

Um ihre Chancen betrogen! Die Auswirkung rassistischer Diskriminierung auf die Arbeitssuche

1. Einleitung	180
<hr/>	
2. Kontext und Literatur	180
2.1 Arbeitsmarktsegregation und Diskriminierungstests	180
2.2 Forschung zu Diskriminierung: Perspektive der Betroffenen	181
<hr/>	
3. Untersuchung: Qualitative Interviews mit Arbeits- suchenden	182
3.1 Methode	182
3.2 Arbeitssuche	183
3.3 Auswirkungen von erlebter Diskriminierung auf die Arbeitssuche	185
<hr/>	
4. Diskussion	189

*Andreas
Schadauer,*

*Judith
Wiesinger*

*Wissenschaftliche
MitarbeiterInnen bei
ZARA – Zivilcoura-
ge und Anti-Rassis-
mus-Arbeit*

Auszug aus WISO 1/2015

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

*sexistische,
altersbezogene
und rassistische
Diskriminierung
beim Zugang zu
Arbeit*

Der Zugang zu Arbeit – und somit potentieller materieller und sozialer Absicherung – ist in Österreich nicht gleich verteilt. Unterscheidungen aufgrund zugeschriebener Eigenschaften erschweren es bestimmten ArbeitsmarktteilnehmerInnen, sich am Arbeitsmarkt erfolgreich zu behaupten. In den konkreten Situationen zeigt sich dies unter anderem als sexistische, altersbezogene oder, worauf der Schwerpunkt dieses Beitrags liegt, rassistische Diskriminierung. Der vorliegende Artikel widmet sich der schwierigen Situation der Arbeitssuche, in der erfahrene Diskriminierung großen Schaden anrichten kann.

Die weite Verbreitung rassistischer Diskriminierung am österreichischen Arbeitsmarkt wurde erst vor Kurzem durch einen Diskriminierungstest¹ im Auftrag des Sozialministeriums und durchgeführt von Doris Weichselbaumer² (Hofer et al. 2013) empirisch untersucht und spiegelt sich auch in der Erfahrung der Beratungsstelle von ZARA-Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (ZARA 2014) und in der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (Gleichbehandlungsanwaltschaft 2012) wider. Der Fokus dieses Artikels auf die Erfahrungen der Arbeitssuchenden erweitert diese Befunde, da er erlaubt, die Auswirkung rassistischer Diskriminierung auf die Arbeitssuche zu thematisieren. Die Interviews, durchgeführt im Rahmen des Projekts G@together – Get together without barriers³ mit Arbeitssuchenden, veranschaulichen, dass rassistische Erlebnisse bei der Arbeitssuche negative Auswirkungen auf die Arbeitssuchmotivation, die Arbeitssuchstrategie und die Einschätzung der eigenen Position und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt haben können. Damit wollen wir die Aufmerksamkeit darauf lenken, dass die negative Auswirkung erlebter Diskriminierung über die messbare Dimension der Einladungsrate hinausgeht und die Arbeitssuche auf vielfältige Weise erschwert.

2. Kontext und Literatur

2.1 Arbeitsmarktsegregation und Diskriminierungstests

der österreichische Arbeitsmarkt ist weiterhin ...

Die Statistiken zum österreichischen Arbeitsmarkt und die empirische Forschungsliteratur zeichnen den österreichischen Arbeitsmarkt weiterhin als nach Geschlecht, Alter (jüngere und ältere) und (zugeschriebener) Herkunft stark segregiert aus (siehe

z.B. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011; Riesenfelder et al. 2011; Gächter 2013). Dies schlägt sich in der Arbeitsmarktstatistik in höheren Arbeitslosenquoten und höheren Anteilen an dequalifiziert Berufstätigen nieder.

... segregiert nach Geschlecht, Alter und Herkunft

Die Interpretation der Arbeitsmarktstatistiken fokussiert jedoch zumeist auf Mängel und Probleme auf Seiten der Arbeitssuchenden und weniger auf Fehler, Probleme und Schwierigkeiten des Arbeitsmarktes bzw. auf Fehlverhalten anderer TeilnehmerInnen am Arbeitsmarkt⁴. Seit den 90er-Jahren fordert deswegen die International Labour Organisation (ILO) alle Länder auf, Diskriminierungstests durchzuführen, um das Ausmaß an Diskriminierung bei der Rekrutierung von ArbeitnehmerInnen zu ermitteln (Simeon et al. 2007). 2014 wurde in Österreich eine entsprechende Studie unter Leitung von Doris Weichselbaumer zu rassistischer Diskriminierung veröffentlicht (Hofer et al. 2013). Diese konnte eine starke diskriminierende Tendenz in der Einladungspraxis von ArbeitgeberInnen gegenüber den in den verwendeten Bewerbungsunterlagen als SerbInnen, ChinesInnen, TürkInnen und besonders gegenüber als NigerianerInnen ausgezeichneten und markierten BewerberInnen verzeichnen.

