"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."

# Diskriminierung bei der Arbeitssuche und ihre Auswirkungen auf die Arbeitssuchenden und die Arbeitssuche

Andreas Schadauer und Judith Wiesinger
ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismusarbeit
Schönbrunner Straße 119/13, 1050 Wien
Tel.: ++43 (01) 929 13 99 – 21
andreas.schadauer@zara.or.at
Judith.Wiesinger@gmx.at

Abstract eines Beitrags für Momentum 14, 16-19.Oktober 2014 Track 5: Emanzipation und soziale Sicherheit

## Inhalt

Einleitung	
Kontext und Literatur	
Statistische Narrative zum österreichischen Arbeitsmarkt	
Forschung zu Diskriminierung: Perspektive der Betroffenen	4
Forschungsinteresse und Methode	6
Ergebnisse	7
Arbeitssuche	7
Erfahrene Diskriminierung	8
Auswirkung von erlebter Diskriminierung auf die Arbeitssuche:	11
Diskussion	13
Anti-Diskriminatorische Maßnahmen	16
Literatur	18
Anhang:	21

Anmerkung: Dieser Beitrag basiert auf Forschung, die im Rahmen des *G@together "Get together without barriers"* Projekts durchgeführt wurde. Das Projekt wird als Teil der, von Europäischen Kommission initiierten, *Joint Programming Initiative* (JPI) *Urban Europe* vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) und vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) gefördert. Für weitere Informationen siehe: http://www.withoutbarriers.org

# **Einleitung**

In der gegenwärtigen, österreichischen Gesellschaft ist arbeitsmarktförmige, bezahlte Arbeit die Hauptquelle, um das ökonomische Überleben und auch soziale Sicherheit zu gewährleisten. Als materielle Absicherung stellt arbeitsmarktförmige, bezahlte Arbeit eine Voraussetzung für Selbstbestimmung dar, zumindest für die meisten der in Österreich lebenden Menschen. Dieser Fokus auf die arbeitsmarktförmige, bezahlte Arbeit wird durch das vorherrschende österreichische, "male-breadwinner" Wohlfahrtsstaatsmodell (Dackweiler 2003; Mairhuber/Papouschek 2010; Schadauer 2006) weitergetragen und verstärkt. Besonders stark zeigt sich diese an der Gestaltung der Arbeitslosenversicherung, die, unter dem euphemistischen Label "aktive Arbeitsmarktpolitik", auf die möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ausgerichtet ist (Atzmüller et al. 2012). Gleichzeitig reicht allerdings selbst die arbeitsmarktförmige, bezahlte Arbeit nicht immer aus, um sozialen Ausschluss durch Armut zu verhindern. So weist die Statistik Austria in ihrem quantitativen Narrativ, aufbauend auf die EU-SILC 2011 Erhebung 471.000 Personen aus, die in Haushalten mit mindestens einem erwerbstätigen Mitglied leben und trotzdem als armutsgefährdet gezählt werden (2013). Darüber hinaus stellt ein Arbeitsverhältnis auch immer ein Abhängigkeitsverhältnis dar. Dieses Spannungsfeld, in dem sich die ArbeitnehmerInnen in Österreich befinden, prägt das Bild des Arbeitsmarktes, das unserer Forschung zur Diskriminierung von Arbeitssuchenden zugrunde liegt.

Der Zugang zu Arbeit – und somit potentieller materieller und sozialer Absicherung – ist in Österreich nicht gleich verteilt. Eine auf "[...] Personenkategorien und Gruppenkonstruktionen operierende, sozial folgenreiche Unterscheidungspraxis auf der Grundlage von gesellschaftlich einflussreichen Normalitätsannahmen und Wertemustern [...]" (Scherr 2010, 46) erschwert bestimmten ArbeitsmarkteilnehmerInnen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Diese in den konkreten Situationen sich als sexistisch, altersdiskriminierend oder, worauf der Schwerpunkt in unserem Projekt liegt, generierende Unterscheidungspraxis rassistisch, um nur einige zu nennen, ArbeitsmarkteilnehmerInnen bestimmte Personenkategorien und Gruppenkonstruktionen zu, die deren Möglichkeiten, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten individuell, institutionell und strukturell erschweren und eine nicht unwesentliche Belastung darstellt. Das Thema des Projekts G@together, in dessen Rahmen die hier vorgestellte Forschung durchgeführt wurde, behandelt die besonders heikle Situation der Arbeitssuche.

Die weite Verbreitung rassistischer Diskriminierung am Arbeitsmarkt wurde erst vor kurzem durch eine Studie im Auftrag des Sozialministeriums (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) wieder. Der Fokus des Projekts auf die Erfahrungen der Arbeitssuchenden erweitert diese Befunde, da es erlaubt die Auswirkung rassistischer Diskriminierung auf die Arbeitssuche zu thematisieren. Die Interviews 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 und damit die Arbeitssuche weiter verkomplizieren. Mit diesem Projekt leisten wir einen Beitrag, um die Forschung zu diesem Thema ein Stück weit zu voranzubringen, was wir als relevant erachten, da die Forschungsliteratur, besonders jene zur Arbeitssuche, erlebte Diskriminierung bisher nur sporadisch empirisch als auch theoretisch thematisierte.

Bezogen auf das Thema des Kongresses thematisiert unser Vortrag besonders einen Aspekt emanzipatorischer Bemühungen: die Beseitigung diskriminierender Differenzierungsprozesse in der Arbeitswelt, die die Möglichkeit zur Selbstbestimmung und eigenständigen Lebensführung untergraben.

Im folgenden Kapitel werden wir den Kontext der Studie und die relevante Literatur zu rassistischer Diskriminierung in und außerhalb der Arbeitswelt besprechen. Der methodische Teil und die Darstellung unseres Forschungsinteresses leitet die Auseinandersetzung mit unserem empirischen Material ein. Die Darstellung des empirischen Materials haben wir in drei Abschnitte gegliedert. Die Organisation der und Erfahrung bei der Arbeitssuche wird hier nur kurz besprochen, während wir mehr Platz der erfahrenen rassistischen Diskriminierung und Demütigungen bei der Arbeitssuche und der Auswirkung und Konsequenzen auf die Arbeitssuche und die Arbeitssuchenden einräumen. Die Diskussion des empirischen Materials verknüpft dieses mit der Forschungsliteratur und hebt Besonderheiten und Ähnlichkeiten heraus. Abschließend sollen zwei anti-diskriminatorische Maßnahmen und deren mögliche positive und emanzipatorische Wirkungen diskutiert werden.

# **Kontext und Literatur**

# Statistische Narrative zum österreichischen Arbeitsmarkt

Die statistischen Narrative 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, auch für höher qualifizierte ArbeitsmarktteilnehmerInnen (siehe z.B. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2009; Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011; Riesenfelder et al. 2011; Gächter 2006). TeinehmerInnen mit körperlicher und geistiger Beeinträchtigung werden nur eingeschränkte Chancen hochgerechnet. Dies schlägt sich in der Arbeitsmarktstatistik in höheren Arbeitslosenquoten und geringeren Möglichkeiten, die eigene Qualifikation am Arbeitsmarkt zu nutzen, nieder. So ist die von der Statistik Austria anhand der Arbeitskräfteerhebung 2012 hochgerechnete Arbeitslosenquote für die Gruppe der höher Qualifizierten<sup>1</sup> mit einer außerhalb Österreichs erworben Ausbildung drei bis viermal so hoch, zu jenen mit einer in Österreich erworben Qualifikation (siehe Tabelle 1 im Anhang). Für die TeilnehmerInnen geboren in einem der sogenannten Neuen Mitgliedsstaaten und außerhalb der EU weist die Arbeitsmarktstatistik in der beobachten Gruppe eine doppelte bis vierfach so hohe Arbeitslosenquote im Vergleich zu TeilnehmerInnen geboren in Österreich auf (siehe Tabelle 2 im Anhang).

Die Interpretation der statistischen Narrative 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 Arbeitsmarkt<sup>2</sup>. Seit den 90er Jahren fordert deswegen die International Labour Organisation (ILO) alle Länder auf, situation testings<sup>3</sup> durchzuführen, um das Ausmaß an Diskriminierung bei der Rekrutierung von ArbeitnehmerInnen zu ermitteln (Simeon et al. 2007). In Österreich wurde dieses Jahr eine

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Häher qualifizierte haben wir als alle mit einer post-sekundären und höheren Ausbildung definiert

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Siehe dazu z.B. den aktuellen Integrationsbericht des Expertenrats (sic!) für Integration (2014) und das Statistisches Jahrbuch "migration & integration 2014" (2014). Beide erwähnen das Thema Diskriminierung am Arbeitsmarkt nicht.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Über den Arbeitsmarkt hinaus plädiert Quillian (2006) für eine umfassendere Anwendung dieser, wie er es nennt, "audit method", bei der bis auf die interessierenden, alle weiteren Merkmale möglichst gleich gehalten werden, um in verschiedenen Situationen rassistische Praktiken, Einstellungen und Reaktionen zu erheben.

entsprechende Studie im Auftrag des Sozialministeriums und durchgeführt unter der Leitung von Doris Weichselbaumer<sup>4</sup> (Hofer et al. 2013) veröffentlich<sup>5</sup>. 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 registrieren.

