

EINMAL IST NICHT GENUG?

Eine sozialwissenschaftliche Studie über mehrfache
Diskriminierungen am Arbeitsmarkt

Simone Philipp

Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für
Menschenrechte und Demokratie (ETC) Graz

Das Projekt



Projekttitle: „Der Einfluss von Mehrfachdiskriminierungen auf Karriereverläufe von Betroffenen“

gefördert von der OeNB

Uni Graz, Institut für Volkswirtschaftslehre in Kooperation mit dem ETC

Zeitraum: Januar 2011 bis Mai 2013

Interdisziplinärer Zugang: rechtswissenschaftliche, sozialwissenschaftliche sowie ökonomische Ansätze

Publikation im VS Verlag (im Druck)

Begrifflichkeiten



Mehrfacher Diskriminierung umfasst drei Dimensionen, von denen zumindest eine mehrfach vorhanden sein muss:

- ▶ Kategorisierungen und darauf aufbauende Diskriminierungsmotive (die nicht auf die rechtlich geregelten „Diskriminierungsgründe“ begrenzt sind),
- ▶ den Tatbestand (unmittelbare, mittelbare Diskriminierung, Belästigung oder Anstiftung zu Belästigung und Diskriminierung) und die Diskriminierungsebene: individuelle, strukturelle und institutionelle Diskriminierung, sowie
- ▶ die Zeitkomponente (langfristige, wiederholte oder punktuelle Diskriminierungen; im jeweiligen Stadium der Berufsbiografie).

Forschungsfragen



- ▶ Ist mehrfache Diskriminierung als Faktor in Hinblick auf Berufsverläufe überhaupt relevant?
- ▶ Wie lassen sich mehrfache Diskriminierungen charakterisieren?
- ▶ Wie gestalten sich die Arbeitsmarktchancen von mehrfach diskriminierten Personen?
- ▶ Welche Folgen, berufsbiografische, ökonomische sowie psychische, ergeben sich für die Betroffenen?
- ▶ Welche Unterschiede lassen sich im Vergleich zu einfachen Diskriminierungen herausarbeiten?

Methoden



- ▶ Interviews mit ExpertInnen im Bereich Diskriminierung aus Forschung und Praxis,
- ▶ Fokusgruppendifkussion mit MitarbeiterInnen des AMS,
- ▶ Einzel-Interviews mit Betroffenen,
- ▶ Einzel-Interviews mit ArbeitgeberInnen,
- ▶ Online-Befragung unter ArbeitgeberInnen.

ExpertInnenbefragung



23 Personen aus Forschung, Rechtsberatung, Sozial- und Arbeitsmarktberatung befragt.

Die Ergebnisse wurden in die Bereiche Bildungssystem und Arbeitsmarkt unterteilt und analysiert.

Die meisten Diskriminierungserfahrungen zeigen sich nicht in einmaligen Benachteiligungserlebnissen, sondern haben einen prozesshaften Charakter, treten entweder mehrmals auf (immer wieder) oder über einen längeren Zeitraum hinweg, erfüllen also die Definition *mehrfach*.

ExpertInnenbefragung

Mehrfache Diskriminierungen im Bildungsbereich



Bildungsstufe	Zugangsbarrieren/Differenzkategorien
Pflichtschule	<p>Soziale Herkunft Bevölkerungszusammensetzungen in einzelnen Bezirken nach sozioökonomischem Status spiegeln sich im Niveau der Grundschulen dieser Bezirke wider. Sprache und Habitus von höheren sozialen Schichten sind im Schulsystem vorherrschend, dies kann davon abweichende SchülerInnen benachteiligen. Der rechtliche Status hat einen Einfluss auf den Zugang zu Bildung und auf den Bildungserfolg</p>
Höhere Schule	<p>Migrationsgeschichte Kinder mit Migrationsgeschichte werden seltener dazu ermuntert, eine höhere Schule zu absolvieren.</p> <p>Soziale Herkunft Wahl der Ausbildung erfolgt sehr früh und benachteiligt sozioökonomisch schwache Kinder – Vererbung der sozialen Herkunft von Eltern an Kinder</p>
Universität/FH	<p>Soziale Herkunft Barrieren in der Vereinbarkeit von Studium und Erwerbstätigkeit für Studierende mit geringem Einkommen. Einzelne ProfessorInnen diskriminieren aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden und deren Geschlechts.</p>

ExpertInnenbefragung

Mehrfache Diskriminierungen am Arbeitsmarkt



Tatbestand	Differenzkategorie	Branche
Diskriminierung bei der Begründung des DV	Ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und Religion	Niedrig qualifizierte Berufsfelder (auch aufgrund struktureller Diskriminierungen)
	Behinderung	Branchen- und qualifikationsunabhängig
	Geschlecht	Höher qualifizierte, und/oder männerdominierte Berufsfelder
	Familienstand	Höher qualifizierte, und/oder männerdominierte Berufsfelder
Entgelt- und Aufstiegsdiskriminierungen	Geschlecht	Geschlechterspezifische Segregation der Berufe
	Familienstand	Höher qualifizierte und/oder männerdominierte Berufsfelder
Belästigung	Alle Personen können betroffen sein	Bei Kündigungsschutz branchenunabhängig, ansonsten eher in niedrig qualifizierten Feldern

