

<b>Zeitschrift:</b>	Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerische Gesellschaft für Soziologie
<b>Band:</b>	42 (2016)
<b>Heft:</b>	3
<b>Artikel:</b>	"Ich habe versucht, mich zu beweisen." : Der Umgang mit Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen in der Berufseinstiegsphase : das Beispiel von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich
<b>Autor:</b>	Verweibe, Roland / Seewann, Lena / Wolf, Margarita
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-814654">https://doi.org/10.5169/seals-814654</a>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 11.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## **«Ich habe versucht, mich zu beweisen». Der Umgang mit Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen in der Berufseinstiegsphase. Das Beispiel von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich**

Roland Verwiebe\*, Lena Seewann\*, Margarita Wolf\* und Melek Hacioglu\*

### **1 Einleitung**

Die Benachteiligung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt ist ein viel diskutiertes Thema. Wie Kalter (2006) für die Ergebnisse der internationalen Forschung zusammenfasst, werden diese Nachteile durch Defizite in schulischen und beruflichen Qualifikationen, fehlende Sprachkenntnisse, schwächer ausgeprägte soft skills, ineffektives Verhalten bei der Arbeitssuche, Benachteiligungen durch die soziale Herkunft und durch fehlendes soziales Kapital erklärt. Auch wenn man den Einfluss dieser Faktoren in Untersuchungen weitgehend berücksichtigt und nachweisen kann, lassen sich die Nachteile für MigrantInnen am Arbeitsmarkt nicht komplett erklären. Dies lässt auf das Weiterbestehen von Diskriminierungen schliessen (Gutiérrez Rodríguez 1999; Aparicio 2007; Behrenz et al. 2007; Behtoui und Olsson 2014).

In dem folgenden Beitrag präsentieren wir die Ergebnisse einer qualitativen Studie, die sich mit zwei bislang wenig erforschten Aspekten des Themas der Diskriminierung am Arbeitsmarkt beschäftigt. Eine erste Forschungslücke sehen wir mit Blick auf die besonderen Charakteristika unserer Untersuchungsgruppe – AkademikerInnen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation, die vor kurzem ihren Abschluss erreicht haben und in das Berufsleben einsteigen. Es stellt sich die Frage, ob der Berufsalltag auch für diese Gruppe herkunftsspezifische Barrieren aufweist. AkademikerInnen mit Migrationshintergrund verfügen als BildungsinländerInnen über jene Kompetenzen, deren Fehlen oft zur Erklärung von Benachteiligung herangezogen wird: Sprachkenntnisse, anerkannte hochwertige Bildungsabschlüsse und Netzwerke. Über die Arbeitsmarktinintegration von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund ist zudem in der internationalen Forschung noch relativ wenig bekannt, obwohl in jüngerer Zeit erste systematisierende Studien vorgelegt wurden (z. B. Al Ariss et al. 2013; Aydin 2013).

Eine zweite Forschungslücke sehen wir mit Blick auf die Frage, wie diese Gruppe auf Diskriminierung reagiert und mit Ausgrenzungserfahrungen umgeht. In der Forschung wird vielfach über die Motive für Diskriminierung gesprochen,

\* Universität Wien, Institut für Soziologie, A-1090 Wien, roland.verwiebe@univie.ac.at, lena.seewann@univie.ac.at, margarita.wolf@univie.ac.at, melek.hacioglu@univie.ac.at.

es werden Lohndifferenzen oder variierende Einstellungs- und Aufstiegschancen thematisiert. Eher selten werden bisher die Auswirkungen auf Betroffene und deren Bewältigungsstrategien untersucht, obwohl sie sehr wichtige Einblicke in die aktuellen Problemlagen liefern können (u. a. Byng 1998; Jobst und Skrobanek 2009; Madubuko 2011; Fleming et al. 2012).

Zu beiden an Bedeutung gewinnenden Debatten wollen wir mit den vorliegenden Analysen einen Beitrag leisten, indem wir den beruflichen Alltag von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich in den Fokus stellen. Die empirische Basis der Studie bilden 21 problemzentrierte Interviews, die zwischen Oktober 2012 und Juli 2013 durchgeführt wurden. Für den vorliegenden Beitrag wurden nur Interviews mit Menschen der sogenannten 2. MigrantInnengeneration analysiert, die i. d. R. zwischen 1 und 5 Jahren Berufserfahrung haben. Empirisch haben wir uns auf den 1. Job nach dem Studienabschluss konzentriert, wir bezeichnen dies im Folgenden als die Berufseinstiegsphase. Diese Interviews wurden mit einer Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) bearbeitet und anschliessend mit einem Kodierverfahren nach Kelle und Kluge (2010) vertiefend ausgewertet. Für unsere empirischen Analysen sind vor diesem Hintergrund zwei zentrale Forschungsfragen leitend: In welcher Weise sind österreichische AkademikerInnen mit Migrationshintergrund in der Berufseinstiegsphase mit *Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen* konfrontiert? Welche typischen *Bewältigungs- und Handlungsstrategien* wenden sie an?

## 2 Der Umgang mit Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen

### 2.1 Forschungsvorhaben und Begriffsklärung

Die Diskriminierungsforschung hat eine lange Tradition, auf Basis von grösseren Erhebungen Benachteiligungen zu thematisieren, die sich z. B. bei Löhnen, in Bewerbungssituationen und mit Blick auf die Vergabe von unbefristeten Normalarbeitsverhältnissen zeigen. Zur Erklärung dieser Diskriminierungen werden häufig theoretische Argumente aus den Wirtschaftswissenschaften herangezogen (z. B. Becker 1971; Arrow 1973). So wird u. a. mit dem sog. Präferenzmodell argumentiert, dass PersonalentscheiderInnen Präferenzen für bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen haben und damit andere Gruppen (Frauen, MigrantInnen) bei Löhnen oder Aufstiegen innerhalb von Unternehmen benachteiligen (“taste for discrimination”). Ein anderes Argument ist, dass PersonalentscheiderInnen nur ungenau individuelle Produktivitäten kennen. Sie verwenden deshalb soziale Merkmale von Gruppen (z. B. Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund), um zu einer «statistisch plausiblen Einschätzung» der Produktivität von ArbeitnehmerInnen zu gelangen. ArbeitnehmerInnen deren individuelle Produktivität nach diesem «Schätzverfahren» unter

einem Gruppendurchschnitt liegt, können bei ihrem Lohn diskriminiert werden («statistische Diskriminierung»).

In der Soziologie und Sozialpsychologie wird etwas umfassender als in den Wirtschaftswissenschaften argumentiert, u. a. weil sich Studien nicht nur auf Lohnverhandlungen beziehen, wie dies ursprünglich in der ökonomischen Forschung der Fall war. So schreiben z. B. Hormel und Scherr (2010, 7) in ihrem Überblicksband: «Als Diskriminierungen gelten gewöhnlich Äusserungen und Handlungen, die sich in herabsetzender oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten.» Hormel und Scherr (2010, 32) sprechen in diesem Zusammenhang auch von unterschiedlichen (Formen von) Diskriminierungserfahrungen, die verbale Herabwürdigungen genauso einschliessen wie eine strukturelle Ausgrenzung am Arbeitsmarkt. Ganz ähnlich argumentieren Stevens et al. (2012, 260) in einem wichtigen Referenzartikel:

*Discrimination may take a number of forms, varying from individual racist comments, or a refusal to receive services from workers of visibly different ethnicity, to the under-representation of migrants in professional positions (...). Migrant workers may face further elements of discrimination as a result of language difficulties or cultural misunderstandings.*

In verschiedenen Studien wird darauf verwiesen, dass multiple Formen von Ausgrenzungen koexistieren können (Makkonen 2002, 1; Augoustinos 2009, 45). Diese können offen zutage treten, aber auch widersprüchlich und schwer erkennbar sein und müssen nicht in einer alles umfassenden Theorie erklärbar sein. In diesem Kontext schlagen Autoren wie Ofner (2010, 224) oder van Laer und Janssens vor (2011, 3), stärker als bisher die Vielfalt der Perspektiven und individuellen Erfahrungen der Betroffenen in den Mittelpunkt von Forschungen zu stellen. Diesem Plädoyer schliessen wir uns an. Empirisch stellen wir die *Perspektiven der Betroffenen und deren individuelle Wahrnehmungen von diskriminierenden Situationen und den Umgang damit* in den Mittelpunkt. Wir fassen dies unter dem Begriff der Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrung zusammen (verkürzt: Ausgrenzungen, Diskriminierungen).

