

7 Kein Ende der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Menschen erfahren Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Weltanschauung, Religion, sexueller Orientierung, dem ethnisch-kulturellen Hintergrund, Behinderung sowie Geschlecht und Alter. Sie ist nicht auf den Arbeitsmarkt beschränkt, sondern findet neben anderen Bereichen, etwa Wohnen, auch im Bildungssystem statt, das dem Arbeitsmarkt vorgelagert ist. Daraus resultieren unterschiedliche Leistungen der Schüler*innen, die mit dem Geschlecht und der sozialen Herkunft in Verbindung stehen und die einen Einfluss auf die späteren Erwerbschancen haben ([Neubacher/Wimmer 2021](#)). In unserem Kapitel gehen wir aber nur insoweit auf die (strukturelle) Diskriminierung im Bildungssystem ein, als sie auf den Arbeitsmarkt ausstrahlt (Biffl 2014b). Wir befassen uns auch nur am Rande mit dem engen juristischen Begriff der Diskriminierung, der nur willkürliche, d.h. sachlich nicht begründbare, und unverhältnismäßige Unterscheidungen zwischen Menschen erfasst, die eine direkte, individuelle Diskriminierung darstellen und die von Gerichten sowie der Gleichbehandlungsanwaltschaft behandelt werden. Vielmehr legen wir unser Augenmerk auf Arbeitsmarktprozesse, die in ihrer Konsequenz, und damit indirekt, zu einer Diskriminierung von Migrant*innen als Gruppe beitragen.

Denn Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist eng mit Werthaltungen der Gesellschaft verknüpft ([Arrow 1971](#)). Sie ist ein Beispiel dafür, dass soziale Faktoren auf wirtschaftliches Verhalten und ökonomische Prozesse einwirken und sie prägen. Dabei geht es um unterschiedliche Tatbestände, beginnend bei den Zugangschancen zum Arbeitsmarkt (Beschäftigungsdiskriminierung) über die Bezahlung geringerer Löhne (Lohndiskriminierung) bis zu geringeren Weiterbildungs- und Karrierechancen (Bildungsdiskriminierung und Gläserne Decke). Die Konsequenzen von Diskriminierung sind für die Betroffenen ein geringeres Lebenserwerbseinkommen, weniger individuelle Entfaltungsmöglichkeiten sowie subjektive und emotionale Folgen, die sogar zum Verlust des Selbstwertgefühls führen können. Gleichzeitig verringert Diskriminierung auf dem

Arbeitsmarkt das wirtschaftliche und soziale Wachstumspotenzial einer Gesellschaft.

Im folgenden [Abschnitt 7.1](#) zeigen wir anhand eines Beispiels die Komplexität von Arbeitsmarktdiskriminierung und wie das Rechtssystem damit umgeht. Daraus ergibt sich auch die schwierige Frage der Messbarkeit von Diskriminierung. Im anschließenden [Abschnitt 7.2](#) gehen wir auf Faktoren ein, die besonders häufig mit einer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind. Im Anschluss daran stellen wir verschiedene sozialwissenschaftliche Zugänge zu Diskriminierung vor, die unterschiedliche politische Handlungsoptionen nahelegen ([Abschnitt 7.3](#)), zu denen wir im [Abschnitt 7.4](#) in den Schlussfolgerungen Stellung nehmen.

7.1 Diskriminierung als Herausforderung für Gesetzgeber und Betroffene

Um eine Ungleichbehandlung von bestimmten Personengruppen zu verhindern, haben die Vereinten Nationen schon 1948 in Art 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte⁶⁶ festgehalten, dass alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren werden; weiters wird in Art 2 klargestellt, dass kein Mensch aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Weltanschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand diskriminiert werden darf. Art 23 ergänzt, dass jeder Mensch das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen, auf Schutz vor Arbeitslosigkeit sowie auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit hat. Expliziter wird die EU in den vier Gleichbehandlungsrichtlinien, die vom Rat der Europäischen Union beschlossen wurden und die in die nationalen Gleichbehandlungsgesetze der EU-Mitgliedstaaten Eingang gefunden haben. Die Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, wirksame Sanktionen bei

⁶⁶ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen, [A/RES/217 A \(III\)](#), 10. Dezember 1948.

Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot zu implementieren. Für Migrant*innen ist die „Antirassismusrichtlinie“⁶⁷ von besonderer Bedeutung, da sie sich gegen die Diskriminierung von Menschen anderer ethnischer Herkunft und rassistisch motivierte Diskriminierung wendet. In der Rahmenrichtlinie zu Beschäftigung⁶⁸ gibt die EU einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aufgrund der Weltanschauung, der Religion, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Orientierung vor. In der neu gefassten Gender-Richtlinie⁶⁹ liegt der Fokus auf der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Dabei geht es um den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie die Arbeitsbedingungen. In Österreich wurde die Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) und Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) in die bereits geltenden Gleichbehandlungsgesetze⁷⁰ integriert. Dabei wurden nur die Mindestanforderungen der EU-Regelungen in das österreichische Gesetz aufgenommen ([Sievers/Ataç/Schnell](#)

⁶⁷ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft [ABI L 2000/180, 22](#).

⁶⁸ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, [ABI L 2000/303, 16](#).

⁶⁹ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), [ABI L 2006/204, 23](#).

⁷⁰ Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) besteht in Österreich seit 1979 und wurde 1993 zum Bundesgesetz über die Gleichbehandlung erweitert. Die Diskriminierungsgründe der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung sind im Jahr 2004 in das Gesetz mit aufgenommen worden und traten am 1. Juli 2004 in Kraft: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), [BGBl I 66/2004](#) (NR: GP XXII RV 307 AB 499 S. 61. BR: 7042 AB 7059 S. 710.)

[2014, 271](#)). Czech/Salinger (2011) gehen auf die Herausforderungen ein, mit denen sich potenziell diskriminierte Personen konfrontiert sehen, wenn sie ihr Recht auf Gleichbehandlung in Österreich einfordern möchten.

Trotz der rechtlichen Regelung kommt Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt immer wieder vor, wie das folgende Beispiel aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Österreich zeigt:

Eine muslimische Frau türkischer Herkunft bewirbt sich bei einem Wäschereiunternehmen. Der Arbeitgeber erklärt, dass sie nur dann den Job bekomme, wenn sie das Kopftuch in der Arbeit abnehme. Für die Frau ist jedoch klar, dass sie auch in der Arbeit das Kopftuch tragen möchte. Sie bekommt daher schließlich die Arbeitsstelle nicht (Salinger 2011, 155).

Hierbei handelt es sich um den Fall einer intersektionalen Diskriminierung, in der mehrere Diskriminierungstatbestände zusammenkommen. Konkret geht es um das Konfliktfeld Kopftuch, das sowohl mit der Herkunft (Türkei) als auch mit dem religiösen Bekenntnis (Islam) und dem weiblichen Geschlecht in Zusammenhang steht. Daraus ist die Multidimensionalität der Diskriminierung ersichtlich, die nicht nur einen Tatbestand, etwa die Diskriminierung aufgrund der Herkunft, betrifft, sondern auch den der religiösen Zugehörigkeit und des Geschlechts. Der Spezialfall einer intersektionalen Diskriminierung wurde erstmals von Kimberle Crenshaw ([1989](#)) am Beispiel der Diskriminierung von afroamerikanischen Frauen thematisiert. Crenshaw wies nach, dass das Zusammenwirken mehrerer Benachteiligungsmerkmale ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko darstellt. Intersektionalität bedeutet demnach im obigen Beispiel, dass sich die Diskriminierungserfahrung einer türkischen Frau von der einer Frau ohne Migrationshintergrund und Kopftuch unterscheidet. Dabei ist festzuhalten, dass die Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben alle Geschlechter betreffen kann, wenn auch nicht unbedingt auf die gleiche Weise. Die Lösung von intersektionalen Diskriminie-

rungsfällen macht die Berücksichtigung mehrerer Tatbestände in ihrem Zusammenwirken erforderlich.