ExpertInnenbefragung

Mehrfache Diskriminierungen am Arbeitsmarkt



Tatbestand	Differenzkategorie	Branche
Sexuelle Belästigung	Geschlecht; Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit	Eher (nicht nur) im niedriger qualifizierten Bereich
Diskriminierung bei der Beendigung des DV	Alter und Geschlecht	Höher qualifizierte Berufsfelder, insbesondere der Finanz- und Versicherungsbereich
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb von DV	Geschlecht (und Alter)	Höher qualifizierte und männerdominierte Berufsfelder
Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb von Dienstverhältnissen	Soziale Herkunft	Personen mit frühen Bildungsabschlüssen und niedrigem sozioökonomischen Status haben einen eingeschränkten Zugang zu qualifizierten Weiterbildungsmaßnahmen
	Erwerbslosigkeit	Langzeitarbeitslose oder WiedereinsteigerInnen haben einen erschwerten Zugang zu qualifizierten Weiterbildungsmaßnahmen
	Geschlecht	Männer orientieren sich im Bereich Weiterbildung eher an deren ökonomischer Verwertbarkeit, Frauen an persönlicher Entfaltung u. wählen häufig schlecht dotierte Berufe
	Alter	Organisation von Weiterbildung über IT benachteiligt Ältere

ExpertInnenbefragung

Stereotype und Vorurteile



- ▶ Geschlechterstereotype
- ▶ Stigmatisierungen in Zusammenhang mit muslimischer Religionszugehörigkeit
- ▶ Verknüpfungen von rassistischen und sexistischen Zuschreibungen

Betroffenenbefragung



- ▶ 42 Personen befragt, 40 Interviews konnten verwendet werden
- ▶ Die Befragten wurden nicht nach vorher festgelegten Differenzkategorien ausgesucht
- ▶ Offene Einladungen zu einem Interview über die zuvor befragten ExpertInnen verteilt, Schneeballverfahren
- ▶ Frauenüberschuss: 33 von 40 Personen
- ▶ Alter der Befragten zwischen 15 und 67 Jahren

Betroffenenbefragung

Typen/Gruppenbildung



1. Gruppe: hoch qualifizierte Frauen in staatsnahen oder gemeinnützigen Arbeitsmarktbereichen
2. Gruppe: Personen mit Migrationsgeschichte, trotz hoher Qualifikationen aus dem Herkunftsland nur im Hilfsarbeitsbereich tätig
3. Gruppe: von Bodyismen betroffen

Auswertung gegliedert nach relevanten Stadien innerhalb der Berufsbiografie: Bildungsbereich, Einstieg in den AM, innerhalb bestehender DV, Beendigung von DV, evtl. in Zeiten der Arbeitssuche/Arbeitslosigkeit, Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt/Übergang zur Pension.

- Interessant war auch, welche Handlungsspielräume die Betroffenen für sich selbst sehen

Betroffenenbefragung

1. Gruppe



- ▶ Einstieg in den Arbeitsmarkt
- ▶ Benachteiligungen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten
- ▶ Entgeltdiskriminierungen
- ▶ Aufstiegsdiskriminierungen
- ▶ Altersdiskriminierungen

- ▶ Zusammenfassung

Betroffenenbefragung

2. Gruppe



- ▶ Berufs(wieder)ausbildungen in Österreich
- ▶ Einstieg in den Arbeitsmarkt
- ▶ Prekaritätsspiralen
- ▶ Erfahrungen mehrfacher Diskriminierungen innerhalb des Arbeitsmarktes

- ▶ Zusammenfassung

Betroffenenbefragung

Folgen mehrfacher Diskriminierungen



Berufsbiografische Ebene:

- ▶ eingeschränkter Zugang zu (weiterführenden) Ausbildungen;
- ▶ die Ausbildungsabschlüsse liegen unter den Fähigkeiten der Betroffenen;
- ▶ eingeschränkter Zugang zum (ersten) Arbeitsmarkt;
- ▶ eingeschränkter Zugang zu Arbeitsplätzen, die der Qualifikation entsprechen (Dequalifizierungsspiralen);
- ▶ instabile Arbeitsmarktpositionen und verkürzte Erwerbsphasen;
- ▶ Karrierebrüche bei fehlenden Beförderungen aufgrund von Diskriminierungen;
- ▶ Karriereknicks als Folge von Diskriminierung bei der Beendigung von Dienstverhältnissen.

Ökonomische Ebene:

- ▶ mangelnde finanzielle Absicherung und Armut durch Arbeitslosigkeit oder prekäre Dienstverhältnisse;
- ▶ Entgelteinbußen aufgrund von Benachteiligungen bei Entgeltfestsetzung oder Beförderung;
- ▶ Geringere Bezüge aus Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld oder Pension.

Persönliche/psychische Ebene:

- ▶ Viktimisierung und berufliche Rufschädigung bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus Diskriminierungen/Belästigungen;
- ▶ Schädigung des Selbstwertes;
- ▶ Psychische Erkrankungen;
- ▶ Isolation.

Betroffenenbefragung



Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

- angepasste Personen
- widerständige Personen
- passive Personen

ArbeitsgeberInnenbefragung



Einstellungen und Haltungen von AGs gegenüber DienstnehmerInnen in verschiedenen Branchen:

- Handel
- Baugewerbe und Produktion
- Dienstleistungen
- Tourismus
- Industrie

ArbeitgeberInnenbefragung



Rationalisierungsmuster für diskriminierende Verhaltensweisen:

- kostenseitige Argumentationen
- erlösseitige Argumentationen

Einmal ist nicht genug?

Zusammenfassung und Ausblick

**DANKE
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**