

**EMPOWERMENT VON FRAUEN MIT  
MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER STEIERMARK  
UND IN SÜDTIROL**

**Masterarbeit**

zur Erlangung des akademischen Grades  
einer Magistra der Philosophie

an der Karl-Franzens-Universität Graz

Vorgelegt von:

Nicole Jennifer POZZI, Bakk.<sup>a</sup> phil.

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft  
Begutachter: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Arno Heimgartner

Graz 2011

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.

Die wörtlich und sinngemäß übernommenen Stellen stammen aus veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Schriften und sind als solche gekennzeichnet.

Ferner versichere ich, dass diese Arbeit noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt wurde.

Graz, April 2011

Nicole Jennifer Pozzi

## **Danke, grazie:**

Für die Unterstützung und Motivation beim Verfassen meiner Masterarbeit möchte ich mich bedanken...

...bei meinem Betreuer, Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Arno Heimgartner: für die engagierte Betreuung, die förderlichen Tipps und den Freiraum beim Schreiben.

...bei den Mitarbeiterinnen der Einrichtungen und Frauen mit Migrationshintergrund: für die bereitgestellte Zeit und die aufschlussreichen Interviews.

...vorrei ringraziare le collaboratrici delle associazioni e le donne con background migratorio: per le interviste e la disponibilità.

...bei Angelika, Helene, Alex und Veronika: für die ausführlichen Korrekturen, für eure Zeit, euer Interesse an mein Forschungsprojekt und für eure Freundschaft.

...bei meinen StudienkollegInnen und insbesondere bei dem Diplomandinnen-Empowerment-Team: für die Motivation und den Austausch in anstrengenden sowie entspannten Zeiten.

...bei meiner Wohngemeinschaft -„den Mädels“ und Merlin-: für unser wunderbares Zuhause, eure emotionale Wärme und unsere Gesprächsabende.

...bei meiner Familie: für eure Liebe und Geborgenheit, für den Rückhalt und den Glauben an meine Stärken. Und ganz speziell bei meinen Eltern, Inge und Carlo, für die Unterstützung, Begleitung und Ermutigung auf meinem Lebensweg.

...vorrei ringraziare la mia famiglia: per il vostro amore ed appoggio. E specialmente i miei cari genitori, Inge e Carlo: grazie per avermi sostenuto, accompagnato e per avere sempre creduto in me e nelle mie forze.

...und auch bei Nadja: du bist für mich wie eine große Schwester.

...bei Fabian: für dein frohes Herz – es begleitet mich immer und überall.

...bei Graz und Coimbra: zwei Städte, denen ich „zufällig“ begegnet bin und welche mich bereichert und entwickelt haben.

...bei meinen Freunden und Freundinnen und all den lieben Menschen, die mich auf meinen (Studien)Weg begleitet haben.

*TOLERAR A EXISTÊNCIA DO OUTRO E PERMITIR QUE ELE SEJA DIFERENTE AINDA É MUITO POUCO. QUANDO SE TOLERA, APENAS SE CONCEDE, E ESSA NÃO É UMA RELAÇÃO DE IGUALDADE, MAS DE SUPERIORIDADE DE UM SOBRE O OUTRO.*

*JOSÉ SARAMAGO*

*DAS DASEIN DES ANDEREN ZU TOLERIEREN UND IHM SEINE ANDERSARTIGKEIT ZUZULASSEN, IST NOCH SEHR WENIG. WER TOLERIERT, GEWÄHRT NUR UND DIES IST KEINE BEZIEHUNG AUF GLEICHER EBENE, SONDERN EINE DER ÜBERLEGENHEIT EINES MENSCHEN ÜBER DEN ANDEREN.*

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>7</b>
1.1 FORSCHUNGSSTAND .....	8
<b>2. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN .....</b>	<b>11</b>
2.1 DAS EMPOWERMENT-KONZEPT .....	11
2.2 MIGRATION .....	22
2.1.1 <i>Frauen und Migration</i> .....	30
<b>3. DEMOGRAFISCHE DATEN .....</b>	<b>34</b>
3.1 MIGRANTINNEN IN SÜDTIROL .....	34
3.1.1 <i>Herkunft und Altersgruppen</i> .....	35
3.1.2 <i>Arbeitsmarkt</i> .....	36
3.2 MIGRANTINNEN IN DER STEIERMARK .....	39
3.2.1 <i>Herkunft und Altersgruppen</i> .....	40
3.2.2 <i>Arbeitsmarkt</i> .....	41
<b>4. SOZIALPÄDAGOGISCHE HANDLUNGSFELDER .....</b>	<b>43</b>
4.1 INTERKULTURELLE – ANTIRASSISTISCHE SOZIALE ARBEIT .....	43
4.1.1 <i>Das Empowerment-Konzept in der interkulturellen Sozialen Arbeit</i> .....	50
<b>5. FORSCHUNGSFRAGEN UND ZIELSETZUNG DER ARBEIT .....</b>	<b>52</b>
<b>6. BESTANDSAUFNAHME AUSGEWÄHLTER EINRICHTUNGEN UND DIENSTE .....</b>	<b>54</b>
6.1 INFORMELLE ANNÄHERUNG .....	54
6.2 SÜDTIROL .....	55
6.2.1 <i>Vereinigung Frauen-Nissà, Solidarität mit ausländischen Frauen/Associazione Donne-Nissà, Solidarietà con le donne straniere</i> .....	55
6.2.2 <i>Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro</i> .....	57
6.3 STEIERMARK .....	59
6.3.1 <i>ISOP – Innovative Sozialprojekte</i> .....	59
6.3.2 <i>ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum</i> .....	63
<b>7. UNTERSUCHUNGSMETHODIK .....</b>	<b>66</b>
7.1 DAS EXPERTINNENINTERVIEW .....	66
7.2 DAS LEITFADENINTERVIEW .....	68
7.3 ERSTELLUNG DER INTERVIEWLEITFÄDEN .....	69
<b>8. DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS .....</b>	<b>71</b>
8.1 STICHPROBE .....	73
8.2 BESCHREIBUNG DER INTERVIEWSITUATION UND KRITISCHE REFLEXION .....	75

<b>9.</b>	<b>DATENAUSWERTUNG .....</b>	<b>79</b>
9.1	QUALITATIVE INHALTSANALYSE.....	79
9.2	AUSWERTUNG MITTELS MAXQDA.....	79
<b>10.</b>	<b>DARSTELLUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE.....</b>	<b>82</b>
10.1	MITARBEITERINNEN.....	82
10.1.1	<i>Einrichtung/Centro .....</i>	<i>82</i>
10.1.2	<i>Empowerment .....</i>	<i>83</i>
10.1.3	<i>Sozialpädagogische Betreuung und Arbeitsprozess/Assistenza sociale e processo di lavoro ..</i>	<i>89</i>
10.1.4	<i>Abschließende Fragen, Perspektiven, Veränderungen/Domande conclusive, prospettive, cambiamenti .....</i>	<i>94</i>
10.2	MIGRANTINNEN .....	98
10.2.1	<i>Selbstbemächtigung, Handlungsstrategien/Auto-aiuto e strategie d'azione .....</i>	<i>98</i>
10.2.2	<i>Sozialpädagogische Betreuung und Arbeitsprozess/Assistenza sociale e processo di lavoro</i>	<i>101</i>
10.2.3	<i>Persönliche Einschätzung, Eindrücke/Valutazione ed impressioni personali .....</i>	<i>104</i>
10.2.4	<i>Abschließende Fragen, Perspektiven, Veränderungen/Domande conclusive, prospettive, cambiamenti .....</i>	<i>106</i>
<b>11.</b>	<b>RESÜMEE .....</b>	<b>112</b>
<b>12.</b>	<b>AUSBLICK UND KONSEQUENZEN FÜR DIE SOZIALPÄDAGOGIK .....</b>	<b>125</b>
<b>13.</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>127</b>
<b>14.</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>136</b>
14.1	INTERVIEWLEITFÄDEN .....	136
14.2	AUSZUG EINES INTERVIEWS.....	143
14.3	CODEBÄUME.....	145
15.3.1	<i>Mitarbeiterinnen .....</i>	<i>145</i>
15.3.2	<i>Migrantinnen.....</i>	<i>146</i>

# 1. Einleitung

„Se tu accetti un mondo così, di colore, pieno colorato...  
Perché tu metti poi i muri, così tanti! I muri, si incontrano, mai?“<sup>1</sup>

Das Zitat stammt aus dem Gespräch mit einer eingewanderten Frau, welche in Südtirol in einer sozialpädagogischen, interkulturellen Einrichtung tätig ist. Es verdeutlicht, wie wichtig ein ganzheitlicher Blickwinkel auf Personen und soziale Systeme ist, und beschreibt die Grundsätze einer bunten, vielfältigen und solidarischen Gesellschaft.

Die Motivation, mich in meiner Masterarbeit mit der Zielgruppe der Frauen mit Migrationshintergrund zu befassen, ist unter anderem durch meine Auffassung entstanden, dass eine interkulturelle Öffnung aller Menschen, Gruppen und Institutionen unserer Gesellschaft möglich und für das Zusammenleben erforderlich ist. Um Raum für Begegnung, Austausch und Konfrontation von Personen unterschiedlicher Kulturen zu schaffen, ist jedoch der Abbau von Vorurteilen, Unsicherheiten, Hierarchien und Barrieren – die im Zitat als „Mauern“ bezeichnet werden – erforderlich.

Empowerment bzw. Selbstbemächtigung von zugewanderten Menschen stellt eine Möglichkeit zur Erweiterung der Chancen und zur Partizipation dieser Zielgruppe in der Einwanderungsgesellschaft dar und kann außerdem einen Beitrag zur Schaffung eines interkulturellen Raums leisten.

Zielgruppe der vorliegenden Masterarbeit sind Frauen mit Migrationshintergrund, welche in der Steiermark und in Südtirol wohnhaft sind. Es soll untersucht werden, welche Möglichkeiten und Schwierigkeiten sich für diese Frauen in zwei ausgewählten Ländern/Städten in Italien und Österreich im Vergleich ergeben und welche Funktionen Sozialpädagogische Dienste für diese Personen leisten. Es handelt sich dabei um Frauen, die nicht in Italien/Österreich geboren sind und mit der eigenen Familie oder alleine in eines der jeweiligen Länder immigriert sind. Im Folgenden genauere Angaben zur Zielgruppe:

- Im Mittelpunkt, stehen Migrantinnen, die mit der Einrichtung *ISOP* in Graz sowie mit der Vereinigung *Donne Nissà Frauen* mit Sitz in Bozen in Verbindung stehen bzw. mit diesen Diensten kooperieren.
- Weiterhin gehören eingewanderte Frauen zur Zielgruppe, welche an spezifischen Programmen, Beratungen, Workshops und Kursen dieser beiden Einrichtungen teilgenommen haben.

Die Arbeit teilt sich in vier verschiedene Abschnitte auf. Die ersten beiden Teile stellen die

---

<sup>1</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.256-257, Code: associazione/Einrichtung.

theoretischen Grundlagen dar und die letzten beiden Abschnitte liefern den empirischen Zugang.

Im Einleitungskapitel erfolgen die Festlegung der Zielgruppe und die Präsentation des aktuellen Forschungsstands. Um den zentralen Begriffen Empowerment, Migration und weibliche Migration näher zu kommen und diese zu erläutern, wird im zweiten Kapitel des theoretischen Teils eine begriffliche Annäherung vorgenommen. Anhand demographischer Daten erfolgt darauf eine Beschreibung der allgemeinen Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in der Steiermark und in Südtirol.

Der nächste Abschnitt befasst sich mit theoretischen und praktischen Informationen zu den sozialpädagogischen Handlungsfeldern. Die interkulturelle Soziale Arbeit und verschiedene Positionen der Sozialpädagogik in der Einwanderungsgesellschaft werden im Abschlusskapitel der theoretischen Grundlagen dargestellt.

Den Einstieg zum empirischen Teil liefern die forschungsleitenden Fragestellungen sowie die Zielsetzung der Arbeit. Im Kapitel sechs folgen Angaben zur informellen Annäherung an die Forschungsarbeit und die Beschreibung der für die Untersuchung ausgewählten Dienste.

Nach den theoretischen Inputs zur Untersuchungsmethodik werden die Stichprobe und die Durchführung der Interviews angeführt als auch kritisch reflektiert. Im darauf folgenden Kapitel erfolgt die Darstellung der eingesetzten Datenauswertungsmethoden.

Im letzten Teil der Arbeit werden die wichtigsten Ergebnisse der ExpertInneninterviews und Leitfadeninterviews mit Migrantinnen diskutiert und interpretiert. Daran anschließend wird auf die Forschungsfragen Bezug genommen sowie theoretische Inputs mit den Interviewergebnissen in Verbindung gesetzt. In einem abschließenden Resümee erfolgt die Besprechung der relevantesten Ergebnisse der Arbeit.

## **1.1 Forschungsstand**

Die Forschungslage zu Migration und Empowerment umfasst ein weites Spektrum an empirischen Untersuchungen. Die beiden Begriffe gelten als aktuelle und zentrale Themen in der Fachliteratur der Sozialwissenschaften. Der Einsatz von Empowerment-Ansätzen in der interkulturellen Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik ist ein vielfach untersuchtes Thema im deutschsprachigen Raum. Weibliche Migration und Empowerment von Frauen sind Forschungsthemen, welche sich hauptsächlich in den letzten Jahren mehrfach etabliert haben. In Österreich wurden hauptsächlich Studien zum Empowerment von Migranten und Migrantinnen durchgeführt. Maßgebende Beiträge zu frauenspezifischen Empowerment-Aspekten in der Einwanderungsgesellschaft sind vereinzelt zu finden.

Sprung und Posch (2005) stellen anhand einer Dokumentation einer internationalen



Fachtagung in Graz die Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft dar und beziehen sich unter anderem auf die Integration von Empowerment-Ansätzen im sozialen Bereich.

Einzelne Beiträge liefern Bestandsaufnahmen zur Situation von MigrantInnen in Graz und in der Steiermark. Sprung und Holzer (2002) gehen in der Expertise zur kulturellen Vielfalt und Integration in der Stadt Graz auf Unterstützungsmaßnahmen in der steirischen Landeshauptstadt für MigrantInnen ein. Unterschiedliche Lebensaspekte von Menschen mit Migrationshintergrund werden dabei untersucht. Beratungs-, Betreuungs- und Bildungsmaßnahmen in Grazer Diensten, als auch Selbstorganisation von MigrantInnen und Antidiskriminierungsarbeit und schließlich interkulturelle Öffnung der Stadt Graz machen die zentralen Aspekte der Untersuchung aus.

Die Studie im Auftrag von LR Dr. Kurt Flecker (2002), „Die Integration von MigrantInnen in der Steiermark“, besteht aus einer Sammlung von Beiträgen von ExpertInnen und Institutionen, welche eine Bestandsaufnahme der steirischen Einwanderungsgesellschaft beinhaltet und ebenso Maßnahmen dazu liefert.

Verschiedene Aspekte der weiblichen Migration in Österreich stellt die „Arbeitsgruppe Migrantinnen und Gewalt“ (Hrsg., 2003) dar. Hier werden Barrieren genauso wie Chancen, welche sich für zugewanderte Frauen in der österreichischen Gesellschaft ergeben, diskutiert. Beiträge zu ressourcenorientierten Ansätzen in der Arbeit mit MigrantInnen liefert Kaloianov (2008) sowie über spezifische weibliche Aspekte Hummrich (2002).

Anhand demografischer Daten dokumentiert Fassmann (2007) im Österreichischen Migrations- und Integrationsbericht Lebensformen und soziale Situation von Migrantinnen. Einen vergleichbaren demografischen Überblick zur weiblichen Migration in Südtirol liefern Petrovic, Azil, Chiaretti und Perocco (2006). In der Studie „Inklusion und Exklusion von Migrantinnen in Südtirol“ wird weibliche Einwanderung im Bezug auf Arbeitsmarkt, Wohn- und Familienaspekte als auch auf politischer und institutioneller Ebene in Südtirol analysiert. Großteile der fachlichen Publikationen thematisieren die Situation von eingewanderten Frauen in der Aufnahmegesellschaft. Diese deskriptiven Studien beziehen sich entweder auf die österreichische oder auf die italienische Gesellschaft.

Ein Projektbeispiel, in dem unter anderem österreichische und italienische Lebenswelten von Migrantinnen untersucht und verglichen werden, ist „MIGRA – Förderung der Integration von Migrantinnen durch Beratung und Sensibilisierung“. Das transnationale Projekt, welches in fünf europäischen Staaten durchgeführt wurde, liefert einen Beitrag zur Vernetzung von Institutionen, ExpertInnen und AkteurInnen der interkulturellen Arbeit mit Migrantinnen.

Einen geräumigen Einblick in das Leben von Migrantinnen in der italienischen Region Trentino-Südtirol liefern Pavone und Vanni (2008), welche die Situation von einer Gruppe

zugewanderten Frauen in der Region anhand eines qualitativen Forschungsprojekts im Auftrag von Luisa Gnechi und der Region Trentino-Südtirol aufzeigen.

Das österreichische Projekt MIDAS umfasst sieben Bundesländer und basiert auf der Netzwerkarbeit sieben verschiedener Einrichtungen für MigrantInnen in den Ländern; mit dem Ziel eine kooperative, österreichweite Selbstorganisation von MigrantInnen zu etablieren. Eines der Projektmodule beschäftigt sich mit Empowerment und Selbstorganisation von MigrantInnen in Österreich (vgl. ARGE MigrantInnenberatung).

Einen weiteren Einblick in die Einwanderungsgesellschaft Südtirols gibt die von Caritas Diözese Bozen-Brixen; Katholischer Verband der Werktätigen; Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung; Organisation für „Eine solidarische Welt“ (2008) herausgegebene Studie „Südtirol wird bunter. Hintergründe und Informationen zu Einwanderung und Integration.“

Die vorliegende Arbeit soll einen vergleichenden Einblick in Lebenswelten von österreichischen und italienischen Einwanderinnen und die institutionelle Arbeit mit dieser Zielgruppe geben. Aufgrund eingeschränkter zeitlicher, finanzieller und persönlicher Ressourcen bezieht sich die Arbeit auf ausgewählte Einrichtungen und nimmt somit keine Gesamtaufnahme der steirischen und der Südtiroler Dienste vor. Ebenso beziehen sich die in den qualitativen Interviews gewonnenen Daten auf einzelne, ausgewählte Personen und die Ergebnisse der Untersuchung stellen daher keine allgemeingültigen Aussagen dar, sondern geben Einblicke in das Leben der einzelnen Frauen.

## 2. Begriffsbestimmungen

### 2.1 Das Empowerment-Konzept

„Handlungsziel einer sozialberuflichen Empowerment-Praxis ist es, Menschen das Rüstzeug für ein eigenverantwortliches Lebensmanagement zur Verfügung zu stellen und ihnen Möglichkeitsräume aufzuschließen, in denen sie sich die Erfahrung der eigenen Stärke aneignen und Muster einer solidarischen Vernetzung erproben können.“ (Herriger 2006, S. 19).

Herriger betont die Relevanz der Unterstützungsbeziehung, in der SozialarbeiterInnen den KlientInnen die nötigen Bausteine verfügbar machen. Das Ziel eines eigenverantwortlichen Lebensmanagements soll durch das Austesten autonomer Handlungsentwürfe unter flexiblen und offenen Bedingungen erreicht werden.

Gegenwärtige Entwicklungen in der theoretischen und praktischen Sozialarbeit lösen KlientInnen und Professionelle von den herkömmlichen Rollenmustern ab und ermöglichen somit neue Perspektiven und Maßnahmen der Unterstützung. Neue Orientierungen im psychosozialen Handeln schließen die Empowerment-Perspektive als relevante Unterstützungsmaßnahme und zur Stärkung menschlicher Ressourcen mit ein. Empowerment kann auch als eine „Philosophie“ in der Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik bezeichnet werden, welche von theoretischen Ideen und Konzepten, Methoden und Programme geleitet wird (vgl. Theunissen 2009, S. 27).

#### *Begriffliche Annäherung*

Der Begriff Empowerment bedeutet wörtlich übersetzt „Selbst-Bemächtigung“ und „[...] bezeichnet Entwicklungsprozesse in der Dimension der Zeit, in deren Verlauf Menschen Kraft gewinnen, derer sie bedürfen, um ein nach eigenen Maßstäben buchstabiertes ‚besseres Leben‘ zu leben.“ (Herriger 2006, S. 13). Der Autor bezieht sich in dieser Begriffsbestimmung auf den Ablauf der dem Empowerment-Prozess zugrunde liegt: die Entwicklung des Individuums im Sinne der Kompetenz- und Kraftsteigerung und zwar im Verlauf einer bestimmten Zeitspanne. Der Ausbau dieser Fähigkeiten soll zur Steigerung der Lebensqualität beitragen, wobei die Maßstäbe für Qualität von den AdressatInnen selbst gesetzt werden. Nach Herriger können diese Maßstäbe für Lebensqualität sehr unterschiedliche Dimensionen einnehmen und sollen je nach individueller Lage der KlientInnen bestimmt werden. Daraus folgt, dass der Empowerment-Begriff sehr vielfältig definierbar ist; er wird subjektiv-praktisch bestimmt und kann daher nicht verallgemeinert werden (vgl. Herriger 2006, S. 13 f.). Laut Theunissen (vgl. 2009, S.27) steht die

Eigenständigkeit des Individuums im Zentrum. Empowerment-Maßnahmen zielen auf die Wiedergewinnung verlorener Kräfte und Ressourcen von Menschen ab, um das eigene Leben selbständig zu managen, „[...] sowie ein Leben in eigener Regie und nach eigenen Bedürfnissen zu realisieren.“ (Theunissen 2009, S. 27).

### *Entstehungsgeschichte und AdressatInnen*

Empowerment bezieht sich auf Partizipation und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen und Gruppen, welche aufgrund von Faktoren wie Armut, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder etwa Religion gesellschaftlich benachteiligt und marginalisiert sind.

Der aus der psychosozialen Praxis im angloamerikanischen Raum stammende Begriff wurde in den 1950-er Jahren, in politischen Selbstorganisationsgruppen im Zuge der schwarzen Bürgerrechtsbewegungen („Black Empowerment“) in den Vereinigten Staaten gegründet. Im Folgenden wurde der Empowerment-Begriff in anderen sozialen Bewegungen weiter entwickelt, beispielsweise in der feministischen Kultur und in Selbsthilfegruppen sowie Aktionsprogrammen im Interesse von Bildung, Weiterbildung, Gesundheit, politischer Partizipation und Gemeindepsychologie. Personengruppen aus gesellschaftlichen Randgruppen sind Akteure bzw. Akteurinnen dieser Bewegungen.

In den letzten Jahren fand der Begriff Verwendung in die theoretische und praktische Soziale Arbeit im deutschsprachigen Raum. Empowerment kann auch als ein fortdauernder sozialer Prozess bezeichnet werden, welcher mit dem Partizipationsbegriff in Beziehung steht (vgl. Hartmann 2009, S. 40; Schwalb/Theunissen 2009, S. 26).

### *Vom „Fürsorge-Ansatz“ zur „Philosophie der Menschenstärken“*

Empowerment als Menschenstärken-Ansatz, distanziert sich sowohl im theoretischen Diskurs der Fachliteratur, als auch in der sozialpädagogischen Praxis immer stärker von so genannten „Fürsorge-Ansätzen“. Kritisiert wird dabei die oftmals von einem defizit-orientierten Denkmuster geprägte Hilfebeziehung in der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik, in der Professionelle die KlientInnen als hilfsbedürftig, krisenhaft und ohnmächtig erleben und aus der eigenen ExpertInnen-Position Hilfemaßnahmen bzw. -programme entwickeln. AdressatInnen und Professionelle nehmen in dieser hierarchischen Beziehung spezifische Rollen ein, welche die Hilfebeziehung oftmals erschweren, beziehungsweise kontraproduktiv beeinflussen.

Durch diese und ähnliche Rollenvorgaben wird den AdressatInnen die Chance genommen, eigene Potentiale zum Einsatz zu bringen und sich von (Krisen-) Situationen selbständig zu entfernen. Kompetenzen, Potentiale und Erfahrungen der KlientInnen kommen auf dieser

Weise kaum zum Einsatz. Daraus folgt, dass diese sich allzu sehr auf die Hilfe der BetreuerInnen angewiesen fühlen und somit nur schwierig zu einer autonomen Lebensweise finden können (vgl. Herriger, 2006, S. 65 ff.).

Zur Überwindung des Fürsorge-Ansatzes in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik werden in der Fachliteratur unterschiedliche theoretische und methodische Zugänge diskutiert. Nach Theunissen (vgl. 2009, S. 29) kann Empowerment weder von BetreuerInnen sozialer Dienste initiiert und entwickelt werden, noch können diese autonom AdressatInnen empoweren. Individuen sollen im Empowerment-Prozess Unterstützung und Beratung erfahren. Soziale Ressourcen, nutzbare Situationen und spezifische Informationen werden von sozialen Diensten dafür zur Verfügung gestellt. Diese und ähnliche Faktoren sollen einen Beitrag in der Wieder-Entdeckung und Annäherung der AdressatInnen an die eigenen Kräfte leisten. Der Autor spricht von einer Entfernung von den herkömmlichen Rollenmustern in der professionellen Praxis, in Richtung gemeinsamer Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse. Herriger bezeichnet diese neue Perspektive als eine „Philosophie der Menschenstärken“ (Herriger 2006, S. 72), welche sich auf die Lebenskraft, die in jeder Person steckt, konzentriert. Individuelle Stärken sollen unterstützt und gefördert werden und als Medium zur Veränderung und Verbesserung von sozialen und persönlichen Schwierigkeiten dienen. Der Einsatz und Austausch von individuellen Ressourcen zwischen Menschen und innerhalb von Gruppen führt zum persönlichen und sozialen Wachstum. Eine ganzheitliche Sicht der KlientInnen innerhalb der Unterstützungsbeziehung gestattet vielfältige Entwicklungen und eröffnet Spielräume sowohl für KlientInnen als auch für Professionelle. Dies kann ein Beitrag zur Arbeit mit sehr heterogenen Zielgruppen darstellen, in der Menschen keineswegs von Anfang an in vorgefertigte Muster eingliedert werden. AdressatInnen der sozialen Arbeit sind Personen mit sehr unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen. Diese bringen eigene Erfahrungen und vielseitige Lebensstile mit.

Nach Herriger sollen Kompetenzen und Lebensbewältigungsstrategien, welche Personen in schwierigen Lebensetappen entwickelt haben, in der sozialpädagogischen Arbeit eingesetzt werden. Selbstorganisationsstrategien werden aufgearbeitet und genutzt, um weitere mögliche Schwierigkeiten zu bewältigen.

Laut Theunissen (vgl. 2009, S. 30) ereignet sich Weiterentwicklung und Veränderung auf zwei Gebieten. Einmal im Lebensbereich der empowernten Menschen, welche sich von Unterdrückungs- und Schwächepositionen befreien, indem sie die eigenen Stärken wieder finden. Zum Anderen wirkt sich dieser Prozess auf die Lebenswelt dieser Personen aus und liefert Entwicklungen in der sozialen Umgebung, auf gruppenbezogener, sowie struktureller und politischer Ebene. Ein wichtiger Aspekt bei dem beschriebenen Prozess ist die Akzeptanz

des Individuums und die Relevanz seiner Lebensstile, Einstellungen und Wünsche. MitarbeiterInnen betrachten die AdressatInnen nicht so sehr von ihrer hilflosen und bedürftigen Seite, eher rücken Stärken, Kompetenzen und Ressourcen der Individuen ins Zentrum der Diskussion. Die Autonomie des Menschen, auch in Verbindung mit konflikthaften Lebenslagen, spielt eine zentrale Rolle. Diese Eigenständigkeit der AkteurInnen schließt keineswegs die aktive Rolle des sozialen Professional im Empowerment-Prozess aus. Diese Fähigkeiten werden in Krisensituationen von den AdressatInnen, gemeinsam mit den MitarbeiterInnen, zur Problembewältigung und Lösungsorientierung eingesetzt. KlientInnen gestalten anhand der eigenen Ressourcen neue Lösungswege aus Krisensituationen und verändern diese Umstände auf neue und produktive Art und Weise. Menschenstärken-Praxis versteht sich als ein gegenseitiges Einlassen und Verstehen. Durch eine stärkere Kooperation zwischen AdressatInnen und MitarbeiterInnen sollen neue Aufgabenfelder und Handlungsräume für beide AkteurInnen eröffnet werden (vgl. Theunissen/Plaute 1995, S. 11 f.; Herriger 2006, S. 7 f.).

„[...] durch kooperatives Arbeiten an Lebenssituationen, -problemen und -krisen, läßt sich die heute viel beklagte Kluft zwischen Betroffenen und Experten zugunsten einer partnerschaftlichen Beziehung überwinden.“ (Theunissen/Plaute 1995, S. 13 f.).

Sozialen Einrichtungen kommen demzufolge neue Aufgabenfelder zu, welche unterstützend bei der Bewältigung von Schwierigkeiten und problematischen Lebensumständen wirken sowie kritische Ansichten und Problembewältigung liefern.

Theunissen und Plaute (vgl. 1995, S. 11) bezeichnen dieses Paradigma der professionellen Praxis der sozialen Arbeit als „revolutionär und provokativ“. Die bereits beschriebene Entfernung vom Fürsorge-Ansatz bedeutet nach den Autoren eine bestimmte revolutionäre Entwicklung der sozialpädagogischen Praxis. Der provokative Charakter bezieht sich auf die neue Rollendefinition im Empowerment-Ansatz, wo nicht (nur) BetreuerInnen ExpertInnen sind, sondern auch AdressatInnen diese Rolle einnehmen.

#### *Werkzeuge des Empowerment und Zeitperspektive*

Ein relevanter Faktor in Empowerment Prozessen ist die zeitliche Perspektive. Im sozialpädagogischen Arbeitsprozess sollten demnach Ziele und Etappen im Bezug auf den Zeitrhythmus der AdressatInnen festgelegt werden. In diesem Zusammenhang meint Autonomie des Menschen eine stärkere Eigenständigkeit im Bezug auf Entwicklungen, Fortschritte und mögliche Rückschritte im Leben der Adressatinnen.

Der Zeitdiskurs im Empowerment-Prozess steht nach Herriger mit dem doppelten Mandat der Sozialen Arbeit in Konflikt. Die bisher diskutierte Umstrukturierung der Machtverhältnisse,

beziehungsweise der Abbau von Machtansprüchen im Hilfeprozess, wird in der Fachliteratur kritisch hinterfragt. SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen stehen einerseits zur Beratung und Unterstützung der KlientInnen zur Verfügung, auf der anderen Seite jedoch stehen diese mit Institutionsträgern und Auftraggebern in Beziehung, welche oftmals einen rationalen und strukturierten Hilfeplan erfordern und zeitliche Komponenten als Bewertungsmaßstab für einen erfolgreichen Hilfeprozess heranziehen. Dies kann dazu führen, dass MitarbeiterInnen sozialer Dienste sich in Situationen befinden, in denen sich nur schwer die Bedürfnisse der KlientInnen auf der einen Seite und die Ansprüche der Institutionen andererseits vereinen lassen. Persönliche Erwartungen und Überzeugungen der BetreuerInnen können diese Lage nochmals erschweren. Nach dem Autor können diese sehr unterschiedlichen Komponenten zu Konflikten in Empowerment-Programmen führen. Herriger sieht in diesem Kontext Selbstreflexionen der Professionellen sowie interne und externe Supervision innerhalb von Einrichtungen als wichtige Unterstützungsmaßnahmen (vgl. Herriger 2006, S. 77).

Das Modell der Menschenstärken grenzt sich von Hilfestrategien ab, welche zu sehr an der Vergangenheit der KlientInnen festhalten. Vielmehr wird den Möglichkeiten und Wünschen der Individuen Aufmerksamkeit geschenkt und es werden Zukunftsentwürfe sowie Selbstorganisationsmaßnahmen entwickelt, in denen diese Ressourcen zum Einsatz kommen. Biografische Auseinandersetzungen werden im Arbeitsprozess mit einbezogen. Dabei werden sowohl negative Komponenten, als auch erfolgreiche Ereignisse aus der Vergangenheit der AdressatInnen aufgegriffen. Bestehende, gleich wie neue Bewältigungsstrategien werden dadurch ausgebaut und eingesetzt.

Keupp schreibt in Anbindung an Charles Kieffers These, dass diese Werkzeuge des Empowerment in der Erfahrungswelt des Individuums entstehen. Der Mensch lernt in der Alltagswelt genauso wie in krisenhaften Situationen die eigenen Potentiale einzusetzen und bildet durch Praxiserfahrungen zusätzliche Fähigkeiten aus. Dieser Prozess trägt zum persönlichen Wachstum bei und die erlernten Strategien werden in neuen Kontexten eingesetzt. Professionelle sollen AdressatInnen in dieser Selbsterfahrung unterstützen, in etwa durch Kontakte mit anderen Betroffenen, Gründung von Selbsthilfegruppen oder durch Etablierung von Projekten, in denen Betroffene die entwickelten Fähigkeiten zum Einsatz bringen können (vgl. Kreft / Mielenz 2005, S. 235).

Auch Theunissen (vgl. 2009, S. 27) und Theunissen und Plaute (vgl. 1995, S. 11) sprechen den Beziehungen und Netzwerken von Individuen eine wichtige Rolle zu. Bestehende Kontakte und Netzwerke sollen erweitert und mit neuen Beziehungen verknüpft werden. Nicht nur Kontakte zwischen Menschen aus gesellschaftlichen Randgruppen, sondern auch

Beziehungen zu Menschen, welche sich in anderen gesellschaftlichen Positionen befinden, sollten gefördert werden. Neue Verbindungen und Zusammenschlüsse von Personen, können zu einer Entwicklung zahlreicher bisher ungenutzter Potentiale führen. In krisenhalten Situationen wirken diese als unterstützende Faktoren. Auf weitere Sicht bedeuten diese Prozesse eine Loslösung von marginalen Positionen, Hierarchien und Machtasymmetrien.

### *Kritische Untersuchungen des Empowerment-Ansatzes*

In der Fachliteratur lassen sich kritische Betrachtungen zum oben angeführten Ansatz finden:

- a) Die Bedeutungsoffenheit des Begriffs ist ein Kritikpunkt, welcher oftmals im Diskurs über Empowerment herangezogen wird. Der „Mangel an begrifflicher Schärfe, konzeptueller Differenziertheit und methodischer Prägnanz“ (Herriger 2006, S. 8) wird dem Konzept vorgeworfen.
- b) Nach anderen Standpunkten beinhaltet der Empowerment-Ansatz kaum innovative Leitgedanken, sondern hält an bestehende Theorien fest.
- c) Der Einsatz von Empowerment-Maßnahmen in der Entwicklungszusammenarbeit und Sozialarbeit wird oftmals kritisiert, mit dem Vorwurf die gesamte Projektarbeit durch den Einsatz der Menschenstärken-Methoden im Interesse der NGOs zu kommerzialisieren (vgl. Sprung/Posch 2005, S. 71).
- d) Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Haltung gegenüber den AdressatInnen als starke, autonome Subjekte. Dieser Position wird Einseitigkeit und zuviel theoretische Ideologie vorgeworfen.
- e) Ebenso kritisiert werden der im Empowerment-Ansatz behandelte „souveräne Mensch“ und der fehlende Platz für Individualität als auch Schwächen von Personen.
- f) Zusätzlich werden die Distanzierung zu sozialen Problemen und die geringe Einbindung der MitarbeiterInnen kritisch betrachtet.

Theunissen und Planke (vgl. 1995, S. 12) verbinden die souveräne Rolle der AdressatInnen keineswegs mit einer Entprofessionalisierung der MitarbeiterInnen. Vielmehr sehen die Autoren in Empowerment-Prozessen neue, vielfältige Zugänge für Professionelle und AkteurInnen der Sozialpädagogik. Nach Herriger (vgl. 2006, S. 14) machen offene Denkmuster und vielfältige Einsatzweisen Empowerment in der Praxis aus, diese Offenheit kann oftmals auch einen gewissen Grad an Unschärfe mit sich bringen.



### *Power der Individuen*

Die Stärken-Perspektive im Empowerment-Ansatz, mit dem zentralen Begriff „Power der Individuen“, will nicht ausschließlich Defizite und Probleme von Personen vor Augen führen, sondern auch bei Potentialen und Kenntnissen der AdressatInnen ansetzen. Dabei werden individuelle Stärken, Ressourcen, Fähigkeiten und Interessen von Menschen, neben sozialen Ressourcen wie unterstützende Faktoren in der Gesellschaft, Vertrauenspersonen und soziale Netzwerke vereint eingesetzt (vgl. Schwalb/Theunissen 2009, S. 27). Diese „Power“ kann sich in verschiedenen Bereichen abspielen, in etwa auf politischer, sozialer und psychologischer Ebene. Der vielfältige Einsatz von Wissen, Stärken und Alltagsbewältigungsvermögen von Menschen spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab, sowohl im makropolitischen Kontext, als auch in der Mikropolitik des Alltags (vgl. Friedmann 1992, p. 33; Gross-Pirchegger 2004, S. 8).

### *Zugänge zum Empowerment*

Im Folgenden werden die in der Fachliteratur beschriebenen Zugänge zum Empowerment angeführt.

Den ersten Zugang zum Begriff *Empowerment* liefert die Definition über Durchsetzungskraft und Stärke des Individuums in seiner Lebenswelt und zwar im Sinne eines erfolgreichen Managements der (alltäglichen) Herausforderungen und Probleme anhand von Selbstbestimmung und Organisationsvermögen. Individuelle Selbstverfügungskräfte sind Ressourcen, welche im Menschen stecken. Derartige Empowerment-Maßnahmen werden in verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit eingesetzt, etwa im Case-Management und in Arbeitseingliederungsprojekten. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Potentiale von Menschen, Gruppen und Organisationen gelegt, welche vermögen sich aus einer defizitären Situation heraus neu zu orientieren und durch die Kenntnis der eigenen Ressourcen und Kräfte vielseitige Lösungsstrategien umsetzen. Das Vertrauen in die Stärken des Einzelnen spielt eine relevante Rolle in diesem Zugang. Individuen können folglich anhand eigener Kräfte selbst gesetzte Ziele erreichen, nicht aber Etappen welche von außen festgelegt werden. Eine „empowered Person“ ist demzufolge ein Mensch, der die eigenen Kräfte, wie die eigenen Grenzen kennt (vgl. Herriger 2006, S. 15 f.; Theunissen 2009, S. 28).

Ein weiterer Zugang zum Empowerment zielt auf die Umstrukturierung *politischer Machtverhältnisse* ab. In diesem Kontext wird Empowerment eingesetzt, um Macht gerechter zu verteilen. Die politische Durchsetzungskraft von Menschen oder Gruppen wird demokratisch und aktiv im politischen und sozialen Geschehen eingesetzt. Mit dem Ziel der

Befreiung von Ohnmachts- und Unterdrückungszuständen, sowie des Abbaus von Hierarchien, Ausgrenzung, Diskriminierung, Ungleichheiten und Rassismus in der Gesellschaft (vgl. Schwalb/Theunissen 2009, S. 26). Individuen, welchen für längere Zeit der Zugang zu Institutionen, gesellschaftlichen Ressourcen und Entscheidungsprozessen verweigert wurde, beschaffen sich durch Emanzipation einen (neuen) Zugang zu den Ressourcen innerhalb der Gesellschaft. Durch politische Partizipation (aktives Wahlrecht, kollektive Aktionen, Kampagnen und Selbstorganisationen) beteiligen sich diese an Entscheidungs- und Veränderungsprozessen und gestalten somit die eigene Zukunft aktiv mit (vgl. Friedmann 1992, p. 33; Theunissen 2009, S. 28). Praxisbeispiele für politisches Empowerment sind feministische Bewegungen, Kampagnen, die Interessen und Rechte ethnischer und sozialer Minderheiten vertreten, Erziehungs-, Aufklärungs- und Alphabetisierungsprogramme in Entwicklungsländern (vgl. Herriger 2006, S. 14).

Empowerment von der *reflexiven Perspektive* definiert, sieht das Individuum als aktives, sich veränderndes Wesen im Zuge des Prozesses der Selbstbemächtigung und Selbstbetätigung. Menschen werden sich der eigenen Potentiale bewusst, oder eignen sich Kompetenzen selbst an, lernen und handeln selbstbestimmt und setzen diese Ressourcen vielfältig ein (vgl. Schwalb/Theunissen 2009, S. 26). Im Menschen vorhandenes Wissen und soziale Ressourcen sollen genutzt und miteinander verknüpft werden.

Während des Entwicklungsprozesses befreit sich der Mensch mit eigener Kraft und Selbstinitiative von einer Position der Abhängigkeit und Ohnmacht, indem er die Gestaltung des eigenen Lebens selbst in die Hand nimmt und die persönliche Lebenswelt nach den eigenen Möglichkeiten und Zielen mitgestaltet. Durch eine autonome und selbstbestimmte Lebensführung sorgt das Individuum dafür, Macht wieder zu gewinnen bzw. zu verstärken. Diese „Bemächtigung“ kann sich auf verschiedenen Ebenen abspielen, im Sinne einer größeren Autonomie im Alltag als auch mittels politischer Teilhabe. Ein Beispiel dafür ist die Organisation von Selbsthilfegruppen innerhalb der sozialpädagogischen Praxis (vgl. Herriger 2006, S. 16; Theunissen 2009, S. 28 f.).

Einen weiteren Zugang zum Begriff liefert die Definition aus der *transitiven Perspektive*, welches die AdressatInnen gemeinsam mit den Professionellen psychosozialer Dienste als aktive AkteurInnen im Prozess des Empowerment mit einbezieht.

MitarbeiterInnen sozialer Einrichtungen bieten Unterstützungsmaßnahmen an und fördern die Kompetenzen der KlientInnen. Letztere können dadurch Ressourcen und Kräfte (wieder) gewinnen und ausbauen, diese Potentiale einsetzen und damit handeln. Dadurch soll ein

höheres Maß an Selbstbestimmung und Entscheidungsvermögen im Prozess der Lebensgestaltung erreicht werden. Relevante Begriffe in diesem Definitionszusammenhang sind Kooperation, Assistenz, Beratung und Unterstützung von und mit den Personen, wobei die Professionellen eher eine Unterstützungsrolle einnehmen und keineswegs Handlungen anstelle der AdressatInnen ausführen (vgl. Herriger 2006, S. 18; Schwalb/Theunissen 2009, S. 26).

Gemeinsam ist diesen Ansätzen das Bemühen um Subjektivität und Selbstbestimmung des Individuums in schwierigen Lebensetappen. Ressourcenorientierung gilt somit als Unterstützungs- und Bewältigungsmaßnahme in Problemsituationen.

### *Empowerment-Ebenen*

Friedmann (vgl. 1992, S. 33) spricht im Empowerment-Diskurs von drei verschiedenen Formen der Macht. „Power“ äußert sich nach dem Autor auf *sozialer, politischer und psychologischer Ebene*. *Soziale Macht* geht einher mit dem Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, wie Informations-, Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeit, Partizipation am sozialen Geschehen und an ökonomischen Ressourcen. „Power“ auf der *politischen Ebene* bezieht sich auf die Teilhabe der Menschen an Entscheidungsprozessen, an Mitbestimmung über gesellschaftliche Zukunftspläne und Mitgestaltung an gemeinschaftlichen Aktivitäten. Der Machtbegriff im *psychologischen Sinne* beschreibt das Gefühl von Stärke im Menschen. Nach Friedmann wird dieses Gefühl je nach Individuum stärker oder schwächer wahrgenommen und ist an die oben genannten Machtstrukturen gebunden. Erfolgreiche Aktionen im sozialen und politischen Umfeld unterstützen das Gefühl von psychologischer Macht. Wiederum kann ein stärkeres psychologisches Empowerment der Individuen, positive Entwicklungen im sozialen und politischen Bereich bewirken.

Diese drei Machtebenen stehen in Wechselwirkung zueinander. Ein höheres Maß an Empowerment in einem der drei Bereiche bewirkt die Steigerung der Kräfte in den beiden anderen Feldern (vgl. Friedmann 1997, S. 33 f).

Nach Herriger (vgl. 2006, S. 86) und Schwalb/Theunissen (vgl. 2009, S. 28 ff.) verlaufen Empowerment-Prozesse auf vier verbundenen Ebenen.

*Empowerment auf individueller Ebene* bezieht sich auf persönliche Entwicklungen im Leben von Individuen, welche aus Ohnmachtssituationen heraustreten und lernen, sich mit eigenen Kräften alltäglichen Aufgaben und Problemen zu stellen. Dadurch erfahren diese eine stärkere Inklusion in ihre soziale Umwelt. Diese subjektbezogene Empowerment-Perspektive kann auch mit Friedmanns psychologischen Machtdiskurs verglichen werden.

Folgende Methoden werden von Schwalb/Theunissen genannt, um Individuum-bezogenes Empowerment zu steigern:

- Biografiearbeit auf Stärken der AdressatInnen orientiert
- Zukunfts- und Lebensstilplanung
- Case Management
- Training von Kompetenzen

Die praktische Umsetzung dieser Methoden soll die AkteurInnen unterstützen Wünsche zu äußern, Entscheidungen eigenständig zu treffen, Probleme zu lösen, in Gruppen zu arbeiten und politisch aktiv zu werden. Diese autonomen Handlungen sollen laut den Autoren den Wünschen und Interessen der Betroffenen entsprechen; Unterstützungsmaßnahmen von Seiten der BetreuerInnen sind dabei nicht auszuschließen.

„Somit bedeutet Förderung im Sinne von Empowerment, jemanden in die Lage zu versetzen bzw. zu befähigen, aus sich selbst etwas zu machen [...]“ (Schwalb/Theunissen 2009, S.28).

Werden Macht und Ressourcen verschiedener Individuen zusammengetragen und für gemeinschaftliche Tätigkeiten oder in Selbsthilfegruppen eingesetzt, so spricht Herriger von *Empowerment auf Gruppenebene*. Die Etablierung sozialer Netzwerke und sozialer Bezugspunkte, sowie die Vernetzung und der Austausch, können genauso als *Soziales Empowerment* bezeichnet werden.