Der obige Fall von multipler Diskriminierung aus dem Jahr 2009 konnte über einen gerichtlichen Vergleich gelöst werden. Das Unternehmen verpflichtete sich, das Tragen eines Kopftuches während der Arbeit zu gestatten, mit der Einschränkung, dass dieses den betrieblichen Sicherheitsvorschriften entsprechen müsse (Salinger 2011). Seit diesem Fall hat sich die Situation in Österreich etwas geändert. Frauen mit Kopftuch arbeiten in Modegeschäften, Apotheken, Kinos, Restaurants und als Chauffeusen von Straßenbahnen ([Baltaci 2012](#)). Das Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes in Österreich im Jahr 2004 hat offenbar bei vielen Unternehmen zu einer Bewusstseinsänderung geführt und dazu beigetragen, dass sie auch Frauen mit Kopftuch anstellen. Dass es allerdings weiterhin nicht leicht ist, als migrantische Frau mit Kopftuch einen adäquaten Job zu bekommen, wird in einer Feldstudie, die in Deutschland durchgeführt wurde, verdeutlicht ([Weichselbaumer 2016](#)). Die Studie untersuchte anhand eines Experiments, ob Frauen mit identischer Qualifikation aber unterschiedlichem Namen (deutsch und türkisch) sowie türkischem Namen und Kopftuch bei der Arbeitssuche gleichbehandelt werden. Dazu wurden fiktive Lebensläufe an Arbeitgeber*innen versandt. Die Analyse ergab, dass Frauen mit deutschem Namen leichter ein Jobangebot bekamen als Frauen mit einem türkischen Namen. Am geringsten waren die Chancen auf ein Jobinterview für die Frau mit türkischem Namen und einem Kopftuch.

7.2 Diskriminierung in Österreich im internationalen Vergleich

Es gibt mehrere Möglichkeiten, Diskriminierung sozialwissenschaftlich zu untersuchen. Dazu gehören groß angelegte Meinungsumfragen wie Eurobarometer oder statistische Erhebungen zur Verwertung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt ([Statistik Austria 2015b](#)), die die unterschiedliche Stellung verschiedener Gruppen auf dem Arbeitsmarkt statistisch darstellen und so Dis-

kriminierung auf einer aggregierten Ebene beschreiben. Andere, etwas direktere Formen wären etwa die Untersuchung von gerichtlich dokumentierten Anzeigen oder Verurteilungen auf Grundlage von Antidiskriminierungsgesetzen oder die Durchführung von Experimenten. Als Grundlage für Letztere dient die von der International Labour Organization (ILO) propagierte Methode des *situation testings*, die von Bovenkerk (1992) entwickelt wurde, um statt Meinungsäußerungen tatsächliches Diskriminierungsverhalten in Rekrutierungssituationen untersuchen zu können. Zu diesem Zweck werden als potenzielle Jobbewerber*innen Paare von Testern zusammengestellt, die über identische Kompetenzen, Ausbildungsnachweise und Berufserfahrungen verfügen und die sich nur in Hinblick auf Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe und Ähnlichem voneinander unterscheiden. Die Tester*innen bewerben sich gleichzeitig auf real ausgeschriebene Stellen, überprüft wird der jeweilige Erfolg der Tester*innen in drei Phasen: bei der ersten Kontaktaufnahme, bei einem schriftlichen Bewerbungsschreiben und bei einem Vorstellungsgespräch ([ILO 2010](#)). Das entspricht der in 7.1 dargestellten Forschungsmethode.

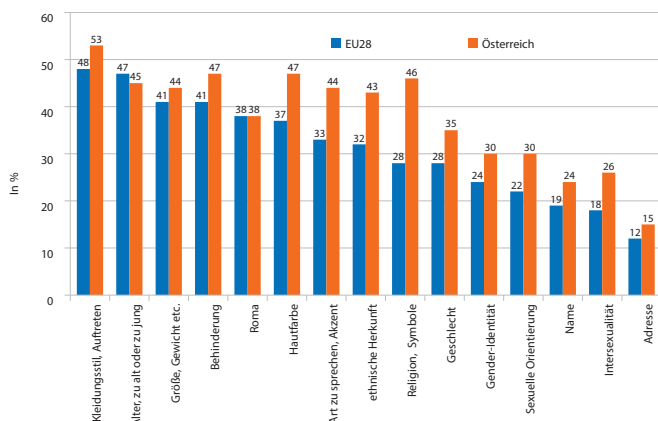
Weichselbaumer ([2016](#)) wendete diese Methode in einem weiteren Experiment an, in dem die Bedeutung der Herkunft für den Arbeitsmarktzugang in Österreich im Vordergrund stand. In diesem Fall wurden 2.142 fiktive Bewerbungen erstellt, in denen der Name einen bestimmten Migrationshintergrund nahelegt (Serbien, Türkei, China, Nigeria), ergänzt um typisch österreichische Namen. Beide Gruppen hatten die gleichen Qualifikationen, d. h. Besuch derselben Schultypen in Österreich, gleiche Arbeitserfahrung in Österreich sowie österreichische Staatsbürgerschaft. Der Bewerbung wurden Fotos beigelegt, wobei die fiktiven Personen etwa gleich alt und attraktiv waren (vier für jedes Geschlecht und jede Herkunftsgruppe). Es wurden stets zwei Bewerbungen an potenzielle Arbeitgeber*innen geschickt, wobei eine davon eine Person ohne Migrationshintergrund war. Die Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund wurden allen anderen Herkunftsgruppen vorgezogen (37 Prozent erhielten einen Rückruf mit der Einladung zu einem Interview); Bewerbungen von Personen

mit serbischem Namen (28,2 Prozent) kamen auf den zweiten Platz, gefolgt von chinesischen (27,1 Prozent), türkischen (25,3 Prozent) und nigerianischen (18,7 Prozent). Mit dieser Forschungsmethode konnte nicht nur die Diskriminierung von Migrant*innen relativ zur Mehrheitsbevölkerung nachgewiesen werden, sondern auch gezeigt werden, dass es eine Hierarchie von Herkunftsregionen von Migrant*innen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gibt, wobei Afrikaner*innen besonders benachteiligt werden (vgl. auch Hofer et al. 2013).

Wie ausgeprägt Diskriminierung in einem Land ist, ist kaum mit objektiven Kriterien festzustellen. Auch wenn man die Bevölkerung fragt, etwa bei Spezialerhebungen im Rahmen des Eurobarometer, ob und in welchem Maße sie Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt wahrnehmen, müssen die reale Häufigkeit und das Ausmaß von Diskriminierung nicht immer mit der Wahrnehmung durch die Bevölkerung (oder bestimmte Bevölkerungsgruppen) übereinstimmen. Dies liegt vor allem daran, dass Diskriminierung ein normativer Begriff ist, dessen Bedeutung von der gesellschaftlichen Interpretation abhängt und daher auch veränderlich ist, etwa über eine Sensibilisierung der Bevölkerung im Rahmen eines gesellschaftlichen Diskurses (Gomolla 2010, 181). In Ländern, in denen Diskriminierung und ihre Bekämpfung große (mediale) Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erhalten, wird diese von der Bevölkerung auch häufiger wahrgenommen als in Ländern, in denen Diskriminierung verharmlost und unter den Tisch gekehrt wird. Das ist ein Paradoxon, das erklärt, warum internationale Vergleiche schwer interpretierbare Ergebnisse liefern. Trotz dieser Unwägbarkeiten greifen wir hier auf die jüngste Eurobarometer-Befragung zurück, um Anhaltspunkte für die unterschiedlichen Dimensionen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und die Position Österreichs im internationalen Vergleich zu erhalten.⁷¹

⁷¹ Erhebungen zu Diskriminierung wurden zuletzt 2009, 2012, 2015 und 2019 vorgenommen. Pro EU-Mitgliedstaat wurden in der Regel mindestens 1.000 Personen über 15 Jahren befragt. In Ländern mit

**Abbildung 11: Diskriminierung auf dem Arbeitsplatz
aufgrund von ..., Österreich im
EU28-Vergleich, 2019**



Quelle: Eurobarometer 493, [Europäische Kommission 2019](#), QC4 (Frage C4): Wenn ein Unternehmen in (unser Land) jemanden einstellen möchte und die Wahl zwischen zwei Bewerber*innen mit gleichen Fähigkeiten hat, welche der folgenden Merkmale könnten sich für Bewerber*innen nachteilig auswirken? (in Prozent)

Im Eurobarometer 493 ([Europäische Kommission 2019](#)) wurden die Interviewten in den damals noch 28 Mitgliedstaaten u. a. gefragt, welche Merkmale von Jobbewerber*innen sich, ihrer Einschätzung nach, bei der Rekrutierung als nachteilig erweisen könnten. In den Interviews wurde eine Vielfalt von Merkmalen abgefragt, die bei einer Bewerbung um einen Job relevant sind und die ein Diskriminierungspotenzial haben ([Abbildung 11](#)). Dabei zeigt sich, dass die Befragten in Österreich das Diskriminierungspotenzial grundsätzlich höher einschätzten als im EU28-Schnitt – einzige Ausnahmen waren die Altersdiskriminierung, die in Österreich etwas geringer

weniger als 1 Million Einwohner*innen liegt die Zufallsstichprobe bei 500 Personen.

