dafür, dies von Beginn an zu erheben, etwa im Rahmen eines verpflichtenden Clearings (Expertinneninterview, Wien, 12). Sodann würde spezifisches Case-Management mit aktivierenden Programmen Sinn machen. Geflüchtete wiederum wünschen sich passgenauere Vorschläge, die auf die eigenen Erfahrung abgestimmt sind (FGD Syrer, Wien, 1).

Auch die Community solle enger miteingebunden werden. Dazu ein Mitarbeiter des Vereins TIWs: *„Mit den Leuten, die das Sagen haben in der Community. Man muss die islamische Glaubensgemeinschaft mitnehmen, die sind prinzipiell willig. Ja, da, glaube ich, gäbe es auch gute Kanäle, die man nutzen könnte.“*

In ähnlicher Weise wird es als sinnvoll angesehen, NGOs und Vereine als Unterstützer in die Jobvermittlung einzubinden. Detaillierte und individuelle Beratungen und Angebote seitens des AMS würden die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt erleichtern. NGOs könnten in diesen Prozess eingebunden werden und dem AMS bzw. den Arbeitgeber_innen relevante Informationen über die Fähigkeiten der betreuten Flüchtlinge zur Verfügung stellen, so ein Berater bei Ikemba (Expert_inneninterview, Steiermark, 2).

Bewerbungsunterstützung und digitale Kompetenz

Mehrfach wurde sowohl von Expert_innen als auch Geflüchteten betont, dass der typische „Weg zum Job“ in Österreich für viele nicht klar sei. Wo Bewerbungsunterlagen hingeschickt werden müssen, wie diese aussehen sollen, dass neben dem Lebenslauf auch ein Anschreiben mitgeschickt werden sollte oder wo man überhaupt im Internet nach Jobs suchen könne – all das wird als teils unbekannt von manchen Geflüchteten beschrieben, manche sind davon überfordert. Auch der Umgang mit Computer und Internet wäre für manche eine Herausforderung und sollte geschult werden:

„Vielleicht sollte als Teil der Deutschkurse wöchentlich eine Stunde geplant werden, in welcher gezeigt wird, wie man einen Job im Internet suchen kann. Ich habe damals eine zweistündige Schulung dafür bekommen, wie man sich im Internet bewirbt. Das ist nicht genug. Für bestimmte Menschen ist das zu wenig. Deshalb finde ich Schulungen über die Jobsuche im Internet wichtig.“ (Interview Syrer, Steiermark, 2)

Expert_innen bestätigen diesen Eindruck. So seien Berufsmessen zwar generell eine sehr begrüßenswerte Maßnahmen, finden diese aber primär online statt, so erreichen sie jene mit geringen EDV-Kenntnissen nicht (Mitarbeiter der Volkshilfe, Oberösterreich, 2). Bestehende Bewerbungstrainingsangebote wären für viele Geflüchtete, die sich noch nie formell in Österreich beworben haben, zu wenig bzw. zu kurz. Diese Angebote sollten Hand in Hand mit der Vermittlung realistischer Berufs- und Weiterbildungschancen gehen, z.B. mittels Coaching und Karriereplanung (Berater Ikemba, Steiermark, 2).

Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Viele Geflüchtete wünschen sich mehr Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Bei Nachfrage würde ihnen diese oft verwehrt werden, gaben einige Befragte an. So ist beispielsweise der Wunsch nach Lehrstellen vorhanden, wie dieser Syrer aus Oberösterreich beschreibt: *„Ich brauche Ausbildungsangebote, die zu mir passen, bei*

denen ich mich bewerben kann. Es ist nicht leicht für mich, alleine einen Vollzeitjob zu finden. Ich möchte nicht über Leihfirmen angestellt werden, wo ich nach zwei/drei Monaten gekündigt werde. Ich brauche Angebote für Lehrstellen. Ich kann alleine wahrscheinlich einen Job finden, aber keine Lehrstelle. Da bin ich noch nicht erfahren genug, um selbst eine Lehrstelle zu finden" (Syrer, Oberösterreich, 5). Auch Expert_innen betonen die Notwendigkeit für Geflüchtete, sich in ihrer Branche weiterzubilden oder Kurse zu absolvieren (Berater Ikemba, Steiermark, 2).

Qualität der Arbeit und Arbeitsbedingungen

Mehrfach wurden in den Fokusgruppen und Interviews mit Geflüchteten, aber auch in den Expert_inneninterviews die Arbeitsbedingungen und Entlohnung angesprochen. Gehälter in den angebotenen Jobs werden als so niedrig wahrgenommen, dass es keinen Unterschied mache, ob man arbeite oder Sozialleistungen beziehe (FGD Syrer, Wien, 2). Oft seien dies auch nicht nur „Einstiegsjobs“, weil es an Aufstiegsmöglichkeiten und an Weiterbildungsangeboten fehle. Von manchen Geflüchteten werden Unternehmen als ausbeuterisch wahrgenommen, vor allem solche, in denen kaum Österreicher_innen beschäftigt sind.

Zusammenarbeit mit und Bewusstseinsbildung bei Unternehmen

Von Expert_innen-Seite wird die Notwendigkeit der Einbindung von Unternehmen betont. Als Beratungsorgan müsse man „Übersetzungsarbeit für Firmen“ leisten, so ein Mitarbeiter des TIW (Wien, 16). Das betreffe etwa den Abbau von Barrieren im Betrieb, wie z.B. Gebetsräume schaffen oder den Umgang mit Schweinefleisch in der Kochlehre. Gleichzeitig sollten Unternehmen aber auch über die Vermittlung hinaus begleitet werden, um geflüchtete Arbeitnehmer_innen zu unterstützen, auf Dauer im Betrieb verbleiben zu können (Expert_inneninterview, Wien, 12). Expert_innen plädieren für Lobbyarbeit bei Unternehmen, aber auch für kostenfreie Unterstützungsangebote im Bereich Onboarding und betriebliche Integration.

Für Geflüchtete erweist sich zudem als hilfreich, wenn bereits Personen im Betrieb tätig sind, die die jeweilige Erstsprache sprechen. Diese können eine wichtige Brückenfunktion übernehmen und als sprachliche und kulturelle Vermittler agieren. Auch Buddy- und Mentoring-Programme in Unternehmen werden als wertvoll angesehen, was Expert_innen bestätigen. Hier hätten kleine (Familien-)Betriebe mit einer engmaschigen Betreuung des neuen Dienstnehmers Vorteile gegenüber großen, unpersönlichen Personalfirmen (Mitarbeiter Caritas, Wien, 11).

Insgesamt wünschen sich Geflüchtete mehr Arbeitsplatzangebote auch bei noch niedrigem Deutschniveau. Viele sind der Meinung, auch ohne Deutschkenntnisse gute Arbeit verrichten zu können, vor allem dann, wenn die Tätigkeit in einer anderen Sprache erklärt werden kann.

Von Unternehmen wünschen sich Geflüchtete mehr Offenheit und Flexibilität, da besonders für ältere Menschen (ab 35 Jahren) das Erlernen einer neuen Sprache viel Zeit erfordere. Verschränkte Angebote, die Arbeit und Spracherwerb verbinden, werden von Expert_innen lobend erwähnt.

Sprachkurse

Zahlreiche Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Geflüchteten und Expert_innen gab es bzgl. der verpflichtenden Sprachkurse.

Zuteilung in die Sprachkurse

Teilnehmer_innen wünschen sich einerseits eine bessere Durchmischung nach Herkunftsländern, damit die gemeinsame Sprache Deutsch ist und somit mehr Motivation besteht, diese auch im Kurs bzw. in den Pausen zu sprechen (Interview Syrer, Wien, 4; FGD Syrerinnen, Wien, 1). Gleichzeitig wird eine Zuteilung zu den Kursen nach Bildungsniveau als sinnvoll erachtet, weil manche rascher und leichter lernen würden als andere. Für letztere bestehe ein erhöhter Bedarf an Grund- und Alphabetisierungskursen. Auch zielgruppenspezifische Angebote, wie etwa Deutschkurse für Frauen, werden von den Expert_innen als sinnvoll erachtet. Die daran gekoppelte Kinderbetreuung sei hilfreich (Expert_inneninterview, Steiermark, 1).

Mehrfach wird angeregt, dass Deutschkurse unterschiedlicher Niveaus rasch aufeinander folgen sollten, damit das bereits Gelernte gefestigt werden kann. Lange Wartezeiten zwischen einzelnen Niveaus wurden als kontraproduktiv empfunden.

Sprachcafés

Geflüchtete erachten erweiternde Angebote wie Sprachcafés als sinnvoll und wünschen sich mehr Informationen dazu. Auch der soziale Aspekt der Formate wird positiv hervorgehoben.

Kursinhalte

Von Expert_innen wird angemerkt, dass manche der Unterlagen und Lehrmethoden nicht zeitgemäß scheinen bzw. nicht auf die Bedürfnisse der Teilnehmer_innen abgestimmt seien. Dies führe zum „Absitzen“ von Kursen, ohne dass tatsächlich etwas gelernt werde

(Leiterin Diakonie Einrichtung, Oberösterreich, 1). Bei Abwesenheit seien Sanktionsmaßnahmen nötig, die es derzeit noch begrenzt gäbe (Beraterin Caritas, Oberösterreich, 3).

Berufsbezogene Sprachkurse bzw. Kurse mit jobrelevantem Vokabular und branchenspezifischen Begriffen (z.B. für Pflege, Werkstatt, etc.) werden von Expert_innen als sinnvoll eingestuft (Mitarbeiter FAB, Wien, 4; Umfrage AMS, Step2job Syria). Es gäbe aber zu wenige davon.

Kurse ab einem gewissen Niveau sollten auch mit hilfreichen Inhalten gekoppelt werden, etwa Bewerbungsablauf in Österreich. Das, was für viele Sprachlernende aus anderen europäischen Ländern selbstverständlich ist, sei es für Geflüchtete aus der MENA⁶-Region nicht. Somit wäre es zentral, auch Details zu Jobsuche und Bewerbungen (z.B. am Telefon oder persönlich) zu vermitteln und gleichzeitig das Selbstvertrauen dafür aufzubauen.

Zugang und Erreichbarkeit

Bessere und kostenlose öffentliche Verkehrsanbindungen, z.B. um zu den Kursen zu kommen (Expert_inneninterview, Steiermark, 1), werden von Expert_innen eingefordert. Dies stellt vor allem im ländlichen Raum eine Hürde dar. Auch die zeitliche Erreichbarkeit stellt für manche Geflüchtete, die bereits einer Erwerbstätigkeit nachgehen, eine Herausforderung dar.

Weitere Anregungen

Weitere Anregungen, die über den Zuständigkeitsbereich des AMS hinausgehen, werden hier zusammengefasst wiedergegeben.

- Raschere Asylverfahren, Integration ab Tag 1 bereits während der Verfahren
- Reform der Grundversorgung notwendig
- Kohärente Migrationsstrategie für Österreich
- Betreuung in der Erstsprache
- Beschleunigung von Nostrifikationen und Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
- Notwendigkeit der Grund- und Basisbildung, die bei vielen rezenten Geflüchteten nicht vorhanden ist

⁶ MENA steht für „Middle East and North Africa (Nahost und Nordafrika)“

- Integrationsangebote aus 2015 passen nur mehr bedingt auf rezent gekommene Geflüchtete und müssen angepasst und ausgeweitet werden
- Bessere Durchmischung in Sprachkursen, um Isolation zu vermeiden

Best Practices

Psychosoziale Unterstützung

Als Best Practice wird von einem Mitarbeiter des Verein TIWs deren Gesundheitszentrum genannt, das niederschwelligen Zugang zu Gesundheitsleistungen bietet. Das Angebot beinhaltet neben medizinischer Behandlung auch psychologische Dienste und Gesundheitsseminare zur Gesundheitsedukation.

Eine weitere Initiative, die hier hervorgehoben werden sollte, ist der Wiener Verein *Die Nachbarinnen*. Durch ein niederschwelliges, kultursensibles Modell kombinieren sie Beschäftigungsmöglichkeiten als Näherinnen mit aufsuchender Sozialarbeit. Besonders wirksam ist ihr Ansatz, weil Mitarbeiterinnen in den Erstsprachen der Frauen kommunizieren und diese zu Hause besuchen. So gelingt es, auch jene Frauen zu erreichen, die sozial isoliert leben und von herkömmlichen Unterstützungsangeboten kaum erfasst werden. Dieses vertrauensvolle, muttersprachliche Setting fördert nicht nur Integration und Empowerment, sondern trägt wesentlich zur psychischen Stabilisierung und gesellschaftlichen Teilhabe der Betroffenen bei.

Breiter gefächerte Informationsvermittlung

Im Hinblick auf den Bedarf an einer breiter gefächerten Informationsvermittlung wurden die vom AMS-Fachzentrum MIG – Arbeitsmarktvermittlung von Geflüchteten – organisierten Informationsveranstaltungen als besonders hilfreich hervorgehoben. Diese Veranstaltungen behandeln nicht nur arbeitsmarktrelevante Themen, sondern informieren auch über ergänzende Unterstützungsangebote, wie etwa im Bereich der Kinderbetreuung.

Unterstützung im Bewerbungsprozess

Im Kontext der Unterstützung beim Bewerbungsprozess wurden Bewerbungstrainings, die von NGOs wie dem Verein Ikemba (Graz) angeboten werden, als besonders hilfreich hervorgehoben. In einem mehrtägigen Training werden Geflüchtete bei Ikemba gezielt bei der Erstellung eines Lebenslaufs unterstützt und auf Bewerbungsgespräche vorbereitet.

Gleichermaßen kann in diesem Zusammenhang auch das Associate Programm des Wiener Vereins *More Than One Perspective* (MTOPI) als Best Practice hervorgehoben werden: Im Rahmen des Programms werden Geflüchtete über einen Zeitraum von sechs

Monaten durch maßgeschneiderte Workshops und individuelles Coaching begleitet, was den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt nachhaltig unterstützt. Die gezielte Vermittlung durch das AMS an passende spezialisierte NGOs ist folglich sehr empfehlenswert, da sie eine individuelle, praxisnahe und bedarfsorientierte Begleitung ermöglicht, die den Integrationsprozess effektiv unterstützen kann.

Aus- und Weiterbildungsprogramme

Als Best Practice wurde in diesem Zusammenhang das Programm *Jobs PLUS Ausbildung*, eine Initiative des Arbeitsmarktservice (AMS) in Zusammenarbeit mit dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) erwähnt, wodurch Ausbildungen auf dem zweiten Bildungsweg ermöglicht und die Lehrzeit um die Hälfte verkürzt wird. Expert_innen sehen darin eine sinnvolle und von Geflüchteten gerne in Anspruch genommene Maßnahme (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 1). In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls auf die Informationsveranstaltungen des MIG verwiesen, in denen das Programm aktiv beworben wird.

Zudem wurde in diesem Zusammenhang auf das Jobprogramm des Magistrats Linz verwiesen, weil es flexible Arbeitszeiten ermögliche, sodass Geflüchtete gleichzeitig arbeiten und sich weiterbilden können.

Zielgruppenspezifische Sprachförderung

Als Best Practice wurde in diesem Zusammenhang das Projekt „Talente“ der Caritas genannt, das sich an geflüchtete Frauen wendete. Dabei wurde Deutsch im Alltag vermittelt, etwa beim Kochen oder Einkaufen im Supermarkt. So wurde das Gelernte gleich angewandt und gefestigt.

Ebenso positiv hervorgehoben wurden Deutschkurse mit Pflegefachbegriffen im Rahmen des Projekts MigrantsCare. Auch begleitende Deutschkurse direkt am Arbeitsplatz (z.B. Wiener Linien) (AMS-Mitarbeiterin, Wien, 1) sind hilfreich, können aber aufgrund zeitlicher und finanzieller Beschränkungen nur schwer von kleinen Unternehmen angeboten werden (Beraterin Caritas, Oberösterreich, 3).

Zusammenarbeit mit Unternehmen

Als gelungen hervorgehoben wird die Kooperation mit Unternehmen im Rahmen von Jobbörsen sowie die Möglichkeit der Arbeitserprobung im Rahmen eines bis zu 12-wöchigen Praktikums in Betrieben bei finanzieller Unterstützung durch das AMS. Dass manche Betriebe (genannt wurde konkret Oberösterreich) interne Testungen durchführen, um Fertigkeiten und Fähigkeiten jener Bewerber_innen zu erfragen, die

keine Zeugnisse mit sich führen, wird von Expert_innen ebenfalls als Erleichterung für den Arbeitsmarkteinstieg gesehen (Mitarbeiter der Volkshilfe, Oberösterreich, 2).

Ein Beispiel für eine gelungene arbeitsmarktbezogene Integration trotz anfänglich geringer Deutschkenntnisse stellt die Beschäftigung von Geflüchteten bei Unternehmen wie McDonald's dar. So wurde etwa ein syrischer Geflüchteter in einer touristisch geprägten Region Oberösterreichs im Servicebereich bei McDonald's angestellt – vorrangig aufgrund seiner Arabischkenntnisse, die im Kontakt mit arabischsprachigen Gästen von besonderem Vorteil waren. Durch die tägliche Interaktion mit Kolleg_innen und Kund_innen konnte er nach und nach auch seine Deutschkenntnisse verbessern. Dieses Beispiel unterstreicht, wie wichtig es ist, vorhandene sprachliche und kulturelle Ressourcen zu erkennen und als Brücke zur Integration zu nutzen.

Eine weitere Best Practice in Bezug auf die Verknüpfung von Spracherwerb und Arbeitsintegration ist ein Projekt in Hartberg, bei dem Geflüchtete über einen Zeitraum von sechs Monaten gezielt unterstützt wurden. Das Angebot umfasste Sprachkurse, Praktika, individuelles Karrierecoaching sowie die Vernetzung mit regionalen Unternehmen. Dieses integrative Konzept wurde als besonders wirksam hervorgehoben, da es sowohl den Erwerb sprachlicher Kompetenzen als auch den Einstieg in den Arbeitsmarkt förderte (Mitarbeiter Ikemba, Steiermark, 2).

Beurteilung der nahen Zukunft durch Expert_innen

Der Ausblick der Expert_innen wie auch der befragten Geflüchteten fällt insgesamt eher pessimistisch aus. Ein Experte aus der Steiermark spricht gar von „düsteren Zukunftsprognosen“. Organisationen und Institutionen seien insgesamt überlastet, die Mitarbeitenden leider unter Druck und arbeiten oft mehr als vorgesehen, um Kund_innen nicht im Stich zu lassen. Die Ängste vor der Zukunft werden aber auch oft von den Geflüchteten selbst empfunden, die Sorge haben, dass durch zukünftige Migrationskohorten die Ressourcen, die für sie abgestellt werden, noch knapper werden könnten. Es entwickle sich also fast ein „interner Rassismus“. Die Stimmung sei im Allgemeinen schlecht.

Mehrfach wird betont, dass aufgrund des sozio-ökonomischen Hintergrunds der Geflüchteten aus 2015/16, aber auch aufgrund der ab 2017 geschaffenen Rahmenbedingungen die Integration der damals Neuangekommen leichter gewesen wäre. Nun jedoch seien einerseits die Herausforderungen größer (niedrigeres Bildungsniveau der Geflüchteten, hoher psychosozialer Betreuungsbedarf), andererseits

hätten sich aber auch die Rahmenbedingungen (teils) verschlechtert (lange Wartezeiten, fluktuierende Qualität der Deutschkurse). Insgesamt wäre mehr Arbeit mit den Kund_innen nötig, bevor sie in die konkrete Jobvermittlung kommen. Es fehle an nachhaltigen und standardisierten Maßnahmen, um Integration noch leisten zu können. Positiv hervorgehoben wird eine generelle Bereitschaft und ein ernsthaftes Bemühen auf allen Seiten.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die vorliegende Studie zeigt deutliche Unterschiede zwischen der Kohorte 2015-2016 und der rezenten Kohorte. Die zentralen Herausforderungen für die Arbeitsmarktintegration der letzteren Gruppe liegen in insgesamt niedrigen formalen Bildungsniveaus, fragmentierten Erwerbsbiografien und höherem psychosozialen Betreuungsbedarf, unter anderem bedingt durch lange Aufenthalte in Transitländern. Spracherwerb und Basisbildung werden als essenziell identifiziert, ebenso wie Aktivierung und Selbstermächtigung von Frauen im Rahmen von aufsuchenden Angeboten. Die weitaus größte Altersgruppe unter rezent angekommenen Geflüchteten machen Personen im Alter 20-29 Jahre aus (46%), darunter vor allem Männer. Ebenso sind Frauen aufgrund von Nachzug und Zuzug stärker vertreten als in früheren Kohorten. Für diese beiden Zielgruppen wird seitens Expert_innen (a) eine engere Koordination beteiligter Institutionen (Träger, ÖIF, Ministerien, NGOs) im Sinne eines ganzheitlichen, nicht ausschließlich arbeitsmarktfokussierten Zugangs empfohlen, ebenso wie (b) zielgerichtete Abstimmung auf die neue Personengruppe und (c) nachhaltiges Qualitätsmanagement in der Umsetzung von Sprachkursen und weiteren Angeboten. Insgesamt ist dies mit einem höheren Ressourcenaufwand verbunden.

Denn in der Analyse wurde deutlich, dass neu angekommene Geflüchtete niedrigere Bildungsniveaus als frühere Kohorten aufweisen. In der rezenten Kohorte ist der Anteil von Personen ohne Schulbildung oder nur ISCED 1 wesentlich höher als in der Kohorte 2015-2016 (38% gegenüber 16%). Zudem gilt die Beobachtung „je später die Kohorte, desto höher der Anteil derer ohne formale Bildung oder mit sehr niedriger Bildung“ für beide Geschlechter. In der rezenten Kohorte waren AMS-Kunden in Wien wesentlich öfters formal nicht oder sehr niedrig gebildet als in Oberösterreich oder der Steiermark. Für Frauen gilt dies in geringerem Ausmaß – hier zeigt sich, dass jene Frauen, die beim AMS gemeldet sind, meist höher gebildet sind als die syrischen Männer.

