

Vergleichende Reaktionen auf afrikanische und österreichische Stellensuchende: eine Feldstudie

Ergebnisse und Erfahrungen konkreter Bewerbungen

Friedarike Santner, Eva Adam-Maxová und Erwin Ebermann

In einer nächsten Stufe wollten wir in einer beschränkten Feldstudie herausfinden, ob sich die vermuteten Vorurteile auch im konkreten Verhalten von österreichischen Personalmanagern und Arbeitgebern wiederfinden. Wir wählten dazu folgenden Versuchsansatz:

Wir bewarben uns für reale Stellenangebote mit jeweils 2 Bewerbungen, eine im Namen von AfrikanerInnen, eine im Namen von ÖsterreicherInnen. Um Chancengleichheit zu schaffen und um im Vorhinein das billige Argument zu entkräften, daß man zwar nichts gegen AfrikanerInnen habe, aber keine Probleme mit fehlenden, allzu eingegengten oder problematischen Arbeitsgenehmigungen wolle, gaben wir bei den afrikanischen Bewerbungen an, daß eine österreichische Staatsbürgerschaft und dementsprechend auch unlimitierte Arbeitsgenehmigung vorläge. Gleichermäßen seien durch lange Verweildauer in Österreich auch die Deutschkenntnisse praktisch perfekt.

Wir achteten darauf, daß die austro-afrikanischen Bewerbungen qualitativ zumindest auf dem gleichen Niveau wie die österreichischen Bewerbungen lagen, d.h. daß zumindest ähnliche Qualifikationen und Berufserfahrungen angegeben wurden, wobei nach unserer Einschätzung sogar eine geringfügig höhere Qualifikation bei den fiktiven AfrikanerInnen vorlag. Um auszuschließen, daß eine Ausbildung in Afrika gegen den Kandidaten spräche, gaben wir bei den austro-afrikanischen Bewerbungen weiters an, daß der wesentliche Teil der Ausbildung in Österreich erfolgte. Jeder in den Stellenausschreibungen verlangte Punkt wurde in den austro-afrikanischen Bewerbungen zur Gänze erfüllt, mit Photos wurde eine plastische Vorstellung von den BewerberInnen gegeben. Damit sollten nur mehr zwei Faktoren unterschiedliche Bewerbungserfolge erklären können: unterschiedliches Aussehen (wesentlich von der Hautfarbe dominiert) sowie unterschiedliche Herkunft, besonders am Namen erkenntlich.

Afrikanische Männer auf dem Wiener Arbeitsmarkt

Friedarike Santner und Eva Adam-Maxová¹⁴⁵

Wir sind beide durch Studium, außeruniversitäres Engagement in menschenrechtlichen und sozialen Fragen, Freundschaften, Erfahrungen in Familie und weitere persönliche Kontakte für die Probleme von AfrikanerInnen auf dem

¹⁴⁵ Der vorliegende Artikel beruht auf Untersuchungen, die von uns anlässlich der Lehrveranstaltung „Afrikaner in Wien“ am Institut für Kulturanthropologie im SS 2000 unternommen wurden.

Wiener Arbeitsmarkt sensibilisiert. Wir waren daher bereits vor dieser Untersuchung gezwungen, uns intensiv mit den aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. durch Flüchtlingsberatung) und Problemen bei Integrationsprozessen zu beschäftigen. Wie schwer es als AfrikanerIn ist, einen adäquaten Job zu finden, wissen wohl alle, die mit AfrikanerInnen befreundet sind. Eine Arbeit zu haben, ist eine der notwendigen Voraussetzungen für erfolgreiche Integration.

Art und Adressaten der Bewerbungen

Aufgrund der Tatsache, daß es zum Zeitpunkt der Studie mehr afrikanische Männer als Frauen in Österreich gab, untersuchten wir die Akzeptanz austroafrikanischer Männer auf dem Wiener Arbeitsmarkt, wobei der Sozialbereich bei den Bewerbungen einen besonderen Schwerpunkt bildete. Abgesehen davon, daß zwei unserer Freunde in diesem Bereich derzeit ihre Wirkungsstätte haben, lagen die Gründe in unserer Annahme, daß der soziale Bereich Multikulturalität und interkulturelle Kommunikation für sich beansprucht und deshalb zumindest theoretisch eine Nachfrage nach qualifizierten afrikanischen Mitarbeitern bestehen sollte. Es fiel uns auch leichter, inhaltlich überzeugende Bewerbungen abzugeben, die von Sachkenntnis und Erfahrung zeugten. Aus unseren persönlichen Beobachtungen geht auch hervor, daß Absolventen dieser Studienrichtungen bessere Chancen im immer neoliberaler ausgerichteten Arbeitsmarkt haben. Bei der Auswahl der Annoncen entschieden wir uns dafür, etwa gleich viele größere und kleinere Firmen, Vereine und Institutionen anzuschreiben, da wir einen unterschiedlichen Diskriminierungsgrad für möglich hielten.

Weiters versuchten wir, bei den Bewerbungen eine gewisse Streuung durch die Grobunterteilung in Handwerksberufe, Berufe auf Maturaniveau (HTL, HAK) und Berufe, für die akademische Ausbildung erforderlich ist, zu erreichen. Durch die Überbetonung des Sozialbereichs wurden überproportional häufig Bewerbungen für Arbeitsstellen mit akademischer Qualifikation verfaßt.

Zur Gestaltung der Bewerbungen

Bei den Arbeitssuchenden handelte es sich um Personen mit „tadellosem Leumund“, die sowohl über fundierte Berufsausbildung als auch Praktika und einige Jahre Berufserfahrung verfügen, diese wurden im Lebenslauf und Motivationsschreiben geschildert. Da wir beim Afrikaner eine Benachteiligung postulierten, achteten wir bei der Erstellung der Bewerbungen darauf, ihm einen kleinen Bonus (z.B. eine Spur mehr Praxiserfahrung) zu verschaffen.

Der Rücklauf

Als positiv wurden von uns Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch gewertet. Das Ausmaß der Diskriminierung lag nach den ersten Reaktionen unter unseren Erwartungen, doch nahm sie mit Fortdauer des Projekts zu, v.a. in Anzahl und Art der Reaktionen auf die Bewerbungen des Österreicherers und des Austro-