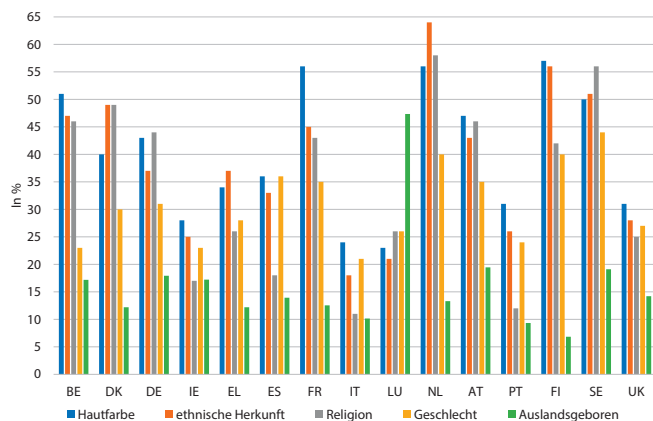
als in der EU28 als solche wahrgenommen wird, sowie die Diskriminierung von Roma, die gleichauf mit dem Schnitt der EU28 liegt.

In der EU28, ebenso wie in Österreich, wird den Befragten zufolge bei der Bewerbung um einen Job am häufigsten nach dem Auftreten (Kleidungsstil etc.) selektioniert; in der EU28 liegt die Altersdiskriminierung (entweder zu alt oder zu jung) beim Zugang zu einem Arbeitsplatz an zweiter Stelle, gefolgt von der allgemeinen physischen Erscheinung (Größe, Gewicht etc.) und einer Behinderung. Bei all diesen Merkmalen waren zwischen 41 und 53 Prozent der Befragten in Österreich und im Schnitt der EU28 der Meinung, dass sie bei der Rekrutierung ein Diskriminierungsrisiko darstellen. Die Einschätzung der Befragten unterschied sich in diesen Punkten in Österreich nicht stark vom Schnitt der EU28.

Jedoch wurde von den Befragten in Österreich dem Ausdruck einer religiösen Überzeugung (z.B. dem Tragen eines sichtbaren religiösen Symbols) wesentlich mehr Bedeutung zugemessen als in der EU28 (46 Prozent der Befragten gegenüber 28 Prozent), gefolgt von der Hautfarbe (47 gegenüber 37 Prozent) und der Art des Sprechens bzw. des Akzents der Bewerber*innen (44 gegenüber 33 Prozent). Diese Merkmale werden besonders mit Personen mit Migrationshintergrund assoziiert; oft treffen mehrere Merkmale zusammen, wie im eingangs angeführten Beispiel.

Wenn man die drei Merkmale betrachtet, die Migrant*innen in Österreich eher betreffen als Einheimische, nämlich eine andere Hautfarbe, eine andere ethnische Herkunft und eine sichtbare religiöse Überzeugung, und sie um Gender ergänzt ([Abbildung 12](#)), so zeigt sich, dass in den Niederlanden, den nordischen Ländern, Frankreich, Österreich und Belgien das Diskriminierungsrisiko von Personen mit einem der drei Merkmale als besonders hoch angenommen wird. Im Gegensatz dazu nehmen die Befragten in den mittel-osteuropäischen und südeuropäischen Ländern die Diskriminierung von Personen mit diesen Merkmalen äußerst selten wahr, während die Geschlechterdiskriminierung dort von vielen als Problem angesehen wird. Das ist ein Beispiel für das oben angeführte Paradoxon, demzufolge Diskriminierung erst dann wahrgenommen wird, wenn sie in der Öffentlichkeit problematisiert wird.

**Abbildung 12: Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt
in den EU15 2019 aufgrund von ..., sowie
Anteil der Bevölkerung mit ausländischem
Geburtsland in %**



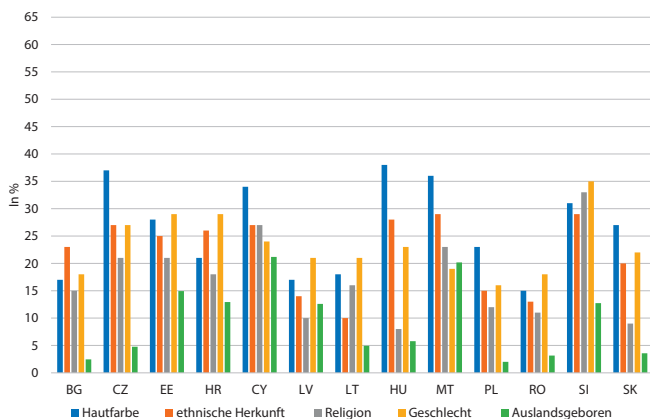
Quelle: Eurobarometer 493, [Europäische Kommission 2019](#), QC4 (Frage C4): Wenn ein Unternehmen in (unserem Land) jemanden einstellen möchte und die Wahl zwischen zwei Bewerber*innen mit gleichen Fähigkeiten hat, welche der folgenden Merkmale könnten sich für Bewerber*innen nachteilig auswirken? (in Prozent)

Die Eurobarometerbefragungen verdeutlichen aber auch, dass sich das Bewusstsein für Diskriminierung je nach Indikator zwischen den EU-Mitgliedstaaten stark unterscheidet: Die Wahrnehmung von Benachteiligung aufgrund der Hautfarbe ist in traditionellen Einwanderungsländern mit einer afrikanischen Kolonialvergangenheit besonders hoch, also Frankreich (56 Prozent), Niederlande (56 Prozent), Belgien (51 Prozent), obschon der Anteil der im Ausland geborenen Migrant*innen – mit Ausnahme von Belgien – kaum über dem EU28-Schnitt liegt. Jedoch dürfte eine koloniale Vergangenheit zu einer größeren Sensibilisierung der Bevölkerung für Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe beitragen. Allerdings ist die Erwartung der Befragten, dass die

Hautfarbe ein Diskriminierungsrisiko darstellt, auch in Ländern ohne Kolonialvergangenheit – allerdings mit einem hohen Anteil von Migrant*innen – überdurchschnittlich hoch, so etwa in Schweden (50 Prozent), Österreich (47 Prozent) und Deutschland (43 Prozent).

Gleichzeitig vermuten aber auch die Befragten aus Ländern mit einem unterdurchschnittlichen Anteil von Migrant*innen eine hohe Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe; dazu gehören Finnland (57 Prozent), Dänemark (40 Prozent) und Ungarn (38 Prozent). In den genannten Staaten ist die erwartete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und der sichtbaren religiösen Überzeugung auch besonders ausgeprägt ([Abbildung 13](#)).

Abbildung 13: Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in den EU13 2019 aufgrund von ..., sowie Anteil der Bevölkerung mit ausländischem Geburtsland in %



Quelle: Eurobarometer 493, [Europäische Kommission 2019](#), QC4 (Frage C4): Wenn ein Unternehmen in (unserem Land) jemanden einstellen möchte und die Wahl zwischen zwei Bewerber*innen mit gleichen Fähigkeiten hat, welche der folgenden Merkmale könnten sich für Bewerber*innen nachteilig auswirken? (in Prozent)

Diese Daten legen nahe, dass das Ausmaß der Diskriminierung von Migrant*innen nur zum Teil mit der Höhe der Zuwanderung (Anteil der Personen mit ausländischem Geburtsort in Prozent) korreliert. Allerdings legt die Möglichkeit der Mehrfachdiskriminierung nahe, dass Migrant*innen als Gruppe häufiger von Diskriminierung betroffen sind als die Einheimischen.