In ähnlicher Weise verfügen in der rezenten Geflüchteten-Kohorte drei von zehn eineinhalb Jahre nach der AMS-Erstmeldung über keine Deutschkenntnisse. Rund die Hälfte hat elementare Kenntnisse in Deutsch (A1, A2, A). Auf einem B-Niveau sind 10% und 1% hatte C-Kenntnisse. Im Bundesländervergleich fällt in der rezenten Kohorte der relativ hohe Anteil an AMS-Kund_innen in Wien ohne Deutschkenntnisse auf (35%), der in Oberösterreich und der Steiermark wesentlich niedriger war (26% bzw. 18%).

Allgemein zeigen höher Gebildete zuerst einen flacheren Anstieg der Erwerbstätigkeit, holen aber später auf. Dies ist erwartbar, weil für höher qualifizierte Tätigkeiten meist ein

höheres Deutschniveau nötig ist, zudem zeigen höher Gebildete oft eine höhere Erwartungshaltung an die Arbeitsstelle. Dies reflektieren auch die häufigsten Beschäftigungen, wozu nach Hilfsberufen Köch_innen und Küchengehilf_innen, Verkäufer_innen, Elektriker_innen sowie Landverkehrs- und Gesundheitsberufe zählen. Aber auch im Bildungsbereich (Lehrer_innen) und im Dienstleistungsbereich (Friseur_innen) fanden syrische Geflüchtete aller betrachteten Kohorten Arbeit. Der Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen und Einstieg ins Erwerbsleben ist bei männlichen Geflüchteten in ähnlicher Weise nicht linear: Männer ohne Deutschkenntnisse hatten anfangs eine ähnliche Anzahl an Beschäftigungstagen wie jene auf Niveau C – welches für Hilfsberufe nicht notwendig ist. Für Frauen jedoch gilt, dass ein höheres Deutschniveau sehr wohl mit rascherer Erwerbsaufnahme einhergeht.

Neu angekommene Geflüchtete beiderlei Geschlechts weisen hohes Sozialkapital innerhalb ihrer Communities, aber geringe Verbindungen zur österreichischen Aufnahmegesellschaft („bridging capital“) auf. Ihre Kontakte beschränken sich häufig auf Freund_innen, Bekannte und Familienmitglieder derselben Herkunft und Erstsprache, was laut Befragten unter anderem auf wahrgenommene kulturelle und Mentalitätsunterschiede zwischen Ankommenden und der österreichischen Wohnbevölkerung zurückzuführen sei. Im Ballungsraum Wien kann die Anonymität des urbanen Raums den Rückzug in die eigene Community mitbedingen. Negative Erfahrungen wie Ablehnung oder Diskriminierung, sowohl von Einheimischen als auch innerhalb der syrischen Community von bereits länger in Österreich Ansässigen, können diese Isolation verstärken.

Während die Erwerbsaufnahme in anderen Bundesländern, allen voran Oberösterreich, besser gelingt (siehe unten), wird der Zuzug von Geflüchteten aus den Bundesländern nach Wien durch mehrere andere Faktoren motiviert: die bereits bestehende Community und dadurch entstandene, hilfreiche soziale Netzwerke, das wahrgenommene Kurs- und Integrationsangebot, die Höhe der Sozialleistungen sowie praktische Aspekte wie Wohnungsmarkt, Infrastruktur und Asylmodalitäten. Informationen darüber zirkulieren innerhalb der Geflüchtetengemeinschaft und werden oft schon in Erstaufnahmezentren weitergegeben. Auch das Helfer_innen- und Betreuer_innennetz spielt dabei eine Rolle.

Viele rezente Geflüchtete kamen nicht direkt aus Syrien, sondern verbrachten längere Zeit in Transitländern wie der Türkei, dem Libanon oder Jordanien, wo sie unter prekären Bedingungen lebten. Eingeschränkter Zugang zu grundlegenden Rechten, Diskriminierung, Gewalt und finanzielle Not prägten diese Zwischenstationen. Solche Erlebnisse führten zu erheblichen physischen und psychischen Belastungen wie

Depressionen und PTSD, die besonders bei Frauen häufig auftreten und die Integration sowie Arbeitssuche zusätzlich erschweren.

Die Strategie, Geflüchtete im Rahmen von migrationspolitischen Abkommen wie der EU-Türkei-Erklärung in Drittstaaten unterzubringen, wo ihre Grundrechte und grundlegenden wirtschaftlichen, sozialen und psychologischen Bedürfnisse oftmals unerfüllt bleiben, erwies sich folglich als kontraproduktiv. Diese migrationspolitische Maßnahme führte lediglich zu einer zeitlichen Verzögerung der Ankunft geflüchteter Menschen in Europa, ohne das Grundphänomen zu adressieren. Das Ergebnis ist eine anhaltende, wenn auch verzögerte Migrationsbewegung nach Europa – bei gleichzeitigem Rückbau nationaler, integrationspolitischer „Sondertöpfe“, wie sie beispielsweise 2015 geschaffen worden waren. Paradoxe Weise erschwert diese Verzögerung nun den Integrationsprozess und verursacht letztlich höheren Integrationsbedarf durch mehr Investitionen in Basisbildung und Stabilisierung der Ankommenden, und somit höhere sozioökonomische Kosten für das Aufnahmeland Österreich und seine Integrationsstrukturen.

Dies zeigte sich unter anderem beim Erwerb der deutschen Sprache, der den befragten Expert_innen wie auch den Geflüchteten selbst ein zentrales Anliegen ist, jedoch durch niedrige formale Bildung, teils mangelnde Alphabetisierung in der Erstsprache, fehlende Übungsmöglichkeiten im Alltag (vor allem was die gesprochene Sprache betrifft) und systemische Hürden wie lange Wartezeiten zwischen Kursen unterschiedlicher Niveaus, erschwert wird. Geringe soziale Inklusion und Erwerbslosigkeit – wodurch kein Austausch am Arbeitsplatz als Möglichkeit zum Deutschlernen gegeben ist – verschärfen diese Schwierigkeiten weiter. Jedoch stellte sich der Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen und Einstieg ins Erwerbsleben bei den Männern als nicht linear heraus und dürfte mit den jeweiligen Tätigkeiten stark in Verbindung stehen. Bei den Frauen hingegen ist der Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen und Anzahl der Beschäftigungstage markant und linear: Je höher die Deutschkenntnisse, desto mehr durchschnittliche Tage in Beschäftigung.

In Gesamtösterreich und auf Bundesländerebene weisen Frauen eine signifikant geringere Erwerbsbeteiligung auf als Männer. Ledigen und geschiedenen/verwitweten Frauen gelingt die Erwerbsaufnahme besser als verheirateten und Müttern. Gründe hierfür liegen in mehrfachen Betreuungspflichten, traditionellen Rollenbildern, religiös oder kulturell bedingten Kleidungspräferenzen (Kopftuch), die seitens Arbeitgeber_innen nicht toleriert werden, sowie fehlendem Selbstvertrauen aufgrund geringer Bildung und mangelnder Arbeitserfahrung. Sprachliche und gesundheitliche Barrieren sowie eine generelle Überforderung nach der Ankunft erschweren zusätzlich den Zugang zur

Mehrheitsgesellschaft. Gerade für Frauen sind aktivierende, niederschwellige und aufsuchende Angebote von besonderer Bedeutung. Erfolgversprechend sind laut Expert_innen verschränkte Maßnahmen, die sowohl die Arbeitsmarktintegration als auch die persönliche Stabilisierung und soziale Teilhabe fördern.

Insgesamt jedoch weist die rezente Kohorte signifikant mehr Beschäftigungstage auf als die Kohorte 2015-2016 und auch die Kohorte 2017-06/2022 hat mehr Beschäftigungstage in den ersten 18 Monaten als die Kohorte 2015-2016. Zudem kommt es mit jedem Jahr zu einer Zunahme der Tage in Beschäftigung. Der Anstieg ist insbesondere in den ersten drei Jahren sehr stark, in den darauffolgenden Jahren schwächt er sich etwas ab. Im Bundesländervergleich fällt Oberösterreich durch einen besonders markanten Anstieg der Beschäftigungstage bei den Männern innerhalb der ersten drei Jahre auf, was unter anderem auch auf die Arbeitsmarktstruktur vor Ort (Industrie) zurückzuführen ist.

Neu angekommenen Geflüchteten gelingt somit der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt rascher als früheren Kohorten. Dies ist jedoch auch mit einem Gap zwischen Ankunft in Österreich und AMS-Erstkontakt verbunden, der vor allem bei Frauen und unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (UMFs) ausgeprägt sein kann.

Das österreichische Arbeitsverständnis mit klaren Hierarchien und hohen Effizienzanforderungen wirkt für viele Geflüchtete ungewohnt und kann ihre Motivation über die Zeit mindern. Soziale Medien und persönliche Kontakte innerhalb der Community dienen häufig als Mittel zur Arbeitssuche, jedoch führt der Mangel an Rückmeldungen seitens der angefragten Arbeitgeber_innen oft zu Frustration. Gleichzeitig erscheinen die bürokratischen Anforderungen, etwa bei der Unternehmensgründung, als entmutigend. Lange Wartezeiten bei Behördengängen, Anerkennungsverfahren und bei der Erteilung von Arbeitserlaubnissen bewirken ein Gefühl der Machtlosigkeit. Diese Situation wird durch die Auswirkungen anfänglicher Hürden beim Arbeitsmarktzugang für Asylwerber_innen zusätzlich verschärft. Ein weiterer demotivierender Faktor sind die niedrigen Gehälter in Einstiegspositionen oder im Niedriglohnsektor, die im Vergleich zu staatlichen Unterstützungsleistungen wenig attraktiv erscheinen können. Diese systemischen Herausforderungen formen ein komplexes Netz an Hindernissen, das trotz des hohen persönlichen Einsatzes die Arbeitsmotivation und Integrationsbestrebungen syrischer Geflüchteter beeinträchtigen kann und die Arbeitsmarktintegration so letztlich erschwert.

Neben finanzieller Unabhängigkeit und persönlicher Weiterentwicklung motiviert dagegen der Wunsch nach der österreichischen Staatsbürgerschaft zur Arbeitssuche, obwohl Einkommenshürden und hohe Gebühren diesen Weg erschweren. Einige (vor allem jüngere) Geflüchtete streben statt unmittelbarem Jobeinstieg eine Fortsetzung ihrer

Ausbildung an, insbesondere in handwerklichen, technischen oder Pflegeberufen. Hier wird der fehlende Support seitens AMS-Berater_innen, einen Ausbildungsplatz zu finden, bemängelt. Ältere Geflüchtete wünschen sich Tätigkeiten, die mit geringen oder keinen Sprachkenntnissen auskommen. Gleichzeitig werden (im Vergleich zu Sozialleistungen) niedrige Einstiegsgehälter als demotivierend empfunden. Erschwerend wirken laut Expert_innen die unzureichende Koordination zwischen Institutionen, die an der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen beteiligt sind, sowie teils lange Wartezeiten auf einen Deutschkurs. Bisher nahmen nur wenige der Befragten die Angebote des AMS in Anspruch, da der Spracherwerb Vorrang hatte. Ein Spannungsfeld ergibt sich zwischen dem schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt (job first) und der zeitintensiven Vertiefung von Sprachkenntnissen (language first), die langfristig bessere Chancen am Jobmarkt – insbesondere für weniger prekäre Jobs – ermöglichen.

Sowohl Geflüchtete als auch Fachkräfte äußern teils erhebliche Kritik an der Qualität der angebotenen ÖIF-Sprachkurse. Genannt werden häufige Lehrkräfte-Wechsel, lange Wartezeiten, mangelnde didaktische Qualität sowie fehlende Übungsmöglichkeiten. Dadurch entsteht eine Diskrepanz zwischen offiziell zertifizierten Sprachniveaus und den tatsächlichen Sprachkenntnissen. Kurse werden passiv „abgesessen“. Selbstlernangebote über digitale Medien scheitern oft an mangelnder Vorbildung und fehlenden digitalen Kompetenzen. In ländlichen Regionen oder für berufstätige Kursteilnehmende stellen mangelnde Flexibilität und schlechte Erreichbarkeit zusätzliche Hindernisse dar.

Der Bedarf an psychosozialer und sozialarbeiterischer Unterstützung ist laut Fachkräften bei der aktuellen Kohorte besonders hoch. Grundkurse zur Einführung ins österreichische Bildungs- und Beratungssystem wären hilfreich. Auch die Rolle von Berater_innen verändert sich: Neben Arbeitsvermittlung sind zunehmend umfassendere Kenntnisse und Koordinationsfähigkeiten gefragt.

Grundsätzlich besteht in Österreich eine Vielzahl an Angeboten und Maßnahmen für die Förderung der (Arbeitsmarkt-)Integration syrischer Geflüchteter, allerdings gebe es laut Expert_innen Optimierungspotenzial bei der Vermittlung der Informationen darüber an die Zielgruppe. Berater_innen sollten über die vorhandenen Angebote (innerhalb und außerhalb des AMS) bestmöglich informiert sein, um diese effektiver an Kund_innen weitergeben zu können. Zudem nehmen die befragten Expert_innen manche der Angebote als zu breit und wenig zielgruppenorientiert wahr, was durch eine frontale, top down Vermittlung an die Zielgruppen noch verschärft werden würde. Zielgerichtete Kommunikation und ein passgenaues Angebot, das auf die Bedürfnisse und das Vorwissen der Geflüchteten abgestimmt ist, sei laut Expert_innen wesentlich. Als erfolgreiche Modelle

werden Jobmessen, Mentoring- und Buddyprogramme, Informationsveranstaltungen des AMS, praxisnahe Deutschkurse (am Arbeitsplatz oder in den Alltag integriert) sowie individuelles Case Management genannt, ebenso wie Praktika und Arbeitserprobungen. Erwartungsmanagement durch Berater_innen ist essenziell für nachhaltige Integrationserfolge.

Zusammenfassend deuten die Ergebnisse der Analyse auf eine Vielzahl an individuellen Herausforderungen hin, die die rezent angekommenen syrischen Geflüchteten aufgrund ihrer Erfahrung im Herkunfts- und Transitland mitbringen. Dazu gehören ein geringerer Alphabetisierungsgrad als bei der Kohorte 2015-2016, ein niedrigeres formales Bildungsniveau, geringer sozio-ökonomischer Status sowie psychische und physische Belastungen aufgrund von Gewalt- und Ausgrenzungserfahrungen in Syrien sowie während ihres „protracted displacement“. Dazu gesellen sich strukturelle Barrieren des Aufnahmelandes, die eine rasche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration erschweren. Dazu zählen lange Wartezeiten, ein hoher Bürokratisierungsgrad, ein teils suboptimaler Informationsfluss und die geringe Zielgruppenausrichtung mancher Angebote, was Expert_innen insgesamt als Verschlechterung seit 2017 beurteilen. Der Ballungsraum Wien wirkt aufgrund einer größeren syrischen Diaspora, einer höheren Dichte an Kurs- und Integrationsangeboten, höherer Sozialleistungen und einem als dynamisch wahrgenommenen Wohnungs- und Arbeitsmarkt attraktiv für Geflüchtete, die aus den Bundesländern nach Wien kommen, gleichwohl direkte Kontaktmöglichkeiten zur Wohnbevölkerung aufgrund der Anonymität der Großstadt mitunter erschwert werden. Im Vergleich zur Fluchtbewegung 2015 stehen aktuell angekommene Geflüchtete damit insgesamt vor größeren Integrationshürden. Ihre Arbeitsvermittlung kann häufig erst nach einer Phase intensiver Basisbildung und Stabilisierung erfolgen, die zeit- und kostenintensiv ist und hohe Anforderungen an Berater_innen stellt. Umso zentraler sind passgenaue und zielgruppengerechte arbeitsmarktrelevante aber vor allem auch psychosoziale Angebote sowie eine enge Koordination aller beteiligten Akteure.

6 Referenzen

- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166–191. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Aksoy, C. G., & Poutvaara, P. (2021). Refugees' and Irregular Migrants' Self-Selection into Europe. *Journal of Development Economics*, 152, 102681. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2021.102681>
- Ammer, M. (2013). Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende aus menschenrechtlicher Perspektive. *Zeitschrift für Kritik | Recht | Gesellschaft*, 2013(1), 28–36.
- APA-OTS. (2024). *Neues Jugendcollege Wien bereitet 5.000 Asylberechtigte auf Arbeitsmarkt vor*. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20240207_OTS0061/neues-jugendcollege-wien-bereitet-5000-asylberechtigte-auf-arbeitsmarkt-vor (Zugegriffen am: 18.08.2024)
- Baban, F., Ilcan, S., & Rygiel, K. (2017). Syrian refugees in Turkey: Pathways to precarity, differential inclusion, and negotiated citizenship rights. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(1), 41–57.
- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2016). Explaining the refugee gap: A longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), 1775–1791. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835>
- BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2024). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Abgerufen am 15.09.2024, von <https://www.bamf.de/SharedDocs/ProjekteReportagen/DE/Forschung/Integration/iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.html?nn=447028>
- Baumgartner, P., Palinkas, M., & Daur, V. (2020). Prozesse der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich. *Forschungsbericht der dritten Welle des FIMAS-Flüchtlingssurveys: FIMAS+INTEGRATION2*. Abgerufen am 15.09.2024, von http://research.icmpd.org/fileadmin/Research-Website/Publications/reports_and_studies/FIMAS_INTEGRATION2_-_Forschungsbericht_Welle_3.pdf
- Baumgartner, P., Palinkas, M., Rudenko, R., & Bilger, V. (2021). *Arbeitsmarktintegration junger Geflüchteter in Österreich. Forschungsbericht der vierten Welle des FIMAS-Surveys: FIMAS+YOUTH*. International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
- Baumgartner, P., Palinkas, M., & Bilger, V. (2023). *Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich. Ergebnisse der fünften Welle des FIMAS-Surveys: FIMAS+Frauen*. International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
- Baumgartner, P., Röttger, S., & Bilger, V. (2025). Familiennachzug und - Integration. Auswertung des FIMAS-Surveys.

- Bit Schulungscenter. (o.D.) Jugendcollege Wien # basic Süd. Abgerufen am 05.04.2025, von <https://www.bitschulungscenter.at/lernwelt/jc-basic/>
- BMI. (2022a). Asyl-Statistik 2021. Abgerufen am 10.08.2024, von https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Jahresstatistik_2021_v2.pdf
- BMI. (2022b). Detail-STATISTIK – Kennzahlen BFA 2022. Abgerufen am 10.03.2025, von https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Detailstatistik_BFAKennzahlenJahr_2022-inklVertriebene.pdf
- BMI. (2023a). Asyl-Statistik 2022. Abgerufen am 10.08.2024, von https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asylstatistik_Jahresstatistik_2022.pdf
- BMI. (2023b). Detail-STATISTIK – Kennzahlen BFA 2023. Abgerufen am 10.03.2025, von https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Detailstatistik_BFA_Kennzahlen_Jahr_2023.pdf
- BMI. (2024a). Asyl-Statistik 2023. Abgerufen am 10.08.2024, von https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asylstatistik_Jahresstatistik_2023_20240325.pdf
- BMI. (2024b). Detail-STATISTIK – Kennzahlen BFA 2024. Abgerufen am 10.03.2025, von https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/2024/Detailstatistik_BFA_Kennzahlen_1-4_Quartal_2024_final.pdf
- BMI. (2025). Asyl-Statistiken. Abgerufen am 11.03.2025, von <https://www.bmi.gv.at/301/statistiken/>
- Bock-Schappelwein, J., & Huber, P. (2016). Zur Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden in Österreich [Labour market integration of asylum seekers in Austria]. *Austrian Institute for Economic Research (WIFO)*.
- Brenzel, H., & Kosyakova, Y. (2019). Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Längere Asylverfahren verzögern Integration und Spracherwerb [Refugees in the German labor market: Longer asylum procedures delay integration and language acquisition].
- Brücker, H., Gundacker, L., & Kalkum, D. (2020). Geflüchtete Frauen und Familien: Der Weg nach Deutschland und ihre ökonomische und soziale Teilhabe nach Ankunft.
- Buber-Ennsner, I., Kohlenberger, J., Rengs, B., Al Zalak, Z., Goujon, A., Striessnig, E., Potancoková, M., Gisser, R., Testa, M. R., & Lutz, W. (2016). Human capital, values, and attitudes of persons seeking refuge in Austria in 2015. *PLoS One*, 11(9), Art. e0163481, 29-11:9, Art. e0163481<29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0163481>
- Cardozo Silva, A. (2023). Erwerbchancen geflüchteter Frauen in Deutschland verbessern sich trotz ungünstiger Ausgangslage. *DIW Wochenbericht*. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2023-19-1