## 2.2 Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen und der Umgang damit: Stand der Forschung

Grundsätzlich verweisen Studien aus verschiedenen europäischen Ländern darauf, dass AkademikerInnen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt mit verschiedenen Formen der Ausgrenzungen und Diskriminierungen konfrontiert sind. Etliche aktuelle Untersuchungen belegen die Diskriminierung bei Bewerbungen aufgrund eines ausländisch klingenden Namens; so z. B. Kaas und Manger (2010) für türkischstämmige AkademikerInnen in Deutschland. Ähnliche Ergebnisse wurden auch für Schweden, Norwegen, die Niederlande und die USA bestätigt (Cotton et

al. 2008; Arai und Thoursie 2009; Andriessen et al. 2012; Booth et al. 2012; Bye et al. 2014). Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen zeigen sich auch in der Nicht-Berücksichtigung bei firmeninternen Aufstiegen oder bei spezifischen Formen der Zuweisung von Arbeitsaufgaben (Kirton 2009, 22–24; Ofner 2010, 228–229).

Neben diesen «grossen Ereignissen» im Karriereverlauf, sind AkademikerInnen mit Migrationshintergrund auch mit alltäglicheren Formen von Ausgrenzung wie verbale Herabwürdigungen, Kommunikationsverweigerungen, Stereotypisierungen und vielfältigen Formen der Ungleichbehandlungen konfrontiert (u. a. Kirton 2009; Neumann 2010 für Deutschland, Frankreich, Schweiz, Grossbritannien und Kanada; Aratnam 2012; Al Ariss et al. 2013; Aydin 2013). Zusätzlich ist aus der Migrationsliteratur bekannt, dass MigrantInnen mit unterschiedlichen Formen «subtiler Diskriminierung» (Van Laer und Janssens 2011, 3), etwa in Form von unangenehmen Blicken, negativen Bemerkungen oder dem Gefühl der Benachteiligung, konfrontiert sind (Salentin 2008; Kloek et al. 2013). Die Untersuchung solcher Diskriminierungserfahrungen ist in der internationalen Forschung noch wenig verbreitet (vor allem für unsere Untersuchungsgruppe der AkademikerInnen mit Migrationshintergrund [2.Gen.]). Neben der Berücksichtigung bestehender Ergebnisse folgen wir somit auch Überlegungen von Deitch und KollegInnen (2003), die einen stärkeren Fokus auf diese Formen der Diskriminierungen am Arbeitsplatz fordern. Sie argumentieren, dass sich Formen von Diskriminierung inzwischen seltener in öffentlichen, unmissverständlichen Handlungen zeigen. Stattdessen kommt es häufiger zu subtilen, alltäglichen Formen der Ausgrenzung wie Vermeidung, unfreundliche (non)verbale Kommunikation, unterlassene Hilfestellungen usw. Die Folgen solcher subtilen Diskriminierungen können schwerwiegend sein, “(...) as incidents of everyday racism are likely to be more attributionally ambiguous than blatant discrimination, they may be especially significant stressors in spite of their seemingly minor nature” (Deitch et al. 2003, 1305). Van Laer und Janssens (2011) zeigen in einer belgischen Studie, dass solche subtilen Diskriminierungserfahrungen von den Betroffenen zudem besonders schwer anzufechten sind.

Bewältigungsstrategien zu Ausgrenzungen und Diskriminierungen werden in jüngster Zeit international stärker erforscht. Für die Gruppe der AkademikerInnen mit Migrationshintergrund wurde dieses Thema jüngst von Madubuko (2011) aufgegriffen. Sie zeigt, dass die Strategien zum Umgang mit Diskriminierung biografisch verankert sind. Neben der Bewältigung durch «offensive Gegenwehr» und der «Konfliktvermeidung» (Madubuko 2011, 206–207) ist das Hervorheben eigener Kompetenzen besonders verbreitet. Viele Befragte ihrer Studie geben an, aufgrund des Migrationshintergrundes mehr Leistung erbringen zu müssen. Sie versuchen damit, dem stereotypen Bild der zugeschriebenen geringen Leistungsfähigkeit entgegenzuwirken, um «dieselbe berufliche Anerkennung wie deutsche ArbeitnehmerInnen zu erhalten» (Madubuko 2011, 173); vergleichbare Befunden arbeitet auch Farrokhzad (2010) in ihrer Studie heraus. Doch auch der Ausstieg aus

dem Arbeitsmarkt kann eine Strategie sein. Eine Studie von Byng (1998) zeigt für die USA, dass betroffene hoch qualifizierte Frauen sich vielfach in ihre ethnisch/ religiöse Community zurückziehen. Zudem versuchen sie, Ausgrenzungserfahrungen nicht auf einer persönlichen, sondern allgemeineren Ebene zu verhandeln: “They mediate discrimination by making it a universal human experience rather than one that is unique to them” (Byng 1998, 479).

Von Kloek und KollegInnen (2013) wurden ähnliche Handlungsstrategien für die Niederlande festgehalten. MigrantInnen reagieren dort auf Ausgrenzung mit Rechtfertigung, direkter Konfrontation oder auch mit Resignation. Jobst und Skrobanek (2009) beobachten bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund (ohne akademische Ausbildung), dass diese auf Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen häufig mit Selbstexklusion reagieren, oder sich verstärkt auf ihre ethnischen Kapitalien beziehen. Fleming und KollegInnen (2012) zeigen in ihrer Studie, wie Betroffene diskriminierende Akteure direkt konfrontieren und versuchen, Aufklärungsarbeit zu leisten. Zuletzt erinnern die hier genannten Strategien an die berühmte Untersuchung von Hirschmann (1970), aus der sich zwei korrespondierende Reaktionen von Menschen in Krisensituationen ableiten lassen: Exit (Verlassen der Situation / Organisation) und Voice (Versuch Änderungen anzuregen).

### 3 Methoden und Daten

#### 3.1 Methodologische Grundannahmen, Samplebeschreibung, Durchführung von Interviews

Die vorliegende Studie ist an den grundlegenden Prämissen der interpretativen Sozialforschung orientiert. Soziale Wirklichkeit wird dabei als durch individuelle Interpretationshandlungen konstituierte Realität begriffen. Damit sind interpretative Leistungen von AkteurInnen und deren spezifische Bedeutungs- und Relevanzstrukturen zentral (Bohnsack 1999). Diese sind der Ausgangspunkt für die Analyse einzelner Fälle innerhalb unserer Untersuchungsgruppe. Schlussfolgerungen haben wir durch die schrittweise Übertragung des Sinnverständnisses eines Einzelfalls und seines Kontextes in allgemeinere Zusammenhänge erzielt. Als Erhebungsinstrument haben wir das problemzentrierte Interview verwendet (Witzel 2000). Mithilfe dieser Erhebungsmethode haben wir insgesamt 21 AkademikerInnen mit Migrationshintergrund interviewt. Ausgehend von einem Adressenregister der Universität Wien wurde ein österreichweites Schneeballverfahren angewendet.

Die Zielgruppe unseres Forschungsprojektes waren Personen mit Migrationshintergrund, die ihr Hochschulstudium in Österreich absolviert haben: Im Sample sind AbsolventInnen verschiedener Universitäten (TU Wien, TU Graz, WU Wien, Universität Wien). Die Interviews wurden zwischen Oktober 2012 und Juli 2013 durchgeführt. Die meisten Personen im Sample haben exjugoslawische und türki-

sche Wurzeln, in der Studie sind aber auch AkademikerInnen aus Rumänien, Polen, Slowenien oder Tschechien vertreten. Als Samplingstrategie wurde eine gezielte Fallauswahl angewendet (Suri 2011). Ziel war die Generierung eines kontrastreichen Samples. Drei Merkmale, die wir systematisch variiert haben, standen für die Samplingstrategie im Mittelpunkt. Mit diesen haben wir versucht, der Vielfalt von akademischen Abschlüssen, des spezifischen Migrationshintergrunds und der Geschlechtszugehörigkeit Rechnung zu tragen.

Fast alle TeilnehmerInnen unserer Studie verbrachten ihren gesamten Bildungsweg in Österreich. Zwei Befragte sind nach ihrer Grundschulzeit und eine Person ist nach dem Abitur nach Österreich gekommen. Die Personen, die zur 1. Zuwanderergeneration zugerechnet werden können, haben wir in die Analysen dieses Beitrags *nicht* einbezogen. Mit der Ausnahme von vier Befragten haben alle InterviewpartnerInnen eine österreichische Staatsbürgerschaft. Das Sample enthält etwas mehr Frauen als Männer.