Ähnlich dazu spielt sich Empowerment auf *institutioneller Ebene* ab. Hier kooperieren Betroffene, deren Bezugs- und Betreuungspersonen um eine stärkere Mitbestimmung und Teilhabe sowie Veränderungen und Entwicklungen innerhalb von Institutionen und Diensten zu erzielen. Partizipation und Abbau von Zugangsbarrieren und Systemzwängen sind weitere Ziele des institutionellen Empowerment.

Schließlich baut *Empowerment auf gemeinschaftlicher und sozialpolitischer Ebene* auf das Engagement von Menschen innerhalb des eigenen Stadtteils auf. Hier geht es um den Einsatz der Interessen und der Veränderung und Mitgestaltung der Lebensräume von Seiten der BewohnerInnen beziehungsweise der ausgegrenzten Gruppen. Empowerment auf gesellschaftlicher und institutioneller Ebene ist auch mit Friedmanns politischem Machtdiskurs vergleichbar.

In Verbindung zum Empowerment-Konzept führt Herriger die Individualisierungstheorie an, welche Kompetenzen der Individuen als Potentiale beschreibt, die im Prozess der Selbstbestimmung zum Einsatz kommen und größeren Spielraum im Leben ermöglichen (vgl. Herriger 2006, S. 40 ff.).

Das Empowerment-Konzept gilt als ressourcenorientierter Ansatz der sozialpädagogischen Praxis, welcher an die lebensweltliche Realität des Individuums orientiert ist. In der Sozialen Arbeit mit Personen mit Migrationshintergrund spielen die ganzheitliche Sicht des Individuums und der Menschenstärken-Ansatz eine zentrale Rolle. Dabei erfolgt oftmals nicht nur eine Veränderung des Menschen, sondern auch des nahen und sozialen Umfelds, sowie im weiten Sinne eine Entwicklung der gesamten Gesellschaft (vgl. Theunissen/Plaute 1995, S. 12).

## 2.2 Migration

„Migration ist ein universelles Phänomen, kein nationales.“ (Hamburger 2009, S. 14).

Als Forschungsgegenstand verschiedener Disziplinen, ist Migration ein präsent und vielfach analysiertes und diskutiertes Gebiet. In den Sozialwissenschaften findet seit den 80-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts eine stärkere Auseinandersetzung mit Migration statt. Migration ist kein einseitig definierbarer Gegenstand, vielmehr ein gesellschaftliches Phänomen, welches weltweit erfolgt und aus verschiedenen Perspektiven analysiert und erklärt werden kann.

Zentrales Thema der vorliegenden Arbeit sind Frauen mit Migrationshintergrund. Demnach wird im Folgenden auf die Begriffe Migration und weibliche Migration näher eingegangen und ein Überblick über die sehr breite Thematik gegeben.

### *Begriffliche Annäherung*

Ursula Birsl beschäftigt sich mit Dimensionen und Wirklichkeitsdefinitionen von Migration, die, so die These der Autorin, in den Sozialwissenschaften noch als unscharf definiert gilt.

„Migration‘ entzieht sich einem theoretischen Zugriff und infolgedessen einer theoretischen Fixierung.“ (Birsl 2005, S. 20). Die Autorin sieht in der Definition von Gründen, Abläufen und Arten von Migration den einzigen Zugang zu einer begrifflichen Festlegung. Weder allgemeine noch spezifische Theorien über Migration lassen sich auf diese Art und Weise bilden (vgl. Birsl 2005, S. 20).

Eine erste Annäherung an den Begriff ist die Deskription von Migration als einer Wanderungsbewegung von Menschen. Diese ist von verschiedenen Ausgangs- und Zielfaktoren abhängig, kann in unterschiedlichen geographischen Umgebungen (Distanzen) erfolgen und unterliegt ebenso verschiedenen zeitlichen Rahmen (Kriterien). Diese räumlichen Bewegungen können grenzüberschreitend über verschiedene Länder oder Kontinente, von einem Staat in einen Nachbarstaat, sowie innerhalb eines bestimmten politischen, kulturellen und sozialen Gebiets stattfinden. Im erst genannten Fall wird von transnationaler oder transkontinentaler und im letzteren von interner oder nationaler Migration gesprochen (vgl. Hoerder, Lucassen und Lucassen 2007, S. 36). Räumliche Migrationsbewegungen stehen im direkten Zusammenhang mit bestimmten rechtlichen Bestimmungen. Bei nationaler Migration besteht meist keine zeitliche und räumliche Beschränkung der Wanderbewegungen. Internationale und interkontinentale Migration wird jedoch durch bestimmte Einreiseregulungen kontrolliert (vgl. Lebhart/Mrik-Lebeck 2007, S. 145). Internationale und transkontinentale MigrantInnen werden nicht nur mit diesen

rechtlichen Bestimmungen konfrontiert; wer über größere Distanzen wandert, erfährt ebenso relevante Unterschiede im kulturellen, sprachlichen und sozialen Raum.

Nach Vink (vgl. 2005, S. 115) wird von internationaler Migration gesprochen, wenn Individuen oder Gruppen ihr Lebenszentrum für einen gewissen Zeitraum oder auch längerfristig in ein anderes Land verlegen.

Birsl (vgl. 2005, S. 22) greift in diesem geographischen und räumlichen Zusammenhang von Migration den Begriff „nationale Grenzen“ auf. Die Definition von Wanderungsbewegungen beschränkt sich somit auf das Konstrukt nationaler Territorien, zwischen denen sich MigrantInnen bewegen. Die Beschreibung von Emigration, Auswanderung aus dem eigenen Staatsgebiet, und Immigration, Einwanderung in einem anderen Nationalstaat, führt demnach zu einer Trennung und Gegenüberstellung einzelner, abgegrenzter Gesellschaften. Diese scharfen Grenzen können Migration problematisieren und die Entfremdung von Menschen verstärken, welche zwischen verschiedenen Staaten wandern.

#### *Raum, Zeit und Sozialität im Migrationsprozess*

Die zeitliche Perspektive in der Migrationsforschung beschreibt begrenzte Wanderungsabläufe als auch Aus- und Einwanderung, die dauerhaft bestehen. Zu kurzzeitiger Migration zählen Aufenthalte, welche zwischen drei Monaten und einem Jahr dauern; längere Aufenthaltszeiträume, die über ein Jahr bestehen, werden mit dem Begriff dauerhafte Migration bezeichnet (vgl. Gustav und Marik-Lebeck 2007, S. 145).

Bei dieser zeitlichen Festlegung geht es nach Birsl (vgl. 2005, S. 29) darum, administrativ festzulegen, ab welchem Zeitpunkt von einer mehr oder minder endgültigen Verlegung des Lebensmittelpunktes gesprochen werden kann. Aus dieser amtlichen Festlegung werden bestimmte rechtliche Einwanderungsbestimmungen abgeleitet.

„Im Begriff der Migration sind also die Dimensionen Raum, Zeit und Sozialität in spezifischer Weise enthalten.“ (Hamburger 2001, S. 1212). Nach Hamburger (vgl. 2001, S. 1212) steht Migration mit verschiedenen Aspekten der Veränderung in Beziehung. Die Wanderung und der Wechsel des Wohnsitzes führen zu einer Veränderung im physischen und sozialen Umfeld. Personen wandern folglich nicht nur in einen neuen geographischen Raum, sondern begeben sich auch in einen neuen, meist unbekanntem sozialen Kontext. Es erfolgt also auch eine Veränderung der sozialen Struktur, sowohl im Auswanderungs- als auch im Einwanderungsland. Dies führt zu einer Veränderung der sozialen Beziehungen der MigrantInnen.

Auch Treibel (vgl. 2003, S. 13) beschreibt Migration als eine nicht nur räumliche, sondern ebenso soziale Veränderung. Dieser Wandel betrifft MigrantInnen und deren Leben als auch

die Gruppen, zu denen diese Personen in der Herkunftskultur gehört haben. Ebenso die Menschen, mit denen diese im Migrationsverlauf und in der Zielgesellschaft Kontakt aufnehmen, und schließlich die Strukturen und sozialen Systeme der abgebenden und aufnehmenden Gesellschaft. Dieser Abriss erläutert den sehr weit gefassten Wirkungsbereich des Migrationsgeschehens, bei dem sich nicht nur einzelne Individuen bewegen und verändern, sondern gesamte Gesellschaften. Treibel (vgl. ebd. S. 20) unterscheidet dazu noch zwei weitere Aspekte, welche den Migrationsprozess ausmachen.

### *Wanderungsentscheidungen und -ursachen*

Die Wanderungsentscheidung und -ursache kann auf freiwilliger oder unfreiwilliger Basis erfolgen. Um dies zu bestimmen, muss festgestellt werden, welche Beweggründe der Migration zugrunde liegen, ob Migranten und Migrantinnen über mögliche Alternativen im eigenen Land verfügen und ob sie über das eigene Leben und die eigene Zukunft frei entscheiden können (vgl. Zebra Lexikon 2011). Diese Einschätzung ist meist relativ komplex, da es für jeden Menschen sehr unterschiedliche und zahlreiche Motive zur Auswanderung geben kann. Nach Hamburger (2001, S. 1212) beschreiben diese zwei Begrifflichkeiten noch nicht das gesamte Kontinuum zwischen den Polen „gewaltsam erzwungene Wanderung“ und „freiwillige Mobilität“. Demnach sind die Grenzen zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Wanderungsentscheidungen sehr fließend. Bei unfreiwilliger Migration wird zwischen Flüchtlingen unterschieden, welche Weg und Zielorte selbst bestimmen können, und Menschen, welche ohne jegliche Macht über Entscheidungen und Fluchtwege aus dem eigenen Land vertrieben werden (vgl. Hoerder, Lucassen und Lucassen 2007, S. 36).

Schließlich kann der Umfang der Migration bestimmt werden, je nachdem ob Individuen oder Gruppen wandern, beziehungsweise Massenwanderungen erfolgen. Ferner wird unterschieden, ob Familien oder einzelne Familienmitglieder migrieren, beziehungsweise Menschengruppen, welche sich durch gemeinsame religiöse, ethnische, soziale oder politische Merkmale definieren.

Die oben genannten Typologien beschreiben Migrationsabläufe rein förmlich und nach ihrem Wirkungsbereich. Warum Menschen aus- und einwandern und wie sich dieser Prozess entwickelt, wird im Folgenden näher beschrieben.

Migrationsursachen sind jene Faktoren, welche Personen zur Veränderung der eigenen Realität und zur Wanderung in ein neues Umfeld motivieren. Hamburger (vgl. 2001, S. 1212 f.) teilt diese in fünf verschiedene Gruppen ein:



1. Migration aufgrund von Kriegen, Katastrophen und Nöten unterschiedlicher Natur. Hier flüchten Menschen aus einer zerstörten Umgebung, da keine oder nur sehr geringe Überlebenschancen gegeben sind. Es geht hier primär um die Suche nach einer sicheren Umgebung.
2. Unsicherheit in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt. Hier wird die Entscheidung zur Auswanderung getroffen, wenn die Umstände als besonders schlimm und hoffnungslos eingeschätzt werden und zusätzlich ein bestimmter Glaube besteht, bessere Chancen im Einwanderungsland finden zu können. Der Begriff „Arbeitsmigration“ wird eingesetzt, um die Bewegung von einem Auswanderungsland in ein Einwanderungsland zu bezeichnen, welche hauptsächlich aufgrund von Arbeitssuche erfolgt.  
Ein in diesem Kontext ebenso oft verwendeter Begriff ist jener der „saisonalen Arbeitskräfte“. In diesem Fall sind MigrantInnen in der Einwanderungsgesellschaft auf beschränkte Zeit in der Landwirtschaft, Produktion oder Dienstleistung tätig und üben oftmals ungelernte Beschäftigungen aus, welche vom einheimischen Arbeitsmarkt nicht gedeckt werden.
3. Flucht aufgrund politischer, religiöser oder ethnischer Verfolgung. Menschen, die aufgrund dieser Faktoren aus dem eigenen Land flüchten, wird seit der Verabschiedung der Genfer Flüchtlingskonvention im Jahr 1951 ein universales Asylrecht zuerkannt (Nur von den Staaten, die der Konvention beigetreten sind).
4. Migration kann auch aufgrund von sozialen Ursachen erfolgen. Dazu wird die Familienzusammenführung gezählt, als auch die Wanderung zur Veränderung der eigenen sozialen, wirtschaftlichen oder persönlichen Lebenssituation. Auch Migration, die nicht von Arbeitsnot ausgeht, sondern eher auf einen beruflichen oder sozialen Aufstieg abzielt, zählt zu dieser Kategorie. Es handelt sich hier beispielsweise um ausgebildete Arbeitskräfte, welche im Zielland in der Forschung, im wissenschaftlichen oder technischen Bereich sowie in der Wirtschaft tätig sind.
5. Schließlich nennt der Autor individuelle Beweggründe als Migrationsursachen. Diese können verschiedene Hintergründe haben, welchen meist persönliche Vorstellungen und Veränderungswünschen des eigenen Lebens(raums) zugrunde liegen.

### *Wanderungsfaktoren und -modelle*

Hoerder, Lucassen und Lucassen (vgl. 2007, S. 32) entwerfen ein *Drei-Phasen-Modell*, um den Migrationsprozess entlang der zeitlichen Dimension zu analysieren. In der ersten Phase entsteht eine bestimmte Wanderungsbereitschaft bei Personen und Familien. Die Entscheidung einer zeitlich begrenzten oder endgültigen Auswanderung wird zu dieser Zeit

getroffen. In der zweiten Phase erfolgt die Reise in das Zielland, welche von unterschiedlichen Etappen gekennzeichnet ist und auch Aufenthalte in anderen Ländern nicht ausschließt. In einer dritten und letzten Phase vollziehen sich die Einwanderung und eine unterschiedlich geprägte Eingliederung der Personen in die Aufnahmegesellschaft. Je nach Migrationstypus und Wanderungszyklus können diese Phasen unterschiedliche zeitliche Rahmen einnehmen. Diese Etappen können mehrmals verlaufen beziehungsweise kann dieser Prozess auch wieder in Form einer Rückwanderung in das Ursprungsgebiet erfolgen (vgl. Hoerder, Lucassen und Lucassen 2007, S. 32). Ein weiteres Merkmal der Migration ist die Wanderungsabsicht und das damit verbundene Wanderungsergebnis. Diese zwei Faktoren verändern sich oftmals im Laufe der Wanderungsbewegung oder während des Lebenszeitraums in der Aufnahmegesellschaft (vgl. Hoerder, Lucassen und Lucassen 2007, S. 38).

In der Fachliteratur wird der Begriff Migration aus verschiedenen Perspektiven untersucht. Einige Modelle gehen davon aus, dass Migration eine zielgerichtete und einmalige Wanderbewegung darstellt. Hier geht es um die Verabschiedung von der eigenen Lebensumgebung aufgrund bestimmter einschränkender Bedingungen – den so genannten „*Push Faktoren*“ – um in eine Zielgesellschaft mit (vermutlich) besseren Lebenschancen – den so genannten „*Pull-Faktoren*“ – einzuwandern. In diesem und ähnlichen Modellen wird Migration als eine einmalige und endgültige Zielbewegung beschrieben, welche immer von denselben beiden Komponenten angetrieben wird. Ob einer der beiden Faktoren die Migrationsentscheidung stärker beeinflusst, ist nicht immer klar erkennbar, beziehungsweise sehr von der jeweiligen Situation abhängig. Meist wird Migration von einer Anzahl unterschiedlicher Motive vorangetrieben.

Andere, spezifischere und vielschichtiger Modelle erläutern *Migration als einen vielfältigen Prozess*. Dieser beinhaltet unterschiedliche Arten der Wanderung auf begrenzte Zeit als auch längerfristig andauernde, nationale oder internationale Migrationsprozesse und berücksichtigt in der Interpretation von Migrationsverhalten unterschiedliche Entscheidungs- und Beweggründe, sowie Verhaltensmuster von Personen (vgl. Hoerder, Lucassen und Lucassen 2007, S. 28).

### *Globalisierung und Migration*

Nuscheler (vgl. 2009, S. 172) geht davon aus, dass Globalisierungsprozesse einen relevanten Einfluss auf das Migrationsgeschehen und auf die oben genannten Migrationsauslöser haben. Diese Auswirkungen lassen sich in unterschiedlichen Bereichen unserer Gesellschaft beobachten.

Die immer stärkere Ausweitung des Verkehrswesens führt dazu, dass Menschen auf der gesamten Welt sich besser und einfacher bewegen können. Weiterhin hat die Globalisierung zu einer Veränderung und Verlagerung von Produktion und Arbeit geführt. Auch dieser Effekt trägt zu starken nationalen und internationalen Wanderungsschüben bei.

Die unterschiedlichen Formen der Wanderung und Migrationsbewegung verändern sich laufend und werden von Menschen aus sehr unterschiedlichen sozialen Realitäten durchgeführt. Ein Beispiel dafür ist der internationale Charakter von Wissenschaft und Forschung, welcher laut dem Autor zu einer sogenannten „Elitemigration“ beiträgt.

Einen zusätzlichen Faktor stellt die weltweite Ausbreitung und Weiterentwicklung der Telekommunikation dar. Bilder aus unterschiedlichen „Welten“ können überall gesehen werden und die Ungleichheiten zwischen Gesellschaften werden für alle Personen sichtbar.

Ein weiterer Aspekt von Globalisierungsprozessen ist die Entwicklung und Ausweitung von transnationalen Netzwerken wie beispielsweise Schlepperdiensten, welche irreguläre Migration unterstützen. Schließlich nennt der Autor auch die Verbreitung weiblicher Migration, hauptsächlich der legalen und illegalen Arbeitsmigration.

### *MigrantInnen: zwischen Herkunfts- und Einwanderungsgesellschaft?*

Im Allgemeinen werden Migrationsentscheidungen von Personen und Familien aufgrund bestimmter Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der vorherrschenden Wanderungstradition und in Bezug auf einen bestimmten Wissens- und Informationszufluss aus dem Zielland getroffen. Diese Informationen können durch mediale Übertragung und über Familienmitglieder oder Bekannte, welche bereits in der Zielgesellschaft leben, vermittelt werden. Ein Beispiel dafür sind Netzwerke von Familienmitgliedern, die sich im Ausland gebildet haben. Auch diese können Richtung und Art der Migration beeinflussen (vgl. Birsl 2005, S. 43).

Im Ausgangsland können gesellschaftliche Charakteristiken wie politische Systeme, sozialer Status, ökonomische und demographische Situation, ethnische und religiöse Merkmale genauso wie der Zugang zu Ressourcen und Bildung, die Entscheidung zur Auswanderung antreiben (vgl. Hoerder, Lucassen und Lucassen 2007, S. 32).

Ebenso können eine unsichere physische Existenz, unzulängliche Befriedigung von

materiellen und ökonomischen Zielen, nicht umsetzbare politische Einstellungen, Ideologien und Lebensvorstellungen den Wunsch nach Auswanderung motivieren.

Diese unterschiedlichen Beweggründe können Migrantinnen und Migranten in ihrem Wanderungsprozess als auch in ihrem Leben und in ihren Vorstellungen von der „neuen Gesellschaft“ begleiten und beeinflussen (vgl. Treibel 2003, S. 43). Genauso hängt nach Hamburger (vgl. 2001, S. 1212 f.) der Prozess in gewisser Weise von den Zielen und Erwartungen der MigrantInnen hinsichtlich der Zielgesellschaft ab.

Verschiedene Modelle aus der soziologischen Migrationsforschung beschreiben die Konfrontation der MigrantInnen mit der Aufnahmegesellschaft. Sie analysieren die Konsequenzen, welche sich für das Individuum und das gesamte soziale System daraus ergeben.

Das *Assimilationsmodell* aus den 1960er-Jahren beschreibt diesen Prozess in drei Phasen. Nach einem ersten Zeitraum der Angleichung der MigrantInnen an Verhalten und Werte der Zielgesellschaft (Akkulturation), erfolgt eine Annäherung und Anbindung an soziale Gruppen und Vereine innerhalb der Gesellschaft (Assimilation). Daraus kann sich eine stärkere Einbindung in die Gesellschaft entwickeln, beispielsweise durch Ehen zwischen eingewanderten und autochthonen Personen. Der Assimilationsprozess wird durch diese und weitere Merkmale, wie beispielsweise das Entwickeln eines Zugehörigkeitsgefühls, abgeschlossen. Die Etappen können jedoch auch in verschiedener Abfolge verlaufen und nicht alle Merkmale müssen gegeben sein (vgl. Scheuringer 2006, S. 240 f.).

Dieses Modell konzentriert sich sehr stark auf das Individuum und analysiert nur vereinzelt äußere Faktoren, welche den Migrations- und Eingliederungsprozess ausmachen. Ein erfolgreicher Assimilationsprozess ist hier stark vom einzelnen Menschen abhängig und berücksichtigt kaum die Rolle von Gesellschaft, kultureller, politischer und rechtlicher Systeme und von anderen Menschen in der Aufnahmegesellschaft.

Neuere Konzepte, wie beispielsweise *Transmigrationsmodelle* zeigen einen anderen Zugang zur Erforschung von Faktoren zur Inklusion der MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaft.

Dieses Modell nimmt einen neuen Blickwinkel bezüglich der Personen mit Migrationshintergrund ein. Der Terminus „TransmigrantIn“ bezieht sich auf Menschen, die verschiedene Kulturen – sowohl die eigene aus dem Herkunftsland, als auch die neue Kultur im Aufnahmeland – internalisieren und miteinander verbinden (vgl. Scheuringer 2006, S. 241).

„Im transnationalen Paradigma geht es um einen neuen MigrantInnentypus, der abweichend vom traditionellen Bild **ein(e) zirkulierende(r) MigrantIn** ist und sich mehr oder minder kontinuierlich zwischen Residenz- und Herkunftsgesellschaft hin und her bewegt. Er/sie ist weder temporärer noch permanenter Einwanderer, noch eine „Verweilperson“, die nur für einige Jahre das Glück im Ausland sucht und dann als RemigrantIn in die Heimat zurückkehrt. Der neue MigrantInnentypus entwickelt vielfältige Aktivitäten und baut **multilokale soziale Beziehungen** über die **nationalstaatlichen Grenzen hinweg** auf.“ (Scheuringer 2006, S. 242).

Dieses Paradigma geht davon aus, dass MigrantInnen vielfältige Erfahrungen als Ressourcen einsetzen können und dass dadurch die Ausbildung einer ebenso „flexiblen“ und offenen Identität gefördert wird. Dies geschieht im Laufe der Entwicklung von „transnationalen Sozialräumen“; Räume, welche die kulturelle Vielfalt verschiedener Gesellschaft in sich bergen. Der Ansatz versucht Migrationsabläufe nicht in einseitigen und endgültigen Integrations- oder Assimilationsansätze einzuordnen (vgl. Aschauer 2006, S. 257 f.).

Hier stellt sich die Frage, ob dieses Paradigma auf alle Gruppen von MigrantInnen umsetzbar ist oder ob „TransmigrantInnen“ diese Identität etwa nach langjähriger Erfahrung und Auseinandersetzung mit der Aufnahmegesellschaft herausbilden können.

#### *Migration: ein wandelbarer Begriff*

Abschließend kann gesagt werden, dass „[...] die internationale Migration nicht nur ein unaufhaltsamer Prozess der sich herausbildenden Weltgesellschaft ist, sondern sowohl für die Herkunftsregionen als auch für die Zielregionen neben Risiken auch Chancen eröffnen kann, sofern es gelingt, die Migrationsprozesse durch internationale Kooperationen zu steuern und durch Schutzregime zu humanisieren.“ (Nuscheler 2005, S. 174).

Die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund und deren Lebenssituationen sind von einer großen Vielfalt geprägt. Aus diesem Grund sind Einstufungen aufgrund von Kriterien und Arten der Migration nur schwer umsetzbar. Durch sehr unterschiedliche Erfahrungen im Herkunftsland und in der Aufnahmegesellschaft kann keineswegs von einer spezifischen Gruppe von MigrantInnen gesprochen werden.

Hamburger (vgl. 2009, S. 41) geht von einem wandelbaren „Migrationsbegriff“ aus. Die Definition und Benennung des Begriffs verändert sich von „MigrantInnen“, zu „Menschen mit Migrationshintergrund“ oder „Menschen mit Migrationsgeschichte“. Dieser begriffliche Wandel stellt in gewisser Weise die Veränderung von sozialen Verhältnissen dar, wobei die bloße Bezeichnung „Migration“ bereits eine bestimmte gesellschaftliche Kategorisierung vornimmt.

In Anlehnung an der, von mir behandelten, Fachliteratur und zur genauen

Begriffsbezeichnung und Abgrenzung von anderen Gruppierungen verwende ich in der vorliegenden Arbeit die Begrifflichkeiten Menschen/Personen mit Migrationshintergrund und MigrantInnen, um diese heterogene und vielfältige Gruppe zu definieren. Diese Kategorie soll jedoch keineswegs die Einzige sein, die das Sein und Leben von Menschen ausmacht.

### **2.1.1 Frauen und Migration**

Die Erforschung der Frauenmigration findet ebenso wie der Forschungszweig der Migration zu Beginn der 1980-er Jahre des letzten Jahrhunderts ihren Anfang. Es wird von einer Feminisierung der Migration gesprochen, da weibliche Migration ein sehr präsent und weiter wachsendes Phänomen darstellt.

#### *Weibliche Migration: ein spezifischer Forschungszweig*

Zur Analyse weiblicher Migrationsprozesse müssen sowohl gesellschaftliche als auch subjektbezogene Ursachen und Zusammenhänge erforscht werden (vgl. Han 2003, S. 11). Diese Bezugsrahmen lassen sich auch für die Deskription von allgemeinen Wanderungsbewegungen setzen. Zur Erforschung weiblicher Migrationsprozesse muss jedoch zum Begriff Migration zusätzlich der Begriff Geschlecht mit einbezogen werden. Dies bedeutet, dass weibliche Migration unter Berücksichtigung der sozialen, kulturellen und persönlichen Merkmale des Frauseins untersucht werden muss.

#### *Feminine Wanderungsursachen*

Flucht und Verfolgung stehen oftmals mit diesem „Frausein“ in Verbindung. Weibliche Migration und Flucht erfolgt häufig aufgrund von Ausbeutung, Gewalterfahrungen und Vergewaltigung. Migration kann für Frauen in äußerst schwierigen Lebenslagen eine Chance darstellen, um prekären finanziellen, familiären oder gesellschaftlichen Bedingungen zu entgehen. Auch eine bestimmte Hoffnung auf Unabhängigkeit oder auf stärkere Gleichberechtigung in „anderen Gesellschaften“ kann weibliche Migration vorantreiben (vgl. Deutsche Stiftung Weltbevölkerungsbericht 2006).

Laut Han (vgl. 2003, S. 12) gibt es unterschiedliche *Push- und Pull-Faktoren*, welche Frauenmigration antreiben. Kulturelle und nationale Zugehörigkeit sowie soziale Position und Arbeitsverhältnisse, werden mit der Kategorie Geschlecht zu verstärkten Antriebsfaktoren.

#### *Geschlecht als Begriff und Faktor im Migrationsprozess*

Was den Begriff Geschlecht ausmacht, ist wiederum von der jeweiligen Kultur und Gesellschaft eines Landes abhängig.

„Die empirischen Daten weisen darauf hin, dass die Migration der Frauen in den Regionen der Welt sowohl in der Vergangenheit als auch in der Gegenwart durch eine komplizierte Mischung von Ursachen ausgelöst wird, die ihren Ursprung sowohl in den gesellschaftlich herrschenden kulturellen Geschlechtsrollenvorstellungen als auch in den wirtschaftlichen Notsituationen der Herkunftsfamilien der Frauen haben. Die familiäre Selektion der Frauen zur Migration bzw. Arbeitsmigration wird dabei entscheidend von der kulturell und sozial bestimmten Stellung und Wertschätzung der Geschlechter beeinflusst.“ (Han 2003, S. 22).

Neben diesen Antriebsfaktoren, welche besonders Frauen zur Migration veranlassen, wird nach Han die Situation in der Aufnahmegesellschaft wiederum vielfach durch das Geschlecht bestimmt (vgl. Han 2003, S. 24). Hier erleben Frauen oft eine mehrfache Diskriminierung, welche auf den Faktoren Geschlecht, soziale Lage und ethnische Herkunft basieren. Erschwerter Zugang zu Arbeit und Arbeitserlaubnissen sowie zu sozialen Dienstleistungen und Schwierigkeiten bei der Einreise und Einbürgerung als auch ein eingeschränkter Schutz der Rechte von Frauen sind nur einige Probleme, welche migrierende Frauen im Zielland häufig erwarten. Zumeist hängt die Lage der weiblichen Migrantinnen und Flüchtlinge vom Status der Ehemänner ab, beziehungsweise von der Tatsache, ob diese alleinstehend oder verheiratet sind (vgl. Nuscheler 1995, S. 75 f.). Zudem kommt häufig die zentrale Rolle der Frauen in den Familien hinzu, welche weibliche Migration als schwieriger und problematischer im Gegensatz zu männlicher Migration erscheinen lässt.

#### *Abhängige und unabhängige weibliche Migration*

Han (vgl. 2003, S. 26) beschreibt zwei Formen der Frauenmigration: die *abhängige* und die *unabhängige* Wanderung. Es handelt sich um abhängige oder sekundäre Migration, wenn Frauen aufgrund von Familienmitgliedern oder Ehemännern ihr eigenes Land verlassen und in ein Zielland wandern, um sich diesen anzuschließen. Hauptziel der Migrationsentscheidung ist hier die Familienzusammenführung. Bei unabhängiger oder primärer Migration wandern Frauen aus unterschiedlichen, von ihren Familien unabhängigen und individuellen Gründen. Ein Beispiel dafür ist die Migration aufgrund von Arbeit oder Ausbildung. Die Einteilung einer Wanderbewegung in eine dieser beiden Kategorien ist in der Praxis sehr schwierig. Frauen können sowohl aus individuellen und gleichermaßen familiären Gründen migrieren.

Nach Morokvasic (vgl. 2009, S. 29) gibt es relevante soziale Unterschiede in der weiblichen und männlichen Wanderung. Im Prozess der Migration werden Frauen genauso wie Männern unterschiedliche Rollen zugeschrieben. Die von Han bezeichnete abhängige Migration findet nach der Autorin in den weiblichen Migrationsrollenbildern ihre Ursprünge. Schon in der Geschichte wurden Frauen als weniger mobil und passiv im Gegensatz zu Männern

beschrieben. Das Migrationsverhalten von Frauen erfolgt ebenso häufig in Abhängigkeit von männlicher oder familiärer Wanderung. In der Zielgesellschaft nehmen Frauen oftmals ganz bestimmte Beschäftigungen ein, hauptsächlich in so genannten „weiblichen Sektoren“. Hier geht es um oft nicht anerkannte oder sogar illegale Tätigkeiten, häufig nehmen Frauen Berufe ein, die fern von ihrer Ausbildung liegen. Arbeit im Haushalt, im Pflege- und Betreuungsbereich und oftmals in der Prostitution sind häufige Tätigkeitsfelder. Hier nehmen Migrantinnen die Arbeit von autochthonen Frauen ersatzweise auf.

Diese Ansätze zeigen, wie Hierarchien zwischen den Geschlechtern auch im Migrationsprozess aufrechterhalten bleiben können. Laut Morokvasic ist dies der Fall in Situationen, in denen MigrantInnen traditionelle Geschlechterrollen nutzen und sich auf diese stützen. Die Autorin erforscht Möglichkeiten zum Empowerment von Frauen in Migrationsprozessen, um diese als Akteurinnen und nicht als reine Opfer der Migration zu erschließen.

### *Wachsende Frauenmigration*

In der Frauenmigrationsforschung werden ebenso wie in der Migrationsforschung verschiedene Arten und Ursachen der Wanderung unterschieden. Die internationale Migration, welche durch Globalisierungsprozesse und Geschlechterverhältnisse beeinflusst wird, kann für Frauen sowohl neue Möglichkeiten als auch Grenzen darstellen.

Migrationsmuster verändern sich im Laufe der Zeit und in den letzten Jahren ist weibliche Migration nicht nur stark angestiegen, sondern haben sich auch vielfach neue Beweggründe für Frauen erforschen lassen. Neben abhängiger Migration und Flucht, wandern heute zahlreiche Frauen aus der eigenen Umgebung aus, um in anderen Gesellschaften neue Handlungs- und Lebensspielräume zu entdecken. Ursachen für die wachsende Frauenmigration können folgende Faktoren sein:

1. Exportorientierte Industrialisierung: Produktionsstaaten setzen vielfach billige und ausländische Arbeitskräfte ein, da Arbeitskräfte in den lokalen Märkten abnehmen. Besonders Einwanderinnen werden hier als „preiswerte“ Arbeitskräfte eingesetzt. Beispielsweise als Fließbandarbeiterinnen in Industrien.
2. Gestiegene Nachfrage nach Dienstleistungen: In vielen Teilen der Erde werden hauptsächlich Migrantinnen im Dienstleistungssektor – im Haushalt, in der Pflege und in der Betreuung – eingesetzt. Diese Frauen nehmen die Arbeit auf, welche bis vor einiger Zeit von autochthonen Frauen ausgeübt wurde, die mittlerweile jedoch in anderen Sektoren tätig sind. Dieser Prozess sorgt nicht nur für die Aufrechterhaltung



der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung, sondern bewirkt auch eine Arbeitsteilung zwischen Frauen verschiedener ethnischer Gruppen.

3. Sexarbeit und Frauenhandel: Durch die internationale Ausweitung der Sexindustrie sind immer mehr Frauen in verschiedenen Teilen der Welt als Sexarbeiterinnen tätig. Es handelt sich um Frauen unterschiedlicher Nationalitäten, um Migrantinnen, illegalen Einwanderinnen ebenso wie um Frauen, welche durch den Frauenhandel in diesem Sektor arbeiten (vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung 2006, S.4 ff.).

Diese Ursachen zeigen die negativen Auswirkungen der Globalisierung auf die weibliche Migration auf. Frauen können jedoch aus sehr unterschiedlichen Gründen migrieren. Weibliche Migration ist vielfältig. Diese kann Frauen zur Loslösung bestimmter Zwänge und Rollen im eigenen Land animieren und autonome Migration kann zur Bewältigung der verschiedensten Lebensbedingungen beitragen. Gleichzeitig können Frauen auch zur Migration gezwungen werden oder von Ehemännern oder Familienclans abhängig gemacht werden. Hier kommt die „doppelte Verletzlichkeit“ dieser Zielgruppe zum Vorschein, als Frauen und als Migrantinnen.

Nach Hummrich (vgl. 2002, S. 177) behandelte die Migrationsforschung Frauen in der Migration lange Zeit als defizitär und gesellschaftlich inaktiv (vgl. dazu abhängige Migration). Auf der anderen Seite bezog sich die Genderforschung auf Migrantinnen als ihrer Ursprungskultur entfernte Frauen. Nach Meinung des Autors, wurde der Zusammenhang zwischen Migration und Geschlecht noch relativ wenig erforscht.

### **3. Demografische Daten**

Im folgenden Kapitel wird anhand demografischer Daten ein Überblick über die ausländische Bevölkerungsstruktur in Südtirol und in der Steiermark gegeben.

Südtirol, Alto Adige, ist eine dreisprachige italienische Region, die über ein Autonomiestatut verfügt. Strukturelle, sprachliche und kulturelle Faktoren beeinflussen somit die Situation von EinwanderInnen in diesem Gebiet erheblich, auch im Vergleich zu anderen italienischen Regionen. Aus diesem Grund wird, was Südtirol betrifft, im vorliegenden Kapitel fast ausschließlich auf die demografische und soziale Einwanderungsstruktur des Landes eingegangen und nur vereinzelt auf die Situation in der restlichen italienischen Halbinsel Bezug genommen.

Die Steiermark ist eines der neun österreichischen Bundesländer. Im Unterkapitel 3.2. wird sowohl auf die demografische Einwanderungslage dieses Landes eingegangen sowie ein allgemeiner Überblick über die Einwanderungssituation in Österreich gegeben.

In diesem Abschnitt werden in Anlehnung an die, von den Statistischen Instituten Astat in Südtirol und Statistik Austria in Österreich, verwendeten Bezeichnungen „Ausländer/Ausländerin“ sowie „Zuwanderer und Zuwandererin“ für BürgerInnen übernommen, welche in Südtirol/Steiermark ansässig sind, jedoch eine nicht-italienische beziehungsweise nicht-österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.

#### **3.1 MigrantInnen in Südtirol**

In der autonomen Region Südtirol, Alto Adige, leben derzeit 503.500 Personen, darunter ungefähr 255.000 Frauen. 8% dieser Bevölkerung sind ZuwanderInnen. Am 31.12.2009 waren nach dem Landesinstitut für Statistik der Autonomen Provinz Bozen annähernd 40.000 AusländerInnen in Südtirol ansässig, darunter 20.370 ausländische Frauen (vgl. Autonome Provinz Bozen – Südtirol/Landesinstitut für Statistik Astat 2011a, S.2).

Die Einwanderungszahl in der italienischen Region Südtirol ist seit den 1980-er Jahren angestiegen. Vor dieser Wende hielten sich die Abwanderungs- und Einwanderungszahlen in einem relativen Gleichgewicht. Ab dem Jahr 1990 fand ein besonders starker Zuwanderungsanstieg statt. Die höchste Einwanderungsquote der letzten Jahre wurde 2007 gemessen. In diesem Jahr sind 5.000 Personen in die Region immigriert. In den letzten zwei Jahren ließen sich wieder weniger ZuwanderInnen in den Städten und Dörfern des Landes nieder. Trotzdem liegt die AusländerInnenquote in Südtirol über dem italienischen und

europäischen Durchschnittswert, jedoch unter der mittel- und norditalienischen Einwanderungsquote. Im Ländervergleich weist Österreich mit einem Wert von 10% eine höhere AusländerInnenquote auf (vgl. Autonome Provinz Bozen – Südtirol/Landesinstitut für Statistik Astat 2011a, S. 1 f.).

In den letzten zehn Jahren haben 1.700 Personen aus dem Ausland in Südtirol die italienische Staatsbürgerschaft erworben, weshalb sie in der statistischen Analyse nun als Inländer definiert werden.

In der Südtiroler Landeshauptstadt Bozen, wo ein Teil der Untersuchungen zur vorliegenden Masterarbeit durchgeführt wurde, leben 12.524 ZuwanderInnen. Dies sind 12 Personen je 100 EinwohnerInnen (vgl. Autonome Provinz Bozen – Südtirol/Landesinstitut für Statistik Astat 2011a, S. 4).

Im Jahr 2009 waren in Südtirol erstmals weibliche Einwanderinnen in der Überzahl, 52% der ausländischen Bevölkerung waren in jenem Jahr Frauen. Die Feminisierung der Einwanderung fand in den 1970-er Jahren ihre Anfänge. In der Anfangsphase bis in die 1990-er Jahre war die Anwesenheit von männlichen Migranten jedoch noch stärker. Eine immer stärkere Migration von Frauen führte schließlich zu einem Ausgleich der Geschlechterstruktur in der Einwanderungsgesellschaft. Dieses Phänomen geht mit zwei wesentlichen Faktoren der südtiroler Immigration einher: der Familienzusammenführung und der Arbeitsmigration aufgrund bestimmter Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowohl im Südtiroler als auch im gesamten italienischen Raum (vgl. Petrovic, D.; Azil, F.; Chiaretti, G.; Perocco, F. 2006, S.44 ff.).

Berufliche Aspekte der Migration sowie Herkunft und Altersgruppenverteilung der Einwanderungsgesellschaft werden in den folgenden Unterkapiteln angeführt.

### **3.1.1 Herkunft und Altersgruppen**

In Südtirol leben Menschen aus 126 Ländern. 12.652 Menschen aus den EU-Staaten und 13.736 aus europäischen Nicht-EU-Mitgliedsstaaten lebten am 31.12.2009 im Land. Ungefähr 6.000 Menschen aus Asien, 5.000 aus Afrika und in etwa 1.800 aus Amerika und sechs Personen aus Australien und Neuseeland machten die ausländische Bevölkerung aus. Dazu wurden 27 staatenlose Menschen gezählt.

Die weibliche Herkunftsverteilung bei der ausländischen Bevölkerung zählt 7.668 Frauen aus EU-Staaten, fast 7.000 aus europäischen Nicht-EU-Mitgliedsstaaten sowie 2.522 Einwanderinnen aus dem asiatischen Raum, 2.086 aus Afrika und 1.139 aus Amerika. Drei Frauen stammen aus Australien oder Neuseeland und neun Frauen wurden als staatenlos registriert. Ein höherer Frauenanteil besteht in der Gruppe der EinwanderInnen aus den EU-

Mitgliedsstaaten und den europäischen Nicht-EU-Staaten als auch bei zugewanderten Menschen aus Nord- und Südamerika. Die Einwanderung von Männern aus Asien, Afrika und Neuseeland weist eine höhere Quote als jene der Frauen aus diesen Staaten auf. Den höchsten Anteil der ausländischen weiblichen Bevölkerung in Südtirol bilden aus Deutschland stammende Personen. Darauf folgen Frauen albanischer Herkunft und an dritter Stelle wurden weibliche Zuwanderinnen aus Marokko registriert (vgl. Autonome Provinz Bozen – Südtirol/Landesinstitut für Statistik Astat 2011b, S. 144).

Wird der Blick auf die gesamte ausländische Bevölkerung in Südtirol gerichtet, sieht die Situation ein wenig anders aus. An erster Stelle stehen hier EinwanderInnen aus Albanien, an zweiter Stelle deutsche BürgerInnen und an dritter Stelle Personen aus Marokko.

Die Mehrzahl der ausländischen Frauen in Südtirol ist zwischen 18 und 39 Jahre alt. Dies ist ein weiterer Hinweis dafür, dass Einwanderung in der autonomen italienischen Region ein relativ junges Phänomen ist. Darauf folgen Frauen in der Altersgruppe zwischen 40 und 59. Kinder und Jugendliche Frauen von 0 bis 17 Jahren stellen in der Südtiroler Einwanderungsstatistik die drittgrößte Gruppe dar. Die niedrigste Anzahl an Personen weist die Gruppe der Einwanderinnen von 60 und mehr Jahren auf (vgl. Autonome Provinz Bozen – Südtirol/Landesinstitut für Statistik Astat 2011b, S. 110).

### **3.1.2 Arbeitsmarkt**

Nach einer Studie des Landesinstituts für Statistik ist die relativ gute Beschäftigungslage im Land Südtirol ein relevanter Einwanderungsfaktor für diese Region (vgl. Autonome Provinz Bozen-Südtirol/Abteilung Arbeit/Amt für Arbeitsmarktbeobachtung 2010).

Um die Situation am Arbeitsmarkt von zugewanderten Personen in Südtirol besser darzustellen, wird im Vorfeld die italienische Lage angeführt. In Italien werden vier Typen der Integration von EinwanderInnen am Arbeitsmarkt unterschieden: (vgl. dazu AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut 2006, S. 11)

- Die Beschäftigung von (hauptsächlich männlichen Einwanderern) in industriellen Sektoren in den nord- und mittellitalienischen Industriegebieten. Es handelt sich hier in der Regel um feste Arbeitsplätze mit geringer Qualifikationsbasis. Demnach sind die zugezogenen Personen, welche in diesem Bereich tätig sind, in der Aufnahmegesellschaft wohnhaft. In diesem Beschäftigungsmodell lässt sich nur eine geringe feminine Berufstätigkeit aufweisen. Oftmals sind Ehefrauen der ausländischen Industriearbeiter in privaten Haushalten oder in der Betreuung tätig.

- In urbanen Zentren, in den Großstädten des gesamten Landes, ist das Modell des Dienstleistungsbereichs präsent. Hier üben ZuwanderInnen Tätigkeiten in der Pflege und Dienstleistungen in Familien sowie im Bauwesen aus.
- Das Modell der Saisonarbeit hat sich ursprünglich im süditalienischen Raum verbreitet. Hier werden Arbeitskräfte aus dem Ausland illegal für Tätigkeiten in der Landwirtschaft, Pflege, Reinigung, Industrie, Bauwesen, sowie in der Prostitutionsarbeit beschäftigt.
- Ein Zwischenmodell ergibt sich aus der Industrie- und Saisonarbeit. Hier arbeiten ZuwanderInnen in saisonal bedingten Bereichen der Landwirtschaft und des Gastgewerbes.

In Südtirol ist diese letzte Form der Beschäftigung die meist verbreitete. Die zwei Kernbereiche stellen die Saisonarbeit und die feste Arbeit dar. Zum ersten Bereich zählen Tätigkeiten im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft. Dieser Arbeitsmarkt wird von einer hohen Quote eingewanderter Personen aus den neuen europäischen Ländern gedeckt, welche sich oftmals während der Arbeitssaison im Gastland aufhalten und dann wiederum ins Ursprungsland zurückkehren. Mit der so genannten festen Arbeit ist eine längerfristige Beschäftigung in der mittleren oder hohen Industrie, im Bauwesen und im Dienstleistungsbereich gemeint. In diesen Branchen liegt die höchste Beschäftigung bei ausländischen Arbeitskräften aus Ländern außerhalb der EU sowie Frauen aus EU-Ländern, welche hauptsächlich im Haushalt und in der Pflege tätig sind. Im Pflegebereich sind in Südtirol doppelt so viel zugewanderte Menschen angestellt als autochthone Personen. Ein Großteil dieser Menschen sind dauerhafte EinwanderInnen und somit in Südtirol wohnhaft (vgl. AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut 2006, S. 11).

Dieses Modell unterliegt im Laufe der Zeit einer bestimmten Veränderungsdynamik. Dies bedeutet, dass Aussagen über feste Wohnhaftigkeit beziehungsweise Rückkehr ins Ursprungsland nicht ausschließlich auf die Art der Beschäftigung zurückzuführen sind. Es gibt ebenso Beispiele saisonaler Arbeitskräfte, welche sich dauerhaft in Südtirol niederlassen.