- Chen, S.-H. (2011). Power Relations Between the Researcher and the Researched: An Analysis of Native and Nonnative Ethnographic Interviews. *Field Methods*, 23(2), 119–135. <https://doi.org/10.1177/1525822X10387575>
- Crawley, H. (2017). Unravelling Europe's 'migration crisis. In *Unravelling Europe's "Migration Crisis"* (1. Ed., S. 13–28). Policy Press. <https://doi.org/10.46692/9781447343226.003>
- Cremer, H., & Suerhoff, A. (2023). EU-Türkei-Flüchtlingsvereinbarung: Bestandsaufnahme und menschenrechtliche Bewertung. *Bundeszentrale für politische Bildung*. Abgerufen am 18.04.2024, von <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/517150/eu-tuerkei-fluechtlingsvereinbarung-bestandsaufnahme-und-menschenrechtliche-bewertung/>
- Decker, S. E., Naugle, A. E., Carter-Visscher, R., Bell, K., & Seifert, A. (2011). Ethical issues in research on sensitive topics: Participants' experiences of distress and benefit. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 6(3), 55–64. <https://doi.org/10.1525/jer.2011.6.3.55>
- Delegation of the European Union to Türkiye. (2023). EU signs a € 781 million agreement with Türkiye to continue support to most vulnerable refugees. Abgerufen am 22.09.2024, von https://www.eeas.europa.eu/delegations/t%C3%BCrkiye/eu-signs-%E2%82%AC781-million-agreement-t%C3%BCrkiye-continue-support-most-vulnerable-refugees_en?s=230
- Dresing, T., & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8.).
- Dustmann, C., Fasani, F., Frattini, T., Minale, L., & Schönberg, U. (2017). On the economics and politics of refugee migration. *Economic Policy*, 32(91), 497–550. <https://doi.org/10.1093/epolic/eix008>
- Eggenhofer-Rehart, P. M., Latzke, M., Pernkopf, K., Zellhofer, D., Mayrhofer, W., & Steyrer, J. (2018). Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 31–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.004>
- Engler, M., & Kleist, J. O. (2021). *Geflüchtete Kinder und Jugendliche im deutschen Bildungssystem: Zentrale Befunde der Studie ReGES*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Etzold, B., Belloni, M., King, R., Kraler, A., & Pastore, F. (2019). Transnational figurations of displacement: Conceptualising protracted displacement and translocal connectivity through a process-oriented perspective. *Bonn International Center for Conversion (BICC)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5840817>
- Eurostat. (2017). Asylum in the EU Member States. *Eurostat*.
- Expertenrat für Integration. (2023). *Integrationsbericht 2023*. Bundeskanzleramt, Ballhausplatz 2, 1010 Wien. Abgerufen am 10.06.2024, von

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:5dbe1b4c-11c7-412a-bb15-e1ca8321c692/ib2023-de-web.pdf&ved=2ahUKEwiR0tL25veJAXvcZ_EDHZ66MgUQFnoECBAQAQ&usq=AOvVaw3KpNhRO1AWkNklmG6mUKI6

- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2022). (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351–393. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>
- Feeney, A. (2000). Refugee Employment. *Local Economy*, 15(4), 343–349. <https://doi.org/10.1080/026909400750068086>
- Gahleitner-Gertz, L. (2024). Residenzpflicht für anerkannte Flüchtlinge? Abgerufen am 07.05.2024, von <https://www.asyl.at/de/wir-informieren/dossiers/residenzpflicht-fuer-anerkannte-fluechtlinge/>
- Gatterbauer, M. (2019). Die lange Dauer der Flucht – Das Ankommen erleichtern durch die Begleitung des Arbeitsmarktservice bis hin zur Arbeitsmarktintegration. *ISR-Forschungsberichte*, 49, 131–141. https://doi.org/10.1553/ISR_FBO49s131
- Giacco, D., & Priebe, S. (2018). Mental health care for adult refugees in high-income countries. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 27(2), 109–116. <https://doi.org/10.1017/S2045796017000609>
- Guichard, L. (2020). Self-Selection of Asylum Seekers: Evidence from Germany. *Demography*, 57(3), 1089–1116. <https://doi.org/10.1007/s13524-020-00873-9>
- Happe, K., Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, & Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.). (2018). *Traumatisierte Flüchtlinge – schnelle Hilfe ist jetzt nötig: Stellungnahme*. Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e.V.
- Harkness, J. A., Vijver, F. J. R. van de, & Mohler, P. P. (2003). *Cross-cultural survey methods*. Wiley-Interscience.
- Harkness, J., Pennell, B. E., & Schoua-Glusberg, A. (2004). Survey questionnaire translation and assessment. *Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires*, 453–473.
- Helfferrich, C., Baur, N., & Blasius, J. (2022). Leitfaden- und Experteninterviews. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 875–892). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_55
- Hynes, T. (2003). New issues in refugee research: The Issue of 'Trust' or 'Mistrust' in research with refugees: Choices, caveats and considerations for researchers. https://www.academia.edu/download/36253743/UNHCR_working_paper_98.pdf
- Hosner, R., Vana, I., & Khun Jush, G. (2017). Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich. Forschungsbericht des FIMAS-Projekts. ICMPD/ZSI.

- Interface. (o.D.). Start Wien College. Aufgerufen am 20.03.2025, von: <https://www.interface-wien.at/startwien-college-kurse/>
- Jestl, S., & Tverdostup, M. (2023). The Labour Market Entry and Integration of Refugees and Other Migrants in Austria. *wiiw Working Paper*. Abgerufen am 12.04.2024, von <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/283274/1/1870116461.pdf>
- Kaya, A. (2023). Syrische Geflüchtete in der Türkei. Fakten, Diskurse, Herausforderungen, Perspektiven. Bundeszentrale für politische Bildung. Abgerufen am 23.04.2024, von <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/522799/syrische-gefluechtete-in-der-tuerkei/>
- Kohlbacher, J., Six-Hohenbalken, M., Österreichische Akademie der Wissenschaften Verlag, & Verlag. (2019). *Die lange Dauer der Flucht – Analysen aus Wissenschaft und Praxis*. Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Kohlenberger, J., Buber-Ennser, I., Rengs, B., Leitner, S., & Landesmann, M. (2019). Barriers to health care access and service utilization of refugees in Austria: Evidence from a cross-sectional survey. *Health Policy*, 123(9), 833–839. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2019.01.014>
- Kohlenberger, J., Heyne, S., Rengs, B., & Buber-Ennser, I. (2021). Women's Integration Survey (WIN): Inklusion, Teilhabe und Enablement geflüchteter Frauen in Österreich.
- Kohlenberger, J., Heyne, S., Rengs, B., & Buber-Ennser, I. (2022). Soziale Inklusion geflüchteter Frauen : Zur Rolle der Familie und Familienarbeit (1. Auflage). Baden-Baden: Nomos.
- Kohlenberger, J., Rengs, B., & Buber-Ennser, I. (2023). Nuclear family and social capital of refugees in Austria. *International Migration*, 61(1), 220–238. <https://doi.org/10.1111/imig.13073>
- Konzett, E. (2025). Missstände im Integrationsfonds ÖIF : „Warum spielen Sie mit meinem Leben? FALTER. Abgerufen am 15.03.2025, von <https://www.falter.at/zeitung/20250311/warum-spielen-sie-mit-meinem-leben>
- Krause, U., Zanker, F., & Fröhlich, C. (2024). Ethikleitlinien des Netzwerks Fluchtforschung. University of Muenster, Institutional Repository MIAMI. <https://doi.org/10.17879/76968431915>
- Landesmann, M., & Leitner, S. M. (2019). Various domains of integration of refugees and their interrelationships: A study of recent refugee inflows in Austria (No. 168). *wiiw Working Paper*. Abgerufen am 15.09.2024, von <https://wiiw.ac.at/various-domains-of-integration-of-refugees-and-their-interrelationships-a-study-of-recent-refugee-inflows-in-austria-dlp-5104.pdf>
- Landesmann, M., & Mara, I. (2021). The Successful Settlement of Refugees in Austria: A Multiple Indicators and Multiple Causes Approach. In R. Bauböck, W. Sievers, & C.

- Reinprecht (Hrsg.), *Flucht & Asyl—Internationale und österreichische Perspektiven* (S. 117–145). Österreichische Akademie der Wissenschaften. <https://epub.oeaw.ac.at/8706-6>, <https://verlag.oeaw.ac.at>
- Lee, E. S., Szkudlarek, B., Nguyen, D. C., & Nardon, L. (2020). Unveiling the Canvas Ceiling: A Multidisciplinary Literature Review of Refugee Employment and Workforce Integration. *International Journal of Management Reviews*, 22(2), 193–216. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12222>
- Leitner, S. (2023). Development of Mental Distress of Refugees in Austria During their Economic and Social Integration in 2017–2022. *wiiw Working Paper*. Abgerufen am 15.09.2024, von <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/283276/1/1870659295.pdf>
- Leitner, S., Landesmann, M., Kohlenberger, J., Buber-Ennsner, I., & Rengs, B. (2019). The effects of stressors and resilience factors on mental health of recent refugees in Austria. *wiiw Working Paper*. Abgerufen am 15.09.2024, von <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/223074/1/wiiw-wp-169.pdf>
- Landesmann, M., Leitner, S., Jestl, S., Tverdostup, M., Leitner, S., & Mara, I. (2023). Wiiw Studies on the Integration of Middle Eastern Refugees in Austria, Based on FIMAS Surveys and Register-based Labour Market Career Data. *Policy Notes and Reports*, 74.
- Liebig, T., and Tronstad, K. (2018) "Triple Disadvantage? : A First Overview of the Integration of Refugee Women." *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 216, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/3f3a9612-en>.
- Marbach, M., Hainmueller, J., & Hangartner, D. (2018). The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science Advances*, 4(9), eaap9519. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aap9519>
- Marik-Lebek, S., & Wisbauer, A. (2017). Flüchtlingsmigration im Spiegel der Bevölkerungsstatistik [Refugee migration mirrored in vital statistics]. *Statistische Nachrichten*, 2017(4), 268–275.
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13., überarbeitete Auflage). Beltz.
- Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina. (2018). Traumatisierte Flüchtlinge – schnelle Hilfe ist jetzt nötig. Halle (Saale). https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00081
- Niehues, W. (2022). Entwicklung der Deutschkenntnisse, Sorgen und Lebenszufriedenheit bei Geflüchteten während des ersten Covid-19-Pandemiejahres.
- OECD. (2016). *Erfolgreiche Integration von Flüchtlingen*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251632-de>
- Oxford Refugee Studies Centre. (2007). Ethical guidelines for good research practice. *Refugee Survey Quarterly*, 26(3), 162–172. <https://doi.org/10.1093/rsq/hdi0250>

- Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF). (2022). Integration in Zahlen. Syrische Bevölkerung in Österreich. Abgerufen am 16.06.2024, von https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/OEIF_Laender_Factsheet_Syrien.pdf
- Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF). (2023). *Ukrainische Vertriebene: 25.000 Deutschkursplätze zur Verfügung gestellt; rund 75 Prozent bestehen erste Sprachprüfung.* Österreichische Integrationsfonds (ÖIF). Abgerufen am 22.09.2024, von <https://www.integrationsfonds.at/der-oeif/presse/detail/ukrainische-vertriebene-25000-deutschkursplaetze-zur-verfuegung-gestellt-rund-75-prozent-bestehen-erste-sprachpruefung-1-17109/>
- Özlü-Erkilic, Z., Winkler, D., Popow, C., Zesch, H. E., & AKKAYA-KALAYCI, T. (2015). A comparative study of Turkish-speaking migrants and natives living in Vienna/Austria concerning their life satisfaction – with a particular focus on satisfaction regarding their health. *International Journal of Migration, Health and Social Care*, 11(3), 206–217. <https://doi.org/10.1108/IJMHS-05-2013-0005>
- Paras, M. L., Murad, M. H., Chen, L. P., Goranson, E. N., Sattler, A. L., Colbenson, K. M., ... & Zirakzadeh, A. (2009). Sexual abuse and lifetime diagnosis of somatic disorders: a systematic review and meta-analysis. *Jama*, 302(5), 550-561.
- Presidency of Migration Management. (2022). Geçici koruma. Abgerufen am 15.08.2024, von <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>
- Pries, L., & Zulfikar Savci, B. S. (2023). Syrian refugees arriving in Germany: choice of corridor and individual characteristics of forced migrants. *Frontiers in Sociology*, 8, 1070065–1070065. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1070065>
- Prinzen, K. (2020). Gruppendiskussionen und Fokusgruppeninterviews. In C. Wagemann, A. Goerres, & M. B. Siewert (Eds.), *Handbuch Methoden der Politikwissenschaft* (S. 305–324). Springer.
- Rengs, B., Buber-Ennser, I., Kohlenberger, J., Hoffmann, R., Soder, M., Gatterbauer, M., Themel, K., & Kopf, J. (2017). Labour market profile, previous employment and economic integration of refugees: An Austrian case study. *Vienna Institute of Demography*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35356.39048>
- Şimşek, D. (2020). Integration Processes of Syrian Refugees in Turkey: ‘Class-based Integration.’ *Journal of Refugee Studies*, 33(3), 537–554. <https://doi.org/10.1093/jrs/fey057>
- Strasser, E., Kraler, A., Bonjour, S. & Bilger, V. (2009). Doing family: Responses to the constructions of “the migrant family” across Europe. *The History of the Family*, 14(2), 165–176. <https://doi.org/10.1016/j.hisfam.2009.02.005>
- Te Lintelo, D. J. H., Yıldız, A., Gürel, M. Ö., Siviş, S., Çün, P., Khan, S., & Mull, R. (2023). Protracted displacement and housing systems in intermediary cities: The case of Syrians in Torbalı,

- Türkiye. *International Journal of Housing Policy*, 1–25.
<https://doi.org/10.1080/19491247.2023.2245213>
- UNHCR. (2013). A New Beginning: Refugee Integration in Europe. Geneva. Abgerufen am 03.04.2024, von <https://www.unhcr.org/media/new-beginning-refugee-integration-europe>
- UNHCR. (2024). Syria Refugee Crisis Explained. Abgerufen am 15.06.2024, von <https://www.unrefugees.org/news/syria-refugee-crisis-explained/>
- UNO Flüchtlingshilfe. (o. D.). Flüchtlinge in der Türkei. Abgerufen am 02.05.2024, von <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/hilfe-weltweit/tuerkei>
- van der Velden, P. G., Bosmans, M. W., & Scherpenzeel, A. C. (2013). The burden of research on trauma for respondents: A prospective and comparative study on respondents' evaluations and predictors. *PloS One*, 8(10), e77266–e77266.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0077266>
- Verwiebe, R., Kittel, B., Dellinger, F., Liebhart, C., Schiestl, D., Haindorfer, R., & Liedl, B. (2018). Finding your way into employment against all odds? Successful job search of refugees in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–18.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1552826>
- Warfa, N., Curtis, S., Watters, C., Carswell, K., Ingleby, D., & Bhui, K. (2012). Migration experiences, employment status and psychological distress among Somali immigrants: A mixed-method international study. *BMC Public Health*, 12, 1–12.
- Weiss, R. (2003). Macht Migration krank?: eine transdisziplinäre Analyse der Gesundheit von Migrantinnen und Migranten.
- Will, G., & Maurice, J. (2021). *Geflüchtete Kinder und Jugendliche im deutschen Bildungssystem: Zentrale Befunde der Studie ReGES*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0721.pdf>
- World Organisation Against Torture (OMCT). (2024). *Libya: Assessing the Human Impact of the EU-Libya Cooperation on Migration*. OMCT & Libyan Anti-Torture Network. Abgerufen am 02.03.2025, von <https://www.omct.org/site-resources/legacy/Libya-Assessing-the-Human-Impact-of-the-EU-Libya-Cooperation-on-Migration.pdf>

7 Appendix

Leitfäden

Fokusgruppendifkussion

INTRODUCTION

Hello. First of all, I would like to thank you for participating in the group discussion. Your views and experiences are highly valuable for our project! Our research focuses on life in Austria – how individuals spend their time is an important aspect of it. I am particularly interested in understanding how refugees can be supported in their job search. So, I would like to ask you a few questions about that.

Is it okay with you if I record our conversation with the recording device? Of course, everything you share with me here will be strictly anonymous. [At this point, the interviewer distributes the consent forms – briefly informs the group about the form and how to fill it out]. This helps me focus more on our conversation and ask more precise questions. I will listen to you and take some notes. Please share all the details you believe in are important for your life situation. The group discussion will last approximately 1.5 hours. Do you have any questions? If not, let's get started.

EVERYDAY LIFE

1. How do you organize your daily life in Austria? [Follow-up if there's no response: How do you spend your time? Do you have children? Friends, etc.?]
 - a. What topics concern you? What is particularly challenging?
2. Do you like living in Austria? [Follow-up: What don't you like about life in Austria? Based on the response, ask further questions: What do you miss here? What services do you miss? If appropriate, inquire about specific areas of life – to be defined later]
3. Why have you chosen Vienna/Styria/Upper Austria as your place of residence in Austria (*instead of living in the countryside/another Austrian city*)?
4. Are there differences between the federal provinces in Austria with regard to:
 - Eligibility for benefits
 - The amount of benefits refugees receive
 - The institutions which provide support to refugees (associations, volunteers, but also official organizations such as Caritas or Diakonie)?

4.1. How do you know about these differences?

4.2. (How) do you talk about these differences in your community?

EMPLOYMENT AND JOB SEARCH

5. What is your education? What did you work on before (in Syria or in Austria)?

6. What experiences have you had in job searching?

a. Which channels did you use to search for a job (e.g. social media, friends and family, community, associations, AMS)?

7. Are you doing / have you done any (paid) informal work in Austria? (for instance: helping out neighbors, doing student jobs, odd jobs on the side) *Note: We are asking for „Schwarzarbeit“, but should avoid the stigma because participants might not dare to „out“ themselves*

8. Why is it difficult to find a job?

a. In general/structural

b. Personal (language, health, education, care work etc.)

If not mentioned – inquire about specific factors:

- *German language skills*
- *Childcare, care for a sick or elderly family member*
- *Religion*
- *Support from family/partner*
- *Appearance/dress code*
- *Discrimination*
- *Attitudes/values/lifestyle*

9. What are your experiences with the Public Employment Service (AMS) (and with support organizations)?

Specifically inquire: What are your experiences with:

- *German courses/literacy programs*
- *Competency checks (if applicable)*
- *Recognition of qualifications*

- „Jugendcolleges“ (eng: Youth colleges)

[If only negative experiences are shared – ask: Does anyone have positive experiences with AMS and would like to share them with the group?]

10. What would help you in your job search? What measures do you wish for? *[If nothing is mentioned, give examples: mentoring- or Buddy programmes, application training etc.]*

ADDITIONAL INTEGRATION OFFERS

11. Are you a member of an association? *[Use Arabic translation and the German word „Verein, Organisation“]*
12. Intending to get to know informal offers they use: Do you participate in other activities to connect with Austrians? *[If nothing is mentioned, give examples: cultural activities, learning cafes, informal meetings]*

CONCLUSION

13. We have now reached the end of our discussion. Is there anything you would like to add? *[If individuals haven't spoken much during the discussion, you can directly address them here: Would you like to add anything?]*
14. In the closing round, I would like to hear from each of you what the most important point in our discussion was for you. What matters most to you among the things mentioned? *[Clockwise – each person should say something]*

Einzelinterviews syrischer Studienteilnehmer_innen

INTRODUCTION

Hello. First of all, I would like to thank you for participating in the interview. Your views and experiences are highly valuable for our project! Our research focuses on life in Austria – how individuals spend their time is an important aspect of it. I am particularly interested in understanding how refugees can be supported in their job search. So, I would like to ask you a few questions about that.

Is it okay with you if I record our conversation with the recording device? Of course, everything you share with me here will be strictly anonymous and does not have any impact on your asylum/refugee status. [At this point, the interviewer distributes the consent forms – briefly informs the interview partner about the form and how to fill it out]. This helps me focus more on our conversation and ask more precise questions. I will listen to you and take some notes. Please share all the details you believe in are important for your life situation. The interview will last approximately 45 minutes. Do you have any questions?

Before we start with our conversation I would like to ask you to fill out this [Online-Survey](#).

EVERYDAY LIFE

1. How do you organize your daily life in Austria? [Follow-up if there's no response: How do you spend your time? Do you have children? Friends, etc.?]
 - a. What topics concern you? What is particularly challenging?

2. Do you like living in Austria? [Follow-up: What don't you like about life in Austria? Based on the response, ask further questions: What do you miss here? What services do you miss? If appropriate, inquire about specific areas of life – to be defined later]

3. Why have you chosen Vienna/Styria/Upper Austria as your place of residence in Austria (*instead of living in the countryside/another Austrian city*)?
 - Have you been living in another Austrian city/village before?

4. Are there differences between the federal provinces in Austria with regard to:
 - Eligibility for benefits
 - The amount of benefits refugees receive
 - The institutions which provide support to refugees (associations, volunteers, but also official organizations such as Caritas or Diakonie)?
 - a. How do you know about these differences?
 - b. (How) do you talk about these differences in your community?

5. Can you tell me about the journey you took to escape from Syria – when, why and how did it happen?
 - a. In which countries did you live before coming to Austria and for how long?

- b. Where did you live in these countries? (e.g., refugee camps, private apartments,..)
- c. Did you have the opportunity to study or work there?
- d. What made you finally leave the transit country (e.g. Turkey)
- e. What were the biggest challenges during this time?
- f. Why Austria?

EMPLOYMENT AND JOB SEARCH

- 6. What is your education?
- 7. What did you work on before (in Syria, the transit countries or in Austria)?
- 8. What are your most important skills/ what are you good at? (e.g. *cooking, drilling, painting, photography, driving trucks, sewing, selling goods, etc.*)
 - a. Do you feel you can employ these skills here in Austria?
 - b. Have you ever been asked for these skills in job interviews or at AMS?
- 9. What do you (currently) aim for: Do you want to work or study?
 - a. If work: What job do you seek?
 - b. If study: Why do you want to study? What do you want to study?
- 10. What experiences have you had in job searching?
 - a. Which channels did you use to search for a job (e.g. social media, friends and family, community, associations, AMS; private Arabic-speaking job brokers)?
- 11. Why is it difficult to find a job for you / for refugees in Austria?
 - a. In general/structural
 - b. Personal (language, health, education, care work etc.)

If not mentioned – inquire about specific factors:

- *German language skills (ask specifically when and how they started to learn German)*
- *Childcare, care for a sick or elderly family member*
- *Religion*
- *Support from family/partner*

- *Appearance/dress code*
- *Discrimination*
- *Attitudes/values/lifestyle*
- *Psychological issues (no psychosocial counseling available?)*
- *Different types of resident permits*

12. What are your experiences with the Public Employment Service (AMS) (and with support organizations)?

Specifically inquire: What are your positive and negative experiences with:

- *German courses/literacy programs*
- *Competency checks (if applicable)*
- *Recognition of qualifications*
- *„Jugendcolleges“ (eng: Youth colleges)*

[If only negative experiences are shared – ask: Do you have positive experiences with AMS?]