## Forschung zu Diskriminierung: Perspektive der Betroffenen

Sekundärauswertungen von Arbeitsmarktstatistiken als auch situation testings können, mit variierender (umkämpfter) Verlässlichkeit, die Existenz von Diskriminierung behandeln, deren Auswirkung auf die Betroffenen wird dabei allerdings nicht angesprochen. Dabei erfährt Rassismus aus der Sicht der Betroffenen in der Forschungsliteratur ohnehin nur wenig Aufmerksamkeit. Mit Mellor argumentieren wir allerdings, dass (Mellor 2003, 482): "[...] because, social scientists have largely ignored the victim's perspective in their analyses of racism, knowledge of racism has been incomplete" (ebd.), und das gleich in zweierlei Hinsicht; was die vielfältigen Formen erlebter rassistischer Diskriminierung und die Auswirkung auf die Betroffenen betrifft.

Ersteres wird in seiner Wirkung noch durch ein Phänomen verstärkt, das Terkessidis (2004) für Deutschland beobachtet hat. Für Deutschland stellt er fest, dass Forschung zu Rassismus bzw. Ausländerfeindlichkeit oder Fremdenfeindlichkeit, je nach gerade dominierendem Sprachgebrauch, hauptsächlich im Anschluss an gewalttätige Ausschreitungen gefördert und durchgeführt wurde. Als Konsequenz wird Rassismus vorwiegend mit physischer Gewalt assoziiert, während der alltäglich erlebte Rassismus vernachlässigt wird (ebd., 30). Eine ähnliche Erfahrung haben ForscherInnen im Rahmen eines Forschungsprojekts in Kanada gemacht. Deren eigene Studie wurde nach gewalttätigen Ausschreitungen initiiert und sie waren anfänglich von diesen Ereignissen in ihrem Forschungsinteresse und Ansatz stark geprägt. Erst die empirische Auseinandersetzung mit den Betroffenen hat zu einer Schwerpunktverschiebung hin zu den alltäglichen rassistischen Beleidigungen und Diskriminierungen geführt, die für die InterviewpartnerInnen von größerer Relevanz waren (Baker et al. 2001, 93).

Die Sicht der Betroffenen stärker zu berücksichtigen, kann ein anderes Licht auf die Frage gegenwärtiger Präsenz und Spürbarkeit von offenem und aggressivem Rassismus und rassistischen Demütigungen werfen. So weist Mellor für Australien darauf hin, dass das Konzept des *modernen, unbewussten, subtileren und symbolischen* Rassismus, dem in der psychologischen Literatur vermehrt Aufmerksamkeit zukommt<sup>6</sup>, als Artefakt umfragebasierter Forschung gelten könnte, wenn es mit den Erlebnissen der Betroffenen verglichen wird. Diese erleben Rassismus weiterhin als allgegenwärtig und aufdringlich und vor allem als hinderlich um ungestört und ungetrübt ihr Leben leben zu können.

<sup>4</sup> Doris Weichselbaumer hat vergleichbare Tests auch für Gender und sexuelle Orientierung durchgeführt (Weichselbaumer 2004; Weichselbaumer 2003), welche allerdings auch schon über ein Jahrzehnt her sind und bis dato nicht aktualisiert wurden. *Situation testings Experimente* sind auch deswegen interessant, da sie ausreichend Möglichkeit bieten, den verschiedensten Gründen für Diskriminierung nachzuspüren. So hat eine aktuelle Erhebung in den USA die Arbeitslosenzeit als variierendes Element in das *situation testing setting* aufgenommen und konnte nachvollziehbar machen, dass ArbeitgeberInnen schon nach 6 Monaten Arbeitslosigkeit, BewerberInnen als "Langzeitarbeitslose" zu stigmatisieren beginnen und seltener zu Vorstellungsgesprächen einladen (Kroft et al. 2012).

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Dass die Studie gut ein Jahr in den Schubladen des Ministeriums gelegen ist, kann als Beleg angesehen werden, dass das Thema Diskriminierung am Arbeitsmarkt in Österreich aktiv marginalisiert wurde und wird.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Beispielhaft sollen hier ein paar Arbeiten angeführt werden, die vergleichbare Ansätze nutzen oder (kritisch) diskutieren. Für eine Übersicht zum und Auseinandersetzung mit dem symbolischen Rassismus siehe Brandt und Reyna (2012), für eine Auseinandersetzung mit Ansätzen des *new racism* und einem Gegenargument zu Behauptungen, dass wir in eine *post-racial-time* eingetreten sind siehe Redclift (2014), für eine Studie zu impliziter und expliziter rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt siehe Ziegert und Hanges (2005).

Provokant formuliert er: "This further challenges the validity of studying racism only from the perspective of the perpetrator. Although such studies may have reassured politically correct individuals (including social scientists) by leading to the suggestion of diminishing racism, new cultural norms, or more subtle expression, they do not match the reality of the experiences of the participants in their efforts to enjoy a "normal" everyday life. The danger for the social sciences in continuing to focus on perpetrators is that they may inadvertently operate as tools of the politics of the time, just as they have done in some societies in the past [...]" (Mellor 2003, 484). Auf die Arbeitswelt bezogen bedeutet dies, dass rassistische Diskriminierungen auf mehrere verschiedene und unterschiedliche Arten und Formen erfahren werden können. Ablehnung von Bewerbungen, wie sie mit Hilfe der situation testing Experimente gemessen werden können, stellt sicherlich eine relevante Form dar, 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.

Eine Handvoll qualitativer Studien widmet sich den Figurationen rassistischer Diskriminierung und greift auch Fragen der Auswirkung auf die Lebensführung auf. Essed (1991) konnte Anhand einer ausführlichen Fallstudie der Erlebnisse einer Ärztin die vielschichtigen Formen erlebter rassistischer Diskriminierung in den Niederlanden thematisieren. Stevens, Hussein und Manthorpe (2012) untersuchten die Arbeits- und Lebenssituation von KrankenpflegerInnen im Gesundheitsbereich in England und wie erfahrene Diskriminierung die Erfahrung und das Arbeitsleben erschweren. Der erlebte offene und versteckte Rassismus in England gegenüber alleinerziehenden Müttern und deren Kindern aus "gemischtethnischen" Beziehungen thematisierte Harman (2010).

Etwas genauer soll hier auf eine Studie von Mellor (2003) eingegangen werden. In einer qualitativen empirischen Untersuchung widmet er sich der Situation der Aborigines in Australien, mit dem Ziel, die verschiedenen Arten und Formen erlebter rassistischer Vorurteile, Aggressionen, Erlebnisse und Ereignisse zu identifizieren. In Interviews mit 34 Personen kristallisierten sich für ihn auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene vier Formen von rassistischen Erfahrungen heraus. Die ersten beiden beschäftigten sich mit Diskriminierung besonders auf persönlicher und individueller Interaktionsebene: Verbaler Rassismus (verbal racism z.B. Beleidigungen, Witze, Kommentare, Drohungen ebd., 476) und Verhaltensrassismus (behavioral racism z.B. Ignorieren, Vermeiden, Glotzen, Angreifen, Ausschließen, Identitätsverweigerung ebd., 477). Die dritte Form fasst er unter dem Begriff Diskriminierung zusammen und versteht darunter sowohl Verweigerungen von, Einschränkungen und Ausschluss von Ressourcen, als auch ein besonders strenges Einfordern, sich an Gesetze und Regeln zu halten. (S.479ff). In den Erlebnissen der Interviewten vermischen sich hier die persönliche Interaktions- mit der institutionellen und strukturellen Ebene. Verweigerungen, z.B. Einlassverweigerung in ein Hotel, werden in den narrativen der Interviews nicht nur als persönliche Vorurteile der handelnden AkteurInnen beschrieben, sondern als direkt erfahrbare Manifestationen umfassender struktureller Schlechterstellungen der Aborigines in Australien. Die vierte Form, etwas unglücklich als "macro-level racism" bezeichnet, umfasst die diffuseren, anonymen und weniger greifbaren und direkt erfahrbaren rassistischen Momente und Ereignisse in der australischen Gesellschaft. Dies umfasst: "lack of concern about indigenous people, a selective view of history in the mainstream society, the dominating nature of White culture, and finally, the level of misinformation about indigenous people and how this is perpetrated by the media." (ebd., 481) Mit Fokus auf die Arbeitssuche im G@together Projekt und der empirischen Arbeit, steht bei uns die dritte Dimension, Diskriminierung, besonders im Vordergrund. Es zeigte sich für uns in der Analyse

und Diskussion des empirischen Materials aber auch, dass diese Formen stark als miteinander verwoben und ineinander greifend erlebt wurden, worauf wir später noch genauer eingehen werden.