Ein weiterer Faktor, welcher den Südtiroler Arbeitsmarkt kennzeichnet, ist die hohe Anzahl an abhängigen, ausländischen ArbeiterInnen. Im Jahr 2003 waren nur 0,3% der EinwanderInnen aus den neuen EU-Staaten selbstständig beschäftigt. 12% der gesamten abhängigen ArbeitnehmerInnen in Südtirol waren 2008 AusländerInnen (vgl. AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut 2006, S.12; Autonome Provinz Bozen-Südtirol/Abteilung Arbeit/Amt für Arbeitsmarktbeobachtung 2010, S. 201).

Die im Kapitel 2.2.1. beschriebenen gesellschaftlichen Wirkungsfaktoren zur weiblichen Migration können mit der Situation am Arbeitsmarkt in Beziehung gesetzt werden.

In Südtirol und in den restlichen italienischen Regionen sind EinwanderInnen zum Großteil in sehr spezifischen Branchen tätig. Vielfach nehmen zugewanderte Personen berufliche Beschäftigungen ein, welche von autochthonen Personen nur mehr wenig besetzt sind (vgl. AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut 2006, S.30). Dies gilt ebenso für das Verhältnis von autochthonen und immigrierten Frauen.

Ein hoher Frauenanteil lässt sich bei der Einwanderung von BürgerInnen aus Südamerika und den neuen EU-Ländern erkennen. Die Saisonarbeit im Gastgewerbe ist gekennzeichnet von einer hohen Rate an vordergründig nicht ansässigen EinwanderInnen aus den neuen EU-Ländern. Sowohl die Arbeit im Gastgewerbe, als auch in der Landwirtschaft unterliegt saisonalen Schwankungen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse einschränkend auswirken können. Der zweite feminine Sektor des ausländischen Arbeitsmarktes weist hingegen eine hohe Beschäftigung von Frauen aus Lateinamerika, der Ukraine und Moldawien auf, welche in Privathaushalten und in der Pflegearbeit tätig und meist in Südtirol wohnhaft sind. Ein großer Teil dieser Frauen war vor dem im Jahr 2001 in Kraft getretenen Regularisierungsgesetz „Bossi-Fini“ „illegal“ anwesend und somit auch nicht legal beschäftigt (vgl. Autonome Provinz Bozen-Südtirol/Abteilung Arbeit/Amt für Arbeitsmarktbeobachtung 2010, S. 192 f.). Eine zusätzliche Frauengruppe, welche in den statistischen Auswertungen zum Südtiroler Arbeitsmarkt nicht aufscheint, ist jene der ausländischen Sexarbeiterinnen. Diese Frauen sind in der in Italien illegalen Prostitutionsbranche tätig.

„Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt von ausländischen Arbeitnehmerinnen erreicht ab und an auch angemessene Einstufungen, in den meisten Fällen aber geschieht sie in unterqualifizierte und entqualifizierenden Beschäftigungsfeldern, gekennzeichnet durch ein hohes Ausmaß an Prekarität und Mobilität [...], in welchen häufig auch die italienischen Kolleginnen anders behandelt werden [...].“ (Petrovic, D.; Azil, F.; Chiaretti, G.; Perocco, F. 2006, S. 86)

Unterschiedliche Zugangsbarrieren am Arbeitsmarkt können große Hindernisse für zugewanderte Frauen in Südtirol darstellen. Kulturelle und sprachliche Schwierigkeiten – auch aufgrund der dreisprachigen Bevölkerungsstruktur in Südtirol, Probleme bei der Anerkennung von Studien- und Berufstiteln, Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sowie unterschiedliche Formen der Diskriminierung sind einige Schwierigkeiten, mit denen ausländische Frauen in Südtirol konfrontiert sind. Auf diese Kategorien wird im Auswertungsteil näher eingegangen.

## 3.2 MigrantInnen in der Steiermark

„Ausländische Frauen, die (Anm.d.Verf.: in) Österreich leben, haben ihre Heimatländer aus den unterschiedlichsten Gründen verlassen. Frauen aus aller Welt kommen als Gastarbeiterin, als Studentin, als Ehefrau eines Ausländers oder eines Österreichers oder als Flüchtlinge hierher. Die ausländische Frau gibt es daher nicht, jedoch gewisse Rahmenbedingungen, die für die meisten Migrantinnen entscheidenden Einfluss auf ihre Lebensgestaltung und ihre Lebensbedingung haben.“ (DANAIDA Studie im Auftrag von LR Dr. Kurt Flecker 2002, S. 88).

Im 21. Jahrhundert hat sich die internationale Zuwanderung in Österreich genauso wie in anderen europäischen Ländern intensiviert, wodurch auch die Anzahl der im Land lebenden Personen mit fremder Staatsangehörigkeit angestiegen ist (vgl. Fassmann 2007, S. 167).

In der Steiermark lebten am 01.01.2010 1.208.372 Personen, davon 78.816 ausländische StaatsbürgerInnen. Somit beträgt der AusländerInnenanteil im Bundesland 6,5%. Die weibliche Bevölkerung zählte in diesem Jahr 618.000 ansässige Frauen, davon waren 38.243 zugewanderte Bürgerinnen (vgl. Statistik Austria 2010, S. 293).

Der Frauenanteil bei der zugewanderten Bevölkerung stieg in den letzten Jahren erheblich an. Seit 2001 wuchs dieser von 47% auf fast 50% im Jahr 2007. Die Feminisierung der Migration hat sich in Österreich, ähnlich wie in Südtirol und anderen europäischen Ländern durch den Familiennachzug sowie durch selbständige Zuwanderung von Frauen ausgeweitet (vgl. Fassmann 2007, S. 183).

In den Jahren 2002 bis 2005 wurden in der Steiermark knapp unter 10.000 Zuzüge jährlich gezählt (vgl. Fassmann 2007, S. 159). In der Stadt Graz, in der ein Teil der Untersuchungen zur vorliegenden Arbeit durchgeführt wurde, leben 257.898 Menschen. Im Jahr 2010 wurden in der Landeshauptstadt 38.341 EU-BürgerInnen und Nicht-EU-BürgerInnen mit Hauptwohnsitz in Graz gezählt. Die AusländerInnenquote liegt somit bei 14,9%. Am 31.12.2009 lebten in Graz 21.932 ausländische Frauen (vgl. MigrantInnenbeirat 2011).

### 3.2.1 Herkunft und Altersgruppen

In der Steiermark leben 33.191 Menschen aus den 26 EU-Staaten. Andere ansässige Volksgruppen sind Nicht-EU-BürgerInnen aus den ehemaligen Jugoslawischen Staaten (24.700), türkische StaatsbürgerInnen (5.740), Menschen aus dem asiatischen Raum (4.893), gefolgt von AfrikanerInnen (2.879), Personen aus Nord- und Südamerika (1.639) und Ozeanien (127), 601 Menschen sind staatenlos oder unbekannter Herkunft. Die größte Gruppe von ZuwanderInnen stammt aus Deutschland, es folgen kroatische BürgerInnen und die drittgrößte Einwanderungsgruppe in der Steiermark machen Personen aus Bosnien aus (vgl. Statistik Austria 2010, S.257 ff).

In den österreichischen Bundesländern ließ sich in den Jahren 2002 bis 2005 eine Differenzierung nach Staatsangehörigkeit der EinwanderInnen beobachten. Dieser Faktor kann unter anderem auf ethnische Netzwerke der MigrantInnen zurückgeführt werden. ZuwanderInnen aus den „alten“ EU-Staaten (vor 2004), hauptsächlich aus Deutschland, immigrierten zum Großteil nach Graz, Salzburg und in die touristischen Regionen, unter anderem als SaisonarbeiterInnen in der Tourismusbranche. Im Gegensatz dazu wanderten BürgerInnen der 2004 beigetretenen EU-Staaten nur vereinzelt in die Städte Graz, Linz und Salzburg. Sie konzentrierten sich eher auf Wien und dessen Umgebung.

Zu diesen Faktoren kommt ebenso die räumliche Entfernung zwischen Herkunfts- und Einwanderungsgebiet, welche vielfach die Migrationsziele von Personen bestimmt.

Österreichweit weisen Gebiete mit hohen industriellen und dienstleistungsorientierten Arbeitsmöglichkeiten sowie größere Städte höhere Einwanderungsquoten auf. Ein relevanter Faktor dafür ist das größere Arbeitsplatzangebot in den urbanen Zentren im Vergleich zu ländlichen Gebieten (vgl. Fassmann 2007, S.159 ff.; Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst 2007, S.9).

In der Steiermark waren im Jahr 2009 insgesamt 48,4% der ausländischen Bevölkerung weiblich. Bei EinwanderInnen aus den EU-14 Ländern (vor 2004), betrug der Frauenanteil 48,7% und 53% bei den EU-12 Ländern sowie 44,5% bei den ex-jugoslawischen Staaten und 45,7% bei der Türkei. Der höchste Frauenanteil wurde bei den restlichen europäischen Staaten gemessen (56,2%) (vgl. Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2009, S.34).

Laut der im Jahr 2001 in Österreich durchgeführten Volkszählung macht weibliche Migration etwas weniger als die Hälfte der jährlichen Zuzüge in das gesamte Land aus. Im Vergleich dazu fällt die weibliche Rate bei den Wegzügen relativ gering aus. Gründe dafür können eine stärkere Sozialintegration von Frauen in Aufnahmegesellschaften sein.



Einen weiteren Faktor kann die frauenspezifische Fluchtmigration darstellen, wo Frauen aus dem eigenen Land und oftmals von der eigenen Familie abwandern oder flüchten; in solchen Fällen ist die Rückwanderungsquote sehr niedrig. Ebenso wandern Frauen oft in Zielgesellschaften, in denen bereits Ehemänner oder Familienmitglieder wohnhaft sind. Auch bei dieser Art von Migration ist die Rückwanderung in die Herkunftsgesellschaft relativ unwahrscheinlich.

Ein höherer Männeranteil ließ sich bei EinwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien, der Türkei, Afrika und aus islamisch-dominanten Staaten sowie bei polnischen und ungarischen Gruppen registrieren. Einen höheren Frauenanteil findet man bei ZuwanderInnen aus anderen osteuropäischen Staaten als auch Nord- und Südamerika. Heiratsmigration, Arbeitswanderung und kulturbedingte Faktoren sind die am häufigsten erforschten Ursachen bei der Migration dieser Frauengruppen (vgl. Fassmann 2007, S.185).

Bei einer im Jahr 2001 durchgeführten Volkszählung kam hervor, dass die Einwanderinnen in Österreich im Durchschnitt jünger sind als die inländische Bevölkerung. Im Gegensatz dazu ist der Prozentsatz der älteren ausländischen BürgerInnen in Österreich sehr gering.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Altersstruktur der EinwanderInnen sind relativ gering. Ein höherer Frauenanteil lässt sich bei jüngeren (0-15 und 15-30) und älteren Frauen messen. Dies lässt auf eine stärkere Einwanderung jüngerer Frauen schließen (vgl. Fassmann 2007, S.188).

In der Steiermark sind die meisten eingewanderten Frauen zwischen 25 bis 29 Jahre alt (4.782 Frauen). Es folgt die Altersgruppe der Frauen zwischen 30 bis 35 und darauf folgend die 35-39 jährigen eingewanderten Frauen (vgl. Statistik Austria 2010, S.293).

### **3.2.2 Arbeitsmarkt**

Der Zugang zum Arbeitsmarkt für MigrantInnen wird in erster Linie von Aufenthalts- und Ausländerbeschäftigungsregelungen gelenkt, welche den Einstieg in die Arbeitswelt und die Beschäftigung von zugewanderten Menschen deutlich beeinflussen (vgl. Studie im Auftrag von LR Dr. Kurt Flecker 2002, S.59).

Die Beschäftigungslage von zugewanderten Menschen am österreichischen Arbeitsmarkt weist bestimmte Ähnlichkeiten zur Situation in Südtirol auf. Auch hier sind AusländerInnen häufig in gewissen Bereichen tätig. Diese Berufe unterliegen bestimmten Schwankungen (beispielsweise saisonabhängige Arbeit) und weisen wenig Präsenz von

inländischen Arbeitskräften auf. Diese Beschäftigungen stehen oftmals mit niedrigen Löhnen in Verbindung und mit kritischen und belastenden Arbeitsbedingungen, welche hohe Flexibilität von den Berufstätigen beanspruchen. Weibliche Einwanderinnen sind am häufigsten in der Sachgütererzeugung, im Gastgewerbe, im Dienstleistungsbereich, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Pflegebereich und Handel tätig.

Diese Beschreibung der Beschäftigungssituation von zugewanderten Personen in Österreich basiert hauptsächlich auf statistischen Daten, die sich auf EinwanderInnen nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft beziehen. Dieser Faktor beeinflusst möglicherweise die Situation am Arbeitsmarkt dieser Personen im Gegensatz zu EinwanderInnen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen (vgl. Fassmann 2007, S. 197 ff).

Der Anteil erwerbstätiger ausländischer Frauen ist im Vergleich zu inländischen Bürgerinnen geringer. Jüngere Ausländerinnen sind weniger häufig erwerbstätig. Ab 45 Jahren steigt die Erwerbsquote jedoch wieder. Die höchste Erwerbstätigenquote bei ausländischen Frauen in Österreich ließ sich im Jahr 2008 bei 35 bis 44 Jährigen messen. 72,2% der ausländischen Frauen in dieser Altersgruppe übten eine bezahlte Tätigkeit aus. Diese Daten betreffen in erster Linie Einwanderinnen aus der Türkei und sonstigen Drittstaaten; bei anderen Herkunftsländern liegt die Erwerbstätigkeit im durchschnittlichen Bereich. Höhere Werte zeigten sich bei Frauen, bei denen mindestens ein Elternteil in Österreich zur Welt kam (84,9%) (vgl. Statistik Austria 2009, S. 40).

Die Position von eingewanderten Frauen am (österreichischen) Arbeitsmarkt wird wesentlich durch die beiden Faktoren Geschlecht und Herkunft beeinflusst. Qualifikationen sowie menschliche Potentiale und Ressourcen können am Arbeitsmarkt nur beschränkt eingesetzt werden, da eingewanderte Frauen hier oftmals auf strukturelle Barrieren stoßen, welche hauptsächlich auf den oben genannten Faktoren basieren (vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst, 2007, S. 22).

## **4. Sozialpädagogische Handlungsfelder**

Im folgenden Kapitel wird auf das Handlungsfeld der sozialpädagogischen Arbeit bei Menschen mit Migrationshintergrund eingegangen.

Migrationsprozesse haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Aufnahmegesellschaft. Sie können einen Beitrag zu einer vielfältigen und ressourcenreichen Gesellschaft leisten, ebenso wie sich daraus soziale Ungleichheiten und Schwierigkeiten entwickeln können. Welche Rolle soziale Dienste bei diesen Prozessen spielen und wie die Sozialpädagogik/Sozialarbeit einen Beitrag zur Unterstützung und Verständigung von Menschen unterschiedlichster kultureller und sozialer Realitäten leisten kann, wird im Folgenden diskutiert.

### **4.1 Interkulturelle – antirassistische Soziale Arbeit**

Alle Menschen sollten an ökonomischen, sozialen und kulturellen Aspekten der Gesellschaft teilhaben können (vgl. Hamburger 2001, S. 1221). Beiträge verschiedener Praxisfelder auf vielfachen gesellschaftlichen Ebenen sind erforderlich, um diese Art der Partizipation für alle Personen zu sichern.

Interkulturell ausgerichtete Arbeit mit Menschen im sozialen Bereich unterliegt in ihrer begrifflichen Definition einer weit gefassten Diskussion, welche die Bedeutung von Migration, Interkulturalität und sozialen Hierarchien für die Sozialpädagogik thematisiert.

Seit Mitte der 1960-er Jahre sind unterschiedliche Ansätze gebildet und umgesetzt worden, die immer wieder neu definiert werden. Ursprünglich entstand die interkulturelle Pädagogik als ein Ansatz zur Ausweitung und Kritik der „Ausländerpädagogik“. Daran anknüpfend wurden neue Thematisierungen entwickelt, in denen Migrationsprozesse und Interkulturalität im sozialen Bereich zum Teil kritisch untersucht, zum Teil weiter ausgeführt wurden (vgl. Sprung 2002, S. 90).

Handschuck und Klawe gehen davon aus, dass die gesamte Gesellschaft und ebenso die Soziale Arbeit/Sozialpädagogik mehrfach mit kulturellen Aspekten konfrontiert sind. Für alle gesellschaftlichen Akteure sowie für die Professionellen des sozialen Bereichs ist dies eine Herausforderung und gleichermaßen eine Chance neue Blickwinkel, Deutungsmuster und Denkweisen für sich zu erschließen und anzueignen. Für diesen Wandel sind laut der Meinung der Autoren verschiedene Faktoren ausschlaggebend. Zum einen die kulturelle Vielfalt, die sich in bestimmten Einwanderungsländern in den letzten Jahren entwickelt hat. Auf der anderen Seite werden durch weltweite Globalisierung nicht nur Kontakte zu anderen Kulturen immer wichtiger, sondern beziehen sich Personen und Gruppen wieder stärker auf

die eigene kulturelle Lebenswelt. Es entstehen vielfältige und differenzierte soziale Milieus, welche von unterschiedlichen kulturellen Aspekten und sozialen Lebenswelten gekennzeichnet sind. Die gesamte Gesellschaft ist somit damit konfrontiert, diese Entwicklungen zu leben und zu behandeln. Dem sozialen Bereich kommt, im Hinblick auf die oben genannten Prozesse eine relevante Rolle zu. Gleichmaßen stellt diese vielfältige und pluralisierte Realität eine besondere Herausforderung für soziale Einrichtungen dar (vgl. Handschuck/Klawe 2004, S. 11).

Verschiedene AutorInnen nennen interkulturelle Kompetenz als eine wichtige Schlüsselkompetenz, sogar als unverzichtbare Voraussetzung für die soziale Arbeit mit Menschen in der Gesellschaft. Interkulturelle Kompetenz ist nur eine von vielen Fähigkeiten, die sich SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen aneignen sollten. Damit sind Fähigkeiten gemeint, welche sich aus unterschiedlichen kulturellen, sozialen, lebensweltlichen Realitäten entwickeln und sich in verschiedensten Feldern einsetzen lassen. Auch Vink betrachtet interkulturelle Kompetenz weniger als eine an Kultur gebundene Fähigkeit. Vielmehr geht es um den Umgang mit und zwischen Menschen verschiedenster Kulturen sowie um transkulturelle Kompetenzen, also Fähigkeiten welche kulturübergreifend einsetzbar sind. Andere Positionen gehen ferner davon aus, dass kulturelle und interkulturelle Kompetenzen nicht als einzige Bezugsgrößen für eine gelingende soziale Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund gelten können.

### *Kulturbegriff und Kulturalisierung*

Im interkulturellen Bereich der Pädagogik wird vielfach der Kulturbegriff zur Erklärung von Migrations- und Integrationsprozessen behandelt. In einer so genannten „multikulturellen Gesellschaft“ werden Menschen unter kulturspezifischen Eigenschaften gesehen und Ressourcen sowie Probleme werden „kulturalisiert“. Im gesellschaftlichen Diskurs passiert dies, indem strukturgebundene Aspekte des Sozialen unterschätzt werden. Beispielsweise werden Ressourcenverteilung und Hierarchisierungsprozesse innerhalb der Gesellschaft ausgeblendet oder zu wenig berücksichtigt. Wird das Individuum beispielsweise in der sozialpädagogischen Praxis ausschließlich aus einem bestimmten kulturellen Verständnis beschrieben und nicht unter Berücksichtigung der in diesem Bezug mitwirkenden gesellschaftlichen Faktoren können mögliche Probleme ebenso „kulturalisiert“ werden. Somit werden soziale Problemlagen wie Ausgrenzung und soziale Benachteiligung fälschlicherweise nur auf die Kultur und nicht auf die ungleiche Ressourcenverteilung innerhalb der Gesellschaft zurückgeführt (vgl. Hamburger 2001, S. 1221). Die Migrantin/der Migrant wird aufgrund von Kulturunterschieden als fremdartig definiert; dieser Aspekt stellt

auch eine Grundlage zur Stereotypisierung von Kulturen und Menschen dar. Ebenso wendet sich Kulturalisierung ab von den positiven Effekten der Migration als auch der heterogenen Identitätsbildung im Migrationsprozess und ignoriert Macht, Rechte und Ressourcenzugang als ausschlaggebende Komponenten im Migrationsprozess (vgl. Sprung 2005, S. 20).

### *Neudefinition der sozialen Arbeit im interkulturellen Bereich*

Sprung bezeichnet die Zielgruppe der Migrationsarbeit als nicht homogen. Aus diesem Grund soll der Begriff neu definiert werden und eine Kategorisierung im Angebot erfolgen. Eine begriffliche Neudefinition soll nicht nur für die Zielgruppe, jedoch für die gesamte Soziale Arbeit im interkulturellen Bereich vorgenommen werden.

„Sozialarbeit ist daher gefordert, sich ihren eigenen Fremdheitskonstruktionen und im Speziellen Verknüpfungen mit ethnisch-nationalen bzw. kulturalistischen Interpretationsschemata zu stellen und eine angemessene Aufgabenbewältigung in einem in vielfältige Lebenswelten und soziale Lebenslagen differenzierten Gemeinwesen zu entwickeln.“ (Sprung 2005, S. 20).

Die Kompetenz sollte demnach darin liegen, kulturelle Differenzen wahrzunehmen, jedoch auf andere Disparitäten zu beziehen und solche als gleichwertig zu behandeln.

Zur begrifflichen Annäherung werden nun unterschiedliche Zugänge zu einer Sozialen Arbeit von Menschen mit Migrationshintergrund dargestellt:

*Migrationssozialarbeit* definiert MigrantInnen allein durch ihren Status als KlientInnen Sozialer Arbeit. Aus diesem Grund ist dieser Ansatz wenig adressatInnenorientiert, geht wenig auf Individualität und Heterogenität ein, sondern sieht MigrantInnen als defizitorientierte KlientInnen. Es wird kaum auf ein ganzheitliches und ressourcenreiches Menschenbild geblickt.

*Interkulturell orientierte Sozialarbeit/Sozialpädagogik* richtet sich demgegenüber an keine spezifische (kulturell festgelegte) Zielgruppe, sondern ist an alle Menschen gerichtet und sieht Vielfalt als normale gesellschaftliche Komponente an. Mit Heterogenität sind gesellschaftliche Aspekte wie Kultur, religiöse Orientierung, Geschlecht oder soziale Schicht gemeint. Das Konzept setzt bei den Ressourcen und Stärken der beteiligten Menschen an.

Interkulturalität in diesem Ansatz orientiert sich an Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit, bezogen auf alle Menschen in der sozialen Gemeinschaft, und geht davon aus, dass all diese Menschen individuelle Hintergründe, Interessen, Ideen und Bedürfnisse besitzen, welche es zu berücksichtigen gilt.

Diese Orientierung wird umgesetzt in eine *interkulturelle Öffnung*. In Institutionen und Diensten werden Angebote und Maßnahmen gesetzt, um möglichst unterschiedliche Gruppen zu erreichen (vgl. Handschuck 2005, S. 62).

### *Angebote der Sozialarbeit*

Nach Vink basiert Soziale Arbeit im Migrationsbereich auf zwei Ebenen. Auf der einen Seite gibt es *Sonderdienste mit einem speziellen Angebot* für die Zielgruppe der MigrantInnen wie beispielsweise Migrationssozialdienste, Beratungszentren für MigrantInnen, oder spezifische Projekte mit jugendlichen MigrantInnen (vgl. Vink 2005, S. 118). Auf der anderen Seite befassen sich *Regeldienste der Sozialarbeit* mit Migration, zum Beispiel in den Bereichen Beratung, Jugendsozialarbeit, Altenhilfe. Zusätzlich gibt es noch *Vereine der migrantischen Selbstorganisation*, welche sich mit unterschiedlichen Dienstangeboten beschäftigen. Als spezielle Art der Selbstorganisationen können MigrantInnenvereine angesprochen werden. Diese Organisationen konzentrieren sich auf unterschiedliche Themenbereiche wie beispielsweise Kultur, Sport oder Musik und unterscheiden sich von den sozialpädagogischen Einrichtungen möglicherweise in ihrer Organisation und Zielsetzung. Diese Vereine spielen jedoch eine mehrfach wichtige Rolle für MigrantInnen in der Aufnahmegesellschaft. Nach Yilmaz-Huber (vgl. 2006, S. 45 ff.) ist das Angebot dieser Vereine sehr weit gefasst und reicht von Deutschkursen und Informationsdiensten bis hin zu politischen Initiativen. Der Autor führt sowohl positive als auch negative Aspekte solcher Vereinigungen an, welche zur Verbesserung der Lebensqualität von MigrantInnengemeinschaften beitragen können, allerdings auch den Effekt der Isolierung verstärken können. Unterschiedliche Formen der migrantischen Selbstorganisationen weiten ihr Angebot oftmals in Richtung sozialpädagogischer Dienste aus.

Die behandelten Ansätze verfolgen unterschiedliche theoretische und praktische Methoden und Ziele. Ein weiterer Ansatz definiert die Begriffe Migrationssozialarbeit und Migrationsarbeit neu und etabliert den Begriff *Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft*.

„Soziale Arbeit in Einwanderungsgesellschaften verbindet Sozialarbeit, Politik, Kultur- und Bildungsarbeit, aber auch Intervention und Prävention. Empowerment-Zugänge machen auf die politische Verantwortung, ein emanzipatorisches Menschenbild sowie die Bedeutung der Stärkung von Selbstorganisationen aufmerksam.“ (Sprung 2005, S. 29)

Diese neue Definition der sozialen Arbeit mit MigrantInnen basiert auf unterschiedlichen Disziplinen und versucht anhand von stärkerer Vernetzung und Kooperation neue Wege für die Arbeit mit vielfältigen Zielgruppen zu erschließen. Konzepte der interkulturell orientierten Pädagogik, der Migrationssozialarbeit sowie der migrantischen Selbstorganisationsarbeit werden in diesem Ansatz vereint und sollen neue Methoden erzeugen.

Eine sehr heterogene Zielgruppe mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Ressourcen,

erfordert eine Soziale Arbeit, welche sich auf verschiedene Modelle bezieht. Dabei werden zahlreiche Konzepte, Methoden und praktische Zugänge zum Einsatz gebracht. Soziale Arbeit in Einwanderungsgesellschaften bezieht sich auf Migration, genauso wie auf mehrere andere Merkmale, welche unsere Gesellschaft ausmachen. Sozialer Wandel sollte unter Berücksichtigung dieser und anderer Bezugsgrößen verstanden werden. Ressourcenorientierte Ansätze und Empowerment-Arbeit kommen in dieser Disziplin zum Einsatz. Sozialarbeit sollte Menschen mit Migrationshintergrund unterstützen und gleichzeitig neue Ressourcen für diese Zielgruppe erschließen (vgl. Sprung 2005, S. 28).

Hamburger (vgl. 2001, S. 1221) sieht in der Sozialarbeit und -politik unterschiedliche Ansatzpunkte, um Migrationsprozesse in der Aufnahmegesellschaft besser einzubringen. Die Anerkennung von Kultur, die Sicherung und Teilhabe an sozialen Ressourcen, Zugang zu den Diensten sowie eine dauerhafte Integration am Arbeitsmarkt, politische Partizipation und rechtliche Anerkennung. Wenn eine oder mehrere dieser Komponenten fehlen, wird Integration erschwert und die Armutsgefährdung erhöht. Gleichzeitig soll Unterstützung von ZuwanderInnen nicht nur mit den oben genannten Aspekten in Bezug gestellt werden. Nicht die alleinige Hilfestellung und Beratung von MigrantInnen sorgt für Partizipation, sondern auch eine Distanzierung von der Opferrolle der zugewanderten Menschen. Personen mit Migrationshintergrund sollen wie alle anderen AkteurInnen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik eine aktive Rolle in der Gesellschaft erfahren können. Die Vielfalt dieser Zielgruppe soll als Ressource gelten und das Individuum soll mit seinen unterschiedlichen (Migrations-)Erfahrungen in den Blickwinkel rücken.

Schwierigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund liegen oftmals in spezifischen Gebieten, beispielsweise im sozio-kulturellen Bereich. Die Ursachen für diese Probleme sind vielfältig, wobei ein Zusammenspiel von kulturellen, gesellschaftlichen, individuellen und strukturellen Bedingungen dazu führen kann. KlientInnen der Sozialpädagogik sollten in diesen Bereichen Unterstützung erfahren, jedoch ohne dass diese Personen auf einzelne Merkmale reduziert werden. Die aktive Rolle von Personen, welche mitwirken, sich einbringen, verstehen und gestalten. Nach Hamburger muss Sozialarbeit beides können, sowohl Unterstützung und Beratung in krisenhaften Situationen, als auch Ressourcenstärkung und Begleitung im individuellen Lebensprozess.

#### *Grundprinzipien für die Ausrichtung sozialpädagogischer Dienste*

Auernheimer (vgl. 2001, S.9f.) nennt Grundprinzipien für die Ausrichtung sozialpädagogische Dienste. Die Angebote und Tätigkeitsbereiche dieser Institutionen sind erstmals der Gleichbehandlung von Menschen und dem Lebensweltbezug verpflichtet.

Demnach soll die Benachteiligung jeglicher Personen oder Gruppen vermieden werden. Genauso soll die Beratungsarbeit und Tätigkeit der Einrichtungen auf die jeweilige Lebenswelt der KlientInnen orientiert sein. In Verbindung damit nennt der Autor die Gleichheit aller Menschen, also den Ausschluss von Rassismen jeglicher Art, sowie die Anerkennung der individuellen Lebensbezüge mit Inklusion von kulturellen, biografischen und persönlichen Faktoren. Im direkten Bezug zur Anerkennung von individuellen Lebenswelten steht das Prinzip des Verstehens. Nicht nur eine anerkennende Haltung ist notwendig, sondern auch die Bemühung um das Verstehen unterschiedlichster Menschen macht einen wichtigen Teil der sozialpädagogischen Praxis aus. Weiterhin führt der Autor das Prinzip der Dialogizität an, nachdem Dialog sowohl zum Verständnis, als auch zur Anerkennung von unterschiedlichen Lebensrealitäten beitragen kann.

Sprung beschreibt den Anspruch einer antirassistisch ausgerichteten Pädagogik folgendermaßen:

„Antirassistische Pädagogik verfolgt, als expliziter Gegenentwurf zu interkulturellen Strategien, den Anspruch rassistische Vorurteile einzelner, aber insbesondere strukturelle und institutionelle Rassismen zu identifizieren und abzubauen.“ (Sprung 2005, S. 24)

### *Sozialpädagogisches Angebot: Kritische Aspekte, Unterrepräsentiertheit und Zugangsbarrieren*

Zwei weitere Aspekte, welche in der Fachliteratur kritisch behandelt werden, sind zum einen die Dominanz von spezialisierten Diensten für MigrantInnen in der sozialpädagogischen Praxis und zum anderen die Unterrepräsentiertheit von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Inanspruchnahme von sozialen Leistungen. Die Beratung und Betreuung von zugewanderten Menschen findet vielfach in spezialisierten Diensten statt. Somit laufen diese Einrichtungen Gefahr, diese Personen zu stark nach ihrer Kultur, nach ihrem Rechts- und Aufenthaltsstatus zu kategorisieren. Ein spezialisiertes Angebot für MigrantInnen kann darüber hinaus als ein Faktor gelten, wodurch diese Zielgruppe bei der Inanspruchnahme von öffentlichen Diensten und Hilfeleistungen unterrepräsentiert ist. Laut Vink (vgl. 2005, S. 119) liegt dieser Effekt hauptsächlich an der Ausrichtung der Dienste, welche sich primär auf die Mehrheitsgesellschaft bezieht. Hier ist eine allgemeine Öffnung sozialer Dienste erforderlich, im Bezug auf die gesamte Gesellschaft und ein umfassendes Angebots, welches nicht nur die Mehrheitsgesellschaft anspricht. Einen gleichwertigen Faktor für diese Unterrepräsentiertheit können Zugangsbarrieren für MigrantInnen zu psychosozialen Diensten darstellen.

Sprung (vgl. 2005, S. 23) nennt Sprachprobleme, kulturelle Hemmnisse, fehlendes Vertrauen in Institutionen, mangelnde Kenntnisse über Struktur und Möglichkeiten der Einrichtung, negative Erfahrungen in Institutionen, einschlägige Beratungsansätze und Angst vor



aufenthaltsrechtlichen Folgen als Beispiele von Zugangsbarrieren für MigrantInnen.

Die Überwindung dieser Zugangsbarrieren, Reformen in Organisationen im Sinne von klaren Leitbildern mit Zielvorstellungen und Selbstbild der Einrichtungen, Aus- und Weiterbildungsangeboten, politische Maßnahmen, Qualifizierung und Beschäftigung von betroffenen Personen, ein niederschwelliges Angebot und eine stärkere Kooperation zwischen den Diensten sollten sowohl in sozialen, als auch in anderen öffentlichen Diensten eingebracht und umgesetzt werden, um die allgemeine Situation zu verbessern (vgl. Vink 2005, S. 119).

### *Perspektivenwechsel in der Sozialpädagogik*

In der Fachliteratur ist vielfach von einem Perspektivenwechsel in der Sozialpädagogik die Rede, dabei geht es um einen Umbruch der Praxis und Disziplin der Sozialpädagogik und Sozialen Arbeit. Nach Sprung ist ein Perspektivenwechsel in der Sozialen Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft auf verschiedenen Ebenen anzusetzen. Erstmals soll eine Reflexion und Neudefinition von Problemkonstruktionen in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und deren praktische Umsetzung erfolgen. Gleichzeitig sollen Konzepte und Methoden auf diese neue Orientierung ausgerichtet werden. Dazu ist eine Veränderungsbereitschaft sozialer Dienste erforderlich und eine bestimmte Anpassung an die Gesellschaft und an den demographischen Wandel ist ebenso wichtig. Gleiche Rechte und Chancen für MigrantInnen müssen gewährleistet werden sowie Diskriminierung und Rassismus auf allen, politischen genauso wie sozialen, Ebenen bekämpft werden. Selbstbestimmung und Selbstorganisation von MigrantInnen in verschiedenen Bereichen sollen gefördert und vernetzt werden (vgl. Sprung 2005, S. 27 f.).

Verschiedenste Positionen zur sozialpädagogischen Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund haben in diesem Kapitel deutlich gemacht, dass einerseits der Bezug zu den Menschen unterschiedlicher Kulturkreise, andererseits auch der Bezug zur Aufnahmegesellschaft wichtige Einflussfaktoren in der interkulturellen Arbeit im Migrationsprozess sind.

Sozialarbeit und Sozialpädagogik mit MigrantInnen sollte an die Realität angepasst und an die soziale Umgebung angemessen, umgesetzt und immer neu definiert werden. Soziale Dienste sollen sich auf den einzelnen Menschen, gekennzeichnet von kulturellen und sozialen Unterschieden und individuellen Bedürfnissen, sowie gleichzeitig auf verschiedene Gesellschaften mit ihren Ambivalenzen und Eigenschaften beziehen.

#### **4.1.1 Das Empowerment-Konzept in der interkulturellen Sozialen Arbeit**

Der Begriff Empowerment wird in der vorliegenden Arbeit im Kapitel 2.1. näher definiert. Das Menschenstärken-Konzept richtet sich an Individuen in krisenhaften Lebenssituationen und zielt auf Selbstbemächtigung der AdressatInnen in verschiedenen Lebensbereichen ab. Eine Veränderung des Blickwinkels in der Sozialen Arbeit wird in der Fachliteratur diskutiert, um dieses Konzept erfolgreich in verschiedenen Bereichen zum Einsatz zu bringen. Annette Sprung (vgl. Sprung/Posch 2005, S. 17 ff.) spricht von einem Perspektivenwechsel in der Sozialen Arbeit insbesondere für die Arbeit mit MigrantInnen. Diese neue Konzeptualisierung distanziert sich vom Fürsorge-Ansatz, der die Klientinnen nur von ihrer hilfsbedürftigen Seite sieht und vertritt die Interessen der AdressatInnen, indem er ihnen gleiche Rechte und Chancen zuschreibt. Der Ansatz zielt auf die Kompetenzförderung der AdressatInnen ab, im Sinne eines kompetenzorientierten Handelns und impliziert somit einen bestimmten Grad an Autonomie und Emanzipation der betreuten Personen.

Empowerment in der interkulturellen Sozialarbeit/Sozialpädagogik geht von einem vielfältigen Menschenbild aus – diese Vielfalt betrifft die unterschiedlichen Facetten der menschlichen Persönlichkeit. Kulturelle Merkmale werden berücksichtigt und mit einbezogen, sind aber nicht die einzig relevanten Aspekte in der Praxis. Individuelle Stärken von Menschen, oftmals auch erlebte Schwierigkeiten der AdressatInnen, werden aufgearbeitet und in die Arbeit mit einbezogen. Diese sollen als individuelle Ressourcen in unterschiedlichen Kontexten umsetzbar sein. Der Einbezug sehr verschiedener Personengruppen und eine nicht-direktive Haltung in der sozialpädagogischen Praxis können einen Beitrag zu einer heterogenen Gesellschaftsbildung leisten.

Nicht nur die Vergangenheit von MigrantInnen wird in der Empowerment-Arbeit aufgegriffen und verarbeitet, sondern auch Gegenwart und Zukunft sollen ins Zentrum rücken, um Möglichkeiten und Chancen in der Aufnahmegesellschaft zu thematisieren und neue Lebensentwürfe zu gestalten.

Nach Sprung (vgl. 2005 S. 27 f.) erfordert eine Entfernung vom Fürsorge-Ansatz neben der Anerkennung von Menschenstärken auch eine weitere Öffnung von Institutionen, eine stärkere Selbstorganisation von MigrantInnen genauso wie Vernetzung zu anderen Diensten und eine weitere Reflexion über und Arbeit gegen Rassismus. Die Öffnung von Diensten betrifft die Arbeit mit heterogenen Zielgruppen, genauso wie Veränderungen auf unterschiedlichen Organisations- und Gesellschaftsebenen.

Die im Kapitel 2.1. behandelten Empowerment Ebenen (vgl. dazu Friedmann 1992; Herriger 2006) können in der Sozialen Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft zum Einsatz kommen. Ressourcenstärkung und Kompetenzförderung auf individueller Ebene von Personen mit Migrationshintergrund kann genauso wie gesellschaftliche Partizipation von gesamten Gruppen oder MigrantInnenvereinen zu einer Verstärkung des Empowerment dieser Zielgruppen führen. Migrantische Selbstorganisationsgruppen sind ein Beispiel für Empowerment auf Gemeindeebene und im breiteren Spektrum für politisches Empowerment. Spricht man von Empowerment auf institutioneller Ebene, können Menschen mit Migrationshintergrund gemeinsam mit autochthonen Personen in sozialen Diensten in vielen Bereichen tätig sein.

## 5. Forschungsfragen und Zielsetzung der Arbeit

Zielsetzung der vorliegenden empirischen Forschungsarbeit ist es, die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund auf verschiedenen Ebenen zu analysieren. Die Untersuchung setzt sich aus den folgenden Aspekten zusammen:

- *Ein qualitativer Vergleich ausgewählter Einrichtungen für und von Frauen mit Migrationshintergrund in der Steiermark und in Südtirol.* Dabei wurden ExpertInneninterviews mit Mitarbeiterinnen der Organisationen sowie Besuche in den jeweiligen Einrichtungen durchgeführt. Die, in den Interviews gesammelten, Informationen sollen den spezifischen Arbeitsprozess mit den Besucherinnen der Einrichtungen dokumentieren. In dieser Untersuchungsphase wurde hauptsächlich die Empowerment-Arbeit der Dienste analysiert. Anhand der Ergebnisse sollen Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Einrichtungen aufgezeigt werden; einen wichtigen Aspekt stellt dabei der interkulturelle Vergleich zwischen Österreich und Italien dar.
- Ein weiterer Untersuchungsaspekt bezieht sich auf die *qualitativen Interviews von Frauen mit Migrationshintergrund.* Hier geht es hauptsächlich um die Frage, welche verschiedenen Möglichkeiten sich für diese Personen in der Steiermark und in Südtirol bieten. Anhand der Interviews sollen Lebenssituation, Sichtweise und Bedürfnisse der Frauen aufgezeigt werden. Meine Interviewpartnerinnen sind Frauen, welche die Dienste der ausgewählten Einrichtungen nutzen, beziehungsweise an Programmen oder Kursen der Organisationen teilgenommen haben.
- Der Begriff Empowerment erscheint mir als ein weiterer wichtiger Aspekt meiner Untersuchung. Dieser stellt eine zentrale Kategorie in beiden Untersuchungsgruppen dar. *Es soll geklärt werden, welche Möglichkeiten und Grenzen sich durch Empowerment-Arbeit in interkulturellen Organisationen ergeben.* Außerdem sollen Strategien der Selbstbemächtigung und die Reichweite des Empowerment bei Frauen mit Migrationshintergrund, welche diese interkulturellen Organisationen besuchen, untersucht werden. Zielsetzung meiner Forschungsarbeit ist folglich eine Analyse der Unterstützungsmaßnahmen sozialpädagogischer, interkultureller Einrichtungen. Relevant ist dabei eine gleichmäßige Ermittlung der Sichtweisen der Mitarbeiterinnen als auch der Adressatinnen.

Aus diesen zentralen Untersuchungsinhalten ergeben sich folgende Forschungsfragen:

1. Wie ist die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in der Steiermark und in Südtirol und welche sind die Maßnahmen zur Förderung des Empowerment dieser Zielgruppe?
2. Wie wird das Empowerment-Konzept in den Diensten eingesetzt? Auf welchen Ebenen wird agiert?
3. Wo liegen die Unterschiede, wo die Gemeinsamkeiten der Dienste in der Steiermark und in Südtirol?
4. In welchen Bereichen und auf welchen Ebenen gibt es Verbesserungsbedarf? Was sollte ausgebaut/verändert werden? Bestehen Zugangsbarrieren zu den Diensten?
5. Welche Möglichkeiten ergeben sich für empowerte Migrantinnen – wie wirken sich spezifische Empowerment-Maßnahmen und Projekte auf das Leben der Migrantinnen aus?
6. Wie werden die Maßnahmen von Seiten der Adressatinnen erlebt? Welche Erwartungen/Perspektiven gibt es?

## 6. Bestandsaufnahme ausgewählter Einrichtungen und Dienste

### 6.1 Informelle Annäherung

Zur informellen Annäherung an meine empirische Forschungsarbeit führte ich Besuche in verschiedenen Einrichtungen durch und nahm am transnationalen Seminar „Migra – Beratung von Migrantinnen: Erfahrungen im Vergleich“ in Bozen teil.

Im Rahmen des EU-Projekts „MIGRA“ wurde vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen und der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne eine Veranstaltung zum Themenbereich „Migrationspolitik in der EU, Österreich und Italien“ in Bozen im „Café Plural“ veranstaltet. In der Tagung stellten sich zwei Dienste vor und es gab Information, Austausch und Diskussion zum Thema weibliche Migration in Österreich und Italien. Diese Tätigkeiten dienten zur primären Informationssammlung über das Forschungsfeld.

Im Folgenden werden die in meiner Forschungsarbeit untersuchten Einrichtungen vorgestellt. Die Auswahl der Dienste erfolgte anhand spezifischer Kriterien. Diese Eigenschaften wurden in der ersten Forschungsphase bestimmt. Nach einer allgemeinen Phase der Informationsbeschaffung über Angebote in der Steiermark und in Südtirol wurden vier Einrichtungen ausgewählt. Fokus meiner vergleichenden Forschungsarbeit sind somit zwei Grazer Dienste und zwei Organisationen mit Sitz in Bozen.

Die Auswahlkriterien wurden folgendermaßen bestimmt:

- Gegenstand meiner Untersuchung sind Beratungszentren und sozialpädagogische Einrichtungen, welche *spezifische Dienste für Menschen mit Migrationshintergrund anbieten*.
- Da Empowerment einen Kernbegriff in meiner Forschungsarbeit darstellt, sollten in den ausgewählten Organisationen *Empowerment-Ansätze im Beratungs- und Arbeitsprozess zum Einsatz kommen*.
- Zielgruppe meiner Arbeit sind Frauen mit Migrationshintergrund. Aus diesem Grund stellen *frauenspezifische Ansätze und Angebote innerhalb der Einrichtungen* ein zusätzliches Auswahlkriterium dar.

Die in Südtirol und in der Steiermark ausgewählten Einrichtungen sind die Folgenden:

*Südtirol:*

- Vereinigung „Frauen-Nissà-Donne, Solidarität mit ausländischen Frauen“ in Bozen
- „Netzwerk Frauen-Arbeit – Rete donne-lavoro“ im „Interkulturellen Frauenzentrum“ in Bozen

*Steiermark:*

- „ISOP Innovative Sozialprojekte“ in Graz
- „Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum Zebra“ in Graz

Es folgen nun spezifische Angaben zu den Tätigkeitsbereichen und Leitideen der Einrichtungen.

## **6.2 Südtirol**

### **6.2.1 Vereinigung Frauen-Nissà, Solidarität mit ausländischen Frauen/Associazione Donne-Nissà, Solidarietà con le donne straniere**

*Entstehungsgeschichte und Organisationsform*

Frauen Nissà Donne versteht sich als multilinguale *Organisation zur Förderung des Gemeinwesens* mit Sitz in Bozen. Die dreisprachige Benennung des Zentrums beinhaltet das Wort „Frau“ auf Deutsch, Arabisch und Italienisch.

Der Verein entstand im Jahr 1995 aus der Zusammenarbeit einer multikulturellen Frauengruppe, welche sich zum Ziel setzte, die Lage der Frauen mit Migrationshintergrund in der Südtiroler Hauptstadt zu verbessern. In den 15 Tätigkeitsjahren verstand sich der Verein immerzu als eine Anlaufstelle für autochthone und immigrierte Frauen, in der Begegnung, im Austausch, zur Information und Beratung für und von Frauen aus verschiedenen Kulturkreisen und deren Familien stattfindet.