Im folgenden Abschnitt diskutieren wir, welche Erklärung die verschiedenen sozialwissenschaftlichen Disziplinen für Diskriminierung haben und welche Rolle politische, soziale und historische Gegebenheiten spielen.

7.3 Erklärungen der Diskriminierung aus sozialwissenschaftlicher Sicht

Es gibt viele unterschiedliche Erklärungsversuche dafür, dass bestimmte Personengruppen nicht dieselben Chancen auf einen Arbeitsplatz und gleiche Entlohnung für vergleichbare Tätigkeiten haben. So hat schon Edgeworth (1922) darauf aufmerksam gemacht, dass die geringeren Löhne der Frauen nicht aus einer geringeren Arbeitsproduktivität resultieren, sondern aus einer gesellschafts- und sozialpolitischen Werthaltung, die Männern per se höhere gesellschaftliche Bedeutung zuspricht. Auch Arrow (1971) weist darauf hin, dass – im Gegensatz zur Annahme der neoklassischen ökonomischen Theorie der gewinnmaximierenden Arbeitgeber*in – Menschen nicht immer entsprechend ihrer Qualifikation und Arbeitsproduktivität bezahlt werden, und zwar dann nicht, wenn persönliche Charakteristika wie das Geschlecht, die ethnisch-kulturelle Herkunft, das Alter oder die religiöse Überzeugung von der Gesellschaft unterschiedlich bewertet werden bzw. es ihnen gegenüber abweichende Einstellungen gibt, wie die europäische Wertestudie nachweist (Friesl et al. 2019). Diese Unterschiede können Auslöser von Diskriminierungen sein, wie am obigen Beispiel der türkischen Frau mit Kopftuch gezeigt wurde.

Die Zugangschancen zu bestimmten Berufen werden demnach von gesellschaftlichen Werthaltungen geprägt; dazu gehört auch das geschlechtsspezifische Rollendenken, das im Bildungs-

system ansetzt und Mädchen verstärkt in kaufmännische und Betreuungsberufe lenkt, während Burschen eher handwerkliche und technisch-naturwissenschaftliche Berufe ergreifen ([Biffl 2006](#)). Diese geschlechtsspezifischen Rollenmuster finden sich auch unter Migrant*innen in Österreich. Hinzu kommen noch herkunftsspezifische Aspekte, wie das oben dargestellte Forschungsexperiment zur Arbeitsplatzsuche von Migrant*innen verdeutlicht ([Weichselbaumer 2015](#)).

Darüber hinaus prägen historisch gewachsene Gesellschaftsmodelle die Struktur und das Ausmaß der Diskriminierung verschiedener Personengruppen. Dabei spielt die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eine besondere Rolle. Denn sowohl im korporatistischen als auch im familialen Sozialsystem ist die Arbeits- und Rollenverteilung nach Geschlecht die Grundlage des Lohn-, Steuer- und Transfersystems. In diesen Wohlfahrtsmodellen werden Männer als Familienerhalter gesehen und Frauen als Zuverdienerinnen. Neben der Erwerbsarbeit (meist Teilzeit) wird vor allem von Frauen erwartet, die Hausarbeit und die Betreuung von Kindern und Kranken zu übernehmen. Das hat zur Folge, dass Frauen mit und ohne Migrationshintergrund als Alleinstehende finanziell unabhängig sein können. Wenn sie jedoch alleinerziehende Mütter sind und der Staat nicht ausreichend Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stellt – der typische Fall für patriarchale und familiäre Wohlfahrtssysteme – können sie leicht in einer Armutsfalle landen, und zwar umso eher, je höher die Beschäftigungs- und Lohndiskriminierung nach Geschlecht und Herkunft ist.

Die Lohnunterschiede hängen nicht zuletzt von Institutionen des Arbeitsmarktes ab, die für die Festsetzung der berufs- und branchenspezifischen Löhne verantwortlich sind. Sie tragen in kollektiven Lohnverhandlungen dazu bei, dass Löhne für sogenannte „Frauenberufe“ (Näherinnen, Textilarbeiterinnen, Krankenschwestern, Reinigungsdienste etc.) niedriger sind, als solche für „Männerberufe“ ([Grünberger/Zulehner 2009](#); [Leitner/Dibiasi 2015](#)). Erst im Gefolge der wirtschaftlichen Umstrukturierung in Richtung Dienstleistungsgesellschaft, mit der Einführung der Gleichbehandlungsgesetze und der Einführung der Individualbesteuerung, in

Österreich in den 1970er-Jahren verbesserten sich die Lohn- und Beschäftigungschancen von Frauen im Vergleich zu Männern. Trotz allem konnte die berufliche Geschlechtersegmentation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt kaum aufgeweicht werden (Fritsch 2018). Auch am Grundmodell des weiblichen Betreuermodells hat sich in Österreich nichts wesentlich verändert, selbst wenn das Doppelverdienermodell der Familien in Österreich ab den 1980er-Jahren merklich an Bedeutung gewonnen hat ([Berghammer/Verwiebe 2015](#)).

Rechtliche Rahmenbedingungen zur Sicherung der Gleichstellung von Menschen unterschiedlichen Alters, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung und sexueller Orientierung auf dem Arbeitsmarkt wurden in Österreich erst im Jahr 2004 geschaffen.⁷² Anlass dafür war die Übertragung der weiter oben angeführten Antirassismusrichtlinie und Beschäftigungsrichtlinie der EU aus dem Jahr 2000 ins nationale Recht, die im EU-Vergleich sehr spät erfolgte.

Die institutionelle Untermauerung von gesellschaftlichen Werthaltungen, etwa dem Rollenmuster der Geschlechter, spiegelt sich, wie schon erwähnt, auch im Bildungssystem. In Österreich ist das Schulsystem in der oberen Sekundarstufe im internationalen Vergleich stark differenziert und nach Geschlecht segregiert – mehr als zwei Drittel der Schüler*innen sind in nach Geschlecht segregierten berufsorientierten Schulformen ([Bruneforth et al. 2016, 126](#)) mit dem Effekt, dass sich Mädchen und Burschen relativ früh für bestimmte Berufe entscheiden (müssen). Die Wahl des Schultyps nach der Pflichtschule ist nur zu einem geringen Teil durch Leistungsunterschiede zu erklären ([Bruneforth et al. 2016, 124](#)), obschon Mädchen in den PISA-Erhebungen im Lesen tendenziell besser und in Mathematik schlechter abschneiden als Burschen ([Suchán/Höller/Wallner-Paschon 2019](#)). Das geschlechtsspezifische

⁷² Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden, [BGBl I 66/2004](#).

Muster in den Lese- und Mathematikleistungen überträgt sich auch auf die Kinder mit Migrationshintergrund, wobei migrantische Kinder in allen Disziplinen z. T. deutlich weniger Leistungspunkte (PISA Test scores) erzielen als Kinder ohne Migrationshintergrund. Barbara Herzog-Punzenberger und Philipp Schnell (2012) machen dafür strukturelle Faktoren des Bildungssystems verantwortlich, insbesondere die geringe Eingliederung von Kleinkindern in Kinderkrippen und Kindergärten, die frühe Differenzierung des Schulsystems in Leistungskurse oder Schultypen sowie das Fehlen von ganztägigen Schulformen für alle. Sie verweisen auf internationale Erfahrungen, denen zufolge diese Strukturkomponenten des Bildungssystems in hohem Maße bestimmen, ob und in welchem Ausmaß die (soziale) Herkunft prägend für die Bildungserfolge der Kinder ist. Bacher (2010) weist zudem auf den hohen Anteil von Kindern mit geringen Deutschkenntnissen sowie die schwache pädagogische Kompetenz der Lehrerschaft im Umgang mit einer großen ethnisch-kulturellen Vielfalt der Schülerschaft hin (vgl. Gruber 2018).

