

/ Ein rassistuskritischer Blick auf sprachbezogene Diskriminierung beim Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und am Arbeitsmarkt

Clara Holzinger* und Anna-Katharina Draxl**

Zusammenfassung

Der Beitrag setzt sich aus rassistuskritischer Perspektive mit der Frage auseinander, wie über sprachbezogene Exklusionspraktiken gesellschaftliche Ungleichheiten (re)produziert werden. Anhand von Ergebnissen aus drei empirischen Forschungsprojekten zeigen wir auf, wie linguistische und rassistische Diskriminierung beim Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und am Arbeitsmarkt ineinandergreifen. In unseren Daten zeigt sich, dass in beiden Feldern Ausschlüsse durch sprachbezogene Praktiken stattfinden. Trotz der empirisch engen Verschränkung von Linguizismus und Rassismus plädieren wir zugleich dafür, auf Unterschiede zwischen diesen beiden Arten der Diskriminierung zu achten, um einerseits linguistische Diskriminierung jenseits von Rassismus nicht aus dem Blick zu verlieren und andererseits die Verschleierung von Rassismus durch sprachliche Diskriminierung zu erkennen.

Schlagwörter: Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen; Diskriminierung am Arbeitsmarkt; Migrationsforschung; Linguizismus; Rassismus

A racism-critical look at language-related discrimination in access to welfare state benefits and the labor market

Abstract

From a racism-critical perspective, this article addresses the question of how social inequalities are (re)produced through language-related practices. Using results from three empirical research projects, we show how linguistic and racist discrimination are intertwined when it comes to accessing welfare state benefits and the labor market. Our data demonstrates how exclusion processes occur in both fields through linguistic practices. Despite the empirical entanglement of linguistic and racism, we also argue in favor of paying attention to differences between these two types of discrimination in order not to lose sight of linguistic discrimination beyond racism on the one hand and to recognize the masking of racism through linguistic discrimination on the other.

Keywords: access to welfare state services; labour market discrimination; migration research; linguistic; racism

*Clara Holzinger (Corresponding Author), Institut für Soziologie, Universität Wien,
<https://orcid.org/0000-0002-5524-2563>, E-Mail: clara.holzinger@univie.ac.at

**Anna-Katharina Draxl, Institut für Soziologie, Universität Wien,
<https://orcid.org/0000-0002-7642-6476>, E-Mail: anna-katharina.draxl@univie.ac.at

Danksagung: Die Forschungsprojekte wurden vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank (AMIGS, Projektnummer: 18078) und dem Austrian Science Fund (FWF; DEMICO: Projektnummer P 33633, TRANSWEL: Projektnummer I 2025) gefördert. Besonderer Dank gilt der Leiterin dieser Projekte und geschätzten Kollegin Elisabeth Scheibelhofer für ihre Unterstützung. Wir danken den involvierten Dolmetscherinnen und Übersetzerinnen (Ladislava Baxant-Cejnar, Cinzia Hirschvogel, Michaela Kuklová, Anna Ledó, Corina Nițu und Izabella Nyari) für die gute Zusammenarbeit im Projekt DEMICO. Entscheidend mitgewirkt an der empirischen Forschung im Rahmen von TRANSWEL haben außerdem Nora Regös und Noémi Bakonyi. Ebenso möchten wir uns herzlich bei Yannic Wexenberger sowie zwei anonymen Gutachter:innen für konstruktive Kritik und wertvolle Kommentare zum Manuskript bedanken.

2024 | innsbruck university press | Innsbruck
Momentum Quarterly | ISSN 2226-5538 | momentum-quarterly.org
Vol. 13, No 1 | DOI 10.15203/momentumquarterly.vol13.no1.p16-32

Beiträge in Momentum Quarterly stehen unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International.



1. Einleitung

„Ich bin nicht - ich bin noch nicht Gott sei Dank mit Rassismus konfrontiert, aber auch, aber manchmal, aber sehr selten hab ich gespürt, dass ich auch eine Ausländerin bin“, resümierte unsere Interviewpartnerin Corina Matei, eine 47-jährige Büroangestellte aus Rumänien, als sie von einer Diskriminierungserfahrung aufgrund ihres Akzents berichtete. Ihre Aussage verweist auf die mitunter subtilen Formen rassistischer Diskriminierung, auf die wir in unserer qualitativen Forschung mit Personen aus Osteuropa, die in Österreich leben und/oder arbeiten, immer wieder gestoßen sind. Eine Reihe neuerer Publikationen hat sich mit Rassismus und Rassifizierungsprozessen in Bezug auf Osteuropäer:innen in westeuropäischen Ländern befasst (siehe u.a. Kalmar 2023; Krivonos 2022, 2023; Lewicki 2023). In unserer eigenen Forschung wurden Fälle von Diskriminierung von unseren Interviewpartner:innen jedoch eher selten explizit beschrieben – und wenn, dann wurden sie meist als Ausnahmen und/oder normalisiert dargestellt. Insbesondere die Vorstellung, von Rassismus betroffen zu sein, wurde von einigen unserer Gesprächspartner:innen – wie im obigen Zitat – (mitunter vehement) bestritten. Essed (1988) zufolge kann die Verleugnung von (rassistischer) Diskriminierung mitunter eine Bewältigungsstrategie darstellen. Zudem haben wir in einer aktuellen Publikation (Scheibelhofer et al. 2023) reflektiert, inwiefern dies mit unserer eigenen Forschungspraxis zusammenhängen kann, die im Kontext rassifizierter Machtasymmetrien stattfindet und von diesen geprägt ist. Wir gehen außerdem – und dies ist für den vorliegenden Beitrag von besonderer Bedeutung – davon aus, dass Sprache und Sprachkenntnisse in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle spielen, da sprachbezogene Diskriminierung als Versteck für rassistische Diskriminierung fungieren kann (siehe bspw. Dirim 2016; Piller/Takahashi 2011b). Anhand von Beispielen aus unserer Forschungspraxis möchten wir darauf aufmerksam machen, wie sich Rassismus durch sprachbezogene Exklusionsprozesse im Kontext der Migrationsgesellschaft artikuliert und welche sprachspezifischen Mechanismen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen (re)produzieren. Dabei beziehen wir uns auf drei Forschungsprojekte, an denen wir beteiligt waren bzw. sind und die einerseits Zugangsbarrieren zu wohlfahrtsstaatlichen Leistun-

gen (Projektname AMIGS¹ und TRANSWEL²) und andererseits das Phänomen der „Dequalifizierung“ (DEMICO³) untersuchen. Im Fokus unserer Analysen stehen EU-Bürger:innen aus Osteuropa, die in Wien leben und/oder arbeiten.

1.1 Diskriminierung beim Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und am Arbeitsmarkt

Was den Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen betrifft, so zeigen Studien, dass Binnenmigrant:innen innerhalb der EU mit erheblichen Barrieren beim Zugang zu sozialstaatlichen Leistungen konfrontiert sind (Seeleib-Kaiser/Pennings 2018; Regös et al. 2020; Scheibelhofer et al. 2020; Scheibelhofer/Holzinger 2018; Ratzmann 2022, 2018a, 2018b). Dass sozial konstruierten sprachlichen Barrieren hier eine wichtige Rolle zukommt, betont u.a. Ratzmann (2018a, 2018b, 2022). Ihr zufolge wird Sprache von Mitarbeiter:innen in Jobcentern als Hauptthema sowohl beim Zugang zur deutschen Grundsicherung als auch bei der Integration in den Arbeitsmarkt wahrgenommen. Auch unsere bisherigen Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass sprachliche Barrieren den Zugang von EU-Migrant:innen zu Sozialleistungen beschränken können (Regös et al. 2020; Scheibelhofer et al. 2020; Scheibelhofer/Holzinger 2018).

In Bezug auf das soziale Phänomen der Dequalifizierung⁴ spielt Sprache ebenfalls eine zentrale Rolle. Statistiken zeigen deutlich, dass Migrant:innen überproportional häufig von Dequalifizierung betroffen sind: In Wien waren es 2019 beispielsweise 26,8 % der Erwerbspersonen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus), das ist fast dreimal so oft wie bei Arbeitnehmer:innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (Titelbach et al. 2021). Personen mit ausländischem Bildungstitel, die

1 Institut für Soziologie, Universität Wien; Laufzeit: 2019-2021, gefördert vom Jubiläumsfonds der ÖNB; mehr Informationen unter: <https://inmi.univie.ac.at/projects/>

2 Institut für Soziologie, Universität Wien; Laufzeit: 2015-2018, gefördert von Norface/FWF; mehr Informationen unter <https://transwel.org/>

3 Institut für Soziologie, Universität Wien; gefördert vom Austrian Science Fund (FWF): P 33633; Laufzeit: 2021-2025; siehe <https://demico.univie.ac.at/>.

4 Unter „Dequalifizierung“/„deskilling“ verstehen wir das Ausüben einer Beschäftigung, für die eine niedrigere Qualifikation vorausgesetzt wird als der höchste erworbene Bildungsabschluss der jeweiligen Person (vgl. Cardu 2015).

aus einem Nicht-EU-Staat zugewandert sind, waren 2022 sogar neunmal häufiger von Dequalifizierung betroffen als Wiener:innen, deren Eltern in Österreich geboren wurden (Stadt Wien 2023).

Es gibt verschiedene mögliche Ursachen, die zu beruflicher Abwärtsmobilität von Migrant:innen führen. Neben tatsächlichen Unterschieden in Bezug auf Bildungstitel spielen v.a. deren Nichtanerkennung, das Fehlen sozialer Netzwerke, der Bedarf an niedrigqualifizierter Arbeit in bestimmten Sektoren oder auch versteckte diskriminierende Elemente (wie die Abwertung von Bildungs- und Berufserfahrung im Ausland) eine Rolle. Häufig genannt wird im öffentlichen Diskurs und in der wissenschaftlichen Literatur der Faktor Sprachkenntnisse. Dabei wird Sprache als erklärendes Element – so Celia Roberts (2013: 91) – oft überstrapaziert, aber meist unterspezifiziert („over-used as an explanatory phenomenon and yet under-recognised and under-specified“). In dem vorliegenden Beitrag behandeln wir diese oft unhinterfragte Annahme und zeigen, dass Deutschkenntnisse am österreichischen Arbeitsmarkt nicht nur eine vermittelnde (also auf die Übermittlung von Inhalten abzielende), sondern auch eine soziale Funktion haben (Bourdieu 1982) – und dass es folglich mitunter mehr um Ein- und Ausgrenzung geht als um die Vermittlung von Informationen.

1.2 Forschung zu Rassismus, Sprache und Osteuropa

Der Beitrag setzt sich aus rassismuskritischer Perspektive mit der erwähnten sprachbezogenen Diskriminierung beim Zugang zu Leistungen des Arbeitsmarktservices (AMS) und am Arbeitsmarkt auseinander. Wir verstehen Rassismus mit Bezug auf Gramsci und Hall als Hegemonieverhältnis (Opratko 2019). Rassistisches Wissen stellt sinnhafte Deutungsmodelle für gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse bereit und wird ebenso wie die Effekte von Rassismus in Form von Ausgrenzungen und Diskriminierungen selten als solches erkannt, da es zur Normalität des Alltags gehört (vgl. Foroutan 2019: 104).