Die Organisation gliedert sich in verschiedenen Arbeitsbereichen und Zentren, die einen geschlechtsspezifischen und interkulturellen Arbeitsansatz verfolgen. Die Vereinigung unterstützt und fördert die Selbstaktivierung der Frauen und schafft Rahmenbedingungen für die Entwicklung von persönlichen Lebensentwürfen. Im Zentrum werden Unterstützungsmaßnahmen angeboten, um den Frauen eine selbstbestimmte Entwicklung zu ermöglichen und dabei eine adäquate soziale und berufliche Eingliederung für Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen (vgl. Vereinigung Frauen-Nissà-Donne 2011b).

*Angebote und Dienste*

Den Frauen wird in den Kursen, Projekten und Aktivitäten ermöglicht, sich selbst

einzubringen, Dinge selbst zu schaffen und ihre Herkunftskultur und Erfahrungen einzusetzen (vgl. Associazione Donne-Nissà-Frauen 2009, S. 7). Die verschiedenen Maßnahmen in der Einrichtung sind auf die Individualität der Frauen ausgerichtet und distanzieren sich gezielt von einer defizitorientierten KlientInnenarbeit (vgl. Vereinigung Frauen-Nissà-Donne 2011a). Die Einrichtung beschäftigt sich mit geschlechtsspezifischen Fragen auf gleicher Ebene wie mit Migrationsthemen. Sie untersucht soziale Veränderungs- und Ausgrenzungsprozesse aufgrund verschiedener Merkmale und Zugehörigkeiten von Menschen. In der Beratungsarbeit wird die Herkunftskultur der Frauen miteinbezogen, unter anderem anhand von Beratungen in verschiedenen Sprachen und Austausch mit Frauen desselben Kulturkreises. Die Vereinigung Frauen-Nissà-Donne ist die einzige Organisation, welche spezifische Unterstützung und Austausch für Frauen mit Migrationshintergrund in Bozen anbietet. Es gibt eine enge Kooperation mit öffentlichen und sozialen Diensten. Diese Netzwerkarbeit besteht aus gemeinsamen Projekten, Ideenaustausch und Aktionen auf verschiedenen Ebenen. Ziel ist es, ein breites Angebot zur Disposition zu stellen sowie eine qualitative Verbesserung der Arbeit zu erwirken.

#### *Projekte, Leistungen, Methoden und Ziele*

Die Vereinigung verfolgt einen personenzentrierten Ansatz sowohl in der Arbeit mit den KlientInnen, als auch in der Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen. Eines der Hauptziele der Einrichtung ist es, mit den Unterschieden und Gemeinsamkeiten der verschiedenen Kulturen zu arbeiten. Somit definiert sich die Organisation als einen interkulturellen und aggregativen Raum, in dem gemeinschaftliche und öffentliche Aktivitäten durchgeführt werden (vgl. Associazione Donne-Nissà-Frauen 2009, S. 2 f.).

Hauptanlaufstelle ist die Beratungs- und Orientierungsstelle inklusive Sekretariat des Vereins. Hier werden Anmeldungen und ein erster Empfang durchgeführt. Diese Anlaufstelle befindet sich in der Cagliaristraße in Bozen und wurde im Rahmen des Forschungsprojekts viermal von mir besucht. Der Dienst befindet sich im Erdgeschoss einer Wohnsiedlung in einem italienischsprachigen Viertel in Bozen. Dieser Schalter fungiert hauptsächlich als Beratungs- und Orientierungsstelle für Frauen. Hier werden Migrantinnen bei der Arbeitssuche und Bewerbung unterstützt und über Möglichkeiten im Arbeits- und Ausbildungsangebot in Südtirol informiert. Weitere Aktivitäten sind Informationen zur Anerkennung von Studientiteln, zu Sozial- und Wohnungsdiensten im Gebiet, Rechtsberatung, Begleitung bei Behördengängen und allgemeiner Austausch zwischen Frauen mit verschiedenen Nationalitäten (vgl. Associazione Donne-Nissà-Frauen 2009, S. 6 ff.).



Zusätzliche Anlaufstellen für Migrantinnen und deren Familien sind folgende:

„Nissà Care“, Beratungsschalter für Frauen, welche im Pflegebereich tätig sind und Gesundheitsberatung, die Beratungsstelle im Frauenbüro in Bozen, das interkulturelle Zentrum Mafalda für Kinder im Vorschulalter und ein Info-Point für Frauen mit Migrationshintergrund in der Gemeinde Laifers. Außerdem werden im Zentrum Veranstaltungen, Kurse und Projekte verschiedenster Art organisiert und durchgeführt. Projekte für und von Frauen mit Migrationshintergrund mit den Themenschwerpunkten Bildung, Empowerment, Arbeit genauso wie Zukunftsperspektiven.

Das Mitarbeiterinnen-Team setzt sich aus Personen verschiedener Nationalitäten zusammen. Frauen mit Migrationshintergrund und autochthone Frauen arbeiten im Rahmen der verschiedenen Projekte und Anlaufstellen zusammen. Ziel ist es, verschiedenste Erfahrungen und Hintergründe in die Arbeit mit einzubeziehen, indem Interkulturalität sowohl auf der Ebene der Mitarbeiterinnen als auch auf der Ebene der KlientInnen gewährleistet wird. Ein weiteres Ziel ist es, Frauen verschiedener Nationalitäten einzubringen (vgl. Associazione Donne-Nissà-Frauen 2009, S. 6 ff.).

## **6.2.2 Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro**

### *Entstehungsgeschichte und Organisationsform*

Das Netzwerk besteht aus verschiedenen Südtiroler Diensten und Vereinen, welche sich mit Gender-Mainstreaming auseinandersetzen und Dienstangebote in diesem Bereich leisten.

Das Netzwerk Frauen-Arbeit ist aus einer Zusammenarbeit von Frauen entstanden, welche in verschiedenen Organisationen des Landes Südtirol tätig sind. Es wurden Untersuchungen durchgeführt, um die Bedürfnisse der Frauen in den Bereichen Bildung und Beruf zu erheben. Beruhend auf den Ergebnissen der Studien ist das Netzwerk bemüht, Informationen und Beratung in den Bereichen Arbeit als auch berufliche Bildung und Weiterbildung in Südtirol zu liefern. Die verschiedenen Maßnahmen und Programme zielen auf Chancengleichheit und Sensibilisierung gegenüber geschlechtergerechten Themen in der Gesellschaft ab.

Die Dienste bieten Information und Beratung in den verschiedenen Lebensbereichen wie beispielsweise Berufs- und Arbeitsrecht, Bildung, Familie, Geschlechterbeziehungen, Kultur.

Das Netzwerk richtet sich speziell an Frauen, und beabsichtigt die soziale und berufliche Lage dieser Zielgruppe zu verbessern (vgl. Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro 2011a).

Die Organisation der Dienste in Form eines Netzwerks soll Frauen in der gesamten Südtiroler Region den Zugang zu verschiedenen Dienstleistungen ermöglichen. Anhand eines weit gefächerten Angebots versucht das Netzwerk auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse verschiedenster Zielgruppen einzugehen. Durch kontinuierlichen Austausch, Erhebung der

aktuellen Bedürfnisse der weiblichen Zielgruppe sowie Evaluierungsarbeit bildet das Netzwerk fortlaufend das eigene Angebot aus und erweitert die Initiativen und Themenschwerpunkte in Abstimmung mit aktuellen Anfragen der Frauen. Eine Ausweitung des Netzwerks durch zusätzliche südtiroler Institutionen und Organisationen auf das gesamte Territorium wird angestrebt, um das Angebot zu erweitern und eine stärker interdisziplinär ausgerichtete Kooperation zu ermöglichen (vgl. Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro 2011c).

Auf der Homepage des Netzwerks werden alle Frauenorganisationen Südtirols und deren Angebote angeführt. Die Internetseite informiert über die Erreichbarkeit und das Angebot der Anlaufstellen, gibt eine Einführung in die Tätigkeitsbereiche der Fraueneinrichtungen und räumt Platz für frauenrelevante Themen und Diskussionen ein (vgl. Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro 2011b).

#### *Angebote und Dienste*

Das Netzwerk versucht auf konkrete Bedürfnisse der Frauen in der Südtiroler Gesellschaft einzugehen und Beratung zu relevanten Themen anzubieten. Informations- und Vermittlungsarbeit, Ressourcen- und Biografiearbeit, Methoden und Techniken der Arbeitssuche, Organisation von Veranstaltungen, interdisziplinärer und internationaler Tagungen sowie beruflichen Fortbildungsmaßnahmen, Projektarbeit zu genderspezifischen Themen und Arbeitsmarktanalysen sind einige der Arbeitsschwerpunkte des Netzwerks. Außerdem gibt es eine enge Zusammenarbeit mit Frauenverbänden, mit Vereinigungen und Frauenzentren als auch die Ausweitung des Netzwerks durch Kooperation mit verschiedenen Institutionen und Verbänden (Gewerkschaften, Unternehmen) (vgl. Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro 2011c).

#### *Projekte, Leistungen, Methoden und Ziele*

Im November 2009 wurde in Kooperation mit der Provinz Bozen das Pilotprojekt „Empowerment für Frauen“ gestartet, bei dem es hauptsächlich um die Bearbeitung von Empowerment-Programmen für Frauen geht. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus 15 Mitarbeiterinnen der Vereinigung „Netzwerk Frauen-Arbeit“ und freiwilligen Mitarbeiterinnen aus anderen Organisationen und öffentlichen Diensten zusammen.

Im Projekt wird in verschiedenen Arbeitsbereichen mit den einbezogenen Infrastrukturen kooperiert, um ein ganzheitliches Angebot zu schaffen. Die Beratung erfolgt sowohl individuell als auch in Gruppen. Zielgruppe sind ausschließlich Frauen verschiedener Sprachgruppen aus Südtirol und aus dem Ausland. Dabei sind Frauen aller Altersstufen

angesprochen, welche einen beruflichen Wiedereinstieg planen oder ins Berufsleben einsteigen möchten sowie arbeitslose Frauen. Zusätzlich können Frauen am Projekt teilnehmen, welche in verschiedenen Bereichen Beratung und Unterstützung zur Selbstbemächtigung suchen. Die spezifischen Inhalte in den verschiedenen Projektphasen werden an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe angepasst. Die Hauptaktivitäten sind Beratung und Orientierung am Arbeitsmarkt auf regionaler Ebene, Beratung zum individuellen Empowerment und in Gruppen oder Teams.

Das Projekt verfolgt folgende Ziele:

- Anhand von Kompetenzorientierung und allgemeiner Analyse des Ist-Zustandes und der Bedürfnisse der Frauen den Zugang zu den Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen wie Bildung, Soziales, Arbeit, Gesundheit und Familie zu ermöglichen
- Arbeitskriterien und Arbeitsstrategien in den verschiedenen Bereichen des Lebens und der Gesellschaft schaffen und nutzen
- Kompetenzförderung und Selbstprofilierung, um die eigenen Fähigkeiten zum Einsatz zu bringen, beispielsweise in der Bewerbung oder in der Kommunikation mit Institutionen
- Förderung von Chancengleichheit in den verschiedenen Lebensbereichen
- Unterstützung im täglichen Leben und im sozialen Umfeld der Frauen
- Förderung von Austausch und Kommunikation zwischen Frauen
- Unterstützung und Förderung des persönlichen und beruflichen Empowerment der Frauen
- Unterstützung von Frauen in schwierigen Lebenssituationen (vgl. Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro o.J.)

## **6.3 Steiermark**

### **6.3.1 ISOP – Innovative Sozialprojekte**

#### *Entstehungsgeschichte und Organisationsform*

Die parteipolitisch unabhängige Organisation ISOP – Innovative Sozialprojekte besteht seit dem Jahr 1987 und wurde als Unterstützungs- und Vermittlungsorganisation für LehrerInnen in einer Zeit verschärfter LehrerInnenarbeitslosigkeit gegründet. Die Einrichtung entwickelte sich weiter als ein Dienst, welcher sich für benachteiligte Personen in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt einsetzt. Dieses Engagement wird anhand bestimmter Leitideen verwirklicht. ISOP versteht sich als eine interkulturelle Organisation, die sich aktiv für den Einsatz der Menschenrechte als auch für Chancengleichheit und Verteilungsgerechtigkeit auf sozialer

Ebene, am Arbeitsmarkt und in der Bildungspolitik einsetzt; auch indem sie aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung in unserer Gesellschaft arbeitet. Die Einrichtung will durch transparente Arbeitsbeziehungen, den Einsatz von Gender-Mainstreaming, Empowerment, Gleichbehandlung, Interkulturalität und Antidiskriminierung auf Institutions- und Gesellschaftsebene fördern (vgl. ISOP 2011a).

#### *Angebote und Dienste*

Alle Programme richten sich speziell an Menschengruppen, die in der Gesellschaft benachteiligt sind. Die Maßnahmen leisten Unterstützung von Flüchtlingen, Personen mit Migrationshintergrund, arbeitslose Menschen genauso wie Menschen mit Grundbildungsdefiziten. In den spezifischen Programmen werden Zielgruppen gefördert und in die Arbeit miteinbezogen, um diese bei der Integration in den Arbeitsmarkt und bei ihrer weiteren Qualifizierung zu unterstützen (vgl. ISOP 2011a).

#### *Projekte, Leistungen, Methoden und Ziele*

Es werden verschiedenste Sozial-, Bildungs- und Kulturprojekte durchgeführt. Die wichtigsten und, für mein Forschungsvorhaben zentralen, Tätigkeitsbereiche werden im Folgenden zusammengefasst:

#### *Beschäftigung*

Die Schaffung von Arbeitsplätzen und Beschäftigung für Menschen, die aufgrund ihrer schwierigen Lebenssituation oder aufgrund von Diskriminierung jeglicher Art am Arbeitsmarkt benachteiligt sind genauso wie Personen, welche nicht am Arbeitsmarkt tätig sind. Diese Zielgruppe wird beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt durch verschiedene Beschäftigungs- und Arbeitsprojekte unterstützt. Diese Projekte werden unter anderem in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice, mit dem Land Steiermark und mit der Stadt Graz durchgeführt. Die berufsorientierten Beschäftigungsprojekte werden auf die individuellen Bedürfnisse der Menschen abgestimmt und beinhalten Aktivitäten in den Bereichen Arbeit, Betreuung und Qualifizierung (vgl. ISOP 2011a; ISOP 2011b).

#### *Qualifizierung*

Qualifizierungs- und Bildungsprogramme für Menschen, welche Defizite in der Grundqualifikation aufweisen sowie für Menschen mit Migrationshintergrund, funktionale AnalphabetInnen und Menschen nicht deutscher Muttersprache aller Altersgruppen. Das Angebot umfasst Deutschkurse, Alphabetisierungskurse, berufsbezogene Ausbildung.

Alle Programme orientieren sich an den Bedürfnissen der ProgrammteilnehmerInnen. Die AdressatInnen werden in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt und gefördert, wodurch sie ihre Kompetenzen so weit wie möglich ausbauen können. Neben den fachspezifischen Bildungsprogrammen steht das interkulturelle Lernen während der Kurse und zwischen den ProgrammteilnehmerInnen im Mittelpunkt (vgl. ISOP 2011a; ISOP 2011b).

### *Beratung*

Beratung, Betreuung, Begleitung und gemeinsames Entwickeln von Strategien und Lösungsansätzen werden interaktiv gestaltet und erfolgen in einem Wechselspiel zwischen Teilnehmenden und BeraterInnen. Die wichtigsten Ziele der Beratung sind Eigenverantwortung, Selbstorganisation und Selbstaktivierung.

Zielgruppen der Begleitung sind unter anderem arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund, welche bei der Berufs- und Ausbildungssuche orientiert und unterstützt werden. Außerdem wird rechtliche Beratung sowie Orientierung in unterschiedlichen Lebensbereichen wie Kinderbetreuung und Familie angeboten. Die Beratung umfasst verschiedenste Themen und anhand eines interkulturellen Beratungsteams besteht die Möglichkeit, Gespräche in der jeweiligen Muttersprache durchzuführen. Neben einzelnen Personen werden auch Unternehmen, sowie MitarbeiterInnen aus anderen Institutionen beraten. Ebenso besteht die Möglichkeit, für Familienmitglieder der KlientInnen eine Begleitung in Anspruch zu nehmen.

Die sozialen Dienstleistungen sind zielgruppenorientiert und sowohl die Initiativen im Sozial- und Bildungsbereich als auch alle Projekte und Programme haben einen direkten oder indirekten Arbeitsmarktbezug. Ferner sind die unterschiedlichen Programme auf die Individualität und auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe abgestimmt. Eigenverantwortlichkeit, Entscheidungskraft, Handlungskompetenzen und Engagement der Menschen werden in den Projekten gefördert. Diese Maßnahmen sollen den Beteiligten neue, selbstbestimmte Wege eröffnen und sie zu einem stärkeren Engagement am sozialen Leben und am Arbeitsmarkt motivieren.

ISOP arbeitet mit Erfahrungsorientierung in der Entwicklung von Projekten und Schulungsmaßnahmen. Diese Arbeit beruht auf einer fortlaufenden Evaluierung sowie der Integration von Praxiswerten und Daten in die Tätigkeit. Empowerment, Kompetenz und Qualifikation sind wichtige Schlüsselbegriffe, welche in den Maßnahmen eingesetzt und laufend ausgebaut werden (vgl. ISOP 2011b). Maßnahmen werden in Kooperation mit öffentlichen Stellen und Institutionen durchgeführt. ISOP verfolgt in der Arbeit folgende Prinzipien:

In der Arbeit mit den Beteiligten sowie im Miteinander der MitarbeiterInnen und ProjektteilnehmerInnen werden individuelle Fähigkeiten, Kompetenzen, Lebens- und Berufserfahrungen als auch kulturelle Hintergründe beachtet und in die Arbeit miteinbezogen. Außerdem werden persönliche Ideen und Wünsche der Menschen berücksichtigt. In diesem Sinne sind Kooperation, Kommunikation und Partizipation wichtige Aspekte, die nicht nur zu einem respektvollen Umgang beitragen, sondern auch Vielfalt in die Einrichtung bringen (vgl ISOP 2011c).

#### *Personelle Ressourcen und Klientinnen*

Personen mit Migrationshintergrund werden in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, auch in jene, welche höhere Qualifizierung erfordern, angestellt. Frauenbeschäftigung wird gefördert sowie Beschäftigung von arbeitslosen Menschen jeder Altersgruppe. Die Mitbestimmung und der Einsatz der eigenen Ideen von Seiten aller MitarbeiterInnen werden gefördert (vgl ISOP 2011c).

#### *Integrationsarbeit und Empowerment*

Interkulturelle Öffnungsprozesse spielen bei ISOP eine wichtige Rolle. Spezifische Leitideen zur Verwirklichung einer interkulturellen Einrichtung werden demnach verfolgt. ISOP sieht die Zusammenarbeit von Menschen verschiedener Kulturen als bereichernd und sinnvoll für die Aktivitäten, für die Einrichtung und auch für die Gesellschaft. Die Einrichtung geht davon aus, dass Chancengleichheit in der Gesellschaft sich nicht automatisch einstellt, sondern die Realisierung einer gerechten Verteilung und eines fairen Zugangs an gesellschaftlichen Ressourcen einer bestimmten Reflexion, Planung und Organisation bedarf. Auch die Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen, unter anderem im interkulturellen Bereich, ist ein wichtiger Aspekt für die interkulturelle Öffnung der Einrichtung. Gendermainstreaming-Strategien und Methoden, welche Chancengleichheit verwirklichen, werden in den Projekten verfolgt, durchgeführt und von einer gleichstellungsbeauftragten Person geprüft. ISOP betreibt Antidiskriminierungsarbeit auf allen Ebenen der Institution. Dies bedeutet, dass Menschen nicht auf die eigene Kultur, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter oder Behinderung reduziert werden. Des Weiteren setzt sich die Einrichtung für die Förderung benachteiligter Menschen ein, Menschenrechte werden in der Institution anerkannt und umgesetzt. Besonders setzt sich ISOP für das Recht auf Asyl und Familienzusammenführung, Grundbildung, Arbeit und soziale Grundsicherung ein. Die Planung, Umsetzung und Durchführung der Projekte und Programme werden auf der Basis von Interkulturalität und Antidiskriminierung getätigt (vgl ISOP 2011c).

### **6.3.2 ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum**

#### *Entstehungsgeschichte und Organisationsform*

Im Jahr 1986 wurde der Verein von MenschenrechtsarbeiterInnen gegründet und im Jahr 1987 wurde die Arbeit als unabhängige und überkonfessionelle Nichtregierungsorganisation begonnen (vgl. Zebra 2011e).

#### *Angebote und Dienste*

Das interdisziplinäre Angebot umfasst rechtliche, soziale, politische, medizinische, therapeutische und psychologische Maßnahmen und wird in drei verschiedene Kernbereiche aufgeteilt: das Beratungszentrum, wo Menschen mit Migrationshintergrund beraten werden, das Rehabilitationszentrum, wo interkulturelle Psychotherapie stattfindet und das interkulturelle Bildungsangebot- beziehungsweise das Kompetenzzentrum (vgl. Zebra 2011a). Im nächsten Abschnitt werden die drei Anlaufstellen kurz präsentiert.

#### *Projekte, Leistungen, Methoden und Ziele*

Die Hauptziele der Organisation sind die Auseinandersetzung mit und die Durchsetzung von Menschenrechten durch einen aktiven Einsatz gegen Menschenrechtsverletzungen, beispielsweise gegen Folter. Weiteres fördert die Einrichtung Gleichbehandlung und Integration von Menschen durch die Bekämpfung von Rassismus und die Durchsetzung von Chancengleichheit in den Bereichen Arbeit und Bildung. Diese Zielsetzungen sollen zu einer anhaltenden Integration aller Menschen in der Gesellschaft beitragen.

#### *Das Beratungszentrum*

In der Einrichtung wird Integration nicht als einseitiger, sondern als ein wechselseitiger Prozess betrachtet, an dem alle Menschen in der Gesellschaft teilhaben sollten. Im Zentrum wird Beratung und Betreuung für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten, um diese zum eigenständigen und selbstbestimmten Handeln zu motivieren. Es gilt das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe. Das Beratungsteam besteht aus Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Es werden Beratungen in den Sprachen Albanisch, Bosnisch-Serbo-Kroatisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Rumänisch und Türkisch angeboten.

Die erste Einzelberatung ist kostenlos und für alle Menschen zugänglich sowie anonym. Darauf folgend wird das Beratungsangebot an individuellen Bedürfnissen der KlientInnen orientiert. Die Beratungsbereiche sind folgende:

- Arbeit und Qualifizierung:

In Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice werden Menschen mit Migrationshintergrund,

welche arbeitslos sind oder sich auf Arbeitssuche befinden an Zebra weitergeleitet. Hier werden in einem ersten Aufklärungsgespräch Sprachkompetenzen, Aufenthaltsrechtlicher Status, Ausbildung und Qualifikation, Arbeitserfahrungen, persönliche Kompetenzen und Wünsche, familiäre Situation und ähnliche Informationen über BewerberInnen erhoben. Darüber hinaus erhalten die KlientInnen Informationen zum Arbeitsmarkt, können an Bewerbungs- und Arbeitssuchetrainings teilnehmen und zusätzliche Angebote im Ausbildungs- oder Berufsorientierungsbereich bei Zebra nutzen.

Schließlich findet im Gruppen- oder Einzelrahmen eine Kompetenzbilanzierung statt. Hier werden Fähigkeiten, Wissen und Erfahrungen der KlientInnen ausgearbeitet. In der Vergangenheit erworbene Bildungs- und Arbeitserfahrungen werden dokumentiert und auf mögliche zukünftige Beschäftigungen abgestimmt. Im Rahmen dieses Dienstes werden die KlientInnen in der Verwirklichung der eigenen Ziele und in der Suche der von ihnen gewünschten Beschäftigung unterstützt.

- Fremdenrechtliche Beratung:

Hier werden rechtliche Fragen zu Asylverfahren, Familienzusammenführung, Einbürgerung und Ausländerbeschäftigung beantwortet.

- Beratung bei sozialen Problemstellungen:

Es wird Beratung zu verschiedenen familien- und kinderbezogenen Thematiken geleistet sowie zu finanziellen Problemstellungen. Ebenso werden Personen bei bürokratischen Angelegenheiten und alltäglichen Schwierigkeiten unterstützt. In der Familienberatungsstelle werden spezifische Informationen und Unterstützung bei familiären Notlagen wie beispielsweise Gewalt, Trennung als auch bei sozialen Problemstellungen geleistet (vgl. Zebra, 2011b).

### *Das Rehabilitationszentrum*

In diesem Zentrum wird ressourcenorientierte Arbeit geleistet und Methoden aus verschiedenen therapeutischen Schulen eingesetzt, um Menschen welche Krieg, Gewalt, Folter oder Misshandlung erlebt haben, zu begleiten. Es werden individuelle Therapien durchgeführt mit Einbezug des familiären und sozialen Kontextes der AdressatInnen. Das interdisziplinäre und interkulturelle Rehabilitationszentrum bietet folgende spezifische Leistungen:

- Psychotherapie, einzeln, als Paar oder in der Gruppe
- Psychotherapeutische Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen
- Physiotherapie
- Psychiatrische Beratung



- Begleitende Sozialarbeit und Rechtsberatung

Zusätzlich werden psychosoziale Projekte mit Menschen verschiedener Altersgruppen durchgeführt (vgl. Zebra 2011c).

#### *Das Bildungszentrum*

Zebra arbeitet im Bildungsbereich und setzt sich für Aufklärungsarbeit und einen direkten, öffentlichen Diskurs ein, um gesellschaftlich relevante Themen wie Migration, Integration und Asyl zu behandeln. Für die Präsenz dieser Themen in Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen setzt sich Zebra zusätzlich ein. Des Weiteren bietet das Zentrum interkulturelles Coaching an Institutionen an, um Weiterbildungsarbeit zu den oben genannten Thematiken zu leisten. Zielgruppe dieses Dienstes sind unter anderem Menschen mit Migrationshintergrund. Es werden Fortbildungen und Schulungen zu verschiedenen Themenbereichen angeboten. Einige Beispiele zu den Angeboten im Bildungsbereich sind: Diversity Trainings, Vorträge und Programme in Schulen sowie in Erwachsenenbildungseinrichtungen als auch in Fachhochschulen/Universitäten, interne Weiterbildung für MitarbeiterInnen und ProjektmitarbeiterInnen. Zielgruppen des Zentrums sind Menschen mit Migrationshintergrund, Personen, welche in Weiterbildungseinrichtungen tätig sind, sowie in Ausbildung stehende Personen (vgl. Zebra 2001d).

#### *Personelle Ressourcen und Klientinnen*

Zielgruppen der Einrichtung sind AsylwerberInnen und Flüchtlinge genauso wie Kriegs- und Folteropfer und traumatisierte Personen, ArbeitsmigrantInnen und Familienmitglieder dieser Personen. Neben Einzelberatungen ist die Organisation auch im Bereich Diversity-Management tätig und bietet Coaching und Beratung für Organisationen als auch Veranstaltungen und Tagungen zu interkulturellen Themen und Debatten an (vgl. Zebra 2011e).

## 7. Untersuchungsmethodik

Die Datenerhebung in meiner Forschungsarbeit erfolgte mittels qualitativer Methoden. Aufgrund der Nähe zum Alltagsgespräch und den geringen Standardisierungsgrad der Leitfäden ist das qualitative Interview eine angemessene Technik zur Erhebung von Informationen für meine Untersuchung. Außerdem erschien mir eine Gesprächssituation, in der die von mir vorbereiteten Leitfadenfragen eingebracht werden, gleichzeitig aber genügend Gesprächsraum für die Erfahrungen und Meinungen der Interviewten gewährleistet werden, als sehr relevant.

„Als Interview wird eine verabredete Zusammenkunft bezeichnet, die sich in der Regel als direkte Interaktion zwischen zwei Personen gestaltet, die sich auf der Basis vorab getroffener Vereinbarungen und damit festgelegter Rollenvergaben als Interviewender und Befragter begegnen. Die Interviewtechniken, die der Interviewende einsetzt, dienen der Erhebung verbaler Daten, der Hervorlockung von Auskünften und Erzählungen des Befragten.“ (Friebertshäuser 1997, S. 374).

Je nach Forschungsvorhaben können unterschiedliche Interviewformen zum Einsatz gebracht werden. Die Auswahl einer spezifischen Interviewtechnik variiert je nach Forschungsinteresse, Zielgruppe und Gesamtmethodik der Studie (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 347).

Die Gespräche mit den Mitarbeiterinnen der Dienste wurden in Form von ExpertInneninterviews geführt. Anhand dieser Methode konnten theoretische Inputs neben spezifischen Informationen zu den Diensten gesammelt werden. Außerdem stellte das ExpertInnenwissen der Mitarbeiterinnen eine bedeutungsvolle Datenquelle für meine Untersuchung dar. Für die Zielgruppe der Frauen mit Migrationshintergrund wurde die Technik des Leitfadeninterviews angewandt. Wichtig waren in diesen Gesprächen hauptsächlich die Erfahrungen und Eindrücke der Frauen.

### 7.1 Das ExpertInneninterview

Das ExpertInneninterview wird in der Fachliteratur als eine besondere Form des Leitfadeninterviews beschrieben. Laut Flick (vgl. 2002, S. 139) sind ExpertInnen Mitglieder einer für das Forschungsinteresse besonderen Gruppe, sowie SpezialistInnen eines bestimmten Handlungsfelds. Eine zweitrangige Rolle besitzen demzufolge die persönlichen Aspekte der interviewten ExpertInnen. Aufgrund der primären Funktion der Wissensgewinnung werden die Themenbereiche im ExpertInneninterview anhand eines theoriebezogenen Leitfadens eingeschränkt.

Nach Meuser und Nagel (vgl. 1997, S.481 ff.) dient diese Interviewtechnik zum Erheben konkreter Fakten, Muster und Abläufe in Institutionen. Die ExpertInnen werden demnach als Wissensträger spezifischer Institutionen zur Befragung herangezogen. Dabei erfolgt im Vorfeld eine fundierte Auseinandersetzung mit den forschungsrelevanten Thematiken. Darauf aufbauend werden fachspezifische Fragen zur Informationsergänzung und zu der darauf folgenden Rekonstruktion des erhobenen ExpertInnenwissens formuliert. Zu dieser erkundigungsgeleiteten Methodik kommen laut den AutorInnen noch zusätzliche Vorgehensweisen dazu. Die/der Experte als eigene Person ist ebenfalls relevant, da diese/r Erfahrungen und praxisnahe Informationen in die Gesprächssituation mitbringt. Das Alltagswissen und ExpertInnenwissen werden im Idealfall miteinander verbunden, da beide Komponenten für eine ganzheitliche Datenerhebung relevant erscheinen.

Sind ExpertInnen Zielgruppe der Untersuchung, erscheint es als zentral diese Zielgruppe zu definieren. Diese können beispielsweise, wie in meiner Untersuchung, in Institutionen mitarbeiten. Genauso können diese EntscheidungsträgerInnen oder Projektverantwortliche aus verschiedenen Gebieten sein (vgl. Meuser/Nagel 1997, S. 481). Die Rolle der ExpertInnen wird laut den AutorInnen jedoch hauptsächlich von der interviewenden Person bestimmt. Durch diesen ExpertInnenstatus werden Personen nicht nur über persönliche Inhalte befragt, sondern hauptsächlich über Informationen, welche diese aufgrund ihrer Arbeit oder ihrer speziellen Lage besitzen (vgl. ebd. S. 483). Dieser Aspekt ist für meine Datenerhebung relevant. Die Stichprobe, die für die ExpertInneninterviews herangezogen wurde, ist von einer relativen Vielfalt gekennzeichnet.

ExpertInnen sind folglich Personen, welche über ein spezifisches Wissen verfügen, das für die Forschungssituation zentral erscheint. Aus diesem Grund beziehen sich die im Gespräch erhobenen Informationen mehr auf dieses faktische Wissen, als auf die persönlichen Angelegenheiten des Interviewten (vgl. Helfferich 2009, S. 163).

Meine Interviewpartnerinnen wurden für meine Forschungsarbeit aufgrund verschiedener Merkmale als ExpertInnen herangezogen:

- Die Befragten Personen arbeiten in verschiedenen Bereichen der von mir ausgewählten Einrichtungen mit. In der Vorbereitungsphase der Interviewleitfäden ging ich somit davon aus, dass die Gesprächspartnerinnen über fundierte theoretische und praktische Informationen zu den Themen Empowerment, Migration und zu der interkulturellen Arbeit der Einrichtung verfügen.
- Vier der interviewten Personen sind Frauen mit Migrationshintergrund. Deshalb haben sie einen speziellen Expertinnenstatus inne und bringen Wissen auf mehreren Ebenen

in die Gesprächssituation mit.

- Neben den inhaltlichen Wissensbeständen und den institutionellen Informationen waren bei diesen Frauen noch spezielle Erfahrungen als Frauen mit Migrationshintergrund vorhanden. Diese Erfahrungen beeinflussten die Gesprächssituation zwar in einer bestimmten Weise, jedoch trennte ich in der Untersuchung gezielt die Interviewstrategien für die Mitarbeiterinnen und für die Klientinnen der Einrichtung. Somit galten für mich die befragten Mitarbeiterinnen der Dienste primär als Institutionsexpertinnen, ohne im Vorhinein zu bestimmen, ob diese Frauen selbst Migrationserfahrungen mitbrachten.

In den Interviews mit den Mitarbeiterinnen wurden neben den Fakteninformationen auch die persönlichen Motive der Gesprächspartnerinnen mit einbezogen, da mir eine umfassende Erhebung der Rolle der Mitarbeiterinnen wichtig erschien. Im Vorfeld wurden durch eine methodische Annäherung und eine Bestandsaufnahme der ausgewählten Einrichtungen (vgl. Kapitel 6.) die relevantesten Informationen zu den Institutionen gesammelt. Diese stellten mein Grundlagenwissen für die ExpertInneninterviews dar und verhalfen mir dadurch zu einem besseren Verständnis der Gesprächsinhalte.

Meuser und Nagel (vgl. 1997, S. 481) finden ExpertInneninterviews besonders geeignet, um folgende Informationen zu beschaffen:

- Wissen über Entscheidungsgrundsätze bei bestimmten Programmen
- Wissen über die wichtigsten Grundsätze und Regeln
- Erfahrungswissen
- alltägliches Wissen aus dem Berufsumfeld
- Informationen zu aktuellen Themen in der Einrichtung
- Informationen zu Bedingungen und bürokratische Abläufe innerhalb von Institutionen

Die Erhebung dieser Informationen sollte in Form eines Leitfadens vorbereitet werden, welcher die relevantesten Interessensgebiete abdeckt. Der höhere Standardisierungsgrad des Interviewleitfadens dient darüber hinaus zur Abgrenzung von Themen, die für die Untersuchung unwichtig erscheinen.

## **7.2 Das Leitfadeninterview**

Die Datenerhebung anhand eines Leitfadeninterviews weist mehrere Ähnlichkeiten mit dem oben beschriebenen ExpertInneninterview auf. Auch hier wird das Gespräch mit einem im Vorhinein erarbeiteten Leitfaden geführt, welcher sich auf ein bestimmtes theoretisches

Basiswissen stützt und davon ausgehend in der Auswertungsphase verschiedene Interviews miteinander verglichen werden können. Auch das Leitfadenterview kann in unterschiedlichen Kontexten eingesetzt werden und unterscheidet sich in der Standardisierungsform. Je nach Interviewkontext und Erhebungsinteresse kann der Leitfaden gezielte Fragen vorgeben oder nur einzelne Themenbereiche anschnitten, welche als Erzählaufforderungen dienen. Für den Interviewenden stellt ein Leitfaden auch einen bestimmten Anhaltspunkt in der Gesprächssituation dar (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 375 f.). Flick (vgl. 2002, S. 143) nennt als Gemeinsamkeit für alle Leitfadenterviews die vom Befragenden offen gestellten Leitfaden-Fragen, auf welche die interviewte Person frei antworten kann. Im Laufe des Interviews kann die Reihenfolge der Fragen je nach Bedarf variiert werden. In bestimmten Fällen können auch spontane Fragen auftreten, welche die interviewende Person in den Leitfaden einbauen kann.

### **7.3 Erstellung der Interviewleitfäden**

Die Form und Strukturierung des Interviewleitfadens soll an den Forschungsgegenstand, an die Interviewform und ebenso an die Gesprächssituation angepasst sein.

Für das ExpertInneninterview wird meist ein stärker strukturierter Leitfaden entworfen. Meuser und Nagel (vgl. ebd. S. 486) nennen als angemessenes Erhebungsinstrument ein leitfadengestütztes, offenes Interview. Die Ausprägung der Strukturierung hängt hauptsächlich von den zu erhebenden Fakteninformationen ab; welche Informationen für die spätere Auswertung brauchbar sind und welche eher im Vorhinein ausgeschlossen werden können. Helfferich (2009, S.164) weist darauf hin, dass sich der Grad der Strukturierung auch im Laufe des Gesprächs, je nach Anforderungen, verändern kann. Grundsätzlich soll ein Leitfaden das Gesprächsthema eingrenzen, indem auch spezifische Inhalte ins Gespräch eingebaut werden. Außerdem dient der Leitfaden zur Standardisierung der Interviewsituation und erleichtert die in einer weiteren Phase durchgeführten Vergleiche und Interpretationen des ExpertInnenwissens (vgl. Flick 2002, S. 140 f.).

„Der Leitfaden schneidet die interessierenden Themen aus dem Horizont möglicher Gesprächsthemen der ExpertInnen heraus und dient dazu, das Interview auf diese Themen zu focussieren.“ (Meuser und Nagel 1997, S. 488)

Der Leitfaden wurde in meiner Untersuchung durch die forschungsleitenden Fragen und in Anbindung an das theoretische Hintergrundwissen generiert. Laut Schmidt (vgl. 1997, S. 550) stellt dieser Schritt ein Zwischenergebnis dar, in dem ein Teil der entwickelten forschungsleitenden Kategorien zum Einsatz kommen.

Um den Inhalt des Interviews genauer zu strukturieren und die Wissenserhebung je nach

Informationen zu trennen, wurden die wichtigsten Themenbereiche aufgeteilt und die jeweiligen Fragen diesen Kategorien zugeordnet. Am Ende der Leitfadenerzeugung in deutscher Sprache wurden diese ins Italienische übersetzt. Die zweisprachigen Leitfäden ermöglichten mir eine gleichwertige Datenerhebung in österreichischen und italienischen Institutionen.

Die Hauptkategorien des Interviewleitfadens zur Befragung der Mitarbeiterinnen sind folgende:

- Einrichtung/centro
- Empowerment
- Sozialpädagogische Betreuung und Arbeitsprozess/Assistenza sociale e processo di lavoro
- Abschließende Fragen, Perspektiven, Veränderungen/Domande conclusive, prospettive, cambiamenti

Die Hauptkategorien des Interviewleitfadens zur Befragung der Frauen mit Migrationshintergrund sind folgende:

- Selbstbemächtigung, Handlungsstrategien/Auto-aiuto e strategie d'azione
- Sozialpädagogische Betreuung und Arbeitsprozess/Assistenza sociale e processo di lavoro
- Persönliche Einschätzung, Eindrücke/Valutazione ed impressioni personali
- Abschließende Fragen, Perspektiven, Veränderungen/Domande conclusive, prospettive, cambiamenti

Abschließend wurden noch einige Daten zur Biographie und der allgemeinen Lebenssituation der Frauen erhoben.

Unter den gewählten Kategorien wurden spezifische Leitfragen zum jeweiligen Themenbereich notiert. Diese vorgegebenen Fragen sollten in der Interviewsituation zur Wissenserhebung und zur Erzählaufforderung dienen. Zusätzlich wurden stichwortartige Begriffe und kurze „Check-Fragen“ erarbeitet, welche zum Nachfragen, als Ergänzungen und, um den Erzählfluss aufrecht zu erhalten, gestellt werden konnten. Die gesamte Fassung der Leitfäden ist im Anhang der Arbeit zu finden.

## 8. Durchführung der Interviews

Im Folgenden werde ich die Vorgehensweise meiner empirischen Forschungsarbeit darstellen. Die Auswahlkriterien und Zusammensetzung der Stichprobe werden erläutert und schließlich wird auf die Datenerhebungsmethode eingegangen.

Die Einrichtungen, in denen ich die Interviews durchführte, wurden in einer ersten Recherchephase im Internet von mir ausgewählt. Die Kontaktaufnahme und Interviewanfrage erfolgte per E-Mail und die Gesprächstermine wurden telefonisch vereinbart.

Alle vier Einrichtungen wurden im Vorfeld von mir besucht, in den Diensten Frauen-Nissà-Donne, ISOP und Zebra führte ich kurze Einführungsgespräche, einige Zeit vor der leitfadengestützten Datenerhebung. Diese Gespräche waren für mich eine erste Annäherung an die Dienste und deren Arbeitsweise. Ich konnte mir die Räumlichkeiten und Arbeitsbereiche der Einrichtungen ansehen und die Mitarbeiterinnen kennen lernen.

Die Datenerhebungsphase teilte ich in zwei Abschnitte ein. Im ersten Zeitabschnitt führte ich Expertinneninterviews mit den Mitarbeiterinnen der Dienste, und in einer zweiten Phase erfolgten die Leitfadeninterviews mit den Frauen mit Migrationshintergrund. Von den insgesamt acht Interviews, wurden vier in Graz und vier in Südtirol gehalten, aus diesem Grund unternahm ich im Zeitraum von Mai bis September 2010 insgesamt vier Forschungsreisen nach Südtirol. Im Zeitraum von Mai bis Juli führte ich die Gespräche mit den Mitarbeiterinnen der vier Einrichtungen. Im Folgenden werden die Interviews in chronologischer Reihenfolge angegeben.

1. Gespräch mit Frau Ana Agolli und Frau Mari Jensen, am 26. Mai 2010 im *Café Plural*, im *Interkulturellen Frauenzentrum, Amt für Frauen der Gemeinde Bozen*, in Bozen
2. Gespräch mit Mag.<sup>a</sup> Helga Schicho und Mag.<sup>a</sup> Margareta Brigitzer, am 17. Juni 2010 in der *ISOP*, in Graz
3. Gespräch mit Frau Fatbardha Brataj, am 05. Juli 2010, in der *Vereinigung Frauen-Nissà-Donne*, in Bozen
4. Gespräch mit Frau Besa Kelmendi, am 12. Juli 2010, im Beratungs- und Betreuungszentrum des *Interkulturellen Beratungs- und Therapiezentrum Zebra*, in Graz

Der Interviewleitfaden wurde eine Woche vor dem vereinbarten Termin den Gesprächspartnerinnen per E-Mail zugeschickt. Zur Vorbereitung auf die Interviewsituation

fürte ich im Vorfeld ein Probeinterview mit einer Freundin durch. Am Leitfaden wurden nach der Probe keine Änderungen vorgenommen. Die Interviews dauerten im Schnitt 50 Minuten, eines der Gespräche dauerte insgesamt 90 Minuten. Unmittelbar nach den Gesprächen wurde ein Gedächtnisprotokoll angefertigt. Dabei machte ich Notizen zu der Interviewsituation, den Gesprächspartnerinnen, der Interaktion, der allgemeinen Stimmung in der Einrichtung als auch während der Interviews und zu meinen persönlichen Eindrücken beziehungsweise Schwierigkeiten während des Gesprächs.

In der zweiten Phase der Datenerhebung führte ich Gespräche mit Frauen mit Migrationshintergrund. Unmittelbar nach den Expertinneninterviews beziehungsweise in einem darauf folgenden Telefongespräch mit den interviewten Mitarbeiterinnen der Dienste stellte ich die Anfrage auf eine mögliche Kontaktaufnahme mit Frauen, welche die Einrichtungen besuchen. Meine Interviewpartnerinnen wurden mir somit von den Organisationen vermittelt. In Telefongesprächen stellte ich mich und mein Forschungsvorhaben den Frauen vor und wir vereinbarten einen Gesprächstermin. Die Treffen mit den Frauen fanden in einer der jeweiligen Einrichtungen statt. In Bozen interviewte ich zwei Frauen mit Migrationshintergrund, welche mir von der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne vermittelt wurden. In Graz wurde der Kontakt zu meinen Interviewpartnerinnen durch die Einrichtung ISOP aufgestellt. Die Interviews fanden im Zeitraum von Juli bis September 2010 statt.

Folgende Interviews wurden von mir durchgeführt:

1. Gespräch mit Mara, am 07. Juli 2010, im Park der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne, in Bozen.
2. Gespräch mit Beatrice, am 23. August 2010, in der Einrichtung ISOP, in Graz.
3. Gespräch mit Laura, am 23. August 2010, in der Einrichtung ISOP, in Graz.
4. Gespräch mit Eve, am 06. September 2010, in der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne, in Bozen.

Einige der befragten Frauen bevorzugten es, den eigenen Namen nicht anzugeben. Deshalb wurden zur Anonymisierung und Vollständigkeit die Namen aller Teilnehmerinnen geändert. Die Interviews dauerten von 30 bis zu 40 Minuten. Nach dem leitfadengestützten Gespräch stellte ich noch einige vorstrukturierte Fragen, um biographische Daten, Aufenthalts- und Familienstatus der Frauen zu erheben. Unmittelbar nach dem Gespräch fertigte ich ein Gedächtnisprotokoll an, um die allgemeine Interviewszene zu dokumentieren und Eindrücke genauso wie Schwierigkeiten festzuhalten. Vor der Durchführung der Interviews stellte ich



mich noch einmal kurz vor und erklärte den Gesprächspartnerinnen mein Forschungsvorhaben sowie meine Absicht im bevorstehenden Interview. Zusätzlich wurden die Frauen um Einverständnis zur Tonbandaufnahme gefragt. Sieben der acht geführten Gespräche wurden mittels eines digitalen Aufnahmegerätes festgehalten. Eine der befragten Migrantinnen bevorzugte es, das Interview ohne Aufnahmegerät zu führen. In diesem Gespräch notierte ich die Antworten der Befragten in kurzen Stichworten und fasste unmittelbar danach die Notizen und die Inhalte aus meinem Gedächtnis in Form eines Gesprächstextes zusammen. Die aufgenommenen Interviews wurden in einer späteren Phase transkribiert.