Das Thema der Auswirkungen von Erfahrungen rassistischer Diskriminierung auf die Lebensgestaltung, Handlungsmöglichkeiten und Motivation findet in der sozialwissenschaftlichen Literatur nur wenig Beachtung. Sie wird von einigen der oben erwähnten qualitativen Forschungsliteratur behandelt. Am Ausführlichsten hat sich Terkessidis in seinem Buch "Die Banalität des Rassismus" (2004) mit diesem Thema auseinandergesetzt, in dem er die Erfahrung von rassistischen Erlebnissen, wiedergegeben in Gruppendiskussionen und Interviews, nach ihrer Bedeutung für die Subjektivierungsprozesse der Betroffenen kategorisiert (ebd., 172). Auch ein Teil der, vor allem nordamerikanischen psychologischen und medizinsoziologischen Literatur widmet sich der Frage der Auswirkung von Rassismus speziell auf die Gesundheit der Betroffenen<sup>7</sup>. Rassismus wird darin als stressverursachender Faktor angesehen, was in verschiedenen empirischen Studien laufend verifiziert (siehe dazu unter Anderem Clark et al. 1999) wird.

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, wobei dies vermutlich dem Umstand geschuldet ist, dass der größte Teil dieser Forschungsliteratur auf experimentelle Settings mit Studierenden als VersuchsteilnehmerInnen aufbaut (siehe für eine Übersicht Boswell et al. 2011).

# Forschungsinteresse und Methode

Die Sicht der Betroffenen angemessen zu berücksichtigen, war ein Leitmotiv für die empirische Arbeit im G@together Projekt. 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 gemacht? Und wie wirkt sich erfahrene rassistische Diskriminierung auf die Arbeitssuche aus? Welche Erwartungen haben sie an anti-diskriminatorische Maßnahmen?

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 einige Grundprinizipien des *theoretical samplings* (Strauss/Corbin 1998, 201ff; Draucker et al. 2007) eingehalten und die Suche und Rekrutierung der InterviewpartnerInnen und der Interviewleitfaden an die laufende Auswertung angepasst werden konnten.

Unsere Zielgruppe waren Arbeitssuchende, die selbst, deren Eltern oder Großeltern in einem der so genannten neuen Mitgliedsstaaten oder außerhalb der EU geboren wurden, oder die die Erfahrung gemacht haben, diesen zugeschrieben zu werden, ganz gleich ob es eine biographische Verbindung gibt oder nicht. Diese breite Definition sollte gewährleisten, dass unterschiedliche Situationen und Konstellationen erfasst werden können. Da das Projekt im Rahmen des Diskurses um einen zunehmenden Fachkräftemangel eingereicht und gefördert wurde, lag unser Fokus auf höher qualifizierten Arbeitssuchenden, was in unserem Suchaufruf für InterviewpartnerInnen als alle mit

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Für eine Übersicht zum Thema gesundheitliche Auswirkung von Diskriminierung siehe Stuber et al. (Stuber et al. 2008) Meyer (2003), Meyer et al. (2008) und Williams und Williams-Morris (2000). Für einige empirische Studien zu diesem Thema siehe Karlsen und Nazroo (2002), Williams et al. (2008) und Grollman (2014)

sekundären Bildungsabschluss (Matura (BHMS), Meisterprüfung), postsekundären (berufsbildende Hochschule, spezielle berufliche Qualifikationen) oder höher umschrieben wurde. Im Erhebungszeitraum kontaktierten wir über 30 NGOs, Interessensvertretungen und bestimmte öffentliche Einrichtungen z.B. die Gleichbehandlungsanwaltschaft, mit der Bitte unseren Aufruf unter ihren Mitgliedern, Klientlnnen und Kontakten zu verteilen, bzw. mit der Bitte, uns potentielle InterviewpartnerInnen zu vermitteln. Darüber hinaus wurden auch über private Kontakte von KollegInnen bei ZARA InterviewpartnerInnen vermittelt.

Das Forschungsinteresse spiegelte sich im Leitfaden wieder, 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, falls das Gespräch ins Stocken geriet. Als Einleitung, nach einer kurzen Vorstellung des Projekts und der Garantie der Anonymität, wurden die InterviewpartnerInnen gebeten, einen biographischen Abriss zu geben. Beim Thema Arbeitssuche wurden die InterviewpartnerInnen um eine Chronologie ihrer Arbeitssuche gebeten. Die Interviews wurden nach dem Prinzipien der *Grounded Theory* nach Strauss und Corbin (1998) und Clarkes *Situational Analysis* (2005; 2008) ausgewertet, wobei wir Haraways (1991, 183ff) Darlegung zum "situated knowledge" folgten, das die epistemisch interessantere partiale Perspektive bzw. den "view from somewhere" der distanzierten Position bzw. dem "gaze from nowhere" vorzieht.

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 einige wurden in Österreich geboren. Die/der jüngste InterviewpartnerIn fiel in die Altersgruppe 20-25 und die/der Älteste in die Gruppe 55-60. Mehr Frauen als Männer haben sich bei uns für ein Interview gemeldet.

# **Ergebnisse**

#### **Arbeitssuche**

Wir haben in unseren Berichten aufbauend auf die Narrativen der InterviewpartnerInnen die Arbeitssuche, angelehnt an Schatzkis Weiterführung seines social practice Ansatzes hin zu einer umfassenderen site ontology (Schatzki 2002; Schatzki 2003), als kompliziertes Geflecht aus soziomateriellen Praktiken und Ordnungen beschrieben. Die Arbeitssuche wird von fast allen Interviewten als routinierte Tätigkeit unter Zuhilfenahme verschiedenster materieller und technologischer Hilfsmittel beschrieben.

Für alle InterviewpartnerInnen war die Arbeitssuche ein Vollzeitjob oder, abhängig von der Lebenssituation, zumindest ein Teilzeitjob. In mehrerer Hinsicht, nicht nur was den Zeitaufwand betrifft, erscheint uns diese Beschreibung angemessen. Die Arbeitssuche verlangt Disziplin, Motivation, eine Strategie und wie bei fast allen Arbeiten, ist es eine Tätigkeit, dessen Feinheiten erst beim Ausführen gelernt werden müssen<sup>8</sup>. Für fast alle InterviewpartnerInnen war die Anfangszeit

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Siehe z.B. für das Lernen des Umgangs mit Technologie in Organisationen und bei der Arbeit, Orlikowski (2007; Orlikowski 2002)

eine Zeit des Lernens<sup>9</sup>: was die Qualität der Bewerbungsunterlagen betrifft, die Strategie wo und wie sie nach Jobs suchen, aber auch wo sie sich bewerben können und wollen.

Letzteres ist ein Thema, dass in allen Interviews auf unterschiedliche Weise von den InterviewpartnerInnen angesprochen wurde. Die Arbeitssuche beinhaltet ein fortlaufendes beobachten, einschätzen und strukturieren des Arbeitsmarktes. In dieser Hinsicht sehen wir die Arbeitssuche auch als eine epistemische Tätigkeit an. Die Arbeitssuchenden generieren auf sie zugeschnittenes Wissen über den Arbeitsmarkt, bzw. über den Teil des Arbeitsmarktes, der sie interessiert<sup>10</sup>.

Die Motivation, die Arbeitssuche aufrechtzuerhalten war ein wichtiges Thema in den Interviews. Rückschläge und besonders wenn sie überhaupt keine Antworten auf Bewerbungen erhielten, in die viel Zeit und Energie gesteckt wurde, dämpften die Motivation, weiter zu suchen. Eine explizite Strategie die Motivation aufrechtzuerhalten konnte allerdings keine InterviewpartnerIn nennen. Freunde und Familie waren für die Meisten eine Stütze und halfen auch bei der Motivation<sup>11</sup>. Dass die meisten Arbeitslosigkeit aber als etwas empfanden, für das sie sich schämen müssen, machte es für manche allerdings schwierig, Hilfe von Freunden und Verwandten zu suchen und anzunehmen.

## **Erfahrene Diskriminierung**

Motivation ist auch ein großes Thema, wenn es um die erfahrene Diskriminierung bei der Arbeitssuche geht. Direkt und indirekt erfahrene Diskriminierung hatte in einigen Fällen negative Auswirkungen auf die Motivation, die Arbeitssuche aufrechtzuerhalten. Rassistische Diskriminierung hat der Großteil der InterviewpartnerInnen in den verschiedensten Arten und Formen während der Arbeitssuche erlebt, wobei wir Beispiele aus allen vier von Mellor (2003) diskutierten Formen fanden.

Die Distinktion in direkt und indirekt erlebte Diskriminierung, angelehnt an die Distinktion bei Heslin et al. (2012) in *mastery* und *vicarious experience*, erschien uns hilfreich um die Darstellung und Diskussion zu strukturieren, da sie sich auch in ihren Auswirkungen tendenziell unterscheiden. Erstere wirkte sich in den Erzählungen unserer InterviewpartnerInnen unmittelbarer über die Motivation und Strategie auf die Intensität der Arbeitssuche aus. Allerdings war in den Erzählungen auch die indirekt erfahrene Diskriminierung mit Konsequenzen verbunden, besonders auf die Einschätzung der eigenen Position und Chancen am Arbeitsmarkt.

Unter direkt erfahrener Diskriminierung fallen alle erzählten Erlebnisse einer offenen Ablehnung aufgrund einer (zugeschriebenen) Herkunft, festgemacht zumeist am Aussehen und an der Kleidung. Alle erzählten Situationen in denen ArbeitgeberInnen explizit und offen die Bewerberinnen aus eben diesen Gründen ablehnen. Dies möchten wir anhand einiger Interviewausschnitte veranschaulichen.