Wir gehen davon aus, dass „Rasse“ nicht feststeht, sondern aus beständigen und wiederholten Diskursen entsteht, die von Individuen und Institutionen u.a. in alltäglichen Interaktionen (re)produziert werden – sowie davon, dass Sprache und „Rasse“ sich gegenseitig als soziale Realitäten konstituieren (vgl. Alim et al. 2020a: 1). Durch Prozesse der Rassifizierung werden

folglich „Rasse“ bzw. „Ethnizität“ sozial hergestellt, indem „einerseits eine Gruppe von Menschen mittels bestimmter Merkmale als natürliche Gruppe festgelegt und gleichzeitig die Natur dieser Gruppe im Verhältnis zur eigenen Gruppe formuliert“ (Terkessidis 2018: 79) wird. Viele Rassismustheorien gehen von einer Funktionalität des Rassismus für gesellschaftliche Machtverhältnisse aus (El-Mafaalani 2021). Immer wieder wird dabei die Verbindung von Rassismus und Kapitalismus betont und aufgezeigt, dass Rassifizierungsprozesse durch die Produktion und Stabilisierung von Differenzen Machtverhältnisse und strukturelle Ungleichheiten legitimieren (siehe u.a. Bhattacharyya 2018). In Bezug auf Osteuropa argumentiert Lewicki (2023), dass Rassifizierungen von Osteuropäer:innen zur politischen und ökonomischen Peripherisierung der Region beitragen und prekäre Mobilitäten zwischen Ost und West ermöglichen (die ihrerseits wiederum die Peripherisierung verstärken). Die homogenisierende Bezeichnung „Osteuropäer:in“ hat ambivalente rassifizierte Konnotationen⁵ (Lewicki 2023; siehe dazu auch Safuta 2018). In Österreich, wie auch in anderen westeuropäischen Ländern (siehe bspw. Lewicki 2023), werden Migrant:innen aus Osteuropa seit EU-Beitritt (2004/2007) und Arbeitsmarktöffnung (2011/2014) im medialen und politischen Diskurs verstärkt negativ dargestellt, vor allem als Bedrohung für Arbeitsmarkt und Sozialstaat (Zelano 2018).

Ausgehend von diesen Beobachtungen möchte der vorliegende Beitrag drei Verknüpfungen vornehmen, die bisher in der sozialwissenschaftlichen Forschungsliteratur noch zu wenig Aufmerksamkeit erfahren haben. Erstens stellen wir den Zusammenhang von Rassismus und Sprache(n) (für die englischsprachige Forschung siehe bspw. Alim et al. 2020b; Alonso/Villa Galán 2023; Flores 2021; Rosa/Flores 2017) ins Zentrum, der vor allem in der deutschsprachigen Sozialforschung unzureichend thematisiert wurde (Ausnahmen

5 Lewicki (2023: 1494) schreibt in Hinblick auf ambivalente rassifizierte Konnotationen: „People from Europe’s East are often classified as white, privileged, and ‘of Europe’, which some channel into white supremacy. Yet, they are also structurally and geopolitically positioned as inferior Others within.“ Im Sinne einer „European racial triangulation“ beschreibt Krivonos (2023: 1513) Migrant:innen aus Osteuropa als „situated at a distance from both hegemonic whiteness and Black/Muslim racialisation“, which simultaneously valorises and devalues them as non-workers or workers for low-paid service economy“.

in der deutschsprachigen Forschung sind u.a. Dirim 2016; Dirim/Pokitsch 2018; Prilutski 2022).⁶

Zweitens thematisieren wir Rassismus in Bezug auf Osteuropäer:innen, wozu es in den letzten Jahren zwar mehr (für einen Überblick siehe Kalmar 2023), im Allgemeinen aber immer noch wenig Literatur gibt. Da Menschen aus osteuropäischen Staaten meist als „weiß“ gelesen werden, spielen Sprachkenntnisse und Akzent hier eine besonders wichtige Rolle bei Rassifizierungsprozessen. Drittens fokussieren unsere Analysen u.a. rassistische Diskriminierungen in wohlfahrtsstaatlichen Institutionen. Damit möchten wir einen Beitrag zur notwendigen, aber noch unzureichenden Verschränkung von Wohlfahrtsstaat- und Rassismusforschung (Biskamp/Scherschel 2022) leisten.

Wie oben erwähnt beziehen sich die vorliegenden Analysen auf Daten aus drei Forschungsprojekten (AMIGS, DEMICO, TRANSWEL), an denen wir beteiligt waren bzw. sind und die wir in den folgenden Kapiteln kurz vorstellen. Alle drei Projekte verfolgen einen qualitativ-interpretativen Forschungsansatz, basierend auf den Prinzipien der Konstruktivistischen Grounded Theory (Charmaz 2014). Mehr Informationen zu Erhebungsmethoden und Sample finden sich weiter unten.

In den folgenden zwei Kapiteln gehen wir auf Instanzen sprachbezogener Diskriminierungen beim Zugang zu arbeitsmarktbezogenen Sozialleistungen (Kapitel 2) und am Arbeitsmarkt (Kapitel 3) ein, die wir in unseren Daten identifiziert haben. In einem abschließenden Kapitel diskutieren wir, inwieweit diese auch als Instanzen rassistischer Diskriminierung verstanden werden können.

2. Sprachliche Barrieren beim Zugang zu arbeitsmarktbezogenen Sozialleistungen⁷

Die empirischen Daten zum AMS, auf denen unsere Analysen beruhen, wurden im Rahmen von

⁶ Die größte Aufmerksamkeit erfuhr der Umgang mit sprachlicher Diversität im schulischen Kontext. Im Anschluss an Gomolla und Radtke (2009) zeigten mehrere Studien, dass Institutionen auf monolingualen Erwartungshaltungen aufbauen, um zu funktionieren, und dadurch migrationsbedingte Mehrsprachigkeit zum Problem machen (siehe beispielsweise Dirim 2015; Draxl/Holzinger 2016; Brizić/Hufnagl 2016; Brizić 2022).

⁷ Dieser Abschnitt enthält überarbeitete Passagen aus meiner kumulativen Dissertation (Holzinger 2023) und den darin enthaltenen Publikationen (Holzinger 2020; Holzinger/Draxl 2022, 2023; Scheibelhofer et al. 2021).

zwei Forschungsprojekten erhoben (AMIGS und TRANSWEL). Vorrangig wurden problemzentrierte Interviews (Scheibelhofer 2008; Witzel/Reiter 2012) mit Mitarbeiter:innen des AMS (N=24) sowie mit Migrant:innen aus Ungarn (N=8) geführt. Zusätzlich wurden ethnografische Beobachtungen (Spradley 2009) in regionalen Geschäftsstellen gemacht sowie Analysen von Texten aus dem Forschungsfeld (Korrespondenzen, Formulare, Informationszettel, Publikationen und Webpräsenz des AMS etc.) vorgenommen.

Die Forschungsergebnisse verdeutlichen, dass es sich beim AMS um eine Organisation handelt, die als prinzipiell monolingual konzipiert ist. Die Priorisierung von Deutsch wird über den Status als „Amtssprache“ in Österreich legitimiert und selten hinterfragt. In Bezug auf Sprache(n) und Sprechen konnte jedoch keine einheitliche *Top-Down-Policy* identifiziert werden (im Detail dazu siehe Holzinger 2023: 8). Die monolinguale Ausrichtung der Institution wird (trotz Ambivalenzen und Widersprüchlichkeiten) in erster Linie über alltägliche institutionelle Praktiken und Gewohnheiten, vermittelt durch gesellschaftliche, aber auch organisational geteilte Ideen und Ideologien zu Sprache, (re)produziert.

Die prinzipiell monolinguale Orientierung der Organisation steht im Widerspruch zur Heterogenität der sprachlichen Repertoires von Klient:innen, was in der Beratungspraxis zu Schwierigkeiten und Handlungsproblemen führt. Da jedoch kein einheitliches institutionelles Konzept hinsichtlich der entstehenden Kommunikationsprobleme vorliegt, müssen die Interagierenden (Berater:innen und Migrant:innen) diese individuell bearbeiten.

2.1 Manifeste und symbolische Barrieren

Übereinstimmend mit Erkenntnissen aus anderen Studien (u.a. Ratzmann 2018a, 2018b, 2022; Regös et al. 2020; Scheibelhofer et al. 2020) zeigen unsere Analysen, wie institutionelle Sprachpraktiken und -regime zu linguistischer Diskriminierung beim Zugang zu Sozialleistungen führen. Anhand der empirischen Daten konnten wir sowohl symbolische als auch manifeste Sprachbarrieren identifizieren (Holzinger 2020), die den Zugang zu Leistungen des Arbeitsmarktservice behindern können. Zu **manifesten Barrieren** zählt allen voran die Tatsache, dass kaum Dolmetscher:innen und wenig mehrsprachiges Material (auch online) zur Verfügung gestellt werden. Ebenso wurde ein proble-

matischer Einsatz von Laiendolmetscher:innen evident. Migrant:innen berichteten in unserer Forschung oft, sich von Berater:innen in der Arbeitsmarktverwaltung missverstanden zu fühlen, was zu Hindernissen beim Zugang zu Leistungen führen kann. Übereinstimmend mit Ergebnissen anderer Studien (u.a. Baran/Holmquist 2019; Codó 2008) erleben unsere Interviewpartner:innen als problematisch, dass nicht nur wenig mehrsprachiges, sondern generell kaum verschriftlichtes Informationsmaterial zur Verfügung steht – und wenn doch, dann oft in komplexer Sprache, deren Verständnis eine hohe *Legal Literacy*, also Lesekompetenz in Bezug auf juristische Texte, voraussetzt.

In der Praxis eng verwoben mit manifesten sprachlichen Barrieren werden auch **symbolische Barrieren** in den Daten sichtbar, wenn Deutschkenntnisse implizit (ohne rechtliche Grundlage) als symbolisches Ausschlusskriterium fungieren: Obwohl von keiner:keinem der interviewten AMS-Mitarbeiter:innen explizit selbst vertreten, so wird Kolleg:innen die Überzeugung zugeschrieben, dass Grundkenntnisse in Deutsch eine (jeglicher rechtlichen Grundlage entbehrende) Voraussetzung seien, um Anspruch auf Leistungen des AMS zu haben: „Aber es gibt natürlich Haltungen in der Organisation, die sagen: Naja, wenn man von uns was will, dann muss man Deutsch sprechen. Ja. Kann ich auch nachvollziehen, ja“, berichtet etwa der interviewte Geschäftsstellenleiter Karl Metzler.⁸ Seine Aussage gibt Argumente für eine nationale Schließung von Leistungen öffentlicher Einrichtungen wieder und veranschaulicht, wie symbolische Ausgrenzungsprozesse stattfinden, indem Personen als „illegitime Sprecher:innen“ (Bourdieu 1982) abgewertet werden.