2.2 Forschung zu Diskriminierung: Perspektive der Betroffenen

Ablehnung von Bewerbungen, wie sie mit Hilfe der Diskriminierungstests gemessen werden, stellt eine relevante Form erfahrener, rassistischer Diskriminierung dar, ist allerdings nur eine unter vielen. Rassistische Demütigungen, Stereotypisierungen und Beleidigungen sind weitere Formen, die ebenfalls in den Blick genommen werden müssen, wenn das gesamte Ausmaß rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt thematisiert werden soll. Dafür ist es notwendig, die subjektive Perspektive der Betroffenen zu berücksichtigen, da eine objektive Bestimmung dieser Formen rassistischer Diskriminierung und ihrer Auswirkungen kaum bis gar nicht möglich ist.

Formen rassistischer Diskriminierung in der Forschungsliteratur und die Perspektive der Betroffenen

Verschiedene qualitative Studien widmen sich diesen Formen rassistischer Diskriminierung. Philomena Essed (1991) konnte anhand einer ausführlichen Fallstudie der Erlebnisse einer Ärztin die vielfältigen Formen erlebter rassistischer Diskriminierung in den Niederlanden thematisieren, während David Mellor (2003)

über Interviews mit Aborigines in Australien deren vielfältige Diskriminierungserlebnisse dokumentierte. Stevens, Hussein und Manthorpe (2012) untersuchten die Arbeits- und Lebenssituation von KrankenpflegerInnen im Gesundheitsbereich in England und wie erfahrene Diskriminierung das Arbeitsleben erschwert. Den erlebten offenen und versteckten Rassismus in England gegenüber alleinerziehenden Müttern und deren Kindern aus „gemischtethnischen“ Beziehungen thematisierte Vicki Harman (2010).

Auswirkungen von rassistischer Diskriminierung finden nur wenig Beachtung in der Forschungsliteratur

Die Auswirkungen von erfahrener rassistischer Diskriminierung auf die Lebensgestaltung, Handlungsmöglichkeit und Lebenszufriedenheit finden in der sozialwissenschaftlichen Literatur allerdings nur wenig Beachtung. Am ausführlichsten hat sich Mark Terkessidis in seinem Buch „Die Banalität des Rassismus“ diesem Thema gewidmet, in dem er die Erfahrung von rassistischen Erlebnissen nach ihrer Bedeutung für die Subjektivierungsprozesse der Betroffenen anhand der absichtlich sperrigen Bezeichnungen Entfremdung, Verweisung, Entantwortung, Entgleichung und Spekularisation kategorisiert (2004, 172ff). Auch ein Teil der psychologischen und medizinsoziologischen Literatur widmet sich der Frage der Auswirkung von Rassismus auf die Gesundheit der Betroffenen. Rassismus wird darin als stressverursachender Faktor angesehen (siehe für einen Überblick Clark et al. 1999).

In der Forschungsliteratur zur Arbeitssuche konnten wir nur eine empirische Studie zur Auswirkung von Diskriminierung (Veenman 2010) und einen konzeptionellen Artikel (Heslin et al. 2012) finden. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass der größte Teil der Forschungsliteratur zur Arbeitssuche auf experimentelle Erhebungen mit Studierenden als VersuchsteilnehmerInnen aufbaut (siehe für einen Überblick Boswell et al. 2011).

3. Untersuchung: Qualitative Interviews mit Arbeitssuchenden

3.1 Methode

Die Erlebnisse und die Sicht der Betroffenen angemessen zu berücksichtigen, war ein Leitmotiv für die empirische Arbeit im Projekt G@together. Die Erfahrungen der Arbeitssuchenden standen im Zentrum unseres Forschungsinteresses und der leitenden Forschungsfragen: Wie gestalten Arbeitssuchende

die Arbeitssuche? Welche Erfahrungen, positive und negative, haben Arbeitssuchende am Arbeitsmarkt gemacht? Welche Formen rassistischer Diskriminierung, wenn überhaupt, haben Arbeitssuchende erlebt? Und wie wirkt sich erfahrene rassistische Diskriminierung auf die Arbeitssuche aus?

Im Zeitraum von Oktober 2013 bis April 2014 haben wir in Wien 17 leitfadengestützte Interviews mit Personen geführt, die zur Zeit des Interviews oder davor auf Arbeitssuche waren. Der Zeitraum wurde so gewählt, dass wichtige Grundprinzipien des *theoretical samplings* (Strauss/Corbin 1998, 201ff) eingehalten und die Suche und Rekrutierung der InterviewpartnerInnen sowie der Interviewleitfaden an die laufende Auswertung angepasst werden konnten. Unsere Zielgruppe waren Arbeitssuchende, die selbst oder deren Eltern oder Großeltern in einem der so genannten neuen Mitgliedsstaaten oder außerhalb der EU geboren wurden. Diese breite Fassung der Zielgruppe sollte gewährleisten, dass unterschiedliche Situationen und Konstellationen erhoben werden konnten.