Ein/e InterviewpartnerIn erinnerte sich an eine Antwort die sie bekommen hatte, als sie nach einer Absage bei dem Unternehmen anrief, um den Grund für die Ablehnung zu erfragen.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Siehe hierzu z.B. auch eine Untersuchung unter einem anderen Forschungsparadigma und mit einer anderen Zielgruppe, Wang et al (2007)

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Siehe für eine detaillierte Ausführung dazu unser Paper zu einem Vortrag bei der Science and Technology Studies Konferenz in Graz dieses Jahres (Schadauer/Springer 2014)

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Für eine Auseinandersetzung zur Relevanz von Kontextbedingungen für die Arbeitssuche und ihre Gestaltung siehe Wanberg (2012).

"Die eine Firma hat mir sogar klipp und klar gesagt […] wir haben mittlerweile schon zwei Schwarze bei uns im Team und das funktioniert nicht so gut, weil irgendwie, die kommen mit den anderen nicht so zu recht, und ja." Interview 16, 35-41

Was sich durch alle erfahrenen rassistisch motivierten Erlebnisse als roter Faden zieht und hier auch dominant in die Erzählung eingebaut wurde, ist, dass den Betroffenen die Möglichkeit genommen wird, als spezifische Personen wahr- und ernst genommen zu werden. Sie werden einer Gruppe zugewiesen, die mit negativen Eigenschaften und einem "Anderssein" versehen wird, um Ausgrenzung und Ablehnung zu legitimieren. Dies wurde von dem/der InterviewpartnerIn auch so empfunden, da sie/er dann weiter ausführte:

"[...] ich habe mir nur gedacht, ja schön für euch aber was kann ich da dafür. Abgesehen davon muss das nichts damit zu tun haben, dass sie schwarz sind, sondern weil sie einfach nur persönliche Arschlöcher sind, vielleicht, ich weiß es nicht." Interview 16, 39-41

In diesem erzählten Erlebnis vermischen sich auch die von Mellor beschriebenen Formen von erlebtem Rassismus. Diese Zuweisung zu einer Gruppe, mit der die Firma *nicht zurecht kommt*, ist nicht nur diskriminierend, sondern kann ebenso als verbaler Rassismus, als verletzender Kommentar, gelesen werden.

Eine weitere Vermischung der verschiedenen Formen rassistischer Demütigung, hat eine weitere Interviewpartnerin erlebt. Beim Vorstellungsgespräch, das telefonisch vereinbart wurde ohne, dass der/die ArbeitgeberIn die Bewerbungsunterlagen im Vorhinein gesehen hatte, erfuhr sie auf Grund ihres Kopftuchs nicht nur eine harsche Zurückweisung sondern auch verbale- und verhaltensrassistische Demütigungen. Sie wurde ignoriert, angestarrt, mit bösen Blicken bedacht, und unfreundlich behandelt, was sie verunsicherte. Dies endete in einer harschen Ablehnung:

"Sie hat gesagt und so Richtung meines Kopftuchs… und hat so [Die InterviewpartnerIn macht die Handbewegung nach]… ist das für immer? Und hat so eher strengen Ton gehabt - ist das für immer? Und dann habe ich gesagt, was meinen Sie damit? Und dann hat sie gesagt – Ja, so werden Sie keine Chancen haben." Interview 6, 74-93

Die Zuweisung zu einer von den ArbeitgeberInnen abgelehnten Gruppe, hängt dabei nicht immer vom Aussehen oder von der Staatsbürgerschaft im engeren Sinne ab, wie ein/e Arbeitssuchender/n, geboren in Peru, bei einem Vorstellungsgespräch in einer Wiener Magistratsabteilung erlebte.

"Ich bin da, habe ich ein Formular ausgefüllt, bin ich mit meinen ganzen Unterlagen dort gewesen und dieser Mann ist ein sehr besonderer Mann, dieser Mann von dieser Abteilung sagte, aber Sie sind nicht Europäer, Sie kommen von der Dritten Welt und ich habe geantwortet, wozu habe ich die österreichische Staatsbürgerschaft und ein Studium dazu und darauf sagte er, ja aber eigentlich ich finde keinen Job für Sie hier." (I10 Z. 228-232)

Unter indirekt erfahrener Diskriminierung fassen wir erzählte Erlebnisse und Situationen zusammen, die die Vermutung und Annahme stärken, dass die (zugeschriebene) Herkunft, die Hautfarbe und die Kleidung die Chancen am Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Es umfasst Situationen vermittelter rassistischer Diskriminierung, abgeleitet von Ereignissen während der Arbeitssuche, geteilte Erlebnisse zwischen Freunden und Verwandten, allerdings auch Beobachtungen gesellschaftlicher Haltungen z.B. vermittelt über verschiedene Medien. Ein Beispiel für erstere ist die von mehreren InterviewpartnerInnen erzählte Situation, in der potentielle ArbeitgeberInnen beim Vorstellungsgespräch oder Telefonat ihre Überraschung über die "guten Deutschkentnisse" der

BewerberInnen Ausdruck verliehen. Die Bedeutung von mitgeteilten Erlebnissen von Freunden und Verwandten kommt in den nächsten beiden Ausschnitten zum Ausdruck, die die InterviewpartnerInnen in ihre Erzählungen einbauten, ohne explizit danach gefragt worden zu sein.

"Perfekt Türkisch, perfekt Deutsch, Englisch und studiert Medizin, das schaffen auch nicht viele, aber sie wird halt nicht aufgenommen, wegen ihres Kopftuchs. Und das kann ich mir nicht erklären, wenn man sich für Stellen bewerben muss, die jetzt den Qualifikationen nicht entsprechen." Interview 4, 128-133

"Er hat vor kurzem den Arbeitgeber gewechselt, wurde auch aufgenommen, der Geschäftsführer von der neuen Firma hat ihm direkt gesagt: Normalerweise nehmen wir hier bei uns keine Leute auf für den Außendienst, vor allem für deine Position, mit einem südländischen Hintergrund, weil wir aus Erfahrung wissen, dass unsere Geschäftspartner, wobei ich nicht weiß woher er das wissen will, wahrscheinlich ist das seine Einstellung, nicht wollen, mit denen nicht klarkommen." Interview 11, 166-174

Ein Interviewpartner war besonders durch die Medienberichterstattung in seiner/ihrer Einschätzung des österreichischen Arbeitsmarkts geprägt. Nicht nur hat sie/er Zeitungsausschnitte zum Interview mitgenommen auf die sie/er im Gespräch auch immer wieder verwiesen hat, sondern er hat auch eine, kurz vor dem Interview stattgefundene Szene in einer österreichischen Fernsehshow, in seine Erzählung miteingebaut.

"Und dann sagt der Sido, ja, der Österreicher spricht immer von Integration, es ist ein Prozess, nicht nur die Ausländer müssen sich integrieren, sondern auch, es sind 2 Prozesse… Die Österreicher sollten sich auch nicht anpassen, aber vielleicht anerkennen, dass es Migration gibt. Und dann hat Peter Rapp gesagt, wir sind alle, das sind 2 Meinungen, aber einmal ist, wir haben so viele Ausländer weiter und so weiter und einmal ist damit Schluss. "Interview 1, 497-502

Dieser, wie Mellor es nennt, "macro-level racism" (2003, 481) spielte für die/den Interviewpartnerlin eine große Rolle, wenn es zu ihrer/seiner Einschätzung der eigenen Position am Arbeitsmarkt ging (dazu später mehr).

Quer zu all den Kategorien liegt die strukturelle Diskriminierung auf Grund des Aufenthaltsstatus und des begrenzten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die "Rot-Weiß-Rot" Karte, das Prozedere und der Aufwand um bei eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden, werden als großes Hindernis und als Wettbewerbsnachteil gegenüber allen anderen Arbeitssuchenden aufgefasst, selbst wenn man davon nicht direkt betroffen ist, worauf der nächste Interviewausschnitt hinweist.

"Und ich betone immer eine in Kolumbien geborene Österreicherin zu sein, damit sie nicht glauben, die hat Migrationshintergrund und sie muss jetzt diese Rot-Weiß-Rot Karte ansuchen oder sie hat keine solche Sachen. Dass ich die österreichische Staatsbürgerschaft besitze. Seitdem ich das angebe, wurde ich öfters eingeladen, zumindest zu Bewerbungsgespräche." Interview 8, 111-115

Seien es direkt oder indirekt erlebte und in die Interviewnarrative eingebaute Diskriminierungen und Demütigungen, sie alle können als Teil dessen angesehen werden, was Terkessidis (2004, 98ff) unter dem Konzept des Rassismus als Apparat zusammenfasst. Sie enthalten Momente der Rassifizierung indem eine imaginierte Gruppe im Sinne einer essentialistischen Fixierung eines "Anderen" im Verhältnis zu einer, als erstrebenswert gesetzten Gruppe eines "Wir" erzeugt wird, einer Ausgrenzungspraxis indem bestimmten Gruppen der Zugang zu Ressourcen verwehrt wird und einer differenzierenden Macht, da die Möglichkeit der Sichtbarmachung unterschiedlicher Gruppen nur bestimmten Akteurlnnen bzw. Akteurlnnengruppen zukommt.