In den Interviews haben wir verschiedene Themen aufgegriffen (u. a. Nutzen von interkulturellen Kompetenzen, sozialem und kulturellem Kapital, Ausbildungsadäquatheit der Tätigkeit, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz), was auch an anderer Stelle veröffentlicht wurde (u. a. Verwiebe und Hacioglu 2016). Für den vorliegenden Beitrag haben wir uns auf den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen in der Berufseinstiegsphase nach dem Universitätsabschluss konzentriert. Im Sample sind AbsolventInnen unterschiedlicher Fachrichtungen vertreten (Ethnologie, Informatik, Jura, Mathematik, Ökonomie, Pädagogik, Physik, Politologie, Psychologie, Sprachwissenschaft, Sportwissenschaft; vgl. Tabelle A1 im Anhang). Die Befragten sind in der Regel ausbildungsadäquat beschäftigt. Für die Auswertungen wurden die Angaben der Befragten vollständig anonymisiert; u. a. wurden für die Nachnamen Pseudonyme gefunden und die Berufsbezeichnungen und Zugehörigkeiten zu Firmen wurden geändert.

### 3.2 Auswertungsstrategie

In der vorliegenden Studie wurde die Analyse des Textmaterials als mehrstufiges Verfahren angelegt, das sowohl an der vertiefenden Analyse einzelner Fälle ansetzt, aber auch fallübergreifende Vergleichsanalysen ermöglicht. Dazu haben wir das Verfahren der Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) genutzt. Die vorgenommenen Auswertungsschritte sahen im Einzelnen wie folgt aus: (1) Die Analyse der durchgeföhrten Interviews erfolgte mittels eines Textreduktionsverfahrens, bei dem zentrale Themenbereiche und deren Kontexte herausgearbeitet wurden. Die extrahierten Textpassagen mit den zentralen Themenbereichen und ihrer Subkategorien wurden anschliessend mit einem detaillierten Vergleich auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede interpretiert (2). Auf dieser Grundlage liessen sich Quervergleiche zwischen einzelnen Textstellen sowohl auf der Ebene der Einzelfälle als auch fallübergreifend ziehen. In einem weiteren, vertiefenden Schritt (3)

wurde ein Kodierverfahren verwendet, welches gezielt auf die Besonderheiten von Interviewaussagen fokussiert. Dazu wurde ein System von Kategorien und deren Ausprägungsdimensionen entwickelt, mit denen Interviewinhalte systematisiert werden konnten. Dies führte zu einer weiteren Konkretisierung des empirischen Materials (Kelle und Kluge 2010).

#### 4 Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen im Berufsalltag von BerufseinsteigerInnen

Die Befragten unserer Studie berichten in den Interviews von einer Reihe von Barrieren und Ausgrenzungserfahrungen in der Berufseinstiegsphase. Etliche dieser Erfahrungen werden von ihnen mit ihrem Migrationshintergrund in Verbindung gebracht. Andere beziehen sich stärker auf ihr Geschlecht, ihre Religiosität, ihre soziale Herkunft oder ihr Alter (Farrokhzad 2010, 320). Manche InterviewpartnerInnen meinen, keine Ausgrenzung erlebt zu haben, oder schildern positive Erfahrungen der Toleranz und Anerkennung. Im Folgenden wollen wir jene Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen in den Fokus stellen, die die InterviewpartnerInnen im Zusammenhang mit ihrem Migrationshintergrund sehen.

Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen sind für Betroffene leichter zu identifizieren, wenn sie sich direkt auf vermeintliche Erkennungsmerkmale des Migrationshintergrundes beziehen. Stevens und KollegInnen (2012, 260–261) sprechen hier von „visible social markers“, die im Zuge der Diskriminierung mit stereotypen Charakteristika und Praktiken verknüpft werden. Viele Befragte unserer Studie berichten zum Beispiel, dass ihr Familienname bei ArbeitgeberInnen stereotyp Vorurteile und negative Reaktionen hervorrief (vgl. Ofner 2010). So wurde in unseren Interviews häufig geschildert, dass ein ausländisch klingender Nachname in der Bewerbungsphase mit fehlenden Deutschkenntnissen assoziiert wird. Aus einem ihrer Vorstellungsgespräche nach dem Studium berichtet zum Beispiel Frau Jukic folgendes:

*Wenn man kommt und man sagt nur seinen Familiennamen, dann hört man: «Sie haben [es] soweit gebracht?» Und ich denke mir, warum? «Und Sie sprechen so gut Deutsch?» Und ich denke mir, hallo, geht es noch? (I 21)*

Auch Frau Nikolic vermutet, dass ihr fehlende Deutschkenntnisse unterstellt werden: «Ich glaube schon, dass auch mein Name eine Rolle gespielt hat, weil man vielleicht denkt, (...) dass ich vielleicht nicht gut Deutsch kann.» (I 19). Die Erfahrungen von Frau Celik können ebenfalls exemplarisch angeführt werden:

*Dann fragt sie mich, «warum können Sie so gut Deutsch?» Und da steht man, glaube ich, so zehn Minuten vor dem \*B und erklärt einmal die schulische Laufbahn und das und das habe ich gemacht. (...) Es gibt wirklich, das*

*finde ich sehr eigenartig, Menschen, die einen sehen und dann geben sie einen in die Schublade. (I 20)*

Anhand dieser Sequenz lässt sich aus unserer Sicht die Widersprüchlichkeit aber auch die Wirkungsmächtigkeit solcher Erfahrungen verdeutlichen. Dem Individuum wird ein Kompliment gemacht, während die Herkunftsgruppe abgewertet wird. Van Lear und Janssens (2011) sehen solche Kommunikationsmuster als Legitimierungsstrategie von subtiler Diskriminierung. Ähnliche Diskriminierungserfahrungen auf Basis von Zuschreibungen über sprachliche Codes und Namen finden wir nicht nur in unserer Studie, sie werden auch in einer Reihe von aktuellen internationalen Veröffentlichungen diskutiert (Ofner 2010; Aratnam 2012; Stevens et al. 2012).

Ein besonders prägnantes Beispiel bietet Frau Arslan, die direkt nach dem Ende des Studiums als Lehrerin zu arbeiten beginnt. Sie reflektiert in ihrem Interview mehrfach über Ausgrenzungserfahrungen aufgrund ihres Aussehens und ihres Namens, «wo man über mein Deutsch erstaunt war; sozusagen trotz so eines Namens (...) kein Akzent» (I 15). Ihr akademischer Titel und der damit verbundene Bildungserfolg werden gegen ihren Wunsch immer wieder zum Gegenstand von Auseinandersetzungen.

*Es ist total egal hier in Österreich an welcher öffentlichen Schule man auch arbeitet. (...) Weil mehr als die Hälfte einen sowieso komisch anschaut, wenn man einen ausländischen Namen hat. Und wenn man noch dazu einen Titel hat. (I 15)*

Sie ist es inzwischen überdrüssig, ihren Bildungs- und Berufserfolg ständig erklären zu müssen.

Diese Akzeptanzprobleme und Diskriminierungserfahrung stehen im Widerspruch zu wichtigen institutionellen Grundprinzipien des öffentlichen Bildungswesens. Umso frappierender sind für Frau Arslan diese Erfahrungen aufgrund der Herkunft; als Initiatoren benennt sie unmittelbare KollegInnen, «österreichische Lehrer, die fast F. P. Ö. Parteimitglieder hätten sein können» (I 15). Frau Arslans Fall deutet an, dass ein Bildungserfolg nicht zur Auflösung von Stereotypen beitragen muss, sondern u. U. durch Irritation der Erwartungen erneut zu Ausgrenzungen führen kann.

Einige Befragte berichten von Erfahrungen mit KollegInnen, die ausländisch klingende Namen falsch aussprechen oder absichtlich in Gesprächen vermeiden. Frau Stankovic erzählt hierzu:

*Ja, es ist oft passiert, dass Leute nicht gewusst haben, ob ich ein Mann oder eine Frau bin. Wenn ich ein E-Mail schreibe und da kommt zurück, dear mister irgendetwas. (...) Und ich werde sehr, sehr oft damit konfrontiert, dass die Leute meinen Namen nicht aussprechen können. (I 25)*

Noch gravierender sind solche Erfahrungen für Herrn Petrovic in seinem ersten Job nach dem Studium.

*Die [ArbeitskollegInnen] haben nie meinen Namen gesagt. (...) Und die haben halt immer gesagt, wenn ich dabei war, dann «er», oder «du». (...) Ich habe noch nie meinen Namen gehört aus seinem Mund. (I 23)*

Herr Petrovic empfindet dies auf Dauer als respektlos, lediglich als («unsichtbare») Person ohne Namen wahrgenommen zu werden.

Weiter berichtet Herr Petrovic von Situationen, in denen seine KollegInnen ausländische Namen mit Inkompotenz gleichsetzten. «Und dann sagt der Kollege: Ja, es ist halt ziemlich schwer, dem Ivica, dem Perica und dem Dragica (...) das zu erklären» (I 23). Er beschreibt in unserem Interview diese stereotypischen Zu-schreibungen und verbalen Herabstufungen und führt weiter aus:

*[Dann] sagt er mir: «Ja der -ic versteht es nicht.» Kollege, ich bin ein -ic! Ich schreibe das Gesetz für Dich. Wenn wir schon so schauen, dann bin ich über Dir. (...) Und du sagst der -ic, der die Ministerin vertritt, versteht es nicht? (I 23)*

Herr Petrovic ist während unseres Interviews sichtlich verstimmt über diese Ver-allgemeinerung, da sie nicht seinem Selbstverständnis und seinem erfolgreichen Bildungs- und Karriereverlauf entspricht.