## 8.1 Stichprobe

Die Stichprobe meiner Untersuchung setzt sich aus insgesamt acht Interviewpartnerinnen zusammen. Je ein Interview führte ich mit MitarbeiterInnen der Einrichtungen *Frauen Nissà Donne*, *Netzwerk Frauen-Arbeit*, *ISOP* und *Zebra*. Mit der Unterstützung dieser Dienste erhielt ich den Kontakt zu Frauen mit Migrationshintergrund, mit vier dieser Frauen führte ich die restlichen Interviews.

Das einzige Auswahlkriterium für die Mitarbeiterinnengespräche war die Tätigkeit bei einer der von mir im Vorfeld ausgewählten Dienste. Die Interviews bei *Zebra*, *Frauen Nissà Donne* und *Netzwerk Frauen-Arbeit* führte ich mit Frauen, welche selbst Migrationshintergrund haben, und seit mehreren Jahren in Österreich/Italien leben. Sowohl im *Netzwerk Frauen-Arbeit*, als auch in der *ISOP* waren jeweils zwei Mitarbeiterinnen der Dienste bei den Gesprächen anwesend und diese wechselten sich beim Antworten ab beziehungsweise ergänzten sich während des Gesprächs gegenseitig.

Die beiden Interviews in Bozen wurden in italienischer Sprache geführt und jene in Graz in deutscher Sprache.

Wie bereits angegeben, bezog ich in meiner Untersuchung Frauen mit Migrationshintergrund ein, welche mit den Einrichtungen in Kontakt stehen. Die Auswahl dieser Stichprobe erfolgte gemäß der „Türwächter-Methode“. „Der ‚Türwächter‘ ist eine Person, die von der Stellung her in der Lage ist, dem Forscher Zugang zum Feld zu verschaffen.“ (Friebertshäuser und Prengel, 1997, S. 101)

Demnach ist der „Türwächter“ eine Person, welche im direkten Kontakt zu einer Organisation steht oder Teil dieser Organisation ist. Diese Person übernimmt in der Stichprobenauswahl eine Vermittlerrolle zwischen Befragenden und Befragten ein. In meiner Untersuchung galten die Mitarbeiterinnen der vier Dienste, mit denen ich die Expertinneninterviews führte, als

„Türwächterinnen“ für die darauf folgenden Leitfadenterviews.

Bevor diese Auswahl getroffen wurde, legte ich für die Stichprobenziehung der Frauen mit Migrationshintergrund folgenden Kriterien fest:

- Besuch der Einrichtung oder Teilnahme an ein bereits abgeschlossenes Projekt/Maßnahme
- Gute Deutsch- oder Italienisch-Kenntnisse

Da in meinem Interviewleitfaden für Frauen mit Migrationshintergrund mehrere Dimensionen die Angebote der Einrichtungen betreffen, war es für mich wichtig, dass die Frauen bereits einige Erfahrungen mit den Diensten gesammelt hatten und somit Aussagen und Meinungen zu den Programmen geben konnten. Mir war es wichtig, in meinen Interviews außer den Informationen zu den Diensten zusätzlich persönliche Meinungen und Ideen der GesprächspartnerInnen zu besprechen, aus diesem Grund waren gute Deutsch- oder Italienisch-Kenntnisse erforderlich. Unter Berücksichtigung dieser Auswahlkriterien wurden mir vier Frauen mit Migrationshintergrund von den Mitarbeiterinnen der Dienste vermittelt.

In Graz interviewte ich zwei Frauen mit Migrationshintergrund, welche bei ISOP beschäftigt sind und an Deutschkursen der Einrichtung teilnehmen. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen erfolgte relativ rasch. Wenige Tage nach meiner Anfrage bei ISOP teilte mir Frau Mag.<sup>a</sup> Schicho mit, dass sich zwei Frauen für die Teilnahme am Gespräch gemeldet hatten. Die Interviews wurden in einer Räumlichkeit der Einrichtung durchgeführt, wobei beide Gespräche am selben Tag geführt wurden. Meine erste Interviewpartnerin in der Einrichtung ISOP war Beatrice, eine 28-jährige Frau nigerianischer Herkunft und österreichische Staatsbürgerin. Beatrice lebt seit sieben Jahren in Österreich. Ihre Kinder leben bei den Großeltern in Nigeria. Das darauffolgende Interview bei ISOP führte ich mit Laura. Die 45-Jährige irakische Staatsbürgerin lebt seit 2005 in Österreich. Sie ist mit einem Mann aus dem Irak verheiratet, welcher seit längerer Zeit in Österreich lebt und arbeitet. Die Interviews mit den zwei Frauen wurden auf Deutsch geführt.

Etwas anders gestaltete sich die Stichprobenauswahl in Bozen. Die Vermittlung dauerte etwas länger und die Mitarbeiterinnen der Einrichtung Donne-Nissà-Frauen teilten mir mit, dass es nicht einfach sei, Frauen für das Gespräch zu vermitteln. Nach einigen Wochen erhielt ich den Anruf der ersten Person, die sich für eine Befragung zur Verfügung stellen wollte. Mara ist 26 und wurde in Indien geboren. Sie wohnt seit ihrem dritten Lebensjahr bei ihren Adoptiveltern in Südtirol. Die Eltern des Mädchens stammen aus Südtirol. Sie hat einen Stiefbruder, welcher ebenso in Indien geboren und als Kind von der Familie adoptiert wurde.

Mara ist Sozialpädagogik-Studentin an der Freien Universität Bozen und absolviert zur Zeit des Interviews ein Praktikum in der Einrichtung. Die interviewte Person gehört der deutschen Sprachgruppe in Südtirol an, das Interview wurde somit auf Deutsch geführt.

Etwa zwei Monate nach dem Gespräch mit Mara wurde mir eine zweite Frau als Gesprächspartnerin vermittelt. Eve ist eine 39-Jährige Frau aus Guinea-Bissau, welche seit 2004 mit ihren vier Kindern in Südtirol lebt. Die Frau ist Alleinerzieherin, ihr Mann ist vor einigen Jahren bei einem Unfall in Guinea-Bissau ums Leben gekommen. Eve hat an verschiedenen Kursen teilgenommen sowie Beratungen in der Vereinigung in Anspruch genommen. Das Interview mit Eve wurde auf Italienisch geführt.

## **8.2 Beschreibung der Interviewsituation und kritische Reflexion**

Eine kritische Reflexion der Interviewsituation kann die im Gespräch gesammelten Informationen ergänzen sowie Aufschluss über bestimmte Merkmale der Interaktion und der GesprächspartnerInnen geben. Friebertshäuser (vgl. 1997, S. 392) betrachtet diese Dokumentation als einen wichtigen Teil des Interviewtextes, welcher in der Auswertungsphase vielfältig eingesetzt werden kann.

In meiner Untersuchung waren die Dokumentation und die Reflexion der Interviewsituation aus verschiedenen Gründen wichtig. Als zentralen Einflussfaktor würde ich den kulturellen Kontext nennen. Damit sind nicht nur die verschiedenen Kulturhintergründe der Interviewpartnerinnen gemeint, sondern auch die zwei unterschiedlichen kulturellen Kontexte, in denen die Stichproben gezogen wurden, Steiermark und Südtirol.

Einen ebenso relevanten Bezugsrahmen für die Interviewsituationen stellten die angewandten Interviewtechniken dar. Die im Kapitel 7.1. und 7.2. beschriebenen Merkmale des ExpertInnen- und des Leitfadeninterviews beeinflussten den Gesprächsverlauf auf sehr unterschiedliche Weise. Aufgrund dieser besonderen Merkmale erschien mir eine kritische Reflexion im Anschluss der Gespräche als äußerst relevant.

Alle acht Interviews fanden in den Räumlichkeiten der Dienste oder in der unmittelbaren Umgebung der Institutionen statt: Café beziehungsweise Garten im Innenhof der Einrichtung. In Bozen führte ich ein Expertinneninterview mit Frau Fatbardha Brataj und das Leitfadeninterview mit Eve im Büro der Mitarbeiterin in der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne. Dieser Raum eignete sich gut für ein entspanntes und persönliches Gespräch, da keine Störfaktoren von außen vorhanden waren. Das Gespräch mit Mara fand im Garten des interkulturellen Zentrums für Kinder im Vorschulalter in der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne statt. Da sich die Einrichtung innerhalb einer Bozner Wohnsiedlung befindet, waren

in dieser Umgebung verschiedene Personen anwesend und einige Kinder des interkulturellen Zentrums spielten im Garten. Weder ich, noch meine Gesprächspartnerin empfanden diese äußeren Faktoren als störend.

Bei meiner Interviewanfrage an die Frauen mit Migrationshintergrund überließ ich die Entscheidung unseres Treffens den befragten Personen. Alle vier Frauen wählten als Treffpunkt einen Ort aus, welcher unmittelbar mit der Einrichtung in Beziehung stand. Die Durchführung der Interviews in einer Umgebung, welche den interviewten Menschen vertraut war und gleichzeitig den Hauptort meiner Untersuchung darstellte, erwies sich als positiv für den Gesprächsverlauf.

Das Expertinneninterview mit Frau Ana Agolli und Frau Mari Jensen fand im „Café Plural feminin art&culture“ im interkulturellen Frauenzentrum in Bozen statt. Die sehr lockere und familiäre Stimmung in dem Café beeinflusste die Interaktion sehr positiv. Zum Nachteil gerieten jedoch der relativ hohe Lärmpegel und die zahlreichen Cafégäste in der unmittelbaren Umgebung, welche zwar nicht das Gespräch an sich störten, allerdings die Qualität der Tonaufnahme beeinflussten.

In Graz führte ich das Expertinneninterview mit Mag.<sup>a</sup> Helga Schicho und Mag.<sup>a</sup> Margareta Brigitzer als auch die zwei Leitfadeninterviews mit den Frauen mit Migrationshintergrund in den Räumlichkeiten der ISOP durch. Diese Umgebung war für die Gespräche äußerst passend und es kamen auch keine störenden Faktoren aus der Umgebung dazu. Das zweite Expertinneninterview fand im Büro von Frau Besa Kelmendi im Beratungs- und Betreuungszentrum von Zebra statt. In diesem Raum war der Lärmpegel relativ hoch, da sich das Zimmer in Straßennähe befand.

Da es relativ große Unterschiede in der Interaktion zwischen den Expertinneninterviews und den Leitfadeninterviews gab, werde ich im Folgenden zuerst die Interviewsituation mit den Mitarbeiterinnen der Dienste und darauf folgend die Gesprächssituation mit den Frauen mit Migrationshintergrund reflektieren.

Vor meinen Treffen mit den Mitarbeiterinnen der Dienste hatte ich mich bereits mit den theoretischen Hintergründen welche meinen Interviewleitfaden ausmachten sowie mit den Angeboten der Einrichtungen auseinander gesetzt. Trotz dieses Hintergrundwissens versuchte ich, die Interviewsituation so offen wie möglich zu gestalten. Ich brachte die Fragen meines Leitfadens im Gespräch ein und gab somit die Konturen des Gesprächs vor, ließ den befragten Expertinnen trotzdem relativ viel Spielraum für die eigenen Aussagen und für zusätzliche Anmerkungen. Die Gespräche entwickelten sich in ihrem Verlauf relativ rasch zu informativen und aufschlussreichen Interviews und ich hatte bei allen Interviewpartnerinnen ein gutes Gefühl des gegenseitigen Verständnisses und Respekts. Die

befragten Mitarbeiterinnen zeigten sich sehr interessiert und offen. Alle ließen sich für die Gespräche sehr viel Zeit. In den Expertinneninterviews konnte ich sowohl relevante theoretische Inputs als auch persönliche Eindrücke und Informationen zu den Einrichtungen erheben. Die allgemeine Stimmung in den Diensten empfand ich als sehr positiv. Ich fühlte mich als Interviewerin willkommen. Die Mitarbeiterinnen zeigten sich als sehr hilfsbereit und baten mir zusätzlichen Kontakt für meine Untersuchung an.

Das Zusenden der Leitfäden vor den Interviewterminen erwies sich generell als positiv. Die befragten Personen konnten somit einen Einblick in mein Untersuchungsvorhaben bekommen. Einzelne Gesprächspartnerinnen teilten mir am Anfang mit, dass sie im Vorfeld keine Zeit hatten, sich den Leitfaden anzusehen. In einem Fall hatte ich das Gefühl, dass das Zusenden der Fragen im Vorfeld missverstanden wurde. Die befragte Person begann das Gespräch, indem sie die Fragen aus dem Leitfaden selbst laut vorlas und diese relativ schematisch beantwortete. Durch mehrmalige Eingriffe meinerseits und einige offene Fragen entwickelte sich die Situation jedoch in Richtung eines Gesprächs, in dem ich einige Fragen anführte und die Befragte die eigenen Erfahrungen dazu schilderte.

Trotz der einzelnen Schwierigkeiten am Anfang, Interviewpartnerinnen für meine Untersuchung zu finden, verliefen die Gespräche mit den Frauen mit Migrationshintergrund sehr positiv. Meine Interviewpartnerinnen stellten eine ziemlich heterogene Gruppe dar. Die Hauptgemeinsamkeiten waren das weibliche Geschlecht und der Besuch der Einrichtungen. Die Unterschiede lagen im Alter, Herkunft, Familiensituation und im Zeitraum und Status des Aufenthalts im jeweiligen Land. Diese Kategorien wurden im Fragebogen erhoben.

In meiner gesamten Untersuchung und hauptsächlich in den geführten Interviews spielten die Komponenten Sprache und kulturelles Umfeld eine wesentliche Rolle. Es stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sprachliche Unterschiede im Untersuchungsfeld sowie verschiedene sprachliche Einflüsse auf die Interviewsituation ergeben können. Österreich und Südtirol, die zwei von mir untersuchten Felder, unterscheiden sich sprachlich und kulturell voneinander. Diese Komponenten wirkten sich auf die Interviewsituation und auf den gesamten methodischen Vorgang aus. Zusätzlich gab es in den einzelnen Gesprächen sprachliche und kulturelle Unterschiede zwischen Forscherin und befragten Frauen. Die interviewten Migrantinnen verfügten über sehr unterschiedliche Sprachkompetenzen. Es erschien mir als sehr relevant, die Formulierungen in meinem Leitfaden an die sprachlichen Kompetenzen der Befragten anzupassen, um verbale Barrieren auszuschließen. Auch in der Transkription achtete ich darauf, bestimmte sprachliche Formulierungen der Frauen

beizubehalten, um zu vermeiden dass wichtige inhaltliche Aspekte verloren gehen oder Begriffe nicht in ihrer gesamten Bedeutung verstanden werden.

Als sehr relevant empfand ich in meiner Untersuchung allen befragten Personen denselben Status einzuräumen und ihnen, unabhängig von ihren sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten, die Chance zur Einbringung der eigenen Person zu gewährleisten.

## 9. Datenauswertung

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die Datenauswertungsmethoden in meiner Masterarbeit gegeben. Theoretische Grundlagen und praktische Vorgehensweise der Auswertung werden beschrieben.

Schmidt beschreibt den Datenauswertungsvorgang als Prozess und Austausch zwischen erhobenen Informationen, Notizen, Reflexionen und theoretischen Grundlagen.

„Auswertung wird nicht auf eine „Auswertungsphase“ begrenzt, in der die transkribierten Interviews analysiert werden, sondern als schon während der Erhebung beginnender fortlaufender Prozeß beschrieben. Dieser Prozeß wird als Austausch zwischen erhobenem Material in Form von Interviewtranskripten und Feldnotizen auf der einen Seite und dem theoretischen Vorverständnis auf der anderen Seite verstanden.“ (Schmidt 1997, S. 545).

Die Interviews wurden anhand des Computerprogramms MaxQda ausgewertet und anschließend durch eine qualitative Inhaltsanalyse interpretiert.

### 9.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Gegenstand der Inhaltsanalyse sind (vielfach sprachliche) Symbole, welche in einer Kommunikation übertragen werden. Schriftlich festgehaltene Kommunikationsformen, beispielsweise Interviews oder Texte, werden anhand spezifischer Regeln analysiert. Dieser systematische Vorgang soll die Analyse nachvollziehbar und nachprüfbar machen. Des Weiteren wird in der Inhaltsanalyse ein Austausch zwischen erhobene Informationen und theoretischen Hintergrundinformationen und Fragestellungen vorgenommen. Als schlussfolgernde Methode zielt die qualitative Inhaltsanalyse auf Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation ab (vgl. Schmidt 1997, S. 545; Mayring 2010, S. 12f).

Nach Lamneck ist das Ziel der Inhaltsanalyse die Interpretation von gesammelten Informationen. In der Regel werden dabei Texte oder Textauszüge analysiert, die sich auf Befindlichkeiten, Handlungen oder Verhaltensweisen beziehen (vgl. Lamneck 2005, S. 483).

### 9.2 Auswertung mittels MaxQda

Das gewonnene Datenmaterial wurde in meiner Untersuchung computergestützt ausgewertet. In den qualitativen Sozialwissenschaften kann Computersoftware zur Ordnung, Strukturierung, Komparation und Auswertung von Datenquellen eingesetzt werden (vgl. Kuckartz 1997, S. 584).

Laut Kuckatz können computergestützte Auswertungen Texte methodisch und interpretativ

bearbeiten, relevante Textstellen identifizieren, mit Codes kennzeichnen als auch herausheben und mit anderen Stellen in Verbindung setzen. Darüber hinaus können Texteinheiten zu verschiedenen Zeitpunkten gefunden und neu abgerufen werden. Relevant ist die Unterstützungsfunktion, welche Computersoftware bei der Auswertung qualitativer Daten leisten kann. Wobei das Programm bloß eine vom Forschenden eingesetzte Methode darstellt (vgl. Kuckartz 1997, S. 585). Vorteile dieser Computerprogramme sieht der Autor in der Möglichkeit, mehrere, umfangreiche Interviews zu bearbeiten. Außerdem erwähnt er die leichte Zugänglichkeit und Abrufbarkeit von Datenmaterial sowie die Systematik der Programme, die Interpretation und Verarbeitung der Inhalte verbessern und erleichtern (vgl. Kuckartz 1997, S. 593).

In meiner Arbeit wurden die Transkripte der geführten Interviews im Computerprogramm MaxQda gespeichert und ausgewertet. Die Organisation und Auswertung der Daten anhand der Computersoftware ermöglichte es mir, meine relativ umfangreichen Interviews übersichtlich zu bearbeiten und die verschiedenen Interviewgruppen (Mitarbeiterinnen in Südtirol versus Mitarbeiterinnen in der Steiermark und Migrantinnen in Südtirol versus Migrantinnen in der Steiermark) systematisch miteinander zu vergleichen.

Im Programm MaxQda legte ich zwei Dateien an. In einer Datei wurden die ExpertInneninterviews mit den Mitarbeiterinnen aus der Steiermark und aus Südtirol bearbeitet und in einer anderen Version wurden die qualitativen Interviews mit den Migrantinnen aus den zwei Regionen angelegt. Für die beiden Gruppen wurde je ein zweisprachiger Codebaum generiert. Codes oder Kategorien ermöglichen es, Passagen des Interviews schematisch zu ordnen. Anhand der Codierung des gesamten Datenmaterials entsteht ein sogenannter Codebaum.

„Die Codierung ist die Vorstufe, die notwendige Voraussetzung für die darauf folgende querschnittliche Analyse des Datenmaterials, bei der zunächst die zu den gleichen Kategorien gehörenden Textsegmente in vergleichender Weise bearbeitet werden. Diese vergleichende Themenanalyse zielt dann darauf ab, durch kontrastierende Vergleiche Ähnlichkeiten zwischen den einzelnen Personen, Besonderheiten einzelner Fälle und Zusammenhänge von Kategorien zu finden.“ (Kuckartz 1997, S. 591).

Bestimmten Textpassagen werden Codeworte oder Kategorien zugeteilt, wobei die Codierung ein Ergebnis der Interpretation und Absicht des Forschers/der Forscherin darstellt (vgl. Kuckartz 1997, S. 588).

In der Auswertung wurden die Codes aus den Kategorien des Interviewleitfadens geholt, zusätzlich wurden diese Kategorien anhand neu generierter und aus relevanten Textstellen



gewonnener Codierungen ausgebaut. Die Generierung der Codes erfolgte in einer ersten Phase deduktiv, aus bereits bestehenden theoretischen Grundlagen und aus daraus entwickelten Forschungsfragen. In der zweiten Phase, nach der Transkription der Interviews, wurden Codes induktiv generiert, also aus dem Inhalt des erhobenen Interviewmaterials. Aus den einzelnen Codes wurden zusätzliche Subcodes, für eine bessere und schematischere Verarbeitung des Materials, erstellt. Einzelnen Passagen wurden auch mehrere Codes/Subcodes zugeordnet.

Für die Mitarbeiterinnengruppe umfasste der Codebaum 50 Codes und Subcodes, mit insgesamt 229 Codierungen. Für die Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund wurden 45 Codes und Subcodes generiert, mit 160 Codierungen.

Nach der Codierungsarbeit wurde ein schematischer Vergleich der Texte und Textpassagen vorgenommen. Dabei wurden kodierte Textpassagen verschiedener Interviews, die denselben Kodes zugeordnet wurden, zusammengeführt. Darauf folgte die Ausarbeitung eines Textes. Differenzen und Gemeinsamkeiten wurden analysiert und Interviewdaten mit theoretischen Hintergründen in Verbindung gebracht. Eine Verallgemeinerung der gewonnenen qualitativen Daten ist auf die vorliegende empirische Studie, jedoch nicht auf die Allgemeinheit möglich (vgl. Meuser und Nagel 1997, S.488 f.).

## 10. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden werde ich die wichtigsten Ergebnisse aus den einzelnen Interviews vorstellen und interpretieren. Dabei beziehe ich mich auf die vier Hauptkategorien aus den jeweiligen Interviewgruppen, indem die zentralen Codes und Subcodes der Interviews dargestellt und analysiert werden.

### 10.1 Mitarbeiterinnen

#### 10.1.1 Einrichtung/Centro

Die interviewten Expertinnen wurden zum Einstieg über Dienste und Projekte sowie Leitbilder und Zielgruppen der Einrichtung befragt.

Starke Praxisbezüge, sehr niederschwellige Zugänge und aktive Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund sind einige der Hauptkomponenten der Einrichtungen.<sup>2</sup>

Eine der interviewten Expertinnen beschreibt die Leitidee der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne folgendermaßen:

„Ci sono tante interpretazioni, per esempio, integrare vuol dire, secondo alcuni, negare la tua cultura e tutto e diventare uno di noi, secondo...poi ci sono altri che pensano che integrazione è anche sottomissione, nel senso, così, abbassarsi, o...unificarsi, ehm, diversi (...). E invece proprio lo scopo della nostra associazione e del nostro sportello è (...) perché noi abbiamo il nostro punto di vista e speriamo che questo sia giusto, anche (...) che integrazione (...) integrare vuol dire, secondo noi, rispetto delle culture, rispetto delle tradizioni, rispettare le altre religioni, e vivere ehm, dei rapporti a pari, e rispettare anche la cultura del posto. Tutto deve essere basato sul rispetto e rapporti reciproci.“<sup>3</sup>

Einzelne Projekte der Vereinigung werden mit Kooperationspartnern, beispielsweise mit dem Netzwerk Frauen-Arbeit, durchgeführt. Frauen-Nissà-Donne arbeitet in einzelnen Fällen auch aufsuchend, in Bozner Wohnsiedlungen um Familien mit Migrationshintergrund mit der italienischen Bevölkerung in Kontakt zu bringen.

Die Expertinnen wurden über frauenspezifische Maßnahmen in den Diensten befragt.

ISOP hat einzelne Projekte, welche sich ausschließlich an Migrantinnen richten. Als Beispiel nennen die interviewten Mitarbeiterinnen die Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin, die

---

<sup>2</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.113, Code: processo di lavoro/Arbeitsprozess; I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.33-39, Code: associazione/Einrichtung.

<sup>3</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.7-9, Code: associazione/Einrichtung.

Ausbildung zur Logistikassistentin und die Marketingausbildung. Der Großteil der anderen Maßnahmen richtet sich an eine breite Zielgruppe, wobei in manchen Kursen der Frauenanteil überwiegt.

Die befragte Mitarbeiterin der Einrichtung Zebra beschreibt das selbst geleitete, drei-jährige Projekt M.E.I.N., welches bereits abgeschlossen ist. Eine Frauengruppe aus dem Kosovo wurde während dieser Maßnahme im Krisenmanagement, Empowerment und selbstgesteuerten Lernen unterstützt und begleitet.<sup>4</sup>

Ein frauenspezifisches Projekt der Vereinigung Frauen Nissà Donne, welches den Austausch zwischen immigrierten und autochthonen Frauen fördert, ist die Veranstaltung „Un pomeriggio insieme“. In den monatlich stattfindenden Diskussionsnachmittagen werden unterschiedliche Themen behandelt. Die Veranstaltungen dienen ferner als Treffpunkt und Unterstützung von Frauen unterschiedlicher Nationalitäten.<sup>5</sup>

Das vom Netzwerk Frauen-Arbeit geleitete Programm „Empowerment für Frauen“ ist eine Maßnahme bei der die Hälfte der Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund und die andere Hälfte autochthone Frauen sind. Das Projekt wird in der Arbeit unter 6.2.2. näher beschrieben.

### **10.1.2 Empowerment**

Empowerment als Konzept und Methode kommt in den untersuchten Einrichtungen in unterschiedlichen Bereichen zum Einsatz. Die Arbeit mit Migranten und Migrantinnen in den Diensten ist stark individuumzentriert und ressourcenorientiert. Empowerment wird von den Expertinnen als ein Prozess beschrieben, welcher aus unterschiedlichen Phasen besteht. Die einzelnen Etappen, der Anfangs- und Zielpunkte sind in weitem Ausmaß von der Person abhängig. Die Empowerment-Arbeit der Dienste ist demzufolge von frauen- und migrationsspezifischen Aspekten charakterisiert.

Grundsätzlich befasst sich die Unterstützungsarbeit in Empowerment-Projekten mit den Ressourcen. Diese ermöglichen den Frauen das oftmals verlorene Selbstvertrauen wieder zu finden. Anhand von Kursen werden notwendige Informationen und ebenso eine Orientierung in unterschiedlichen Bereichen geliefert. Ein wichtiger Bestandteil ist die Unterstützungsarbeit der Dienste.<sup>6</sup>

Frau Brataj, Mitarbeiterin der Einrichtung Frauen-Nissà-Donne, vergleicht den Entwicklungsprozess der Frauen mit einem Wachstumsprozess, „(...) far crescere la donna“

---

<sup>4</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.32-34, Code: attuali progetti/aktuelle Projekte.

<sup>5</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.115-121, Code: attuali progetti/Aktuelle Projekte.

<sup>6</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.24-38, Code: empowerment delle donne/Empowerment der Frauen; Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.137, Code: empowerment delle donne/Empowerment der Frauen.

und betont die Relevanz der frauenspezifischen Unterstützungsmaßnahmen „Per quello che, io dico sempre, lavorare con le donne vuol dire rafforzare la società. Famiglia e tutto. Perché la donna rimane al centro.“<sup>7</sup> Der Einsatz von frauenspezifischen Maßnahmen im interkulturellen Bereich ist nach Brataj nicht nur für Frauen, sondern auch für Familien und für die gesamte Gesellschaft von Relevanz.

### *Methoden*

„Però comunque nell’esperienza che noi facciamo, vedi tutti i giorni che le donne cambiano atteggiamento; è quello che è positivo. Cioè, non si comportano uguale dal primo giorno all’ultimo giorno che si vedono con noi (...) hanno un altro tipo di atteggiamento verso gli uffici, verso, verso il lavoro, verso se stesse, verso (...) le agenzie interinale, verso le aziende anche, le aziende private.“<sup>8</sup>

Der von Ana Agolli beschriebene Empowerment-Prozess bei Frauen mit Migrationshintergrund wurde in den Interviews von verschiedenen Expertinnen thematisiert. Welche Methoden dabei eingesetzt werden und was diesen Entwicklungsprozess ausmacht, wird im Folgenden beschrieben.

Durch Befragungen oder Profilierungen der Klientinnen, die am Anfang der Unterstützung stehen, werden die Wünsche und Bedürfnisse der Frauen erhoben und anhand dieser Themen werden Frauenworkshops, Trainings und Kurse sowie die im Kapitel 6. angeführten Methoden der Dienste ausgerichtet.<sup>9</sup>

„Und sie wissen, die Frauen wissen dann selber auch sehr genau, sozusagen, wo brauchen sie noch Informationen, und wo brauchen sie Unterstützung (...)“.<sup>10</sup>

Im „Empowerment-Projekt“ des Netzwerk Frauen-Arbeit wird hauptsächlich auf die Autonomie der Adressatinnen wertgelegt. Die Arbeit in Gruppen soll diese Selbständigkeit unterstützen und ausbauen, und gleichzeitig die Motivation der Frauen erhöhen.

---

<sup>7</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.224 / Abs.365-357, Code: empowerment delle donne/Empowerment von Frauen.

<sup>8</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.58-60, Code: empowerment delle donne/Empowerment von Frauen.

<sup>9</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.36-42, Code: metodologia/Methoden.

<sup>10</sup> I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.36-42, Code: metodologia/Methoden.

“(…) cioè l’auto-aiuto è uno degli approcci di questo progetto. Cioé loro si aiutano tra di loro, vedono cosa fa l’altra, cioè aiuta tantissimo questo fare all’interno del gruppo e vedere cosa fanno le altre. E imparano facendo, anche. Ehm, scrivendo, descrivendosi. E tutta una serie di cose (…) presentandosi in diversi modi. Ehm, e poi il nostro approccio è quello della non-direttività interveniente, cioè noi proponiamo attività in modo tale che loro si auto-attivino, cioè non siamo noi che (…).”<sup>11</sup>

Folgende Methoden wurden in den Kursen des Empowerment-Projekts in Gruppen- und Einzelseminaren angewandt:

- Verfassen von Texten, insbesondere autobiographischer Texte
- Rollenspiele und Selbstpräsentation
- Methoden der Arbeitssuche und der Kenntnis des Territoriums
- Raum- und Zeitorientierung
- Simulation von Bewerbungsgesprächen und Gesprächen im Arbeitsalltag
- Besuche in möglichen Arbeitsfeldern
- Aufarbeitung und Reflexion von (problematischen) Situationen am Arbeitsplatz<sup>12</sup>

Bewerbungs- und Arbeitsstrategien sind Hauptthemen dieses Kurses. Gleichzeitig werden die Frauen anhand biographischer Arbeit und Kompetenzbilanzierung in ihren Fähigkeiten unterstützt und valorisiert. Welche Kompetenzen in der Bewerbung angegeben werden, entscheiden die Frauen selbst. Großer Wert wird hier nach Agolli auf die eigenständige Arbeit der Frauen gelegt.

„Perciò le donne devono lavorare ancora di più sulla loro presentazione, sul loro empowerment interno ed esterno, insomma, per far valorizzare se stesse. E non consiste solo in questo, ma anche nell’orientamento verso altri corsi, verso uffici, verso aziende o verso tante altre cose che loro possono fare, per esempio. E possono fare da sole.”<sup>13</sup>

### *Power der Individuen*

In der Definition von Empowerment spielt das Wort „Power“, Stärke der Menschen, eine wichtige Rolle. In den Expertinneninterviews wurde der begriffliche Wert, mit der praktischen Bedeutung und Umsetzung des Begriffs „Power von Individuen“ verglichen. Die Schwierigkeiten, welche im Macht- und Stärkendorf in Bezug auf Frauen mit Migrationshintergrund bestehen, wurden von mehreren Expertinnen thematisiert.

“È molto difficile parlare di potere. Ad esempio, nelle donne che soprattutto, o che sono uscite da tanto tempo dal mercato di lavoro o soprattutto nelle donne

---

<sup>11</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.94-96, Code: metodologia/Methoden.

<sup>12</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.142-146, Code: metodologia/Methoden.

<sup>13</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.109, Code: re-inserimento lavorativo/Arbeitsintegration.

immigrate. Perché è l'unica cosa che perdono quando arrivano in un paese (...) diverso. Praticamente bisogna ricostruire tutto da capo. Quando di solito si chiede ad una donna straniera: cosa sai fare? O dice che sa fare tutto, o dice che non sa fare niente. 'Non lo so'. E questa risposta spiazza sempre. Perché è indicatore, è un'indicazione di tanto lavoro che bisogna fare per far crescere, ricrescere questa persona; valorizzare il suo percorso."<sup>14</sup>

Agolli<sup>15</sup> spricht über die Ohnmacht, welche zahlreiche Frauen in der Einwanderungsgesellschaft erfahren. Hier setzt die Ressourcenarbeit an, welche die Frauen auf eine Rückbesinnung der eigenen Möglichkeiten und Stärken führen soll.

Auch Schicho<sup>16</sup> geht auf die defizitorientierte Perspektive ein, welche in Bezug auf Menschen mit Migrationshintergrund, speziell auch auf weibliche Migrantinnen, oftmals eingenommen wird. Die Expertin gibt an, dass sich dieser Blickwinkel von der Gesellschaft auf diese Frauen überträgt. Ähnlich wie Agolli, nennt Schicho das verzerrte Selbstbild, welche diese Personen oftmals besitzen. Gründe für diese Schwierigkeiten können in unterschiedlichen Bereichen liegen. Es sind sowohl die Strukturen in der Einwanderungsgesellschaft, als auch bestimmte kulturelle Unterschiede und innerfamiliäre Situationen, die diese Faktoren verstärken können. Als Beispiel dafür nennt Schicho Frauen, welche im Zuge der Familienzusammenführung nach Österreich migriert sind. In bestimmten Fällen spielt sich das Leben von Frauen fast ausschließlich im familiären Kontext ab. In solchen Situationen bestehen sehr schwache bis fast keine Kenntnisse über Möglichkeiten in der Einwanderungsgesellschaft.<sup>17</sup> In diesen und ähnlichen Fällen spielt die Empowerment-Arbeit der Dienste auf allen Ebenen eine besonders ausschlaggebende Rolle.

„Und, ehm, Empowerment, würd i sagen, ist schon ganz stark geprägt von Ressourcenarbeit auch, na. Also zu schauen, wo liegen die Ressourcen, wo sind die Stärken, was haben sie bis jetzt alles schon geschafft und geleistet, dass sie selber gar net so im Kopf haben, weil's einfach entweder normal war, oder nix Wert war bei den Anderen und ehm, über diese Ressourcenarbeit eben, glaub ich ist der Weg dann hin zum Empowerment vielleicht ein bisschen einfacher.“<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.31, Code: power degli individui/Power der Individuen.

<sup>15</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.31, Code: power degli individui/Power der Individuen.

<sup>16</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.24-38, Code: empowerment delle donne/Empowerment von Frauen.

<sup>17</sup> I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.24-38, Code: empowerment delle donne/Empowerment von Frauen.

<sup>18</sup> I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.44-46, Code: metodologia/Methoden.

Die in der Einrichtung „Zebra“ interviewte Mitarbeiterin beschreibt den Empowerment-Prozess einer Frau folgendermaßen:

„Und dann, für mich war sie so, am Anfang ganz verzweifelt, dann ein bisschen mehr gestärkt, empowert, und dann, irgendwie hat sie schon selbst angefangen Ideen zu finden, nach Lösungen zu suchen (...) ehm, am Anfang war sie stärker an mich, irgendwie, abhängig, aber dann hat sie immer wieder, sich Schritt für Schritt so entwickelt dass sie selbst Entscheidungen getroffen hat. Das war so ein Bild, die Leiter zum Ziel und dass sie dann dieses Ziel erreicht hat.“<sup>19</sup>

Ressourcenentwicklung und Einsatz von Kompetenzen bei Individuen, welche sich in einer krisenhaften Situation befinden, beschreiben in diesem Beispiel den Weg zur Selbstbemächtigung.

### *Möglichkeiten und Grenzen*

An der bisherigen Darstellung der Ergebnisse zum Empowerment von Frauen mit Migrationshintergrund ist erkennbar, dass das Konzept der Menschenstärken neue Möglichkeiten und Spielräume eröffnen kann, jedoch auch bestimmten Grenzen und Einschränkungen unterliegt.

Der Motivationsbegriff spielt im Kontext der Möglichkeiten und Grenzen der Betreuung eine relevante Rolle. Motivationsarbeit wird anhand unterschiedlicher Methoden in den Empowerment-Prozessen eingesetzt. Nach Agolli kann diese Arbeit oftmals sehr langsam vorangehen und ist nicht nur von der Motivation der Frauen, sondern von mehreren anderen Faktoren abhängig.<sup>20</sup>

Der familiäre Kontext, in dem die Frauen leben, ist ein weiterer Kernpunkt, welcher den Empowerment-Prozess fördern oder beeinträchtigen kann. Starker familiärer Einfluss und eine schwierige Beziehung zum Ehepartner sind Faktoren, welche dem Entwicklungsprozess Grenzen setzen können. Derartige Situationen setzen häufig auch Grenzen in der Unterstützungsarbeit der Dienste.

“Cerchiamo (...) perché (...) spesso succede che tu accresci la donna che vive in un contesto familiare che non glielo permette e poi succedono dei disastri. La donna è cresciuta e rafforzata, ma è in un ambiente in cui non sa dialogare con il partner, o non ha le competenze per far fare a lui una crescita come ha fatto lei, praticamente.”<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.144, Code: power degli individui/Power der Individuen.

<sup>20</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.73, Code: problemi nell'assistenza/Probleme.

<sup>21</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.220-224, Code: opportunità e limiti/Möglichkeiten und Grenzen.

Als Lösung solcher Schwierigkeiten nennt Agolli den stärkeren Einbezug von Familienmitgliedern, insbesondere von Ehemännern, in den Stärkungsprozess der Frauen.

Brigitzer und Schicho<sup>22</sup> nennen den Gesundheitszustand der Migrantinnen als weiteren klassischen Faktor, welcher einschränkend wirken kann. Familiäre Verpflichtungen, welche in bestimmten Fällen ausschließlich auf die Frauen zukommen, können eine Einschränkung der Bildungsmöglichkeiten für die Migrantinnen bedeuten.

Eine zusätzliche Grenze kann der innere Widerstand zum Lern- und Entwicklungsprozess der Person darstellen. Im Bezug dazu nennen die Expertinnen Zeit als wichtigen Faktor zur Auflösung oder Verstärkung dieses Widerstandes.

„Ja. Oft denkt man, es ist schon so weit, nur ist es bei den Personen dann noch net so weit (...) oft brauch't's halt noch mal a Jahr, dann kommt sie wieder und sagt: (...) hm, gemacht, geschafft.“<sup>23</sup>

Auch Agolli beschreibt inneren Widerstand und Verslossenheit als Zeichen von Frauen, welche noch nicht bereit für Veränderungen in einem bestimmten Lebensbereich sind. Diesbezüglich erachtet die Mitarbeiterin die Aufarbeitung der Vergangenheit der Migrantinnen als sehr relevant.<sup>24</sup>

Weitere Grenzen, die von äußeren Faktoren abhängen, sind laut Brigitzer und Schicho die Diskriminierung und der Rassismus in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, in Betrieben, am Arbeitsmarkt oder im Bildungs- und Gesundheitsbereich.

Die Annäherung der Frauen mit Migrationshintergrund an die (italienische) Gesellschaft und die Einbeziehung der autochthonen Personen in Programmen der Einrichtung, nennt Brataj als eine zahlreicher Strategien um diskriminierenden Faktoren entgegenzuwirken.<sup>25</sup> Abschließend beschreibt Brataj die Rolle der Mitarbeiterinnen bei der Entwicklung von Möglichkeiten oder Grenzen im Unterstützungsprozess. Migrationserfahrungen der Betreuerinnen können nach der Meinung der Expertin den Arbeitsprozess mit Migrantinnen unterstützen. Abgrenzung vom Leben und von den Erfahrungen der Klientinnen ist zugleich relevant, um den Frauen Handlungsspielraum zu gewährleisten. Transparente Arbeitsschritte, regelmäßige Supervision und Weiterbildung unterstützen die Betreuerinnen, um den Frauen Möglichkeiten zu

---

<sup>22</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.79-103, Code: opportunità e limiti/Möglichkeiten und Grenzen.

<sup>23</sup> I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.79-103, Code: opportunità e limiti/Möglichkeiten und Grenzen.

<sup>24</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.129-133, Code: opportunità e limiti/Möglichkeiten und Grenzen.

<sup>25</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.113, Code: opportunità e limiti/Möglichkeiten und Grenzen.



eröffnen.<sup>26</sup> Die Expertin beschreibt die Arbeit der Betreuerinnen in der Einrichtung Frauen-Nissà-Donne jedoch auch als einen Prozess der persönlichen Einbringung. Dieser ist sowohl von schwierigen, als auch von freudigen Abschnitten gekennzeichnet.

B: E per quello ci sentiamo anche tante volte male, tante volte bene (...) nel senso, perché, ehm, anche i segni si lasciano (...) non é professionale, però fá parte. Perché non puoi anche passare senza, un po' toccarti, senza (...).

N: Certo.

B: Però facciamo di tutto per non creare un ambiente di sole lacrime (...).

N: Mhm.

B: (...) un ambiente anche un po' di umore (...) di scherzare sopra delle cose, no? Sai (...).<sup>27</sup>

### **10.1.3 Sozialpädagogische Betreuung und Arbeitsprozess/Assistenza sociale e processo di lavoro**

#### *Arbeitsprozess und Arbeitsphasen*

Sozialpädagogische Betreuung in Empowerment-Prozessen wird häufig in verschiedene Phasen unterteilt. Schicho und Brigitzer führen als ersten Schritt eine sensible Erhebung des Ist-Zustandes an, wo Bildungs- und Berufsbiographie, soziale Biographie, Verankerung und Netzwerke in der Herkunftsgesellschaft und in Österreich und gleichermaßen Gründe für mögliche Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt erhoben werden. Daraufhin erstellen Mitarbeiterinnen und Migrantinnen einen gemeinsamen Arbeitsplan, welcher Ziele und Etappen festlegt und die Frauen über Möglichkeiten informiert. Dabei wird besonders auf die Bereitschaft der Frauen, diese Schritte zu realisieren, und auf besondere Ressourcen als auch Bedürfnisse geachtet. In bestimmten Fällen erfolgt eine zusätzliche Überweisung an andere Dienste, um die Unterstützung in speziellen Bereichen auszubauen.<sup>28</sup>

Kelmendi weist darauf hin, dass dieser prospektive Zeitplan innerhalb von vier Wochen erstellt wird. Der Plan kann nur in Rücksprache mit AMS-BeraterInnen umgesetzt werden. Das Arbeitsmarktservice ist Auftraggeber und Entscheidungsträger für diese Programme und Maßnahmen.<sup>29</sup> Agolli beschreibt die Phasen im Arbeitsprozess, und weist auf die Relevanz der Kompetenzen und persönlichen Erfahrungen der Frauen hin.

„Il nostro lavoro consiste nell'utilizzare strumenti di orientamento o di rafforzamento interno o esterno, proprio di elaborazione sia del vissuto personale, sia del vissuto professionale e di dare un codice, una parola giusta per le competenze o per le esperienze vissute, a tutte le cose che le donne hanno fatto durante il loro percorso di vita. E ricominciare così a rielaborare e riscrivere tutto il percorso che hanno fatto.“<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.79-81, Code: opportunità e limiti/Möglichkeiten und Grenzen.

<sup>27</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.41-47, Code: opportunità e limiti/Möglichkeiten und Grenzen.

<sup>28</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.129-134, Code: fasi di lavoro/Arbeitsphasen.

<sup>29</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.14-18, Code: strumenti di lavoro-assistenza/Arbeitsschwerpunkte-Betreuung.

<sup>30</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.31, Code: strumenti di

In der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne wird zur Erhebung des Ist-Zustandes der Frauen und zur Visualisierung der Interessen und Wünsche dieser Zielgruppe ein Datenblatt angelegt, in dem der Lebenslauf und die Teilnahme an Programmen und Kursen der Einrichtung festgehalten werden.<sup>31</sup>

### *Kompetenzen und Ressourcenarbeit*

Die Visualisierung und der Einsatz der Kompetenzen und Ressourcen der Frauen sind zentrale Arbeitskomponenten aller vier Einrichtungen. Agolli beschreibt, wie diese Erkennung und Umsetzung von Fähigkeiten in den Projekten vom Netzwerk Frauen-Arbeit erfolgt.

„Tantissime di queste donne con noi fanno una re-infarinatura. Cioè rielaborano tutte le qualità personali. Hanno delle schede, sul decidere (...) scelgono tra una vasta gamma di parole, le loro qualità personali, le loro qualità professionali, le loro capacità organizzative, i valori lavorativi, l’ambiente del lavoro, i valori della vita e tante altre cose (...).“<sup>32</sup>

Eine spezifische Empowerment-Methode ist die Übertragung der Kompetenzen auf unterschiedliche Lebensbereiche.

„(...) e il nostro approccio è di dire che le competenze sono trasferibili. Cioè una competenza che una donna può avere usato nell’ambiente domestico la può utilizzare in un altro ambiente, lavorativo. E viceversa. Praticamente, cioè ci sono competenze organizzative piuttosto che tecniche o altre. Ad esempio che si possono trasferire da un ambito all’altro. E ci sono tantissime altre tecniche, ad esempio, che noi utilizziamo sull’empowerment.“<sup>33</sup>

Als „Kompetenzprofilerhebung“ oder „Kompetenzbilanzierung“ bezeichnen die Mitarbeiterinnen von ISOP und Zebra Projekte, in denen die Frauen intensiv unterstützt werden, sich der eigenen Kompetenzen bewusst zu werden und mit diesen weiter zu arbeiten. Anhand spezifischer Methoden werden Potentiale erkannt, Chancen und Ziele besprochen, sowie Änderungen und Umschulungen aufgrund von persönlichen oder gesundheitlichen Einschränkungen geplant.<sup>34</sup>

---

rafforzamento/Stärkungsmechanismen.