Die merklichen Unterschiede in den Leistungen nach Geschlecht und Migrationshintergrund legen nahe, dass in der Wahl der Bildungswege und in den Lehrmethoden alte Rollenmuster weiterleben und dass die Multikulturalität der migrantischen Kinder nicht als Stärke, sondern eher als Belastung im Schulsystem empfunden wird. Das hat zur Folge, dass die Bildungslaufbahnen der Burschen schwerpunktmäßig in marktnahe, technologieorientierte Wirtschaftsbranchen führen, die der Mädchen eher in haushaltsnahe, personenbezogene Wirtschafts- und Dienstleistungsbereiche und die der migrantischen Jugend in Berufe mit geringeren sprachlichen und akademischen Leistungsansprüchen (Biffl 2006, Biffl 2020c). Die Segmentierung kann als Resultat einer institutionellen Diskriminierung von Frauen und Migrant*innen angesehen werden, die den Betroffenen im Schnitt geringere Einkommens- und Karriereperspektiven im Lebenszyklus eröffnet. Das Ausmaß der Geschlechtersegmentierung der Arbeit wird vom Wohlfahrtsmodell bestimmt, und zwar über ein komplexes System von Steuern und Transferleistungen (Sainsbury 1994). Das hat zur Folge, dass

die Erwerbseinbindung der Frauen, auch der Migrantinnen, in Ländern mit einem familialen Wohlfahrtsmodell, in dem soziale Dienste wie Kinderbetreuung und Pflege in hohem Maße über die (informelle) Arbeit im Haushaltssektor erbracht werden, geringer ist als in den steuerlich mehr individualisierten Ländern, wie etwa den nordischen Ländern und dem Vereinigten Königreich, in denen diese Leistungen, unabhängig vom Bildungsgrad, stärker über den formalen Erwerbsarbeitsmarkt erbracht werden und nicht über den informellen Sektor ([Biffl 2008b](#); vgl. [Abschnitt 3.2](#)).

Bevor auf die theoretischen Konzepte zur Erklärung der Arbeitsmarktdiskriminierung im engeren Sinn eingegangen wird, ist es notwendig, zu spezifizieren, was in der Arbeitsökonomie unter Diskriminierung verstanden wird.

In der ökonomischen Theorie wird darunter die Benachteiligung einer Personengruppe verstanden, die trotz gleicher Arbeitsproduktivität (gemessen an der Qualifikation/Ausbildung und den Fertigkeiten) geringere Beschäftigungs-, Lohn- und Aufstiegschancen hat als ihre Fachkollegenschaft (Riach/Rich 2013). Das heißt, dass Arbeitsmarktdiskriminierung nur dann vorliegt, wenn trotz gleicher Qualifikation und Arbeitsproduktivität eine bestimmte Personengruppe immer schlechter aussteigt als eine andere, begünstigte Gruppe. Wenn jedoch eine Personengruppe im Schnitt eine geringere Qualifikation als eine andere hat und aus diesem Grund geringere Erwerbs- und Einkommenschancen, handelt es sich nicht um Arbeitsmarktdiskriminierung im engeren Sinn. Der niedrigere Bildungsgrad der Gruppe kann die Folge von Diskriminierung in einem dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Bereich sein, etwa dem Bildungssystem oder der Zuwanderungspolitik (Anwerbung von Hilfs- und Anlernarbeiter*innen) sowie der mangelnden Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen. Dabei ist allerdings darauf aufmerksam zu machen, dass alle Formen der Diskriminierung – im Schulsystem, im Wohnungswesen und im Gesundheitssystem – in komplexer Weise miteinander verknüpft sind und nur schwer in ihrer Wirkungsweise isoliert werden können, wie weiter oben am Beispiel der intersektionalen Diskriminierung näher ausgeführt wurde (vgl. [Abschnitt 7.1](#)).

*Arbeitsmarktdiskriminierung aus neoklassischer
ökonomischer Sicht*

Die Existenz von Diskriminierung wird in der Ökonomie aus zwei theoretisch unterschiedlichen Perspektiven erklärt, der neoklassischen Theorie, die den Blick auf die Angebotsseite richtet, und der Institutionentheorie bzw. der Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte, die Nachfragefaktoren in den Vordergrund stellt, zum Beispiel Eintrittsbarrieren in bestimmte Berufe, Branchen oder Betriebe. Zu den Ersten, die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt mittels des neoklassischen Denk- und Analyseschemas erklärten, zählt Gary Becker, ein Nobelpreisträger für Ökonomie. Er wies in dem Buch *The Economics of Discrimination* (1957) darauf hin, dass Personen mit gleicher Arbeitsproduktivität, d.h. vollkommener Substituierbarkeit in der Arbeit, aber unterschiedlichen persönlichen Charakteristika („Rasse“, Geschlecht, Alter) infolge von persönlichen Präferenzen oder gesellschaftlichen Werthaltungen der Entscheidungsträger*innen im Rekrutierungsprozess geringere Chancen auf einen Arbeitsplatz haben. Jene, die über ihre persönlichen Präferenzen dazu beitragen können, dass eine Person trotz gleicher Produktivität diskriminiert wird, können Personen sein, die direkt in den Rekrutierungsprozess eingreifen können, also Arbeitgeber*innen oder Arbeitskolleg*innen, aber auch Personen, die mit ihrem Nachfrageverhalten einen Einfluss auf die Nachfrage nach den Gütern und Dienstleistungen nehmen können, also Konsument*innen oder Klient*innen. Sie alle können dazu beitragen, dass Vertreter*innen einer ganz bestimmten Personengruppe schlechtere Chancen auf Arbeitsaufnahme in einem Betrieb haben als andere. So kann es etwa vorkommen, dass Mitarbeiter*innen einen männlichen Boss einem weiblichen – oder einen Einheimischen gegenüber einem*r Migrant*in – vorziehen, es kann aber auch sein, dass Führungskräfte unterschiedliche Präferenzen bei der Aufnahme von Mitarbeiter*innen haben in Bezug auf das Geschlecht, die ethnisch-kulturelle Herkunft oder das Alter.

Laut Becker kann sich aus einem gleichlautenden Präferenzverhalten von Arbeitgeber*innen, Mitarbeiter*innen und Konsu-

ment*innen eine Diskriminierung bestimmter Personengruppen in gewissen Arbeitsmärkten ergeben, auch wenn vollkommener Wettbewerb angenommen wird. Das heißt, dass allein aus der Tatsache unterschiedlicher Präferenzen bei der Rekrutierung eine Segregation bzw. Segmentation⁷³ von bestimmten Arbeitskräften in bestimmte Branchen oder Betriebe, in Niedriglohn- oder Hochlohnbereiche resultiert.

Arbeitsmarktdiskriminierung infolge von mangelnder Information und Unsicherheit

Arrow (1973) weist auf einen anderen Aspekt hin, der diskriminierend wirken kann, nämlich dass Rekrutierungsentscheidungen gefällt werden, ohne dass die Entscheidungsträger*innen über ein ausreichendes Wissen über die tatsächlichen Fähigkeiten und Kompetenzen des konkreten Arbeitsuchenden verfügen. Dieser Fall wird auch als statistische Diskriminierung bezeichnet (Fang/Moro 2010). Dabei werden Entscheidungen getroffen, die auf stereotypen Vorstellungen über das Verhalten und die Kompetenzen der Personengruppe, der der*die Bewerber*in angehört, basieren; es kann auch sein, dass man bei ganz bestimmten Gruppen über bessere Informationen, Statistiken und positive Erfahrungswerte verfügt als bei anderen. In so einem Fall wird die Person bevorzugt, bei der es eine geringere „statistische“ Unsicherheit über das Gruppenverhalten gibt. Während diese Art der Vorgangsweise in gewissen Wirtschaftsbereichen legal und üblich ist, etwa auf dem Versicherungsmarkt, ist ein *Profiling* nach bestimmten Personenmerkmalen auf dem Arbeitsmarkt illegal. Trotzdem ist Diskriminierung infolge von Informationsmangel kein unwesentlicher Faktor für Arbeitsmarktdiskriminierung.

⁷³ Im Fall der Segregation werden bestimmte Personengruppen ausgegrenzt und marginalisiert, während eine Segmentation nur das wertfreie Zerfallen eines größeren Ganzen in einzelne Teile/Segmente betrifft.