Als weiteres Merkmal, an dem sich Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen manifestieren, nennen Befragte in unserer Studie auch ihr Aussehen. Dabei wird von ArbeitgeberInnen hier nicht primär fehlende Kompetenz unterstellt. Stattdessen wird über eine Signalwirkung gegenüber KundInnen und KlientInnen verhandelt, welche negative Reaktionen auslösen könnte. Eine Ausgrenzung durch Vorgesetzte wird hier also über Einstellungen externer AkteurInnen legitimiert. Herr Kaplan, der als Controller tätig ist, berichtet z. B. von Erfahrungen, die er auf sein Aussehen zurückführt. «Es hat Aufträge gegeben, und die Manager haben gewusst, bei diesem Klienten ist ein Nicht-Österreicher nicht unbedingt willkommen (...) und da wurden grosse, blauäugige und blonde Kollegen hingeschickt» (I 13). Herr Kaplan erklärt im Interview, dass er diese Entscheidung des Arbeitgebers akzeptieren musste, jedoch gleichzeitig froh war, nie von KundInnen selbst aufgrund seiner Herkunft abgelehnt worden zu sein. Frau Gül trägt ein Kopftuch, und macht aufgrund dieses “visible social marker” (Stevens et al. 2012, 275) die mit stärksten Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen innerhalb unserer Untersuchungsgruppe. «Schwierig war für mich am Anfang, bewerbe ich mich mit Foto, ohne Foto.» (I 12). Bei den Bewerbungen ohne Foto wurde sie recht schnell eingeladen, aber der Gesprächsverlauf war sehr ablehnend. Sie zitiert aus der Erinnerung die Äusserung eines Personalchefs: «Ja, wissen Sie, unsere Klienten sind halt mehrheitlich österreichische Gesellschaften; und die können damit vielleicht

nicht umgehen».» Und Frau Gül lässt den Personalchef im Interview noch weiter zu Wort kommen. «Und dann hat er mir ein Beispiel gegeben: Er würde das auch nicht gutheissen, «wenn ein Jude mit Käppi und mit seinen Locken vor ihm sitzen würde» (I 12). Diskriminierung aufgrund von äusseren Erscheinungsmerkmalen verbindet sich hier mit religiöser Diskriminierung. Mit grosser Enttäuschung erinnert sich Frau Gül während des Interviews an diese Situation.

Die Bedeutung des Namens, des Aussehens und der Sprache ist auch Frau Delic, die von keinen Diskriminierungserfahrungen in der Berufseinstiegsphase berichtet, bewusst. Über Diskriminierung sagt sie:

*Nein, also bei mir war das so, dieses Gefühl habe ich höchstens als Kind gehabt. Mir [hat] man das sprachlich nicht angemerkt (...) und mit meinem Nachnamen auch nicht. (I 5)*

Diese besondere Form der Sensibilisierung deutet an, dass AkademikerInnen mit Migrationshintergrund das eigene Auftreten und die Reaktion des Gegenübers vielfach mitbedenken (müssen). Sprachliche Codes (Aussprache, Dialekt, Namen) können als Mechanismen ethnischer Grenzziehung funktionieren, wie dies z. B. Wimmer (2008) mit Verweis auf eine doppelte Logik von Fremdzuschreibung und Selbstwahrnehmung prägnant herausgearbeitet hat. Auch Frau Svoboda entgeht Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen, wie sie selbst sagt, aufgrund ihres Aussehens und ihrer akzentfreien Sprache:

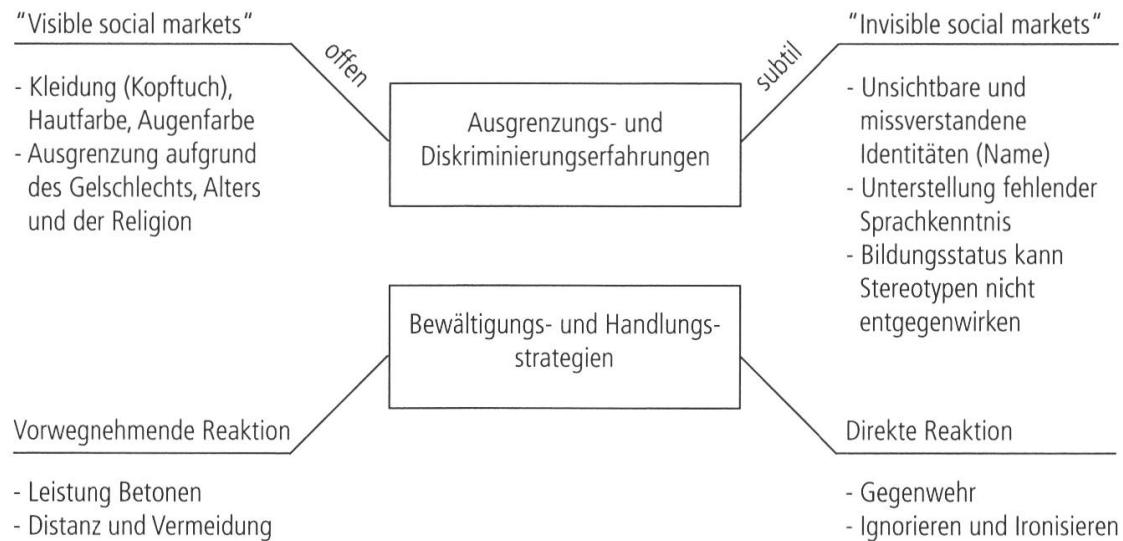
*Also es würde bei mir, glaube ich, kaum jemand auf die Idee kommen, dass meine Familie Migrationshintergrund hat. (...) Dass man es irgendwie hören könnte, das war nie da. Optisch sieht man es nicht. (I 1)*

Die Aussagen beider Befragten zeigen aus unserer Sicht, dass ihnen die Nachteile, denen andere MigrantInnen aufgrund ihres Aussehens in der Berufseinstiegsphase teilweise ausgesetzt sind, durchaus bewusst sind. Frau Svoboda sieht «typisch österreichisch» aus, wie sie im Interview formuliert, und reproduziert damit ein Stereotyp, so könnte man interpretieren, welches den Ausschluss von MigrantInnen in Teilen mit befördert.

## 5 Bewältigungs- und Handlungsstrategien

Die von uns befragten AkademikerInnen mit Migrationshintergrund zeigen im Umgang mit den beschriebenen Diskriminierungserfahrungen eine relativ grosse Bandbreite an Bewältigungs- und Handlungsstrategien. Die Strategien enthalten zwischen offener Gegenwehr und stiller Resignation sehr unterschiedliche Ansätze; einzelne Befragte wenden teilweise auch unterschiedliche Strategien an, um auf bestimmte Situationen zu reagieren. In Abbildung 1 haben wir die Ausgrenzung-

Abbildung 1 Diskriminierungserfahrungen und Bewältigungsstrategien



und Diskriminierungserfahrungen und die damit verbundenen Bewältigungs- und Handlungsstrategien zusammengefasst.

### 5.1 Leistung betonen

Eine zentrale Handlungsstrategie innerhalb unserer Untersuchungsgruppe ist der Versuch, negative Zuschreibungen durch die Betonung besonderer Leistung zu entkräften. Viele Diskriminierungen zielen darauf ab, AkademikerInnen mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer Herkunft Kompetenzen abzusprechen; zum Beispiel mit der Zuschreibung von schlechten Deutschkenntnissen. Unsere Befragten berichten häufig von dem Versuch, positiv durch besondere Leistungen aufzufallen, um so Vorurteile zu widerlegen. Frau Aleksic meint: «In den meisten Fällen habe ich dann versucht, mich zu beweisen.» (I 22). Auch Frau Gül zeigt diese Motivation. Ihr erstes Bewerbungsgespräch verlief aufgrund der generellen Abneigung des Arbeitgebers sehr schlecht. In einem darauf folgenden Gespräch versuchte sie Zurückweisungen zu entgehen, indem sie sich auf ihre Leistung fokussierte. Sie wurde schon während ihrer Kindheit und Jugendzeit häufig mit Vorurteilen konfrontiert und beschreibt diese Strategie der Betonung von Leistung als in ihrer Biografie verankert.