*17 leitfaden-
gestützte
Interviews mit
Arbeitssuchenden*

Das Forschungsinteresse spiegelte sich im Leitfaden wider, allerdings wurden die Interviews so geführt, dass die Interviewten einen eigenen Erzählfluss und Stil generieren konnten, wobei der Leitfaden als Stütze für den/die InterviewerIn fungierte.⁵ Die Interviews wurden nach den Prinzipien der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1998) und Adele Clarkes Situational Analysis (2005) ausgewertet. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen war zur Zeit des Interviews arbeitslos. Einige fanden kurz vor dem Interview eine Anstellung und das Interview wurde retrospektiv geführt. Zwei InterviewpartnerInnen hatten nur eingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, alle anderen uneingeschränkten. Die Mehrheit wurde außerhalb der EU geboren (z.B. Iran, Kolumbien), eine/r in einem der so genannten Neuen Mitgliedsstaaten und die weiteren in Österreich. Die/Der jüngste InterviewpartnerIn fiel in die Altersgruppe 20-25 und die/der Älteste in die Gruppe 55-60. Mehr Frauen als Männer hatten sich bei uns für ein Interview gemeldet.

3.2 Arbeitssuche

Für alle InterviewpartnerInnen war die Arbeitssuche eine Vollzeit- oder, abhängig von der Lebenssituation, zumindest eine

die Arbeitssuche ist ein Voll- bzw. Teilzeitjob

Teilzeitbeschäftigung. In mehrerlei Hinsicht, nicht nur was den Zeitaufwand betrifft, erscheint uns diese Beschreibung angemessen. Die Arbeitssuche verlangt Disziplin, Motivation, eine Strategie und wie bei fast allen Tätigkeiten müssen die Feinheiten beim Ausführen gelernt werden.⁶ Für fast alle InterviewpartnerInnen war die Anfangszeit eine Zeit des Lernens⁷, was die Qualität der Bewerbungsunterlagen, die Strategie, wo und wie sie nach offenen Stellen suchen, aber auch, wo sie sich bewerben können und wollen, betrifft.

Arbeitslosigkeit als Stigma erschwert es, Hilfe anzunehmen

Die Motivation, die Arbeitssuche aufrechtzuerhalten, war ein wichtiges Thema in den Interviews. Ablehnungen und besonders, wenn sie überhaupt keine Antwort auf Bewerbungen erhielten, in die sie viel Zeit und Energie investiert hatten, dämpften die Motivation, weiter zu suchen. Eine explizite Strategie, die Motivation aufrechtzuerhalten, konnte allerdings kein/e InterviewpartnerIn nennen. FreundInnen und Familie waren für die meisten eine Stütze und halfen auch bei der Überbrückung von Motivationstiefs. Dass die meisten Arbeitslosigkeit aber als etwas empfanden, für das sie sich schämen müssen, machte es für manche schwierig, Hilfe von FreundInnen und Verwandten zu suchen und anzunehmen.

direkt und indirekt erlebte Diskriminierung

Die Mehrheit der Interviewten baute in ihre Erzählungen zur Arbeitssuche Momente erlebter Diskriminierung ein. Wir haben diese in direkt und indirekt erlebte Diskriminierung eingeteilt. Unter direkt erlebter Diskriminierung fassen wir alle erzählten Momente zusammen, in denen die Interviewten offen und unmissverständlich auf Grund einer zugeschriebenen Migrationsgeschichte abgelehnt wurden. So wurde eine Interviewpartnerin mehrmals unter Verweis auf ihre Hautfarbe abgelehnt, eine auf Grund ihres Kopftuchs beim telefonisch vereinbarten Vorstellungsgespräch barsch abgelehnt und ein weiterer Interviewter von einer Personalvermittlungsfirma trotz passender Qualifikation nicht vermittelt, da der/die AuftraggeberIn niemanden mit einem „exotischen“ Namen wollte.

Dabei soll hier besonders ein wiederkehrendes Argumentationsmuster zur Legitimierung diskriminierender Ausschlüsse wiedergegeben werden: der Verweis auf mögliche ablehnende Haltungen von KundInnen der ArbeitgeberInnen. Diese Ausrede stellt, argumentieren wir, eine Variation dessen dar, was Karin Bischof als Neoliberalisierung des Rassismus bezeichnet, indem

die rassistische Diskriminierung durch „[...] objektive, produktivitätsfunktionale Marktmechanismen erklärt und dadurch auch legitimiert [wird]“ (Bischof 2013, 52).