„Crowding“-Theorien zur Erklärung von Beschäftigungs- und Lohndiskriminierung

Doeringer/Piore (1971) verwiesen darauf, dass bei vollkommenem Wettbewerb diskriminierende Betriebe in Konkurs gehen müssten, da Diskriminierung einen Kostenfaktor darstellt. Es könnten nämlich andere Betriebe die Chance ergreifen und benachteiligte Gruppen einstellen, die bereit sind, zu geringeren Löhnen zu arbeiten als die am Arbeitsmarkt bevorzugten Personengruppen. Das würde diesen Betrieben einen Kostenvorteil bringen, den sie in einen Preisvorteil gegenüber der Konkurrenz ummünzen könnten. Damit wären sie in der Lage, den diskriminierenden Betrieb aus dem Markt zu drängen. Logische Schlussfolgerung: Wenn das nicht passiert, gibt es Faktoren, die den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt oder dem Gütermarkt einschränken. Und diese Faktoren werden von den Vertretern der Institutionentheorie, insbesondere der Segmentationstheorie, im Gegensatz zu den Neoklassikern, nicht als Marktunvollkommenheiten angesehen, sondern als Resultat der ganz normalen Funktionsmechanismen von Arbeitsmärkten, die in institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen eingebunden sind und die innerhalb bestimmter gesellschaftlicher Strukturen und Verhaltensmuster agieren.

Diesen Überlegungen zufolge werden überall dort, wo ein hohes Maß an Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt (etwa unter Reinigungskräften) oder dem Gütermarkt (etwa unter kleinen Tourismusbetrieben) vorherrscht, Personengruppen, die tendenziell benachteiligt sind, überdurchschnittlich stark vertreten sein. Im Gegenzug werden diese Personengruppen wesentlich seltener in den Branchen und Betrieben (etwa Großbetrieben) arbeiten, in denen eine gewisse Monopolmacht besteht und die daher bei der Rekrutierung auch andere Ziele als die der Profitmaximierung berücksichtigen können. Großbetrieben kommt neben der stärkeren Marktmacht aber auch zugute, dass sie im Schnitt eine höhere Arbeitsproduktivität haben als Klein- und Mittelbetriebe, was zum Teil technologisch, zum Teil durch Skalenerträge bedingt ist. Deswegen können sie auch höhere Löhne als Kleinbetriebe zahlen. Das

gibt ihnen einen größeren Spielraum für die Preisgestaltung nicht nur auf den Gütermärkten, sondern auch auf den Arbeitsmärkten (Biffi 1994b, 170). Daher liegen die Lohnzahlungen in größeren Betrieben im Schnitt über den Kollektivvertragslöhnen, während Kollektivvertragslöhne in Kleinbetrieben eher die Norm sind. Die zunehmenden Flexibilisierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt verstärken noch den Trend zu einer produktivitätsorientierten Entlohnung in den Unternehmen, was das Auseinanderlaufen der Löhne nach Betriebsgröße verstärkt ([Loundes/Tseng/Wooden 2003](#)). Da Frauen infolge ihrer verringerten regionalen Mobilitätschancen – ein Resultat ihrer Hauptverantwortung für Kinder und Pflegebedürftige in der Familie – im peripheren ländlichen Raum den Großteil der Arbeitsressourcen stellen, sind sie auf alle Betriebsgrößen verteilt, während Männer infolge ihrer größeren regionalen Mobilität eher in größeren Betrieben in urbanen Regionen arbeiten. Das ist kein unwesentlicher Faktor für den besonders ausgeprägten Gender-Pay-Gap in Österreich.

In den *Crowding*-Theorien wird argumentiert, dass ein Überangebot (*crowding*) von gewissen Personengruppen in einem vergleichsweise kleinen Berufsspektrum über den Mechanismus des starken Wettbewerbs um Arbeitsplätze eine lohndämpfende Wirkung ausübt. Darauf hat Bergmann (1996) in ihrem wegweisenden Werk zur Notwendigkeit einer positiven Diskriminierung von Personengruppen, die allein aufgrund von Marktmechanismen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, hingewiesen. Ihren Überlegungen zufolge bewirkt die Diskriminierung von migrantischen Arbeitskräften in einem breiten Spektrum von Berufen eine Verengung der Arbeitsmöglichkeit auf wenige Berufszweige, etwa Reinigungsdienste. Dort konkurrenzieren sie sich gegenseitig infolge des Überangebots, was dazu führt, dass sie kaum je über dem Kollektivvertrag entlohnt werden.

Zur Erklärung von Arbeitsmarktdiskriminierung aus institutionentheoretischer Sicht

Aus institutionentheoretischer Sicht setzen sich Arbeitsmärkte ebenso wie Gütermärkte aus vielen Segmenten zusammen, in

denen unterschiedliche Wettbewerbsbedingungen herrschen ([Phelps 1972](#); [Reich/Gordon/Edwards 1973](#)). Dabei kann zwischen Industriezweigen in Kernsektoren und peripheren Sektoren ebenso unterschieden werden wie zwischen primären und sekundären Arbeitskräften. Im primären Sektor haben Betriebe eine gewisse Marktmacht, was sie in die Lage versetzt, höhere Löhne zu zahlen und daher aus einem größeren Pool von Arbeitskräften auszuwählen. Im Gegensatz dazu stehen Betriebe in peripheren Sektoren unter einem starken Wettbewerbsdruck. Sie sind üblicherweise kleinbetrieblich strukturiert und haben einen geringen Entscheidungsspielraum ([Biffi 1991](#)). Sie können ihre Mitarbeiter*innen meist nur aus dem Pool der „sekundären“ Arbeitskräfte rekrutieren. Darunter fallen Jugendliche, Frauen, Minderheiten, Migrant*innen, Ältere, also Personengruppen, die häufig als Diskriminierungsopfer identifiziert werden.

Eine weitere Strukturierung der Arbeitsmärkte kann durch Zugangsregelungen zu bestimmten Berufen, etwa den reglementierten Berufen, entstehen, deren Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an bestimmte Berufsqualifikationen gebunden ist. Hierzu zählen Gesundheitsberufe ebenso wie Handwerksberufe im reglementierten Gewerbe, z. B. Baumeister, Elektrotechniker, Rauchfangkehrer oder Optiker.⁷⁴ In so einem Fall kann durch Verfahren bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, die Vorbedingung für den Zugang zum Job sind, eine Barriere eingeführt werden. Derartige Regelungen können für Zuwandernde diskriminierend wirken.

Weiters sind Wirtschaftsprozesse auch geografisch strukturiert ([Krugman 1991](#)). So hat etwa Österreich seit den 1990er-Jahren im Gefolge der Ostöffnung die Wertschöpfungskette in vielen Produktionsbereichen auf die östlichen Nachbarländer erweitert. Qualifizierte und abwechslungsreiche, gut bezahlte und sichere Jobs, die noch dazu ein hohes Maß an eigener Arbeitskontrolle

⁷⁴ Für eine Liste der reglementierten Berufe in den Ländern des EU-Binnenmarkts siehe die Datenbank der Europäischen Kommission [Reglementierte Berufe pro Land, mit zuständigen Behörden](#).

erlauben, sind immer mehr auf gewisse privilegierte Gebiete in Österreich konzentriert. Diese Gebiete, die eher urbane Räume sind, stellen die wirtschaftlichen Kernregionen dar. Andere Gebiete, etwa ländliche Räume, werden zur Peripherie und bemühen sich, in einem Wettlauf um die Konkurrenzfähigkeit der Regionen Arbeitsplätze zu erhalten, die zunehmend unqualifiziert, unsicher, schlecht bezahlt und fremdbestimmt sind. Derartige Konzentrationsprozesse einerseits und Fragmentierungsprozesse andererseits finden sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene statt (Sassen 2005). In Österreich hat zum Beispiel die Verlagerung von standardisierten Produktionsprozessen ins Ausland (verlängerte Werkbänke) in einigen Regionen zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktp Probleme von bestimmten Randgruppen geführt, so etwa der ethnischen Minderheit der Roma im Burgenland (Biffl/Bock-Schappelwein/Leoni 2005).