13. In your view, what is the most important reason you haven't found a job yet?

- a. What has to change so that you can find a job in Austria? *(German skills, better job offers, a degree, a drivers license, low pay, etc.)*

14. What would help you in your job search? What measures (e.g. from AMS) do you wish for? *[If nothing is mentioned, give examples: mentoring- or Buddy programmes, application training etc.]*

15. Are you in contact with Syrians who already arrived in 2015/2016? Do you see any differences between their migration and integration experiences (especially regarding finding a job) and yours?

16. Are you married?

- a. if yes: does your wife/husband want to find a job, too? if not: what hinders her/him?

ADDITIONAL INTEGRATION OFFERS

17. Are you a member of an association? *[Use Arabic translation and the German word „Verein, Organisation“]*

18. Intending to get to know informal offers they use: Do you participate in other activities to connect with Austrians? How often do you interact with Austrians/with other migrants (from Turkey, Serbia, Croatia...) in Austria? *[If nothing is mentioned, give examples: cultural activities, learning cafes, informal meetings]*

CONCLUSION

19. We have now reached the end of our discussion. Is there anything you would like to add?

Expert_inneninterviews

EINLEITUNG

Im Sommer und Herbst 2022 verzeichnete Österreich einen Anstieg an Asylanträgen, 2023 stieg auch die Zahl der als KON/SUB beim AMS gemeldeten Kund_innen. Es handelt sich vor allem um aus Syrien stammende Menschen. Im Rahmen der Studie möchten wir insbesondere den Bildungshintergrund, die (subjektive) Gesundheit und die sozioökonomischen Bedingungen im Herkunfts-, Transit- und Aufnahmeland syrischer Geflüchteter erfassen sowie sollen konkrete Bedarfslagen dieser Gruppe hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration herausgearbeitet werden. Daraus sollen Auswirkungen auf und notwendige Adaptierungen des Maßnahmenangebots des AMS Wien abgeleitet werden.

Abklärung der Erlaubnis zur Aufzeichnung (Ton und Bild)

Aufzeichnung starten

1. Können Sie uns zu Beginn beschreiben, welche Aufgaben Sie bei ... (Name, Träger) erfüllen?
2. Wie würden Sie die Gruppe der seit 2022 in Österreich angekommenen Syrer_innen beschreiben?
 - α. Soziodemografisch, also Alter, Geschlecht, Familienstand, Gesundheit, Sprache, Erwartungen an ihr Leben in Österreich (hier besonders nach den Erwartungen syrischer Frauen fragen) etc.
3. Wie unterscheidet sich diese Gruppe von jenen Syrer_innen, die 2015/16 gekommen sind?
 - a. Würden Sie sagen, dass sich jetzt ankommende SUB/KON schwerer tun, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen? Falls ja, weshalb?

4. Was sind die spezifischen Herausforderungen in der Arbeitsmarktintegration der seit 2022 in Österreich angekommenen Menschen?
 - a. Können Sie uns Beispiele herausfordernder Fälle nennen, die Sie betreut haben
 - b. Was ist aus Ihrer Sicht die größte Hürde bei der Arbeitsmarktintegration dieser Menschen?
 - i. seitens des Aufnahmelandes (Policies, Strukturen)
 - ii. seitens der KON/SUB (soziodemografische Charakteristika)
 - c. Gibt es Herausforderungen, von denen besonders Syrerinnen betroffen sind?
5. Haben Sie Syrerinnen betreut, die der Out-of-Labor Gruppe angehören (relevant für Mitarbeitende div. Träger) / angehört haben (relevant für AMS-Mitarbeitende)?
 - a. falls ja: Weshalb gehören sie der OLF-Gruppe an/haben sie der OLF Gruppe angehört?
6. Wie beurteilen Sie die bisher getroffenen/bestehenden Maßnahmen, um diese neu angekommenen Syrer_innen in den Arbeitsmarkt zu bringen? (& nennen Sie Beispiele aus der Praxis)
 - a. Deutschkurse/ Alphabetisierung
 - b. Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
 - c. Jugendcolleges
 - d. Kompetenzchecks (die derzeit nicht mehr/kaum durchgeführt werden)
 - e. Lehre
 - f. ... weitere, die Sie als besonders positiv oder negativ beurteilen?
7. Welche Maßnahmen fehlen? Was würde helfen (Gelingensfaktoren), aber fehlt?
8. (Wo) liegt Ihrer Meinung nach der größte Handlungsbedarf im Hinblick auf die Integration neu angekommener Geflüchteter in den Arbeitsmarkt?
 - a. Was müsste getan werden, um die Erwerbsquote dieser Gruppe zu erhöhen?
 - b. Wen sehen Sie in der Pflicht? Gibt es Maßnahmen, die Sie sich von bestimmten Akteuren wünschen würden? Wenn ja, welche/ von welchen Akteuren?
 - c. Wo gibt es aus Ihrer Sicht blinde Flecken bei der Förderung & Erwerbsintegration dieser Gruppe?
 - d. Müsste es spezielle auf syrische Frauen ausgelegte Maßnahmen geben? Falls ja: welche?
 - e. Welche Maßnahmen werden benötigt, um Out-of-Labor Frauen aus Syrien in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

9. Sehen Sie Unterschiede in anderen österreichischen Städten wie Linz oder Graz (z.B. Beschreibung der Gruppe, Maßnahmen, Handlungsbedarf etc.)?
10. Welche Unterschiede haben Sie in Bezug auf die Arbeitsintegration auf dem Land im Vergleich zur Stadt festgestellt?
11. Haben Sie sich in Ihrer Organisation auf diese Gruppe eingestellt? Falls ja: wie? Was planen Sie noch?
12. Wie blicken Sie der Zukunft dieser Menschen ihrer Erwerbstätigkeit in Österreich betreffend entgegen? Erwarten Sie einen baldigen Anstieg der Erwerbsquote oder werden Barrieren weiterbestehen?

Tabellen

Tabelle A1 Demographische und weitere relevante Charakteristika der syrischen AMS-Kund_innen, AMS-Erstkontakt in Wien, nach Ankunftskohorte

	2015-2016	2017-06/2022	07/2022- 08/2024	Gesamt
Absolutzahl	9.293	20.720	6.725	36.738
Geschlecht				
Männlich	77%	75%	82%	77%
Weiblich	25%	25%	18%	23%
Alter bei Erstmeldung				
15-19	12%	21%	19%	18%
20-29	42%	43%	48%	44%
30-39	28%	24%	23%	25%
40-49	13%	9%	8%	10%
50-59	5%	3%	2%	3%
Durchschnitt	30 Jahre	28 Jahre	27 Jahre	28 Jahre
Anzahl der Bundesland- Wechsel zwischen Erst- und Letztmeldung				
0	78%	92%	95%	89%
1	12%	5%	4%	7%
2	7%	2%	1%	3%
3 und mehr	3%	0%	0%	1%
Familienstand bei Erstmeldung				
Verheiratet, verpartnert, Lebensgemeinschaft	50%	41%	51%	45%
Ledig	45%	45%	43%	44%
Verwitwet	1%	0%	0%	0%
Geschieden	1%	1%	1%	1%
Keine Angabe	4%	13%	5%	9%
Flüchtlingsstatus				
Konventionsflüchtling	99%	78%	61%	80%
Subsidiärer Schutz	1%	22%	39%	20%
Vertriebenen-Status	0%	0%	0%	0%

Tabelle A2 Demographische und weitere relevante Charakteristika der syrischen AMS-Kund_innen, AMS-Erstkontakt in Oberösterreich, nach Ankunftskohorte

	2015-2016	2017-06/2022	07/2022- 08/2024	Gesamt
Absolutzahl	1.665	2.991	720	5.376
Geschlecht				
Männlich	78%	63%	82%	70%
Weiblich	22%	37%	18%	30%
Alter bei Erstmeldung				
15-19	10%	23%	22%	19%
20-29	40%	37%	44%	39%
30-39	32%	26%	27%	28%
40-49	15%	11%	5%	11%
50-59	4%	4%	2%	3%
Durchschnitt	31 Jahre	28 Jahre	27 Jahre	29 Jahre
Anzahl der Bundesland- Wechsel zwischen Erst- und Letztmeldung				
0	66%	64%	53%	63%
1	25%	31%	43%	31%
2	6%	4%	3%	5%
3 und mehr	3%	2%	0%	2%
Familienstand bei Erstmeldung				
Verheiratet, verpartnert, Lebensgemeinschaft	47%	45%	27%	43%
Ledig	39%	39%	37%	39%
Verwitwet	1%	0%	0%	0%
Geschieden	0%	1%	0%	1%
Keine Angabe	13%	15%	36%	17%
Flüchtlingsstatus				
Konventionsflüchtling	98%	81%	61%	84%
Subsidiärer Schutz	2%	19%	39%	16%
Vertriebenen-Status	0%	0%	0%	0%

Tabelle A3 Demographische und weitere relevante Charakteristika der syrischen AMS-Kund_innen, AMS-Erstkontakt in der Steiermark, nach Ankunftskohorte

	2015-2016	2017-06/2022	07/2022- 08/2024	Gesamt
Absolutzahl	838	1.751	470	3.059
Geschlecht				
Männlich	69%	62%	82%	67%
Weiblich	31%	38%	18%	33%
Alter bei Erstmeldung				
15-19	13%	35%	36%	29%
20-29	34%	31%	39%	33%
30-39	34%	21%	20%	25%
40-49	14%	10%	4%	10%
50-59	4%	3%	1%	3%
Durchschnitt	31 Jahre	27 Jahre	24 Jahre	27 Jahre
Anzahl der Bundesland- Wechsel zwischen Erst- und Letztmeldung				
0	67%	70%	62%	68%
1	22%	24%	35%	25%
2	7%	4%	3%	5%
3 und mehr	4%	1%	0%	2%
Familienstand bei Erstmeldung				
Verheiratet, verpartnert, Lebensgemeinschaft	57%	38%	18%	40%
Ledig	37%	43%	41%	41%
Verwitwet	1%	1%	0%	1%
Geschieden	1%	1%	1%	1%
Keine Angabe	4%	18%	41%	18%
Flüchtlingsstatus				
Konventionsflüchtling	98%	83%	67%	85%
Subsidiärer Schutz	2%	17%	33%	15%
Vertriebenen-Status	0%	0%	0%	0%

Tabelle A4 Deutschkenntnisse der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, Wien, nach Ankunftskohorte

Deutschkenntnisse nach 18 Monaten	2015-2016	2017-06/2022	07/2022-08/2024	Gesamt
Absolutzahl	9.293	20.720	6.725	36.738
A (inoffiziell)	0%	20%	23%	15%
A1	5%	22%	23%	17%
A2	5%	14%	8%	11%
B (inoffiziell)	0%	6%	4%	4%
B1	4%	7%	4%	6%
B2	1%	2%	1%	1%
C (inoffiziell)	0%	1%	1%	1%
C1	0%	0%	0%	0%
C2	0%	0%	0%	0%
Keine	0%	23%	35%	18%
Unbekannt	85%	4%	0%	28%

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, die nach ihrer AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate in Österreich waren, und die 18 Monate nach der Erstmeldung in Wien waren.

Tabelle A5 Deutschkenntnisse der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, Oberösterreich, nach Ankunftskohorte

Deutschkenntnisse nach 18 Monaten	2015-2016	2017-06/2022	07/2022-08/2024	Gesamt
Absolutzahl	1.665	2.991	720	5.376
A (inoffiziell)	2%	16%	17%	11%
A1	6%	21%	20%	15%
A2	4%	16%	13%	11%
B (inoffiziell)	1%	6%	4%	4%
B1	3%	8%	5%	6%
B2	1%	1%	1%	1%
C (inoffiziell)	0%	1%	2%	1%
C1	0%	0%	0%	0%
C2	0%	2%	2%	1%
Keine	1%	19%	26%	12%
Unbekannt	81%	10%	10%	38%

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, die nach ihrer AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate in Österreich waren, und die 18 Monate nach der Erstmeldung in Oberösterreich waren.

Tabelle A6 Deutschkenntnisse der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, Steiermark, nach Ankunftscohorte

Deutschkenntnisse nach 18 Monaten	2015-2016	2017-06/2022	07/2022-08/2024	Gesamt
Absolutzahl	838	1.751	470	3.059
A (inoffiziell)	2%	14%	16%	10%
A1	6%	22%	34%	17%
A2	4%	17%	8%	12%
B (inoffiziell)	0%	6%	4%	4%
B1	2%	7%	4%	5%
B2	0%	3%	1%	2%
C (inoffiziell)	0%	2%	6%	2%
C1	0%	0%	1%	0%
C2	0%	0%	1%	0%
Keine	3%	18%	18%	12%
Unbekannt	81%	10%	7%	36%

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, die nach ihrer AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate in Österreich waren und die 18 Monate nach der Erstmeldung in der Steiermark waren.

Tabelle A7 Dauer des Aufenthalts in Österreich vor erstem Kontakt mit dem AMS (AMS EK) nach Kohorte der Erstmeldung

Bereits in den AMDB Daten	2015-2016	2017-06/2022	07/2022-08/2024	Gesamt
Absolutzahl	14.956	30.964	8.715	54.635
über 30 Tage nach AMS EK	0%	0%	0%	0%
+/-30 Tage vor AMS EK	6%	3%	2%	4%
über 30 Tage bis 1/2 Jahr vor AMS EK	31%	25%	14%	25%
über 1/2 bis 1 Jahr vor AMS EK	36%	23%	37%	29%
über 1 bis 2 Jahre vor AMS EK	24%	25%	32%	26%
über 2 bis 3 Jahre vor AMS EK	2%	8%	3%	6%
über 3 bis 4 Jahre vor AMS EK	0%	5%	1%	3%
über 4 bis 5 Jahre vor AMS EK	0%	3%	1%	2%
über 5 Jahre vor AMS EK	0%	8%	10%	6%

Tabelle A8 Dauer des Aufenthalts in Österreich vor erstem Kontakt mit dem AMS (AMS EK) nach Geschlecht

Bereits in den AMDB Daten	Männer	Frauen	Gesamt
Absolutzahl	39.935	14.700	54.635
über 30 Tage nach AMS EK	0%	0%	0%
+/-30 Tage vor AMS EK	2%	8%	4%
über 30 Tage bis 1/2 Jahr vor AMS EK	24%	27%	25%
über 1/2 bis 1 Jahr vor AMS EK	33%	17%	29%
über 1 bis 2 Jahre vor AMS EK	29%	18%	26%
über 2 bis 3 Jahre vor AMS EK	5%	8%	6%
über 3 bis 4 Jahre vor AMS EK	2%	6%	3%
über 4 bis 5 Jahre vor AMS EK	1%	4%	2%
über 5 Jahre vor AMS EK	4%	12%	6%

Tabelle A9 Relativer Anteil der Tage in Arbeit bestimmter Berufe (nach Berufsobergruppen) im relativen Beobachtungsquartal, sortiert nach der Häufigkeit im früheren Beobachtungsquartal

Berufsobergruppe	15M-18M		81M-84M	
	Anteil	Position	Anteil	Position
Absolutzahl Personentage	8.271		10.807	
Hilfsberufe allgemeiner Art	33.6%	1	26.0%	1
Köch_innen, Küchengehilf_innen	9.2%	2	10.7%	2
Händler_innen, Ein- und Verkäufer_innen	6.8%	3	8.0%	3
Mechaniker_innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher_innen	5.8%	4	3.1%	10
Friseur_innen, Schönheitspfleger_innen und verwandte Berufe	5.2%	5	4.7%	4
Landverkehrsberufe	3.6%	6	4.2%	5
Elektriker_innen	3.1%	7	3.3%	7
Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	2.7%	8	3.7%	6
Bekleidungshersteller_innen, andere Textilverarbeiter_innen	2.7%	9	1.7%	13
Spengler_innen, Rohrintallateure, Metallverbinder_innen	2.2%	10	1.5%	17
Nahrungs- und Genußmittelhersteller_innen	2.1%	11	1.2%	18
Holzverarbeiter_innen	2.1%	12	1.6%	16
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	1.9%	13	2.4%	11
Lehrer_innen, Erzieher_innen ohne Turn-, Sportlehrer_innen	1.9%	14	3.2%	8
Gesundheitsberufe	1.9%	15	2.4%	12
Rauchfangkehrer_innen, Gebäudereiniger_innen	1.8%	16	3.1%	9
Andere Techniker_innen	1.2%	17	1.6%	15
Bauberufe	1.2%	18	1.0%	20
Schmied_innen, Schlosser_innen, Werkzeugmacher_innen	1.0%	19	0.9%	21
Buchhalter_innen, Kassier_innen und verwandte Berufe	0.7%	20	1.7%	14
Maschinist_innen, Heizer_innen	0.7%	21	0.7%	27
Techniker_innen für Maschinenbau, Elektronik	0.6%	22	0.9%	22
Architekt_innen, Techniker_innen für Bauwesen, Vermessungswesen	0.5%	23	0.7%	26
Tätige Betriebsinhaber_innen, Direktor_innen, Geschäftsleiter_innen	0.5%	24	0.7%	25

Reinigungsberufe anderer Art	0.4%	25	0.6%	28
Turn-, Sportberufe	0.4%	26	0.3%	39
Handelsvertreter_innen, Werbefachleute, Vermittler_innen	0.4%	27	0.5%	33
Grafische Berufe	0.3%	28	0.4%	35
Übrige Metallwarenmacher_innen, Metallober- flächenveredler_innen	0.3%	29	0.5%	30
Wissenschaftler_innen und verwandte Berufe	0.3%	30	0.6%	29
Schriftsteller_innen, Journalist_innen, Dolmetscher_innen	0.3%	31	0.4%	34
Zeichner_innen	0.3%	32	0.4%	36
Haushälter_innen, Hausgehilf_innen, Hauswart_innen	0.3%	33	0.4%	37
Textilberufe	0.3%	34	0.2%	47
Transportarbeiter_innen	0.3%	35	0.8%	24
Chemie-, Gummiarbeiter_innen, Kunststoffverarbeiter_innen	0.3%	36	0.4%	38
Übrige Dienstleistungsberufe	0.3%	37	1.0%	19
Sicherheitsorgane	0.2%	38	0.2%	43
Jurist_innen, Wirtschaftsberater_innen	0.2%	39	0.5%	32
Boten, Amts-, Büro- und Geschäftsdienstler_innen	0.2%	40	0.2%	48
Technische und physikalisch-technische Sonderberufe, Chemielaborant_innen	0.2%	41	0.2%	45
Bildende Künste und verwandte Berufe	0.2%	42	0.3%	42
Chemischputzer_innen, Wäscher_innen, Bügler_innen	0.2%	43	0.3%	41
Schuhmacher_innen, Schuharbeiter_innen	0.2%	44	0.1%	52
Hoteliers, Gastwirt_innen und verwandte leitende Berufe	0.1%	45	0.3%	40
Stein(be)arbeiter_innen	0.1%	46	0.1%	51
Maschineneinrichter_innen, Maschinelle Metallbearbeitung	0.1%	47	0.5%	31
Fürsorger_innen, Sozialarbeiter_innen	0.1%	48	0.8%	23
Techniker_innen für Chemie, Physik, Chemiker, Physiker	0.1%	49	0.2%	44
Darstellende Künstler_innen, Musiker_innen	0.1%	50	0.2%	46
Speditions-, Fremdenverkehrsfachleute	0.1%	51	0.1%	49
Eisen-, Metallgewinner_innen, Walzer_innen, Gießler_innen	0.1%	52	0.1%	53

Wasserverkehrsberufe	0.1%	53	0.0%	57
Nachrichtenverkehrsberufe	0.1%	54	0.1%	50
Techniker_innen für Montanistik	0.1%	55	0.0%	60
Glasmacher_innen, Glasbearbeiter_innen	0.0%	56	0.0%	58
Verwaltungsfachbedienstete	0.0%	57	0.1%	54
Steingewinner_innen	0.0%	58	0.0%	64
Luftverkehrsberufe	0.0%	59	0.0%	56
Erdöl- und Erdgasgewinner_innen	0.0%	60	0.0%	59
Berufe des religiösen Dienstes	0.0%	61	0.0%	61
Ziegmacher_innen, Keramiker_innen	0.0%	62	0.0%	63
Holzstoff-, Papierhersteller_innen, Papierverarbeiter_innen	0.0%	63	0.1%	55
Ledererzeuger_innen und Lederbearbeiter_innen	0.0%	64	0.0%	65
Übrige Unterhaltungsberufe	0.0%	65	0.0%	62

Tabelle A10 Relativer Anteil der Anzahl an Personen in bestimmten Berufen (nach Berufsgruppen) im relativen Beobachtungsquartal, sortiert nach der Häufigkeit im früheren Beobachtungsquartal

	15M-18M		81M-84M	
Berufsgruppe	Anteil	Position	Anteil	Position
Absolutzahl Personen in Berufen	8.448		10.934	
Hilfsberufe allgemeiner Art	33.6%	1	26.0%	1
Köch_innen, Küchengehilf_innen	9.4%	2	10.7%	2
Händler_innen, Ein- und Verkäufer_innen	6.7%	3	8.0%	3
Mechaniker_innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher_innen	5.7%	4	3.1%	10
Friseur_innen, Schönheitspfleger_innen und verwandte Berufe	5.2%	5	4.7%	4
Landverkehrsberufe	3.7%	6	4.2%	5
Elektriker_innen	3.2%	7	3.3%	7
Bekleidungshersteller_innen, andere Textilverarbeiter_innen	2.7%	9	1.7%	13
Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	2.7%	8	3.7%	6
Spengler_innen, Rohrinstallateure, Metallverbinder_innen	2.1%	10	1.5%	17
Holzverarbeiter_innen	2.1%	11	1.6%	16
Nahrungs- und Genußmittelhersteller_innen	2.1%	12	1.2%	18
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	1.9%	13	2.4%	11
Rauchfangkehrer_innen, Gebäudereiniger_innen	1.9%	14	3.1%	9
Lehrer_innen, Erzieher_innen ohne Turn-, Sportlehrer_innen	1.8%	15	3.2%	8
Gesundheitsberufe	1.7%	16	2.4%	12
Bauberufe	1.2%	17	1.0%	20
Andere Techniker_innen	1.2%	18	1.6%	15
Schmied_innen, Schlosser_innen, Werkzeugmacher_innen	1.0%	19	0.9%	21
Buchhalter_innen, Kassier_innen und verwandte Berufe	0.7%	20	1.7%	14
Maschinist_innen, Heizer_innen	0.7%	21	0.7%	27
Techniker_innen für Maschinenbau, Elektronik	0.6%	22	0.9%	22
Architekt_innen, Techniker_innen für Bauwesen, Vermessungswesen	0.6%	23	0.7%	26

