

Diversity, Diversity Management and Intersectionality in a Global Context – Dynamics and Realignments / Diversität, Diversitätsmanagement und Intersektionalität im globalen Kontext - Dynamiken und Neuausrichtungen

Claes, Maria Theresia; Hermann, Anett; Romo Perez, Andrea Elizabeth

DOI:

<https://doi.org/10.57938/wp15.2022.004>

Published: 01/12/2022

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Claes, M. T., Hermann, A., & Romo Perez, A. E. (2022). Diversity, Diversity Management and Intersectionality in a Global Context – Dynamics and Realignments / Diversität, Diversitätsmanagement und Intersektionalität im globalen Kontext - Dynamiken und Neuausrichtungen: The WU Gender and Diversity Conference 2022. Working Papers / Institute for Gender and Diversity in Organizations Vol. 4 <https://doi.org/10.57938/wp15.2022.004>

## **Diversity, Diversity Management and Intersectionality in a Global Context – Dynamics and Realignment**

## **Diversität, Diversitätsmanagement und Intersektionalität im globalen Kontext - Dynamiken und Neuausrichtungen**

The WU Gender and Diversity Conference 2022  
March 24 and 25

Marie-Thérèse Claes, Anett Hermann & Andrea Elizabeth Romo Pérez

Published: 12/2022

*Document Version*

Publisher's PDF, also known as Version of record.

Citation for published version (APA): Claes, M-T., Hermann, A., & Romo Pérez, A. (Ed.). (2022). *Diversity, Diversity Management and Intersectionality in a Global Context – Dynamics and Realignment*. The WU Gender and Diversity Conference 2022. WU Vienna University of Economics and Business. Working Papers / Institute Gender and Diversity in Organizations No. 4.

<https://doi.org/10.57938/wp15.2022.004>

# Institute for Gender and Diversity in Organizations

Working Paper Series



## The WU Gender and Diversity Conference 2022

Diversity, Diversity Management and Intersectionality  
in a Global Context – Dynamics and Realignment

Diversität, Diversitätsmanagement und Intersektionalität im  
globalen Kontext – Dynamiken und Neuausrichtungen

Dezember 2022

Institut für Gender und Diversität in Organisationen  
WU

Wirtschaftsuniversität Wien

Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna, Austria

<https://www.wu.ac.at/diversity/institut/news-details/detail/insights-the-wu-gender-and-diversity-conference-2022/>

# Inhaltsverzeichnis

## **Challenging Privilege**

A Transdisciplinary Dialogue Between Critical Diversity Studies  
and Ethnographies of Deservingness.....4

*Christa Binswanger and Jelena Tošić*

## **Videovermittelte Sozialität während der COVID-19-Krise**

Potenziale der Inklusion und Exklusion.....18

*Katharina Miko-Schefzig und Cornelia Reiter*

## **Mobiles Arbeiten**

Chancen und Risiken für Frauen mit Betreuungspflichten.....38

*Anett Hermann, Maria Clar, Marie-Thérèse Claes*

## **Coding gender?**

Zu den Chancen und Herausforderungen von technischen  
Lösungen für diversitätsgerechte Stellenanzeigen.....54

*Katja Dill, Helena Mihaljević, Ivana Müller und Aysel Yollu-Tok*

**Perception and knowledge of legal possibilities to address  
discrimination by highly skilled immigrants from  
ex-Yugoslavia countries in Austria and Germany.....69**

*Ana Nestorovic*

## **Challenging Privilege**

A Transdisciplinary Dialogue Between Critical Diversity Studies and Ethnographies  
of Deservingness

*Christa Binswanger and Jelena Tošić*

### **Abstract**

This working paper explores synergies between Critical Diversity Studies (CDS) and anthropological assessments of deservingness with the goal of starting to map out a new combined heuristic for analyzing privilege. A discussion of relevant approaches is followed by an analysis of the figure of the female migrant care worker and her embeddedness in the transnational dynamic of “nested” privilege. In conclusion, the working paper offers a brief feminist outlook on how deservingness and privilege can be theorized in conjunction for further research.

