

# Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung – soziale Realitäten und Rechtspraxis

Graz am 18. 10. 2012

Isabella Meier, Simone Philipp

gefördert von:

**FWF** Der Wissenschaftsfonds.

# A Arbeitsdefinition

## Mehrfachdiskriminierung

- Direkte und indirekte Diskriminierung nach dem GlBG, wobei mehrere Differenzkategorien als Diskriminierungsmotive in einem Sachverhalt eine Rolle spielen
- Intersektionelle Diskriminierung: Interaktion der Diskriminierungsmotive in einem Sachverhalt

# A Charakterisierung der Studie

## Fragestellungen

- Wie gestalten sich Mehrfachdiskriminierungen in der Lebenswelt der Betroffenen?
- Wie wird in der (Rechts-) Praxis mit Mehrfachdiskriminierungen umgegangen?
- Wie lässt sich die Divergenz der Bedeutung von Mehrfachdiskriminierung in der Lebenswelt der Betroffenen und in der Rechtspraxis erklären?

# A Charakterisierung der Studie

## Zielsetzungen

- Einschätzung der empirischen Relevanz intersektioneller Diskriminierungen
- Exploration des Phänomens Mehrfachdiskriminierung
- Ableitung von Vorschlägen zum adäquaten Umgang mit Mehrfachdiskriminierungen in der (Rechts-) Praxis

## Methoden

- Teilstrukturierte ExpertInnenbefragung
- Narrative problemzentrierte Interviews mit Betroffenen

# A Charakterisierung der Studie

"Merkmal"	Ausprägungen	gesamt
<b>Geschlecht</b>	Männlich: 6	<b>40</b>
	Weiblich: 33	
	Transgender 1	
<b>Migrationsgeschichte</b>	1. Generation: 10	<b>40</b>
	2. Generation: 3	
	Ohne Migrationsgeschichte: 27	
<b>Ausbildung und Position am Erwerbsarbeitsmarkt</b>	AkademikerInnen im hochqualifizierten Arbeitsmarktbereich: 16	<b>40</b>
	Nicht-AkademikerInnen im qualifizierten Arbeitsmarktbereich: 2	
	HilfsarbeiterInnen: 4	
	BezieherInnen von Berufsunfähigkeitspension/Rente: 3	
	Am zweiten Arbeitsmarkt tätig: 2	
	Schülerinnen: 3	

# A Charakterisierung der Studie

## Herausforderungen im Zugang zu den InterviewpartnerInnen

- Mangelndes Bewusstsein über die Betroffenheit von (Mehrfach-) Diskriminierung
- Forschungsgegenstand → geringe Bereitschaft, darüber zu sprechen
- Betroffenheit von Diskriminierung wird mit der unbeliebten „Opferrolle“ verknüpft
- Geringe Anzahl der Fälle vor der GBK und GBA und mangelnde Bereitschaft, nach Abschluss des Verfahrens darüber zu sprechen

## Strategien

- Öffnung der Suchkriterien: statt „Betroffene von Mehrfachdiskriminierungen“ „Personen, die sich benachteiligt fühlen“
- Persönliche Vorstellung des Projektes und der Interviews in diversen Kursen
- Schneeballverfahren

## **Auswertung Mehrebenenanalyse** (Degele/Winker 2009)

- **Analyse der Wechselwirkungen von ungleichheitsgenerierenden Faktoren auf 3 Ebenen:**
  - Strukturelle Ungleichheiten
  - Symbolische Repräsentationen (Werte, Normen, Ideologien)
  - Individuelle Eigenidentifikation, „Verhältnis zu sich selbst“
- **Wechselwirkungen offenlegen durch**
  - Soziale Praxen (Bourdieu) → empirisch gesättigte Theoriekonstruktion
  - Kontextualisierung der empirischen Forschung (Verortung in kapitalistischen Gesellschaften)

# B Ergebnisse

## Ergebnisse weisen hin auf:

- Mehrdimensionalitäten bei Benachteiligungen und Diskriminierungen
- Intersektionen im Rahmen von sozialen Ungleichheiten
- Barrieren außerhalb und innerhalb der rechtlichen Geltendmachung von (Mehrfach-) Diskriminierungen