<sup>31</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.270, Code: strumenti di lavoro-assistenza/Arbeitsschwerpunkte-Betreuung.

<sup>32</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.38, Code: elaborazione competenze/Erarbeitung persönlicher Kompetenzen.

<sup>33</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.31, Code: esperienze/Erfahrungen.

<sup>34</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.46-50, Code: elaborazione competenze/Erarbeitung persönlicher Kompetenzen.

Nach Brataj spielt die gemeinsame Arbeit der Migrantinnen mit den Betreuerinnen eine relevante Rolle für die individuelle Entwicklung der Frauen. Interessen und Potentiale können somit direkt in den beruflichen Tätigkeiten der Migrantinnen eingesetzt werden.

Als große Hürde nennt die Expertin die schwierige Anerkennung von Studientiteln in Italien. Zahlreiche Frauen können aus diesem Grund den erlernten Beruf nicht ausüben und das damit verbundene Wissen am italienischen Arbeitsmarkt auch nicht einsetzen. Brataj sieht darin einen enormen Verlust von Ressourcen. Ein stärkerer Austausch von Wissen und Erfahrungen über Arbeit und Bildung zwischen autochthonen Personen und Menschen mit Migrationshintergrund würde nach der Mitarbeiterin zahlreiche positive Entwicklungen mit sich bringen.<sup>35</sup> Eine zusätzliche Herausforderung für eingewanderte Frauen stellt die Zweisprachigkeit in Südtirol dar. Laut Agolli ist die Integration in den südtiroler Arbeitsmarkt für Migrantinnen auch aus diesem Grund sehr schwierig.<sup>36</sup>

### *Kultur, Sprache*

Der Code „Kultur“ sollte hervorheben, welche Rolle kulturelle Hintergründe, Sprache und Kultur der Aufnahmegesellschaft im sozialpädagogischen Arbeitsprozess spielen.

Von allen befragten Expertinnen wurde die Wichtigkeit der kulturellen und sprachlichen Vielfalt bei MitarbeiterInnen und KlientInnen der Dienste genannt.

Kelmendi betrachtet den eigenen Migrationshintergrund als einen wichtigen Aspekt in der Arbeit mit den Besucherinnen der Einrichtung. Dieser ermöglicht der Mitarbeiterin ein besseres Verständnis für die Lebenslagen der Frauen.<sup>37</sup> Das Verständnis um die individuelle Lage der Klientinnen spielt im Unterstützungsprozess eine wichtige Rolle. Folglich werden in den Beratungen die verschiedenen Bereiche, welche das Leben der Migrantinnen ausmachen, mit einbezogen. Dazu gehört unter anderem die Kultur der Frauen. Nach Brataj und Brigitzer ist „Kultur“ wandelbar und je nach Person verschieden.

- “No perché la cultura cos’è? Una cosa che si crea ogni giorno (...).”<sup>38</sup>
- “( ...) jede neue Person, und wenn’s die 27 aus dem gleichen Kulturkreis ist, es ist trotzdem wieder neu (...) Kultur ist nicht Kultur.”<sup>39</sup>

Laut den Erfahrungen der Expertinnen findet beim Großteil der Frauen eine starke Konfrontation mit dem „Verschiedenen“, „Anderen“ in der Aufnahmegesellschaft statt. Dazu zählen auch die Vorurteile von Personen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund.

---

<sup>35</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.301-304, Code: strumenti di ricerca del lavoro/Strategien Arbeitssuche.

<sup>36</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.113-123, Code: integrazione/Integration.

<sup>37</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.173-177, Code: cultura di origine/kulturelle Hintergründe.

<sup>38</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.379, Code: integrazione/Integration.

<sup>39</sup> I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.165-167, Code: cultura di origine/kulturelle Hintergründe.

Agolli erkennt die doppelte Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund, aufgrund der Kategorien Geschlecht und Herkunft.<sup>40</sup> Brataj sieht in der Aufklärungs- und Präventionsarbeit innerhalb der Gesellschaft wichtige Ansatzpunkte, um diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken.

Zur Prävention und Prophylaxe gegen Diskriminierung innerhalb der ISOP und bei den Kooperationspartnern gibt es in der Einrichtung eine Gleichstellungskommission mit Gleichstellungsbeauftragten Frauen, Männern, jüngeren und älteren Personen, sowie Menschen mit Migrationshintergrund.<sup>41</sup>

Alle Dienste bieten Sprachkurse an oder dienen als Vermittlungsstelle zwischen betreuten Frauen und Spracheinrichtungen. Für manche Zuwanderinnen stellt die Sprache in der anfänglichen Aufenthaltszeit in Österreich und Italien eine große Hürde dar. Kelmendi schildert die Situation einiger Frauen am Anfang des Kurses und die Veränderung nach den Projektmaßnahmen.

K: Ja. Weil in ein fremdes Land (...) zum Beispiel, es waren manche die sehr lange da sind und trotzdem keine Deutschkenntnisse haben weil sie sich davor gefürchtet haben, zum Beispiel.

N: Mhm, ja.

K: Jahrelang zuhause, ohne eine Ahnung was da draußen passiert (...) dann irgendwie auch isoliert von der österreichischen Gesellschaft (...).

N: Mhm, ja, ja.

K: (...) irgendwie immer unter sich, und so (...). Es hat für sie wirklich etwas gebracht, das konnte man schon sehen, und ich kann es selber schon auch sagen.<sup>42</sup>

Für Agolli sind Sprachkenntnisse weder der wichtigste, noch der einzige Faktor für ein gelingendes Lebensmanagement der Migrantinnen.

“(...) sapersi orientare, sia nello spazio, sia nel tempo (...) non solo con le parole, cioè perché spesso esce che la lingua è l’unica cosa che se approvata sta (...) che la lingua è l’unica cosa che fa integrare gli stranieri, invece non è così (...).

Cioè, ci si può sentire integrati anche non sapendo la lingua e viceversa, anche sapendo sette lingue non ti senti integrato, insomma (...).”<sup>43</sup>

### *Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft – Familien*

Neben der Herkunftskultur werden auch die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Frauen in die Empowerment-Arbeit mit einbezogen. Die Lebenssituation der meisten eingewanderten Frauen verändert sich im Übergang vom Herkunftsland zur Aufnahmegesellschaft erheblich.

---

<sup>40</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.110-111, Code: cultura di origine/kulturelle Hintergründe.

<sup>41</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.224-226, Code: prevenzione/Prävention.

<sup>42</sup> I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.102-106, Code: lingue/Sprachen.

<sup>43</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.145-148, Code: lingue/Sprachen.

Brataj spricht in diesem Zusammenhang von den „zwei Leben der Frauen“.

“Però a quelle donne tocca di fare due vite, come si dice. Già hanno vissuto lì (...) fatto figli, famiglia, creato tutto, lavoro, studio e tutto. Poi, vengono qua e iniziano daccapo (...).

Le donne devono (...) non è la donna, anche per la società qua, quella persona, non è una cosa che è nata oggi. Ha vissuto, ha un passato, ha dei ricordi, ha (...) tutto. E qua, vengono annullate tutte. E tu sei solo quella donna di pulizia. E questa è una cosa che porta in crisi, poi (...) tante donne (...).

Ed (...) è questo che noi stiamo facendo, e vogliamo fare. Far capire alle donne quello (...) che la vita continua, che tutto quello che tu hai accumulato nella tua vita non deve essere perso. Sai?”<sup>44</sup>

Die Aufarbeitung der Vergangenheit ist nach Agolli auch aus diesem Grunde sehr wichtig.

A: Però di elaborare il passato è molto importante, molto, molto significativo anche per le donne (...). E soprattutto elaborare quello, che dal punto di vista personale, ha dato valore alla tua vita è molto, molto importante.

N: Mhm, sì, certo, certo.

A: Spesso, facciamo un discorso di valori, sia lavorativi che personali che fanno sì che queste persone vadano avanti, e si motivano anche.<sup>45</sup>

Anhand der Erarbeitung des eigenen Lebenslaufs und des Bewerbungstrainings, wird mit der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft der Frauen gearbeitet. Die Migrantinnen lernen dabei, sich dem eigenen Bildungs- und Berufsweg, sowie dem persönlichen Lebensweg wieder zu nähern.<sup>46</sup> In welchem Ausmaß die Frauen über Persönliches und Vergangenheit sprechen, bleibt den Klientinnen selbst überlassen.<sup>47</sup>

### *Zeitperspektive*

Abschließend wurden die Expertinnen zum Zeitbegriff in der Beratung befragt. Welche Rolle die Zeitperspektive der Mitarbeiterinnen spielt und wie die zeitliche Entwicklung der betreuten Frauen in den Prozess einbezogen wird, ob die Erfolge zeitabhängig sind und wie viel Einfluss AuftraggeberInnen und EntscheidungsträgerInnen in diesem Prozess spielen, wurde mit den Mitarbeiterinnen besprochen.

In der ISOP und Zebra hängt die Zeitperspektive in Unterstützungsmaßnahmen Großteils von den auftraggebenden Institutionen ab. Im Berichtswesen zwischen der Einrichtung und dem Auftraggeber wird nicht auf die Wahrnehmung der Erfolge der Migrantinnen eingegangen.

---

<sup>44</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.623, Code: esperienze/Erfahrungen;Abs.591-598,Code: passato,presente,futuro/Vergangenheit,Gegenwart,Zukunft.

<sup>45</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.129-141, Code: elaborazione del vissuto/Verarbeitung der Erlebnisse.

<sup>46</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.40, Code: passato, presente, futuro/Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft.

<sup>47</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.169-174, Code: passato, presente, uturo/Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft.

Ein starker Druck von Seiten der Auftraggeber kann somit dazu führen, dass diese Erfolge übersehen werden.

„Und ich glaube das ist ganz wichtig, dass man sich diese Erfolge auch vor Augen führt, immer wieder. Also einerseits die BeraterInnen und andererseits die TeilnehmerInnen.“<sup>48</sup>

Auch Kelmendi gibt an, dass der Zeitrahmen der einzelnen Projekte vielfach im Bezug auf den Finanzierungstopf der Maßnahmen aufgestellt wird. Einmalige Beratungen und mögliche Weiterleitung an NetzwerkpartnerInnen stehen für alle BesucherInnen von Zebra zur Verfügung.<sup>49</sup> Die Unklarheit über die Finanzierbarkeit von Projekten und die daraus folgenden zeitlichen Einschränkungen in der Betreuungsarbeit stellen auch nach Jensen bestimmte Schwierigkeiten dar.<sup>50</sup>

Trotz der zeitlichen Beschränkung bestimmter Projekte gaben alle Mitarbeiterinnen an, dass der Kontakt der Migrantinnen zu den Einrichtungen in den meisten Fällen auch nach Abschluss der besuchten Kurse und Beratungen erhalten bleibt. Ein Großteil der Klientinnen wendet sich mehrmals an die Organisationen oder vermittelt Familienmitglieder beziehungsweise Bekannte an diese weiter. Der Einbezug von Familienmitgliedern der Frauen variiert je nach Klientin, Maßnahme und Einrichtung. Kelmendi gibt an, dass familiäre Themen einen großen Teil der Beratung mit Frauen ausmachen. Je nach Bedarf, werden Ehemänner und Kinder der Frauen mit einbezogen.<sup>51</sup> Agolli und Jensen gaben hingegen an, dass in den Maßnahmen des Netzwerk Frauen Arbeit Männer stark unterrepräsentiert sind.<sup>52</sup>

#### **10.1.4 Abschließende Fragen, Perspektiven, Veränderungen/Domande conclusive, prospettive, cambiamenti**

##### *Zugangsbarrieren*

Die im Kapitel 2.1. besprochenen Grenzen in der Empowerment-Arbeit, stehen im Bezug zu den Zugangsbarrieren, welche Frauen in den öffentlichen und privaten Diensten der Aufnahmegesellschaft erfahren.

Brigitzer, Schicho, Kelmendi und Agolli gaben Sprache und Kommunikationscodes als große Barriere im alltäglichen Leben, am Arbeitsplatz und in öffentlichen Institutionen an. Diese

---

<sup>48</sup> I:Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.125-132, Code: prospettiva temporale/Zeitperspektive.

<sup>49</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.190-199, Code: prospettiva temporale/Zeitperspektive.

<sup>50</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.212-215, Code: prospettiva temporale/Zeitperspektive.

<sup>51</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.203-213, Code: famiglia/Familienmitglieder.

<sup>52</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs. 161-165, Code: famiglia/Familienmitglieder.

Faktoren sind laut Agolli zum Großteil zeitabhängig.

„Ci vuole tempo per farsi capire, per aprire, per (...) anche decifrare i codici, cioè per decifrare le stesse parole forse, che significano in un altro paese ma con un altro codice (...) sono altri stili, come comportamento, distanze, non distanze, sguardo, non sguardo (...) ci sono tantissimi elementi che fanno difficile questo tipo di lavoro (...).“<sup>53</sup>

Bezüglich der Organisationen nennen die Mitarbeiterinnen mangelnde interkulturelle und sprachliche Kompetenzen bei den Beauftragten von Beratungseinrichtungen und öffentlichen Diensten.<sup>54</sup> Zusätzlich sind die Lebensbedingungen der eingewanderten Frauen Großteils von Status, Niederlassungstitel, oder Aufenthaltstitel abhängig. Diese Faktoren bestimmen den Bewegungsraum der Frauen in der Aufnahmegesellschaft als auch den Zugang zu Institutionen.<sup>55</sup> Zugangsbarrieren zu öffentlichen Diensten sieht Agolli als besonderes Problem für eingewanderte Frauen und deren Familien. Die Expertin weist hier auf die fehlende Unterstützung von Seiten der Aufnahmegesellschaft hin, welche für EinwanderInnen hauptsächlich in den ersten Aufenthaltsjahren eine besonders wichtige Rolle spielen.<sup>56</sup>

### *Persönliche Einschätzung*

Abschließend wurden persönliche Einschätzungen, Veränderungsbedarf und Zukunftsperspektiven der interviewten Mitarbeiterinnen in Bezug auf die Einrichtungen erhoben. Alle interviewten Mitarbeiterinnen gaben an, großen Wert auf das persönliche Engagement und jenes der KollegInnen der Einrichtungen zu legen. Offenheit und Lernbereitschaft gegenüber den unterschiedlichsten Menschen und Situationen sowie Abgrenzung im Arbeitsprozess sind nach Schicho wichtige Komponenten der alltäglichen Arbeit in der Einrichtung.<sup>57</sup>

### *Veränderungs- und Verbesserungsbedarf*

Veränderungs- und Verbesserungsbedarf in den Diensten gibt es nach der Meinung der Expertinnen kontinuierlich. Diese Veränderungen sind nach Schicho nicht nur an die Einrichtungen gebunden, sondern unterliegen den allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen in Österreich und im Ausland. Verbesserungen in ISOPs Lern- und Beratungsprozessen werden ebenso kontinuierlich durchgeführt.<sup>58</sup> Laufende Evaluationen und

---

<sup>53</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.180-198, Code: barriera d'accesso/Zugangsbarrieren.

<sup>54</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.187-203, Code: barriera d'accesso/Zugangsbarrieren; I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.180-198, Code: barriera d'accesso/Zugangsbarrieren.

<sup>55</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.216-244, Code: barriera d'accesso/Zugangsbarrieren.

<sup>56</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.180-198, Code: barriera d'accesso/Zugangsbarrieren.

<sup>57</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.204-219, Code: valutazione personale/persönliche Einschätzung.

<sup>58</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.227-237, Code: cambiamenti, miglioramenti/Verbesserungs-

Tests innerhalb der Organisationen als auch Einschulungen und Fortbildungen der MitarbeiterInnen liefern nach Kelmendi einen weiteren Beitrag zur Veränderung und Verbesserung der Dienstangebote.<sup>59</sup> Die Mitarbeiterinnen des Netzwerk Frauen Arbeit nannten eine stärkere Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen und privaten Orientierungsdiensten im Land und einen Ausbau des Angebots als Zielsetzungen des Dienstes.

### *Zukunftsperspektiven*

Als langfristige und mittelfristige Perspektiven für die Zukunft nannten die Mitarbeiterinnen von ISOP Antidiskriminierung, interkulturelle Öffnung und Beteiligung von allen Personen in der Gesellschaft.<sup>60</sup>

Die in der Einrichtung Zebra interviewte Mitarbeiterin wünscht sich eine Veränderung der Zeitrahmen. Nach der Meinung von Kelmendi sollte die Zeit für bürokratische Angelegenheiten eingeschränkt werden, um mehr Zeit für die BesucherInnen der Organisation zu verfügen. Ferner beziehen sich die Zukunftsperspektiven der Mitarbeiterinnen auf eine Veränderung der politischen Situation in der österreichischen Einwanderungsgesellschaft sowie auf eine Öffnung des interkulturellen Raumes und einen stärkeren Abbau von Vorurteilen.<sup>61</sup>

Die befragte Mitarbeiterin der Organisation Frauen-Nissà-Donne wünscht sich für die Einrichtung einen Ausbau und eine Verstärkung der Maßnahmen genauso wie stärkere Vernetzung zu anderen Diensten, neue Wege und weitere Öffnungsprozesse.<sup>62</sup>

Die Mitarbeiterinnen des Netzwerk Frauen Arbeit planen in Zukunft eine Ausweitung der Angebote in den Bereichen Arbeit, Bildung, Orientierung und Empowerment und streben eine stärkere Beteiligung von Männern, sowie mehr Kooperation zwischen Männern und Frauen an.<sup>63</sup>

---

„Veränderungsbedarf.“

<sup>59</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.246-250, Code: cambiamenti, miglioramenti/Verbesserungs-„Veränderungsbedarf.“

<sup>60</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_ISOP, Abs.238-255, Code: prospettive per il futuro/Zukunftsperspektiven.

<sup>61</sup> Vgl. I: Steiermark\_Mitarbeiterinnen\_Zebra, Abs.250-284, Code: prospettive per il futuro/Zukunftsperspektiven.

<sup>62</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Nissà, Abs.698-705, Code: prospettive per il futuro/Zukunftsperspektiven.

<sup>63</sup> Vgl. I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.215-252, Code: prospettive per il futuro/Zukunftsperspektiven.



Abschließend nannte Agolli als Zukunftsperspektive eine Veränderung des Südtiroler Arbeitsmarktes im Bezug auf Beschäftigung von Frauen.

“Visto che le donne sono le più preparate, le più vendibili nel mercato del (...) hanno più chance, diciamo (...) hanno le stesse, o maggiori capacità degli uomini oggi. Il problema è che il mercato del lavoro non è pronto, nemmeno il pubblico e nemmeno i sindacati (...). Sarà dura ma, io veramente sono fiduciosa che le giovani donne faranno, le giovani ragazze faranno il cambiamento (...).”<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> I: Südtirol\_Mitarbeiterinnen\_Netzwerk Frauen, Abs.215-252, Code: prospettive per il futuro/Zukunftsperspektiven.

## 10.2 Migrantinnen

### 10.2.1 Selbstbemächtigung, Handlungsstrategien/Auto-aiuto e strategie d'azione

Anhand dieser Kategorie sollten die größten Schwierigkeiten aufgezeigt werden, mit denen die Frauen in Österreich/Italien konfrontiert wurden. Zusätzlich wurden die Frauen über die Bewältigung dieser Probleme befragt. Selbstbemächtigung ist ein zentraler Begriff im Empowerment-Ansatz. Durch spezifische Fragen über schwierige Situationen und die Bewältigung dieser Hindernisse, soll gezeigt werden, welche Handlungsstrategien die Frauen in den verschiedensten problematischen Lebenssituationen einsetzten und welche Rolle dabei unterstützende Faktoren in ihrer Umwelt, hauptsächlich in den Einrichtungen, einnahmen.

Beatrice und Laura gaben als größte Schwierigkeit *sprachliche Barrieren* an. Vor allem in der ersten Aufenthaltszeit in Österreich waren die fehlenden Sprachkenntnisse ein großes Hindernis für sie. Beatrice betonte, dass mangelhafte Deutschkenntnisse ihr alltägliches Leben am Anfang sehr erschwerten. Beide Frauen fanden Unterstützung bei ISOP, wo sie Deutschkurse belegten. Beatrice zeigte großes Interesse und betonte, dass das Erlernen der Sprache viele Vorteile mit sich brachte.

B: Ich war in Österreich schon seit sieben Jahren, aber ich habe nie, nie ein Buch gelesen, oder schreiben, oder Deutschkurs gehen. Nie. ISOP ist wo ich meinen ersten Deutschkurs angefangen habe. Und wenn ich anfangs, ich weiß (...) dass lernen gut ist.

N: Mhm, ja. Da hast du auch mehr Lust zu lernen, oder?

B: Ja! Danke! Sonst, ich habe keine Lust. Wenn Leute sagen „Ich gehe zu Deutschkurs“ ich sage zu den Leuten „Du bist deppat“. Du hast keine Zeit zum Deutschkurs zu gehen. Aber jetzt ich weiß (...) ist wichtig, sehr wichtig, ja!<sup>65</sup>

*Anderssein und gesellschaftliche sowie kulturelle Unterschiede* wurden von zwei Interviewpartnerinnen als Schwierigkeiten in der Aufnahmegesellschaft thematisiert. Mara, welche seit ihrer Kindheit in Südtirol wohnt, betonte dass sie und ihr Stiefbruder die einzigen farbigen Kinder in der Schule gewesen seien. Auch im deutschsprachigen Gymnasium war dies der Fall. Eine relevante kulturelle Vielfalt unter den SchülerInnen gab es erst, als Mara von einer deutschsprachigen an eine italienischsprachige Schule in Südtirol wechselte. Mara ging auf Unterschiede ein und beschrieb den eigenen Zugang zum „Anderssein“, als positive Ressource.

---

<sup>65</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.158-162, Code: consequenze/Auswirkungen.

M: Aber wenn du gefragt hast, noch mal, wegen mir (...) da versuch ich halt auch überall ein bisschen was raus zu holen.

N: Ja, ja.

M: Weil ich bin nicht das genau, ich bin nicht das und ich bin nicht das. Aber dann schau ich halt überall ein bisschen von allem raus zu holen.

N: Mhm, ja, sicher, das ist optimal.

M: Ja. Wenn man die richtige Einstellung dazu hat, dann kann's eigentlich nur positiv sein.<sup>66</sup>

Individualität und persönliche Stärke spielen für Mara eine wichtige Rolle im Leben von EinwanderInnen.

M: Ja. Man sollte des halt auch ein bisschen entwickeln. Weil wie gesagt, viele sind da (...) und natürlich ist es für Einen leichter, für Einen weniger leicht und das ist natürlich auch nicht zu diskutieren, und wie viel er an Halt hat, und eben (...) aber grundsätzlich sollte man das schon versuchen. Oder grundsätzlich sollte man sich halt nicht kleiner fühlen weil man da ist, und man unter Führungszeichen anders ist, weil das ist man ja im Grunde nicht.<sup>67</sup>

Drei der vier interviewten Frauen gaben an, dass sie in Österreich und in Italien in ihrem Wohnumfeld am Land sowie in der Stadt mit *Rassismus und Diskriminierung* konfrontiert wurden. Mara in Südtirol und Beatrice in Graz schilderten, von unbekannten Personen, mit dem Wort „Neger“ beschimpft worden zu sein. Eve hingegen gab an, weniger mit Diskriminierung im öffentlichen Leben konfrontiert worden zu sein; vielmehr erfuhr die Frau Ausgrenzung und Vorurteile im familiären Milieu von Seiten autochthoner Personen.

Mara schilderte ihre Erfahrungen mit Alltagsrassismus und erklärte, welche Handlungsstrategien sie dagegen eingesetzt hat.

M: Und eben, es ist immer besser geworden, es wird immer besser und wir haben immer, wie gesagt, eben (...) also, ich bin einfach jemand der, wenn jetzt jemand ist (...) ist mir auch schon passiert, in einer Bar, na? In der Früh, vier Männer dort gesessen, schon mit dem „Weißen“ (Anm.d.Verf.: Weißwein), und irgendwie haben sie halt so geredet (...) und dann sage ich, ob sie irgendwelche Fragen haben. Und dann sind sie erstmals ganz überrascht, dass ich Deutsch rede (...) „Na, die versteht uns ja (...)“ und dann habe ich gesagt „Siehst, manchmal ist es blöd über jemandem zu reden, wenn er am Tisch daneben sitzt (...) und du weißt ja nicht, ob er versteht (...)“.<sup>68</sup>

Zusätzlich ging sie auf die Rolle persönlicher Stärken in diesem Zusammenhang ein.

M: Ja, weil (...) und das ist jetzt nicht nur weil ich (...) ich glaube das ist jetzt wirklich nicht nur so wenn man farbig ist (...).

N: Nein.

M: Ich glaube, das wird immer so sein, einfach. In seiner eigenen Persönlichkeit

<sup>66</sup> I: Migrantinnen\_Südtirol/Nissà:Mara, Abs.202-206, Code: superare difficoltà/Schwierigkeiten bewältigen.

<sup>67</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Mara, Abs.124, Code: opinioni personali/Einstellungen.

<sup>68</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Mara, Abs.107, Code: discriminazione/Diskriminierung.

sich nicht einschränken lassen, einfach.<sup>69</sup>

Eve, Laura und Beatrice haben *Schwierigkeiten im Arbeitsfeld* erfahren. Eve hatte anfänglich Schwierigkeiten einen Job zu finden. Bei ihrer derzeitigen Tätigkeit als Reinigungskraft fiel es der Frau schwer, ihre Berufszeiten mit den Zeiten des Deutschkurses und des Ausbildungskurses zur Pflegekraft zu koordinieren. Eve erfuhr aus diesem Grund ungerechte Behandlung am Arbeitsplatz. Trotz der Unterstützung vom Südtiroler Gewerkschaftsbund CGIL/AGB änderte sich nichts an dieser Situation.

E: Perché volevo cambiare ore, perché dovevo venire qua il pomeriggio e fare il corso. Non mi hanno pagato tutto e mi hanno abbassato le ore, ma alle altre no, solo a me.

N: Ah sì?

E: Mhm. E adesso lavoro meno. Ho chiesto aiuto alla CGIL, mi hanno aiutato un po', ma adesso non è cambiato niente al lavoro.<sup>70</sup>

Eves Schwierigkeiten in Südtirol beziehen sich hauptsächlich auf das Arbeits- und Familienmilieu sowie auf die Wohnsituation. Die Familienzusammenführung und die anschließende Zuwanderung ihrer Kinder nach Italien, beschrieb die Frau als einen sehr problematischen und langwierigen Prozess. Die Wohnung der Frau ist klein und hat nur ein Schlafzimmer, deshalb gab sie an dass es schwierig sei, mit ihren vier Kindern in den engen Räumlichkeiten zu wohnen. Im täglichen Leben aber, hatte die Frau bisher keine Schwierigkeiten in der südtiroler Gesellschaft.

Laura ist Kinderbetreuerin, hatte bis zum Zeitpunkt der Befragung noch keinen Job in diesem Bereich gefunden. Die aus dem Irak stammende Frau meinte der Hauptgrund sei ihre nicht-österreichische Staatsbürgerschaft. Auch ihr Alter (45) sieht die Frau als eine Hürde am Arbeitsmarkt. Die Frau schilderte gleichzeitig, wie sie bestimmte Ziele in Österreich bereits erreicht hat.

N: Mhm, ja. Und wie haben Sie versucht diese Schwierigkeiten zu bewältigen (...)? Indem Sie die Sprache gelernt haben (...) und (...). Erinnern Sie sich wie sie sonst noch damit gehandelt haben? Oder, wie es sonst war wenn Sie sich gedacht haben „das bereitet mir jetzt Sorgen, oder Probleme“ (...) wie haben Sie versucht das zu lösen?

L: Probleme (...) hmm, Probleme nicht. Es hat nicht Probleme gegeben, sondern (...) ich finde ich bin besser und besser und besser geworden.<sup>71</sup>

Laura versuchte die in Ausbildungen und Sprachkursen erworbenen Kompetenzen bei der Jobsuche einzusetzen.

---

<sup>69</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Mara, Abs.120-122, Code: superare difficoltà/Schwierigkeiten bewältigen.

<sup>70</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Eve, Abs.25-27, Code: problemi nel campo del lavoro/Probleme am Arbeitsfeld.

<sup>71</sup> I: Migrantinnen\_Steiermark/ISOP\_Laura, Abs.13-14, Code: superare difficoltà/Schwierigkeiten bewältigen.

L: Das heißt, ich versuche, was gibt besser für mich? Zum Beispiel, ich habe schon als Kinderbetreuung gemacht. Ich habe gedacht, wenn ich eine Ausbildung, das ist für mich auch besser. Meine Sprache, verstehen, nicht? Und auch Ausbildung machen.

N: Mhm, mhm.

L: Und verbinde das hier, vielleicht. Wie man (...) ehm, ich hab schon gefunden (...) ehm (...) gesehen (...) man hat keine Ausbildung, keine gute Arbeit. Man hat Ausbildung, dann vielleicht gute Chance.

N: Mhm. Dann entwickelt sich etwas.

L: Ja.

N: Mhm, verstehe.<sup>72</sup>

Auch Beatrice gab an, dass die Anfangszeit in Österreich, aufgrund der Trennung von ihrer Familie und Heimatstadt in Nigeria als auch der Arbeitslosigkeit mit der die Frau in Österreich konfrontiert wurde, die schwierigste gewesen sei. Durch die Unterstützung von Caritas und ISOP hat Beatrice einen Job in letztere genannte Einrichtung gefunden.

Die Frau betonte bei der Schilderung dieser Ereignisse, welche Rolle ihre Selbstbemächtigungsstrategien gespielt haben.

N: Wie hat sich das ergeben, dass du jetzt sagen kannst, jetzt ist es gut? Weißt du das noch, oder (...)?

B: Mhh, na, na, na. Ehm, was ich habe wirklich in Österreich gelernt, war genau von mir. Was selber gesucht und selber gemacht.<sup>73</sup>

### **10.2.2 Sozialpädagogische Betreuung und Arbeitsprozess/Assistenza sociale e processo di lavoro**

Die sozialpädagogische Betreuung und Beratung von Frauen innerhalb der Einrichtungen Frauen-Nissà-Donne und ISOP wurde anhand dieser Kategorie untersucht. Um ein möglichst breites Spektrum an Informationen zu erhalten, wurden nicht nur Expertinnen zu diesen Kategorien befragt, sondern ebenso Meinungen, Eindrücke und Erfahrungen der Migrantinnen zu den Kursen und Beratungen erhoben.

Die vier interviewten Frauen haben die Dienste aus verschiedenen Gründen aufgesucht. Mara hat keine *sozialpädagogische Betreuung* in Anspruch genommen, sondern sich ausschließlich wegen ihres Praktikums an die Vereinigung Frauen-Nissà-Donne gewendet. Die Studentin war an eine Zusammenarbeit mit dem interkulturellen Team der Einrichtung interessiert. Ihre persönlichen Erfahrungen mit kultureller Vielfalt versuchte Mara in der Arbeit mit Frauen verschiedener Nationalitäten einzusetzen. Zusätzlich arbeitete sie im interkulturellen Kinderzentrum Mafalda.

---

<sup>72</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Laura, Abs.16-21, Code: strategie superamento problemi/Problembewältigungsstrategien.

<sup>73</sup> I: Steiermark Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.41-43, Code: strategie die superamento problemi/Problembewältigungsstrategien.

N: Mhm. Und, das ist praktisch das erste Mal. Also, du hast dich zu Nissà gewendet, hauptsächlich wegen dieses Praktikums?

M: Naja, ja, im Grunde eigentlich nur fürs Praktikum (...) und mich hat die Stelle auch sehr interessiert. Weil ich eben auch adoptiert bin, und (...) und mit gewissen Problemen auseinander gesetzt worden bin, aber sicher nicht in dem Ausmaß, oder auf eine andere Art und Weise wie die Frauen die jetzt zu Nissà kommen. Und deshalb hat es mir eigentlich ganz gut gefallen, weil sie alle, auch bei den Mitarbeitern von Nissà, von überall her sind. Und, deshalb vielleicht auch das Vertrauen für die Frauen was dorthin kommen schon mal viel und viel besser ist, einfach.<sup>74</sup>

Eve und Laura sind durch Bekannte/Freundinnen auf die *Einrichtungen Frauen-Nissà-Donne und ISOP aufmerksam geworden.*

Eve wandte sich anfänglich an die Vereinigung Frauen-Nissà-Donne, um Näheres über die Familienzusammenführung und soziale als auch finanzielle Unterstützungsmaßnahmen zu erfahren.

N: Okay. E come ha trovato “Donne Nissà”? Come si è messa in contatto?

E: Una mia amica mi ha dato l’indirizzo. Sono venuta qua e ho spiegato un po’ la mia situazione. Le collaboratrici, la Signora Barda, mi ha dato molte Informazioni. Per il ricongiungimento familiare, per l’assistenza sociale (...). Ho fatto una domanda, poi, per l’assistenza finanziaria. E adesso che sono qua i miei figli mi danno l’assistenza, prima non volevano darmi niente, anche se dovevo mandare i soldi al mio paese, e pagare il mio appartamento qua (...). Adesso mi danno l’aiuto per pagare l’affitto, l’IPES.<sup>75</sup>

Beatrice war arbeitslos und hat erstmals bei Caritas, dann in der Einrichtung ISOP gearbeitet.

N: Gut, ja! Und, wie hast du eigentlich ISOP gefunden? Oder wie, wie hast du Kontakt aufgenommen?

B: ISOP?

N: Ja. Oder hat dir eine Freundin gesagt (...)?

B: Nein, ich habe selber. Weil ich war arbeitslos und ich kriege nur 30 Euro jedes Monat. 30 Euro im Monat, wie kann man leben mit so viel Geld? Das ist schwer (...).

N: Mhm, sicher, ja.

B: Sehr, sehr selber auch schwer. Ich war bei Caritas, kriege kein Geld. Ich suche (...). Eine Frau. Habe gesagt: „Wie viel kostet das?“, und die Frau: „Einen Euro“, ich: „Ich habe nur 50 Cent.“ Und die Frau: „Ja. Du arbeitest hier nicht?“, „Nein, ich kriege nur 30 Euro im Monat.“ Und die Frau sagt: „30 Euro?“. „Ich habe kein Geld“ und die Frau sagt: „Warum? (...) Okay, kein Problem, warte. Nächste Woche komm. Wir haben unsere Besprechung. Wenn du kommst, ich sage es meinem Chef und mein Chef wird dir helfen.“

N: Mhm.

B: Und ich war da. Und ich habe mit dieser Frau gesprochen und sofort eine Arbeit bei Caritas. Einen Monat bei Caritas. Und Caritas schickt mich zu ISOP und sage, dass ich Praktikum mache.<sup>76</sup>

<sup>74</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Mara, Abs.15-16, Code: motivi di contatto/Motivation.

<sup>75</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Eve, Abs.10-11, Code: associazione e contatto/Kontaktaufnahme.

<sup>76</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/Nissà\_Beatrice, Abs.60-69, Code: motivi di contatto/Motivation.

Sowohl Beatrice, als auch Laura waren bei ISOP 11 Monate lang in *unterschiedlichen Bereichen beschäftigt*. Beatrice hat bei der Zubereitung von Speisen in der „PlauderBar“ von ISOP mitgearbeitet. Genauso wie Laura, welche zusätzlich in der Kinderbetreuung tätig war. Außerdem haben die beiden Frauen in diesem Zeitraum mehrere Deutsch- und Computerkurse in der Einrichtung besucht. Die Frauen hatten somit die Chance, Beruf und Weiterbildung miteinander zu verbinden und, da beide in derselben Einrichtung stattfinden, auch zeitlich abzustimmen.

L: Ich habe schon zwei Mal oder drei Mal Deutschkurse gemacht.

N: Aha, das haben Sie auch hier gemacht (...)

L: Ehm, auch (...) wie heißt (...) Computer, auch. Ein Kurs, aber Kurs nicht lange gedauert.

N: Mhm.

L: Und, was noch? Ich habe schon (...) ehm, verschiedene nationale und internationale Speisen kennen gelernt. Viele Leute (...).

N: Mhm, ja, die Leute auch (...).

L: Ja, viele Leute, verschiedene Länder kennen gelernt.

N: Mhm, ja.

L: Ja. Sehr gut.

N: Sehr gut, mhm.

L: Aber leider nicht dauert lange.<sup>77</sup>

Beide Frauen gaben an, anhand der *Unterstützung* in den Kursen viel gelernt zu haben, empfanden die Vertragszeit bei ISOP jedoch als zu kurz.

B: Ja, bei ISOP Projects, das machen sie sehr gut. In diesem Projekt, ich will lange, lange bleiben.

N: Mhm.

B: Aber geht nicht. Jedes Jahr gehen, und Neue kommen.

N: Aha, kommen (...).

B: Mhm, das ist so. Aber wenn nicht so, wenn jemand bleiben, da gibt es keinen Platz für andere Leute.

N: Mhm, ja, ja.

B: So, Leute müssen gehen, und Neue kommen.<sup>78</sup>

Eve hat in der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne eine Analyse zur *Visualisierung der Kompetenzen* durchgeführt, darauf aufbauend hat die Frau verschiedene Kurse im eigenen Interessensbereich besucht. Unter anderem hat Eve eine Ausbildung zur Pflegehelferin begonnen. Die Frau möchte noch zusätzliche Kurse besuchen, um ihre Informatikkenntnisse zu vertiefen.

---

<sup>77</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Laura, Abs.52-62, Code: corsi e progetti frequentati/besuchte Kurse, Projekte.

<sup>78</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.76-82, Code: corsi e progetti frequentati/besuchte Kurse, Projekte.

N: Va bene. A quali corsi ha partecipato?

E: Allora, io ho visto alcuni corsi, la pubblicità, al centro assistenza sociale.

Prima ho fatto un "test" per vedere le mie competenze e i miei interessi, qua in associazione. Dopo ho fatto due corsi presso Nissà. Ho fatto un corso di lingua italiana, per due settimane. E poi ho fatto anche un altro corso per l'assistenza domiciliare e adesso mi manca l'esame.<sup>79</sup>

Ihre derzeitige Beschäftigung im Reinigungsbereich lässt der Frau jedoch nur wenig Zeit für den Besuch der Kurse übrig. Hauptsächlich am Anfang der Kurszeit stellte dies eine große Herausforderung für die Frau dar.

E: Solo all'inizio è stato un po' difficile fare i corsi, e allo stesso tempo avere il lavoro.<sup>80</sup>

### 10.2.3 Persönliche Einschätzung, Eindrücke/Valutazione ed impressioni personali

Die persönliche Einschätzung der Frauen ist eine wichtige Komponente zur Bewertung der Unterstützungsmaßnahmen und zur Visualisierung der eingesetzten Ressourcen der Klientinnen. Neben dem *Lernprozess* der Migrantinnen soll auch die *Reichweite der Maßnahmen* dargestellt werden. Die Kategorie *Persönliche Einschätzung der Migrantinnen* wurde in verschiedene Subcodes aufgegliedert, etwa die *Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen*, die *Selbsteinschätzung* der Befragten sowie die *Einschätzung der Mitarbeiterinnen* und *des Projektes* und die *allgemeine Stimmung* während der Aktivitäten, *Inhalte* und *persönliche Eindrücke* während der Kurse.

Die interviewten Frauen äußerten sich sehr positiv über den Verlauf und Abschluss der Maßnahmen. Bei den Tätigkeiten in unterschiedlichen Bereichen der Einrichtungen konnten diese die eigenen Kompetenzen einsetzen und durch die Teilnahme an Kursen neue Inhalte erlernen. Jede der vier Frauen gab an, dass die Unterstützungsarbeit der Dienste wichtig für die eigene Entwicklung war, die eigenen Kompetenzen, wie auch die eigene Motivation eine ebenso relevante Rolle spielten.

Der *Verlauf des besuchten Kurses* wird von Eve als sehr positiv und instruktiv beschrieben. Als *Selbsteinschätzung* gibt die Frau an, viel für die Arbeit, aber auch für sich selbst gelernt zu haben.

N: Ah, okay. Può raccontarmi come si è svolto il corso?

Quali erano le attività, com'era l'atmosfera e come le è piaciuto il corso?

E: Il corso per me è stato molto positivo. All'inizio ho avuto difficoltà, con la lingua. Ma le insegnanti sono molto brave. Ho anche aumentato l'esperienza con le persone anziane, in questo corso d'assistenza domestica.

<sup>79</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Eve, Abs.14-15, Code: corsi e progetti frequentati/visitate Kurse, Projekte.

<sup>80</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Eve, Abs.40, Code: problemi nel campo lavorativo/Probleme im Arbeitsfeld.



Ho imparato molte cose su queste persone, sulle malattie, sul comportamento e sui metodi di lavoro.

N: Ah, molto bene, sì.

E: Sì, ho imparato molte cose nuove, per il lavoro e anche per me.<sup>81</sup>

Dass der Kurs kostenlos angeboten wurde, war für die Frau eine große *Unterstützung*. Für Eve reichen die erlernten Kompetenzen weit über das Zertifikat hinaus.

E: I corsi sono stati d'aiuto; erano gratis. E mi piace, perché non hai soltanto il certificato, ma sai anche cose pratiche per te, è importante.<sup>82</sup>

Beatrice erzählt über den Deutschkurs und die absolvierte Prüfung. Die Frau zeigt sich sehr stolz über die eigenen Fortschritte.

B: Ja, ich konnte nicht gut schreiben. Aber jetzt, ich bin super!

N: Mhm, aha!

B: Ich habe heute Prüfung gemacht!

N: Ja?

B: Und schau! (Anm.d.Verf.: zeigt Prüfungsblatt). Ich habe alle diese geschrieben. Ja, sehr gut.

N: Aha, super! Schön.

B: Ja, ja. Früher, ich kann nicht schreiben.

N: Aha.

B: Aber ich habe angefangen (...).

N: Mhm, ja, in kurzer Zeit auch (...).

B: Ja, nicht so lange, ja. Von unten, A1 angefangen, aber jetzt ich bin 2A, jetzt (...) sehr gut.<sup>83</sup>

Für den *persönlichen Lernprozess*, findet Beatrice die Koppelung von praktischen Tätigkeiten in der Einrichtung und parallel dazu das Lernen im Deutschkurs, optimal. Auch der Austausch mit Kolleginnen bei diesen Aktivitäten spielt für die Frau eine wichtige Rolle.

B: Meine Kollegen, alles (...) wir sprechen, wir sprechen auch (...) alle sagen ISOP ist sehr gut, ja. Die andere Arbeit, du arbeitest so viel, ohne Pause ohne niedersetzen, so viel, ohne lernen! Das ist wenig, auch wenig. Aber hier, du arbeitest, du lernst (...).<sup>84</sup>

Laura schildert die eigenen Erfahrungen in ihrer Tätigkeit bei ISOP. Sie empfindet diese als sehr positiv und weist auf die *Unterstützung* als auch auf die *kulturelle Vielfalt* in der Einrichtung hin.

L: Sie geben sehr, sehr viel Mühe. Migrantinnen, zum Beispiel, Ausländer (...) hier sind 60 oder 70% hier in ISOP sind Ausländer.

N: Mhm.

L: Sie geben viele Chance, für uns. Arbeit suchen, oder beraten.

---

<sup>81</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Eve, Abs.28-32, Code: svolgimento corso/Verlauf des Projekts.

<sup>82</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Eve, Abs.38, Code: svolgimento/Verlauf.

<sup>83</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.100-110, Code: attività/Aktivitäten.

<sup>84</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.144-145, Code: atmosfera/allgemeine Stimmung.

N: Ja.  
L: Welche Richtung gehen.  
N: Aha. Ja, die Richtung finden, auch?  
L: Ja.<sup>85</sup>

Für Laura spielt der Erwerb verschiedener Sprachen eine wichtige Rolle. Sie geht in der *Selbsteinschätzung* auf den eigenen *Lernprozess* ein.

L: Ich habe schon Deutsch gelernt. Und dann kann schon, zum Beispiel, in meiner Heimat, meine Mutter hat gesagt, „Kannst du schon jetzt Deutsch sprechen und allein gehen zum Arzt oder irgendwo kaufen (...)?“ Ich habe gesagt, „Ja, ich kann schon.“ Und meine Mutter: „Das ist gut.“ Weil meine Mutter kennt schon arabisch und persisch. Und meine Mutter kann verstehen wenn man zwei Sprachen (...) und meine Mutter sagt „Warum für mich nicht persisch lernen?“ und ich sage „Das ist schwer“. Aber sie sagt „Siehst du, wenn du hast andere Sprache gelernt, siehst du, du bist stolz.“

N: Mhm, ja.

L: Jetzt ich habe gesagt: „Du hast recht, ich bin jetzt stolz.“ Ich habe schon Englisch, natürlich, wir haben überall in der Schule.

N: Mhm, aha.

L: Und deutsch, jetzt. Das heißt zwei Sprachen außer meiner Muttersprache.<sup>86</sup>

Der Umgang und Kontakt zu den Mitarbeiterinnen wurde von allen Interviewpartnerinnen als sehr positiv eingeschätzt, obwohl alle Frauen unterschiedliche Zugänge zu den verschiedenen Einrichtungen hatten. Mara schätzte beispielsweise die kulturelle Vielfalt in der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne und nahm diese als positiv für ihren persönlichen Lernprozess im Praktikum und gleichermaßen als Chance für die Frauenberatung des Zentrums an.

Laura, Beatrice und Eve gaben an, ihre Sprachkenntnisse auch aufgrund der Methoden und positiven Inputs während der Kurse verbessert zu haben.