In unseren Daten finden sich mehrere Fälle, in denen Migrant:innen aufgrund ihrer (vermeintlich) unzureichenden Deutschkenntnisse das Recht zu sprechen verwehrt wird. Opfer einer besonders offensichtlichen Diskriminierung wurde Lajos Bánkúti, 49 Jahre alt, aus Ungarn. Er hatte mehrere Jahre in Österreich am Bau gearbeitet, sprach jedoch kaum Deutsch. Als er sich arbeitslos melden wollte, wurde ihm dieses Recht von der Dame am Empfang verweigert, die ihn mit barschen Worten wegschickte und an das ungarische Arbeitsamt verwies: „Sie sagte mir [...], ich solle gehen. Sie sagte mir, ich solle nach Hause gehen, nach Ungarn. Und ich sagte, warum sollte ich? Ich sagte: Ich bin seit fünf Jahren hier und das war's. [Sie] sagte: ‚Pfifft,

Ungarn‘, und warf meine Papiere weg.“ (Lajos Bánkúti) Obwohl seine Schwester, die Lajos Bánkúti um Hilfe bat und die besser Deutsch spricht als er, in der Lage war, das Problem zu lösen, zeigt dieser Fall sehr anschaulich, wie manchen Antragsteller:innen der Zugang zu ihren sozialen Rechten verwehrt werden kann, weil sie nicht als legitime Sprecher:innen anerkannt werden (siehe auch Scheibelhofer/Holzinger 2018). Das Beispiel illustriert auch paradigmatisch die Überschneidung verschiedener Dimensionen und Kategorien von Diskriminierung. In der Erzählung von Lajos Bánkúti wird deutlich, wie Diskriminierungen aufgrund der Nationalität, der Sprachkompetenz und möglicherweise des sozioökonomischen Status fast untrennbar miteinander verwoben sind.

Während es sich hier um einen Extremfall handelt – Lajos Bánkúti wurde explizit das Recht zu sprechen (und damit ihm zustehende existenzsichernde Sozialleistungen beantragen zu können) verweigert – können symbolische Barrieren auch auf einer impliziten Ebene wirksam werden und Migrant:innen dazu bringen, zu schweigen und folglich nicht für ihre Rechte einzutreten. Symbolische Sprachbarrieren wirken auch durch eine Internalisierung von Machtverhältnissen (Bourdieu 1982): Sprecher:innen, die sich selbst als unzureichend kompetent in der legitimen Sprache empfinden, antizipieren symbolische Sanktionen und schämen sich ihrer Sprachkenntnisse – weshalb sie eher schweigen, sich weniger selbstbewusst im Umgang mit Behörden fühlen, seltener Beschwerden einlegen oder sich sogar als weniger anspruchsberechtigt wahrnehmen – und folglich dazu neigen, auf ihre Rechte und Ansprüche zu verzichten.

2.2 Soziale Konstruktion von Sprachbarrieren

Sprachbarrieren sind nicht ‚natürlich‘ und objektiv gegeben, sondern entstehen im Kontext bestimmter struktureller Rahmenbedingungen. Erkennbar in den Daten zum Arbeitsmarktservice ist eine de facto Ablehnung institutioneller Zuständigkeit für die Ermöglichung sprachlicher Verständigung und mitunter sogar explizites Abschieben der Verantwortung auf Klient:innen. Diese Externalisierung von Zuständigkeit wird besonders am Beispiel eines Informationsschreibens deutlich, das den Klient:innen im Fall von Kommunikationsschwierigkeiten in regionalen Geschäftsstellen ausgehändigt wird. Dieses zweiseitige Schreiben fordert in 20 Sprachen dazu auf, beim nächsten Termin mit einer Begleitperson vorzusprechen, die

⁸ Bei allen genannten Namen von Interviewpartner:innen handelt es sich um Pseudonyme.

über „gute Deutschkenntnisse verfügt“, Kosten dafür können jedoch nicht vom AMS übernommen werden (Informationsschreiben des AMS Wien, Stand 01/2016). Vorausgesetzt und gefordert wird also seitens der Institution, dass die Klient:innen selbst für die Bewältigung von Verständigungsschwierigkeiten sorgen.

Durch das Fehlen einer kohärenten institutionellen Antwort auf die Herausforderungen, die sprachliche Diversität mit sich bringt, kommt dem Ermessensspielraum der Berater:innen beim Umgang mit gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit eine bedeutende Rolle zu. Dies bedeutet einerseits, dass Klient:innen bis zu einem gewissen Grad von deren Wohlwollen und Entgegenkommen abhängig sind. Unsere Daten verweisen darauf, dass viele Berater:innen durchaus bemüht sind, durch kreative Strategien an der Lösung von Kommunikationsproblemen zu arbeiten. Sie kompensieren ein fehlendes institutionelles Konzept durch eine Reihe individueller multilingualer und -modaler Strategien, wie beispielsweise den Einsatz von Skizzen, (digitalen) Übersetzungshilfen, eigenen (Erst- oder Fremd-)Sprachenkenntnissen oder Sprachmittler:innen.

Deutlich wird in den Daten jedoch eine Diskrepanz zwischen dem mitunter hohen persönlichen Engagement von AMS-Mitarbeiter:innen und den erlebten (sprachlichen) Diskriminierungserfahrungen. Diese Diskrepanz lässt sich größtenteils durch den organisationalen Handlungsrahmen erklären, der Sprachbarrieren letztendlich produziert: Zusätzlich zur Absenz eines kohärenten Konzepts in Bezug auf den Umgang mit Heterolingualität und der de facto Ablehnung institutioneller Zuständigkeit für die Ermöglichung sprachlicher Verständigung machen hoher Zeitdruck, hohe Fallzahlen und der Mangel an schriftlichen (mehrsprachigen) Informationen gesellschaftliche Mehrsprachigkeit zum Problem – für Berater:innen und Klient:innen. Über Instanzen individueller Diskriminierung hinausgehend ist demnach vor allem die institutionelle Ebene entscheidend für Ungleichheitserfahrungen, welche wiederum in gesamtgesellschaftliche Kontexte eingebettet ist.

2.3 Legitimierung der „Amtssprache Deutsch“ über wirkmächtige Diskurse zu Sprache und Integration

Organisationsinterne und politisch-gesellschaftliche Diskurse sind in Bezug auf den Umgang mit sprachlicher Heterogenität von großer Relevanz. Vor dem Hintergrund sozialstaatlicher Transformationsprozesse,

damit einhergehender Sparmaßnahmen und Reformen im Sinne des *New Public Managements* stellten sich in Bezug auf das AMS Aktivierungsdiskurse (Lessenich 2015; Penz et al. 2017; Penz et al. 2017; Soysal 2012) als bedeutsam heraus, welche die Eigenverantwortung der Arbeitssuchenden betonen – in unserem Fall eben auch in Bezug auf sprachliche Verständnissicherung. Ebenso lassen sich Diversity-Diskurse in den Daten identifizieren, die – einer neoliberalen Logik folgend – eine oberflächliche Wertschätzung von Diversität propagieren, ohne soziale Ungleichheit zu thematisieren (siehe bspw. Bührmann/Schönwälder 2017; Flores 2019). Relevant sind auch Diskurse, die Sprache als Messinstrument und zugleich Schlüssel für Integration in einem als monolingual verstandenen Nationalstaat propagieren (Busch 2013; Dirim 2021). Sie können als Artikulation von Sprachideologien verstanden werden, die linguistische Homogenität und sprachliche Assimilation von Migrant:innen als unabdingbar für das Gemeinwesen sehen (Cooke/Simpson 2012). Dies lässt sich im Kontext des AMS besonders im Verweis auf die „Amtssprache Deutsch“ beobachten: Die interviewten Mitarbeiter:innen reproduzieren ein Bild des AMS als prinzipiell monolingualer Institution, innerhalb derer das Deutsche durch seinen Status als „Amtssprache“ des Nationalstaats Österreich legitimiert und nicht hinterfragt wird. Das Beharren auf deutschsprachiger Beratung wird dabei oft mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit der Arbeitsmarktintegration und als pragmatischer Ansatz dargestellt, der vermeintlich unpolitisch sei. Erklärungen in Sprachen, die manche Kund:innen möglicherweise besser verstehen als Deutsch, werden nicht als verständnissichernde und gelungene Informationsweitergabe aufgefasst, sondern als problematisch im Hinblick auf eine Art „Erziehung zum Deutscherwerb“ dargestellt, wie folgender Interviewauszug deutlich macht:

„Ich sag mal, Informationen schön und gut, aber fürs Leben hier hilft das nicht und der Integration dient das schon gar nicht. Da bin ich leider Realist, also mein Herz ist eher auf der linken Seite, also ziemlich weit links sogar, aber da seh ich einfach die Notwendigkeit. Weil damit kapselt sich ein Gebiet der Gesellschaft komplett ab, aufgrund von sprachlichen Barrieren, die sie sich selbst bauen, und wir fördern das noch.“ (Bernhard Schmid, Berater)

Der Berater äußert in dieser Passage die Befürchtung, dass das AMS sprachliche Barrieren durch ein

mehrsprachiges Angebot sogar verstärken und dadurch zu einer Desintegration der Gesellschaft beitragen könnte. Deutlich werden in dieser Passage wie in vielen der geführten Interviews ein gewisser paternalistischer Duktus und die unhinterfragte Annahme, dass auf Arbeitslose ein gewisser Druck ausgeübt werden müsse, damit diese aktiv an der Verbesserung ihrer Vermittlungsfähigkeit – in diesem Fall der Deutschkompetenz – arbeiten. Mit ähnlichen Argumentationsmustern äußern sich Interviewpartner:innen kritisch in Bezug auf Übersetzungsleistungen und bezeichnen diese als „zweischneidig“ (Bettina Hartmann, Mitarbeiterin der Landesgeschäftsstelle) oder „kontraproduktiv“ (Bernhard Schmid, Berater), weil sich Kund:innen „irgendwann dann nimmer so bemühen“ würden (Bettina Hartmann) und dadurch die „Bequemlichkeit der Leute“ (Bernhard Schmid) unterstützt werde. Den Kund:innen werden dabei Selbstverantwortung und Eigeninitiative abgesprochen und der Kommunikationsform am AMS wird eine erzieherische und symbolische Funktion zugeschrieben. Unhinterfragt bleiben diese Praktiken und Ideologien in Bezug auf ihre Relevanz für die Erfüllung des AMS-Auftrags, das als „Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts“ konstituiert und für die Beratung und Vermittlung von Arbeitssuchenden, aber auch die Berechnung von Ansprüchen auf finanzielle Unterstützung zuständig ist.