### **Introduction**

This working paper explores synergies between Critical Diversity Studies (CDS) and anthropological assessments of deservingness with the goal of starting to map out a new combined heuristic for analyzing privilege. In this way the working paper addresses a particular research and theoretical gap, namely the inquiry into the interrelation of privilege and deservingness. While there is a huge and growing literature on deservingness (in anthropology and across disciplines), the topic of privilege often remains rather implicit, unaddressed, or scarcely theorized. At the same time, while Critical Diversity Studies have been committed to deconstructing privilege through intersectional analysis, engagement with the analytical lens of deservingness has remained rather marginal.

This gap is surely not incidental and rests on common epistemological perspectives. Namely, looking at how claims and hierarchies of un/deservingness play out “shines through” – or is implicit in – intersectional accounts of privilege, while grasping the intersections of gender, class, race, age etc. is a necessary aspect of any substantial analytics of deservingness. In this working paper we want to build on this conceptual proximity and explore how we can use systematic comparison and intersections of the two concepts as well as apply them as analytical lenses to concrete socio-cultural “figures”, so that both concepts can be sharpened and developed further. Our approach here can be understood as a transdisciplinary engagement and exchange in terms of a “transgression, regrouping, reconfiguration of questions, theories, methods, and solutions” (Maihofer, 2005, p. 200, translated by the authors). In particular, we draw on the holistic approach of intersectional analysis in CDS, which focuses on structural dimensions of inequality and discrimination, and on ethnographic insights into the complexity of personal-experiential and everyday aspects of social locations and hierarchies.

In this working paper we will: first, briefly discuss some relevant dimensions of an intersectional approach taken up by CDS and ethnographies of deservingness with special regards to privilege; secondly, we will apply both analytical lenses heuristically to the figure of the female migrant care worker and her embeddedness in the transnational dynamic of “nested” privilege; and finally, by means of conclusion, we offer a brief feminist outlook on how deservingness and privilege can be theorized in conjunction for further research.

### **Conceptual Coordinates, Intersections, Synergies**

What can an intersectional assessment of privilege in CDS learn from the analytical focus on deservingness and vice versa? In order to start answering this question we will lay out and regroup theoretical and research takes in both sets of approaches.

Critical Diversity Studies (represented by Janssens & Steyaert, 2019; Nkomo et al., 2019; Risberg & Pilhofer, 2018; Zanoni et al., 2016) have by now developed a theoretically motivated critical questioning of formerly established explanations and categorizations. Thereby intersectionality has gained considerable significance because it makes it possible to consider race, gender, ethnicity, class, nationality, and sexuality as simultaneous processes of identity, institutional, and social practice; it also offers more complete and accurate analyses, which can be transferred into policy change applications (Holvino, 2010, p. 266).

In recent research on privilege in the field of CDS, two areas of problems have been identified: First, Diversity management in organizations is most often built on one (and only one) category of difference, neglecting the heterogeneity within such categories. Dennissen et al. (2020) highlight dynamic processes of privilege and disadvantage that play a crucial role in the preservation of single identity categories. Representing more than one category of difference – for example, female migrant worker – can thus lead to a paradoxical marginalization within diversity networks that are built on one single category. Dennissen et al. take up Crenshaw's notion of political intersectionality (Crenshaw 1991, cited by Dennissen et al., 2020, p. 220) to strengthen a critical take on diversity management. The concept of political intersectionality makes it possible to focus on the complexity of privilege that might be ingrained in paradoxical ways when focusing on one single category of marginalization, and, as we will argue, it allows consideration of related discourses of un/deservingness.

Second, a further area of privilege that needs to be developed is highlighted by Gaibrois and Nentwich (2020). Their analysis of interviews with employees of a multinational organization reveals the construction of a hierarchy of privilege that at the same time is contested by the employees. Thus, they argue, privilege needs to be understood as dynamic and contested, but at the same time as often silenced by those in positions of advantage (Gaibrois & Nentwich, 2020). This conclusion chimes well with a study conducted by Aavik among male managers.