*Wie ich noch jünger war, habe ich immer versucht zu punkten, indem ich einfach sehr gute Leistungen bringe. Weil ich halt eben die Migrantin war (...), das Mädchen mit dem Kopftuch. (I 12)*

Möglicherweise handelt es sich hier sogar um eine Form von Kompensationsleistung, die den Migrationshintergrund «wettmachen soll», welche sich aus einem permanenten Druck speist, sich gegen Vorurteile zu behaupten.

Auch in anderen Interviews wird klar, dass die Befragten besondere Leistungen nicht nur als Strategie gegen Diskriminierungen verwenden, sondern generell sehr hohe Ansprüche an sich stellen. Frau Celik sagt dazu:

*Ich [hänge] gerne meine Latten ziemlich hoch und habe auch generell einen ziemlich hohen Stresspegel. Und deswegen kann ich noch erfolgreicher werden. (I 20)*

Einige Befragte zeigen solche Haltungen (Frau Celik, Frau Popescu, Frau Arslan, Frau Gül, Herr Kaplan, Herr Petrovic). Sie sind ehrgeizig und wissbegierig und teilen eine permanente, sie prägende Aneignung von Wissen. Hier deutet sich die Verinnerlichung der ausgrenzungsvermeidenden Strategie der besonderen Leistung an. Zur Erfüllung dieser Ideale nimmt Frau Celik hohe Belastungen in Kauf und verzichtet vielfach auf Freizeit und persönliche Sozialkontakte.

*Es ist dann meistens so, dass ich in der Früh um sechs Uhr das Haus verlasse. Und ich komme irgendwann um sieben Uhr nach Hause. Und irgendwie ein Freund oder so, das geht sich auch nicht aus. (I 20)*

Diese Erfahrung der Entgrenzung von Arbeit ist im Zuge von generellen Umstrukturierungen des Arbeitsmarktes nicht überraschend (Jurczyk und Voß 2000). Zu fragen wäre, ob ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund zusätzlich Stereotype kompensieren (müssen), und sich Tendenzen der Arbeitsmarktflexibilisierung für diese Gruppe in einem stärkeren Masse manifestieren.

## 5.2 Distanz gewinnen und Vermeidung

Einige AkademikerInnen mit Migrationshintergrund erwähnen in ihren Interviews, dass sie unangenehmen Situationen aktiv aus dem Weg gehen, sich von diesen zu distanzieren versuchen, ähnlich wie dies zum Beispiel Madubuko (2011, 206 ff.) in ihrer Studie diskutiert. Frau Aleksic beschreibt eine solche Strategie mit Bezug auf ihren ausländisch klingenden Namen. Sie versucht, diesen möglichst lange zu verschweigen, aus ihrer Sicht eine pragmatische Lösung, um Vorurteilen bei Bewerbungen und im Berufsleben zu entgehen: «Irgendwann habe ich zum Beispiel auch gelernt, dass es, wenn es möglich ist, relativ gut ist, meinen Nachnamen nicht sofort zu sagen.» (I 22). Bei Frau Celik beobachten wir eine andere Form des «Distanz gewinnen Wollens». Sie beschreibt an einer Stelle im Interview ihren Umgang mit Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen sehr prägnant: «Kopf schütteln und weitergehen. Also ich meine, viel kann man ja da nicht machen.» (I 20). Diese negativen Erfahrungen will sie nicht an sich heranlassen, sie vermeidet, so scheint es, eine direkte Auseinandersetzung damit.

Auch Herr Öztürk wendet ähnliche Strategien an. Sein Migrationshintergrund ist in seinem beruflichen Alltag vor allem in Bezug auf die Religionsausübung ein

Thema. Als er sich um einen Freiraum für das tägliche Gebet bemüht, weicht er solchen Instanzen aus, von denen er Ablehnung erwartet:

*Da muss man aufpassen. (...) Wenn man die Personalabteilung fragt, dann ist generell die Antwort: «Nein» (...) Aber wenn man mit dem Chef selbst etwas ausmacht, dann funktioniert das. (I 16)*

Herr Öztürk handelt hier problemvermeidend. Zugleich reflektiert er sehr positiv über die Möglichkeit, sein Beten in den Berufsalltag zu integrieren: «Also diese Toleranz hätte ich, glaube ich, in der Türkei nicht gehabt.» (I 16). Bezuglich des Kontaktes mit KollegInnen ist für Herrn Öztürk eine gewisse soziale Distanz wichtig. Er ist darum bemüht Ereignisse zu vermeiden, in denen seine Religionszugehörigkeit auffallen könnte.

*Also die Österreicher gehen meistens auf ein Bier. Das ist die klassische After-work Tätigkeit (...). Und wenn man da hingehst, und nur Cola trinkt, das schaut auch sehr eigenartig aus. (I 16)*

Herr Öztürk zieht es vor, sich diesen sozialen Aktivitäten nicht anzuschliessen, um die Konfrontation mit unangenehmen Situationen zu vermeiden. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass Herr Öztürk für die Beschreibung der Freizeitaktivitäten seiner österreichischen Arbeitskollegen ein Stereotyp verwendet. Diese Beispiele könnten implizieren, dass die «Vermeidungsstrategie» ein hohes Mass an Bewusstsein und Verständnis von Diskriminierungen verlangt. Frau Aleksic und Herr Öztürk nutzen zum Beispiel ein detailliertes Wissen über relevante Mechanismen der Ausgrenzung, um dieser zu entgehen.

Eine besondere Form der Distanzierung, nämlich die Entpersonalisierung von negativen Erfahrungen, nutzt Frau Horvath. Sie war während ihres Berufseinstieges zunächst einer besonders unangenehmen Situation ausgesetzt: In einer befristeten Arbeitsstelle trifft sie immer wieder auf Konflikte in Form von verbalen, aber auch physischen Übergriffen ihrer Vorgesetzten. Zunächst sucht sie die Gründe bei sich: «Und ich habe die Schuld immer so auf mich genommen.» (I 8). In Folge dessen beginnt sie, sich intensiv mit dem Thema kulturelle Unterschiede auseinanderzusetzen. «Also, ich kenne [seit dieser Zeit] so praktisch die ganze Literatur zu diesen interkulturellen Vergleichen.» (I 8). Frau Horvath beginnt, sich von den schwierigen Erfahrungen zu distanzieren und sie setzt sich intensiv mit kulturellen Unterschieden und ihrer Rolle in Konflikten auseinander. Dadurch gelingt es ihr, diese Erfahrungen zu entpersonalisieren, indem sie die Ursachen in grösseren gesellschaftlichen Zusammenhängen findet (vgl. Byng 1998). Schliesslich berichtet sie von Situationen, in denen sie ihr Verhalten bewusst anpasst, um von autochthonen KollegInnen besser akzeptiert zu werden.

*Also, es gibt Kulturen, da kann man ohne weiteres in Konfrontation gehen mit Leuten, und die nehmen es nicht übel. Österreich ist schon so ein kultureller Raum, wo [dies] gemieden wird. (I 8)*

Frau Horvat schafft es letztlich, durch diese Form der Auseinandersetzung mit Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen mehr Kontrolle über unangenehme Situationen zu erlangen und sich besser behaupten zu können. «(...) also vor allem jetzt wirklich glaubhaft zu vermitteln, Moment, das ist schon richtig, was ich hier mache» (I 8). Ihr Beispiel beschreibt aus unserer Sicht, dass durch die Anwendung verschiedener, auch interkultureller Kompetenzen (Busch 2009), eine Handlungsstrategie entwickelt werden kann, die sowohl auf Konfliktvermeidung als auch auf selbstbewusste Behauptung abzielt.

### 5.3 Gegenwehr

Auf konkrete Diskriminierungserfahrungen reagieren einige Befragte mit direkter Gegenwehr. Erneut kann man hier auf aktuelle Forschung verweisen (Madubuko 2011, 198–199; u. a. Fleming et al. 2012, 410). Herr Petrovic beispielsweise reagiert sehr bestimmt:

*Ja, dass ich halt dagegen rede. Ich meine, ich versuche ohnehin diplomatisch zu sein. (...) Es kann auch jeder seinen Standpunkt vertreten, aber irgendwo ist die Grenze. (I 23)*

Die ethnische Herkunft ist an seinem Arbeitsplatz häufiges Diskussionsthema, das meist von ArbeitskollegInnen zur Sprache gebracht wird. Herr Petrovic versucht dahingehend, Vorurteile und Ungerechtigkeiten aufzuklären. Er nimmt aber auch konfliktreiche Situationen in Kauf, weil es ihm wichtig ist, Position zu beziehen: «Das ist halt ein Teil, wo ich mich verpflichtet fühle, etwas dagegen zu sagen.» (I 23). Auch Frau Arslan zeigt durch ihre offene Ansprache die Bedeutung des Themas: «Wenn es ein Konflikt wäre, der für mich wirklich schlimm ist, (...) dann spreche ich es [offen] an.» (I 15) .