# Auswirkung von erlebter Diskriminierung auf die Arbeitssuche:

Anhand dreier Faktoren möchten wir die Auswirkung von erlebter Diskriminierung auf die Arbeitssuche diskutieren: Die Auswirkung auf die Motivation weiter eine Arbeit zu suchen, die Arbeitssuchstrategie und die Einschätzung der eigenen Position und Chancen am Arbeitsmarkt, bzw. das Vertrauen, 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 ist (siehe z.B. Wanberg 2012, 381ff; Vansteenkiste et al. 2005). Wie an den Ausschnitten später ersichtlich wird, sind diese Faktoren nicht trennscharf, sondern überschneiden sich in den Erzählungen auf unterschiedlichste Weisen.

Auf die Strategie wirkte sich die mehrfach erlebte Ablehnung auf Grund der unterstellten Herkunft besonders bei der/dem InterviewpartnerIn aus, die/der auf Grund ihrer/seiner Hautfarbe mit rassistischer Demütigung bei der Arbeitssuche konfrontiert war. Um ähnlichen Erlebnissen entgegenzuwirken, schrieb sie/er nach einer Zeit nur noch Firmen an, von denen er/sie annahm, dass rassistische Vorurteile dort weniger stark ausgeprägt sind.

"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

Die Strategie, Bewerbungen nur noch an internationale Firmen zu schicken in der Hoffnung, dass dort rassistische Vorurteile weniger verbreitet sind, kann allerdings die Chance eine Anstellung zu finden drastisch reduzieren. Dabei ist das Konzentrieren der Bewerbungen auf eine bestimmte Art von Firmen nicht unbedingt immer eine schlechte Strategie. In diesem Fall waren dafür allerdings nicht die Interessen, Qualifikation und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden ausschlaggebend und die Vermutung, dass diese von internationalen Firmen eher gesucht und anerkannt werden, sondern die Hoffnung, bei internationalen Firmen weniger rassistisch diskriminiert zu werden. Der/die InterviewpartnerIn hatte erfreulicherweise das Glück, trotzdem eine Anstellung zu finden, allerdings, wie sie/er auch hinzufügte, die Annahme, dass rassistische Vorurteile in den international ausgerichteten Firmen weniger häufig zu finden sind, hat sich nicht bestätig.

Nur begrenzten Zugang zum Arbeitsmarkt zu besitzen schränkt nicht nur die Möglichkeiten ein und stellt eine Schlechterstellung gegenüber allen anderen Arbeitssuchenden dar, sondern ist auch die Ursache frustrierender Momente und Erlebnisse. Die beiden InterviewpartnerInnen mit begrenztem Arbeitsmarktzugang erzählten von mehreren Situationen, in denen die ArbeitgeberInnen während eines ansonsten gut laufenden Bewerbungsgesprächs, sofort das Interesse verloren, als das Thema Arbeitsmarktzugang zur Sprache kam. Dabei war für beide die Unwissenheit der ArbeitgeberInnen bezüglich dieses Themas besonders überraschend und frustrierend. Bei einer/m InterviewpartnerIn hat sich dieser Umstand und die Erlebnisse besonders negativ auf das Vertrauen darauf ausgewirkt, jemals eine Stelle zu finden.

"Warum soll sich jemand für mich einsetzen, wenn jemand schon arbeitswillig ist und morgen anfangen kann. Das ist das Problem, ich muss wirklich jemanden so viel überzeugen, dass er auf mich warten würde. Und schlimmstenfalls wird diese Karte abgewiesen. Vielleicht bekomme ich diese Karte. Also in diesen schnellen Zeiten, alles ist schneller, kann kaum ein Unternehmen drei Monate warten." Interview 1, 576-580

Zusammen mit den generellen negativen Erfahrungen bei der Arbeitssuche und dem Stress, den Arbeitslosigkeit verursacht, hat sich dies bei dem/der InterviewpartnerIn in ein längeres Motivationstief niedergeschlagen. Während er/sie noch im Jahr davor regelmäßig und intensiv Bewerbungen ausgeschickt hat, hat sich dies im letzten Monat stark reduziert, wobei er/sie sich darüber bewusst war, dass dies ein Problem darstellt. Auf die Frage, ob er erwartet in nächster Zeit eine Anstellung zu finden, antwortete er/sie:

"Je nachdem, ob ich ausreichend Motivation noch finde. Ich habe mich jetzt einfach gerade in den letzten Tagen wieder ein paar Mal beworben, aber es kommen Zeiten, wo ich mich wirklich nicht bewerben kann. Aber es gibt schon Zeiten, wo ich mich wirklich nicht bewerben kann und wie kann ich erwarten, dass ich Arbeit finde, wenn ich mich nicht Bewerben kann" Interview 1, 594-597

Besonders negative Konsequenzen zeigte die oben beschriebene Erfahrung beim Vorstellungsgespräch mit der harschen Reaktion gegenüber des getragenen Kopftuchs'. Dieses Erlebnis hat die Interviewpartnerin sehr vorsichtig darin gemacht, wo sie sich weiterhin bewirbt.

"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 hat sich über einen längeren Zeitraum hinweg gezogen. Zur Vermeidung rassistischer Erlebnisse die Anzahl an Bewerbungen zu reduzieren, vermindert auch die Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung. 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 darin, eine Anstellung zu finden, auch durch die indirekt erfahrene Diskriminierung beeinflusst. Dieses verminderte Vertrauen wurde von allen InterviewpartnerInnen erwähnt, selbst wenn sich die erlebte Diskriminierung in den Erzählungen nicht weiter auf andere Bereiche ausgewirkt hat. Dieser Effekt kam bei einigen InterviewpartnerInnen für uns auch eher überraschend zur Sprache, da sie sich sonst von den Erlebnissen recht unbeeinflusst zeigten und auch sonst großes Vertrauen in ihre Bewerbungsunterlagen, Fähigkeiten und Qualifikationen ausdrückten.

Ein/e InterviewpartnerIn, die/der bei Bewerbungsgesprächen immer wieder überraschte Reaktionen ob seiner/ihrer guten Deutschkentnisse zu hören bekommen hat, hat auf die Frage ob der Umstand,

dass er/sie nicht in Österreich geboren wurde, sich 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/e andere InterviewpartnerIn, die/der von einer Personalvermittlungsfirma einmal nicht vermittelt wurde, da der/die AuftraggeberIn keine Angestellten mit *exotischen* Namen wollte, kam zu der Einschätzung:

"Bei mir muss das Glück da sein, dass du einen Personalisten oder Entscheidungsträger erwischt, 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/sie 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

Auf die Frage, was er/sie denkt, was bei den bisherigen Bewerbungsgesprächen falsch gelaufen ist, hebt er/sie die Intransparenz der Entscheidungsfindung heraus und das er/sie über die Gründe, warum er/sie 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/sie 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

#### Diskussion

In den meisten Interviewnarrativen ist die Selbsteinschätzung der Chancen am Arbeitsmarkt und das Vertrauen darin, 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 Arbeitssuchenden in ihrer Arbeitssuche und wird von direkt und indirekt erlebter Diskriminierung und Herabwürdigung bei der Arbeitssuche gespeist. In den Narrativen der InterviewpartnerInnen wird dabei die direkt erlebte Diskriminierung mit einer unmittelbaren negativen Auswirkung auf die Arbeitssuche beschrieben. Wie die indirekt erlebte Diskriminierung wirkt sie sich allerdings auch längerfristig auf die Einschätzung der Chancen aus. Rassistische Diskriminierung und Demütigung jenseits der Arbeitssuche, z.B. die Darstellung in den Medien, wurde nur von einigen InterviewpartnerInnen selbständig aufgeworfen. Dies wurde, da die arbeitssuchspezifischen Themen selbst schon viel Zeit in Anspruch nahmen, vom/von der InterviewerIn auch nicht explizit erfragt, wobei es sicherlich auch mit eine wichtige Rolle spielen kann.

In einem Fall haben die rassistischen Erlebnisse bei der Arbeitssuche dazu geführt, dass die Interviewpartnerin aufgehört hat, weiter nach einer dem Interesse und der Qualifikation angemessenen Beschäftigung zu suchen. Dieser Effekt, dass Arbeitssuchende durch erfahrene Diskriminierung die Arbeitssuche komplett aufgeben, wobei in unserem Fall, die betroffene Interviewpartnerin über eine Umschulung versuchte, in einer anderen Branche Fuß zu fassen, von der sie sich erhofft, nicht mehr von Diskriminierung betroffen zu sein, ist die nachhaltig negativste Auswirkung von erfahrener Diskriminierung.