#### **10.2.4 Abschließende Fragen, Perspektiven, Veränderungen/Domande conclusive, prospettive, cambiamenti**

Abschließend wurden Veränderungen im Leben der Frauen untersucht. Entwicklungen in unterschiedlichen Lebensbereichen und Stärkung von menschlichen Ressourcen sind Zielsetzungen im Empowerment-Ansatz. Welchen Beitrag die Beratungen und Kurse in den Einrichtungen für diese Veränderungen gespielt und in welcher Weise sich die Frauen aus der eigenen Position entwickelt haben, wird wie folgt dargestellt. Die Frauen wurden auch über Zukunftsperspektiven und Familienaspekte befragt.

Für Eve hat der Besuch der Beratungen und Kurse eine *Veränderung* und *Erweiterung* der Möglichkeiten mit sich gebracht.

---

<sup>85</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Laura, Abs.156-162, Code: valutazione/Einschätzung.

<sup>86</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Laura, Abs.204-208, Code: auto-valutazione/Selbsteinschätzung.

N: Sì, certo. Se adesso pensa al corso, cosa le sembra sia cambiato dopo l'accompagnamento?

E: Sì, è cambiato qualcosa. Prima lavoravo e facevo solo pulizia. Mi piaceva un po', ma vorrei anche fare altre cose. Si devono fare cose diverse e anche vedere un po'. È importante cambiare, e anche guadagnare e bisogna regolare un po' tutto, con il lavoro. Vedere, e mettere tutto a posto.<sup>87</sup>

Beatrice konnte ihre Kenntnisse als Köchin erweitern und erfuhr gleichzeitig eine *Veränderung im persönlichen Bereich*.

N: Was würdest du sagen, in welchen Bereichen wurdest du unterstützt? Also in welchen (...) wie soll ich sagen (...) im Kurs lernst du Deutsch, und in der Arbeit lernst du auch kochen und so, aber es gibt ja auch noch andere Sachen die man lernt, oder? Vielleicht. Kannst du das sagen?

B: Na, na, na, wir lernen immer (...).

N: Ja. Also, was du alles Neues dazu gelernt hast (...) Nicht nur die Sprache, sondern, ich weiß nicht, ehm, für dich selbst, oder für dein Leben, oder (...) so, für andere Menschen (...).

B: Ja, sicher! Ich habe viele, viele Essen gelernt. Jetzt, ich koche (...) früher habe ich immer afrikanisches Essen gekocht. Aber jetzt, ich koche auch österreichisch.<sup>88</sup>

Die Kontakte mit den Personen in der Einrichtung unterstützten die Frau in ihrem *Veränderungs- und Öffnungsprozess*. Diese Entwicklung veränderte die schwierige Lage, in der sich Beatrice am Anfang in Österreich befand.

B: Ja. Kann man gutes Essen machen, ja. Und für Kontakt. Früher, wenn ich spreche zu Leuten, ich konnte nicht so gut. Ich habe ein bisschen, so Angst.

N: Mhm, ja.

B: Aber jetzt, ich koche, ich spreche mit Leuten, sowieso, Spaß machen, jetzt ich bin...kein Problem mehr.

N: Ja.

B: Das sind zwei sehr gute Dinge in meinem Leben.

N: Für dich.

B: Ja, für mich ist das. Kontakte sehr gut.

N: Mhm, ja, das ist gut.

B: Mit Menschen. Aber wenn du keine guten Kontakte hast, mit Leuten, das ist immer schwer.<sup>89</sup>

Beatrice sagte, dass jeder Mensch, jede Frau einen anderen Charakter hat und aufgrund der Vielfalt an Kulturen und Personen können alle viel Neues erfahren.

B: Ja, ja. Ich bin von Afrika, die andere Frau von Iran, ich bin von Afrika, die andere Frau von Irak, die andere von Bosnien. Diese haben selbst Charakter, die andere hat anderen Charakter, die andere noch anderen (...) denn du musst das alles lernen. Aufpassen. Nicht nur schreiben, und lesen, viel lernen.<sup>90</sup>

<sup>87</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Eve, Abs.33-34, Code: cambiamenti/Veränderungen.

<sup>88</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.185-188, Code: cambiamenti/Veränderungen.

<sup>89</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.200-206, Code: sviluppo, apertura all'esterno/Entfaltung, Öffnung.

<sup>90</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.212, Code: sviluppo, apertura all'esterno/Entfaltung.

Auch für Laura hat es wichtige Entwicklungen seit der Anfangsphase in Österreich gegeben, beispielsweise im zwischenmenschlichen Kontakt und im eigenständigen Handeln im alltäglichen Leben.

L: Ehm. Persönlich, ja. Ehm, was soll ich sagen, persönlich. Für mich, ehm, Erfahrung. Habe ich gehabt. Von Anderen, zum Beispiel von unsere Chefin, und, ehm, von dieser Frau, sie hat mir geholfen (...)

N: Mhm.

L: Dann viele, viele Sachen. Zum Beispiel mutig. Von Anfang nach Österreich gekommen, ich habe Angst. Mit den Leuten Kontakt.

N: Ja, ja.

L: Aber nach die Arbeit hier, und mit unserer Chefin und dieser Frau, ich habe schon Glück gehabt. Und dann, ich habe schon Mut, mit Leute sprechen und fragen und so (...). Vorher ich habe Angst und schämen, wegen der Sprache (...) nicht gut.

N: Mhm.

L: Aber jetzt na, ich kann schon. Fragen und erzählen, oder (...) was will ich, ich kann schon sagen.<sup>91</sup>

Beatrice und Laura hatten während der Beratungen das Gefühl, dass ihre *Bedürfnisse* berücksichtigt wurden.

B: Ja, ja! Mensch ist Mensch. Ist immer so. Sowieso, wir sagen, wir Bruder und Schwester. Das ist unser Motto (Anm.d.Verf.: lacht).<sup>92</sup>

Aus unterschiedlichen Gründen gaben die vier befragten Frauen an, dass keine ihrer *Familienmitglieder* Kurse oder Beratungen der Dienste in Anspruch genommen haben. Eves Kinder haben Sprachkurse besucht, jedoch keine Angebote der Vereinigung „Frauen-Nissà-Donne“ in Anspruch genommen.

Die *Zukunftsperspektiven* der Frauen sehen sehr unterschiedlich aus und betreffen verschiedene Lebensbereiche:

#### *a) Ausbildung und Beruf*

Mara möchte nach dem Praktikum in der Vereinigung ihr Sozialpädagogik-Studium beenden und in der Entwicklungszusammenarbeit als Englischlehrerin tätig sein.

M: Wie gesagt, ich war relativ älter (...) was heißt älter, aber ich mein, ich hab halt erst mit 23 angefangen. Dann habe ich doch schon ein bisschen Erfahrung mit dem Arbeiten und das und jenes (...) und, irgendwann weißt du dann schon was du willst.

N: Mhm, mhm.

---

<sup>91</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Laura, Abs.140-148, Code: sviluppo, apertura all'esterno/Entfaltung, Öffnung.

<sup>92</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.228, Code: approfondimento idee/Eingehen auf Bedürfnisse.

M: Aber trotzdem, auch ich, das habe ich immer gewusst das mit der Entwicklungshilfe. Das ist für mich ein großes Ding gewesen, dass ich gewusst habe wo ich hin will (...).<sup>93</sup>

Eve plant in näherer Zukunft die Ausbildung als Pflegehelferin abzuschließen und ist an einem Informatikkurs interessiert. Die Zukunftsperspektiven der Frau beziehen sich hauptsächlich auf ihre vier Kinder, deren Lebenschancen und Ausbildungsmöglichkeiten in Südtirol.

E: Allora, speranze (...) non so. Per i miei figli, più che altro. Che facciano corsi, che studino quello che loro vogliono. Vorrei il bene dei miei figli, possibilità ed un futuro per loro. E poi, per me, non so. Il futuro è da vedere, anche (...) non so (...).

N: Stare qua, lo sa? O tornare al suo paese?

E: Io sì, non so, il futuro è anche dipendente dai figli, da cosa vogliono fare loro poi (...)

N: Certo. E per lei?

E: Per me, lavorare, trovare una casa fissa e che piace, magari. Ma non ho più così tante speranze, per me è tardi, oramai (...).<sup>94</sup>

Beatrice möchte zusätzliche Koch- und Deutschkurse belegen. Sie sieht ihre Zukunft sehr positiv und möchte anhand der erlernten Kompetenzen einen Job im kulinarischen Bereich finden.

B: Eine, vielleicht, ehm, wenn eine Bekannte sagt, wenn du willst (...). Ehm, ich will, ein großes Geschäft haben. Vielleicht so mit Restaurant oder so, sowieso was ich selber (...).

N: Was du selber gemacht hast (...).

B: Selber gemacht, ja. Und, ich koche verschiedenes Essen. Meine Selbstfirma, so wie Restaurant. Und das (...) ich will das.

N: Mhm. Das hättest du gerne. Das würdest du gerne machen.

B: Ja. Und ich will noch Kochkurs gehen. Dann kann ich ganz viel kochen, für alle (...).

N: Mhm.

B: Ich will weiter, weiter Schule gehen. Das ist mein Traum. Ich will noch, noch Schule und kochen lernen. Koch (...) kochen will ich (Anm.d.Verf.: lacht).

N: Genau (Anm.d.Verf.: lacht). Das ist schön.

B: Ja, ich will. Und wenn fertig ist, ich spreche zu AMS und sage, ich will noch.<sup>95</sup>

Ähnlich wie Beatrice, ist Laura an einem Intensivsprachkurs interessiert. Zusätzlich möchte sie eine passende Ausbildung machen, möglicherweise im Pflegebereich. Ebenso würde die Frau gerne ein Studium an der Uni starten, dafür schätzt sie sich jedoch als zu alt ein.

---

<sup>93</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Mara, Abs.256-258, Code: futuro/Zukunft.

<sup>94</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Eve, Abs.44-48, Code: speranze, aspettative, aspirazioni/Visionen, Hoffnungen, Wünsche.

<sup>95</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Beatrice, Abs.240-250, Code: futuro/Zukunft.

Mit ihrer Ausbildung als Kinderbetreuerin sieht Laura keinerlei Chancen am österreichischen Arbeitsmarkt.

L: Ich weiß, ich habe schon viel nachgedacht. Vielleicht hier etwas zu tun. Wenn ich war in meiner Heimat. Für viele Sachen war kein Platz. Vielleicht ich kann hier. Weil in meiner Heimat, es gibt Krieg. Ich weiß nicht, haben Sie gehört, Irak?

N: Ja, ja.

L: Sehr schlecht jetzt geworden, sehr schlecht Land. Und gibt es keine Chance für Frauen (...) was will haben und was, vielleicht, ehm. Was wünschen sich bei uns die Mädchen. Was wünscht, sie kann nicht machen.

N: Mhm.

L: Und das habe ich aber schon nachgedacht, viele Sachen. Aber leider, ich habe nicht gefunden hier (...).

N: Mhm. Sie haben also nicht das gefunden, was Sie machen wollten?

L: Na.

N: Mhm. Haben Sie es nicht gefunden, oder war's (...) haben Sie es gefunden, aber es war schwierig das zu machen?

L: Ja. Man sagt schwierig. Ich weiß es nicht, vielleicht ist es zu spät. Ehm, wegen meinem Alter.<sup>96</sup>

#### *b) Politische Situation*

Ein zusätzlicher Wunsch von Laura betrifft die politische Situation in Österreich.

L: Ja. Aber ich wollte sagen (...) ehm, vielleicht hier, Politik geben noch mehr Chance für uns Ausländer.

N: Mhm.

L: Weil jetzt, sie haben ein bisschen schwer gemacht. Zum Beispiel, seit vier oder fünf Jahren, man kann, ehm, drei Jahre und dann Staatsbürgerschaft. Aber jetzt sechs Jahre (...).

N: Mhm.

L: Und mindestens drei Jahre Arbeit. Und das ist, ehm (...) okay, sechs Jahre, wir sind da, leben und (...) die Zeit schnell vergeht. Aber drei Jahre Arbeit, diese Arbeit hier finden ist schwer.<sup>97</sup>

Abschließend wurden noch persönliche Einstellungen und Meinungen zum Leben der Migrantinnen in Südtirol und in der Steiermark als auch der Bezug zur eigenen Kultur erhoben. Im Leben von Mara, welche in Indien geboren und in einer südtiroler Familie aufgewachsen ist, gibt es unterschiedliche kulturelle Bezugsrahmen.

M: Deshalb, ehm, wie gesagt, Kulturell gesehen bin ich sicherlich mehr indisch als dass ich südtirolerisch bin, wenn wir das so sagen wollen, aber auf eine gewisse Art komme ich nicht drum rum das zu sein, auch. Oder auch italienisch. Ich bin dann, ich habe dann eine italienische Schule gemacht, wir sind als Kinder viel mit italienischen Kindern gewesen weil (...) ja, weil einfach da das Bild damals einfach schon ein bisschen offener war, und weitsichtiger. Und es deshalb

---

<sup>96</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Laura, Abs.116-124, Code: speranze, aspettative, aspirazioni/Visionen, Hoffnungen, Wünsche.

<sup>97</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Laura, Abs.168-174, Code: speranze, aspettative, aspirazioni/Visionen, Hoffnungen, Wünsche.

oft einfacher war, und, und wir oft einfach viel mit italienischen Kindern waren.<sup>98</sup>

Laura vergleicht das Leben in Österreich mit dem Leben in ihrem Herkunftsland Irak. Sie bezieht sich hauptsächlich auf die Freiheit der Menschen, welche sie als Frau in Österreich erfahren konnte.

L: Sonst, ich finde hier sehr gut. Reden, und Freiheit, und (...) alles, alles gut. Weil ich, wenn ich wollte mit meinem Land vergleichen (...) hier sehr gut, viel besser. Die Leute leben in Freiheit. Gibt es arme Leute, aber (...) sie haben Unterstützung vom Land und Stadt (...) und das ist gut.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> I: Südtirol\_Migrantinnen/Nissà\_Mara, Abs.150, Code: cultura/Kultur.

<sup>99</sup> I: Steiermark\_Migrantinnen/ISOP\_Laura, Abs.182, Code: opinioni personali/Einstellungen.

## 11. Resümee

In diesem Kapitel werde ich die wichtigsten Ergebnisse meiner Untersuchung anhand der Forschungsfragen und mit Einbezug der zentralen theoretischen Grundlagen anführen. Abschließend werde ich auf die Konsequenzen für die Sozialpädagogik und für die Einwanderungsländer Steiermark und Südtirol eingehen.

### *1. Wie ist die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in der Steiermark und in Südtirol und welche sind die Maßnahmen zur Förderung des Empowerment dieser Zielgruppe?*

Über die allgemeine Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in der Steiermark und in Südtirol sowie zur spezifischen Lage der befragten Migrantinnen können die folgenden Aussagen getroffen werden.

Aus den demografischen Daten (vgl. dazu Kapitel 3.) geht hervor, dass Österreich, im Gegensatz zu Italien, eine höhere „AusländerInnenquote“ aufweist. Ein Blick auf die Einwanderung in das Bundesland Steiermark und in die Region Südtirol zeigt jedoch, dass hier die Quote der eingewanderten Personen in Südtirol einen höheren Prozentwert aufweist als in der Steiermark. Dies gilt auch für die weiblichen Einwanderinnen im Bezug zur weiblichen Bevölkerung der Regionen/Bundesländer.

Die Mehrheit der befragten Frauen ist nach Österreich/Italien migriert, um in diesen Ländern zu arbeiten. Drei der vier interviewten Migrantinnen erfuhren erhebliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche in Österreich. Eine dieser Frauen ist nun in Südtirol am ersten Arbeitsmarkt tätig, die Einstellung wurde für die Frau durch die Unterstützungsmaßnahmen der Einrichtung Frauen-Nissà-Donne möglich. Die anderen beiden Frauen mit Migrationshintergrund waren zum Zeitpunkt der Befragung in der Einrichtung ISOP in unterschiedlichen Bereichen tätig. Diese hatten noch nicht am ersten Arbeitsmarkt gearbeitet. Die sozialpädagogische Unterstützung und Empowerment-Arbeit der Dienste stellte für diese Frauen eine wichtige Chance für die Eingliederung am Arbeitsmarkt dar. Speziell jene Maßnahmen, welche den Migrantinnen sowohl Beschäftigung als auch Bildung und Weiterbildung anbieten, erwiesen sich als besonders bedeutend.

Schwierigkeiten im Zugang zum Arbeitsmarkt aufgrund des Aufenthaltsstatus und des Alters, bei der Studien- und Berufstitelanerkennung, Alltagsdiskriminierung und Vorurteile werden



in der Fachliteratur als größte Probleme eingewanderter Frauen genannt. Ferner wurde sowohl von den Mitarbeiterinnen, als auch von den Frauen mit Migrationshintergrund die zentrale Rolle der (eingewanderten) Frau in der Familie beschrieben, welche die weibliche Migration und die Situation im Aufnahmeland erheblich beeinflusst. Ebenso Nuscheler (vgl. 1995, S. 75 f.) weist auf die familiäre Komponente hin, welche bei weiblicher Migration im Gegensatz zur männlichen eine zentrale Stellung einnimmt.

Die in Südtirol und in der Steiermark befragten Frauen mit Migrationshintergrund sind oder waren bereits im Pflegebereich, im Reinigungsbereich, in der Gastronomie und im sozialen Bereich tätig. Abgesehen von der Praktikumsstelle in der sozialpädagogischen Einrichtung Frauen-Nissà-Donne, entsprechen die Berufe der befragten Migrantinnen den in der Demographie am häufigsten ausgeübten Beschäftigungen von EinwanderInnen in der Steiermark und in Südtirol. Morokvasic spricht in diesem Sinn von sogenannten „weiblichen Sektoren“, in denen eingewanderte Frauen sehr häufig tätig sind. Migrantinnen arbeiten nach der Autorin auch häufig in Bereichen, die wenig bis keinen Bezug zu ihrer Ausbildung haben (vgl. 2009, S. 29). Die Eingliederung am Arbeitsmarkt ist in zahlreichen Fällen schwierig. Laut Petrovic, Azil, Chiaretti und Perocco, üben eingewanderte Frauen oftmals unterqualifizierte und entqualifizierende Beschäftigungen aus (vgl. 2006, S. 86). Dieses Phänomen wurde sowohl von den Expertinnen in Bozen als auch in Graz bestätigt.

Die vier untersuchten Einrichtungen bieten spezielle Maßnahmen an, bei denen die Frauen eigene Kompetenzen und (Berufs-) Erfahrungen in Bewerbungen zum Einsatz bringen können. Empowerment von Frauen mit Migrationshintergrund ist nach Morokvasic (vgl. 2009, S. 29) eine Möglichkeit, um die Situation dieser Zielgruppe zu verändern (vgl. dazu Kapitel 2.2.1.).

Zu den im Unterkapitel 2.2.1. beschriebenen Merkmalen und Antriebsfaktoren der weiblichen Migration, kann anhand der ausgewerteten Daten bei verschiedenen Themen angeknüpft werden. Nach Han (vgl. 2003, S. 24) wird die Situation von eingewanderten Frauen in der Aufnahmegesellschaft von den Faktoren Geschlecht und Herkunft erheblich beeinflusst. Eine der interviewten Expertinnen in Südtirol gab an, diese doppelte Diskriminierung von Migrantinnen als besonderes Problem in der südtiroler Gesellschaft wahrzunehmen.

Weitere Faktoren, welche die Situation von eingewanderten Frauen in Südtirol und in der Steiermark ausmachen, sind neben dem allgemeinen gesundheitlichen Zustand der Frauen, äußere Einflüsse wie Möglichkeiten und Grenzen – in etwa Rassismus und Diskriminierung – welche Migrantinnen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen erleben. Laut den Mitarbeiterinnen der Dienste sind diese sehr ausschlaggebenden Einflüsse im Leben einer

Frau mit Migrationshintergrund, die anhand von sozialpädagogischer Unterstützung und Empowerment ansatzweise aufgearbeitet werden können, jedoch ebenso von der allgemeinen Situation in der Einwanderungsgesellschaft abhängen.

Als besonders sensibler und oftmals kritischer Abschnitt im Leben einer zugewanderten Frau, ist der Übergang vom Herkunftsland in die Aufnahmegesellschaft (vgl. dazu 2.2.1.). Das „Zurücklassen“ und „Verlieren“ des bisher Gelebten und Erlebten der Frauen, wurde von den befragten Expertinnen in Südtirol und in der Steiermark in diesem Kontext genannt. An diesem Punkt knüpft in vielen Fällen die Empowerment-Arbeit der Einrichtungen an.

Die interviewten Migrantinnen stellen eine sehr heterogene Zielgruppe dar. Diese unterscheiden sich in ihrem Alter, in der Herkunft, in der Familien- und Beschäftigungssituation. Alle diese Frauen gaben an, sprachliche und kulturelle Unterschiede in Österreich und Italien sehr stark wahrzunehmen. Für die Meisten stellten diese Faktoren in der Anfangszeit eine große Hürde in der Gesellschaft dar. Die Zweisprachigkeit in Südtirol galt für die eingewanderten Frauen als eine zusätzliche Herausforderung. Die wertvolle Begegnung vieler unterschiedlicher Kulturen innerhalb der Einrichtungen genauso wie die sprachliche Unterstützung in den Diensten eröffneten den Adressatinnen neue Wege und Perspektiven.

Die Ausblicke zum Empowerment von Migrantinnen in der Steiermark und in Südtirol sind Ausgangspunkte, welche die Situation der eingewanderten Frauen bereits erheblich verändert und verbessert haben. Eine umfassende Inklusion der Migrantinnen in die Aufnahmegesellschaften ist von einer Vielzahl zusätzlicher Faktoren abhängig. Ein Beispiel ist die italienische und österreichische Einwanderungspolitik, welche durch restriktive Bestimmungen auf unterschiedliche Lebensbereiche von Migrantinnen und deren Familien Einfluss nimmt.

Diese Aussagen betreffen die Erlebnisse der befragten Frauen mit Migrationshintergrund und die Erfahrungen der interviewten Expertinnen. In der vorliegenden Arbeit wurde bereits angesprochen, dass sich die Ergebnisse auf eine beschränkte Anzahl von Personen beziehen und deshalb keine Aussagen über die allgemeine Lage von Migrantinnen in der Steiermark und in Südtirol treffen. Sehr wohl räumen diese Beispiele dem/der LeserIn dieser Arbeit jedoch einen Einblick in das Leben von eingewanderten Frauen in Italien und Österreich ein.

2. *Wie wird das Empowerment-Konzept in den Diensten eingesetzt? Auf welchen Ebenen wird agiert?*

Empowerment wird in der sozialpädagogischen Praxis aller untersuchten Einrichtungen seit mehreren Jahren als erfolgreiche Methode eingesetzt. Frauenspezifische Empowerment-Maßnahmen gibt es in jeden der vier Dienste.

Die Expertinnen aus den vier Institutionen beschreiben den Zugang zu den Empowerment-Programmen und die Durchführung dieser auf sehr ähnliche Art und Weise. Anhand einer Bestandsaufnahme der Situation der Adressatinnen werden entsprechende Unterstützungspläne erstellt. Der Arbeitsprozess wird in unterschiedlichen Phasen aufgeteilt und von den Betreuerinnen, gemeinsam mit den Migrantinnen ausgearbeitet. Die Erhebung der Ist-Situation und der Lebenslauf der Frauen, ermöglichen den Betreuerinnen einen Einblick in die Vergangenheit und Gegenwart der Einwanderinnen. Die Adressatinnen werden anhand verschiedener Methoden dabei unterstützt, Erlebnisse und Erfahrungen bewusst einzubringen. Der individuelle Arbeitsplan wird anhand dieser Informationen und mit Einbezug der Interessen der Migrantinnen als auch der Möglichkeiten der Dienste erstellt. Die Empowerment-Maßnahmen richten sich auf die individuelle Situation der Frauen. Folglich können Empowerment-Programme, je nach Adressatin, sehr verschieden aussehen. Startpunkte, Entwicklungen, Maßnahmen und Ziele sind von einer Vielzahl von Faktoren abhängig. Information, Orientierung, Unterstützung, Kurse und praktische Tätigkeiten sind einige Bausteine der Empowerment-Trainings in den Einrichtungen. Die Methoden der Dienste sollen keine Entfernung der Frauen von sich selbst erzeugen, sondern eine Annäherung an die eigene Person und Lebenswelt hervorbringen.

Die Aussagen der Expertinnen zur Empowerment-Arbeit in den Diensten, stehen im engen Bezug zu der im Kapitel 2.1. ausgearbeiteten Theorie zum Empowerment-Ansatz. Die zentrale Rolle des Individuums im Selbstbemächtigungsprozess wird in den Ansätzen aller behandelten Autoren thematisiert. Eine ganzheitliche Sicht der Adressatinnen und die daraus folgende Individuum-abhängige Gestaltung von Empowerment-Maßnahmen werden von Herriger (vgl. 2006, S. 72) und Theunissen (vgl. 2009, S. 29) genannt.

Auch Hamburger (vgl. 2001, S. 1221) sieht in der Unterstützung und Beratung in schwierigen Situationen und gleichzeitig in der Ressourcenstärkung und Begleitung im individuellen Bereich von Personen, zwei zentrale Aspekte der Sozialarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund.

Als zentrale Methode im Entwicklungsprozess der Frauen nannten die Mitarbeiterinnen die Arbeit und den Austausch in Gruppen. Herriger sieht den Einsatz und Austausch von Ressourcen zwischen Personen und Gruppen als relevantes Medium für ein persönliches und soziales Wachstum (vgl. Herriger 2006, S. 72).

Bei allen Maßnahmen stehen Selbst-Aktivierung und Eigenständigkeit im Zentrum, inneres und äußeres Empowerment von Migrantinnen zählen zu den Tätigkeiten der Organisationen. Schwierigkeiten von eingewanderten Frauen in der Aufnahmegesellschaft wurde von allen Expertinnen thematisiert. Laut Hamburger (vgl. 2001, S. 1221) liegen die Ursachen für diese Probleme in unterschiedlichen gesellschaftlichen genauso wie individuellen, kulturellen und strukturellen Aspekten. Nach dem Autor soll Unterstützung, ohne Reduktion und sofortiger Kategorisierung als auch Partizipation von Migrantinnen bei diesen Schwierigkeiten unterstützen. In der Ressourcen-Arbeit der Dienste wird neben den Erfolgen, auch bei problematischen Aspekten im Leben der Migrantinnen angesetzt.

Eine gezielte Distanzierung vom „Fürsorge-Ansatz“ in der sozialpädagogischen Praxis, wie sie von Herriger (vgl. 2006, S.65 ff.) und auch von Sprung und Posch (vgl. 2005, S. 17) beschrieben werden und eine starke Orientierung zur Menschenstärken-Praxis, findet sich in der theoretischen und praktischen Arbeit der Dienste wieder (vgl. Kapitel 2.1. und 4.1.).

Weitere Aspekte der Empowerment-Arbeit in den Einrichtungen sind der Bezug zur Umwelt, zur Gesellschaft, zum Arbeitsmarkt und zu all jenen Komponenten, welche das Leben der Migrantinnen in Südtirol und in der Steiermark ausmachen. Entwicklungen und Veränderungen der Frauen in sehr unterschiedlichen Lebensbereichen während und nach den Empowerment-Maßnahmen ließen sich anhand konkreter Beispiele von allen befragten Mitarbeiterinnen verifizieren.

Friedmanns These (vgl. 1997, S. 33), dass Empowerment-Maßnahmen auf der Subjekt-Ebene zur Stärkung nahe liegender Bereiche führen kann, wurde von den Expertinnen beispielsweise durch Arbeitsmethoden zur Übertragung von Kompetenzen auf unterschiedlichen Lebensbereichen bestätigt (vgl. Kapitel 2.1.).

Aus den erhobenen Expertinnen-Informationen ist erkennbar, dass sich die Empowerment-Arbeit der Dienste auf unterschiedlichen Ebenen – individuell, gruppenbezogen, institutionell und gemeinschaftlich – ereignet. Die in der Fachliteratur beschriebenen Zugänge zum Empowerment kommen in allen Einrichtungen zum Einsatz. Empowerment als individuum-zentriertes Programm wird von den Mitarbeiterinnen und Migrantinnen neben politischen

Maßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit getätigt. Ebenso wird Empowerment, von der reflexiven Perspektive, als Selbstbemächtigung von Adressatinnen, und von der transitiven Perspektive, in Form von Kompetenzbilanzierung, Unterstützung und Beratung als kooperativer Prozess zwischen Betreuerinnen und Akteurinnen verstanden.

### *3. Wo liegen die Unterschiede, wo die Gemeinsamkeiten der Dienste in der Steiermark und in Südtirol?*

Erhebliche Unterschiede zwischen den untersuchten Einrichtungen in Graz und Bozen betreffen die Größe der Einrichtungen, die Anzahl der MitarbeiterInnen und die Zielgruppe. Generell gibt es in der Steiermark im Vergleich zu Südtirol ein weit größeres Angebot an Diensten für und von Personen mit Migrationshintergrund.

Zebra und ISOP in Graz verfügen über mehr Räumlichkeiten, Anlaufstellen und einer größeren Anzahl an MitarbeiterInnen als die Dienste mit Sitz in Bozen, Frauen-Nissà-Donne und das Netzwerk Frauen Arbeit. Die Öffnungszeiten der Anlaufstelle für das Projekt „Empowerment von Frauen“ des Netzwerk Frauen-Arbeit sind beispielsweise auf einen Wochentag beschränkt. Die genannten Aspekte wirken sich auf die Organisation der Einrichtungen, auf die angebotenen Maßnahmen und auf den Kontakt zu den AdressatInnen aus.

Eine starke Kooperation zwischen den Diensten gibt es sowohl in Südtirol, zwischen Frauen-Nissà-Donne und dem Netzwerk Frauen-Arbeit, gleich wie in der Steiermark, zwischen ISOP und Zebra. Netzwerk- und Kooperationsarbeit zu öffentlichen und sozialen Institutionen wird von allen untersuchten Organisationen betrieben. Starke Vernetzung und Kooperation nennt Sprung (vgl. 2005, S. 29) als zwei wichtige Aspekte der im Kapitel 4.1. diskutierten Sozialen Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft.

Wie bereits genannt, werden in allen Einrichtungen frauenspezifische Maßnahmen angeboten. Das Ausmaß an genderspezifischen Projekten ist je nach Dienst unterschiedlich. ISOP und Zebra sprechen eine sehr heterogene Zielgruppe an. Das Netzwerk Frauen Arbeit und Frauen-Nissà-Donne richten ihre Maßnahmen stärker auf die weibliche Zielgruppe aus. Die Maßnahmen der Organisationen orientieren sich sowohl an eingewanderte, als auch an autochthone Frauen. Der Anteil von eingewanderten Frauen zwischen den BesucherInnen der Dienste ist jedoch in den meisten Fällen höher. Die Maßnahmen des Netzwerk Frauen-Arbeit werden von eingewanderten Frauen annähernd im selben Ausmaß wie von autochthonen Frauen genutzt.

Die Orientierung auf heterogene Zielgruppen bezieht sich auf das Konzept der Interkulturellen Sozialarbeit (vgl. Kapitel 4.1.). Der sozialpädagogische Arbeitsprozess richtet sich an alle Menschen in der Gesellschaft und Vielfalt gilt in diesem Ansatz als Ressource.

Das tatsächliche Ausmaß an Heterogenität der Zielgruppen in den verschiedenen Einrichtungen wurde bereits angesprochen. Die Perspektiven der Mitarbeiterinnen des Netzwerk Frauen-Arbeit und Frauen-Nissà-Donne, welche sich auf einen stärkeren Einbezug von Männern und autochthonen Personen richten, können mit Handschuks Idee der interkulturellen Öffnung von Institutionen bezeichnet werden. Nach dem Autor entwickelt sich aus einer interkulturellen Orientierung von Institutionen meist eine interkulturelle Öffnung derselben heraus, wo Maßnahmen gesetzt werden um eine möglichst unterschiedliche Personengruppe anzusprechen (vgl. 2005, S. 62). In Zebra und ISOP wird interkulturelle Orientierung und Öffnung bereits mehrfach ein- und umgesetzt.

Empowerment-Methoden wie Biographiearbeit, Kompetenzprofilierung und ebenso Zukunftsorientierung werden in allen Diensten angewandt. Ein weites Angebot an Beratungen in unterschiedlichen Sprachen gibt es in allen untersuchten Vereinigungen. Die italienische Sprache in der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne und im Netzwerk Frauen-Arbeit in Bozen und deutschsprachige Schwerpunkte in Zebra und ISOP in Graz sind am jeweiligen Land gebunden. Eine höhere Anzahl an italienisch-sprachigen Frauen bei den Klientinnen in den Bozner Einrichtungen kann auf eine stärkere Konzentration der italienisch-sprachigen Bevölkerungsgruppen in den südtiroler Städten zurückgeführt werden.

Die Teams der sozialpädagogischen Dienste in beiden Bundesländern/Regionen setzen sich sowohl aus Menschen mit Migrationshintergrund, als auch aus autochthonen Personen zusammen. Die Qualifizierung und Beschäftigung von Personen aus unterschiedlichen Kulturkreisen in öffentlichen und privaten Institutionen ist eine Maßnahme, welche im Kapitel 4.1. zur Öffnung von Diensten thematisiert wird.

*4. In welchen Bereichen und auf welchen Ebenen gibt es Verbesserungsbedarf? Was sollte ausgebaut/verändert werden? Bestehen Zugangsbarrieren zu den Diensten?*

Die zeitliche Einschränkung und die Finanzierbarkeit von Projekten werden von mehreren Mitarbeiterinnen als einschränkende Faktoren in der sozialpädagogischen Arbeit mit Migrantinnen erlebt. Veränderungsbedarf besteht somit in den Zeitrahmen der Maßnahmen, die jedoch Großteils von den Auftraggebern bestimmt werden. Diese Aussagen decken sich mit dem im Theorieteil (vgl. Kapitel 2.1.) behandelten Zeitdiskurs im Empowerment-Prozess.

Herriger diskutiert die schwierige Vereinbarkeit der Zeitperspektiven von AdressatInnen, MitarbeiterInnen und AuftraggeberInnen (vgl. 2006, S. 77). Der Autor und ebenfalls die interviewten Expertinnen bestätigen, dass auftraggebende Institutionen vielfach den zeitlichen Rahmen bestimmen.

Ein laufender Verbesserungs- und Veränderungsbedarf auf verschiedenen Ebenen der Dienste und in Abstimmung auf gesellschaftliche Veränderungen wurde von den Mitarbeiterinnen genannt. Sprung sieht die Ausrichtung der Sozialen Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft auf vielfältige Komponenten, welche Gesellschaft und sozialen Wandel ausmachen (vgl. Sprung 2005, S. 28). Veränderungsbedarf gibt es nach den Expertinnen im gesamten gesellschaftlichen Kontext in Italien und Österreich in Bezug auf Antidiskriminierung, interkulturelle Öffnung und Partizipation benachteiligter Menschengruppen. Diese Strategien können mit den Ansprüchen der antirassistischen Pädagogik verglichen werden. Nach Sprung (vgl. 2005, S. 24) sind diese die Prävention von Vorurteilen einzelner Personen, genauso wie der Abbau institutioneller und struktureller Rassismen (vgl. Kapitel 4.1.).

Die Mitarbeiterinnen der südtiroler Dienste gaben an, zukünftig eine stärkere Partizipation von Männern in den Einrichtungen als auch den Ausbau der Maßnahmen und eine stärkere Vernetzung mit landesweiten Institutionen anzustreben. Diese Kriterien entsprechen den Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung von Einrichtungen (vgl. Kapitel 4.1. und 4.1.1.).

Zugangsbarrieren für Frauen mit Migrationshintergrund zu Institutionen im öffentlichen und privaten Bereich ergeben sich nach den Expertinnen überwiegend aufgrund mangelnder interkultureller Ausrichtung von Institutionen und deren MitarbeiterInnen. Dazu kommen Diskriminierung und Ausgrenzung in der Gesellschaft und der „Aufenthaltsstatus“ der Frauen, welche den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Institutionen erheblich beeinflussen. Eine starke Stigmatisierung und Kategorisierung aufgrund ethnischer Herkunft und Religion gilt noch als große Hürde in der italienischen und österreichischen Gesellschaft. Weiterhin gaben die Expertinnen an, dass sprachliche Barrieren (Schwierigkeiten) das Alltagsleben der Migrantinnen erheblich einschränken. Auch Sprung (vgl. 2005, S. 23) sieht diese als Zugangsbarrieren für Personen mit Migrationshintergrund. Zusätzlich nennt die Autorin personengebundene Aspekte, welche Migrantinnen den Zugang zu Institutionen erschweren können. Neben Sprachproblemen sind dies kulturgebundene Gegensätze, das fehlende Vertrauen in Institutionen aufgrund negativer Erfahrungen, mangelnde Information über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und Angst vor aufenthaltsrechtlichen Folgen (vgl. Kapitel 4.1.).

5. *Welche Möglichkeiten ergeben sich für empowerte Migrantinnen – wie wirken sich spezifische Empowerment-Maßnahmen und Projekte auf das Leben der Migrantinnen aus?*

Für die Beantwortung dieser Forschungsfrage wird die Reichweite der Maßnahmen nach Meinung der befragten Expertinnen und parallel die Empfindungen der Frauen mit Migrationshintergrund dargestellt. Allein durch die in den Interviews gewonnenen Daten, kann nicht die gesamte Reichweite der Empowerment-Maßnahmen im Leben der Frauen untersucht werden, vereinzelt Aspekte wurden dadurch jedoch erhoben.

Alle interviewten Frauen mit Migrationshintergrund gaben an, dass sich die Teilnahme an den Projekten und der Besuch der Dienste als äußerst positiv auf ihr Leben ausgewirkt haben. Folglich kann gesagt werden, dass Empowerment-Arbeit eine allgemeine Erweiterung der Möglichkeiten für die untersuchte Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund bedeutet. Dieser Aspekt kann mit der Empowerment-Definition nach Herriger im Kapitel 2.1. dieser Arbeit bestätigt werden. Der Autor beschreibt Selbstbemächtigung als einen Prozess, im Zuge dessen sich Menschen Kräfte aneignen, um dadurch ein besseres Leben zu leben (vgl. Herriger 2006, S. 13).

Für die zwei in Graz interviewten Frauen stellten die besuchten Kurse, hauptsächlich die Deutschkurse, wichtige Grundlagen dar. Die Frauen gaben an, dadurch einen neuen Bezug zum Lernen von unbekanntem Inhalt und mehr Lernmotivation erfahren zu haben. Für eine Interviewpartnerin, welche in Bozen wohnhaft ist, bedeutete der Besuch der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne eine Erweiterung der Möglichkeiten im Beruf, im Wohnumfeld und im familiären Bereich. Die Frau besuchte Weiterbildungskurse, wurde an Institutionen vermittelt und es gelang ihr, die Familienzusammenführung durchzuführen. Durch die Informations-, Unterstützungs- und Vermittlungsarbeit der Dienste fiel es den Frauen leichter, einen direkten Weg zu Arbeitgebern und Institutionen zu finden.

Im Sinne der „Philosophie der Menschenstärken“ (vgl. Kapitel 2.1.) wurden die individuellen Stärken und Ressourcen im Leben der Frauen zur Veränderung und Verbesserung von persönlichen Schwierigkeiten eingesetzt.

Eine Methode der Empowerment-Arbeit, die Kompetenzübertragung, wurde bereits angesprochen. Anhand dieser Strategie können Personen Fähigkeiten und Wissen auf verschiedene Lebens- und Arbeitsbereiche übertragen. Dies stellt einen wichtigen Aspekt im Empowerment-Prozess von Migrantinnen dar. Innerhalb der Maßnahmen lernten diese



beispielsweise, das Wissen welche sie in ihrem Beruf im Herkunftsland erworben haben, in unterschiedlichen Bereichen im Leben in der österreichischen Gesellschaft einzusetzen.

Alle befragten Frauen finden, dass in den Kursen und Empowerment-Programmen ein Bezug zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten aufgebaut wurde. Damit ist das von Auernheimer (vgl. 2001, S. 9 f.) genannte Grundprinzip des Lebensweltbezugs der Adressatinnen, für die interkulturelle Arbeit sozialpädagogischer Einrichtungen erfüllt (vgl. Kapitel 4.1.).

Die Migrantinnen erlebten in den Diensten Vielfalt. Als weiteren positiven Entwicklungsprozess, der durch den Besuch der Einrichtungen entstanden ist, nennen die Frauen den Umgang mit sehr unterschiedlichen Personen aus verschiedenen Kulturkreisen. Außerdem erfuhren die Migrantinnen mehr Stärke und Selbstsicherheit im alltäglichen Leben und im Umgang mit Menschen. Auch Theunissen (vgl. 2009, S. 27) und Theunissen und Plaute (vgl. 1995, S. 11) nennen die positiven Aspekte von Verbindungen und Zusammenschlüsse heterogener Menschengruppen in Empowerment-Prozessen. Nach den Autoren werden dadurch neue Potentiale entwickelt; außerdem wirken diese als Unterstützungsfaktoren in schwierigen Situationen (vgl. Kapitel 2.1.). Soziale und persönliche Netzwerke ermöglichten den Frauen einen positiven Bezug zum Leben in Italien und Österreich her zu stellen.

In den ersten Monaten und Jahren in einem Einwanderungsland, erscheinen die Schwierigkeiten für Migrantinnen oft sehr groß, hier stellten die Besuche und Beratungen in den Diensten, der Austausch mit anderen EinwanderInnen und mit österreichischen und italienischen Personen, eine wichtige emotionale Stütze dar. Das Grundprinzip des Verstehens und der Anerkennung unterschiedlicher Lebensrealitäten nach Auernheimer (vgl. 2001, S. 9 f.) wirkt in diesem Zusammenhang als starker Unterstützungsfaktor für die Migrantinnen in den Diensten (vgl. Kapitel 4.1.).

Eine Mitarbeiterin der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne meint dazu, dass die Stärkung von Frauen auch die Stärkung der gesamten Gesellschaft bedeutet. Diese Aussage kann mit der im Kapitel 2.1. dargestellten These von Theunissen verbunden werden. Nach dem Autor wirkt sich Empowerment nicht nur auf die bemächtigte Person aus, sondern verändert auch deren Lebenswelt und trägt zur sozialen Entwicklung bei (vgl. 2009, S. 30).

Im Bezug auf Selbstbemächtigung der Frauen decken sich die Aussagen der Migrantinnen und der Mitarbeiterinnen. Ein Beispiel dafür ist die Meinung einer Mitarbeiterin von ISOP und die Aussagen von den zwei interviewten Migrantinnen in derselben Einrichtung. Nach der Aussage der Expertin besteht bei nahezu jeder Frau ein bestimmtes Wissen darüber, was

diese selbst braucht. Im Empowerment-Prozess werden diese Themen aufgearbeitet und geklärt. Sowohl Laura als auch Beatrice erklärten die Verbesserung der eigenen Situation in Österreich damit, dass sie selbst immer besser geworden seien und dass diese Entwicklung hauptsächlich durch sie selbst erfolgte. Das Bewusstsein der Frauen, um die Relevanz der eigenen Handlungen und Kenntnisse wurde von allen befragten Migrantinnen ausgesprochen. Der Bezug zu Stärken und Autonomie von Menschen und das Wissen über die eigenen Potentiale und Grenzen werden im Kapitel 2.1. anhand verschiedener Autoren erläutert.

Als zusätzlicher Veränderungsaspekt im Empowerment-Prozess wurden Erfahrungen im persönlichen Bereich angeführt. Sowohl aus den Interviews mit den Frauen mit Migrationshintergrund, als auch in den Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen ist erkennbar, dass die Frauen einen individuellen Veränderungsprozess erfahren haben. Die Reichweite der Veränderungen umfasst den persönlichen Lebensbereich der Migrantinnen, den Umgang mit Menschen in ihren Familien und in ihrem Umfeld, ihren Lern- und Arbeitsprozess und viele zusätzliche Bereiche ihres Lebens.

In der Empowerment-Arbeit werden die Möglichkeiten und Ressourcen der Frauen gezielt eingesetzt genauso wie Grenzen von Handlungen aufgezeigt. Ein Beispiel dafür nennt eine der interviewten Expertinnen des Netzwerk Frauen Arbeit. Diese erwähnt die Wichtigkeit von Sprachkenntnissen, meint aber gleichzeitig, dass die Inklusion eingewanderter Personen in die Einwanderungsgesellschaft nicht ausschließlich durch das Erlernen des Mediums Sprache erfolgt. Dieser Aspekt spiegelt in gewisser Weise die, im Kapitel 4.1. diskutierte, Distanzierung von der Kulturalisierung von Menschen und Situationen und die Annäherung an ein ganzheitliches, heterogenes Menschenbild in der Sozialen Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft wider.

Theunissen spricht von einer „empowered Person“, als einem Individuum, das sich selbst, die eigenen Möglichkeiten und Grenzen wahrnimmt (vgl. Theunissen 2009, S. 28). In den Interviews mit den Migrantinnen wurde unter anderem klar, dass die Frauen wissen welche Grenzen in ihrem Leben noch weiterhin bestehen. Finanzielle Unsicherheit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Distanz zu den eigenen Familien, welche vielfach noch in den Herkunftsländern der Frauen wohnhaft sind, Barrieren und Rassismen im alltäglichen Leben sind einige Beispiele dafür. Abschließend kann gesagt werden, dass durch die Inanspruchnahme der Maßnahmen sich alle befragten Frauen auf eine sehr persönliche Art gestärkt zeigen.

6. *Wie werden die Maßnahmen von Seiten der Adressatinnen erlebt? Welche Erwartungen/Perspektiven gibt es?*

Die bisher behandelten Forschungsfragen beinhalten bereits Eindrücke und Sichtweisen der interviewten Personen.