In den Interviews wird deutlich, dass ein wichtiger Teil dieser Strategie das Hinterfragen von Vorurteilen bei GesprächspartnerInnen ist. Dabei wird von unseren Befragten immer wieder versucht, die Abwegigkeit von Vorurteilen offen zu legen. Frau Nikolic beschreibt ihre eigene Reaktion anhand eines hypothetischen Beispiels: «Da würde ich sagen: Was wissen Sie schon, oder für wen halten Sie sich? (...) Glauben Sie, Sie sind etwas Besseres?» (I 19). Sie fordert auf ihre eigene Art eine Egalität für alle Nationalitäten ein, indem sie ihr Gegenüber direkt anspricht: «Warst Du schon überhaupt einmal im Ausland? (...) Oder kennst Du nur Österreich?» (I 19). Durch dieses selbstbewusste Auftreten versucht Frau Nikolic zu demonstrieren, wie man möglichen Vorurteilen des Gegenübers die Grundlage entziehen kann. Auch in Bezug auf ihren Berufseinstieg und den weiteren Berufsverlauf berichtet Frau

Nikolic über diese Haltung, auch wenn sie nicht von konkreten Situationen erzählt, in denen sie KollegInnen oder ArbeitgeberInnen in dieser Offenheit konfrontiert hat.

Auch Frau Arslan hinterfragt Zuschreibungen, die sie aufgrund ihres Migrationshintergrundes erfährt. Sie beschreibt ihre Reaktion auf die Ausgrenzung durch andere: «Also, ich habe gesagt, ich bin hier geboren und aufgewachsen und ich finde es normal, keinen Akzent zu haben.» (I 15). Sie thematisiert den Kern von Diskriminierung, der Differenzen erst konstruiert: «Was soll der Unterschied sein, zwischen jemandem, der Migrationshintergrund hat und (...) jemandem [der keinen Migrationshintergrund] hat?» (I 15). Frau Arslan fühlt sich Österreich verbunden, als ihre Heimat. Die Thematisierung des Migrationshintergrunds durch andere empfindet sie als störend. Es reduziert sie auf etwas, was ein Bestandteil ihrer Persönlichkeit ist, aber nicht ihre gesamte Identität ausmacht.

*Es wird Unterschiede geben; (...) reden mag ich halt nicht darüber, oder in diese Kategorie hinein gezwängt werden: \*Z-Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Das ist etwas, was mich mein ganzes Leben lang begleitet. (I 15)*

Frau Arslan sieht ihren Migrationshintergrund als nebensächlich. Ihre Herkunft wird vor allem durch andere zu einer identifizierenden Kategorie, die sie nicht ablegen kann, wie dies unter anderem auch TeilnehmerInnen der Studie von Kirton (2009, 23) berichten: “You cannot forget your minority status because others remind you of it.”

Auch Herr Kaplan betont, dass er oft mit Vorurteilen über seine Herkunft konfrontiert wird. «Also ich weiss, welche Frage die nächste ist. Und bin bestens vorbereitet. Wenn man das Gespräch schon hunderttausend Mal geführt hat.» (I 13). Es deutet sich an, dass Herr Kaplan eine Routine in der Abwehr von Vorurteilen entwickelt hat, die ihm eine Handlungssicherheit bietet. Frau Gül ist hierfür ein weiteres Beispiel. Obwohl ihr aufgrund ihres Kopftuches im Zuge von Bewerbungsgesprächen oft ablehnend begegnet wurde, entscheidet sie sich (schliesslich) bewusst dafür, ihr Kopftuch von Anfang an offen zu zeigen:

*Es war für mich eine Entscheidung (...): Ich werde das mit Foto im Vorrhinein abklären, damit die Leute wissen, wem sie gegenübersetzen werden. Und das war eigentlich ein guter Weg, das offensiv anzugehen. (I 12)*

Damit verfolgt auch sie eine Strategie der aktiven Gegenwehr, indem sie möglichen Vorurteilen offensiv begegnet.

#### 5.4 Zwischen Ignorieren und Ironisieren

Wir haben in unseren Interviews auch andere, eher passiv orientierte Bewältigungs- und Handlungsstrategien beobachtet. Dazu zählen wir das Ignorieren, das sich an negative Erfahrungen Gewöhnen, das Resignieren sowie das Ironisieren solcher Erfahrungen. Dies sind Strategien, wie sie ähnlich auch Fleming und KollegInnen (2012) herausgearbeitet haben. Bei den Befragten, die diese Bewältigungs- und

Handlungsstrategien anwenden, herrscht vor allem das Gefühl vor, Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen dauerhaft wenig entgegensezen zu können und dass Vorurteile dadurch an ihnen haften bleiben.

Frau Jukic berichtet zu Diskriminierungserfahrungen: «Ich ignoriere es. (...) Die haben sich die letzten 50 Jahre nicht geändert. Die werden sich nie ändern, das Volk hier.» (I 21). Hier deuten sich verschiedene Elemente einer Bewältigungs- und Handlungsstrategie an. Da Frau Jukic keine Möglichkeit einer direkten Reaktion oder einer generellen Verbesserung der Haltung vieler ÖsterreicherInnen sieht, versucht sie, Herabstufungen nicht an sich heranzulassen und in unangenehmen Kommunikationssituationen keine Verletzlichkeit zu zeigen. Frau Jukic entwickelt zudem eine weitere «Gegenmassnahme», indem sie teilweise für Beschäftigungen in ihr Herkunftsland ausweicht. Sie nutzt so ihre umfangreichen sprachlichen und fachlichen Kompetenzen und nimmt Jobangebote von ArbeitgeberInnen an, die ihre Herkunft positiver bewerten als dies in Österreich der Fall ist.

Eine Strategie, die zwischen Ignorieren und Resignation changiert, lässt sich bei Frau Arslan gut nachzeichnen. Ihre fachlichen Kompetenzen werden immer wieder von KollegInnen hinterfragt: «Ich nenne das nicht einmal Vorurteile. Das sind einfach Situationen. Ich habe mich einfach schon daran gewöhnt.» (I 15). Durch die Wiederholung solcher Erlebnisse haben sich die Vorurteile für sie bereits «normalisiert». Vielleicht ist es aber auch so, dass sich bestimmte Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen ein Stück weit einer persönlichen Verortung durch die Betroffenen entziehen. «Das sind einfach Situationen», sagt Frau Arslan. Eine teilweise sogar resignative Haltung konnten wir bei Herrn Yilmaz feststellen. Zu seinem Umgang mit Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen sagt er:

*Ja was soll ich machen? Ich wurde depressiv. (...) Ja, was soll ich machen?  
Nichts, ja? Einfach weiterschauen. Darauf gespuckt und weiter. (I 17)*

Wie es scheint, sieht Herr Yilmaz aufgrund dieser Erfahrungen keine Möglichkeit mehr für sich, den Ausgrenzungen direkt etwas entgegenzusetzen. Seine sichtbar werdende, in Teilen recht pragmatische Haltung, in der sich Ignorieren, Gewöhnung und Resignation mischen, dient aus unserer Sicht der Aufrechterhaltung eines Selbstschutzes, durch den Herr Yilmaz auch wieder Handlungssicherheit gewinnt.

Einige Befragte reagieren auf negative Erfahrungen auch mit Ironisierung. Fleming und KollegInnen (2012) sprechen hierbei von “sarcasm and joking”, um vor allem Eskalationen zu unterbinden. Frau Celik beschreibt zum Beispiel ihren Umgang mit Diskriminierungen als: «Lachen natürlich, viel lachen.» (I 20). Das Ironisieren von kritischen Begegnungen hilft Frau Celik und sie wendet es geradezu strategisch an. Sie nutzt diese Strategie, um sich in bestimmten Situationen zu verteidigen oder um durch eine «unerwartete Intervention» den Kommunikationsverlauf zu ändern. Wir können dazu auch ergänzend berichten, dass etliche der Befragten

an den Stellen im Interview ironisieren, in denen sie über belastende Erfahrungen berichten (z. B. Frau Horvath, Frau Nikolic).

## 6 Diskussion

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Befragten in unserer Studie eine grosse Bandbreite an Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen machen, die in Situationen wirksam werden, die typisch für die Berufseinstiegsphase sind. Die Erfahrungen reichen von stereotypen Unterstellungen beim Einstellungsgespräch («Wieso sprechen Sie so gut deutsch?»), symbolischer und sozialer Ausgrenzung durch neue KollegInnen (Namenlosigkeit, Feierabendbier), Einschränkung der beruflichen Teilhabe (Kundenkontakt) bis hin zur Nichteinstellungen aufgrund von religiösen oder ethnischen Markern (Kopftuch, Nachname).