Neben der erlebten direkten Diskriminierung waren Momente der indirekt erfahrenen Diskriminierung ein wiederkehrender Bestandteil der Interviews. Bestimmte Situationen und Erlebnisse schürten bei vielen InterviewpartnerInnen den Verdacht, dass sie weniger aufgrund mangelnder oder nicht passender Qualifikation, Kenntnisse oder Berufserfahrung abgelehnt wurden, sondern auf Grund des Namens oder der Erscheinung. Besonders die oft erlebten überraschten Reaktionen ob der guten Deutschkenntnisse bei Telefonaten mit möglichen ArbeitgeberInnen oder beim Vorstellungsgespräch vermittelten den Eindruck, dass Personalverantwortliche den Angaben zu Sprachkenntnissen und Ausbildung in den Bewerbungsunterlagen nicht glauben oder diese gar nicht wahrnehmen (wollen).

Auch die geteilten Diskriminierungserfahrungen von FreundInnen und Familie fallen darunter ebenso wie die Darstellung in Medien. Beide wurden von den Interviewten in unterschiedlichen Zusammenhängen in die Erzählungen ihrer Erfahrungen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt eingebaut.

3.3 Auswirkungen von erlebter Diskriminierung auf die Arbeitssuche

Anhand dreier Faktoren werden wir die mögliche negative Auswirkung von erlebter Diskriminierung auf die Arbeitssuche diskutieren: die Auswirkung auf die Arbeitssuchstrategie, die Motivation, weiter eine Arbeit zu suchen, und die Einschätzung der eigenen Position und Chancen am Arbeitsmarkt bzw. die Zuversicht, eine Anstellung zu finden. Alle drei werden in der psychologischen Arbeitssuchliteratur als entscheidende Einflussfaktoren auf die Arbeitssuchintensität diskutiert. Die Arbeitssuchintensität wird dabei als einer der Hauptindikatoren auf Seiten der Arbeitssuchenden angesehen, die für den Erfolg der Arbeitssuche ausschlaggebend sind (siehe z.B. Wanberg 2012, 381ff). Diese Faktoren sind allerdings nicht trennscharf, sondern überschneiden sich in den Erzählungen auf unterschiedlichste Weisen, was wir in der Analyse, Darstellung und Besprechung berücksichtigt haben.

Auswirkung auf die Strategie, Motivation und Einschätzung der Chancen am Arbeitsmarkt

Adaptierung der Arbeitssuchstrategie, um unangenehme Situationen zu vermeiden

Die Arbeitssuchstrategie, also die Frage, an welche Unternehmen Bewerbungen geschickt werden und ob hauptsächlich auf Ausschreibungen reagiert oder auch Initiativbewerbungen ausgeschickt werden, kann viel zum Erfolg der Arbeitssuche beitragen. Die Gründe für eine Strategie müssen gut überlegt und ständig überdacht werden, um bisherige Erfahrungen einzubauen. Worauf sich die Strategie gründen soll, ist allerdings keine einfache und klare Angelegenheit und hängt von vielen situationspezifischen Elementen ab. Für zwei InterviewpartnerInnen drängte sich im Verlauf der Arbeitssuche allerdings besonders ein Kriterium auf: die Vermeidung der unangenehmen Situation, rassistisch beleidigt und offen ausgeschlossen zu werden.

Eine Interviewte brachte die mehrmalige Erfahrung, auf Grund der Hautfarbe abgelehnt zu werden, beispielsweise dazu, ihre Strategie entsprechend zu überdenken und zu adaptieren.

„Und das war bei mehreren Firmen so und das hat mich dann dermaßen frustriert, dass ich dann aufgehört habe, mich für so viele zu bewerben. Ich habe mich dann für [eine Branche] entschieden, weil ich eben davon ausgegangen bin, dass das vermehrt internationale Firmen machen und dass es da vielleicht ein bisschen weniger so zugeht [...]“ Interview 16, 12-16

negative Konsequenzen einer durch rassistische Erlebnisse geprägten Suchstrategie

Die Strategie, Bewerbungen nur noch an internationale Unternehmen einer Branche zu schicken, führte zu einer Reduzierung der Anzahl an Bewerbungen. Die Grundlage für diese Entscheidung war allerdings vage und unsicher und hat sich ihrer Erfahrung nach auch nicht bestätigt. Sie hatte erfreulicherweise und allen Widrigkeiten zum Trotz nach längerer Suche aber doch noch eine Anstellung gefunden.

Für eine Interviewpartnerin, die bei einem telefonisch vereinbarten Vorstellungsgespräch auf Grund ihres Kopftuchs nicht nur abgelehnt, sondern ihrem Empfinden nach auch noch beleidigt und herablassend behandelt wurde, stellte dieses Erlebnis einen starken Einschnitt dar. Die weitere Arbeitssuche war von Vorsicht und Zurückhaltung geprägt, um ähnliche unangenehme Situationen zu vermeiden.