Tätige Betriebsinhaber_innen, Direktor_innen, Geschäftsleiter_innen	0.5%	24	0.7%	25
Turn-, Sportberufe	0.4%	25	0.3%	39
Reinigungsberufe anderer Art	0.4%	26	0.6%	28
Übrige Metallwarenmacher_innen, Metallober- flächenveredler_innen	0.4%	27	0.5%	30
Grafische Berufe	0.4%	28	0.4%	35
Schriftsteller_innen, Journalist_innen, Dolmetscher_innen	0.4%	29	0.4%	34
Handelsvertreter_innen, Werbefachleute, Vermittler_innen	0.3%	30	0.5%	33
Transportarbeiter_innen	0.3%	31	0.8%	24
Zeichner_innen	0.3%	32	0.4%	36
Haushälter_innen, Hausgehilf_innen, Hauswart_innen	0.3%	34	0.4%	37
Wissenschaftler_innen und verwandte Berufe	0.3%	33	0.6%	29
Chemie-, Gummiarbeiter_innen, Kunststoffverarbeiter_innen	0.3%	35	0.4%	38
Sicherheitsorgane	0.3%	36	0.2%	43
Textilberufe	0.3%	37	0.2%	47
Übrige Dienstleistungsberufe	0.2%	38	1.0%	19
Jurist_innen, Wirtschaftsberater_innen	0.2%	39	0.5%	32
Boten, Amts-, Büro- und Geschäftsdienstler_innen	0.2%	40	0.2%	48
Technische und physikalisch-technische Sonderberufe, Chemielaborant_innen	0.2%	41	0.2%	45
Chemischputzer_innen, Wäscher_innen, Bügler_innen	0.2%	42	0.3%	41
Bildende Künste und verwandte Berufe	0.2%	45	0.3%	42
Fürsorger_innen, Sozialarbeiter_innen	0.2%	43	0.8%	23
Hoteliers, Gastwirt_innen und verwandte leitende Berufe	0.2%	44	0.3%	40
Schuhmacher_innen, Schuharbeiter_innen	0.2%	47	0.1%	52
Stein(be)arbeiter_innen	0.2%	46	0.1%	51
Darstellende Künstler_innen, Musiker_innen	0.1%	49	0.2%	46
Maschineneinrichter_innen, Maschinellen Metallbearbeitung	0.1%	48	0.5%	31
Techniker_innen für Chemie, Physik, Chemiker, Physiker	0.1%	50	0.2%	44
Speditions-, Fremdenverkehrsfachleute	0.1%	51	0.1%	49
Eisen-, Metallgewinner_innen, Walzer_innen, Gießler_innen	0.1%	52	0.1%	53

Nachrichtenverkehrsberufe	0.1%	53	0.1%	50
Wasserverkehrsberufe	0.1%	54	0.0%	57
Techniker_innen für Montanistik	0.0%	55	0.0%	60
Glasmacher_innen, Glasbearbeiter_innen	0.0%	57	0.0%	58
Verwaltungsfachbedienstete	0.0%	56	0.1%	54
Holzstoff-, Papierhersteller_innen, Papierverarbeiter_innen	0.0%	58	0.1%	55
Luftverkehrsberufe	0.0%	59	0.0%	56
Steingewinner_innen	0.0%	60	0.0%	64
Berufe des religiösen Dienstes	0.0%	62	0.0%	61
Erdöl- und Erdgasgewinner_innen	0.0%	61	0.0%	59
Ledererzeuger_innen und Lederbearbeiter_innen	0.0%	65	0.0%	65
Übrige Unterhaltungsberufe	0.0%	64	0.0%	62
Ziegelmacher_innen, Keramiker_innen	0.0%	63	0.0%	63

Anmerkung: Die Absolutzahl an Personen in Berufen kann höher sein als die Summe an Personen, da es einige Personen gibt, welche innerhalb des Quartals beschäftigt in mehreren Berufen (Berufsobergruppen) beschäftigt waren.

Tabelle A11 Relativer Anteil der Anzahl an Personen in bestimmten Berufen (nach Berufsobergruppen) im relativen Beobachtungsquartal nach Geschlecht, sortiert nach der Häufigkeit bei Frauen im früheren Beobachtungsquartal

Berufsobergruppe	15M-18M		81M-84M	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Absolutzahl Personen in Berufen	835	7.613	1.852	9.082
Hilfsberufe allgemeiner Art	25.9%	34.4%	22.1%	26.9%
Händler_innen, Ein- und Verkäufer_innen	16.5%	5.6%	12.6%	7.0%
Friseur_innen, Schönheitspfleger_innen und verwandte Berufe	9.6%	4.7%	5.1%	4.6%
Gesundheitsberufe	7.5%	1.1%	4.8%	1.9%
Lehrer_innen, Erzieher_innen ohne Turn-, Sportlehrer_innen	6.8%	1.2%	12.3%	1.1%
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	6.3%	1.4%	5.6%	1.7%
Rauchfangkehrer_innen, Gebäudereiniger_innen	5.1%	1.5%	8.5%	2.2%
Köch_innen, Küchengehilf_innen	4.9%	9.9%	8.2%	11.5%
Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	3.6%	2.6%	3.4%	3.8%
Mechaniker_innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher_innen	3.1%	6.0%	1.1%	3.4%
Bekleidungshersteller_innen, andere Textilverarbeiter_innen	1.1%	2.9%	2.9%	1.5%
Buchhalter_innen, Kassier_innen und verwandte Berufe	1.1%	0.7%	2.2%	1.5%
Nahrungs- und Genußmittelhersteller_innen	1.0%	2.2%	0.3%	1.3%
Haushälter_innen, Hausgehilf_innen, Hauswart_innen	0.8%	0.2%	0.8%	0.3%
Techniker_innen für Montanistik	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%
Technische und physikalisch-technische Sonderberufe, Chemielaborant_innen	0.7%	0.1%	0.1%	0.2%
Zeichner_innen	0.6%	0.3%	0.5%	0.4%
Techniker_innen für Maschinenbau, Elektronik	0.5%	0.6%	0.2%	1.0%
Andere Techniker_innen	0.4%	1.3%	0.8%	1.7%
Schriftsteller_innen, Journalist_innen, Dolmetscher_innen	0.4%	0.4%	0.9%	0.3%
Tätige Betriebsinhaber_innen, Direktor_innen, Geschäftsleiter_innen	0.4%	0.5%	0.8%	0.7%
Transportarbeiter_innen	0.4%	0.4%	0.1%	1.0%
Wissenschaftler_innen und verwandte Berufe	0.4%	0.3%	0.8%	0.5%

Architekt_innen, Techniker_innen für Bauwesen, Vermessungswesen	0.2%	0.6%	0.4%	0.7%
Bildende Künste und verwandte Berufe	0.2%	0.1%	0.4%	0.2%
Chemie-, Gummiarbeiter_innen, Kunststoffverarbeiter_innen	0.2%	0.3%	0.2%	0.4%
Fürsorger_innen, Sozialarbeiter_innen	0.2%	0.1%	1.1%	0.7%
Handelsvertreter_innen, Werbefachleute, Vermittler_innen	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%
Holzverarbeiter_innen	0.2%	2.3%	0.0%	1.9%
Jurist_innen, Wirtschaftsberater_innen	0.2%	0.2%	0.5%	0.4%
Darstellende Künstler_innen, Musiker_innen	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%
Elektriker_innen	0.1%	3.5%	0.1%	3.9%
Hoteliers, Gastwirt_innen und verwandte leitende Berufe	0.1%	0.2%	0.0%	0.4%
Nachrichtenverkehrsberufe	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
Speditions-, Fremdenverkehrsfachleute	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
Textilberufe	0.1%	0.3%	0.3%	0.2%
Übrige Metallwarenmacher_innen, Metallober- flächenveredler_innen	0.1%	0.4%	0.1%	0.6%
Bauberufe	0.0%	1.4%	0.0%	1.3%
Berufe des religiösen Dienstes	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Boten, Amts-, Büro- und Geschäftsdienler_innen	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%
Chemischputzer_innen, Wäscher_innen, Bügler_innen	0.0%	0.2%	0.7%	0.2%
Eisen-, Metallgewinner_innen, Walzer_innen, Gießler_innen	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%
Erdöl- und Erdgasgewinner_innen	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Glasmacher_innen, Glasbearbeiter_innen	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Grafische Berufe	0.0%	0.4%	0.2%	0.5%
Holzstoff-, Papierhersteller_innen, Papierverarbeiter_innen	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
Landverkehrsberufe	0.0%	4.1%	0.1%	5.2%
Ledererzeuger_innen und Lederbearbeiter_innen	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Luftverkehrsberufe	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Maschineneinrichter_innen, Maschinellen Metallbearbeitung	0.0%	0.2%	0.1%	0.6%
Maschinist_innen, Heizer_innen	0.0%	0.7%	0.0%	0.8%
Reinigungsberufe anderer Art	0.0%	0.4%	0.4%	0.6%
Schmied_innen, Schlosser_innen, Werkzeugmacher_innen	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%

Schuhmacher_innen, Schularbeiter_innen	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%
Sicherheitsorgane	0.0%	0.3%	0.1%	0.3%
Spengler_innen, Rohrintallateure, Metallverbinder_innen	0.0%	2.4%	0.0%	1.8%
Stein(be)arbeiter_innen	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%
Steingewinner_innen	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Techniker_innen für Chemie, Physik, Chemiker, Physiker	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%
Turn-, Sportberufe	0.0%	0.4%	0.3%	0.3%
Übrige Dienstleistungsberufe	0.0%	0.3%	0.2%	1.3%
Übrige Unterhaltungsberufe	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Verwaltungsfachbedienstete	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
Wasserverkehrsberufe	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
Ziegelmacher_innen, Keramiker_innen	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%

Anmerkung: Die Absolutzahl an Personen in Berufen kann höher sein als die Summe an Personen, da es einige Personen gibt, welche innerhalb des Quartals beschäftigt in mehreren Berufen (Berufsobergruppen) beschäftigt waren.

Tabelle A12 Relativer Anteil der Personen nach Deutschkenntnissen in Relation zur Anzahl der innerhalb der ersten 18 Monate begonnene Deutschkurse, nach Kohorten in Gesamtösterreich

Deutschkenntnisse nach 18 Monaten	Anzahl der in den ersten 18 Monaten begonnenen Deutschkurse				
Kohorte 2015-2016	0	1	2	3 oder mehr	Absolut
Absolutzahl	3,883	2,801	3,179	4,996	14,859
A (inoffiziell)	26%	27%	15%	32%	136
A1	14%	35%	22%	30%	37
A2	0%	0%	0%	100%	2
B (inoffiziell)	50%	15%	17%	19%	48
B1	25%	13%	38%	25%	8
B2	-	-	-	-	-
C (inoffiziell)	83%	0%	0%	17%	6
C1	100%	0%	0%	0%	1
C2	-	-	-	-	-
Keine	26%	28%	21%	25%	110
Unbekannt	26%	19%	22%	34%	14,511
Gesamt	26%	19%	21%	34%	14,859
OoS (<18M)					4
Gesamtes Sample					14,863
Kohorte 2017-06/2022					
Absolutzahl	8,566	4,949	5,722	7,694	26,931
A (inoffiziell)	19%	19%	27%	35%	4,742
A1	8%	14%	26%	52%	3,927
A2	7%	10%	25%	59%	1,832
B (inoffiziell)	85%	7%	3%	5%	1,726
B1	18%	13%	22%	46%	539
B2	43%	20%	21%	16%	70
C (inoffiziell)	97%	3%	1%	0%	354
C1	100%	0%	0%	0%	6
C2	44%	22%	22%	11%	9
Keine	24%	27%	25%	25%	5,295
Unbekannt	48%	20%	17%	15%	8,431
Gesamt	32%	18%	21%	29%	26,931
OoS (<18M)					3,894
Gesamtes Sample					30,825
Kohorte 07/2022-08/2024					

Absolutzahl	1,741	1,368	1,783	1,388	6,280
A (inoffiziell)	18%	22%	31%	29%	867
A1	7%	13%	28%	52%	792
A2	6%	13%	24%	56%	272
B (inoffiziell)	88%	4%	3%	6%	202
B1	16%	5%	21%	58%	76
B2	9%	18%	36%	36%	11
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	59
C1	-	-	-	-	-
C2	33%	0%	33%	33%	3
Keine	22%	26%	26%	26%	1,247
Unbekannt	36%	25%	32%	7%	2,751
Gesamt	28%	22%	28%	22%	6,280
OoS (<18M)					2,423
Gesamtes Sample					8,703

Tabelle A13 Relativer Anteil der Personen nach Deutschkenntnissen in Relation zur Anzahl der innerhalb der ersten 18 Monate begonnene Deutschkurse, nach Kohorten in Wien

Deutschkenntnisse nach 18 Monaten	Anzahl der in den ersten 18 Monaten begonnenen Deutschkurse				
Kohorte 2015-2016	0	1	2	3 oder mehr	Absolut
Absolutzahl	1,576	1,475	1,998	3,794	8,843
A (inoffiziell)	23%	27%	4%	46%	26
A1	25%	25%	0%	50%	4
A2	-	-	-	-	-
B (inoffiziell)	22%	22%	11%	44%	9
B1	50%	0%	50%	0%	2
B2	-	-	-	-	-
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	1
C1	100%	0%	0%	0%	1
C2	-	-	-	-	-
Keine	11%	18%	18%	54%	28
Unbekannt	18%	17%	23%	43%	8,772
Gesamt	18%	17%	23%	43%	8,843
Kohorte 2017-06/2022					
Absolutzahl	3,778	2,879	4,140	6,456	17,253
A (inoffiziell)	9%	18%	31%	43%	3,518
A1	3%	10%	25%	62%	2,865
A2	4%	6%	22%	68%	1,313
B (inoffiziell)	85%	6%	3%	6%	1,091
B1	15%	10%	17%	58%	372
B2	36%	23%	23%	17%	47
C (inoffiziell)	94%	5%	1%	0%	138
C1	100%	0%	0%	0%	4
C2	44%	22%	22%	11%	9
Keine	17%	26%	27%	29%	4,043
Unbekannt	39%	18%	21%	22%	3,853
Gesamt	22%	17%	24%	37%	17,253
Kohorte 07/2022-08/2024					
Absolutzahl	496	566	825	1,146	3,033
A (inoffiziell)	11%	20%	35%	34%	700
A1	4%	11%	28%	57%	634
A2	4%	11%	20%	65%	206

Endbericht

B (inoffiziell)	88%	3%	2%	7%	136
B1	7%	2%	22%	70%	59
B2	0%	25%	38%	38%	8
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	24
C1	-	-	-	-	-
C2	0%	0%	50%	50%	2
Keine	17%	27%	28%	28%	1,066
Unbekannt	25%	21%	22%	32%	198
Gesamt	16%	19%	27%	38%	3,033

Tabelle A14 Relativer Anteil der Personen nach Deutschkenntnissen in Relation zur Anzahl der innerhalb der ersten 18 Monate begonnene Deutschkurse, nach Kohorten in Oberösterreich

Deutschkenntnisse nach 18 Monaten	Anzahl der in den ersten 18 Monaten begonnenen Deutschkurse					
	Kohorte 2015-2016	0	1	2	3 oder mehr	Absolut
Absolutzahl		412	338	350	459	1,559
A (inoffiziell)	8%	25%	22%	44%	36	
A1	0%	0%	22%	78%	9	
A2	0%	0%	0%	100%	1	
B (inoffiziell)	59%	12%	18%	12%	17	
B1	0%	0%	50%	50%	2	
B2	-	-	-	-	-	
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	1	
C1	-	-	-	-	-	
C2	-	-	-	-	-	
Keine	12%	29%	12%	47%	17	
Unbekannt	27%	22%	23%	29%	1,476	
Gesamt	26%	22%	23%	29%	1,559	
Kohorte 2017-06/2022						
Absolutzahl		846	447	407	506	2,206
A (inoffiziell)	33%	23%	20%	24%	348	
A1	8%	15%	33%	44%	292	
A2	9%	11%	24%	57%	141	
B (inoffiziell)	81%	10%	5%	5%	132	
B1	10%	33%	28%	30%	40	
B2	0%	0%	0%	100%	1	
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	28	

Endbericht

C1	-	-	-	-	-
C2	-	-	-	-	-
Keine	41%	28%	18%	14%	414
Unbekannt	48%	21%	14%	17%	810
Gesamt	38%	20%	18%	23%	2,206
Kohorte 07/2022-08/2024					
Absolutzahl	142	55	43	39	279
A (inoffiziell)	51%	28%	15%	6%	47
A1	17%	21%	31%	31%	42
A2	9%	14%	50%	27%	22
B (inoffiziell)	83%	0%	8%	8%	12
B1	50%	17%	0%	33%	6
B2	0%	0%	100%	0%	1
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	5
C1	-	-	-	-	-
C2	-	-	-	-	-
Keine	60%	25%	6%	10%	73
Unbekannt	66%	16%	9%	10%	71
Gesamt	51%	20%	15%	14%	279

Tabelle A15 Relativer Anteil der Personen nach Deutschkenntnissen in Relation zur Anzahl der innerhalb der ersten 18 Monate begonnene Deutschkurse, nach Kohorten in der Steiermark

Deutschkenntnisse nach 18 Monaten		Anzahl der in den ersten 18 Monaten begonnenen Deutschkurse				
Kohorte 2015-2016	0	1	2	3 oder mehr	Absolut nach Gruppe	
Absolutzahl	550	272	131	83	1,036	
A (inoffiziell)	48%	32%	8%	12%	25	
A1	20%	60%	20%	0%	10	
A2	-	-	-	-	-	
B (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	1	
B1	0%	100%	0%	0%	1	
B2	-	-	-	-	-	
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	2	
C1	-	-	-	-	-	
C2	-	-	-	-	-	
Keine	41%	44%	13%	3%	32	
Unbekannt	54%	25%	13%	8%	965	
Gesamt	53%	26%	13%	8%	1,036	
Kohorte 2017-06/2022						
Absolutzahl	764	325	276	195	1,560	
A (inoffiziell)	36%	25%	25%	14%	223	
A1	21%	31%	27%	21%	220	
A2	14%	16%	26%	43%	104	
B (inoffiziell)	92%	6%	1%	1%	94	
B1	33%	0%	44%	22%	18	
B2	75%	25%	0%	0%	4	
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	33	
C1	100%	0%	0%	0%	1	
C2	-	-	-	-	-	
Keine	40%	29%	22%	8%	279	
Unbekannt	65%	16%	11%	8%	584	
Gesamt	49%	21%	18%	13%	1,560	
Kohorte 07/2022-08/2024						
Absolutzahl	79	37	43	30	189	
A (inoffiziell)	30%	27%	33%	10%	30	
A1	13%	16%	36%	36%	45	
A2	14%	29%	43%	14%	7	

Endbericht

B (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	8
B1	50%	0%	50%	0%	2
B2	-	-	-	-	-
C (inoffiziell)	100%	0%	0%	0%	11
C1	-	-	-	-	-
C2	100%	0%	0%	0%	1
Keine	27%	29%	18%	27%	34
Unbekannt	65%	20%	14%	2%	51
Gesamt	42%	20%	23%	16%	189

Abbildungen

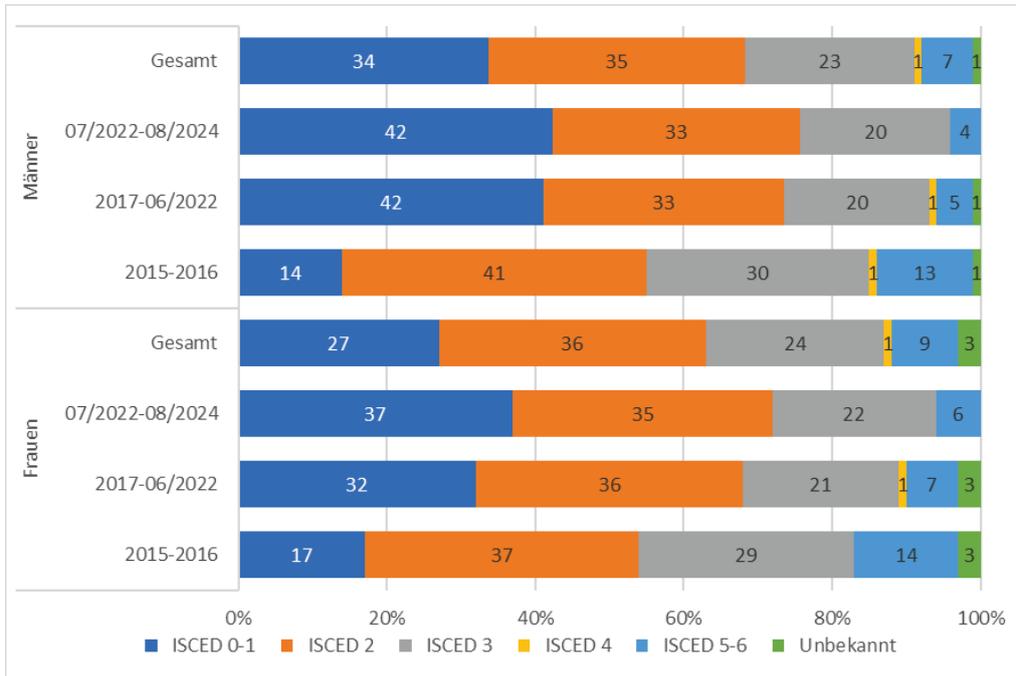


Abbildung A1 Persönlich angegebenes Bildungsniveau der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, Wien, nach Ankunftskohorte und Geschlecht

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, die nach ihrer AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate in Österreich waren und die 18 Monate nach der Erstmeldung in Wien waren.