She reveals that privilege for managers in power positions remains invisible. Her interviewees' narratives lack references to social categories such as gender, race, and class (Aavik, 2020). The image of the "ideal worker" (Acker, 2006) normalizes privilege and makes it invisible. Meritocracy serves to explain ascent to managerial positions – even if higher positions do not necessarily correspond to higher skills (Connell, 2010) and even if an advantage might be unearned. Still, privilege and advantage often involve a sense of entitlement and lack of awareness of being in possession of it (Aavik, 2020). In conjunction with a sense of entitlement, silencing produces and upholds the privilege of the male managers investigated (Aavik, 2020). They are mostly convinced to deserve the privilege that they are granted.

An ethnographic focus on deservingness forms a synergy with intersectional insights into how privilege plays out (and potentially remains invisible) in particular cases. This combined perspective permits a more holistic and encompassing assessment of the complex processes and struggles individuals navigate in their everyday lives (e.g. their workplace) and from the particular socio-cultural intersectional positions they find themselves in. On the most general level, un/deservingness is a prominent and ascending mode of moralizing inequality and distribution (Streinzer & Tošić, 2022). The context of the everyday is essential when exploring un/deservingness since it is often "articulated in a vernacular moral register" (Willen & Cook, 2016). In other words, arguments of un/deservingness are "at hand" and can be easily "picked up" and employed without relying on accountable argumentation. Examples of topics and social categories where deservingness is debated and politicized are numerous: (forced) migrants' un/deservingness of status and social security; families' un/deservingness of social aid; deservingness of citizenship based on belonging, productivity, or wealth; deservingness of work, status, or promotion, etc. Un/deservingness is a processual and relational notion, since who is seen as un/deserving changes depending on the socio-political and ideological constellations and events. Furthermore, un/deservingness is commonly claimed "in relation or comparison to"

someone else (a category of individuals), as exemplified by debates in Austria featuring the right-wing political arguments that refugees do not deserve to have more income than retired (national) citizens (Streinzer & Tošić, 2022, p. 1). A focus on deservingness helps “unpack” ideological discourses and how these can become law/policy. Ideologically saturated “figures of un/deservingness” are a good entry point for inquiring into hierarchies and inequality and can be understood as historical crystallizations of gendered ideological moralizations of inequality. Examples include narratives and debates about: the “social scrounger” or “welfare queen” (undeserving of welfare); the “undeserving migrant” (undeserving of social security and legal status) vs. the “deserving refugee” (deserving of humanitarian aid); the “capable entrepreneur” (deserving of tax incentives); and the “ideal (male, white) worker” (deserving of respect and privilege).

We propose to further explore figures of un/deservingness by focusing on the prominent contemporary gendered social locations and roles individuals find themselves in and according to which they can be stereotyped as ideologically framed figures. However, internal complexity and diversity (class, gender, citizenship, education, age, etc.), as well as ongoing transformations of the particular social locations and roles, are crucial to be able to look beyond ideologized imaginaries of moralized figures. This is where a combined ethnographic and intersectional analytical heuristic focusing on interrelated and differential dynamics of privilege and deservingness comes in. With such an approach we can see more clearly how privilege and deservingness coalesce and diverge and shape each other in dynamic and changing ways.