Die neue regionale Aufteilung der Arbeit ist Teil eines Prozesses der vertikalen Koordination zwischen verschiedenen Stadien der Produktion und des Verkaufs von Gütern und Dienstleistungen (flexible Integration). Ist eine Region eher an der Peripherie angesiedelt, d.h., hat sie mit keinen spezifischen Qualifikationen aufzuwarten, müssen die regionalen Produktionskosten möglichst niedrig gehalten werden und die Produktivität muss gesteigert werden, etwa über eine effiziente Infrastruktur, um Arbeitsplätze in der Region zu halten. Das bedeutet, dass im peripheren Bereich der Kostenwettbewerb dominiert, während es in den wirtschaftlichen Kernregionen vor allem um einen Qualifikationswettbewerb geht. Die Entwicklung der Produkte, der Einsatz der Produktionsprozesse, die Qualitätssicherung, die Distribution und der Verkauf werden zunehmend innerhalb der gesamten Produktions- und Distributionskette geplant und organisiert. Dafür ist ein hohes Maß an Informationsflüssen nötig, ermöglicht durch die modernen Informationstechnologien. Lokale Standorte können theoretisch von der Verringerung der Zulieferdistanzen im Rahmen dieser Konzentrationsprozesse profitieren. Dafür braucht man aber eine gute Qualifikation der lokalen Erwerbsbevölkerung, um eine Einbindung in die standortspezifischen Spezialisierungsschwerpunkte zu er-

möglichen. Zusätzlich ist eine soziale Koordination der Zusammenarbeit nötig. In diesem Zusammenhang könnte eine differenzierte Antidiskriminierungspolitik einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung des Wirtschaftsstandorts leisten. In Abwesenheit einer derartigen Politik können die lokale Autonomie und der soziale Zusammenhalt unterminiert werden. Daher kann die Fragmentierung der Märkte in Kombination mit Diskriminierung von bestimmten Personengruppen auch eine Fragmentierung der Gesellschaft auslösen oder verstärken.

Resümierend kann gesagt werden, dass die Segmentations-theorien auf die Instabilität von Jobs in bestimmten Segmenten hinweisen, also auf Arbeitsplatzcharakteristika, die zu ungleichen Beschäftigungs-Outcomes für Personengruppen bei gleicher Qualifikation der Arbeitskräfte führen, während die neoklassischen Erklärungsversuche eher bei den persönlichen Charakteristika der Arbeitskräfte ansetzen, also der Angebotsseite des Arbeitsmarktes. In Summe braucht es aber das Zusammenspiel der Angebots- und Nachfragefaktoren in Kombination mit Werthaltungen und Marktprozessen, um Diskriminierung zu erklären. Christian Imdorf (2010) hat wohl recht, wenn er sagt, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt viel mit Werthaltungen und Emotionen zu tun hat, die von großen Bevölkerungsgruppen geteilt werden. Das besagt aber auch, dass gewisse Gesellschaftsgruppen aus der Diskriminierung anderer einen persönlichen Vorteil erzielen.

Diskriminierung aus der Sicht der Psychologie

Die Psychologie erklärt die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt mit der Theorie der Vorurteile gegenüber einer anderen Gruppe als der eigenen, d. h. mit Fremdgruppendifferenzierung (Bertrand/Duflo 2016). In der Vorurteiltstheorie verschwimmt die klare Trennung zwischen Werthaltungen einerseits und statistischer Diskriminierung andererseits (Dovidio/Gaertner 1986). Bei den Vorurteilen gegenüber einer Gruppe spielt die Zugehörigkeit zu einer anderen Gruppe (soziale Identität) eine große Rolle (Bertrand/Duflo 2016). Laborexperimente zeigen, dass die zufällige Zuweisung einer Person zu einer Gruppe automatisch zu einer Bevorzugung der

Teilnehmer*innen dieser Gruppe (*in-Group*) gegenüber den Mitgliedern der anderen Gruppe (*out-Group*) führt ([Bertrand/Duflor 2016](#)). Die evolutionäre Psychologie hebt weiters hervor, wie wichtig eine soziale Differenzierung und klare Abgrenzung gegenüber jenen, die als „Andere“ wahrgenommen werden, ist, wenn man ein kooperatives Verhalten zwischen den eigenen Gruppenmitgliedern erzielen möchte. Bertrand/Duflor ([2016](#)) schlagen daher vor, dieses „*in-Group* versus *out-Group*“-Verhalten, d. h. die inhärenten kognitionspsychologischen Prozesse, als Mikrofundierung für diskriminierendes Verhalten anzusehen. Dieses Gruppenverhalten könnte den statistischen Diskriminierungsmodellen der Ökonomie zugrunde gelegt werden. Wenn der persönliche Kontakt zwischen Mitgliedern der eigenen Gruppe und jenen, die als „Andere“ wahrgenommen werden, nicht oder kaum vorhanden ist, wird man sich der tatsächlichen Kompetenzen der „Anderen“ gar nicht bewusst sein. Daher ist die Rekrutierung von „Anderen“ (*out-group members*) riskanter als von Repräsentant*innen der eigenen Gruppe (*in-group members*), wenn man risikoscheu handelt.

Die Kontakthypothese und die Wettbewerbshypothese

Die sogenannte Kontakthypothese, die von Allport (1954) aufgestellt wurde, besagt, dass Vorurteile zwischen Gruppen durch persönliche Kontakte zwischen diesen abgebaut werden können. Diese Hypothese hat eine Welle von empirischer Forschung ausgelöst, die allerdings zu keinen eindeutigen Aussagen kommt: Es sind nämlich bei stärkeren Kontakten beide Reaktionen möglich – eine Zunahme der Vorurteile ebenso wie eine Reduzierung – nicht zuletzt bedingt durch unterschiedliche gesellschaftliche Werthaltungen und Narrative. Daher wurden Bedingungen formuliert, die dazu beitragen, gegenseitige Vorurteile abzubauen. Dazu gehört der gleiche soziale Status der Gruppen, d. h., es soll keine hierarchische Beziehung zwischen den beiden Gruppen bestehen ([Brewer/Kramer 1985](#)). Weiters müssen die Gruppenmitglieder dasselbe Ziel vor Augen haben ([Chu/Griffey 1985](#)), das auf Kooperation und nicht auf Wettbewerb beruht. Auch ist nicht unwichtig, dass ein gegenseitiges Verständnis durch die „Obrigkeit“, also den Gesetz-

geber, den Chef in einem Unternehmen etc. unterstützt wird bzw. dessen Entwicklung von ihm ausgeht (Morrison/Herlihy 1992). Eine Meta-Analyse von Studien zur Kontakthypothese zeigt, dass die Hypothese grosso modo zutrifft, d. h., dass Kontakte zwischen unterschiedlichen Gruppen, nicht zuletzt durch einen gegenseitigen Informations- und Wissensaustausch über den jeweils „anderen“, die wechselseitigen Vorurteile verringern ([Pettigrew et al. 2011](#)). Der wesentliche Faktor für ein besseres Auskommen zwischen *in-groups* und *out-groups* ist daher der Abbau von Ängsten und die Entwicklung eines Einfühlungsvermögens für den jeweils anderen.

Das bestätigt auch eine Studie zum Wahlverhalten in Oberösterreich ([Steinmayr 2021](#)). In dem konkreten Fall wurde in Gemeinden, in denen Asylwerber*innen aufgenommen wurden, seltener die ausländerfeindliche FPÖ (Freiheitliche Partei Österreichs) gewählt als in Gemeinden, in denen keine Asylwerber*innen aufgenommen wurden. Die Bürger*innen hatten somit diejenigen, die sie bis dahin als „Andere“ wahrgenommen hatten, kennengelernt (Kontakthypothese) und damit ihre Ängste und ihre Ablehnung Asylwerber*innen gegenüber abgelegt. Allerdings zeigt sich auch, dass die starke Zuwanderung von Asylwerber*innen im Jahr 2015 insgesamt zu einer Steigerung des Wähleranteils der FPÖ beigetragen hat. So verstärkte die Zuwanderung von Migrant*innen in den österreichischen Gemeinden zwar nicht die Abwanderung der langansässigen Bevölkerung, hob aber sehr wohl den Stimmenanteil der FPÖ ([Halla/Wagner/Zweimüller 2017](#); zu ähnlichen Ergebnissen für Schweden siehe [Rydgren/Ruth 2011](#)). Diese Entwicklung kann mit der Hypothese des ethnischen Wettbewerbs (*ethnic competition hypothesis*) erklärt werden, der zufolge Menschen rechtspopulistische Parteien wählen, weil sie in Migrant*innen eine Konkurrenz um Jobs und Sozialleistungen sehen und auf eine Einschränkung von Zuwanderung hoffen.