„Eine Zeitlang habe ich auch nicht mehr so intensiv jetzt genau nach meinem Wunsch gesucht, weil ich mir gedacht habe, ja,

*was wenn mir das nochmal passiert. Ich hatte keine Angst, so kann man das nicht sagen, aber ich hatte einfach keine Lust darauf, dass wieder, dass mir jemand so, auf die Art und Weise ... weil das hat mich schon psychisch so, also nicht belastet, ich war jetzt nicht so, dass ich ja voll schlimm und ich hasse jetzt jeden, so extrem war es nicht, aber es hat schon weh getan.“
Interview 6, 116-121*

Dies führte zu einer stark reduzierten Anzahl an Bewerbungen. In ihrer Erzählung geht die Adaptierung ihrer Bewerbungsstrategie, um eine ähnliche Situation zu vermeiden, Hand in Hand mit der geringeren Motivation, sich weiterhin zu bewerben. Auf die Frage, ob es Phasen gab, in denen sie keine Motivation mehr hatte, sich zu bewerben, antwortete sie deswegen auch unter Verweis auf das Erlebte:

„Ja natürlich, weil ich das auch nicht so gerne mag mit dem Schreiben und so. Das war ein Grund und wegen meinem Kopftuch und weil das vielleicht wieder ein Problem werden könnte. Man denkt sich, ich hab eh keine Chance, die nimmt dich eh nicht. Ich hab zum Beispiel Stellen gesehen, die mich total angesprochen haben und wo ich absichtlich nicht abgeschickt habe, weil ich mir gedacht habe, die nehmen mich eh nicht. Weil warum sollten sie mich nehmen wenn es so viele andere gibt, die genau nach ihren Vorstellungen sind. Wieso dann genau ich und ich bin eh schon so ein Problemfall und keine Ahnung.“ Interview 6, 217-223

In letzter Konsequenz hat sie komplett aufgehört, weiter nach einer Anstellung zu suchen, die ihrer Ausbildung entspricht, und eine mehrjährige Umschulung besucht, in der Hoffnung, in der neuen Branche weniger diskriminiert zu werden.

Während die Arbeitssuchmotivation und -strategie in den Erzählungen besonders durch die direkt erlebte rassistische Diskriminierung negativ beeinflusst wurde, wurde die Einschätzung der eigenen Chancen am österreichischen Arbeitsmarkt und das Vertrauen, eine Anstellung zu finden, auch durch die indirekt erlebte Diskriminierung beeinflusst. Dieses verminderte Vertrauen wurde von allen InterviewpartnerInnen in unterschiedlicher Art und Weise angeführt, selbst wenn sich die erlebte Diskriminierung in den Erzählungen nicht weiter auf die anderen Faktoren

negative Auswirkung erlebter rassistischer Diskriminierung auf die Motivation zur Arbeitssuche

negative Auswirkung der erlebten Diskriminierung auf die Einschätzung der eigenen Chancen am Arbeitsmarkt

ausgewirkt hat. Einige InterviewpartnerInnen kamen auf dieses Thema für uns auch recht überraschend zu sprechen, da sie sich sonst von den Erlebnissen recht unbeeinflusst zeigten und überhaupt großes Vertrauen in ihre Bewerbungsunterlagen, Fähigkeiten und Qualifikationen hatten.

Ein Interviewpartner, der bei Bewerbungsgesprächen und Telefonaten immer wieder auf überraschte Reaktionen bezüglich seiner guten Deutschkenntnisse gestoßen war, hat auf die Frage, ob sich der Umstand, nicht in Österreich geboren worden zu sein, negativ auf die Arbeitssuche auswirkt, geantwortet:

„Den Eindruck habe ich immer. Das klingt jetzt blöd, aber den habe ich. Natürlich fragt man nicht, ob man deswegen nicht genommen wurde, weil man Albaner ist, aus dem Kosovo kommt, Ausländer ist, aber im Hinterkopf ist immer der Gedanke da, es könnte daran scheitern.“ Interview 7, 138-140

Ein anderer Interviewpartner, der von einer Personalvermittlungsfirma einmal nicht vermittelt wurde, da der/die AuftraggeberIn keine Angestellten mit exotischen Namen wollte, kam zu folgender Einschätzung:

„Bei mir muss das Glück da sein, dass du einen Personalisten oder Entscheidungsträger erwischst, der nicht diese eingeschränkte oder weltfremde Denkweise hat. Bei mir ist auch viel Glück dabei eine bestimmte Person zu erwischen. Und da hinkt halt bei mir, meiner Meinung, nach Österreich noch zirka 10, 20 Jahre hinter anderen europäischen Ländern wie Frankreich oder England hinterher.“ Interview 11, 194-197