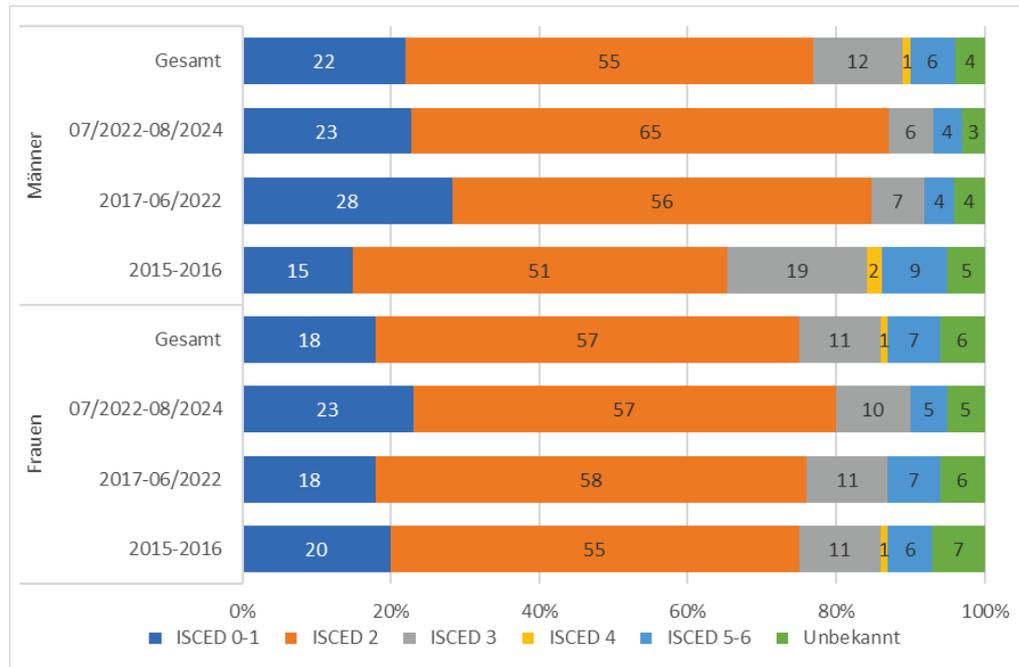


Abbildung A2 Persönlich angegebenes Bildungsniveau der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, Oberösterreich, nach Ankunftskohorte und Geschlecht

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, die nach ihrer AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate in Österreich waren und die 18 Monate nach der Erstmeldung in Oberösterreich waren.

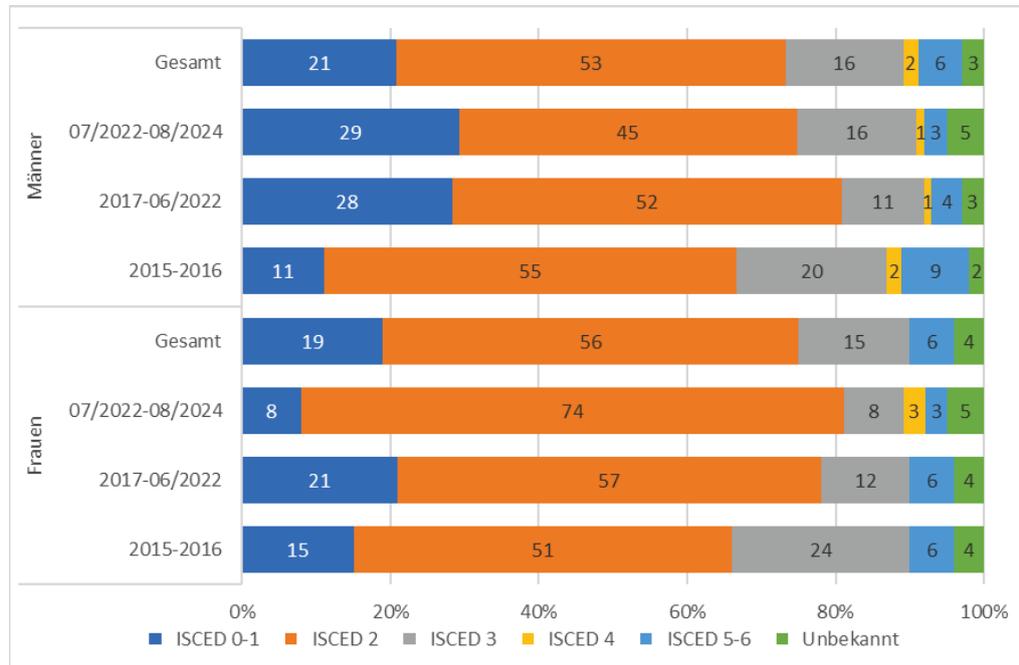


Abbildung A3 Persönlich angegebenes Bildungsniveau der syrischen AMS-Kund_innen 18 Monate nach der AMS-Erstmeldung, Steiermark, nach Ankunftskohorte und Geschlecht

Anmerkung: Es sind nur jene Personen berücksichtigt, die nach ihrer AMS-Erstmeldung mindestens 18 Monate in Österreich waren und die 18 Monate nach der Erstmeldung in der Steiermark waren.

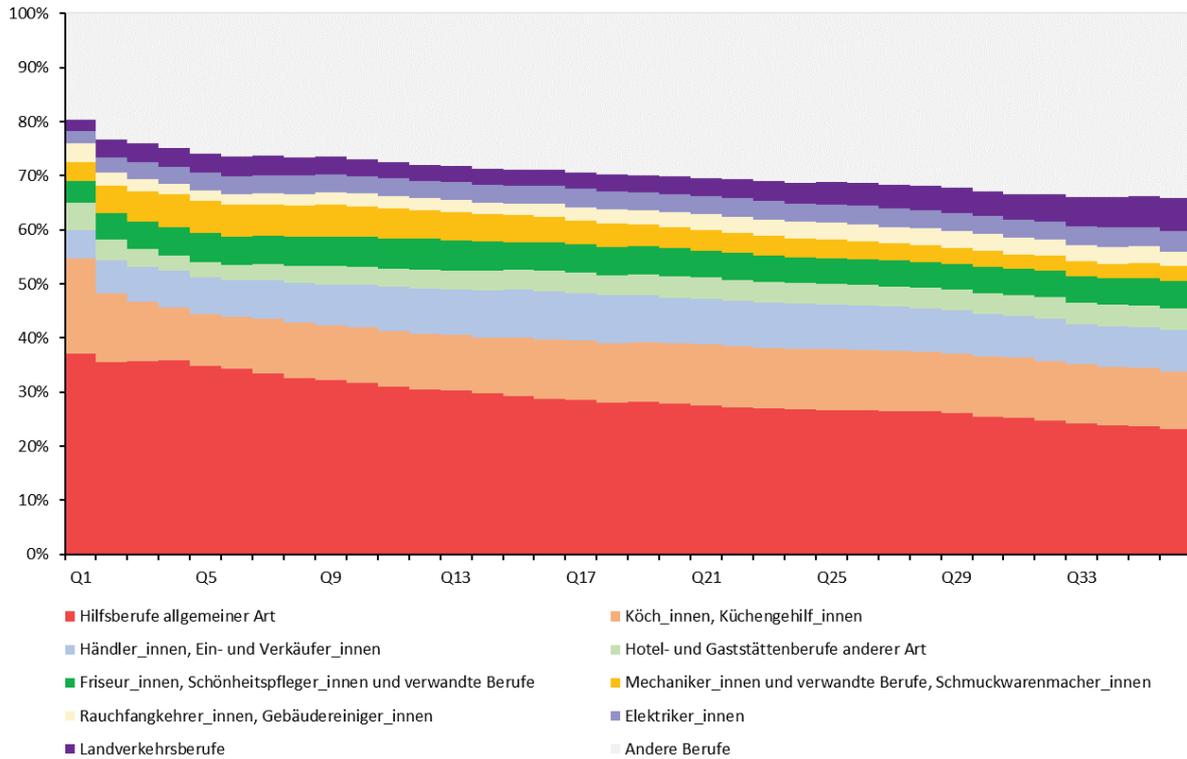


Abbildung A4 Relativer Anteil der Anzahl an Personen in bestimmten Berufen (nach Berufsobergruppen) im relativen Beobachtungsquartal

Anmerkung: Es sind nur jene Berufsobergruppen berücksichtigt, die im Beobachtungszeitraum jemals mindestens 5% der Beschäftigten ausmachten.

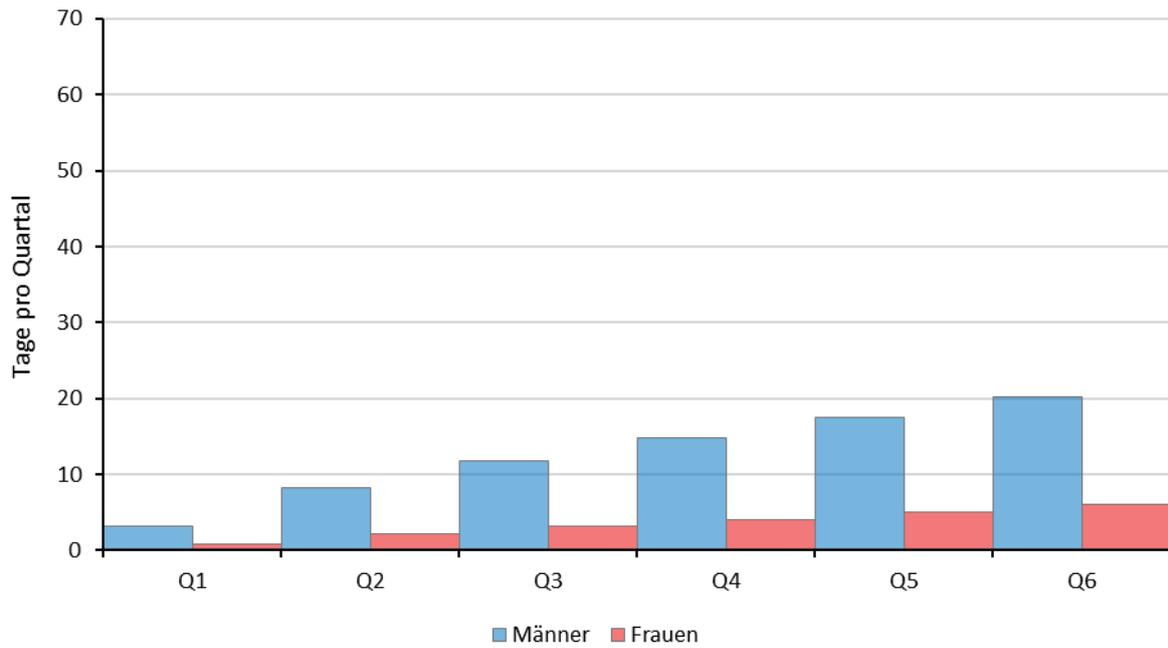


Abbildung A5 Durchschnittliche Anzahl der Tage in Arbeit pro Person im relativen Beobachtungsquartal nach Geschlecht, alle Kohorten

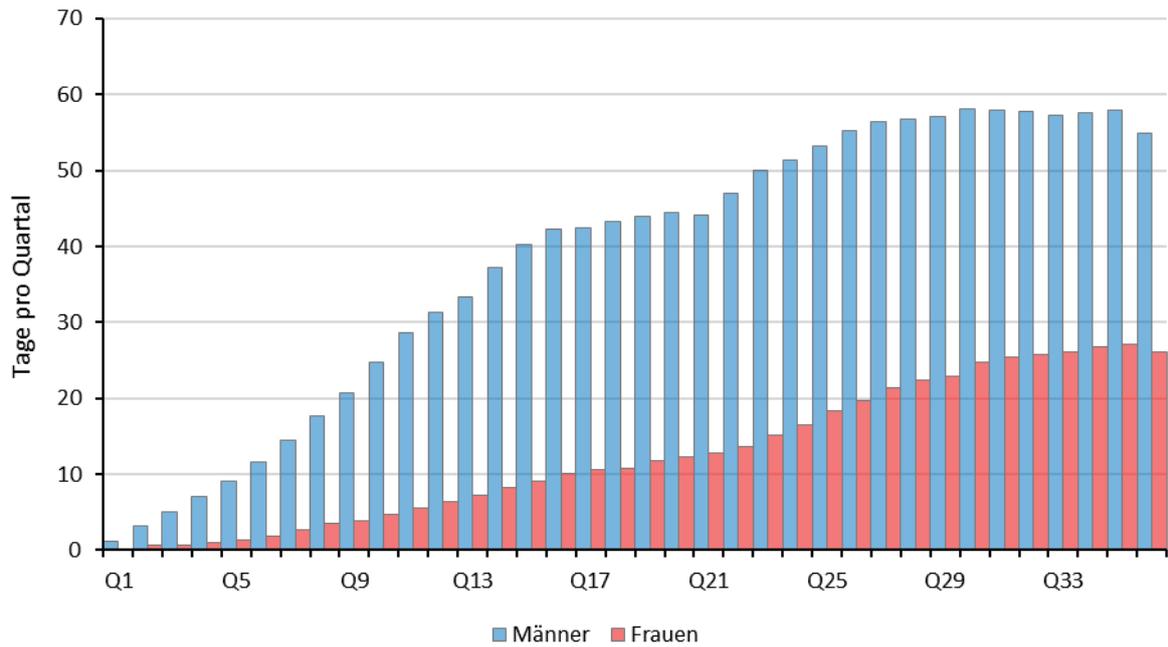


Abbildung A6 Durchschnittliche Anzahl der Tage in Arbeit pro Person im relativen Beobachtungsquartal nach Geschlecht, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

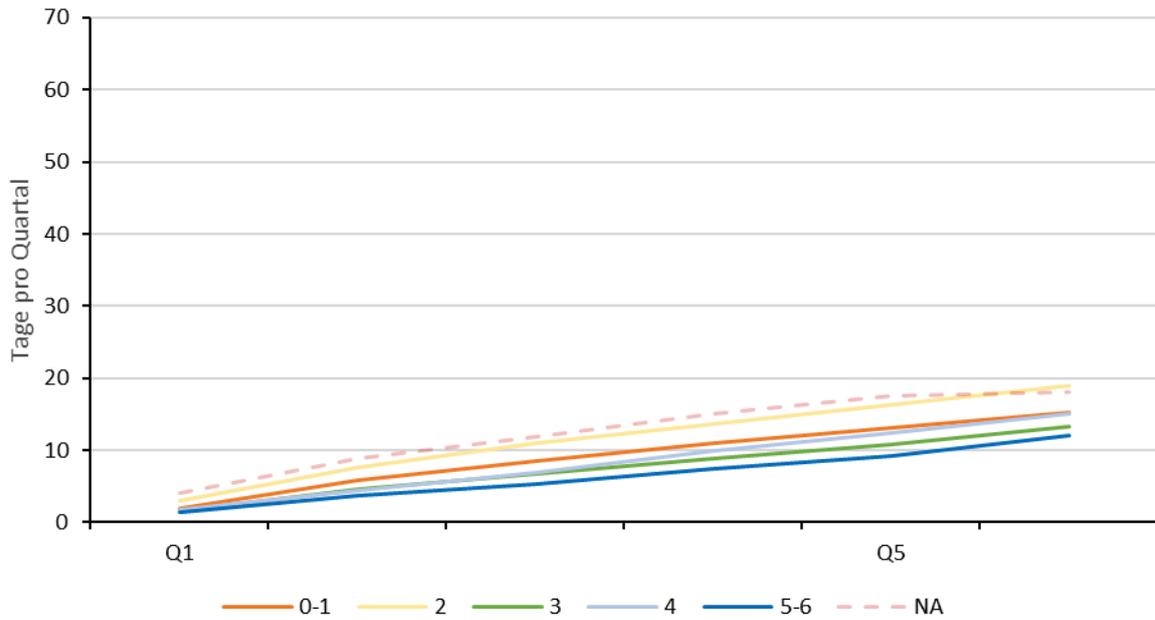


Abbildung A7 Durchschnittliche Anzahl der Tage in Arbeit pro Person im relativen Beobachtungsquartal nach Bildungsstand im sechsten Quartal

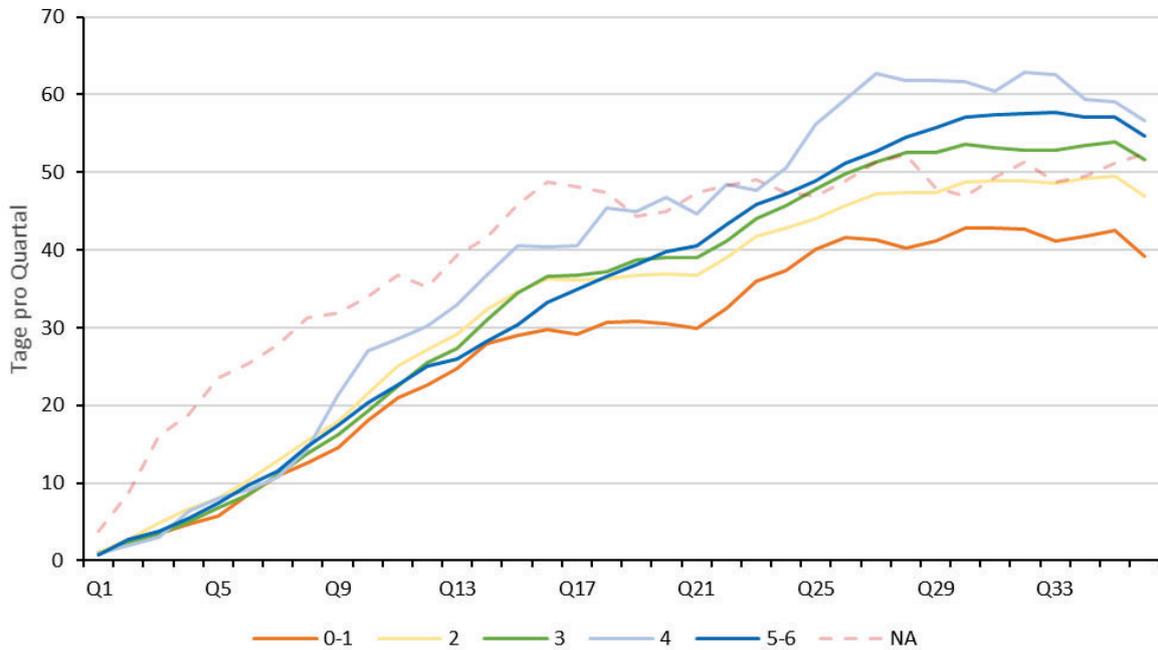


Abbildung A8 Durchschnittliche Anzahl der Tage in Arbeit pro Person im relativen Beobachtungsquartal nach Bildungsstand im siebten Jahr, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

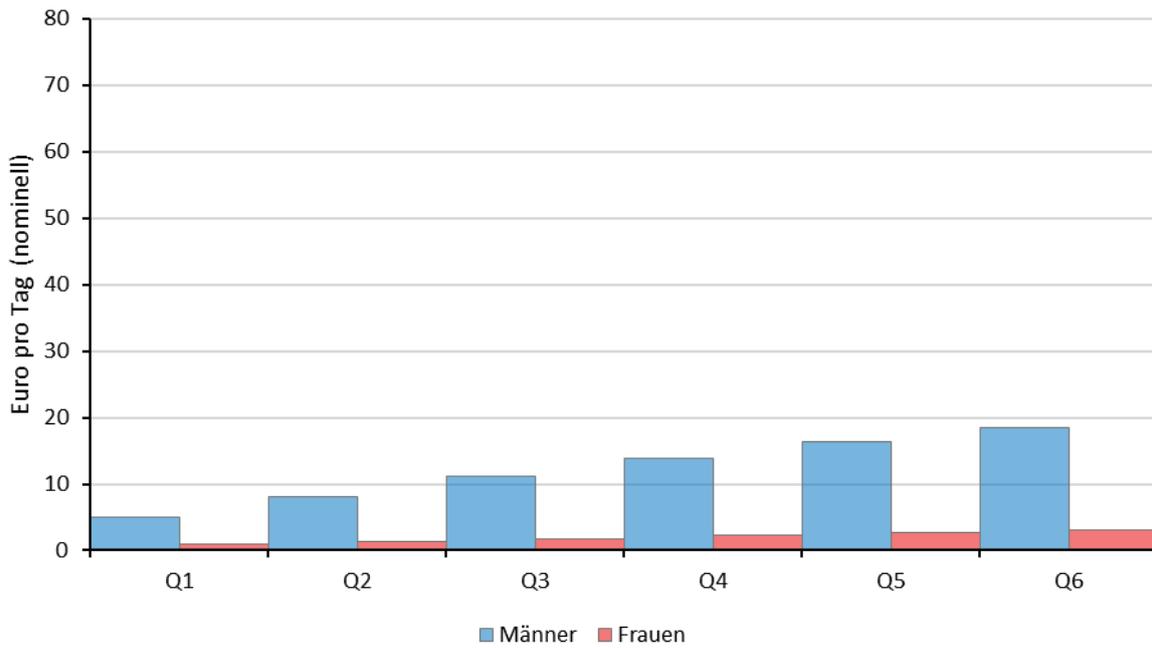


Abbildung A9 Durchschnittliches (nominelles) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Geschlecht