In der spärlichen Forschungsliteratur zur Auswirkung von Diskriminierung auf die Arbeitssuche stehen diese Fälle, in denen die erfahrene Diskriminierung die Arbeitssuche komplett zum Erliegen bringt, im Zentrum des Interesses. So hat die konzeptionelle Arbeit von Heslin et al (2012) die, in der Arbeitsmarktstatistik als entmutigte Erwerbspersonen (discouraged workers) bezeichnete Gruppe, im Fokus, dabei heben sie besonders den selbstverstärkenden Effekt einer, durch erfahrene Diskriminierung reduzierten Vertrauens in die eigenen Fähigkeit, die Jobsuche zu organisieren und durchzuführen<sup>12</sup> (job search self-efficacy) heraus (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 die InterviewpartnerInnen an ihren Fähigkeiten zur Arbeitssuche zweifelten, oder dies zumindest in den Interviews so nicht durchblicken ließen. Die von den InterviewpartnerInnen geteilten Erfahrungen und die Narrative zu ihrer Arbeitssuche ähneln eher der Schlussfolgerung einer Studie von Veenman (2010) in den Niederlanden, die ebenfalls auf Interviews mit Betroffenen aufbaute. Zusammenfassend argumentiert er: "[...] the perception of being excluded not infrequently leads to demotivation, which might be apparent in job-seeker behavior. Exclusion can therefore lead to self-exclusion, which ultimately generates a vicious circle that ends in still higher, and on average more protracted, unemployment or in an overrepresentation of immigrants in the less privileged segments of the labor market" (ebd., 1816). In den Narrativen unserer InterviewpartnerInnen hat die Erfahrung rassistischer Diskriminierung direkt negativen Einfluss auf die Motivation eine Arbeit zu suchen. Negativ ausgewirkt auf die Arbeitssuchintensität hat sich die erlebte rassistische Diskriminierung auch, indem zwei InterviewpartnerInnen ihre Arbeitssuchstrategie dahingehend angepasst haben, um weiteren rassistischen Demütigungen zu entgehen.

Die in den Interviews erarbeiteten Narrative sehen wir auch als Argument für ein notwendiges Umdenken in den gängigen Interpretationen der Arbeitsmarkstatistiken. Höhere Arbeitslosenzahlen, geringeres Einkommen und geringere Nutzung der eigenen Qualifikation am Arbeitsmarkt hauptsächlich über Mängel auf Seiten der Arbeitssuchenden zu erklären, lässt den Einfluss anderer ArbeitsmarktteilnehmerInnen außer Acht. Die direkten und indirekten Effekte von Diskriminierung durch die ArbeitgeberInnen und strukturelle Schlechterstellungen in der Interpretation der Arbeitsmarktstatistiken stärker zu berücksichtigen, sehen wir nicht nur aus epistemologischen Gründen als angemessen an, sondern auch als wichtigen Schritt für die Entwicklung und Bewertung sozialpolitischer Maßnahmen.

Über die Arbeitssuche hinaus können diese Erlebnisse allerdings auch weiterreichende Konsequenzen zeigen. Der Großteil der Erzählungen der InterviewpartnerInnen weisen Momente auf, die Terkessidis (2004, 172ff) in seiner empirischen Studie mit dem Fokus auf die *Bedeutung für* 

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> In der englischsprachigen Literatur zur Arbeitssuche spielt *job search self-efficacy* eine bedeutende Rolle und ist der am zuverlässigsten über Experimente getestete Einflussfaktor auf die verschiedenen Arbeitssuchindikatoren z.B. Intensität, Strategie und damit abgeleitet auch auf die experimentell und statistisch erfassten 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)

die Subjektivierungsprozesse identifizieren konnte. Mit Verweisung bezeichnet er Erfahrungen, in denen den Personen mitgeteilt wird, dass sie eigentlich gar nicht hier her gehören. In den Narrativen unserer InterviewpartnerInnen kam dies besonders in zwei Szenen zum Ausdruck. In der Frage bei einem Vorstellungsgespräch, woher die Bewerberin eigentlich kommt und der überraschten Reaktion, als Österreich als Antwort kam und die Überraschung ob der guten Deutschkenntnisse, denen mehrere InterviewpartnerInnen bei der Arbeitssuche begegneten. Erfahrungen der Entantwortung sprechen Personen ihre individuellen Eigenschaften ab und reduzieren sie auf Klischees wie es z.B. die InterviepartnerIn erlebte, der/die deswegen nicht genommen wurde, weil die ArbeitgeberIn schon schlechte Erfahrung mit "Schwarzen" gemacht hatte. In ihrer Konsequenz für die Arbeitssuche besonders negativ wirken sich Erfahrungen der Entgleichung aus. Sowohl was die unterstellten Fähigkeiten, aber besonders auch die strukturelle Schlechterstellung bei einem eingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt betrifft, beinhalten viele der Narrative Momente, in denen die InterviewpartnerInnen den Eindruck gewannen, von den ArbeitsgeberInnen nicht genauso ernst genommen zu werden, wie ArbeitsmarktteilnehmerInnen ohne (zugeschriebene) Migrationsgeschichte. Terkessidis fasst dies für seine InterviewpartnerInnen so zusammen: "Die Entgleichung kommuniziert der Person, die sie erlebt, dass sie zur Konkurrenz überhaupt noch nicht zugelassen ist." (ebd., 195)

Durch alle Narrative ziehen sich auch Erfahrungen der *Entfremdung*, wobei Terkessidis darunter die Prozesse der Differenzierung in ein "wir" und "ihr", in "Gleiches" und "Anderes" versteht und, in Anlehnung an Foucaults Begriff des *Dispositivs*, mit Macht und Autorität verknüpft ist. Dies umfasst alle Momente in den Narrativen der InterviewpartnerInnen, in denen sie von den ArbeitgeberInnen, oder schon verinnerlicht, als "anders", "nicht dazugehörig", "problematisch", usw. konstruiert werden. Alle Situationen in denen sie nicht als Arbeitssuchende wie jede/r Andere/r angesehen werden, sondern als "KopftuchträgerInnen", "Schwarze", als jemand mit "exotischem Namen", aber auch festgeschrieben in strukturelle Ungleichbehandlung, wie der "eingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt", würden wir als Momente der *Entfremdung*, als Momente, die die Betroffenen Österreich *entfremden*, um bei Terkessidis' interessanten Wendung dieses Begriffs zu bleiben, beschreiben<sup>13</sup>.

Für alle diese Situationen und deren Auswirkungen wollen wir hier auch in Anspruch nehmen, was Terkessidis in seiner Studie feststellt: "Die Differenz ist eben kein Ergebnis von unterschiedlichen, primordialen Zugehörigkeiten, sondern wird durch eine aktive Diskriminierung erst erzeugt - es geht also um einen Prozess der Differenzierung." (ebd., 173) Wie die Auseinandersetzung mit dem empirischen Material für uns allerdings auch nachvollziehbar macht, auch wenn die Merkmale, auf die diese Erfahrungen des "Otherings" (Spivak 1985) aufbauen arbiträr, austauschbar und unabhängig der MerkmalsträgerInnen gewählt sind, so sind diese in ihren, zumeist negativen, Konsequenzen in Österreich für die Betroffenen nichtsdestotrotz sehr real<sup>14</sup>.

.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Für mehrere InterviewpartnerInnen stellen diese Momente der *Entfremdung* bei der Arbeitssuche auch etwas dar, dass Terkessidis die "Urszene" nennt, "als Situation, in der die eigene Zugehörigkeit erstmals bewusst als prekär erfahren wird."(2004, 174)

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Das die so symbolisch aufgeladenen körperlich, materiellen Merkmale nicht mit den biologistisch konstruierten Begriff der "Rasse" gleich gesetzt ist, macht die erlebte Diskriminierung und Demütigung nicht weniger rassistisch. Dies findet auch in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung vermehrt breiten widerhallt. So greift Balibar das Konzept des "Rassismus ohne Rasse" oder differentialistischen Rassismus um dem modernen Rassismus in Frankreich nachzuspüren (Balibar/Wallerstein 2014, 23ff) auf. Eine umfassende Literaturbesprechung dazu findet sich bei Hund (2012) der sich besonders auch für das Argument stark macht, dass es Rassismus schon vor der Erfindung des Rassebegriffs gegeben hat.

## Anti-Diskriminatorische Maßnahmen

Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung von Diskriminierung im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess sind in Österreich nicht weit entwickelt. Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung<sup>15</sup> verbietet in Österreich zwar Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und mit der Gleichbehandlunganwaltschaft wurde auch Einrichtungen geschaffen, um dessen Einhaltung, Umsetzung und das Recht der Betroffenen zu gewährleisten, darüber hinaus, bestehen jedoch keine weiteren flächendeckenden Ansätze, um der Diskriminierung bei der Rekrutierung entgegenzuwirken. Vereinzelte Versuche des AMS und der Stadt Wien in Zusammenarbeit mit dem Verein Wirtschaft für Integration anonymisierte Bewerbungen, nach dem Vorbild in Deutschland (Böschen et al. 2012) zu testen, scheiterten am Unwillen auf Seite der Unternehmen. Bei unseren InterviewpartnerInnen schlägt sich dieser Umgang mit Diskriminierung bei der Rekrutierung darin nieder, dass die meisten den Eindruck gewannen, dass die Existenz von Diskriminierung und dessen Auswirkungen auf die Betroffenen kaum ernst genommen wird. Die meisten InterviewpartnerInnen hatten das Gefühl, mit diesem Problem alleine gelassen zu werden und drückten aus, diesem Problem recht verloren gegenüber zu stehen.

Im letzten Teil der Interviews haben wir die InterviewpartnerInnen gebeten, uns ihre Einschätzungen von und Erwartungen gegenüber anit-diskriminatorischen Maßnahmen, die am ersten Schritt des Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesses ansetzen, zu geben, wobei wir zwei Maßnahmen explizit erwähnten: Ermutigende Formulierungen bei Stellenausschreibungen und anonymisierte Bewerbungsverfahren. Erstere wurden zwar als möglicherweise hilfreich angesehen, allerdings bestand Skepsis im Hinblick auf die Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit der dahinterliegenden Absichten der ArbeitgeberInnen.