Ein weiteres Argument, mit dem das Beharren auf die Amtssprache in unseren Interviews legitimiert wurde, ist die angebliche Gefahr von „massive[n] Versuche[n] der Vereinnahmung“ (Karl Metzler, Leiter einer regionalen Geschäftsstelle): Mehrere Interviewpartner:innen berichteten, Klient:innen würden mitunter versuchen, Mitarbeiter:innen, die aufgrund eigener oder familiärer Migrationserfahrungen mehrsprachig sind, dazu anzustiften, sich über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinwegzusetzen und sie aufgrund einer (vermeintlich) geteilten natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit bevorzugt zu behandeln. Die Kommunikation in einer von Klient:in und Berater:in geteilten Minderheitensprache wird als Gefahr für die eigene Professionalität sowie die Würde des Amtes dargestellt und mit Kontrollverlust seitens der Institution assoziiert. Die Angst wird kommuniziert, dass sich dann nicht mehr Amtsperson und Klient:in gegenüberstehen, sondern zwei „Landsleute“, deren (sprachlich nicht kontrollierbare) Interaktionen als potentiell subversiv und gefährlich gesehen werden. Vor diesem Hintergrund kann auch der Widerstand

innerhalb des AMS gegen Änderungen institutioneller Sprechpraktiken interpretiert werden, vor allem in Hinblick auf die Infragestellung von Deutsch als einzig legitimer (Amts-)Sprache. So gab es beispielsweise unter Mitarbeiter:innen und Führungskräften „ganz viel Gegenwind“ (Theresa Lenz, Abteilungsleiterin) gegen die Gründung eines Erstberatungszentrums für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte im Jahr 2017, in welcher explizit mehrsprachige Beratung angeboten wird. Gründe für das Beharren auf der Amtssprache Deutsch waren neben dem Misstrauen gegenüber Klient:innen auch ein Argwohn gegenüber mehrsprachigen Mitarbeiter:innen, die sich mit den Klient:innen ‚solidarisieren‘ und von der Leiterin nicht mehr kontrolliert werden könnten. (vgl. Holzinger/ Draxl 2023: 9)

Es zeigt sich in den Daten also eine ausgeprägte Vielschichtigkeit der Zugangsbarrieren zu arbeitsmarktbezogenen Sozialleistungen im Zusammenhang mit Sprache(n). Im Sprachregime des AMS, das durch die Absenz eines durchgängigen Kommunikationskonzepts sowie die Individualisierung von Verständigungsproblemen gekennzeichnet ist, werden die institutionellen Sprachpraktiken meist informell und individuell ausgehandelt. Die dargestellten sprachlichen Prozesse des Ein- und Ausschließens im Zusammenhang mit Sprache(n) sind jedoch nicht auf den Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen beschränkt. Im folgenden Kapitel präsentieren wir Forschungsergebnisse eines weiteren Forschungsprojektes, das sich mit Erfahrungen von Migrant:innen am Arbeitsmarkt und im Beruf auseinandersetzt und die Rolle von Sprache(n) und Ausprägungen sprachbezogener Diskriminierung in diesem Kontext untersucht.

3. Sprachbezogene Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Sprachbezogene Diskriminierung und die Internalisierung von Machtverhältnissen zeichnen sich auch in unserem aktuellen Forschungsprojekt DEMICO als bedeutsam bei der Interpretation von Dequalifizierungsprozessen unter Migrant:innen ab.

Das qualitativ-interpretative Projekt untersucht die soziale Konstruktion des Phänomens „Dequalifizierung“ unter hochqualifizierten Migrant:innen, die in Wien leben bzw. arbeiten. Im Rahmen eines qualitativen Panels werden über einen Zeitraum von zwei Jahren Interviews zu Erfahrungen bei der Arbeitssuche und am Arbeitsmarkt durchgeführt. Im Fokus stehen

dabei mobile Bürger:innen aus osteuropäischen Staaten, die im Zuge der EU-Erweiterungen 2004 und 2007 der EU beitraten. In einer ersten Interviewwelle konnten 27 Personen befragt werden, die aktuell in einem zweiten Forschungszyklus für Folgeinterviews kontaktiert werden (bisher sieben Follow-up-Interviews). Ergänzt werden die Daten durch Interviews mit Mitarbeiter:innen verschiedener Institutionen oder Vereine, die in ihrem Berufs- oder Vereinsalltag mit Dequalifizierung in Berührung kommen (bisher fünf Personen). Die interpretativen Interviews (Scheibelhofer 2023) werden einem mehrsprachigen Forschungsansatz folgend in den Sprachen Deutsch, Englisch oder mithilfe von Dolmetscherinnen auch auf Rumänisch, Tschechisch oder Ungarisch geführt.

Wie in den Projekten AMIGS und TRANSWEL zeigt sich, dass die Rolle von Sprache(n) über die reine Vermittlung von Inhalten hinausgeht. Bei der Analyse der Interviews im Kontext einer durchaus mehrsprachigen Arbeitswelt wird deutlich, dass Sprachen eine wichtige Rolle in Ein- und Ausschlussprozessen spielen und sprachbezogene Diskriminierung auch dann wirksam werden kann, wenn Sprachkenntnisse oder Akzent die Verständigung nicht behindern. Als bedeutsam zeichnet sich dabei auch die Internalisierung von Machtverhältnissen ab, wie wir im Folgenden darlegen.

3.1 Mehrsprachige Arbeitswelt

Wenngleich in unserem Sample Deutsch als die wichtigste Sprache am österreichischen Arbeitsmarkt beschrieben wird, so stellt sich der Arbeitskontext unserer Interviewpartner:innen beim genaueren Hinsehen als weitaus vielsprachiger dar, als die Vorstellungen eines monolingual deutschen Arbeitsmarktes, die uns z.T. von Interviewpartner:innen am AMS vermittelt wurden, suggerieren.

Einerseits wird in manchen Bereichen eine „englischsprachige Bubble“ (Zsofiá László, 33 J., aus Ungarn) beschrieben: Etliche unserer Interviewpartner:innen haben Englisch als Arbeitssprache (zumeist in internationalen Firmen, besonders häufig in der IT-Branche und im wissenschaftlichen Bereich). Andererseits finden sich in den Arbeitskontexten der überwiegenden Mehrheit der Interviewpartner:innen (gleich ob die Unternehmenssprache Englisch oder Deutsch ist) auch mehrsprachige Praktiken – sei es aufgrund der Inter- und Transnationalität der Unternehmen oder der Mehrsprachigkeit von Kolleg:innen und/oder Kund:innen.

Bei der Analyse der beschriebenen Mehrsprachigkeit werden jedoch Hierarchien in Bezug auf Sprachen klar erkennbar, die in engem Zusammenhang mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen stehen: So können mehrsprachige Kompetenzen zwar mitunter als Ressource genutzt und als Vorteil gesehen werden (etwa für Dolmetschdienste oder Beziehungsaufbau und Kommunikation mit internationalen Kund:innen). Es zeigt sich jedoch, dass (im Sinne des Unternehmens) eingesetzte Sprachkompetenzen oft nicht monetär kompensiert werden – selbst wenn dies mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist. In der Literatur wird dieses Phänomen als „Dekommodifizierung von Sprache“ (Alonso/Villa Galán 2023) bezeichnet und steht im Zusammenhang mit dem Prestige einer Sprache.

Deutlich wird jedenfalls, dass Deutsch eine dominante Position am Arbeitsmarkt innehat und Kenntnisse in dieser Sprache einen klaren Vorteil darstellen. Wie es Lukas Vacek, einer unserer Interviewpartner:innen aus Tschechien, formuliert: „it’s not a must always but it’s a big plus“. Vor allem bei der Arbeitssuche oder wenn jemand versucht, ein Unternehmen zu verlassen und einen neuen Arbeitsplatz zu finden, sind die Chancen auf einen Arbeitsplatz mit deutschen Sprachkenntnissen wesentlich größer. Deutsch wird zudem als Vorteil beim Aufbau von Beziehungen (mit Kund:innen und Kolleg:innen) und bei der informellen Kommunikation sowie in kleineren Besprechungen angesehen – auch wenn Englisch die offizielle Sprache eines Unternehmens ist.

3.2 Widersprüche zwischen offiziellen und inoffiziellen Language Policies

In unseren Daten lassen sich eine Reihe von Diskrepanzen zwischen der offiziellen Unternehmenssprache und inoffiziellen, informellen Praktiken beobachten, die zu Ausgrenzungsprozessen führen können: Einerseits wird in Ausschreibungen ein höheres Sprachniveau gefordert, als tatsächlich für die Arbeit notwendig ist. Sprachkenntnisse fungieren so – scheinbar neutral als Grundanforderung für eine bestimmte Position formuliert – als Ausschlusskriterium ohne sachliche Grundlage. Mitunter kommt hier erschwerend hinzu, dass seitens des Arbeitsmarktservices Sprachkurse auf einem höheren Niveau (über B1) nur in Ausnahmefällen gefördert werden. Andererseits kann Sprache auch umgekehrt exkludierend wirken, indem offiziell keine Deutschkenntnisse für die Arbeit erforderlich sind, tat-

sächlich aber im Arbeitsalltag inoffiziell und informell eine wichtige Rolle spielen.

Wir möchten dies am Beispiel von Lukas Vacek, einem 32-jährigen Juristen aus Tschechien, illustrieren. Zu dem Zeitpunkt des Interviews arbeitet er bereits über drei Jahre in einem international agierenden Unternehmen in Österreich. Schon bald nach seiner Einstellung, so berichtet er, habe er eine Differenzierung zwischen Österreicher:innen und Nicht-Österreicher:innen bemerkt – v.a. mithilfe von sprachlichen Praktiken: Obwohl die offizielle Firmensprache eigentlich Englisch ist, werden immer wieder Meetings auf Deutsch abgehalten, zumindest die kleineren auf Department-Ebene. Dies sei zwar eigentlich gar nicht erlaubt, aber da die Mehrheit der Anwesenden erstsprachlich Deutsch sei, würden die Meetings oft auf Deutsch abgehalten. Generell wären ältere Mitarbeiter:innen z.T. nicht bereit, auf Englisch mit ihm oder seinen Kolleg:innen zu sprechen. Lukas Vacek erlebt dies als Ausgrenzung. Auch an anderen Stellen des Interviews macht er deutlich, dass er sich von Kolleg:innen und dem Unternehmen nicht respektiert fühle und schlechter bezahlt werde, als er es eigentlich verdiene. Es seien vor allem seine unzureichenden Deutschkenntnisse, die ihn hier behinderten. Er ist jedoch sehr darauf bedacht, dies nicht als rassistisch verstanden zu wissen und relativiert die Wichtigkeit von empfundenen Diskriminierungen immer wieder im Interview, verortet sie rein auf der sprachlichen Ebene und drückt Verständnis für monolinguale nationalstaatliche Exklusionsmechanismen aus („And I do get it, it's your country and it's polite to know your language“). Lukas Vacek macht Exklusionserfahrungen durch sprachliche Praktiken gewissermaßen zu ‚seinem‘ persönlichen (Gefühls-) Problem: „Sometimes it feels uncomfortable for me but [unv.] no problem.“

Wir interpretieren Lukas Vaceks Erfahrungen hingegen nicht als individuelles Problem, sondern als ein Erleben von symbolischer Gewalt (Bourdieu 1982), die sich in sprachlichen Praktiken manifestiert – und die wir auch in anderen Interviews wiederfinden.