Explored in this way, the male manager, for example (a central focus in CDS analyses), is revealed not merely as privileged, but at the same time as potentially undeserving (of that very privilege and the resulting wealth and power) depending on the particular case and context. A combined ethnographic-intersectional analysis might reveal that managers with a specific

cultural or class background could be seen as especially undeserving, since they are too privileged; or managers with certain political-ideological views and more egalitarian leadership practices, as more deserving. To take up a social figure which is gaining significance both in legal asylum regulations as well as in analysis (Strasser, 2022), the queer male refugee and asylum seeker is here briefly discussed due to the paradoxical nature of the homophobia that can play out in ideologically contradictory ways. This figure can be seen as deserving asylum due to homophobia-related danger and prosecution, whereby their home country – especially, if it is a Muslim majority country – is framed as the suppressive “Other” and countries such as Switzerland and Austria perceive themselves as guaranteeing gender equality and sexual democracy (Strasser, 2022). However, at the same time, the queer male refugee can be homophobicly stereotyped by the same context. Their deservingness of asylum can be questioned by referring to a kind of humanitarian hierarchy of the “needy”. Yet, the queer migrant can be stereotyped and moralized both in their home society and in the country of potential asylum as too privileged to need support, as a middle- or upper-class citizen able to “afford to flee” because of their sexual orientation. In this case, the allegation of (former) privilege serves to legitimate undeservingness based on unacknowledged homophobia.

In order to exemplify the potential of a combined analytical heuristic including the lenses of both intersectionality and deservingness, in the next section we will zoom in on a crucial contemporary gendered figure in more detail: the female transnational migrant care worker. By offering an explorative analysis, we aim to show how such a combined approach can shed light on the ways deservingness and privilege may play out and interrelate in different ways.

## **The Transnational Female Migrant Care Worker and the Dynamics of “Nesting” Privilege and Un/deservingness**

In Western European societies such as Switzerland (as well as e.g. Germany or Austria) the figure of the female care-migrant plays an important role and is an integral part of the current debates on the “care crisis”. The percentage of middle-class women and mothers entering the labor market is increasing, in Switzerland the percentage is particularly high (Schwiter et al., 2018). The care work previously done by these women now urgently needs to be replaced. The Netherlands and Switzerland are among the Western European countries where institutional childcare is very expensive and there are not enough day-care places for families who need them. One option for families with more than one child is to hire a migrant care worker. The same goes for the field of elderly care. Care-migrants are mostly low paid and precarious, and they often engage in circular migration (Schilliger, 2019; Schwiter et al., 2018).

Regarding paid and unpaid female care work, an intersectional perspective enables us to address deservingness, privilege, and inequality among women as well as the paradoxical dynamics of “nested”<sup>1</sup> privilege and the un/deservingness ingrained within it. Female migrant care workers are assigned to subordinate, low-paid positions. At the same time, a privileged female employer hiring a migrant care worker is able to take a well-paid job. Especially if she is well educated, the expectation that she will enter the labor market gains importance in contemporary societies. Since little value is ascribed to unpaid maternal care work, but income-generating work is more prestigious, her dominant position over the care worker is usually perceived as fair and implies a claim to a deserved privilege – a higher income and more social security than the migrant care worker who looks after children or elderly family members in need. However, if we look more closely at the migrant care worker, she is clearly disadvantaged

---

<sup>1</sup> We are inspired by Bakić-Hayden's work on "nesting Orientalism" (1995).

in her work context vis-à-vis her employer, as her work is less valued. In the Swiss context, for example, this serves to legitimize her subordinate position: she is seen as deserving neither better pay nor better working and social security conditions.

At the same time her status and income are likely to increase in comparison to her home country, which represents the other context of her transnational life. There, the transnational migrant care worker is perceived as clearly more privileged and of a higher social status than (national) care workers and can be seen as undeserving of social security in her home country, where she still might have an entitlement due to former or even current employment. Her contradictory and “nested” position of subordination and privilege, of being simultaneously un/deserving in different ways and of different resources (wage, social security), is embedded in the asymmetrical and gendered distribution of resources on a global scale. Thus, transnational social inequality marks the complexity of her subject position as an employee (Lutz, 2018).