Neuere Studien befassen sich mit der Spaltung der Gesellschaft durch rechts- aber auch linkspopulistische Parteien und schlagen vor, sich den zugrunde liegenden Identitätskrisen großer Teile der Bevölkerung zu stellen ([Back et al. 2022](#)). Das Buch *Von Verteidigern und Entdeckern. Ein neuer Identitätskonflikt in Europa*

basiert auf Umfragen, die in Deutschland, Frankreich und Schweden durchgeführt wurden. In all diesen Ländern finden die Autor*innen ähnliche Strukturen und Probleme. Das Forschungsteam identifiziert zwei Gruppen von Menschen, die sich mit großem Unverständnis gegenüberstehen. Die eine, die sogenannten „Verteidiger“, fühlt sich durch „Fremde“ – insbesondere Muslim*innen und Flüchtlinge – bedroht und kulturell marginalisiert; sie fühlt sich auch durch die Politik, die sogenannten Eliten, verraten oder zumindest von ihr mit ihren Problemen alleingelassen. Die andere Gruppe, die sogenannten „Entdecker“, sieht in der kulturellen Vielfalt eine Chance für das Land und für Europa. Während die erste Gruppe eher gering qualifiziert und von sozialem Abstieg bedroht ist, ist die andere Gruppe höher qualifiziert und ohne materielle Not. Erstere macht, der oben zitierten ethnischen Wettbewerbshypothese entsprechend, die „Fremden“ für ihre Misere verantwortlich, während sich die zweite Gruppe von der Zuwanderung einen wirtschaftlichen Aufschwung und Wohlstand erwartet. Diesen unterschiedlichen Erwartungen ist zu begegnen, etwa indem sichergestellt wird, dass die soziale Absicherung durch die Zuwanderung nicht gefährdet ist. Gleichzeitig ist aber auch für mehr Transparenz zu sorgen, damit politische Prozesse und Entscheidungen für alle nachvollziehbar werden. Auch ist darauf Bedacht zu nehmen, dass soziale Konflikte nicht von rechtspopulistischen Parteien zu ethnisch-kulturellen umgedeutet werden. Wichtig ist, dass die Rolle der Migration im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozess mit ihren positiven und negativen Wirkungsweisen für alle nachvollziehbar wird. Unser Buch möchte dazu einen Beitrag leisten.

7.4 Schlussfolgerungen: Ebenen der Diskriminierung und Implikationen für die Politik

In Anlehnung an Gomolla (2010) lassen sich drei Ebenen der Diskriminierung unterscheiden, die individuelle, die institutionelle und die organisationale. Die individuelle Diskriminierung kann direkt auf die kognitiven Strukturen und die Praktiken von Einzel-

personen zurückgeführt werden; sie spiegelt sich in klar zuordenbaren Einstellungen, Präferenzen und Handlungen einer Person. Im Gegensatz dazu bezieht sich die institutionelle Diskriminierung auf ein bestimmtes institutionelles Setting. Der Begriff ist in der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1960er-Jahre entstanden, hat aber im deutschsprachigen Raum bisher noch wenig Tradition (Gomolla 2010, 61). Es geht hier um Strukturen und Praktiken auf gesellschaftlicher Ebene, die eine Benachteiligung spezifischer Personengruppen zur Folge haben. Wenn Gesetze und politische Vorgaben, die nur auf bestimmte Personengruppen abzielen, diesen Strukturen und Praktiken direkter institutioneller Diskriminierung entgegentreten, wird dies oft als positive Diskriminierung bezeichnet. Solche Gegenmaßnahmen können aber auch politische Diskurse dominieren und zur gesellschaftlichen Abwertung der geschützten Personengruppen, etwa von Flüchtlingen, führen. Es gibt aber auch nichtintendierte (indirekte) Diskriminierung, wenn formell neutrale Regeln de facto eine Personengruppe benachteiligen. Dem gegenüber steht die organisationale Diskriminierung, die auf die Strukturen und Praktiken auf der Ebene von Organisationen zurückzuführen ist. Auf dem Arbeitsmarkt geht es hier einerseits um Unternehmen, andererseits um Arbeitsmarkteinrichtungen wie das Arbeitsmarktservice (AMS).

Aus den verschiedenen theoretischen Zugängen zur Erklärung von Arbeitsmarktdiskriminierung ergeben sich unterschiedliche politische Handlungsoptionen zur Bekämpfung der Diskriminierung. Die neoklassische Argumentationskette verlangt Maßnahmen, die zur Stärkung des Wettbewerbs auf Güter- und Arbeitsmärkten beitragen. Weiters muss das Informationsdefizit über das Arbeitsmarktverhalten bestimmter Personengruppen verringert werden, damit diese weniger Hürden beim Eintritt ins Erwerbsleben vorfinden. Aus der Sicht der Institutionentheorie wiederum muss der Staat eingreifen, etwa mit spezifischen Förderungen oder gesetzlichen Regelungen, die dazu beitragen, dass die Nachteile gewisser Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt kompensiert werden. Das kann z. B. über positive Diskriminierung (*affirmative action programmes*) und Quotenregelungen geschehen, aber auch

über den Ausbau von Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen. So konnten erst mit der Einführung von Quotenregelungen in der Personalpolitik und bei der Besetzung von Gremien Frauen in zunehmender Zahl Führungspositionen in Wirtschaft und Gesellschaft einnehmen. Auch die Lohnpolitik kann die Rekrutierungschancen von Arbeitskräften beeinflussen, etwa bei den Einstiegsgehältern von Jugendlichen und den Wiedereinstiegsgehältern von älteren Arbeitskräften. Allerdings gibt es kaum Beispiele von Quotenregelungen für Migrant*innen.

In Ländern wie Österreich, die ein besonders dichtes Regelinstrumentarium des Arbeitsmarktes über ein Netz von Kollektivverträgen haben, ist Lohndiskriminierung vergleichsweise selten ([OECD 2019a, 134](#)); jedoch spielt die Beschäftigungsdiskriminierung, d. h. der Zugang zu Beschäftigung sowie ein möglicher Verlust des Arbeitsplatzes, für bestimmte Personengruppen keine unwesentliche Rolle. Ausländische Arbeitskräfte haben nicht nur eine höhere Jobfluktuation, sondern auch höhere Arbeitslosenquoten als einheimische, auch wenn man die Statistiken um Unterschiede im Bildungs- und Qualifikationsgrad bereinigt. Dies zeigte sich jüngst wieder bei der besonders starken Belastung von Migrant*innen auf dem Arbeitsmarkt, der 2020 im Zeichen der Coronapandemie stand ([Expertenrat für Integration 2021, 45–66](#)).

Weiters gilt für Österreich, dass Quellen der Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt diesem vorgelagert sind; dabei handelt es sich einerseits um die starke Segmentierung der Ausbildung nach Geschlecht und Migrationshintergrund, andererseits um Aspekte der Zuwanderungspolitik.

Darüber hinaus bewirken gesellschaftliche Werthaltungen, allen voran eine gewisse Xenophobie, eine Beeinträchtigung der Erwerbseinbindung von Migrant*innen sowie ihrer beruflichen Aufstiegschancen; das betrifft in Österreich insbesondere Personen muslimischen Glaubens. Auswertungen der Europäischen Wertestudien zur Einstellung gegenüber „Fremden“ in Österreich kommen zu dem Schluss, dass Fremdenfeindlichkeit in Österreich während der vergangenen zwei Jahrzehnte deutlich zugenommen hat (Friesl et al. 2019; [Friesl/Renner/Wieser 2010](#)). Diese Entwick-

lung der gesellschaftlichen Wertehaltung stellt eine Gefahr für den sozialen Zusammenhalt dar.

Die Politik ist daher gefordert, einerseits im Bildungssystem verstärkt Maßnahmen zur Erzielung gleicher Bildungschancen zu setzen; andererseits der Gesellschaft ein differenzierteres Bild der Migration zu vermitteln, das die Vorteile für Wirtschaft und Gesellschaft aufzeigt, ohne dabei die integrationspolitischen Herausforderungen, die mit einer zunehmenden Pluralisierung der Zuwanderung verbunden sind, unter den Tisch zu kehren. Dabei ist ein sensibler Umgang mit der Sprache notwendig, denn durch Sprache entstehen Rollenbilder und Handlungsmuster, die sich als strukturelle Diskriminierung verfestigen und reproduzieren können.