

# Der Einfluss von Mehrfachdiskriminierung auf Karriereverläufe von Betroffenen

## Efas Forschungsforum

24. November 2011, Berlin

Margareta Kreimer und Isabella Meier,  
Institut für Volkswirtschaftslehre, Universität Graz, margareta.kreimer@uni-graz.at

in Kooperation mit  
Klaus Starl und Simone Philipp, Europäisches Trainings- und Forschungszentrum  
für Menschenrechte und Demokratie (ETC) Graz

## Motivation

---

- Mehrfachdiskriminierung ist nachweisbare ökonomische Realität, aber....
- ..... es gibt noch Forschungsbedarf an empirische nUntersuchungen zu Mehrfachdiskriminierung bzw. Intersektionalität (sozialwissenschaftlich/ökonomisch)
- ..... Mehrfachdiskriminierung spielt nur eine geringe Rolle in der Rechtspraxis (juristisch)

## Das Projekt

---

- Förderung durch den Jubiläumsfonds der OeNB
- Laufzeit Jänner 2011 bis Februar 2013
- Phasen:
  - Literaturreview, theoretische Aufarbeitung
  - ExpertInneninterviews
    - Durchführung: Frühjahr/Sommer 2011,
    - Auswertung Okt./Nov. 2011
  - Interviews mit Betroffenen (begonnen)
    - Derzeit aktive Suche nach Betroffenen, einige Interviews bereits gemacht
  - Untersuchungen auf der strukturellen Seite/ArbeitgeberInnen (in Planung)
    - Fokusgruppendifkussion; Evt. Situation Testing

## Begriffe

---

- Was ist Mehrfachdiskriminierung MFD?
  - Sozialwissenschaften:  
Interesse an sozialer Ungleichheit => MFD im Sinne von sozialen, strukturellen, mehrdimensionalen, intersektionalen Benachteiligungen
  - Rechtswissenschaften:  
eher konkrete (Einzel-)Fälle von mehrfacher, intersektionaler, mehrdimensionaler Diskriminierung
- ⇒ Zusammentreffen von mehreren durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützten „Diskriminierungsgründen“ in einer Diskriminierungshandlung
- ⇒ Intersektionalität = spezielle Form dieses Zusammentreffens

## Fragestellungen ExpertInneninterviews

---

- (1) Sind mehrfache und intersektionale Diskriminierungen empirisch evident?
- (2) Treten bestimmte Kombinationen an Intersektionen und Differenzkategorien im Zusammenhang mit bestimmten Tatbeständen besonders häufig auf?
- (3) Deuten Rollenbilder, Vorurteile und Stereotypen auf mehrfache Diskriminierungen hin?

## Methode ExpertInneninterviews

---

- Befragung von 23 ExpertInnen aus verschiedenen Bereichen
  - Forschung
  - Rechtsberatung
  - Sozialberatung
- Teilstrukturierte Interviews mit jeweils adaptierten Leitfäden
- Interviews wurden inhaltlich zusammengefasst, Interviewprotokolle autorisiert, Auswertung nach Kodierschema
  
- Ziel primär Exploration des Phänomens
- ExpertInnen auch als Zugang zu von Mehrfachdiskriminierung Betroffenen

## Ergebnisse: zum Phänomen MFD

---

- ExpertInnen aus der Sozialberatung:
  - Keine eindeutige Definition von MFD
  - Vage Einschätzung der empirischen Evidenz
  
- ExpertInnen aus der Rechtsberatung:
  - Beziehen sich auf juristische Definitionen entsprechend der im Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungsmotive
  - Einschätzung der Häufigkeit von *einem Viertel der Fälle* bis zu *in der Berufspraxis vernachlässigbar*

## Ergebnisse: Muster von MFD

---

- Geschlecht und Alter
  
- Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion
  
- Alter und ethnische Herkunft
  
- Geschlecht und Behinderung
  
- Rechtlich nicht geregelte Diskriminierungsmotive:
  - Soziale Herkunft
  - Aussehen und Körperbild