3.3 Akzentbezogene Diskriminierung

Während Lukas Vaceks Erzählung ein Beispiel für eine relativ offene Ausgrenzung ist, so finden sich in unseren Interviews auch subtilere Formen der Ausgrenzung, die selbst von Interviewpartner:innen berichtet werden, die Deutsch auf sehr hohem Niveau sprechen.

Allen voran die Tatsache, einen Akzent zu haben, wird wiederholt als Barriere im Arbeitskontext beschrieben. Beispielsweise erzählte unsere Interviewpartnerin Klara Blažková (aus Tschechien, 32 Jahre, die als Germanistik-Doktorandin nach Österreich kam, wo sie ihr Studium jedoch abbrach und u.a. in einem Hotel arbeitete) Folgendes:

„Ah ... das hab ich vielleicht für immer, ich hab die Angst äh, vor der Sprachbarriere wegen meinem Akzent und denk mir, äh stört es sie nicht, ist es in Ordnung, aber ähm ich denk mir andererseits, ich hab die Ausbildung, ich kann das, ich kann mich verständigen, aber trotzdem hab ich's im Kopf. [...] das ist wirklich therapiemäßig, es hat mir niemals jemand gesagt, mein Deutsch ist fürchterlich schlecht, ja. [...] In meinem Kopf ist immer das Gefühl der in Führungszeichen Sprachbarriere, ist es schwieriger, aber praktisch hat sich es nie gezeigt.“

Die hier angesprochene Angst vorm Sprechen, davor Fehler zu machen, aber auch eine gewisse Scham aufgrund des eigenen Akzents werden von mehreren Interviewpartner:innen thematisiert – wengleich wie in dem Zitat von Klara Blažková selten auf konkrete Beispiele verwiesen wird, in denen die Interviewten von anderen mit ihren Fehlern oder ihrer Aussprache explizit konfrontiert wurden. Wie hier ist es eher der Widerspruch zwischen fehlenden konkreten negativen Erfahrungen („praktisch hat sich es nie gezeigt“) und erlebtem Unwohlsein in Bezug auf Sprechen, der immer wieder betont wird. Die meisten unserer Interviewpartner:innen stellen es als ein individuelles Problem von zu wenig Selbstbewusstsein oder als ein allgemeines Problem von Nicht-Native-Speakern dar. Deutlich wird jedoch in den Daten auch, dass unsere spezielle Zielgruppe (aus Osteuropa) auf spezifische Weise betroffen ist. So meint etwa Patrik Procházka (35 Jahre, aus Tschechien), der im Bereich Sales eines Unternehmens arbeitet, in Bezug auf Kund:innengespräche am Telefon:

„it can be a barrier right, because I can imagine if ah one Austrian manager or an owner of the company ah picks up the phone and there's a person with apparent with some even Eastern European accent then probably it's not the first very best first impression.“

Wir können sehen, wie der Akzent hier von unseren Interviewpartner:innen als Identifikationsmerkmal, als Zeichen der Zugehörigkeit verstanden wird.

Vor allem ein osteuropäischer Akzent wird als Nachteil genannt. Einige rumänische Interviewpartner:innen berichten, dass sie sich glücklich schätzen, weil ihr Akzent selten als rumänischer Akzent identifiziert oder z.B. mit einem italienischen Akzent verwechselt wird.

Die Beispiele zeigen, dass eine sprachliche Norm (eines idealisierten Native-Speakers) internalisiert und auf diese Weise wirksam und machtvoll wird. Auch wenn sich die beiden erwähnten Beispiele auf antizipierte oder erwartete Diskriminierung beziehen, so werden darin gesellschaftliche Machtstrukturen deutlich – die auch zu tatsächlich erlebten Diskriminierungserfahrungen führen können.

Corina Matei (47 Jahre, aus Rumänien), zum Zeitpunkt des Interviews im Bereich Datenkontrolle eines österreichischen Unternehmens tätig, berichtet beispielsweise davon, dass sie bei einem Bewerbungsgespräch einmal explizit mit Verweis auf ihren Akzent abgelehnt wurde:

„[...] beim einen Bewerbungsgespräch, sie haben mir gesagt, na ihre Akzent und ihre Deutsch ist nicht- reicht nicht für Büro. [...] sie haben mit rumänische Kenntnisse auch gesucht, Deutsch, Rumänisch und Englisch und trotzdem haben gesagt mein Deut- mein Akzent ist so stark. [...] Ich kann leider mein Akzent nicht weglöschchen [beide lachen] War- ich glaube in meinem aktuellen Job ist kein Thema, weil da gibt's schon genug Ausländer und sie suchen die Wissen, die die Aus- oder die Wissen von da Mitarbeiter, die nicht unbedingt zum Thema Akzent und ich verstehe alles, ich kann schreiben, also die suchen qualifizierte Mitarbeiter, nicht unbedingt, dass sie perfekt Deutsch können. [...] Weil Wien ist eine Metropole mit sehr viele verschiedene Nationalitäten und so. [...] Aber kleine Firmen- [...] wollen Österreicher [...] bei der Bewerbung, bei schriftlich war, hab ich ohne Fehler- ohne Rechtschreibfehler geschrieben und aber ja bei dem Sehen oder beim Sprechen war nicht mehr so toll. [...] Ich bin nicht- ich bin noch nicht Gott sei Dank mit Rassismus konfrontiert, aber auch aber manchmal aber sehr selten hab ich gespürt, dass ich auch eine Ausländerin bin.“

Corina Matei weist in ihrer Aussage auf den superdiversen mehrsprachigen Kontext hin, in dem – wie in diesem Bewerbungsverfahren – das mehrsprachige Repertoire der Arbeitssuchenden explizit gesucht wird. Ihre nicht völlig fehlerfreie und offenbar vom Arbeitgeber mit einem Akzent verbundene Deutschkompetenz stellt schlussendlich jedoch eine Zugangsbarriere zu der angestrebten Stelle dar. Die Passage zeigt aller-

dings auch, dass dies nicht für alle Kontexte gleich gilt, denn schlussendlich findet Corina Matei eine Stelle in einer Firma, für die ihr zufolge berufliche Kompetenzen und fachliche Expertisen relevanter sind, als dass ihre Mitarbeiter:innen „perfekt Deutsch können“. Besonders deutlich wird in der Interviewpassage, dass Sprache (hier in Form des Akzents) als Markierung fungiert. Diese Markiertheit als „Ausländerin“ stellt Corina Matei als unauslöschlich dar. Dennoch betont sie, wie weiter oben Lukas Vacek und andere (hier nicht erwähnte) Interviewpartner:innen, dass sie Exklusionserfahrungen aufgrund von Sprache nicht als rassistisch versteht. Wir hingegen argumentieren, dass es erkenntnisreich sein kann, unsere Daten aus einer rassismuskritischen Perspektive zu betrachten und konkret zu untersuchen, wie die (Re-)Produktion von *raciolinguistic difference* durch Diskurse und Interaktionen Rassismus fortschreibt, legitimiert und sich in strukturellen Hindernissen für rassifizierte Subjekte beim Zugang zu sozialem, wirtschaftlichem und symbolischem Kapital materialisiert (vgl. Alonso/Villa Galán 2023: 3).

4. Linguizismus und Rassismus

In unseren Beispielen zeigt sich, dass sprachbezogene Exklusionsprozesse stattfinden, die Menschen beim Zugang zu Sozialleistungen und am Erwerbsarbeitsmarkt behindern. In der Literatur spricht man hier von Linguizismus. Nguyen und Hajek (vgl. 2022: 214) definieren diesen sehr breit als Sammelbegriff, um das gesamte Spektrum sprachlicher Diskriminierung zu charakterisieren (u.a. in Zusammenhang mit *Race*, *Ethnizität* oder *sozialer Klasse*)⁹. Wir haben in den vorangehenden Kapiteln gezeigt, dass Linguizismus offen und direkt durch Sprachenregime und Sprechpraktiken realisiert werden kann, indem Personen mit bestimmten linguistischen Repertoires von der Kommunikation ausgeschlossen werden (bspw. indem Meetings in einer Sprache abgehalten werden, die nicht alle Beteiligten verstehen bzw. sprechen können, oder indem am AMS benötigte Dolmetscher:innen und übersetzte Dokumente nicht zur Verfügung gestellt werden). Zudem haben wir auch subtile Exklusionspraktiken in

9 „[L]inguicism is an umbrella concept that can characterise the full range of linguistic discrimination issues, including those related to race, ethnicity, social class, language variation, marginalization and injustice.“ (Nguyen/Hajek 2022: 214)

unseren Daten identifiziert, bei denen die Bedeutung von Sprachkenntnissen und Sprachpraktiken über (die Möglichkeit der) Verständigung hinausgeht. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Sprachkenntnisse nicht nur eine inhaltlich vermittelnde, sondern auch eine soziale Funktion (Bourdieu 1982) haben – und dass es manchmal mehr um Ein- und Ausgrenzung geht als um die Weitergabe von Informationen. Oft sind es sehr subtile, feine (sprachliche) Unterschiede, die z. B. den Zugang zu beruflichen Positionen und Aufstiegschancen erschweren. Die Rolle der Sprache auf dem Arbeitsmarkt geht also über Kommunikationsprobleme hinaus, da sprachliche Diskriminierung auch dann wirksam werden kann, wenn Sprachkenntnisse oder Akzent die Kommunikation nicht behindern. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Orientierung an einem Native-speaker-Ideal (Holliday 2018), das auch von Sprecher:innen mit anderen Erstsprachen verinnerlicht wird und damit Machtverhältnisse reproduziert. Linguizismus wird in der Literatur auch als eine Form des Rassismus verstanden, der Sprecher:innen u.a. mit dem Verweis auf ihre Sprache(n) ausschließt (siehe u.a. Dirim 2016; Dirim/Pokitsch 2018; Prilutski 2022). Während wir davon ausgehen, dass nicht jede Form linguistischer Diskriminierung rassistisch sein muss¹⁰, so zeigen unsere Daten doch deutlich, dass linguistische und rassistische Diskriminierung sehr oft ineinandergreift (besonders offensichtlich illustriert dies das oben geschilderte Beispiel von Lajos Bánkúti). Sprachliche Diskriminierung kann mitunter rassistische oder ethnische Diskriminierung verschleiern. Wie Piller und Takahashi (2011a: 591-592) betonen, ist sprachliche Diskriminierung „often a commonsense proposition, and it ‘just happens’ that non-standard speakers [...] usually happen to be minority members“. Besonders deutlich wird dies in Bezug auf das beschriebene Sprachenregime am AMS: Diejenigen, die durch die monolingual deutschsprachige Orientierung der Institution Ausschlüsse und Zugangsbarrieren erfahren, sind zu einem Großteil auch von Rassifizierungsprozessen und rassistischer Diskriminierung betroffen.