Etwas später führte er dann noch weiter aus:

„Ich glaube schon, ich werde was finden und ich weiß auch, dass wenn ich was finde, gut bin. Nur habe ich halt dieses Handicap, diesen Rucksack, dass bei mir alles zehnmal länger dauert, was mühsam ist.“ Interview 11, 224-225

Skepsis ob der Ehrlichkeit der ArbeitgeberInnen aufgrund erlebter rassistischer Diskriminierung

Auf Grund der gesammelten Erfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt begann er auch langsam an der Ehrlichkeit der ArbeitgeberInnen zu zweifeln. Auf die Frage, was bei den bisherigen Bewerbungsgesprächen falsch gelaufen sei, hebt er die Intransparenz der Entscheidungsfindung heraus und dass er über die Gründe, warum er nicht genommen wurde, nur spekulieren

kann. Dies endet dann allerdings in einer ausgedrückten Skepsis, ob hinter den Einladungen zu den Vorstellungsgesprächen überhaupt eine ehrliche Absicht, ihn in Erwägung zu ziehen, stecke.

*„[Ich] weiß nicht was dahinter passiert, vielleicht machen sie es aus einem bestimmten Grund, einfach um zu zeigen, wir laden auch Leute mit nicht-österreichischen Wurzeln ein, obwohl sie genau wissen, im Endeffekt nehmen wir eh einen anderen.“
Interview 11, 160-163*

4. Diskussion

In den Erzählungen der InterviewpartnerInnen ist die Selbsteinschätzung der Chancen am Arbeitsmarkt und das Vertrauen, eine Anstellung zu finden, geprägt durch ein Gefühl der permanenten Schlechterstellung, der Erschwernis und in den extremeren Fällen auch der eigenen Unzulänglichkeit. Dieses Gefühl begleitet die interviewten Arbeitssuchenden in ihrer Arbeitssuche und wird von direkt und indirekt erlebter Diskriminierung bei der Arbeitssuche gespeist. In den Erzählungen der Interviewten ist die direkt erlebte Diskriminierung mit einer unmittelbaren negativen Auswirkung auf die Arbeitssuche verknüpft. Dabei zeigt in den Erzählungen die erfahrene Diskriminierung nicht nur negative Wirkung auf die Motivation, eine Arbeit zu suchen, sondern, besonders in zwei Fällen, auch auf die Arbeitssuchstrategie. Wie die indirekt erlebte Diskriminierung wirkt sie sich allerdings auch bei mehreren InterviewpartnerInnen längerfristig auf die Einschätzung der eigenen Chancen am österreichischen Arbeitsmarkt aus. In Summe stellen wir fest, dass sich die erlebte rassistische Diskriminierung auf die Intensität der Arbeitssuche und damit auf die Chancen, eine der Qualifikation, Erfahrung und den Interessen angemessene Anstellung zu finden, negativ auswirkt.

erlebte rassistische Diskriminierung wirkt sich negativ auf die Arbeitssuche aus

In der spärlichen Forschungsliteratur zur Auswirkung von Diskriminierung auf die Arbeitssuche stehen die Fälle, in denen die erfahrene Diskriminierung die Arbeitssuche komplett zum Erliegen bringt, im Zentrum des Interesses. So hat die konzeptionelle Arbeit von Heslin, Bell und Fletcher (2012) die in der Arbeitsmarktstatistik als „Entmutigte“⁸ bezeichnete Gruppe im Fokus. Dabei betonen sie den selbstverstärkenden Effekt eines durch erfahrene Diskriminierung reduzierten Vertrauens in die eigene Fähigkeit, die Jobsuche zu organisieren und durchzu-

Diskriminierung und entmutigte Arbeitssuchende

führen⁹ (ebd., 847). Anders als in der Konzeption von Heslin et al. angenommen, haben bei unseren InterviewpartnerInnen die erzählten Erlebnisse rassistischer Diskriminierung allerdings nicht dazu geführt, dass sie an ihren Fähigkeiten zur Arbeitssuche zweifelten, bzw. ließen sie dies in den Interviews so nicht durchblicken. Die wiedergegebenen Selbsteinschätzungen zur Arbeitssuche ähneln eher der Schlussfolgerung der Studie von Justus Veenman (2010). Zusammenfassend argumentiert er, dass die Wahrnehmung, ausgeschlossen zu werden, zu Demotivation führt, welche sich im Arbeitssuchverhalten niederschlägt. Ausschluss kann, nach Veenman, zu Selbstausschluss führen, ein Teufelskreis, der wieder in höherer Arbeitslosigkeit und einem fragmentierten Arbeitsmarkt endet (ebd., 1816).