Kontrastierend zu bisherigen Forschungen im deutschsprachigen Raum, die Benachteiligungen oft auf fehlende Kompetenzen, Leistungen, Netzwerke oder die soziale Herkunft zurückführen (Kalter 2006; Farsi 2014), schlussfolgern wir aus unserer Studie, dass diese Faktoren kaum zur Wirkung kommen. Vielmehr zeigt sich, dass bereits «vorab» sichtbare und nicht sichtbare «soziale Marker» zur Ausgrenzung führen können. Damit schliessen wir an jene internationalen Studien an, die zeigen, dass solche Faktoren auch bei gleicher Kompetenz eine zentrale Hürde im Berufseinstieg darstellen (Arai und Thoursie 2009; Kaas und Manger 2010; Andriessen et al. 2012).

Ein Vergleich mit bestehenden Studien zeigt außerdem, dass Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen relativ unabhängig vom Bildungsgrad auftreten (können). Ähnliche Erfahrungen im Berufsalltag wurden etwa für die “working and middle-class” oder kürzlich Eingewanderte nachgewiesen (Deitch et al. 2003; Neumann 2010; Fleming et al. 2012). Der vermeintliche Widerspruch zwischen hoher Bildung und Herkunft irritiert viele einheimische ÖsterreicherInnen eher zusätzlich und kann nicht helfen Vorurteilen entgegenzuwirken (exemplarisch hierzu Frau Arslan).

Ebenso scheint das Herkunftsland nicht ausschlaggebend für Diskriminierungserfahrungen zu sein. Viel eher variiert die «Sichtbarkeit» des Migrationshintergrundes nach Aussehen und Nachname. Aus diesem Grund ist die Anschlussfähigkeit unserer Studie an internationale Forschungen zu subtilem Rassismus (Deitch et al. 2003; Augoustinos 2009) sehr gross, obwohl sich die Untersuchungsgruppen in diesen Forschungen (z. B. Asian-Americans mit mittleren Qualifikationen) von unserer Untersuchungsgruppe österreichischer AkademikerInnen mit Migrationshintergrund unterscheiden.

Im Umgang mit diesen Erfahrungen konnten wir zudem typische Bewältigungs- und Handlungsstrategien identifizieren. Auf Basis unseres empirischen Materials

schlagen wir vor, zwei übergeordnete Grundmuster zu unterscheiden. Zum einen beobachten wir vermeidende/präventive und damit letztlich vorwegnehmende Reaktionen auf Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen (z. B. Leistung betonen, soziale Kontakte vermeiden, Distanz gewinnen). Zum anderen finden wir in unserer Untersuchungsgruppe auch direkte und unmittelbare Reaktionen auf Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen (z. B. aktive Gegenwehr, Ironisieren), die sich in konkreten Kommunikationssituationen manifestieren.

Während sich die Strategien der Konfrontation und Distanzierung in ähnlichen Formen für verschiedene Gruppen zeigen (Fleming et al. 2012; Kloek et al. 2013), lässt ein Literaturvergleich vermuten, dass einige der Strategien typisch für AkademikerInnen sein könnten. Internationale Studien bestätigen für AkademikerInnen die Bedeutung und Steigerung von Leistung als Antwort auf Diskriminierung (Kirton 2009; Farrokhzad 2010; Madubuko 2011). Andere Untersuchungen zeigen, dass hochqualifizierte Migranten sich in ethnische Communities zurückziehen, um ihre eigenen Ressourcen besser nutzen zu können (Farrokhzad 2010; Madubuko 2011). Unsere Ergebnisse legen den Eindruck nahe, dass AkademikerInnen im Umgang mit Diskriminierung teilweise auch auf besondere Kompetenzen zurückgreifen. Ein prägnanter Fall ist Frau Horvath, die sehr stark interkulturelle Kompetenzen zur Bewältigung von Ausgrenzung mobilisiert.

Zusammenfassend lässt sich schliessen, dass AkademikerInnen mit Migrationshintergrund, zumindest in unserer Studie, ähnliche Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen machen wie andere MigrantInnen, aber scheinbar auf einen grösseren Spielraum an Handlungsstrategien zurückgreifen können. Es könnte produktiv sein, dieser These in zukünftiger Forschung weiter nachzugehen. Zu untersuchen wäre ausserdem, ob bestimmte Handlungsstrategien mit spezifischen Auswirkungen auf den weiteren Karriereverlauf verbunden sind oder ob solche Strategien womöglich effektiver und nachhaltiger das Wiederauftreten von Diskriminierungen verhindern. Sind AkademikerInnen mit Migrationshintergrund mit zunehmender Berufserfahrung seltener mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert? Anknüpfend an Ergebnisse unserer Forschungen könnte ebenfalls danach gefragt werden, ob und in welcher Weise zwischen grossen, international ausgerichteten Organisationen und kleinen/mittleren Betrieben Unterschiede im Auftreten von Ausgrenzungen und Diskriminierungen bestehen und welche Gründe es dafür gibt. Abschliessend möchten wir auf die gesellschaftspolitische Bedeutung unseres Untersuchungsthemas hinweisen. Der dominierende öffentliche Diskurs nimmt hoch qualifizierte MigrantInnen, die ihre Ausbildung im Inland absolviert haben, bislang noch wenig wahr. Es wäre eine wichtige Aufgabe, die wachsende soziale, politische und wirtschaftliche Bedeutung dieser Gruppe, deren Bildungsaspirationen, die Erfolge, aber auch Schwierigkeiten in der Öffentlichkeit stärker als bisher zu thematisieren.

## 7 Literaturverzeichnis

- Al Ariss, Akram, Joana Vassilopoulou, Mustafa F. Özbilgin und Annilee Game. 2013. Understanding career experiences of skilled minority ethnic workers in France and Germany. *The International Journal of Human Resource Management* 24(6): 1236–1256.
- Andriessen, Iris, Eline Nievers, Jaco Dagevos und Laila Faulk. 2012. Ethnic discrimination in the Dutch labor market: its relationship with job characteristics and multiple group membership. *Work and Occupations* 39(3): 237–269.
- Aparicio, Rosa. 2007. The integration of the second and 1.5 generations of Moroccan, Dominican and Peruvian origin in Madrid and Barcelona. *JEMS* 33(7): 1169–1193.
- Arai, Mahmood und Peter S. Thoursie. 2009. Renouncing personal names: an empirical examination of surname change and earnings. *Journal of Labor Economics* 27(1): 127–147.
- Aratnam, Ganga Jey. 2012. *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Basel: edition gesowip.
- Arrow, Kenneth. 1973. The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets* 3(10): 3–33.
- Augoustinos, Martha. 2009. Racism(s): One or many? *International Journal of Psychology* 44(1): 43–45.
- Aydin, Yasar. 2013. «Transnational» statt «nicht integriert». *Abwanderung türkeistämmiger Hochqualifizierter aus Deutschland*. Konstanz: UVK.
- Becker, Gary S. 1971. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behrenz, Lars, Mats Hammarstedt und Jonas Mansson. 2007. Second-generation immigrants in the Swedish labour market. *International Review of Applied Economics* 21(1): 157–174.
- Behtoui, Alireza und Erik Olsson. 2014. The performance of early age migrants in education and the labour market: a comparison of Bosnia Herzegovinians, Chileans and Somalis in Sweden. *JEMS* 40(5): 347–369.
- Bohnsack, Ralf. 1999. *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*. Opladen: Leske+Budrich.
- Booth, Alison L., Andrew Leigh und Elena Varganova. 2012. Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 74(4): 547–573.
- Bourdieu, Pierre. 1990. Die biographische Illusion. *Bios* 3(1): 75–81.
- Busch, Dominic. 2009. What kind of intercultural competence will contribute to students' future job employability? *Intercultural Education* 20(5): 429–438.
- Bye, Hege H., Jøri G. Horverak, Gro M. Sandal, David L. Sam und Fons JR van de Vijver. 2014. Cultural fit and ethnic background in the job interview. *International Journal of Cross Cultural Management* 14(1): 7–26.
- Byng, Michelle D. 1998. Mediating discrimination: resisting oppression among African-American muslim women. *Social Problems* 45(5): 473–487.
- Cotton, John L., Bonnie S. O'Neill und Andrea Griffin. 2008. The “name game”: affective and hiring reactions to first names. *Journal of Managerial Psychology* 23(1): 18–39.
- Deitch, Elizabeth A., Adam Barsky, Rebecca M. Butz, Suzanne Chan, Arthur P. Brief und Jill C. Bradley. 2003. Subtle yet significant: the existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations* 56(11): 1299–1324.
- Farrokhzad, Shahrzad. 2010. Erfahrungen, Strategien und Potenziale von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund. S. 305–324 in *Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion*, hrsg. von Gudrun Hentges, Volker Hinnenkamp und Almut Zwengel. Wiesbaden: VS.
- Farsi, Armand. 2014. *Migranten auf dem Weg zur Elite? Zum Berufserfolg von Akademikern mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden: Springer.