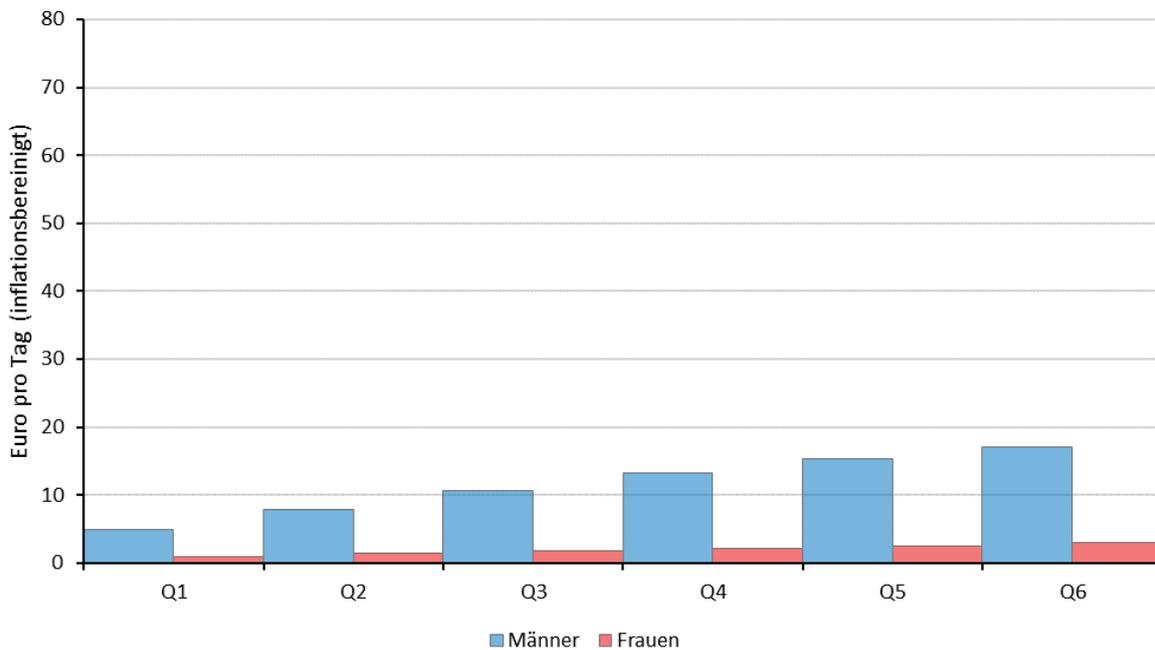


Abbildung A10 Durchschnittliches (inflationsbereinigtes) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Geschlecht

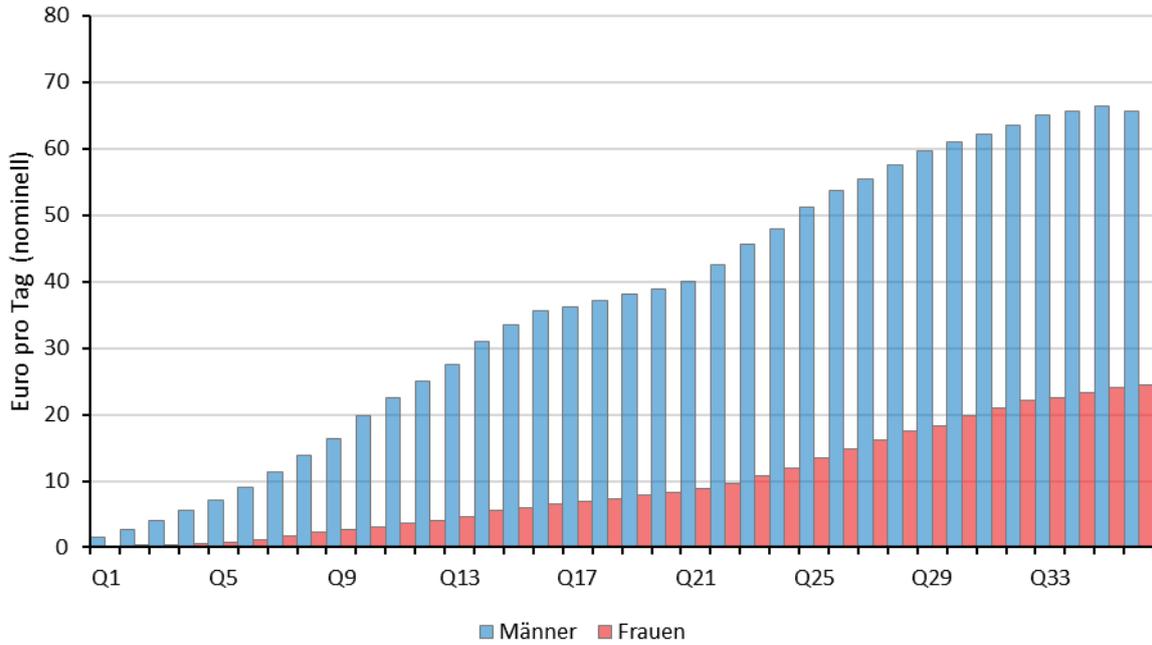


Abbildung A11 Durchschnittliches (nominelles) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Geschlecht, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

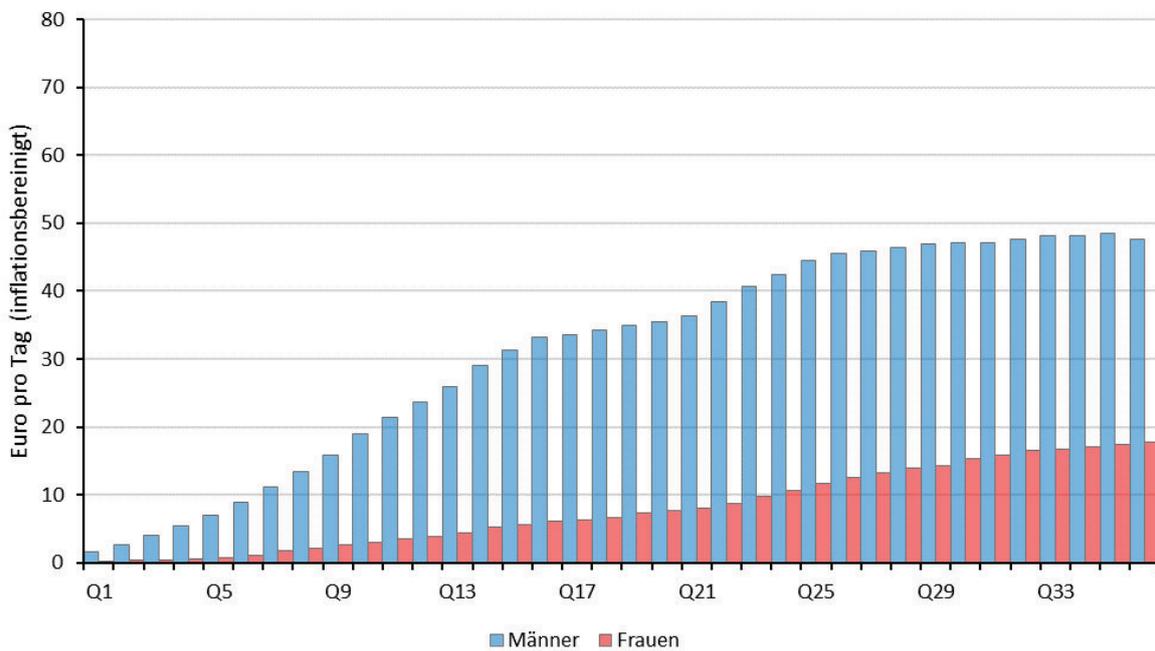


Abbildung A12 Durchschnittliches (inflationsbereinigtes) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Geschlecht, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

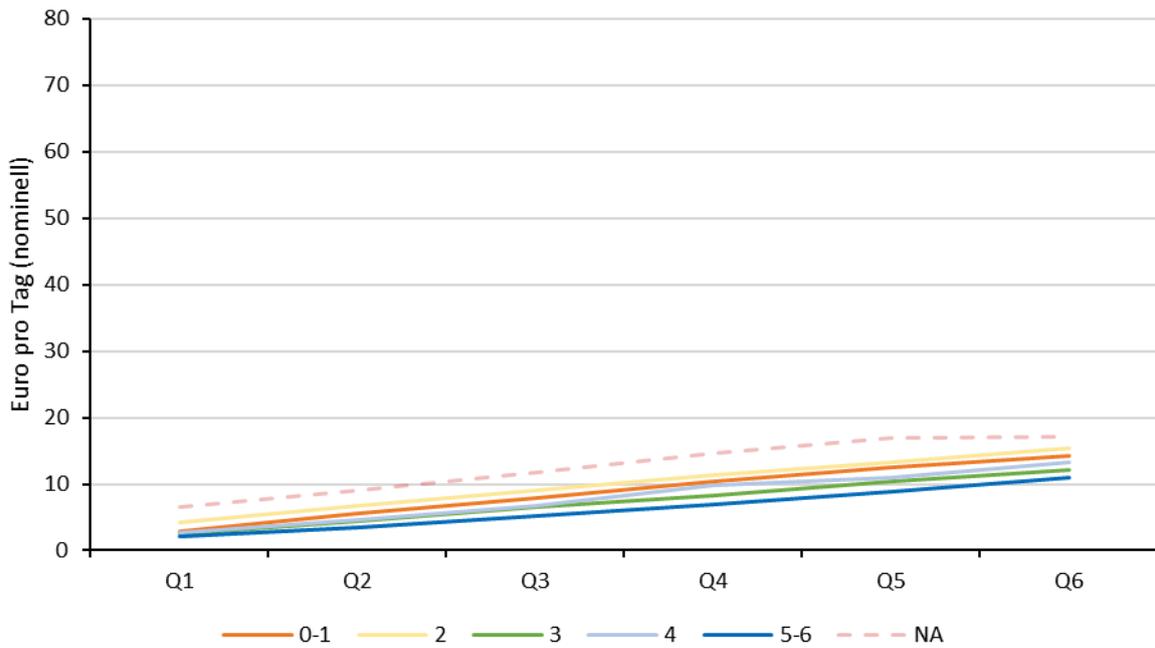


Abbildung A13 Durchschnittliches (nominelles) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Bildungsstand im sechsten Quartal

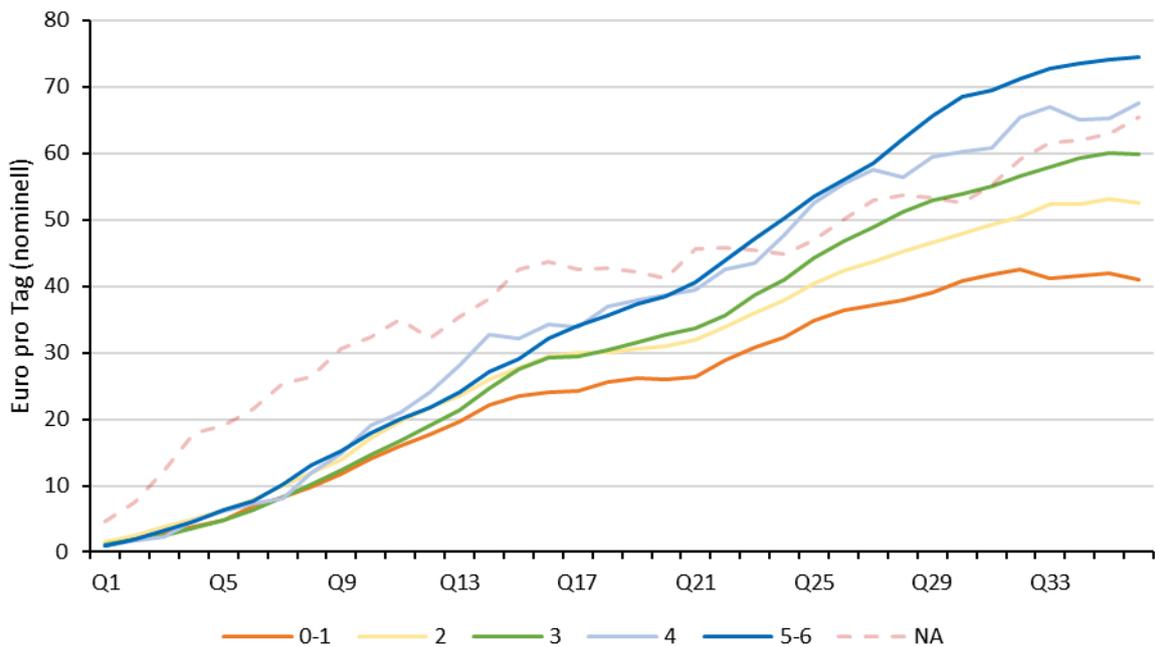


Abbildung A14 Durchschnittliches (nominelles) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Bildungsstand im siebten Jahr, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

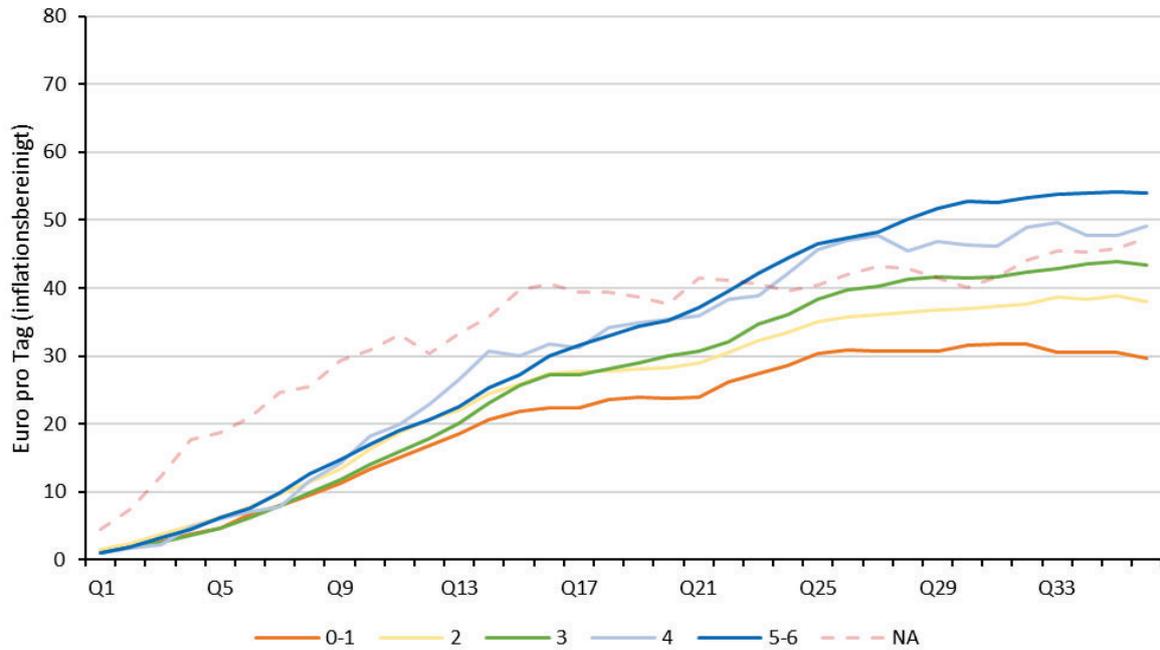


Abbildung A15 Durchschnittliches (inflationbereinigtes) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Bildungsstand im siebten Jahr, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

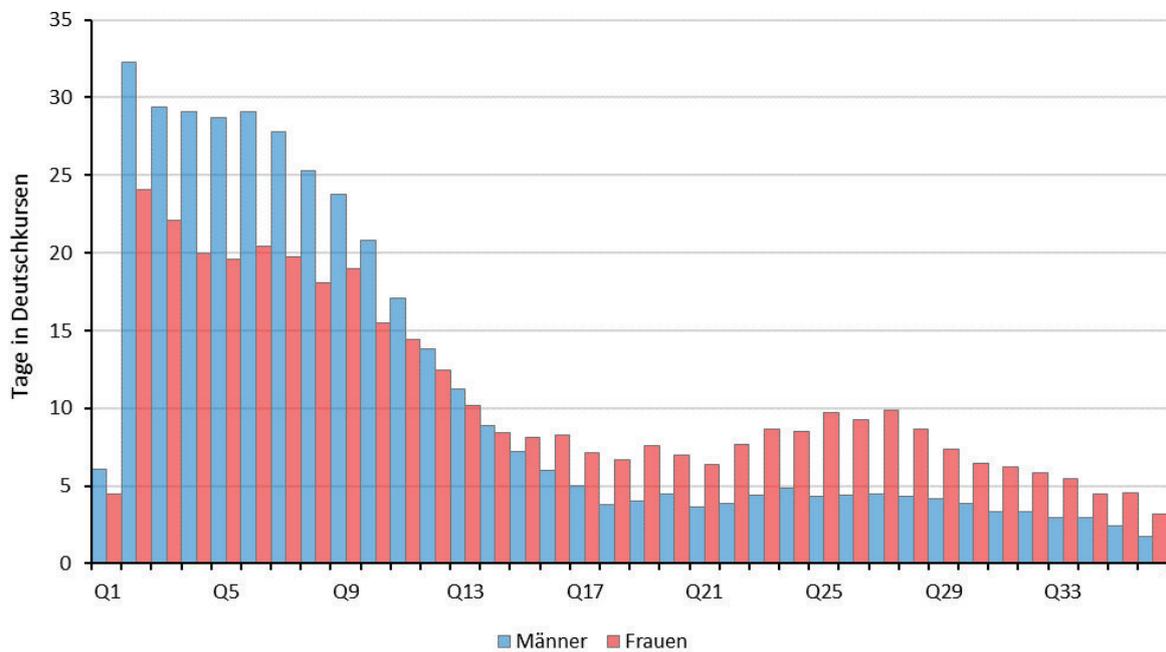


Abbildung A16 Durchschnittliche Anzahl der Tage in Deutschkursen pro Person im relativen Beobachtungsquartal nach Geschlecht, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

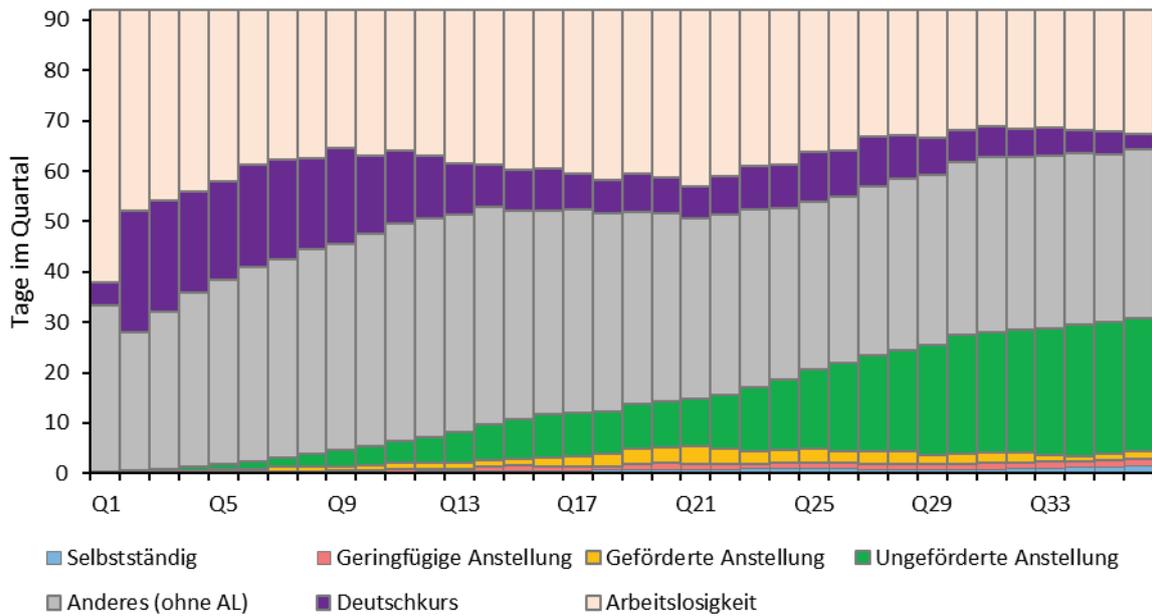


Abbildung A17 Durchschnittliche Anzahl der Tage in bestimmten Anstellungsarten und Deutschkursen pro Person im relativen Beobachtungsquartal, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten – nur Frauen

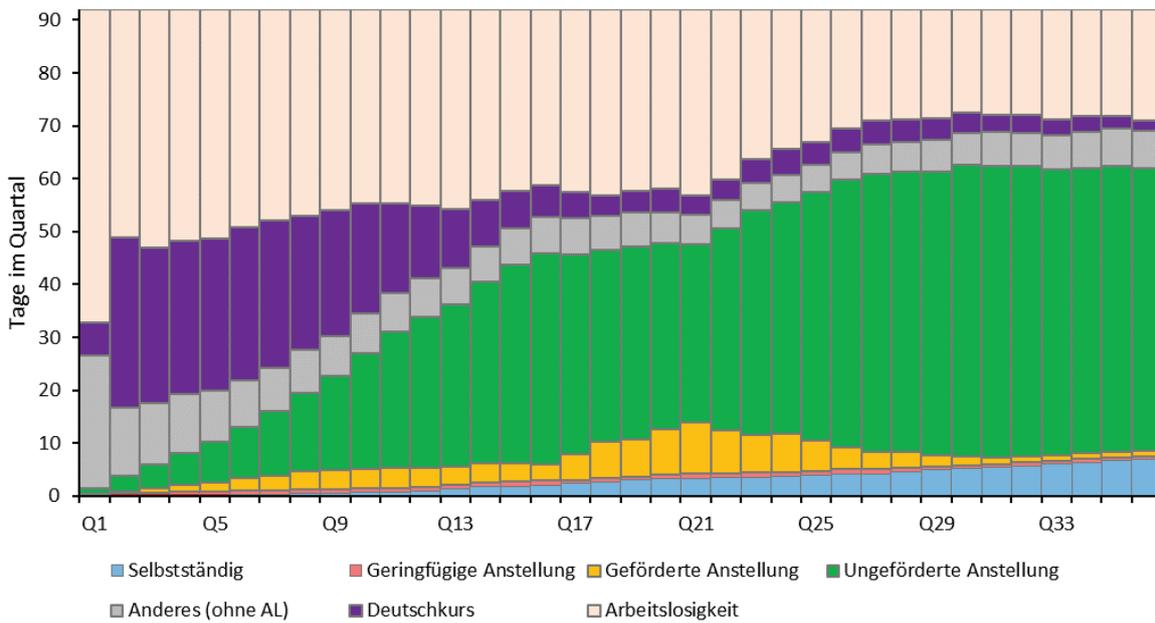


Abbildung A18 Durchschnittliche Anzahl der Tage in bestimmten Anstellungsarten und Deutschkursen pro Person im relativen Beobachtungsquartal, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten – nur Männer