4.1 Accentism und Raciolinguistic Sensemaking

Wie oben erwähnt weisen die meisten unserer Interviewpartner:innen die Vorstellung (mitunter auch

vehement) zurück, von Rassismus betroffen zu sein (Scheibelhofer et al. 2023). Dass Nachteile aufgrund der Sprachkenntnisse oder des eigenen Akzents erlebt werden, wird hingegen häufiger thematisiert (s.o.). In der Literatur werden diesbezüglich Konzepte wie *accent prejudice* (Roessel et al. 2020) oder *accentism* verwendet. Letzteren definieren Dovchin und Dryden (2022: 34, eigene Übersetzung) als „Ideologien und Praktiken, die dazu dienen, Akzente zu normalisieren und zu regulieren, die auf ‚native speakerism‘ basieren, während andere Arten von nicht standardisierten oder *non-native* Akzenten ausgegrenzt und unterdrückt werden“.¹¹

Wie Roessel et al. (2020) ausführen, werden Vorurteile gegenüber Akzenten selten explizit ausgesprochen, können aber dennoch wirkmächtig im Bewerbungs- und Arbeitskontexten sein und Diskriminierung zur Folge haben.

Zu betonen ist hier, dass nicht alle „non-standard“ oder „non-native like accents“ gesellschaftlich gleichwertig betrachtet und behandelt werden. Ganz deutlich wird in den Interviewdaten – wie weiter oben ausführlicher behandelt –, dass etwa einem „osteuropäischen“ Akzent eine besondere Rolle zugeschrieben wird. Vor dem Hintergrund von Rassifizierungsprozessen hinsichtlich Personen aus Osteuropa (Kalmar 2023; Krivonos 2022, 2023; Lewicki 2023) interpretieren wir diese akzentbezogene Diskriminierung am Arbeitsmarkt als versteckte rassistische Diskriminierung (Ramjattan 2022). Wenn Personen etwa Sprechhemmungen aufgrund ihres Akzents haben, so hängt das nicht nur mit einer Angst davor zusammen, dass ihre Abweichungen von der Standardaussprache zu Verständigungsschwierigkeiten führen könnten. Wie oben spielt hier auch die Tatsache eine Rolle, dass Akzente Marker darstellen können, die Sprecher:innen u.U. als Angehörige einer rassifizierten Gruppe identifizieren. Das folgende Zitat, in dem eine unserer Interviewpartner:innen erzählt, dass ihr Akzent von ihren Gesprächspartner:innen nicht mit ihrer Erstsprache Rumänisch in Zusammenhang gebracht wird, illustriert dies deutlich:

„Und was interessant ist für die Rumänen ist, dass sie doch eine weiche Akzent haben, im Vergleich mit Polen,

¹¹ Im Original definieren Dovchin und Dryden (2022: 34) *Accentism* als „ideologies and practices that are used to normalize and regularise accents based on ‘native speakerism’ while excluding and contesting other types of non-standard or non-native like accents“.

¹⁰ Bourdieu (1982) und die klassische Sprachbarriereforschung (u.a. Bernstein 1977; Labov 1977) bezogen sich etwa vorrangig auf klassenspezifische Sprachvarietäten.

Bulgaren oder mit den slawischen Sprachen, und äh, ich- auch in den Gesellschaften wo wir waren, interessanterweise haben immer die Leute gedacht, ich komme aus Italien und nicht aus Rumänien, und dann war's zu spät, als ich gesagt, so, sie- sie haben, die haben schon wahrscheinlich so ein feines Gespräch gehabt, weiß nicht über was wir gesprochen haben, dass sie gesagt haben: „Woher kommen Sie eigentlich, Sie kommen aus Italien“, und wir haben gesagt: Na, schlimmer, aus Rumänien. Dann war zu spät für sie, irg-irgendein Vorurteile zu manifestieren und so weiter, weil sie mich nicht mehr auf den Ursprung ähm, angenommen haben, so sie haben sich- verhältnismäÙig waren wir nicht eine aus Rumänien und eine aus Österreich, sondern zwei Menschen, die eventuell eine gleiche Meinung oder eine unterschiedliche Meinung zu eine Thema haben, und der Fokus war das Thema und nicht der Ursprung.“ (Daria Albescu, 50 Jahre, aus Rumänien)

Unsere Interviewpartnerin berichtet in dieser Passage von Vorurteilen, die sie antizipiert, wenn sie als Rumänin identifiziert wird, die sie jedoch nicht erwartet, wenn sie als Italienerin wahrgenommen wird. Ihre Erzählung verweist auf antizipierte Prozesse des *Otherings*: Als Rumänin würde sie zu einer „Anderen“ gemacht und der „Fokus“ beim Smalltalk mit Fremden auf einer Party, einem Abendessen oder einem Empfang wäre nicht das „Thema“, sondern „der Ursprung“. Die Chance, als „Mensch“, als gleichberechtigte Gesprächspartnerin angesehen zu werden, hat sie ihrem Empfinden nach nur, weil ihr Akzent keine immediate Identifikation als Osteuropäerin zulässt. Deutlich werden in ihrer Erzählung auch rassifizierte soziale Hierarchien: Wahrscheinlich sarkastisch merkt sie an, dass es „schlimmer“ sei, aus Rumänien als aus Italien zu kommen. Der Komparativ kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass aber auch die Tatsache aus Italien zu kommen, in dieser Hierarchieordnung nicht an oberster Stelle ist.

Vor dem Hintergrund dieses Zitats wird deutlich, warum die Angst vor dem Sprechen nicht einfach als „therapiemäÙig“ und nicht nur im Kopf „das Gefühl der in Anführungszeichen Sprachbarriere“ (Klara BlaÙková) ist. Vielmehr können Akzente auditive Marker darstellen, die Hinweise zur Statusposition in rassifizierten Hierarchien markieren. Dieser Marker ist „sticky“ und nur in eingeschränktem MaÙe von der betroffenen Person beeinflussbar: „Ich kann leider mein Akzent nicht weglöÙchen“, wie es Corina Matei (siehe Zitat weiter oben) formuliert.

Im Kontext gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit sind Sprachen nicht „sociolinguistically neutral“: Sie können als hierarchisch angeordnet betrachtet werden, wobei einige sprachliche Ressourcen mehr Wert haben als andere und ihren Sprecher:innen unterschiedliche Möglichkeiten eröffnen (vgl. Angermeyer 2013: 114, siehe auch Blommaert 2003). Sprachbezogene Hierarchien spiegeln rassifizierte Hierarchien zwischen Sprecher:innen sowie zugleich ökonomische Ungleichheiten zwischen Ländern mit den jeweiligen Amtssprachen wider. Sie haben dabei konkrete Auswirkungen auf Sprecher:innen: „Die ungleichen Werte, die verschiedenen Sprachen (und sprachlichen Praktiken) zugewiesen werden, haben offensichtliche Auswirkungen auf rassifizierte Sprecher:innen, die es schwerer haben, gut bezahlte Stellen zu bekommen oder überhaupt Arbeit zu finden“¹², wie Alonso und Villa Galán (2023: 6, eigene Übersetzung) schreiben. Wie unsere Daten illustrieren, werden auch Akzente unterschiedlich bewertet, je nachdem mit welcher Erstsprache sie assoziiert werden, und haben folglich unterschiedliche Auswirkungen auf die Handlungsmöglichkeiten von Sprecher:innen.

Dass unsere Interviewpartner:innen die erlebten sprachbezogenen Diskriminierungen jedoch selten als rassistisch interpretieren, kann unter anderem mit dem Konzept des *raciolinguistic sensemaking* (Ramjattan 2023) verstanden werden. *Raciolinguistic sensemaking* führt zu einer Naturalisierung von Rassismus im Bereich der Sprache: Auch von Rassismus selbst betroffene Sprecher:innen werden als *White listening subjects* sozialisiert. Dadurch internalisieren sie dominante Ideologien und Hierarchien in Bezug auf Sprachen, Varietäten und deren Prestige und nehmen die sprachlichen Repertoires rassifizierter Minderheiten (zu denen sie selbst gehören) als inhärent defizitär wahr.

4.2 Sprachideologien und institutioneller Rassismus

Öffentliche, traditionell monolinguale Organisationen und deren Mitarbeiter:innen sehen sich in ihrer vermittelnden Funktion zwischen Staat und Öffentlichkeit kommunikativen Herausforderungen in Bezug auf migrationsbedingte sprachliche Diversität gegenüber.

¹² Im Original: „The different values assigned to various languages (and linguistic practices) have obvious repercussions for racialized speakers, who have it more difficult to access well-paid positions and even find work“ (Alonso/Villa Galán 2023: 6).

Wir stimmen mit Biskamp and Scherschel (2022: 89) überein, dass die Funktionslogik des demokratischen Wohlfahrtsstaats nicht an sich rassistisch ist, aber mit Stratifizierungen im Inneren sowie zwischen Innen und Außen einhergeht, die rassistisch ausgedeutet werden können. Auch wenn wir sie in vielerlei Hinsicht problematisch und kritikwürdig sehen, würden wir die monolingual deutschsprachige Orientierung des AMS nicht als per se rassistisch einordnen, da sie zunächst einmal vorrangig zwischen einer Ingroup und einer Outgroup unterscheidet (und wahrscheinlich auch innerhalb der „deutschsprachigen“ Gruppe klassistisch stratifiziert). Die Outgroup selbst wird durch diese monolinguale Orientierung nicht homogenisierend als natürliche Gruppe festgelegt. Wir folgen hier der Argumentation von Biskamp and Scherschel (2022: 102), dass folglich berechtigte Kritik an (durch dieses Sprachregime hervorgebrachten) Ungleichheiten zwischen Sprecher:innen unterschiedlicher Sprachenrepertoires auf einer anderen normativen Basis als Antirassismus aufbauen müsste. Problematisiert werden müsste hier zunächst vorrangig, inwieweit es legitim sein kann, Bewohner:innen und Arbeiter:innen ohne Deutschkenntnisse von Sozialrechten (für die sie meist jedoch Beiträge in die Sozialversicherung einbezahlt haben) auszuschließen. Tatsächlich sind Wohlfahrtsstaaten aber historisch situiert in Kontexten, in denen rassistische Ideologien auf kultureller Ebene etabliert sind, was es wiederum wahrscheinlich macht, „dass auch Akteur*innen in staatlichen Institutionen bzw. Organisationen ihr Handeln an diesen Deutungen orientieren und den individuellen Entscheidungsspielraum in folgenreichen Situationen auf rassistische Weise ausgestalten.“ (Biskamp/Scherchel 2022: 107) Generell sind diese wohlfahrtsstaatlichen Organisationen Orte, an denen traditionelle Ideologien besonders wirkmächtig sind, die die institutionelle Identität und Nationalsprache eng miteinander verknüpfen (Duchêne et al. 2013). Wie in der Literatur bereits vielfach argumentiert wurde (u.a. Bourdieu 1982; Brubaker 2015; Busch 2009), ist sprachliche Homogenisierung zentral bei der Bildung von Nationalstaaten. Sprache wird dabei zu einem zentralen Fokus der persönlichen wie kollektiven Identität (vgl. Brubaker 2015: 6) und wird als Rechtfertigung für den Ausschluss derjenigen herangezogen, die nicht Teil der (sprachlichen) nationalen Gemeinschaft sind. Auf einer symbolischen Ebene hat dies die Stigmatisierung von Nicht-Standardvarietäten und nicht vorherrschenden Sprachen sowie eine Abwertung rassifizierter Sprecher:innen zur Folge, die aufgrund des Einsatzes