Ein sehr interessanter Aspekt, welcher sich im Zuge der Untersuchung der Zielgruppe der Migrantinnen erforschen ließ, sind die unterschiedlichen Persönlichkeiten und Hintergründe der Frauen und der Einfluss dieser auf das Leben in Südtirol und in der Steiermark. Wie die Frauen die Maßnahmen erleben und welchen Einfluss Empowerment auf das Leben der Migrantinnen hat, hängt vielfach von der eigenen Initiative und Weltsicht ab. Dieser subjektive Aspekt von Empowerment-Prozessen wurde auch von den Expertinnen bestätigt. Das Empowerment-Konzept in der interkulturellen sozialen Arbeit (vgl. Kapitel 4.1.1.) basiert auf einem vielfältigen Menschenbild, welches von unterschiedlichen, subjektbezogenen Merkmalen gekennzeichnet ist.

Alle Frauen mit Migrationshintergrund betonten den positiven Bezug zu den Mitarbeiterinnen und den Einrichtungen. Dieser Faktor kann auf die kooperative und individuumbezogene Arbeit der Einrichtungen zurückgeführt werden. Wie Theunissen und Plaute angeben, wird dadurch die Kluft zwischen „Betroffenen“ und „ExpertInnen“ verkleinert und eine „partnerschaftliche Beziehung“ wird ermöglicht (vgl. Theunissen/Plaute 1995, S. 13 f.).

Für viele Frauen gehören die Dienste zu den wichtigsten Bezugsorten in der Aufnahmegesellschaft. Infolge der positiven Erlebnisse und der Unterstützungsleistung der Maßnahmen im Leben der Migrantinnen wünschen sich alle befragten Frauen weitere Kontakte zu den Einrichtungen und den Betreuerinnen. Die Mehrheit der Adressatinnen plant weiterhin an Kursen und Maßnahmen der Dienste teilzunehmen. Diese Möglichkeit hängt dennoch von den Zeitlimits der Projekte und des eingeschränkten Kursangebots bestimmter Einrichtungen ab. Mara gab als einzige an, keine zukünftigen Maßnahmen der Einrichtung in Anspruch nehmen zu wollen, da sich ihr Interesse auf das Praktikum in der Vereinigung Frauen-Nissà-Donne konzentriert.

Eine Interviewpartnerin gab an, dass sich einige der bestehenden Vorstellungen und Hoffnungen, hauptsächlich bezüglich der Chance auf eine fixe Arbeit in Österreich, bis zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht ergeben hatten.

Die Zukunftsperspektiven der befragten Frauen sehen sehr unterschiedlich aus und beziehen sich hauptsächlich auf Berufspläne, Familie, Aus- und Weiterbildung, sowie auf die Hoffnung einer Veränderung und Verbesserung der allgemeinen Situation von eingewanderten Personen

in der italienischen und österreichischen Gesellschaft. Die interviewten Migrantinnen blicken sehr positiv und zuversichtlich in die Zukunft.

## 12. Ausblick und Konsequenzen für die Sozialpädagogik

Abschließend möchte ich die zentralen Einsichten meiner Untersuchung beleuchten. Dabei werden die Aspekte und Konsequenzen behandelt, die ich sowohl für die Soziale Arbeit/Sozialpädagogik als auch für den gesamtgesellschaftlichen Kontext, in dessen strukturelle Bedingungen Soziale Arbeit notwendig eingebettet ist, als am relevantesten erachte.

Anhand der Ergebnisse der Befragungen lässt sich konstatieren, dass Empowerment-Methoden einen zentralen Beitrag zur Veränderung und Verbesserung der individuellen Lebensverhältnisse der untersuchten Zielgruppe leisten. Diese Aussage kann sowohl für die untersuchte Gruppe in Südtirol, als auch für die interviewten Migrantinnen in der Steiermark bestätigt werden. Die interkulturell ausgerichtete sozialpädagogische Arbeit der erforschten Einrichtungen stellt eine wichtige Unterstützung für zugewanderte Frauen in der Einwanderungsgesellschaft dar. Darüber hinaus sind die Dienste eine zentrale Vermittlungsstelle zwischen den Migrantinnen und der italienischen/österreichischen Gesellschaft.

Ein Schluss, der aus der Untersuchung gezogen werden kann, ist, dass die Reichweite der sozialpädagogischen Maßnahmen weiterhin ausgebaut werden sollte. Eine stärkere Öffentlichkeitsarbeit, Prävention im gesamtgesellschaftlichen Kontext und eine fortdauernde interkulturelle Öffnung sind wichtig, um Empowerment von Migrantinnen nicht nur in sozialpädagogischen Diensten, sondern auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen sicher zu stellen. Um langfristig die Potentiale von eingewanderten Frauen und eine stärkere Wirkung von Empowerment-Maßnahmen zu entfalten, ist es notwendig, strukturelle Veränderungen auf gesamtgesellschaftlicher Basis anzustreben.

Veränderungsbedarf besteht in den sozialpädagogischen Unterstützungsangeboten für Frauen mit Migrationshintergrund in den ländlichen Gebieten. Diese Erweiterung erscheint besonders in Südtirol relevant, wo sich das Angebot fast ausschließlich auf die Städte konzentriert. Ein stärkerer Einbezug von autochthonen Personen in die Maßnahmen der Einrichtungen in der Steiermark und in Südtirol könnte den Austausch zwischen zugewanderten und autochthonen Menschen verstärken und dadurch Vorurteile und Unsicherheiten abbauen.

Erfolgreiche Empowerment-Prozesse beruhen auf mehrerlei Aspekten. Im Zuge meiner

Forschungsarbeit wurde mir bald klar, dass selbst der kleinste Entwicklungsprozess im Leben eines Menschen als Empowerment, als Selbstbemächtigungsprozess, beschrieben werden kann. Unabhängig von der Reichweite der Veränderungen und der Wahrnehmung der Entwicklung von außen, kann als Empowerment im Grunde jeder Prozess verstanden werden, im Zuge dessen Menschen eigene Kräfte einsetzen, sich neu austesten und vorhandene Umweltressourcen einbeziehen. Empowerment ist folglich ein Prozess der Weiterentwicklung, der Veränderung und der Eröffnung neuer, kleiner und großer, Welten im Leben von Menschen.

Ferner konnte ich erkennen, dass Empowerment hauptsächlich von den Frauen selbst ausgeht; damit eine ganzheitliche Selbstbemächtigung möglich wird, müssen jedoch auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gegeben sein. Diese können von sozialpädagogischen Diensten, den MitarbeiterInnen und AdressatInnen erschlossen werden. Institutionsgebundene, politische und soziale Aspekte in der Aufnahmegesellschaft sind weitere zentrale Faktoren, welche eingewanderten Frauen Möglichkeiten eröffnen können, diese Personen jedoch häufig einschränken.

Die Migration von sehr verschiedenen Personen und Gruppen ist in der heutigen globalisierten Welt ein sich immer weiter entwickelndes Phänomen. Die Begegnung und das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Kulturkreise können zahlreiche positive Aspekte mit sich bringen. Vielfältige menschliche Potentiale, Lebensstile und Fähigkeiten eröffnen, wenn diese anerkannt und umgesetzt werden, vielseitige Chancen in sozialen, wirtschaftlichen und individuellen Bereichen der Gesellschaft. Die Diskussion um Migration ist dennoch vielfach von Rassismen und Vorurteilen geprägt, die von den positiven Aspekten der Interkulturalität absehen.

Veränderungen innerhalb der gesamten Aufnahmegesellschaft erscheinen folglich als sehr bedeutend. Ein Aspekt betrifft die Machtverteilung in der Gesellschaft. Damit die im Empowerment-Prozess erschlossenen Stärken der Frauen in ihrer Lebenswelt umgesetzt werden können, muss die Rolle der eingewanderten Frauen in der Aufnahmegesellschaft neu definiert werden. Der Abbau von Hierarchien und die Endstigmatisierung von Kategorien wie Geschlecht und Ethnie sind erforderlich.

Die Unterstützungsmaßnahmen der Dienste und ihre Öffentlichkeitsarbeit können einen Beitrag zur gesellschaftlichen Veränderung leisten. Eine stärkere Kooperation in unterschiedlichen Bereichen der Einwanderungsgesellschaft ist jedoch nötig, um eine gelingende Inklusion von Migrantinnen zu erreichen und die Stimme der Frauen auf die gesamte Gesellschaft auszuweiten.

## 13. Literaturverzeichnis

AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut. Körperschaft öffentlichen Rechts für Forschung, Bildung und Information im Bereich Arbeit. (Hrsg.) (2006): Immigranten, Arbeitswelt und Gewerkschaftsvertretung in Südtirol. Bozen: Druckerei Alto Adige. In: [http://www.afi-ipl.org/Immigranten\\_Arbeit\\_und\\_Gewerkschaft.html](http://www.afi-ipl.org/Immigranten_Arbeit_und_Gewerkschaft.html) [23.02.2011]

Akache-Böhme, F. (1993): Frausein – Fremdsein. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuchverlag GmbH.

AMS Report: Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.) (1998): AusländerInnen in Österreich. Migrationspolitik und Integration. AMS Report 6. Wien: Wissenschaftsverlag.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung 1C – Landesstatistik. (Hrsg.) (2009): Die ausländische Wohnbevölkerung in der Steiermark. In: Steirische Statistiken, Heft 11/2009. Graz. In: [http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_97617/c7286639/Publikation%2011-2009-Internet.pdf](http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_97617/c7286639/Publikation%2011-2009-Internet.pdf) [25.02.2011]

Arbeitsgruppe MigrantInnen und Gewalt (Hrsg.) (2003): Migration von Frauen und Strukturelle Gewalt. Wien: Milena Verlag.

ARGE MigrantInnenberatung (Hrsg.): Empowerment von MigrantInnen durch Selbstorganisation. Migrantische Vereinskultur in Österreich. Report. In: <http://www.midasequal.com/de/downloads/report%20-%20migrantische%20vereinskultur%20oesterreich.pdf> [01.03.2011]

Aschauer, W. (2006): Transnationale Migration: Analyseebenen und mögliche empirische Zugänge. In: Oberlechner, M. (Hrsg.): Die missglückte Integration? Wege und Irrwege in Europa. Wien: Universitäts-Verlagsbuchhandlung.

Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2001): Migration als Herausforderung für Pädagogische Institutionen. Opladen: Leske + Budrich.

Autonome Provinz Bozen-Südtirol/Abteilung Arbeit/Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (Hrsg.) (2010): Arbeitsmarktbericht Südtirol 2010. Ausländerbeschäftigung. S.198-214. Bozen: Karodruck. In: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/929.asp> [23.02.2011]

Autonome Provinz Bozen-Südtirol/Landesinstitut für Statistik (Astat) (Hrsg.) (2011a): Astat Info. Ausländische Wohnbevölkerung 2009. Bozen. In: [http://www.provinz.bz.it/astat/de/bevoelkerung/487.asp?Auslaender\\_action=4&Auslaender\\_article\\_id=147868](http://www.provinz.bz.it/astat/de/bevoelkerung/487.asp?Auslaender_action=4&Auslaender_article_id=147868) [21.02.2011]

Autonome Provinz Bozen-Südtirol/Landesinstitut für Statistik (Astat) (Hrsg.) (2011b): Statistisches Jahrbuch 2010. Bozen. In: <http://www.provinz.bz.it/astat/de/bevoelkerung/auslaender.asp> [21.02.2011]

Autonome Provinz Bozen-Südtirol/Landesinstitut für Statistik (Astat) (Hrsg.) (2011c): 16.Januar 2011 – Welttag der Migranten und Flüchtlinge. Bozen. In: [http://www.provinz.bz.it/astat/de/bevoelkerung/404.asp?aktuelles\\_action=4&aktuelles\\_article\\_id=348982](http://www.provinz.bz.it/astat/de/bevoelkerung/404.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=348982) [22.02.2011]

Birsl, U. (2005): Migration und Migrationspolitik im Prozess der europäischen Integration? Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Bundeskanzleramt – Bundesministerium für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst (Hrsg.) (2007): Migrantinnenbericht 2007. Wien: Remaprint. In: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=25457> [26.02.2011]

Caritas Diözese Bozen-Brixen; Katholischer Verband der Werktätigen; Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung; Organisation für Eine solidarische Welt (Hrsg.) (2008): Südtirol wird bunter. Hintergründe und Informationen zu Einwanderung und Integration. Meran: Union Druck. In: [http://www.kvw.org/smartedit/documents/download/brochure\\_suedtirol\\_bunter.pdf](http://www.kvw.org/smartedit/documents/download/brochure_suedtirol_bunter.pdf) [03.04.2011]



Deutsche Stiftung Weltbevölkerungsbericht 2006 (Hrsg. Deutsche Übersetzung) (2006): Der Weg der Hoffnung: Frauen und internationale Migration. Zusammenfassung. UNFPA – Weltbevölkerungsbericht 2006 des Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen. In: <http://www.weltbevoelkerung.de/presse/presseinformationen30.shtml?navanchor=10018DSW> [03.02.2011]

Fassmann, H. (Hrsg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Wien/Klagenfurt/Celovec: Verlag Drava.

Flick, U. (2002): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage. 6.Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Friebertshäuser B./Prenzel A. (Hrsg.) (1997): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim ; München: Juventa Verlag.

Friedmann, John (1992): Empowerment: the politics of alternative development. Cambridge, Oxford: Blackwell Publishers.

Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Entwicklungszusammenarbeit, Referat Entwicklungspolitik. Red.: Kirsten Prestin. (Hrsg.) (2006): Frauen wandern aus: weibliche Migration aus den Ländern des Südens. Bonn.  
In: [http://library.fes.de/cgi-bin/populo/fespac.pl?f\\_IDR=I 03717&modus=&t\\_long](http://library.fes.de/cgi-bin/populo/fespac.pl?f_IDR=I 03717&modus=&t_long) [03.02.2011]

Gnecchi, L./Region Trentino-Südtirol (Hrsg.) (2008): da-zwischen. Ausländerinnen in Südtirol und Trentino. Deutsche Erstausgabe der Region Trentino-Südtirol. Druckerei der Autonomen Region Trentino-Südtirol.

Hamburger, F. (2001): Migration. In: Otto, H./Thiersch H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit, Sozialpädagogik. 2. völlig überarbeitete Auflage. Neuwied; Kriftel: Luchterhand.

Hamburger, F. (2009): Abschied von der Interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Han, P. (2003): Frauen und Migration. Strukturelle Bedingungen, Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Handschuk, S.; Willy K. (2004): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Handschuck, S. (2005): Interkulturelle Öffnung und Vernetzung Sozialer Dienste und Einrichtungen im Quartier. In: Sprung, A.; Posch, K. (Hrsg.): Perspektivenwechsel? Empowerment und Sozialarbeit in der Einwanderungsgesellschaft; Dokumentation einer internationalen Fachtagung. Graz: FH Joanneum.

Hartmann, C. (2009): Demokratie / Good Governance / Partizipation / Empowerment. In: Meyns, P. (Hrsg.): Handbuch eine Welt. Entwicklung im globalen Wandel. Wuppertal: Peter Hammer Verlag GmbH.

Helfferrich, C. (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Herriger, Norbert (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. 3., überarbeitete Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Hoerder, D., Lucassen J., Lucassen L. (2007): Terminologie und Konzepte in der Migrationsforschung. In: Bade K.J., Emmer P.C., Lucassen L., Oltmer J. (Hrsg.): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert zur Gegenwart. Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh.

Hummrich, M. (2002): Bildungserfolgreiche Migrantinnen. In: Hermes, L.; Hirschen, A., Meißner I. (Hrsg.): Gender und Interkulturalität. Ausgewählte Beiträge der 3. Fachtagung Frauen-/Gender-Forschung in Rheinland-Pfalz. Tübingen: Stauffenburg Verlag Brigitte Narr GmbH.

Kaloianov, R. (2008): Affirmative Action für MigrantInnen. Am Beispiel Österreich. Wien: Wilhelm Braumüller Universitäts-Verlagsbuchhandlung.

Keupp, H.: Empowerment. In: Kreft, D. / Mielenz I. (Hrsg.) (2005): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 5. vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag. S. 234 f.

Kuckartz, U. (1997): Qualitative Daten computergestützt auswerten: Methoden, Techniken, Software. In: Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim; München: Juventa Verlag.

Lamneck, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Lebhart, G./Mrik-Lebeck S. (2007): Zuwanderung nach Österreich: aktuelle Trends. In: Fassmann H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Meuser, M./Nagel, U. (1997): Das ExpertInneninterview – Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim; München: Juventa Verlag.

Morokvasic, M. (2009): Migration, Gender, Empowerment. In: Lutz, H. (Hrsg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. 1. Auflage. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Nuscheler, F. (1995): Internationale Migration. Flucht und Asyl. Opladen: Leske + Budrich.

Nuscheler, F. (2009): Migration und Flucht. In: Meyns, P. (Hrsg.): Handbuch eine Welt. Entwicklung im Globalen Wandel. Wuppertal: Peter Hammer Verlag.

Petrovic, D.; Azil, F.; Chiaretti, G.; Perocco, F.; (Hrsg.) (2006): ATHENA. Inklusion und Exklusion von Migrantinnen in Südtirol. Inclusion ed esclusione delle donne immigrate in Alto Adige. Bozen / Venedig: Genossenschaft Mosaik / Ca'Foscari Universität Venedig. Forschungszentrum für Migration und sozialen Wandel.

Scheuringer, B. (2006): Transnationale Migration als Entgrenzungsphänomen. In: Oberlechner, M. (Hrsg.): Die missglückte Integration? Wege und Irrwege in Europa. Wien: Universitäts-Verlagsbuchhandlung.

Schmidt, C. (1997): „Am Material“: Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews. In: Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim; München: Juventa Verlag.

Schwalb, H./Theunissen, G. (Hrsg.) (2009): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen – Leben – Arbeit – Freizeit. Stuttgart: Verlag W.Kohlhammer.

Sprung, A.; Holzer, D. (2002): Kulturelle Vielfalt und Integration. Kommunalpolitische Handlungsperspektiven für ein friedliches Zusammenleben in Graz. Expertise im Auftrag der Stadt Graz. Endbericht. Graz.

Sprung, A. (2002): Interkulturalität – eine pädagogische Irritation? Pluralisierung und Differenz als Herausforderung für die Weiterbildung. Frankfurt am Main; Wien [u.a.]: Lang.

Sprung, A. / Posch, K. (Hrsg.) (2005): Perspektivenwechsel? Empowerment und Sozialarbeit in der Einwanderungsgesellschaft; Dokumentation einer internationalen Fachtagung. Graz: FH Joanneum.

Sprung, A. (2005): Perspektivenwechsel? Entwicklung und Kritik sozialer Arbeit in Einwanderungsgesellschaften. In: Sprung, A.; Posch, K. (Hrsg.): Perspektivenwechsel? Empowerment und Sozialarbeit in der Einwanderungsgesellschaft; Dokumentation einer internationalen Fachtagung. Graz: FH Joanneum.

Statistik Austria. Bundesanstalt Statistik Österreich. (Hrsg.) (2009): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Wien: Verlag Österreich GmbH. In:

[http://www.statistik.at/web\\_de/dynamic/services/publikationen/2/publdetail?id=2&listid=2&detail=534](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/services/publikationen/2/publdetail?id=2&listid=2&detail=534) [28.02.2011]

Statistik Austria. Bundesanstalt Statistik Österreich. (Hrsg.) (2010): Bevölkerungsstand. 1.1.2010. Wien: Verlag Österreich GmbH. In:

[http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET\\_NATIVE\\_FILE&dID=85783&dDocName=053629](http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=85783&dDocName=053629) [24.02.2011]

Stein, J. (1997): Empowerment & Women's Health. Theory, Methods and Practice. London, New Jersey: Zed Books Ltd.

Theunissen, G./Plaute, W. (1995): Empowerment und Heilpädagogik. Ein Lehrbuch. Mit Beiträgen von Melitta Stichling und Kerstin Ziemer. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Theunissen, G. (2009): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in die Heilpädagogik und Soziale Arbeit. 2., aktualisierte Auflage. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Treibel, A. (2003): Migration in modernen Gesellschaften: soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. 3. Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Vahsen, F.G.; Tan, D. (2010): Migration, Interkulturelle Pädagogik und Soziale Arbeit. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Vink, J. (2005): Ausländerinnen / Ausländer. In: Kreft, D./Mielenz I. (Hrsg.): Wörterbuch der Sozialen Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Soziapädagogik. 5. vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Yilmaz-Huber, N. (2006): Die Rolle von MigrantInnenvereinen bei der Integration. In: Oberlechner, M. (Hrsg.): Die missglückte Integration? Wege und Irrwege in Europa. Wien: Universitäts-Verlagsbuchhandlung Ges.m.b.H.

*Internetquellen:*

Associazione Donne-Nissà-Frauen. Solidarietà con le donne straniere (2009): Relazione Annuale. In: <http://www.nissa.bz.it/145d288.html> [03.01.2011]

ISOP. In: <http://www.isop.at/> [30.03.2011a]

ISOP. Leitbild. In: <http://www.isop.at/> [31.03.2011b]

ISOP. Betriebsvereinbarung zur Förderung der Nicht-Diskriminierung in ISOP – Innovative Sozialprojekte. In: <http://www.isop.at/> [31.03.2011c]

José Saramago. Zitat. In: <http://genedegenio.blogspot.com/2010/06/curiosidades-e-citacoes-de-jose.html> [04.04.2011]

MigrantInnenbeirat Graz. In: <http://www.graz.at/cms/beitrag/10022937/415557/> [25.02.2011]

Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro. In: <http://www.frauen-arbeit.bz.it/294d404.html> [30.03.2011a]

Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro. In: <http://www.frauen-arbeit.bz.it/295.html> [30.03.2011b]

Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro. In: <http://www.frauen-arbeit.bz.it/294d554.html> [31.03.2011c]

Projekt MIDAS. In: <http://www.midasequal.com/de/empowerment/index.html> [01.03.2011]

Vereinigung Frauen-Nissà-Donne. Solidarität mit ausländischen Frauen. In: <http://www.nissa.bz.it/142d143.html> [30.03.2011a]

Vereinigung Frauen-Nissà-Donne. Solidarität mit ausländischen Frauen. In: <http://www.nissa.bz.it/142d213.html> [30.03.2011b]

Zebra Lexikon. In: <http://www.zebra.or.at/lexikon.php?show=M#migration> [28.03.2011]

Zebra. In: <http://www.zebra.or.at/angebote.php> [30.03.2011a]

Zebra. In: <http://www.zebra.or.at/angebote.php?show=beratung&sub=1> [30.03.2011b]

Zebra. In: <http://www.zebra.or.at/angebote.php?show=rehab> [30.03.2011c]

Zebra. In: <http://www.zebra.or.at/angebote.php?show=bildung> [30.03.2011d]

Zebra. In: <http://www.zebra.or.at/ueberuns.php> [30.03.2011e]

*Sonstige Quellen:*

Netzwerk Frauen-Arbeit/Rete donne-lavoro (o.J.): Informationsbroschüre. Präsentation des Projektes „Empowerment für Frauen“.

Studie im Auftrag von LR Dr. Kurt Flecker (2002): Die Integration von MigrantInnen in der Steiermark. Chancen und Hemmnisse. Bestandsaufnahme und Vorschläge. Graz.

# 14. Anhang

## 14.1 Interviewleitfäden

### *Interviewleitfaden MitarbeiterInnen:*

#### **Einstieg: Allgemeine Informationen zur Einrichtung**

Name/Bezeichnung/Art der Einrichtung, Standort:

Name der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters:

<b>Einrichtung</b>	1. Welche spezifischen <b>Dienste</b> für Migrantinnen leistet die Einrichtung?	
	2. Welche aktuellen <b>Projekte</b> gibt es?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art des Projektes</li> <li>- Finanzierung</li> <li>- Organisation</li> <li>- Kooperation mit anderen Diensten</li> <li>- Zielsetzung</li> <li>- Methoden</li> <li>- Tätigkeitsfelder und Aufteilung der MitarbeiterInnen</li> </ul>
<b>Empowerment</b>	3. Bei welchen Programmen/Projekten spielt <b>Empowerment eine Rolle</b> ?	→ Als wie wichtig empfinden Sie die Begriffe „ <b>Power</b> “ (Macht) und <b>Stärke</b> der Individuen in der Betreuung?
	4. Wie werden Empowerment-Maßnahmen <b>praktisch umgesetzt</b> ?	<b>Methoden</b>
		→ Gibt es Ihrer Meinung nach größere <b>Unterschiede zwischen Theorie und Praxis</b> des Empowerment? (Probleme in der praktischen Umsetzung?)
	5. Auf welchen <b>Empowerment-Ebenen</b> wird agiert?	Individuelle Ebene/psychologisches Empowerment, Gruppenebene/soziale Ebene, Politisches Empowerment/ auf Gemeinde- und Institutionsebene
	6. Was gibt es zu den <b>Möglichkeiten</b> bzw. zu den <b>Grenzen der Betreuung</b> zu sagen?  Wo liegen Ihrer Meinung nach <b>Möglichkeiten und Grenzen</b>	Können Empowerment-Maßnahmen realistisch <b>umgesetzt</b> werden? Gibt es oftmals Probleme wie zum Beispiel Überforderung, fehlende Motivation der Klientinnen? Ist es als Professionelle/r schwierig den KlientInnen „ <b>Handlungsspielraum</b> “ zu gewährleisten und sich von der Defizit-Perspektive zu entfernen?



	<b>des Empowerment</b> generell und spezifisch?	<b>Können Aussagen über die Wirkung von Empowerment-Maßnahmen auf Migrantinnen gemacht werden?</b>
<b>Sozial-pädagogische Betreuung und Arbeitsprozess:</b>	7. Können Sie einen <b>Arbeitsprozess</b> mit Migrantinnen konkret beschreiben?	Welche Rollen können dabei Professionelle und Klientinnen einnehmen? Wie werden <b>Schritte geplant, Etappen und Ziele festgelegt?</b>
		Welche Rolle spielen <b>kulturelle Hintergründe, Erfahrungen, Kompetenzen, mögliche Schwierigkeiten</b> der AdressatInnen? (Wie wird mit diesen umgegangen?)
		Wie wird im Hilfeprozess mit der <b>Vergangenheit/Gegenwart/Zukunft</b> der Klientinnen umgegangen?
		Was kann zur <b>Zeitperspektive</b> von den Hilfemaßnahmen/Projekten gesagt werden? (Werden Zeitrahmen gesetzt, welche eingehalten werden sollen. Welche Rolle spielen Zeitperspektiven der Klientinnen/der Professionellen?)
		Wie sieht es nach der Betreuung, bzw. nach <b>Abschluss eines Projektes</b> aus? (Bleibt der Kontakt mit den Migrantinnen aufrecht? Nutzen Migrantinnen mehrfach zusätzliche Angebote in der Einrichtung?)
	8. Wie wird mit den <b>Familien</b> der Migrantinnen gearbeitet?	Gibt es Kontakt / Kooperation?
<b>Abschließende Fragen, Perspektiven, Veränderung</b>	9. Gibt es Ihrer Meinung nach <b>Zugangsbarrieren</b> für Migrantinnen zu den Diensten?	
	10. Wie <b>erleben</b> Sie (und Ihre KollegInnen) die Maßnahmen in der Einrichtung?	
	11. Sind Sie der Meinung, dass es <b>Verbesserungs- oder Veränderungsbedarf</b> in der Einrichtung gibt?	In wie weit und was sollte verändert/verbessert werden? Welche Veränderungen sehen sie als umsetzbar und wo hingegen gibt es Schwierigkeiten in der Umsetzung?
	12. <b>Zukunftsperspektiven?</b>	

*Intervista collaboratrici/collaboratori:*

**Informazioni generali sul centro:**

Nome/tipo e ubicazione:

Nome della collaboratrice/del collaboratore:

<b>Centro</b>	1. Quali servizi nell'associazione sono indirizzati <b>specificamente a donne migranti</b> ?	
	2. Quali sono gli <b>attuali progetti</b> ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tipo</li> <li>- finanziamento</li> <li>- organizzazione</li> <li>- cooperazione con altre associazioni</li> <li>- obiettivi</li> <li>- metodi</li> <li>- attività specifiche delle collaboratrici/dei collaboratori</li> </ul>
<b>Empowerment</b>	3. L' <b>empowerment</b> é rilevante in quali progetti?	→ Quale importanza ha per lei il termine " <b>power</b> " (potere) e <b>forza</b> degli individui nell'assistenza sociale?
	4. Com'è messo in pratica il concetto dell'empowerment?	<b>metodi</b>
		→ Pensa che ci siano grandi differenze tra teoria e pratica dell'empowerment? Esistono <b>problemi nella messa in pratica</b> del concetto?
	5. L'associazione agisce su quali <b>livelli dell'empowerment</b> ?	Empowerment individuale/psicologico, a livello di gruppo/empowerment sociale, empowerment a livello politico o istituzionale
	6. Quali sono le <b>opportunità e quali i limiti</b> dell'assistenza sociale e dell'empowerment?	<p>È possibile mettere in pratica l'empowerment in un modo effettivo?</p> <p>Esistono problemi nell'assistenza di tipo motivazionale o di sovraccarico da parte delle clienti?</p> <p>Come operatrice/operatore é difficile garantire uno spazio d'azione alle clienti e distanziarsi dall'idea di deficit del cliente?</p> <p>Quali sono a suo parere possibili risultati dell'empowerment per donne migranti?</p>
<b>Assistenza sociale e processo di lavoro:</b>	7. Potrebbe <b>descrivere il processo di lavoro</b> con donne migranti?	Quali sono i ruoli assunti dalle collaboratrici / dai collaboratori e dalle clienti? Come si pianifica il processo e come sono fissati <b>tappe ed obiettivi</b> nell'assistenza?
		Come sono integrate la <b>cultura d'origine, esperienze, competenze e possibili difficoltà</b> delle clienti?
		Quale ruolo assume <b>passato/presente/futuro</b> delle

		<p>clienti?</p> <p>La <b>prospettiva temporale</b> nell'assistenza sociale. Quale importanza assume? Devono essere rispettati certi limiti temporali? Quale importanza assume la prospettiva temporale delle clienti e delle collaboratrici / dei collaboratori?)</p>
		<p>Terminato un progetto / a fine assistenza, il <b>contatto con le clienti in genere persiste?</b></p>
	<p>8. Come si svolge il processo di lavoro con le <b>famiglie delle donne?</b></p>	<p>C'è contatto, cooperazione?</p>
<p><b>Domande conclusive:</b></p>	<p>9. Esistono <b>barriere d'accesso</b> ai servizi per donne migranti?</p>	
	<p>10. Personalmente, come <b>valuta</b> i servizi del centro?</p>	
	<p>11. A suo parere, c'è bisogno di <b>cambiamenti o miglioramenti</b> nell'assistenza?</p>	<p>In che senso e dove dovrebbero essere effettuati cambiamenti? Ritiene possibile mettere in pratica questi cambiamenti/miglioramenti?</p>
	<p>12. Prospettive per il <b>futuro?</b></p>	

### Interviewleitfaden Migrantinnen:

<b>Selbstbemächtigung, Handlungsstrategien:</b>	1. Welche sind die größten <b>Schwierigkeiten</b> die Sie in Österreich/Italien erlebt haben?	Probleme am Arbeitsmarkt, Sexismus, Rassismus, Angst, Isolation, Diskriminierung (Welcher Art, in welchen Bereichen?)
	2. Wenn dies so ist, wie haben Sie diese Schwierigkeiten <b>bewältigt</b> ?	<b>Problembewältigungsstrategien</b> Abwehrmechanismen Strategien zur Lösung dieser Hindernisse
<b>Sozialpädagogische Betreuung und Arbeitsprozess:</b>	3. Aus welchen <b>Gründen</b> haben Sie sich der Einrichtung gewendet?	Wie wurde der Dienst von Ihnen gefunden und wie erfolgte die <b>Kontaktaufnahme</b> ?
		<b>Wie lange</b> kennen Sie die Einrichtung und ihre MitarbeiterInnen bereits?
	4. An welche/n <b>Projekte/n</b> haben Sie teilgenommen? Welche <b>Maßnahmen</b> haben Sie in Anspruch genommen?	
<b>Persönliche Einschätzung / Eindrücke:</b>	5. Können Sie etwas zum <b>Verlauf des Projekts</b> sagen?	Schildern Sie bitte kurz die <b>Aktivitäten</b> , allgemeine <b>Stimmung</b> während der Durchführung, Ihre <b>persönlichen Eindrücke</b> , den <b>Kontakt mit MitarbeiterInnen und anderen Projektteilnehmerinnen</b> .
		Wie würden sie das Projekt/die <b>Maßnahme einschätzen</b> ?
		Wie ist ihre <b>Einschätzung der MitarbeiterInnen</b> ? Können Sie eine <b>Selbsteinschätzung</b> während der Projektphase abgeben?
	6. In welchen ( <b>Lebens-</b> )bereichen wurden Sie <b>unterstützt</b> ?	
<b>Abschließende Fragen, Perspektiven, Veränderungen:</b>	7. Was hat sich Ihrer Meinung nach durch den Besuch der Einrichtung / durch die Teilnahme an Projekten <b>Verändert</b> ?	Sind die Veränderungen <b>positiv oder eher negativ</b> ?
	8. Haben Sie den Eindruck, dass Sie sich <b>frei entfalten</b> konnten?	Sind die MitarbeiterInnen auf Ihre <b>Wünsche, Probleme, Einstellungen</b> eingegangen? Konnten Sie Neues dazu lernen und haben Sie diese Chance genutzt?
	9. Wurden Ihre <b>Familienmitglieder</b> in den Projekten / Aktivitäten mit einbezogen?	Wenn dies so ist, haben Sie das Gefühl, dass es dadurch mögliche <b>Auswirkungen, Veränderungen</b> im familiären/sozialen Umfeld gab?

		Was hat sich Ihrer Ansicht nach verändert?
	10. Haben Sie <b>Visionen / Hoffnungen und Ziele für Ihre Zukunft</b> , wie sehen diese aus?	

### Biographische Daten und allgemeine Lebenssituation der Migrantinnen:

- Name: \_\_\_\_\_ Herkunftsland: \_\_\_\_\_ Alter: \_\_\_\_\_
- Aufenthaltsstatus in Österreich/Italien: \_\_\_\_\_
- Wie lange leben sie schon in Österreich/in Italien? \_\_\_\_\_
- Wie ist Ihr Familienstatus? Lebt Ihre Familie auch in Österreich/Italien? \_\_\_\_\_

### *Intervista donne migranti:*

<b>Auto-aiuto e strategie d'azione:</b>	1. Quali sono le <b>maggiori difficoltà</b> che ha vissuto in Italia/in Alto Adige?	Discriminazione, disoccupazione, problemi con la ricerca di un lavoro, problemi sul campo di lavoro, sessismo, razzismo, paura, isolamento, discriminazione di che tipo?
	2. Ha cercato di <b>superare</b> queste <b>difficoltà</b> e <b>come</b> le ha superate?	Strategie di superamento del problema Strategie di difesa Strategie di superamento di barriere
<b>Assistenza sociale e processo di lavoro:</b>	3. Per quali <b>motivi</b> si è rivolta all'associazione?	Come ha <b>trovato l'associazione</b> e come si è messa in <b>contatto</b> ?
		Da quanto tempo conosce il <b>centro e le collaboratrici</b> ?
	4. Quali <b>corsi</b> ha frequentato? Lei ha partecipato a quali <b>progetti</b> ?	
<b>Valutazione ed impressioni personali:</b>	5. Può raccontarmi <b>come si è svolto</b> il corso, il progetto o l'accompagnamento?	Può descrivere in breve: Le <b>attività</b> , L' <b>atmosfera</b> nel corso/attività Le sue <b>impressioni personali</b> Il <b>contatto</b> con le collaboratrici del centro/ del progetto
		Come <b>valuta</b> il progetto / corso / accompagnamento?
	6. In quale <b>ambito (della sua vita)</b> è stata accompagnata?	

<b>Domande conclusive, prospettive, cambiamenti:</b>	7. Se pensa all'accompagnamento/al corso, e al centro, cosa é <b>cambiato</b> dopo l'accompagnamento o la visita al centro?	I cambiamenti le sembrano più <b>positivi o negativi</b> ?
	8. Ha l'impressione di potersi <b>aprire e sviluppare nel centro</b> ?	Le collaboratrici, come hanno <b>approfondito le sue idee, i suoi problemi e bisogni</b> ? Ha avuto la possibilità di imparare cose nuove e ha profittato di questa possibilità?
	9. Sono stati <b>coinvolti i suoi famigliari</b> in qualche progetto/attività?	Quali <b>conseguenze</b> ha avuto nell'ambito familiare/sociale? Cosa é <b>cambiato</b> ?
	10. Quali sono le sue <b>speranze, aspettative ed aspirazioni</b> per il futuro? Ha <b>mete ed obiettivi</b> ? Quali?	

**Dati biografici e situazione generale delle donne con background migratorio:**

Nome:

Paese di origine:

Età:

- Stato di permanenza in Italia:
- Da quanto tempo vive in Italia? Da quanto tempo si trova in Alto Adige?
- Qual'è il suo stato civile? Dove abita la sua famiglia?

## 14.2 Auszug eines Interviews

*Interview in der Einrichtung ISOP mit Laura, am 23. August 2010.*

N: Eh, Okay. Ich wollte Sie fragen, gleich am Anfang, hatte Sie Schwierigkeiten, oder welche sind die größten Schwierigkeiten die sie in Österreich erlebt haben?

L: Ja. Am Anfang war die Sprache.

N: Mhm.

L: Und neues Leben. Weil, ich bin direkt von meiner Heimat, Irak, nach Österreich gekommen und verheiratet gleich, direkt.

N: Mhm, mhm.

L: Das war schwierig für mich.

N: Sie sind (...) sie haben hier geheiratet, oder im Irak?

L: Hier, hier.

N: Aha.

L: Ja. Das war sehr schwer für mich, ja.

N: Mhm, am Anfang.

L: Am Anfang, ja. Und langsam langsam habe ich schon Kurse gemacht und dann habe ich schon (...) ist es besser geworden.

N: Mhm, ja. Und wie haben Sie versucht diese Schwierigkeiten zu bewältigen (...)? Indem Sie die Sprache gelernt haben (...) und (...)? Erinnern Sie sich wie sie sonst noch damit gehandelt haben? Oder, wie es sonst war wenn Sie sich gedacht haben „das bereitet mir jetzt Sorgen, oder Probleme“ (...) wie haben Sie versucht das zu lösen?

L: Probleme (...) hmm, Probleme nicht. Es hat nicht Probleme gegeben, sondern (...) ich finde ich bin besser und besser und besser geworden.

N: Mhm.

L: Das heißt, ich versuche, was gibt besser für mich? Zum Beispiel, ich habe schon als Kinderbetreuung gemacht. Ich habe gedacht, wenn ich eine Ausbildung, das ist für mich auch besser. Meine Sprache, verstehen, nicht? Und auch Ausbildung machen.

N: Mhm, mhm.

L: Und verbinde das hier, vielleicht. Wie man (...) ehm, ich hab schon gefunden (...) ehm (...) gesehen (...) man hat keine Ausbildung, keine gute Arbeit. Man hat Ausbildung, dann vielleicht gute Chance.

N: Mhm. Dann entwickelt sich etwas.

L: Ja.

N: Mhm, verstehe.

L: Ich hab schon als Kinderbetreuung (Anm.d.Verf.: eine Ausbildung) gemacht. Und, ehm, aber trotzdem ich habe nichts gefunden. Ich habe gesucht (...) ehm, überall. Kindergarten, Kinderkrippe (...) vielleicht ein Platz für mich (...). Ah, leider nicht gefunden!

N: Mhm. Schwierig.

L: Ja, weil ich bin noch nicht Österreicherin. Ich habe noch ein Jahr und dann (...).

N: Okay.

L: (...) und dann ich habe Staatsbürgerschaft. Vielleicht leichter (...) ehm, im Kindergarten.

N: Aha, ja, okay. Und Sie haben aber die Ausbildung schon gemacht.

L: Ja. Seit zwei Jahren.

N: Mhm.

L: Aber ich habe hier, bei ISOP, eine Chance gefunden. Kinderbetreuung, auch, und Küchenhilfe.

N: Mhm, aha. Also Sie machen diese zwei Sachen.

L: Ja, Erfahrung schon gehabt. Küchenhilfe, und Kinderbetreuung. Das ist für mich auch gute Chance.

N: Ja, sicher. Da lernen Sie sicher viel dazu noch. Mhm. Und wie haben Sie eigentlich ISOP gefunden? Oder wie haben sie den Kontakt aufgenommen, zu der Einrichtung?

L: Ja, Kontakt aufgenommen, ja.

N: Mhm. Und wie genau? Sind Sie her gekommen, oder durch eine andere Institution, oder durch eine Freundin (...)?

L: Ehm, das (...) ich habe einen Bekannten hier. Irakisch auch.

N: Aha, okay (...) und so (...)

L: Sie arbeitet schon jetzt, und immer mit ihr Kontakt. Sie hat viel, ehm, Information und Rat gegeben. Und dann, Sie hat auch im ISOP diese Arbeit gefunden.

N: Okay, okay. Und dann konnten Sie gleich hier einsteigen, und arbeiten?

L: Mhm.

N: Und wie lange Zeit ist das jetzt her?

L: Ehm, genau elf Monate, bis nächste Woche. Ehm, Dienstag schon fertig.



## 14.3 Codebäume

### 15.3.1 Mitarbeiterinnen

#### Codesystem

esempi / Beispiele  
prospettive per il futuro / Zukunftsperspektiven  
cambiamenti, miglioramenti / Verbesserungs-, Veränderungsbedarf  
risultati del progetto / Ergebnisse  
    valutazione personale / persönliche Einschätzung  
barriere d'accesso / Zugangsbarrieren  
famiglia / Familienmitglieder  
contatto post-assistenza / Kontakt nach Betreuung  
prospettiva temporale / Zeitperspektive  
prevenzione / Prävention  
integrazione / Integration  
    esperienze / Erfahrungen, Kompetenzen  
    cultura d'origine / kulturelle Hintergründe  
    passato, presente, futuro / Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft  
    lingue / Sprachen  
processo di lavoro / Arbeitsprozess  
    fasi di lavoro / Arbeitsphasen  
    strumenti di rafforzamento / Stärkungsmechanismen  
    strumenti di lavoro e assistenza / Arbeitsschwerpunkte und Betreuung  
        strumenti di ricerca del lavoro / Strategien bei der Arbeitssuche  
        re-inserimento lavorativo / Arbeitsintegration  
            problematiche / Schwierigkeiten  
            orientamento / Orientierung  
            lavoro sull'empowerment: esterno ed interno / extern und intern  
    approccio / Ansatz  
        elaborazione competenze pers./ Erarbeitung persönliche Kompetenzen  
        lavoro sulle risorse / Ressourcenarbeit  
        elaborazione del vissuto / Verarbeitung der Erlebnisse  
lavoro in rete / Netzwerkarbeit  
opportunità, limiti assistenza / Möglichkeiten, Grenzen der Betreuung  
    successo / Erfolg  
    spazio d'azione delle clienti / Handlungsspielraum der Klientinnen  
    motivazione delle clienti / Motivation der Klientinnen

colloqui individuali e di gruppo / Gespräche: Individuell, Gruppe  
lavoro autonomo delle clienti / autonome Arbeit Klientinnen  
lavori di gruppo / Gruppenarbeit  
opportunità e limiti / Möglichkeiten und Grenzen: Empowerment  
problemi nell'assistenza / Probleme  
livelli d'empowerment / Empowerment-Ebenen  
power degli individui / Power der Individuen  
empowerment delle donne / Empowerment von Frauen  
metodologia / Methoden  
attuali progetti / Aktuelle Projekte  
risorse / Ressourcen  
meta / Ziel  
servizi donne migranti / Dienste für Frauen mit Migrationsh.  
ambiti / Bereiche  
associazione / Einrichtung  
categoria interessata / Zielgruppe  
accesso / Zugang

### **15.3.2 Migrantinnen**

#### **Codesystem**

vita / Leben  
opinioni personali / Einstellungen  
cultura / Kultur  
integrazione / Integration  
migrazione / Migration  
ruolo in Nissà / Rolle in Nissà  
futuro / Zukunft  
mete ed obiettivi / Ziele und Pläne  
speranze, aspettative, aspirazioni / Visionen, Hoffnungen, Wünsche  
famiglia / Familienmitglieder  
conseguenze, cambiamenti / Auswirkungen, Veränderungen  
progetti / Projekte  
apprendimento / Lernen  
approfondimento idee, problemi, bisogni/ingehen auf Wünsche, Probleme, Bedürf.  
sviluppo, apertura all'esterno / Entfaltung, Öffnung  
cambiamenti / Veränderungen  
negativo / negativ  
positivo / positiv

ambito di accompagnamento / Unterstützung Lebensbereiche  
auto-valutazione / Selbsteinschätzung  
valutazione collaboratrici / Einschätzung der MitarbeiterInnen  
valutazione del progetto, corso / Einschätzung des Projekts, Kurses  
svolgimento corso, progetto, accompagnamento/Verlauf des Projekts  
    contatto con collaboratrici / Kontakt zu MitarbeiterInnen  
    impressioni personali / persönliche Eindrücke  
    atmosfera / allgemeine Stimmung  
    attività / Aktivitäten  
corsi e progetti frequentati / besuchte Kurse, Projekte  
associazione e contatto / Kontaktaufnahme mit Dienst  
    tempo conoscenza centro e collaboratrici / Kenntnis Dienst und Mitarbeiterinnen  
    motivi di contatto / Motivation  
superare difficoltà / Schwierigkeitsbewältigung  
    strategie superamento di barriere/Lösung der Hindernisse  
    strategie difesa / Schutz  
    strategie superamento problema / Problembewältigungsstrategien  
maggiori difficoltà / größte Schwierigkeiten in I,Ö  
    barriere linguistiche / sprachliche Barrieren  
    differenze / Anderssein - Unterschiede  
    razzismo / Rassismus  
    reazioni / Reaktionen  
    difficoltà burocratiche / bürokratische Schwierigkeiten  
    altre difficoltà / andere Schwierigkeiten  
    discriminazione / Diskriminierung  
    problemi nel campo lavorativo / Probleme im Arbeitsfeld  
    problemi familiari / Familienprobleme