Für all diese Situationen und deren Auswirkungen wollen wir hier in Anspruch nehmen, was Mark Terkessidis prägnant so zusammenfasst: „Die Differenz ist eben kein Ergebnis von unterschiedlichen, primordialen (Anmerkung der AutorInnen: ursprünglichen) Zugehörigkeiten, sondern wird durch eine aktive Diskriminierung erst erzeugt – es geht also um einen Prozess der Differenzierung.“ (2004, 173) Anders ausgedrückt, Diskriminierung erzeugt erst die Differenz und signifikante Merkmale, auf denen die Diskriminierung aufbaut und gegen die sie diskriminiert. Die mitgeteilten Erfahrungen in den Interviews veranschaulichen allerdings eindringlich, dass, auch wenn die Merkmale, auf denen die Prozesse der Differenzierung aufbauen arbiträr, austauschbar und unabhängig der MerkmalsträgerInnen festgesetzt werden, diese in ihren einschränkenden und einschneidenden sozialen Konsequenzen für die Betroffenen nichtsdestotrotz sehr real sind und ernst genommen werden müssen.

*rassistische
Diskriminierung
als Prozess der
Differenzierung*

*Signalwirkung
anti-diskrimina-
torischer Maß-
nahmen*

Vor diesem Hintergrund sollte die Debatte zur möglichen Wirkung anti-diskriminatorischer Maßnahmen umfassender geführt werden. Der Effekt von Maßnahmen wie beispielsweise anonymisierten Bewerbungen liegt nicht nur darin, Diskriminierungen in der ersten Bewerbungsphase zu vermindern, sondern kann für Arbeitssuchende, die rassistische Diskriminierung erlebt haben, ein positives Signal darstellen. Eine breite und umfassende Umsetzung anti-diskriminatorischer Maßnahmen kann demotivierenden Effekten erlebter rassistischer Diskriminierung entgegenwirken. Wie die gescheiterten Versuche zu anonymi-

sierten Bewerbungen mit privatwirtschaftlichen Unternehmen aber gezeigt haben, stehen diese anti-diskriminatorischen Maßnahmen eher skeptisch und ablehnend gegenüber.¹⁰ Hier sind deswegen die öffentliche Hand sowie die Sozialpartner und besonders die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen gefragt. Diese können eine Vorreiterrolle einnehmen, indem sie anti-diskriminatorische Maßnahmen in ihren Organisationen umsetzen, diese von ihren Mitgliedern einfordern und dies auch aktiv nach außen kommunizieren.

Anmerkungen

1. Diskriminierungstests sind eine experimentelle Methode zur Erhebung der Erfolgsraten von Bewerbungen anhand unterschiedlicher interessierender Charakteristika. Dafür werden Bewerbungsunterlagen erstellt, die sich in den zu testenden Charakteristika (z.B. Geschlecht, Alter, Herkunft, Länge der Arbeitslosigkeit) unterscheiden, während alle anderen Merkmale (Ausbildung, Berufserfahrung usw.) äquivalent gehalten werden.
2. Doris Weichselbaumer hat vergleichbare Tests auch für Männer und Frauen durchgeführt (2004), welche allerdings auch schon über ein Jahrzehnt her sind und bis dato nicht wiederholt wurden.
3. Das Projekt G@together wird im Rahmen der Joint Programming Initiative Urban Europe (<http://www.jpi-urbaneurope.eu/>) gefördert und von der Österreichischen Forschungsfördergesellschaft (FFG) national koordiniert. Für die österreichischen PartnerInnen werden die Mittel vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BWFJ) zur Verfügung gestellt. Das Bundesministerium für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz (BMAK) kofinanziert seit Nov. 2014 die Beteiligung von ZARA am Projekt.
4. Siehe dazu z.B. den aktuellen Integrationsbericht des Expertenrats (sic!) für Integration (2014) und das Statistische Jahrbuch „migration & integration 2014“ (2014). Beide erwähnen das Thema Diskriminierung am Arbeitsmarkt mit keinem Wort.
5. Methodisch orientieren wir uns am problemzentrierten Interview nach Witzel (2000).
6. Siehe z.B. für das Lernen des Umgangs mit Technologie in Organisationen und bei der Arbeit Orlikowski (2002).
7. Siehe hierzu auch die Untersuchung von Wang et al. (2007).
8. Darunter werden all jene Personen gefasst, die gerne arbeiten würden, allerdings nicht mehr nach Arbeit suchen, da sie glauben, dass es keine geeignete Arbeit für sie gibt.
9. In der englischsprachigen Literatur zur Arbeitssuche spielt *job search self-efficacy* eine bedeutende Rolle für die Erfolgsaussichten, eine Anstellung zu finden. Heslin et al. halten sich bei der zugrunde liegenden Definition an die breite Literatur und fassen darunter: „the belief that one can successfully perform specific job search behaviors and obtain employment“ (2012, 846).
10. 2012 initiierte die damalige Frauenministerin Gabrielle Heinisch-Hosek ein Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungen, im gleichen Jahr plante das Integrationszentrum Tirol das Projekt „Bewerbungs“fair“fahren“ und 2013 startete das Arbeitsmarktservice Wien ein Projekt zur Vermittlung von Arbeitssuchenden mit anonymisierten Bewerbungsunterlagen. Alle scheiterten an der fehlenden Bereitschaft der Unternehmen (siehe dazu auch Berangy 2014).