- Fleming, Crystal M., Michèle Lamont und Jessica Welburn. 2012. African Americans respond to stigmatization: the meanings and salience of confronting, deflecting conflict, educating the ignorant and “managing the self”. *Ethnic and Racial Studies* 35(3): 400–417.
- Froschauer, Ulrike und Manfred Lueger. 2003. *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Facultas.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación. 1999. *Intellektuelle Migrantinnen – Subjektivitäten im Zeitalter von Globalisierung*. Opladen: Leske+Budrich.
- Hirschmann, Albert, O. 1970. *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hormel, Ulrike und Albert Scherr. 2010. *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden: VS.
- Jobst, Solveig und Jan Skrobanek. 2009. Ethnische Differenzierung oder Selbstexklusion. Zum Umgang junger Türken und Aussiedler mit Benachteiligungserfahrungen. S. 99–124 in *Migration und Bildung. Soziologische und erziehungswissenschaftliche Schlaglichter*, hrsg. von Inci Dirim und Paul Mecheril. Münster: Waxmann.
- Jurczyk, Karin und G. Günter Voß. 2000. Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. S. 151–206 in *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, hrsg. von Eckart Hildebrandt und Gudrun Linne. Berlin: Edition Sigma.
- Kaas, Leo und Christian Manger. 2010. *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. Discussion Paper No. 4741. Bonn.
- Kalter, Frank. 2006. Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: «Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?» (Zfs 5/2005). *Zeitschrift für Soziologie* 35(2): 144–160.
- Kelle, Uwe und Susann Kluge. 2010. *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske+Budrich.
- Kirton, Gill. 2009. Career plans and aspirations of recent black and minority ethnic business graduates. *Work, Employment & Society* 23(1): 12–29.
- Kloek, Marjolein E., Karin Peters und Mette Sijsma. 2013. How muslim women in the Netherlands negotiate discrimination during leisure activities. *Leisure Sciences: An Interdisciplinary Journal* 35(5): 405–421.
- Madubuko, Nkechi. 2011. *Akkulturationsstress von Migranten: Berufsbiographische Akzeptanzerfahrungen und Angewandte Bewältigungsstrategien*. Berlin: Springer.
- Makkonen, Timo. 2002. *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experience of the Most Marginalized to the Fore*. Helsinki: Institute of Human Rights.
- Neumann, Steffen 2010. Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nichtanerkennungs-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsintländerInnen in Kanada und Deutschland. S. 211–223 in *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*, hrsg. von Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß. Wiesbaden: VS.
- Ofner, Ulrike S. 2010. Symbolische Exklusion als Erfahrung von BildungsintländerInnen mit akademischem Abschluss. S. 224–234 in *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*, hrsg. von Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß. Wiesbaden: VS.
- Ruwanpura, Kanchana N. 2008. Multiple identities, multiple-discrimination: A critical review. *Feminist Economics* 14(3): 77–105.
- Salentin, Kurt. 2008. *Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik*. Wiesbaden: VS.

- Stevens, Martin, Shereen Hussein und Jill Manthorpe. 2012. Experiences of racism and discrimination among migrant care workers in England: Findings from a mixed-methods research project. *Ethnic and Racial Studies* 35(2): 259–280.
- Suri, Harsh. 2011. Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative Research Journal* 11(2): 63–75.
- Van Laer, Koen und Maddy Janssens. 2011. Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations* 64(9): 1–25.
- Verwiebe, Roland und Melek Hacioglu. 2016. Berufseinstiege von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich – Empirische Untersuchungsstrategie und zentrale Befunde. S. 405–431 in *Evaluation von Studium und Lehre. Grundlagen, methodische Herausforderungen und Lösungsansätze*, hrsg. von Großmann Daniel und Wolbring Tobias. Wiesbaden: Springer.
- Wimmer, Andreas. 2008. The making and unmaking of ethnic boundaries. A multilevel process theory. *AJS* 113(4): 970–1022.
- Witzel, Andreas. 2000. The problem-centered interview. *Forum Qualitative Social Research* 1(1): 14–28.

## 8 Anhang

Tabelle A1 Überblick über das Sample

Interviewperson	Migrationshintergrund	Studienrichtung	Interviewdatum
Frau Svoboda (I:1)	Tschechien	Kultur- und Sozialanthropologie	08/2012
Herr Müller (I:3)*	Deutschland	Sportwissenschaften	10/2012
Frau Kowalski (I:4)	Polen	Pädagogik	10/2012
Frau Delic (I:5)	Bosnien	Publizistik	10/2012
Frau Horvat (I:8)	Slowenien	Politikwissenschaft/BWL	11/2012
Frau Popescu (I:9)	Rumänien	Ethnologie	12/2012
Frau Gül (I:12)	Türkei	Betriebswirtschaft	01/2013
Herr Kaplan (I:13)	Türkei	Wirtschaftsinformatik	01/2013
Frau Boban (I:14)	Kroatien	Psychologie	02/2013
Frau Arslan (I:15)	Türkei	Turkologie	03/2013
Herr Öztürk (I:16)	Türkei	BWL	04/2013
Herr Yilmaz (I:17)	Türkei	Technische Mathematik	05/2013
Herr Kaymaz (I:18)	Türkei	Politikwissenschaft/VWL	06/2013
Frau Nikolic (I:19)	Serbien	Politikwissenschaft	06/2013
Frau Celik (I:20)	Türkei	Physik	06/2013
Frau Jukic (I:21)	Kroatien	Politikwissenschaften	06/2013
Herr Aleksic (I:22)	Bosnien/Serbien	Politikwissenschaften/Anglistik	07/2013
Herr Petrovic (I:23)	Bosnien/Serbien	Jura	07/2013
Frau Ibrahimovic (I:24)	Bosnien	Rechtswissenschaften	07/2013
Frau Stankovic (I:25)	Serbien/Bosnien	BWL	07/2013
Frau Hodzic (I:26)	Serbien/Bosnien	Philologie	07/2013

\*Herr Müller repräsentiert die wachsende Zahl deutscher AbsolventenInnen an österreichischen Universitäten, er wurde gleichwohl für die Auswertungen dieses Beitrags nicht verwendet.

## Teilhabe und Verschiedenheit

Dagmar Domenig,  
und Urs Schäfer (Hrsg.)

**Mediale Welt  
inklusive!  
Sichtbarkeit und  
Teilhabe von  
Menschen mit  
Behinderungen  
in den Medien**

Seismo  
verlag

Die Beiträge in diesem Buch beleuchten die Sichtbarkeit, die Repräsentation und die Partizipation von Menschen mit Behinderungen in den Medien. Dabei liegt der Fokus einerseits auf der Darstellung von Behinderung in der Öffentlichkeit und in den Massenmedien ganz allgemein, andererseits auf den typischen kommunikativen und gestalterischen Ausprägungen in der Fotografie und im Film sowie in der Spendenwerbung von Nonprofit-Organisationen. Ein weiteres Thema dieses Buches ist der barrierefreie Zugang zum Internet für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Die zentrale Forderung der Beiträge ist, den Menschen mit Behinderungen ihren Platz in der medialen Welt zuzugestehen, ohne sie damit zusätzlich zu stigmatisieren, zu erniedrigen, zu verniedlichen, zu verfremden oder zu romantisieren.

Dagmar Domenig und Urs Schäfer (Hrsg.)

## Mediale Welt inklusive! Sichtbarkeit und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Medien

Reihe  
«Teilhabe und Verschiedenheit»

184 Seiten, ISBN 978-3-03777-165-5, SFr. 29.—/Euro 25.—

Die ganzseitigen Fotos stammen vom Fotografen Peter Dammann, der auch einen der Beiträge verfasst hat. Peter Dammann ist noch vor Fertigstellung des Buches verstorben.

Dr. Dagmar Domenig ist Juristin, Sozialanthropologin und Pflegefachfrau. Ihre Schwerpunktthemen sind Migration und Gesundheit, transkulturelle Kompetenz, Umgang mit Verschiedenheit im Gesundheits- und Sozialwesen. Seit 2011 ist Domenig Direktorin der Stiftung Arkadis in Olten ([www.arkadis.ch](http://www.arkadis.ch)).

Urs Schäfer ist seit 25 Jahren im Nonprofit-Marketing tätig. Die ersten 10 Jahre auf Agenturseite als Kommunikationsplaner und Berater, die folgenden Jahre als Fundraiser, Marketing- und Kommunikationsleiter bei diversen Nonprofit-Organisationen; aktuell bei der Stiftung Arkadis in Olten.