Anders fielen die Reaktionen gegenüber anonymisierten Bewerbungen aus. Die Resonanz hierzu war durchwegs positiv. Einige InterviewpartnerInnen berichteten sogar, sich schon überlegt zu haben, ihre eigenen Bewerbungsunterlagen zu anonymisieren. In die Tat umgesetzt hatte es allerdings keine/r der InterviewpartnerInnen, da sie nicht die einzigen sein wollten, die sich anonym bewerben. Als sinnvoll würden sie anonymisierte Bewerbungen auch nur dann erachten, wenn alle Bewerbungen anonymisiert gehandhabt werden und nicht nur die potentiell von Diskriminierung betroffenen BewerberInnen<sup>16</sup>.

Unmittelbarsten Effekt würden anonymisierte Bewerbungen in den Konstellationen zeigen, wo auf Grund einer (zugeschriebenen) Migrationsgeschichte und damit verknüpften Vorurteilen bezüglich bestimmter Fähigkeiten, z.B. unterstellte mangelhafte Deutschkenntnisse, BewerberInnen nicht weiter berücksichtigt werden. Aber auch darüber hinaus würden ArbeitgeberInnen durch diese Maßnahme dazu angehalten, sich mit den Bewerbungsunterlagen von BewerberInnen intensiver

Diese Auseinandersetzungen und Ansätze ermöglichen es auch, gegenwärtige soziale Phänomenen in einen größeren historischen Zusammenhang zu analysieren, siehe dazu z.B. Müller-Uris (2012) Auseinandersetzung zum antimuslimischen Rassismus.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Wobei nach einer Eurobarometer Umfrage gerade einmal 21% der Befragten die Frage, ob sie ihre Rechte kennen würden, falls sie Opfer von Diskriminierung oder Belästigung wären, mit Ja beantworteten (EUROPEAN COMMISSION 2012, 73) und die Erfahrung der Beratungsstelle von ZARA legt nahe, dass auch öffentlichen Stellen und Behörden, wie Polizei oder Gerichte, nur begrenzt über das österreichische Antidiskriminierungsrecht Bescheid wissen.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Der von der Stadt Wien und dem Verein Wirtschaft für Integration gescheiterte Versuch anonymisierte Bewerbungen zu testen, ist an dieser Voraussetzung gescheitert, da die beteiligte Firma es den BewerberInnen frei gestellt hat, ob sie sich anonym oder nicht anonym bewerben wollen, mit den Effekt, dass kaum anonyme Bewerbungen eingelangt sind.

auseinanderzusetzen, die sie sich auf Grund von Vorurteilen ansonsten nicht näher angeschaut hätten. Die Etablierung antidiskriminatorischer Maßnahmen wäre auch ein Signal an die Betroffenen, dass rassistische Diskriminierung als Problem ernst genommen wird.

Umsetzen lassen sich diese Maßnahmen auf unterschiedliche Wege. Für das G@together Projekt greifen wir den soziotechnologischen Charakter der Arbeitssuchpraktiken auf, der sich in den Interviews widerspiegelte und tragen der verstärkten Bedeutung von online Technologien bei der Arbeitssuche Rechnung. Das zweite Jahr des G@together Projekts ist deswegen der Entwicklung eines Konzepts einer anti-diskriminatorischen online Job-Such und Rekrutierungsplattform gewidmet, die die oben genannten chancengleichheitsfördernden Maßnahmen und noch weitere in ihrer Grundstruktur implementiert und darüber die Such und Rekrutierungspraktiken hin zu einem anti-diskriminatorischen Habitus beeinflussen kann. Die über die Plattform<sup>17</sup> geförderte Arbeitssuche und Rekrutierung zeichnet sich dabei durch mehrere Kriterien aus: Fokus auf die Interessen und Fähigkeiten der BewerberInnen, gleichbehandlungskonforme Ausschreibung, Bewusstsein für das Thema Gleichbehandlung und Offenheit für weitere chancengleichheitsfördernde Maßnahmen, wie z.B. die anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung.

<sup>.</sup> 

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Um noch etwas weiter auszuführen: Die Plattform greift, soweit wie möglich, das Format, die Features und die Benutzeroberfläche bekannter Plattformen auf um eine gewohnte Umgebung für die Suche und Rekrutierung anzubieten. Jobsuchenden soll durch Online-Formulare das Verfassen von fokussierten Bewerbungen erleichtert werden, während ArbeitgeberInnen (insb. KMUs) bei der Sichtung und Selektion durch die kompetenzbasierte Online-Formulare, Voransichten und Filtermöglichkeiten bei der Bearbeitung der Bewerbungen unterstützt werden. Trotz der Anonymisierung der Bewerbungen ist es ein großer Anspruch der Plattform, den BewerberInnen Möglichkeiten zur Personalisierung ihrer Unterlagen zu bieten. ArbeitgeberInnen sollen auch die Möglichkeit bekommen, ihre Ausschreibungen entsprechend ihrer Anforderungen anzupassen z.B. können sie jobrelevanter Aufgabenstellungen erstellen. Das Ziel ist es, dass der gesamte Bewerbungsprozess bis zum Vorstellungsgespräch über die Plattform organisiert wird, wodurch z.B. die Anonymität bis zum persönlichen Gespräch aller BewerberInnen gewahrt werden kann.

#### Literatur

- Atzmüller, Roland/Krenn, Manfred/Papouschek, Ulrike (2012). Innere Aushöhlung und Fragmentierung des österreichischen Modells: Zur Entwicklung von Erwerbslosigkeit, prekärer Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik, in: Scherschel, Karin/Streckeisen, Peter/Krenn, Manfred (Hrsg.): Neue Prekarität: die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik: europäische Länder im Vergleich, Campus Verlag, 75–110
- Baker, C./Varma, M./Tanaka, C. (2001). Sticks and Stones: Racism as Experienced by Adolescents in New Brunswick, in: Canadian Journal of Nursing Research, Vol. 33(3)
- Balibar, Etienne/Wallerstein, Immanuel (2014). Rasse, Klasse, Nation: Ambivalente Identitäten Auflage: 3., Aufl., Hamburg; Berlin: Argument Hamburg
- Böschen, Ines/Alt, Ramona/Krause, Annabelle/Rinne, Ulf/et al. (2012). Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungsverfahren", Berlin, Bonn und Frankfurt/Oder: IZA & kowa, abrufbar unter: http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\_pdfs/report\_pdfs/iza\_report\_44.pdf (letzter Zugriff: 9.9.2014)
- 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, Vol. 38(1), 129–163
- Brandt, Mark J./Reyna, Christine (2012). The Functions of Symbolic Racism, in: Social Justice Research, Vol. 25(1), 41–60
- Clarke, Adele (2005). Situational analysis: grounded theory after the postmodern turn, SAGE
- Clarke, Adele E. (2008). From Grounded Theory to Situational Analysis, in: Morse, Janice M./Stern, Phyllis Noerager/Corbin, Juliet M./Bowers, Barbara/et al. (Hrsg.): Developing Grounded Theory, Left Coast Press, 194–235
- 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, Vol. 54(10), 805–816
- Dackweiler, Regina (2003). Wohlfahrtsstaatliche Geschlechterpolitik am Beispiel Österreichs Arena eines widersprüchlichen modernisierten Geschlechter-Diskurses, Springer VS
- Draucker, C. B./Martsolf, D. S./Ross, R./Rusk, T. B. (2007). Theoretical Sampling and Category Development in Grounded Theory, in: Qualitative Health Research, Vol. 17(8), 1137–1148
- Essed, Philomena (1991). Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory, SAGE Publications
- EUROPEAN COMMISSION (2012). Special Eurobarometer 393: Discrimination in the EU in 2012, Brüssel, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/public\_opinion/archives/ebs/ebs\_393\_en.pdf (letzter Zugriff: 9.9.2014)
- Expertenrat für Integration (2014). Integrationsbericht 2014 Bericht des Expertenrats für Integration, Wien
- Gächter, August (2006). Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung, ZSI Discussion Paper, Wien: Zentrum für Soziale Innovation (ZSI), abrufbar unter: https://www.zsi.at/attach/desk-dp.pdf (letzter Zugriff: 2.1.2014)
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (2012). Teil II des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2010 und 2011, Wien: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, abrufbar unter:
  - http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=49985 (letzter Zugriff: 5.2.2014)
- Grollman, E. A. (2014). Multiple Disadvantaged Statuses and Health: The Role of Multiple Forms of Discrimination, in: *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 55(1), 3–19
- Haraway, Donna Jeanne (1991). Simians, cyborgs, and women: the reinvention of nature, Free Association Books
- 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*, Vol. 33(2), 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, Vol. 33(6), 840–862
- Hofer, Helmut/Titelbach, Gerlinde/Weichselbaumer, Doris/Winter-Ebmer, Rudolf (2013). Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Endbericht, Institut für Höhere Studien (IHS)/Johannes Kepler Universität Linz, abrufbar unter:

- http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/diskriminierung\_migrantinnen\_arbeitsmarkt.pdf (letzter Zugriff: 17.6.2014)
- Karlsen, Saffron/Nazroo, James Y. (2002). Agency and structure: the impact of ethnic identity and racism on the health of ethnic minority people, in: Sociology of Health & Illness, Vol. 24(1), 1–20
- Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und Statistik Austria (2014). Statistisches Jahrbuch "migration & integration 2014",
- Kroft, Kory/Lange, Fabian/Notowidigdo, Matthew J. (2012). Duration Dependence and Labor Market Conditions: Theory and Evidence from a Field Experiment, Working Paper, National Bureau of Economic Research, abrufbar unter: http://www.nber.org/papers/w18387 (letzter Zugriff: 11.2.2014)
- Mairhuber, Ingrid/Papouschek, Ulrike (2010). Frauenerwerbsarbeit in Österreich, in: Bundeskanzleramt: Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (Hrsg.): Frauenbericht 2010 Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 427–464
- Mellor, David (2003). Contemporary Racism in Australia: The Experiences of Aborigines, in: *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29(4), 474–486
- Meyer, Ilan H. (2003). Prejudice as Stress: Conceptual and Measurement Problems, in: American Journal of Public Health, Vol. 93(2), 262–265
- Meyer, Ilan H./Schwartz, Sharon/Frost, David M. (2008). Social patterning of stress and coping: Does disadvantaged social statuses confer more stress and fewer coping resources?, in: Social Science & Medicine, Vol. 67(3), 368–379
- Müller-Uri, Fanny (2012). Antimuslimischer Rassismus, Mandelbaum
- Orlikowski, Wanda J. (2002). Knowing in Practice, in: Organization Science, Vol. 13(3), 249-273
- *Orlikowski*, W. J. (2007). Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work, in: *Organization Studies*, Vol. 28(9), 1435–1448
- *Quillian*, Lincoln (2006). New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination, in: *Annual Review of Sociology*, Vol. 32(1), 299–328
- Redclift, Victoria (2014). New racisms, new racial subjects? The neo-liberal moment and the racial landscape of contemporary Britain, in: Ethnic and Racial Studies, Vol. 37(4), 577–588
- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra (2011). Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien, Wien: L&R Sozialforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, abrufbar unter:

  http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Studie\_MigrantInnen\_2012-1.pdf (letzter Zugriff: 10.10.2013)
- Schadauer, Andreas (2006). Segregierte Arbeitswelt : die Arbeitswelt von Frauen und Männern in 6 europäischen Ländern, Vienna, unpublished master thesis
- Schadauer, Andreas/Springer, Benedikt (2014). Socio-technological job search and recruitment in a segregated labour market: Inclusion, exclusion and opportunities, in: Proceedings STS Conference Graz 2014, Critical Issues in Science and Technology Studies. Graz: institute for advanced studies on science, technology and society (ias-sts), abrufbar unter:

  http://www.ifz.aau.at/ias/Media/Dateien/Downloads-IFZ/IAS-STS/IAS-STS-Conference/STS-Conference-2014/Social-justice-and-Diversity/Schadauer\_Springer\_paper (letzter Zugriff: 9.9.2014)
- Schatzki, Theodore R. (2003). A New Societist Social Ontology, in: *Philosophy of the Social Sciences*, Vol. 33(2), 174–202
- Schatzki, Theodore R. (2002). The Site of the Social: A Philosophical Account of the Constitution of Social Life and Change, Pennsylvania State University Press
- Scherr, Albert (2010). Diskriminierung und soziale Ungleichheiten, in: Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hrsg.):
  Diskriminierung Grundlagen und Forschungsergebnisse, Wiesbaden: VS Verlag für
  Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage, Wiesbaden, 35–60, abrufbar unter:
  http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92394-9 (letzter Zugriff: 14.10.2013)
- Simeon, Lisa/Taran, Patrick/Gächter, August (2007). "Situation Testing" Discrminiation in access to employment based on ILO Methodology, Switzerland: International Labour Organization, abrufbar unter: http://www.jus.uio.no/smr/english/about/programmes/serp/docs/ILO.pdf (letzter Zugriff: 2.1.2014)
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1985). The Rani of Sirmur: An Essay in Reading the Archives, in: History and Theory, Vol. 24(3), 247

- Stadler, Bettina/Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2009). Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich: Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien: STATISTIK AUSTRIA
- Stadler, Bettina/Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2011). Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt, in: Statistische Nachrichten, (5), 383–399
- STATISTIK AUSTRIA (2013). Studie zu Armut und sozialer Eingliederung in den Bundesländern, Wien: Statistik Austria, abrufbar unter:

  www.statisktik.at/web\_de/static/studie\_zu\_armut\_und\_sozialer\_eingliederung\_in\_den\_bundeslaend
  ern\_071149.pdf
- 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, Vol. 35(2), 259–280
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet M. (1998). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, SAGE Publications
- Stuber, Jennifer/Meyer, Ilan/Link, Bruce (2008). Stigma, prejudice, discrimination and health, in: Social Science & Medicine, Vol. 67(3), 351–357
- Terkessidis, Mark (2004). Die Banalität des Rassismus: Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, transcript Verlag
- Vansteenkiste, Vansteenkiste/Lens, Willy/Witte, Hans/Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory, in: British Journal of Social Psychology, Vol. 44(2), 269–287
- Veenman, J. (2010). Measuring Labor Market Discrimination: An Overview of Methods and Their Characteristics, in: American Behavioral Scientist, Vol. 53(12), 1806–1823
- Wanberg, Connie/Basbug, Gokce/Van Hooft, Edwin A.J./Samtani, Archana (2012). Navigating the Black Hole: Explicating Layers of Job Search Context and Adaptational Responses, in: *Personnel Psychology*, Vol. 65(4), 887–926
- Wanberg, Connie R. (2012). The Individual Experience of Unemployment, in: *Annual Review of Psychology*, Vol. 63(1), 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, Vol. 70(3), 574–589
- Weichselbaumer, Doris (2003). Gleiche Qualifikation unterschiedliche Behandlung? Drei österreichische Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen, in: WISO Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW, Vol. 2(26), 13–30
- Weichselbaumer, Doris (2004). Is It Sex or Personality? The Impact of Sex Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection, in: Eastern Economic Journal, Vol. 30(2), 159–186
- Williams, David R./Gonzalez, Hector M./Williams, Stacey/Mohammed, Selina A./et al. (2008). Perceived discrimination, race and health in South Africa, in: Social Science & Medicine, Vol. 67(3), 441–452
- Williams, D. R./Williams-Morris, R. (2000). Racism and mental health: the African American experience, in: Ethnicity & Health, Vol. 5(3-4), 243–268
- Wulf, D. Hund (2012). Vor, mit, nach un dohne >Rassen< Reichweiten der Rassismusforschung, in: Bouvier, Beatrix/Albert, Gleb J (Hrsg.): Wandel des Politischen: die Bundesrepublik Deutschland während der 1980er Jahre, Bonn: Dietz, 723–761
- ZARA (2014). Rassismus Report 2013 Einzelfall-Bericht über rassistische Übergriffe und Strukturen in Österreich, Vienna, abrufbar unter: http://www.zara.or.at/\_wp/wp-content/uploads/2014/08/ZARA\_Racism\_Report\_2013\_Englisch\_fin\_web.pdf (letzter Zugriff: 7.8.2014)
- Ziegert, J. C./Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: The role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias, in: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90(3)

# Anhang:

Tabelle 1 Arbeitslosenquote<sup>1)</sup> nach Geschlecht und Ausbildungsort (post-secondary and tertiary education<sup>2)</sup>, 20-64 years)

	Unemployment rate (own classification)					
	Vienna			Austria		
Origin of qualification,	female	Male	all	female	male	all
In Austria	5.32%	4.14%	4.73%	3.72%	2.26%	2.89%
Outside Austria	14.35%	11.05%	12.73%	12.90%	7.53%	10.14%

Source: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2012, hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung durch die Statistik Austria

Table 2 Unemployment rate<sup>1)</sup> by place of birth (post-secondary and tertiary education<sup>2)</sup>, 20-64 years)

	Unemployment ra	Unemployment rate (own classification)			
Place of Birth	Vienna	Austria			
Austria	4,4%	2.7%			
EU15 (without Austria)	4.8%	3.8%			
New Member states	8%	6.8%			
Outside the European Union	13.3%	12.3%			

Source: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2012, hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung durch die Statistik Austria

**Erklärung:** Auf Grund der kleinen Fallzahl in der beobachteten Gruppe (post-sekundäre und tertiäre Ausbildung) müssen die Prozentangaben als mögliche Tendenzen interpretiert werden und nicht als zuverlässige Prognose für die Gesamtbevölkerung.

- 1) Der Anteil der Arbeitslosen und aller Arbeitssuchenden, die zur Zeit der Erhebung nicht mehr als 11 Wochenstunden arbeiteten an der Erwerbsbevölkerung (eigene Berechnung anhand der Arbeitskräfteerhebung Österreich n=9287, Wien n = 1160)
- 2) ISCED 1, 2, und 3c = primäre Ausbildung, ISCED 3 und 4 = sekundäre Ausbildung, ISCED 5 und 6 = postsekundäre und tertiäre Ausbildung