Intersectionality allows for a deeper understanding of such paradoxical outcomes of dependence/independence and the hierarchical positioning of women, and addresses the asymmetrical transnational embeddedness of care-migrants (Binswanger forthcoming, 2023). Hearn and Louvrier (2016) argue that lived experience in the workplace should be considered an intersectional dimension because it shapes an individual’s social positioning. It can even lead to altered identity constructions of the self, depending on the context (Romani & Binswanger, 2019). Viewing the migrant care worker through the lens of deservingness, privilege, and subordination turns out to be dynamic, changeable, and even contradictory, depending on the context in which they are experienced. Engaging with deservingness and privilege thus allows for sharpening an intersectional analysis and for specifying and situating a figure like the migrant female care worker.

### **A Feminist Outlook**

We would like this working paper also to be read as a critical feminist take on deservingness and privilege. Offering a comparative perspective on the interrelation of privilege and un/deservingness in the case of transnational female care workers and their middle-class female employers illustrates the challenge for a feminist account of independence and agency. This analytical perspective captures how both figures enhance independence due to their relation based in the care economy. However, in terms of a feminist intervention, it is crucial to highlight the ambiguous aspects of the enhanced female independence as it might be based on existing and create new intersectional and gendered inequalities and privilege. Comparing the female care worker with her female employer, who gains independence by paying the former less than she herself earns, shows how care work remains feminized and the male-dominated working world remains unchallenged.

A feminist and ethnographic account that locates both figures in their respective different livelihood contexts make it possible to grasp the complexity of the interplay of un/deservingness and privilege. This working paper represents a theoretical and epistemic starting point and accounts for a “thick” description of how female autonomy and agency play out in entangled and ambiguous ways. Unacknowledged privilege (such as the social security that a well-paid middle-class job entails) and ideologically supported discourses on undeservingness (such as the devaluation of care work) can in this way be analytically named and challenged.

### **Acknowledgements**

We would like to thank our colleagues from the School for Humanities and Social Sciences at the University of St. Gallen and the participants of at the WU Gender and Diversity

Conference 2022 for their valuable feedback and the Institute for Gender and Diversity in Organizations for having the opportunity to publish our work. This Working Paper was supported by the SNSF Project Grant “Europe’s Un/Deserving” (10001H\_192170).

## References

- Aavik, K. (2020). Studying privileged men's career narratives from an intersectional perspective: The methodological challenge of the invisibility of privilege. In K. Aavik, C. Bland, J. Hoegaerts, & J. Salminen (Eds.), *Men, masculinities and the modern career: Contemporary and historical perspectives* (pp. 217–239). De Gruyter.  
<https://doi.org/10.1515/9783110651874>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Bakić-Hayden, M. (1995). Nesting Orientalisms: The case of Former Yugoslavia. *Slavic Review* 54(4), 917–931. <https://doi.org/10.2307/2501399>
- Binswanger, C. (2023 forthcoming). Intersectionality and diversity: Same or different? In K. Davis and H. Lutz (Eds.), *Routledge Handbook of Intersectionality Studies*. Routledge.
- Connell, R. (2010). Im Innern des gläsernen Turms: Die Konstruktion von Männlichkeiten im Finanzkapital. *Feministische Studien*, 1(10), 8–24. <https://doi.org/10.1515/fs-2010-0103>
- Dennissen, M., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2020). Rethinking diversity management: An intersectional analysis of diversity networks. *Organization Studies*, 41(2), 219–240. <https://doi.org/10.1177/0170840618800103>
- Gaibrois, C., & Nentwich, J. (2020). The dynamics of privilege: How employees of a multinational corporation construct and contest the privileging effects of English proficiency. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 37, 468–482.  
<https://doi.org/10.1002/cjas.1563>
- Hearn, J., & Louvrier, J. (2016). Theories of difference, diversity, and intersectionality: What do they bring to diversity management? In R. Bendl, I. Bleijenbergh, E. Henttonen,