symbolischer Gewalt internalisiert wird. Diskurse, die Kenntnisse der Landessprache(n) als Messinstrument und zugleich Schlüssel für Integration in einem als monolingual verstandenen Nationalstaat propagieren, während gleichzeitig aber Machtverhältnisse verschleiert und Zugehörigkeiten kontrolliert werden, sind in Österreich wie auch in anderen de facto mehrsprachigen Migrationsgesellschaften wirkmächtig (Busch 2013; Dirim 2021). Diese Diskurse sind hegemonial und werden mehrheitlich unhinterfragt als „common sense“ akzeptiert. Sie können vor dem Hintergrund von Sprachideologien verstanden werden, die linguistische Homogenität und sprachliche Assimilation von Migrant:innen als unabdingbar für das Gemeinwesen sehen (Blommaert/Verschueren 1998; Cooke/Simpson 2012). Eine von Blommaert und Verschueren (1998) als *Homogeneism* bezeichnete Ideologie, die Monolingualismus als gesellschaftliche Norm oder angestrebtes Ideal versteht, untermauert politische, aber auch organisationsinterne Diskurse, die den Umgang mit sprachlicher Heterogenität im Fall des untersuchten AMS prägen.

Auch institutionelle Regeln können von Rassismus geprägt sein, „wenn öffentliche Diskurse oder institutionelle Entscheidungsprozesse, in denen institutionelle Regeln formuliert oder geprüft werden, sowohl von rassistischer Ideologie als auch von rassifizierter Machtasymmetrie affiziert werden“ (Biskamp/Scherchel 2022: 107). Wir sehen dies in unseren Daten beispielhaft, wenn es um die Legitimierung des Beharrens auf die Amtssprache Deutsch geht. Wie in Kapitel 2.3 dargestellt, werden hier von Interviewpartner:innen immer wieder rassifizierte Stereotype eingebracht, die homogenisierend, naturalisierend, polarisierend und hierarchisierend (Rommelspacher 2009) Migrant:innen ‚Abkapselung‘ vorwerfen, unter Generalverdacht stellen, den Sozialstaat betrügen zu wollen, und einen Paternalismus in Bezug auf Deutscherwerb rechtfertigen.

Auf dieser Grundlage lassen sich auch unsere Forschungsergebnisse in Bezug auf den Zugang zu Leistungen des AMS unter dem Gesichtspunkt von institutionellem Rassismus interpretieren: Neben individuellen und gesamtgesellschaftlichen *Racializing*-Prozessen sind auch institutionelle Faktoren entscheidend bei der Produktion von sozialen Ungleichheiten. In den empirischen Daten können wir eine Bandbreite von Strategien identifizieren (Bekanntes mitnehmen, Anwälte engagieren, kreative Übersetzungstechniken, Einsatz von Technologien ...),

die Migrant:innen anwenden, um sozial konstruierte Sprachbarrieren zu überwinden und Leistungen und Services des AMS in Anspruch nehmen zu können. Dabei müssen sie soziales, ökonomisches und/oder kulturelles Kapital aktivieren. Da diese Kapitalsorten (Bourdieu 1986) ungleich unter Antragsteller:innen verteilt sind, verweisen die Analysen auf eine soziale Stratifizierung beim Zugang zu Leistungen des AMS durch das organisationale Sprachenregime – auch entlang von rassistischen Hierarchien, die Sprachen und ihren Sprecher:innen unterschiedlichen Wert und Prestige zuschreiben.

Conclusio

Unser Beitrag hatte zum Ziel, die enge Verschränkung linguistischer und rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und am Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Auch wenn wir davon ausgehen (und unsere Daten dies bestätigen), dass in der Empirie Rassismus und Linguizismus meist zusammen auftreten, diese historisch eng verwoben sind (Knappik/Ayten 2022) und es vor allem große Überschneidungsmengen in Bezug auf die Betroffenen der beiden Arten von Diskriminierung gibt, so kann es dennoch sinnvoll sein, beide Analyseraster anzulegen und gegebenenfalls Unterschiede aufzuzeigen. In Bezug auf öffentliche Institutionen und den Arbeitsmarkt scheint es uns wichtig, mehrere Dimensionen im Blick zu behalten: Es sollte betrachtet werden, wie generell sprachbezogene Diskriminierung jenseits von Rassismus zwischen Sprecher:innen der Amtssprache und denjenigen, die diese nicht (ausreichend gut) sprechen, differenziert und letztere exkludiert. Dabei gilt es immer zu fragen, inwieweit sprachbezogene Diskriminierung rassistische Diskriminierung verschleiert oder verstärkt. Auch der Wert von Kenntnissen unterschiedlicher Sprachen sollte in Bezug auf den Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und am Arbeitsmarkt untersucht werden. Mit Villa Galán und Alonso (vgl. 2023: 154–155) kann hier gefragt werden: Unter welchen Bedingungen erhalten Sprachen (k)einen ökonomischen Wert? Und wie hängt dies mit rassifizierten Hierarchien zusammen? Mehr Forschung zu linguistischer Diskriminierung ist wünschenswert und die Verschränkung mit rassismuskritischen Ansätzen ist hier von besonderem Wert. Eine ergänzende Verknüpfung, für die Prilutski (2022) plädiert, sehen auch wir in Bezug auf klassismuskritische Perspektiven, die

für zukünftige Arbeiten in dem hier beschriebenen Forschungsfeld von großer Relevanz sind.

Literatur

- Alim, H. S./Reyes, A./Kroskrity, P. V. (2020a): The Field of Language and Race: A Linguistic Anthropological Approach to Race, Racism, and Racialization. In: Alim, H.S./Reyes, A./ Kroskrity, P. V. (Hg.): *The Oxford Handbook of Language and Race*. Oxford: Oxford University Press, 1-21.
- Alim, H. S./Reyes, A./Kroskrity, P. V. (2020b): *The Oxford handbook of language and race*. Oxford: Oxford University Press.
- Alonso, L./Villa Galán, L. (2023): Raciolinguistic perspective on labor in the Americas. Introduction to this special issue 282, 1-14. doi:10.1515/ijsl-2023-0051
- Angermeyer, P. S. (2013): Multilingual Speakers and Language Choice in the Legal Sphere. *Applied linguistics review*, 4(1), 105-126. doi:10.1515/applirev-2013-0005
- Baran, D./Holmquist, Q. (2019): Immigrants Facing Linguistic Barriers in the U.S. Justice System. In: Rosa, J./Riner, R. C./Johnson, E. J./Graham, L. R./Avineri, N. (Hg.): *Language and Social Justice in Practice*. New York: Routledge, 226-234.
- Bernstein, B. (1977): *Class, Codes and Control*. London: Routledge & Kegan.
- Bhattacharyya, G. (2018): *Rethinking racial capitalism : Questions of reproduction and survival*. London New York: Rowman & Littlefield International.
- Biskamp, F./Scherschel, K. (2022): Demokratischer Wohlfahrtsstaat, Migration und struktureller Rassismus: Eine Verhältnisbestimmung. In: Glathe, J./Gorriahn, L. (Hg.): *Demokratie und Migration: Konflikte um Migration und Grenzziehungen in der Demokratie*. Baden-Baden: Nomos, 87-116.
- Blommaert, J. (2003): Commentary: A Sociolinguistics of Globalization. *Journal of sociolinguistics*, 7(4), 607-623.
- Blommaert, J./Verschueren, J. (1998): *Debating Diversity. Analysing the Discourse of Tolerance*. London/New York: Routledge.
- Bourdieu, P. (1982): *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques* Paris: Fayard.
- Bourdieu, P. (1986): The Forms of Capital. In: Richardson, J. G. (Hg.): *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood, 241-258.
- Brizic, K. (2022): *Der Klang der Ungleichheit. Biografie, Bildung und Zusammenhalt in der vielsprachigen Gesellschaft*. Münster: Waxmann.
- Brizic, K./Hufnagl, C.L. (2016): Profile der Vielsprachigkeit und ihr Bildungserfolg. *Der Deutschunterricht*, 16(6), 21-32.
- Brubaker, R. (2015): Linguistic and Religious Pluralism: Between Difference and Inequality. *Journal of Ethnic*