# B Ergebnisse der Studie

Benachteiligung	Differenzkategorie(n)	Branche/Struktur	Fälle
Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Einstellung	Ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung	niedrig qualifizierte Bereiche (strukturelle Benachteiligungen!)	7
	Behinderungen/Alter/Körperbild	alle Branchen/Qualifikationsstufen	3
	Geschlecht/Familienstand/Weltanschauung	hochqualifizierte und/oder männerdominierte Bereiche/Branchen	3
Benachteiligung bei der Bezahlung/beim Aufstieg	Geschlecht/Familienstand	hochqualifizierte und/oder männerdominierte Bereiche/Branchen	9
	Weltanschauung/Religion		2
Belästigung	alle	besteht Kündigungsschutz: branchenunabhängig. Besteht kein Kündigungsschutz: niedrigqualifizierte Bereiche/Branchen	11
Sexuelle Belästigung	Geschlecht, Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit	alle Branchen/Qualifikationsstufen (eher Berufseinsteigerinnen betroffen)	7
Beendigungsdiskriminierung	Alter und Geschlecht Behinderung	(hoch-) qualifizierte Bereiche/Branchen	5

# B Ergebnisse

## Soziale Positionierungen

- Soziale Ungleichheiten und Prozesse der sozialen Positionierung
  - Struktur: Ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Verwobenheit der Strukturkategorien Class und Gender)
  - Symbolische Repräsentationen: Flexibilitätsanforderungen an Arbeitskräfte vs. tradierte Familienbilder
  - Identitäten: im Spannungsfeld zwischen tradierter Mutterrolle/Ernährerrolle und ambitionierter Arbeitskraft

# C Divergenz zwischen Lebensrealität und Rechtspraxis

## *Erklärungsansatz 1*

### **Mangelndes Bewusstsein und Information**

- Ein unbestimmtes Gefühl von Ungerechtigkeit, das passiv ertragen wird, findet sich insbesondere bei:
  - BerufseinsteigerInnen
  - HilfsarbeiterInnen
  - MigrantInnen, die sich am österreichischen Arbeitsmarkt etablieren

## *Erklärungsansatz 2*

### **„Andere Sorgen“**

- Eingebundensein in andere Verpflichtungen erschwert eine rechtliche Geltendmachung für Betroffene

# C Divergenz zwischen Lebensrealität und Rechtspraxis



## *Erklärungsansatz 3*

### **Alternative Bewältigungsstrategien**

- Diskriminierungen und Benachteiligungen aus dem Weg gehen / Resignation
- positive Aspekte des DV herausstreichen, findet sich insbesondere bei:
  - Weiblichen Befragten im (hoch-) qualifizierten Arbeitsmarktbereich
- sich direkt bei den diskriminierenden AkteurInnen wehren bzw.
- diskriminierende AkteurInnen als inkompetent bezeichnen und abwerten, findet sich insbesondere bei:
  - Männlichen Befragten im (hoch-) qualifizierten Arbeitsmarktbereich

# C Divergenz zwischen Lebensrealität und Rechtspraxis



## *Erklärungsansatz 4*

### **Viktimisierungsängste und Viktimisierung**

- DV im Falle einer rechtlichen Geltendmachung von Diskriminierungen schwer aufrechtzuerhalten
- Kündigung oder (Anstiftung zum) Mobbing durch Vorgesetzte
- Ruf der DienstnehmerInnen innerhalb der Branche oder am regionalen Arbeitsmarkt beeinträchtigt „unbequeme Arbeitskraft“
  - Befürchtung, keine neue Arbeit zu finden

# C Divergenz zwischen Lebensrealitäten und Rechtspraxis

## *Erklärungsansatz 5*

# Herausforderungen in der rechtlichen Geltendmachung

- **Herausforderungen für die Betroffenen:**
  - Zwangsläufige Identifikation mit den (zugeschriebenen) Differenzkategorien
  - Zwangsläufige Identifikation mit der Rolle als Diskriminierungsopfer
  - Viktimisierung
  - Belastung (evtl. Medieninteresse)

# C Divergenz zwischen Lebensrealitäten und Rechtspraxis

## *Erklärungsansatz 5a*

## **Herausforderungen in der rechtlichen Geltendmachung**

- **Herausforderungen im Verfahren:**
  - Kosten bzw. Kostenrisiko hoch
  - Verfahrensdauer unvorhersehbar lang
  - Verfahrensinhalte und Urteile komplex
  - Dienstleistungen von AnwältInnen sehr vorteilhaft für das Ergebnis

# Resümee

Wie lässt sich die Divergenz der Bedeutung von Mehrfachdiskriminierung in der Lebenswelt der Betroffenen und in der Rechtspraxis erklären?



# Danke für Ihre Aufmerksamkeit