## Tatbestände und Bereiche

- Diskriminierung bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen
- (Sexuelle) Belästigung
- Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- Mittelbare und strukturelle Diskriminierungsformen
  
- Ziel der Studie gesamt: Folgen von MFD auf die Berufsbiographien von Betroffenen
- Daher Unterscheidung der Bereiche
  - Bildung und
  - Arbeitsmarkt
- Darauf aufbauend: Branchendifferenzierung

efas Forschungsforum, 24. November 2011, Berlin

9

## Ergebnisse: Zusammenhänge und Muster

Tatbestand	Differenzkategorie	Branche
<b>Diskriminierung bei der Begründung des DV</b>	<i>Ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und Religion,</i>	Niedrig qualifizierte Berufsfelder (auch aufgrund struktureller Diskriminierungen)
	<i>Behinderung</i>	Branchen- und qualifikationsunabhängig
	<i>Geschlecht /Familienstand</i>	Höher qualifizierte, und/oder männerdominierte Berufsfelder
<b>Entgeltdiskriminierungen</b>	<i>Geschlecht</i>	Geschlechterspezifische Segregation der Berufe
	<i>Familienstand</i>	Höher qualifizierte und/oder männerdominierte Berufsfelder
<b>Belästigung</b>	<i>Alle Merkmale können betroffen sein</i>	Bei Kündigungsschutz: branchenunabhängig, ansonsten eher in niedrig qualifizierten Berufsfeldern
<b>Sexuelle Belästigung</b>	<i>Geschlecht; Geschlecht und ethn. Zugehörigkeit</i>	Eher (nicht nur) im niedriger qualifizierten Bereich
<b>Diskriminierung bei der Beendigung des DV</b>	<i>Alter und Geschlecht</i>	Höher qualifizierte Berufsfelder, insbesondere der Finanz- und Versicherungsbereich

efas Forschungsforum, 24. November 2011, Berlin

10

## Ergebnisse: Folgen von MFD

---

- Betroffene von Mehrfachdiskriminierungen sind konfrontiert mit:
  - einem eingeschränkten Zugang zu weiterführenden Ausbildungen
  - einem eingeschränkten Zugang zum (ersten) Arbeitsmarkt;
  - einem eingeschränkten Zugang zu Arbeitsplätzen, die der Qualifikation entsprechen (Dequalifizierungsspiralen);
  - instabilen Arbeitsmarktpositionen und verkürzten Erwerbsphasen;
  - mangelnder finanzieller Absicherung und Armut;
  - Karriereknicks als Folge von Diskriminierung bei der Beendigung von Dienstverhältnissen;
  - Karriereknicks bei fehlenden Beförderungen aufgrund von Diskriminierungen;
  - Stigmatisierungen und beruflicher Rufschädigung bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus Diskriminierungen/Belästigungen.

## Resümee aus den ExpertInneninterviews

---

Zu den Forschungsfragen:

- (1) MFD ist empirisch evident, wird aber rechtlich selten geltend gemacht
- (2) Es gibt Zusammenhänge von Diskriminierungsmotiven und Tatbeständen, in denen bestimmte Muster von Diskriminierung besonders häufig auftreten.  
Bestimmte Diskriminierungsmotive, die nicht im Gleichbehandlungsgesetz geregelt sind, können eine zentrale Rolle spielen.
- (3) Zum Einfluss von Stereotypen und Rollenbildern auf MFD bedarf es noch weiterer Analysen .

## Nächste Schritte

---

- Derzeit: aktive Suche nach Betroffenen für Interviews
  - Suche über ExpertInnen, Netzwerke, ....
  - Geplant ca. 20 Interviews
  - Problemzentrierte narrative Interviews
  
- In Vorbereitung: Strukturebene / ArbeitgeberInnen
  - Fokusgruppendifkussion mit BetreuerInnen des Arbeitsmarktservice für die Unternehmensseite
  - Situation Testing mit fiktiven Bewerbungen