- and A. J. Mills (Eds.), *The Oxford handbook of diversity in organization* (pp. 62–82). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199679805.013.28>
- Holvino, E. (2010). Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work and Organization*, 17(3), 248–277.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00400.x>
- Janssens, M., & Steyaert, C. (2019). A practice-based theory of diversity: Respecifying (in)equality in organizations. *Academy of Management Review*, 44, 518–537.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2017.0062>
- Lutz, H. (2018). Care migration: The connectivity between care chains, care circulations and transnational social inequality. *Current Sociology Monograph*, 66(4), 577–589.  
<https://doi.org/10.1177/0011392118765213>
- Maihofer, A. (2005). Inter-, Trans- und Postdisziplinarität: Ein Plädoyer wider die Ernüchterung. In H. Kahlert, B. Thiessen, & I. Weller (Eds.), *Quer denken – Strukturen verändern: Gender Studies zwischen den Disziplinen* (pp. 185–202). VS.
- Nkomo, S. M., Bell, M. P., Roberts, L. M., Joshi, A., & Thatcher, S. M. B. (2019). Diversity at a critical juncture: New theories for a complex phenomenon. *Academy of Management Review*, 44(3), 498–517. <https://doi.org/10.5465/amr.2019.0103>
- Risberg, A., & Pilhofer, K. (2018). Diversity and difference research: A reflection on categories and categorization. *Ephemera, Theory and Politics in Organization*, 18(1), 131–148. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/diversity-difference-research-reflection-on/docview/2059598515/se-2>
- Romani, L., & Binswanger, C. (2019). Critical reflections on diversity management. In H. Mensi-Klarbach & A. Risberg (Eds.), *Diversity management in organizations: Concepts and practices* (2nd ed.) (pp. 305–332). London: Macmillan.

- Schilliger, S. (2019). *Pflegen ohne Grenzen. Polnische Pendelmigrantinnen in der 24-Stunden-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz*. [Doctoral dissertation, Philosophisch-historische Fakultät der Universität Basel].
- Schwiter, K., Strauss, K., & England, K. (2018). At home with the boss: Migrant live-in caregivers, social reproduction and constrained agency in the UK, Canada, Austria and Switzerland. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 43(3), 462–476.  
<https://doi.org/10.1111/tran.12235>
- Strasser, S. (2022). Ambivalences of (un)deservingness. Tracing Vulnerability in the EU border regime. In J. Tošić & A. Streinzer (Eds.), *Ethnographies of deservingness: Unpacking ideologies of distribution and inequality* (pp. 251–277). EASA Book Series. Berghahn. <https://doi.org/10.3167/9781800735996>
- Streinzer, A., & Tošić, J. (2022). Deservingness. Reassessing moral dimensions of inequality. In J. Tošić & A. Streinzer (Eds.), *Ethnographies of deservingness: Unpacking ideologies of distribution and inequality* (pp. 1–28). EASA Book Series. Berghahn.  
<https://doi.org/10.3167/9781800735996>
- Willen, S., & Cook, J. (2016). ‘Health-related deservingness’. In T. Felicity (Ed.), *Handbook of migration and health* (pp. 95–118). Cheltenham: Edward Elgar.  
<https://doi.org/10.4337/9781784714789>
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. (2010). Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives. *Organization*, 17(1), 9–29. <https://doi.org/10.1177/1350508409350344>

### **Authors**

Christa Binswanger is Senior Lecturer and Professor of Gender and Diversity at the University of St. Gallen. Her current research topics are intersectionality and diversity, social sustainability, inclusive language, and gendered writing in contemporary literature.

Jelena Tošić is Assistant Professor of Transcultural Studies at the University of St. Gallen. Her current writings focus on borderlands in Southeast Europe, forced migration, education, and moralizations of inequality.