- and Migration Studies, 41(1), 3-32. doi:10.1080/1369183X.2014.925391
- Bührmann, A. D./Schönwälder, K. (2017): Public Organisations and Diversity. Approaches to an Under-Researched Topic. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(10), 1635-1643. doi:10.1080/1369183X.2017.1293588
- Busch, B. (2009): Local Actors in Promoting Multilingualism. In: Hogan-Brun, G./Mar-Molinero, C./P. Stevenson (Hg.): *Discourses on Language and Integration. Critical Perspectives on Language Testing Regimes in Europe*. Amsterdam: Benjamins, 129-152.
- Busch, B. (2013): *Mehrsprachigkeit*. Wien: WUV-UTB.
- Cardu, H. (2015): Resilience strategies used by immigrant women facing professional deskilling in Quebec: A literature review and a small-scale study. In: IOM (Hg.): *Crushed hopes*. Geneva/Ottawa: International Organization for Migration, 139-161.
- Charmaz, K. (2014): *Constructing Grounded Theory*. London: SAGE.
- Codó, E. (2008): *Immigration and Bureaucratic Control*. Berlin: Mouton de Gruyter.
- Cooke, M./Simpson, J. (2012): Discourses about Linguistic Diversity. In: Martin-Jones, M./Blackledge, A./Creese, A. (Hg.): *The Routledge Handbook of Multilingualism*. London, New York: Routledge, 116-130.
- Dirim, İ. (2015): Umgang mit migrationsbedingter Mehrsprachigkeit in der schulischen Bildung. In: Leiprecht, R./Steinbach, A. (Hg.): *Schule in der Migrationsgesellschaft*. Bd. II: Sprache – Rassismus – Professionalität. Schwabach am Taunus: Debus Pädagogik.
- Dirim, İ. (2016): „Ich wollte nie, dass die anderen merken, dass wir zu Hause Arabisch sprechen“. In: Hummrich, I./Pfaff, N./Dirim, İ./Freitag, C. (Hg.): *Kulturen der Bildung: Kritische Perspektiven auf erziehungswissenschaftliche Verhältnisbestimmungen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 191-207.
- Dirim, İ. (2021): Sprache und Integration. In: Altmayer, C./Biebighäuser, K./Haberzettl, S./Heine, A. (Hg.), *Handbuch Deutsch als Fremd- und Zweitsprache*. Kontexte – Themen – Methoden. Stuttgart: J.B. Metzler, 88-101.
- Dirim, İ./Pokitsch, D. (2018): (Neo-)Linguizistische Praxen in der Migrationsgesellschaft und ihre Bedeutung für das Handlungsfeld ‚Deutsch als Zweitsprache‘. *OBST (Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie)*(93), 13-32.
- Dovchin, S./Dryden, S. (2022): Unequal English accents, covert accentism and EAL migrants in Australia. *International journal of the sociology of language*, 275, 33-46. doi:10.1515/ijsl-2021-0079
- Draxl, A./Holzinger, C. (2016): „Dieses Abschieben von Problemen bringt uns irgendwie nicht weiter“. *ÖDaF-Mitteilungen*, 1, 18-33.
- Duchêne, A./Moyer, M./Roberts, C. (2013): Introduction: Recasting Institutions and Work in Multilingual and Transnational Spaces. In: Duchêne, A./Moyer, M./Roberts, C. (Hg.): *Language, Migration and Social Inequalities: A Critical Sociolinguistic Perspective on Institutions and Work*. Bristol: Multilingual Matters, 1-21.
- El-Mafaalani, A. (2021): *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Flores, N. (2019): Producing National and Neoliberal Subjects. Bilingual Education and Governmentality in the United States. In: Martín Rojo, L./Del Percio, A. (Hg.): *Language and neoliberal governmentality*. London, New York: Routledge, 49-68.
- Flores, N. (2021): Raciolinguistic genealogy as method in the sociology of language. *International journal of the sociology of language*, 267-268, 111-115. doi:10.1515/ijsl-2020-0102
- Foroutan, N. (2019): *Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Gomolla, M./Radtke, F. (2009): *Institutionelle Diskriminierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Holliday, A. (2018): Native-Speakerism. In: DelliCarpini, M./Liontas, J. I. (Hg.): *The TESOL Encyclopedia of English Language Teaching*. Hoboken, NJ, USA: Wiley, 1-7.
- Holzinger, C. (2020): 'We don't worry that much about language'. Street-level Bureaucracy in the Context of Linguistic Diversity. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(9), 1792-1808. doi:10.1080/1369183X.2019.1610365
- Holzinger, C./Draxl, A.-K. (2023): More than words. Eine mehrsprachigkeitsorientierte Perspektive auf die Dilemmata von Street-level Bureaucrats in der Klient*innenkommunikation. *Zeitschrift für Soziologie*, 52(1), 89-104. <https://doi.org/10.1515/zfsocz-2023-2004>
- Holzinger, C. (2023): "Wir können nicht alle Sprachen der Welt sprechen". Eine Studie zu Street-level Bureaucracy im Kontext migrationsbedingter Heterolingualität am Beispiel des österreichischen Arbeitsmarktservice. (Doktorat). Universität Wien, Wien. Online: <https://theses.univie.ac.at/detail/66648/>
- Kalmar, I. (2023): Race, racialisation, and the East of the European Union: an introduction. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(6), 1465-1480.
- Knappik, M./Ayten, A. C. (2022): Was ist die beste Sprache? Zur Rassismusrelevanz der Ungleichmachung von Sprachen. In: Fereidooni, K./Simon, N. (Hg.): *Rassismuskritische Fachdidaktiken: Theoretische Reflexionen und fachdidaktische Entwürfe rassismuskritischer Unterrichtsplanung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 207-240.
- Krivonos, D. (2022): Carrying Europe's 'White Burden', Sustaining Racial Capitalism: Young Post-Soviet Migrant Workers in Helsinki and Warsaw. *Sociology*, 57(4), 865-881. doi:10.1177/00380385221122413
- Krivonos, D. (2023): Racial capitalism and the production of difference in Helsinki and Warsaw. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(6), 1500-1516. doi:10.1080/1369183X.2022.2154911

- Labov, W. (1977): *Language in the Inner City*. Oxford: Blackwell.
- Lessenich, S. (2015): *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Lewicki, A. (2023): East–west inequalities and the ambiguous racialisation of ‘Eastern Europeans’. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(6), 1481–1499. doi:10.1080/1369183X.2022.2154910
- Nguyen, T./Hajek, J. (2022): Making the case for linguicism: Revisiting theoretical concepts and terminologies in linguistic discrimination research. *International journal of the sociology of language*, 275, 187–220. doi:10.1515/ijsl-2021-0028
- Opratkó, B. (2019): *Im Namen der Emanzipation*. Bielefeld: transcript.
- Penz, O./Gaitsch, M./Glinsner, B./Hofbauer, J./Sauer, B. (2017): Affektive Gouvernementalität: Beratung von Arbeitssuchenden im Ländervergleich. In: Sowa, F./Staples, R. (Hg.): *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat*. Baden-Baden: Nomos, 187–209.
- Penz, O./Sauer, B./Gaitsch, M./Hofbauer, J./Glinsner, B. (2017): Post-bureaucratic Encounters. *Affective Labour in Public Employment Services*. *Critical Social Policy*, 37(4), 540–561. doi:10.1177/0261018316681286
- Piller, I./Takahashi, K. (2011a). Language, Migration and Human Rights. In: Wodak, R./Johnstone, B./Kerswill, P. (Hg.): *The Sage Handbook of Sociolinguistics*. London: Sage, 583–597.
- Piller, I./Takahashi, K. (2011b): Linguistic Diversity and Social Inclusion. *International Journal of Bilingual Education*, 14(4), 371–381.
- Prilutski, R. (2022): Demokratie zur Sprache bringen? – Partizipationsparadoxien und un/mögliche Politik in einer demokratischen Migrationsgesellschaft. In: Glathe, J./Gorriahn, L. (Hg.): *Demokratie und Migration: Konflikte um Migration und Grenzziehungen in der Demokratie*. Baden-Baden: Nomos, 374–400.
- Ramjattan, V. A. (2022): Racializing the problem of and solution to foreign accent in business. *Applied linguistics review*, 13, 527–544. doi:10.1515/applirev-2019-0058
- Ramjattan, V. A. (2023): International students and their raciolinguistic sensemaking of aural employability in Canadian universities. *International journal of the sociology of language*, 282, 159–180. doi:10.1515/ijsl-2022-0067
- Ratzmann, N. (2018a): Gleichberechtigt – und diskriminiert. Für EU-Bürger gibt es Zugangsbarrieren zur deutschen Grundsicherung. *WZ Mitteilungen*, 159, 41–43.
- Ratzmann, N. (2018b): Mind the gap. Vielfaltspolitik der deutschen Arbeitsverwaltung. *Impulse zur Vielfalt. Deutsch Plus, Initiative für eine plurale Republik*, 1–12.
- Ratzmann, N. (2022): “No German, No Service”: EU Migrants’ Unequal Access to Welfare Entitlements in Germany. *Social Inclusion*, 10(1), 227–238.
- Regös, N./Holzinger, C./Scheibelhofer, E. (2020): When Vicinity Divides. *Transnational Social Security in the Cross-border Region of Hungary and Austria*. In: Amelina, A./Carmel, E./Runfors, A./Scheibelhofer, E. (Hg.): *Boundaries of European Social Citizenship. EU Citizens’ Transnational Social Security in Regulations, Discourses and Experiences*. New York: Routledge, 113–132.
- Roessel, J./Schoel, C./Stahlberg, D. (2020). Modern Notions of Accent-ism: Findings, Conceptualizations, and Implications for Interventions and Research on Nonnative Accents. *Journal of Language and Social Psychology*, 39, 87–111. doi:10.1177/0261927X19884619
- Rommelpacher, B. (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, C./Mecheril, P. (Hg.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Schwalbach/Taunus: Wochenschau Verlag, 25–38.
- Rosa, J./Flores, N. (2017): Unsettling race and language: Toward a raciolinguistic perspective. *Language in society*, 46(5), 621–647. doi:10.1017/S0047404517000562
- Safuta, A. (2018): Fifty shades of white: Eastern Europeans’ ‘peripheral whiteness’ in the context of domestic services provided by migrant women. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 21(3), 217–231. DOI:10.5117/TVGN2018.3.002. SAFU
- Scheibelhofer, E. (2008): Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 403–416.
- Scheibelhofer, E./Holzinger, C. (2018): ‘Damn It, I Am a Miserable Eastern European in the Eyes of the Administrator’. *EU Migrants’ Experiences with (Transnational) Social Security*. *Social Inclusion*, 6(3), 201–208. doi:10.17645/si.v6i3.1477
- Scheibelhofer, E./Holzinger, C./Regös, E. N. (2020): Navigating the Labyrinths of Transnational Social Security. Experiences and Meaning-making Processes of EU Migrants when Accessing and Porting Social Benefits. In: Amelina, A./Carmel, E./Runfors, A./Scheibelhofer, E. (Hg.): *Boundaries of European Social Citizenship. EU Citizens’ Transnational Social Security in Regulations, Discourses and Experiences*. New York: Routledge, 91–112.
- Scheibelhofer, E. (2023): The Interpretive Interview. An Interview Form Centring on Research Participants’ Constructions. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1–8.
- Scheibelhofer, E./Holzinger, C./Draxl, A.-K. (2023): Confronting Racialised Power Asymmetries in the Interview Setting: Positioning Strategies of Highly Qualified Migrants. *Social Inclusion*, 11(2), 80–89.
- Soysal, Y. N. (2012): Citizenship, Immigration, and the European Social Project. *Rights and Obligations of Individuality*. *The British journal of sociology*, 63(1), 1–21.
- Spradley, J. P. (2009): *Participant Observation*. Belmont: Wadsworth, Cengage Learning.
- Terkessidis, M. (2018): Rassismus definieren (1998/2017). In: Foroutan, N./Geulen, C./Illmer, S./Vogel, K./Wernsing, S. (Hg.): *Das Phantom „Rasse“*. Zur Geschichte und Wirkungsmacht von Rassismus. Köln: Böhlau, 65–82.

- Villa Galán, L./Alonso, L. (2023). ¿Habilidad o identidad?: tensiones entre las ideologías neoliberales y las raciolingüísticas en el trabajo de los y las jóvenes bilingües de origen latino en EEUU / Ability or identity: tensions between neoliberal and raciolinguistic ideologies at work for young bilingual Latinxs in the US. *International journal of the sociology of language*, 282, 119-157. doi:10.1515/ijsl-2022-0069
- Witzel, A./Reiter, H. (2012). *The Problem-Centred Interview*. London: Sage Publications Ltd.
- Zelano, K. (2018). Balancing informality and need-policy responses to informal East-West migration in Austria, the Netherlands and Sweden. *Policy Studies*, 39(5), 535-559.