Literatur

- Berangy, Nasila (2014): „Teil-Anonym“ als Lösung, in: MO Magazin für Menschenrechte, Vol. 35, S.30-33
- Bischof, Karin (2013): Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Wandel, in: WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift, 36/2, S.44–58
- Boswell, W. R. / Zimmerman, R. D. / Swider, B. W. (2011): Employee Job Search: Toward an Understanding of Search Context and Search Objectives, in: Journal of Management, 38/1, S. 129–163
- Clarke, Adele (2005): Situational analysis: grounded theory after the postmodern turn, SAGE Publications
- Clark, Rodney / Anderson, Norman B. / Clark, Vernessa R. / Williams, David R. (1999): Racism as a stressor for African Americans: A biopsychosocial model., in: American Psychologist, 54/10, S. 805–816
- Essed, Philomena (1991): Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory, SAGE Publications
- Expertenrat für Integration (2014): Integrationsbericht 2014 – Bericht des Expertenrats für Integration, Wien
- Gächter, August (2013): Gleiche Arbeitsmarktchancen – warum nicht für alle?, in: WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift, 36/2, S. 94–116
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (2012): Teil II – des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2010 und 2011, Wien: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=49985> (aufgerufen am 5.2.2014)
- Harman, Vicki (2010): Experiences of racism and the changing nature of white privilege amongst lone white mothers of mixed-parentage children in the UK, in: Ethnic and Racial Studies, 33/2, S. 176–194
- Heslin, Peter A. / Bell, Myrtle P. / Fletcher, Pinar O. (2012): The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers, in: Journal of Organizational Behavior, 33/6, S. 840–862
- Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2013): Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/diskriminierung_migrantinnen_arbeitsmarkt.pdf (aufgerufen am 17.6.2014)
- Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und Statistik Austria (2014): Statistisches Jahrbuch „migration & integration 2014“, Wien
- Mellor, David (2003): Contemporary Racism in Australia: The Experiences of Aborigines, in: Personality and Social Psychology Bulletin, 29/4, S. 474–486
- Orlikowski, Wanda (2002): Knowing in Practice, in: Organization Science, 13/3, S. 249–273
- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne / Wetzel, Petra (2011): Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien, http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Studie_MigrantInnen_2012-1.pdf (aufgerufen am 10.10.2013)
- Simeon, Lisa / Taran, Patrick / Gächter, August (2007): „Situation Testing“ - Discrimination in access to employment based on ILO Methodology, <http://www.jus.uio.no/smr/english/about/programmes/serp/docs/ILO.pdf> (aufgerufen am 2.1.2014)
- Stadler, Bettina / Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt, in: Statistische Nachrichten (5), S. 383–399
- Stevens, Martin / Hussein, Shereen / Manthorpe, Jill (2012): Experiences of racism and discrimination among migrant care workers in England: Findings from a mixed-methods research project, in: Ethnic and Racial Studies, 35/2,

S. 259–280

- Strauss, Anselm / Corbin, Juliet M. (1998): Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, SAGE Publications
- Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus: Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, transcript Verlag
- Veenman, Justus (2010): Measuring Labor Market Discrimination: An Overview of Methods and Their Characteristics, in: American Behavioral Scientist, 53/12, S. 1806–1823
- Wanberg, Connie R. (2012): The Individual Experience of Unemployment, in: Annual Review of Psychology, 63/1, S. 369–396
- Wang, Chuang / Lo, Ya-yu / Xu, Yaoying / Wang, Yan et al. (2007): Constructing the search for a job in academia from the perspectives of self-regulated learning strategies and social cognitive career theory, in: Journal of Vocational Behavior, 70/3, S. 574–589
- Weichselbaumer, Doris (2004): Is It Sex or Personality? The Impact of Sex Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection, in: Eastern Economic Journal, 30/2, S. 159–186
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview, in: Forum Qualitative Sozialforschung, 1/1
- ZARA (2014): Rassismus Report 2013 – Einzelfall-Bericht über rassistische Übergriffe und Strukturen in Österreich, http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2014/08/ZARA_Racism_Report_2013_Englisch_fin_web.pdf (aufgerufen am 7.8.2014)

WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis
- Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)
 Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
 Tel. ++43/732/66 92 73
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89
 E-Mail: wiso@isw-linz.at
 Internet: www.isw-linz.at