## **Videovermittelte Sozialität während der COVID-19-Krise**

Potenziale der Inklusion und Exklusion

*Katharina Miko-Schefzig und Cornelia Reiter*

### **Abstract**

Dieser Beitrag untersucht die Potenziale der Inklusion und Exklusion, die sich daraus ergeben haben, dass infolge der Einschränkung sozialer Kontakte im Rahmen der Public-Health-Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus die meisten wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Aktivitäten plötzlich und radikal ausgesetzt wurden. Während die Maßnahmen gegen das Virus häufig den öffentlichen Raum betrafen und persönliche Interaktionen zu einem Gesundheitsrisiko wurden, verlagerte sich ein Großteil des sozialen Lebens auf videovermittelte Interaktionen (Arpino et al., 2021; Beaunoyer et al., 2020; Gilbert et al., 2020). Diese Verlagerung schuf Chancen und Risiken für Interaktionen und veränderte die Möglichkeiten der Teilhabe an der Gesellschaft radikal (Ammar et al., 2020). In diesem Artikel möchten wir zunächst die forcierte Videonutzung während der COVID-19-Pandemie beleuchten (Kapitel 2), um dann die verbindende Qualität dieser Nutzung zu besprechen. In Kapitel 4 und 5 stellen wir die Forschungsfrage und das methodische Vorgehen vor. In Kapitel 6 analysieren wir schließlich inklusive und exklusive Aspekte videovermittelter Kommunikation. In Abschnitt 6.3 legen wir ein besonderes Augenmerk auf ambivalente Aspekte der Teilhabe. Abschließend folgt die Conclusio.

## 1. Forcierte Videonutzung während der COVID-19-Pandemie

Die Forschung zeigt eindeutig eine Zunahme der Videonutzung während der COVID-19-Krise. Dies ist insbesondere für den medizinischen Bereich sehr gut dokumentiert (z.B. Greenhalgh, Koh, & Car, 2020; Greenhalgh, Wherton, et al., 2020; Jiménez-Rodríguez et al., 2020; Lunney et al., 2021). Darüber hinaus wurde Video in der Pandemie verstärkt auch in weiteren gesundheitsbezogenen Bereichen (wie etwa in der Therapie und psychiatrischen Betreuung) eingesetzt (Békés & Doorn, 2020; Haun et al., 2020). Im Bildungsbereich konnten Unterricht und Ausbildung mithilfe von Video aufrechterhalten werden (Ross & DiSalvo, 2020; Skulmowski & Rey, 2020). Im privaten Bereich ermöglichte es Video, Einsamkeit und Isolation abzumildern (Ammar et al., 2020; Arpino et al., 2021). Video wurde auch in arbeitsbezogenen Kontexten intensiv eingesetzt (De' et al., 2020; Hoedemaekers, 2021; Lind, 2020). Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die Digitalisierung der Kommunikation und Interaktion eine Entwicklung ist, die seit Jahren zu beobachten ist, wobei auch Videonutzung kontinuierlich zunimmt. Die COVID-19-Pandemie beschleunigte diesen Prozess jedoch erheblich und machte Nutzungen salonfähig, die vor der Pandemie nur schwer möglich schienen.

Videovermittelte Kommunikation verbreitete sich in der Pandemie sehr schnell. Aufgrund der umfassenden Einschränkungen der Bewegungsfreiheit und der sozialen Kontakte mussten rasch Lösungen gefunden werden, um Interaktionen, Kommunikationen, Beziehungen, Arbeitsprozesse oder die öffentliche Infrastruktur aufrechtzuerhalten, obwohl direkter Kontakt nicht möglich war. Daher wurden zügig videovermittelte Kommunikationsmodi etabliert. So kam es zu einer gesteigerten Nutzung von digitalen Kommunikationskanälen, wie etwa Microsoft Teams, Skype, oder zum einfachen Versenden von Videos über beispielsweise Facebook, Twitter und WhatsApp in privaten (z.B. Interaktionen in der Großfamilie, etwa zwischen Enkelkindern und Großeltern), beruflichen (z.B. bei der Arbeit zu Hause) und öffentlichen Situationen (z.B. bei religiösen Zeremonien).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass videovermittelte Interaktion einen wesentlichen Beitrag dazu leistete, die Sozialität während der COVID-19-Krise aufrechtzuerhalten. Das lag auch an der spezifischen verbindenden Qualität von videovermittelter Interaktion, die wir im nächsten Kapitel besprechen.