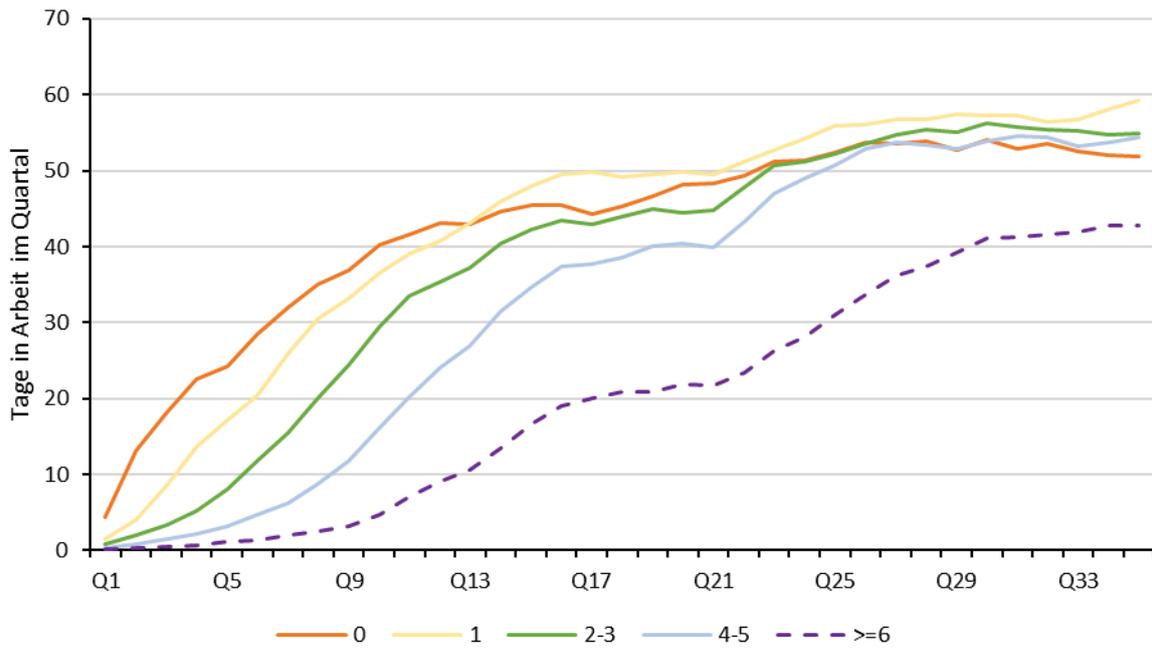


Abbildung A19 Durchschnittliche Anzahl der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Anzahl der nach 7 Jahren begonnenen Deutschkurse, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

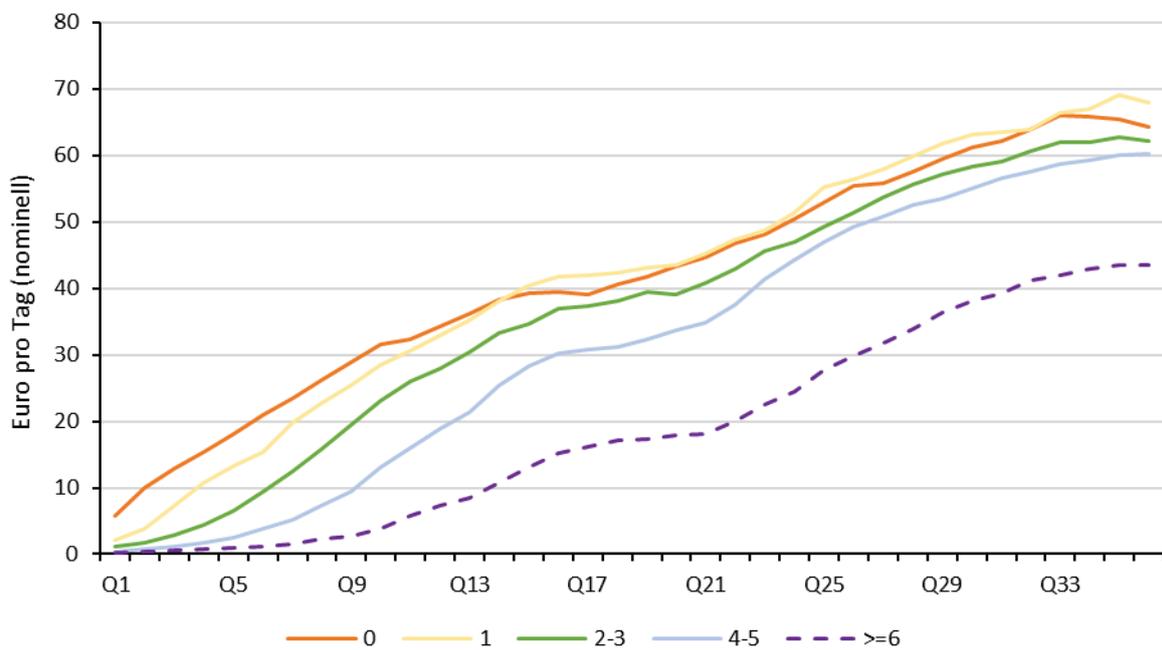


Abbildung A20 Durchschnittliches (nominelles) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Anzahl der nach 7 Jahren begonnenen Deutschkurse, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

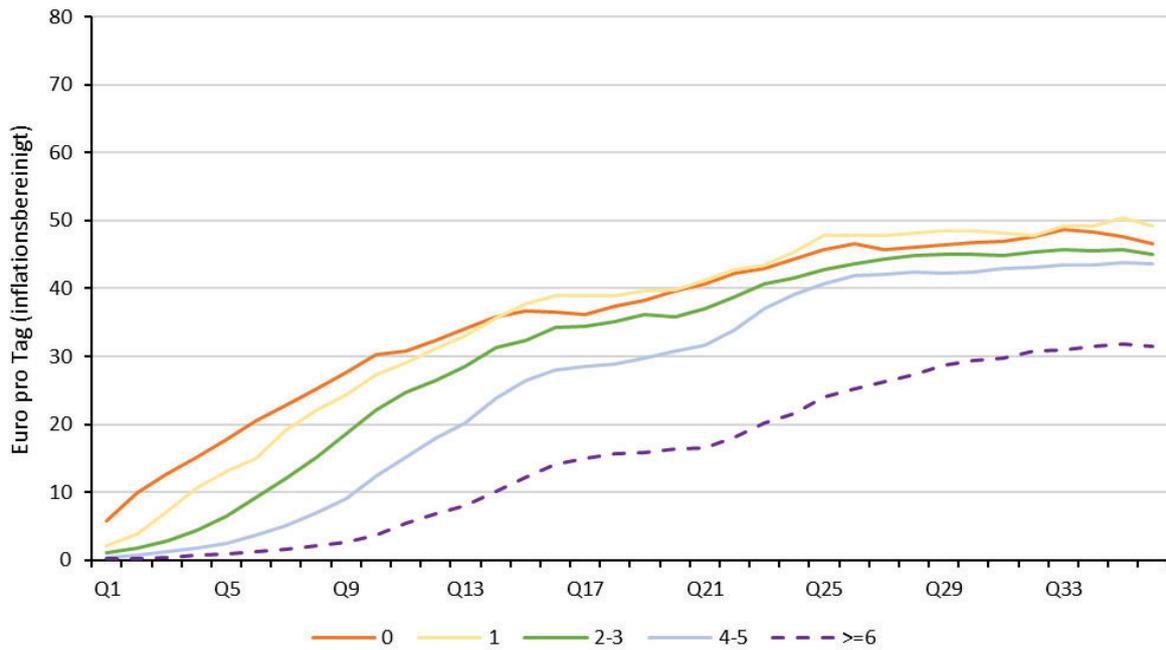


Abbildung A21 Durchschnittliches (inflationbereinigtes) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Anzahl der nach 7 Jahren begonnenen Deutschkurse, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

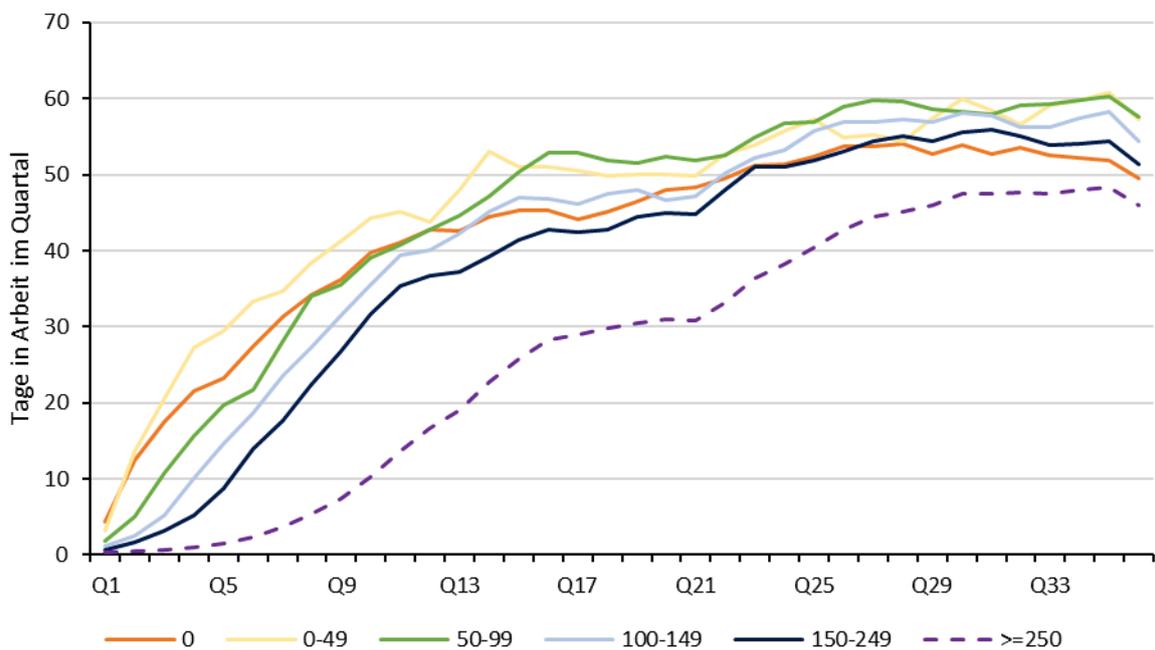


Abbildung A22 Durchschnittliche Anzahl der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Anzahl der innerhalb der ersten 7 Jahre in Deutschkursen verbrachten Tage (brutto), nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

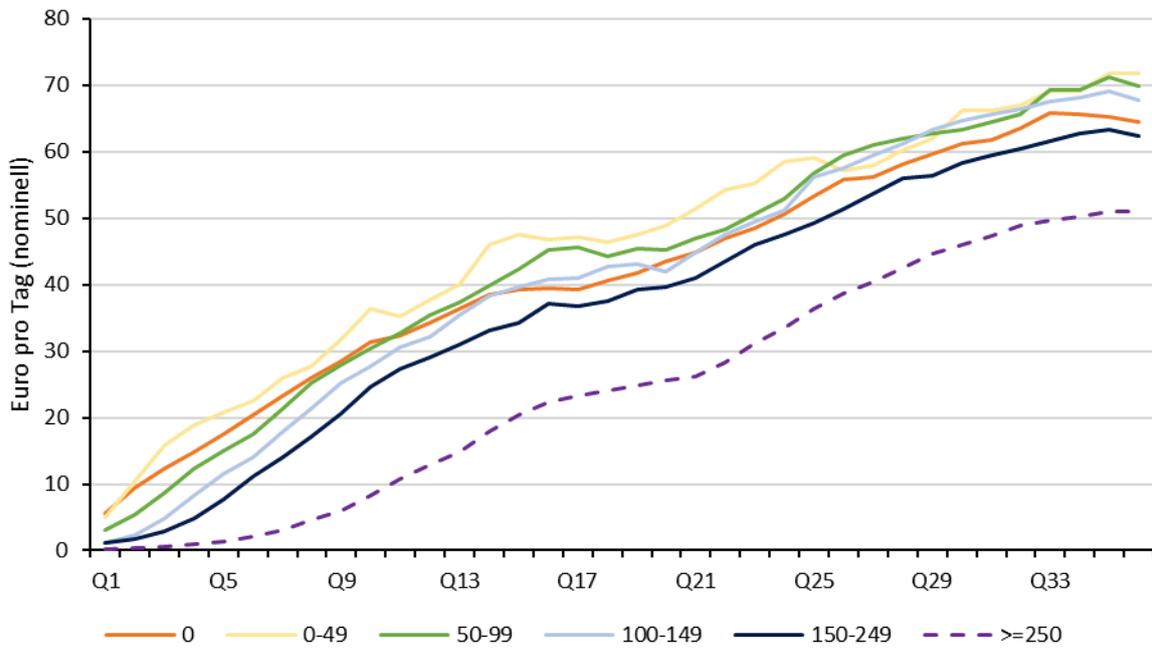


Abbildung A23 Durchschnittliches (nominelles) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Anzahl der innerhalb der ersten 7 Jahre begonnenen Deutschkurse, nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

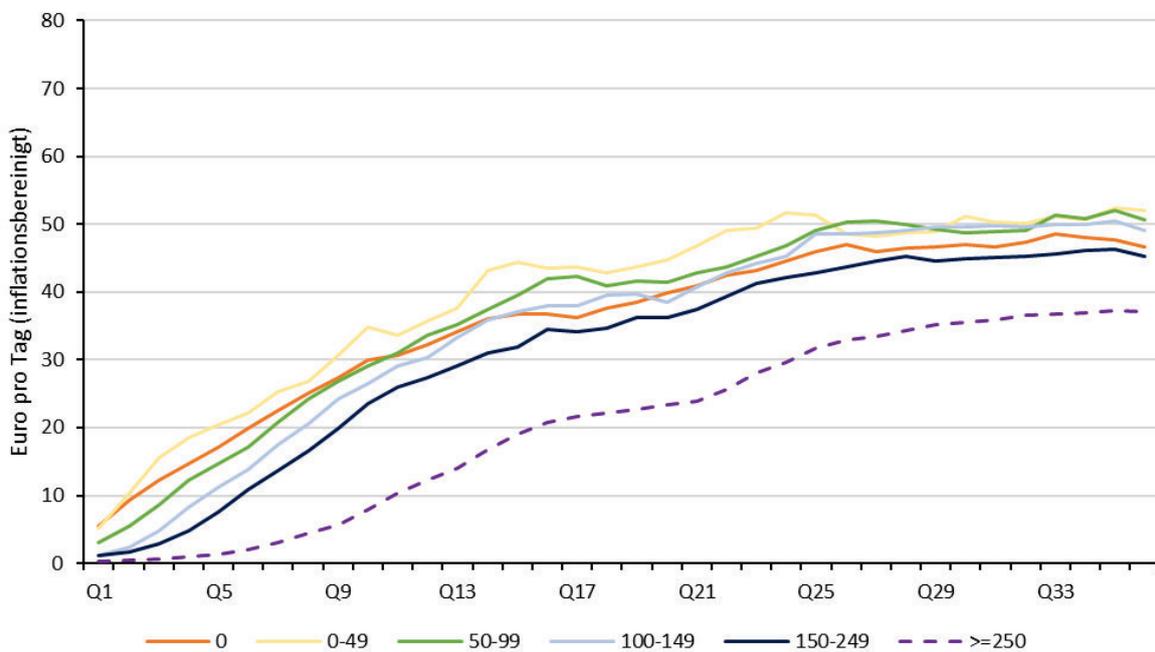


Abbildung A24 Durchschnittliches (inflationsbereinigtes) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Anzahl der innerhalb der ersten 7 Jahre in Deutschkursen verbrachten Tage (brutto), nur Personen die mind. 7 Jahre beobachtet werden konnten

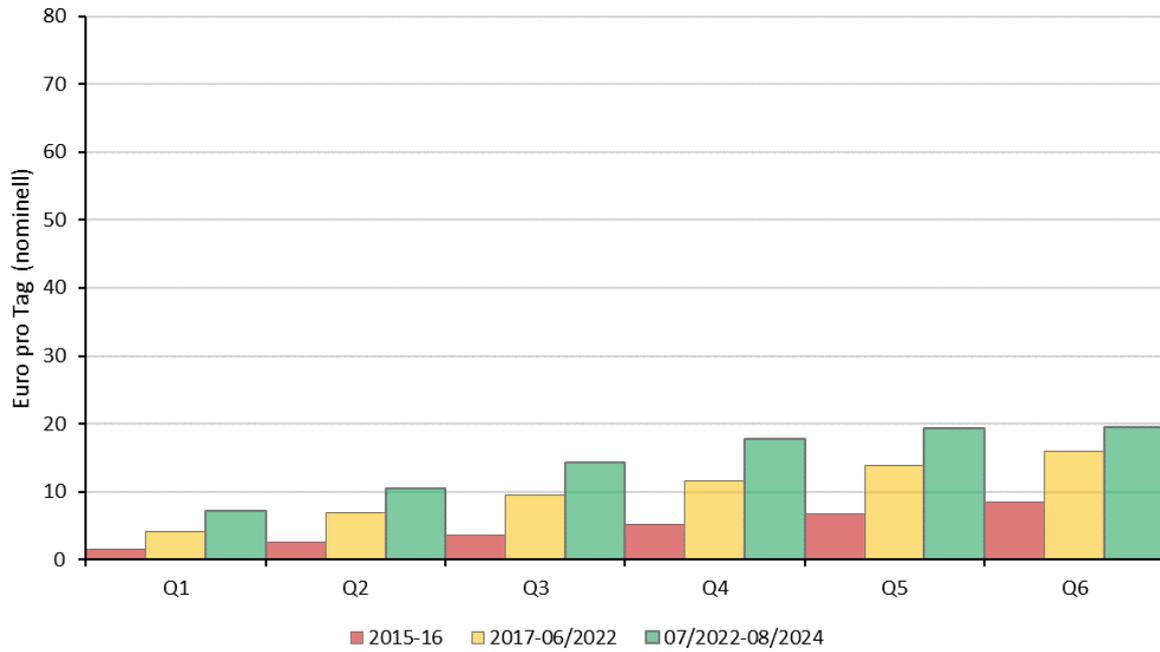


Abbildung A25 Durchschnittliches (nominales) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Kohorte

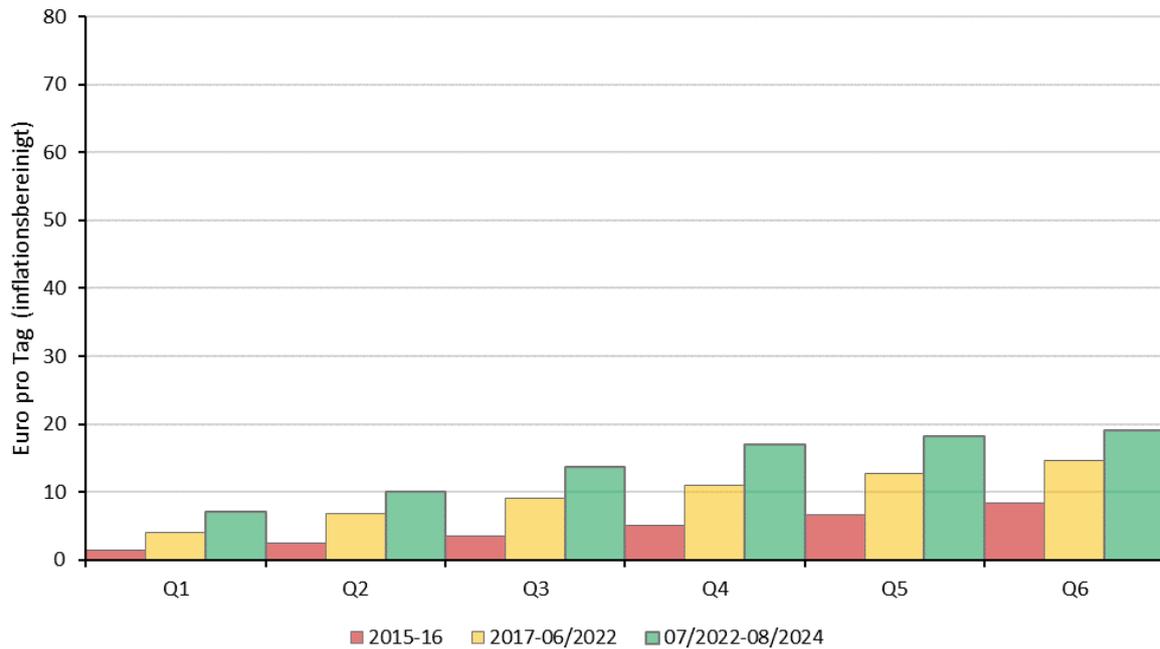


Abbildung A26 Durchschnittliches (inflationsbereinigtes) Einkommen (Bemessungsgrundlage) pro Tag der Tage in Arbeit im relativen Beobachtungsquartal nach Kohorte

Impressum

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

AMS Österreich – Bundesgeschäftsstelle

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199

AMS Wien – Landesgeschäftsstelle

Ungargasse 37

1030 Wien

Telefon: +43 50 904 940

Durchführende Institute:

Österreichisches Institut für Internationale Politik – oiip (Auftragnehmer)

Vienna Institute of Demography

Österreichische Akademie der Wissenschaften

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 95.922,64.