## **2 Verbindende Qualität von videovermittelter Kommunikation**

Unsere These ist, dass mit und in Videos eine Form der Interaktion möglich ist, die durch andere Vermittlungsformate nicht in dieser Intensität erreicht werden kann. Diese Annahme wird gestützt durch Forschungen zu Fernbeziehungen, wie z.B. zu migrierenden Familienmitgliedern (Furukawa & Driessnack, 2013; Madianou, 2017; Neustaedter et al., 2013) oder Partnerschaften auf Distanz (Neustaedter et al., 2013; Neustaedter & Greenberg, 2012). Die an diesen Studien beteiligten Personen berichteten, dass sie die Kommunikation per Video als besonders intensiv und unmittelbar erleben. Video ermöglicht „a sense of being there“ und lässt die Menschen ihrem entfernten Gegenüber näher sein als andere Medientechnologien (Neustaedter & Greenberg, 2012, S. 754).

Mütter, die von ihrer Familie entfernt arbeiten, beschreiben, dass die Kommunikation mit ihren Kindern per Video ein "intensive mothering at a distance" in einer Weise ermögliche, die mit anderen Medien so nicht möglich sei. Insbesondere kleine Kinder schätzen den visuellen Aspekt in ihrer Kommunikation mit den von ihnen getrennten Elternteilen (Madianou, 2014, S. 336). Eltern wissen videovermittelte Kommunikation auch deshalb zu schätzen, weil sie beispielsweise die Hausaufgaben ihrer Kinder "with their own eyes" sehen können (Madianou, 2014). Die Mimik und Körpersprache des anderen zu sehen, hilft in Beziehungen über Distanz dabei, die Stimmung und den emotionalen Zustand des Gegenübers auszuloten. Auch können so Missverständnisse vermieden werden. Darüber hinaus können sich Menschen über Videos gegenseitig Dinge zeigen, wie etwa ihre Umgebung, neue Kleidung oder – wie in Interviews in

der zitierten Studie angemerkt wurde – einen neuen Haarschnitt (Furukawa & Driessnack, 2013a, 2013b; Madianou, 2014; Neustaedter & Greenberg, 2012).

Neustaedter und Greenberg (2012) argumentieren, dass Videos in Fernbeziehungen ein Gefühl der Verbundenheit schaffen können, indem sie die Möglichkeit bieten, einfach Zeit miteinander und nebeneinander zu verbringen, etwa indem Familien (Madianou, 2017) oder Menschen in Fernbeziehungen den Videochat stundenlang laufen lassen, ohne ein bestimmtes Gespräch zu führen.

### **3 Zielsetzung und Forschungsfrage**

Angesichts der spezifischen Qualität von Video und seiner gesteigerten Nutzung während der Pandemie wurden aus soziologischer Perspektive die in der Corona-Krise stark genutzten visuellen Kommunikationskanäle (Microsoft Teams, Skype, Apple Facetime, Versenden von Videos über soziale Medien wie etwa Facebook, Twitter und WhatsApp) untersucht und als soziale Artefakte (Lueger & Froschauer, 2018) konzipiert, mit deren Hilfe Orientierung und Sinn in der Pandemie hergestellt wurde. In dem Forschungsprojekt wurde die Verquickung von digital-visuellem Modus, sozialer Interaktion und Sinngebung für den Krisenfall untersucht.

Ziel der Forschungsarbeit war es zu untersuchen, (i) wie videogestützte Interaktionen zur Aufrechterhaltung der Sozialität während der Pandemie beitragen konnten; (ii) welche Rolle videogestützte Interaktionen bei der Sinnstiftung und Orientierung für unterschiedliche gesellschaftliche Teilsysteme (öffentliche, berufliche, private Sphäre) spielen; (iii) wie sich die Sozialität, die aus der Gleichzeitigkeit von videovermittelten und Face-to-Face-Situationen entsteht, gestaltet; (iv) welche Situationen sich für Betroffene ergeben, wenn sie videovermittelte Interaktionen und realweltliche Erwartungen in öffentlichen, beruflichen und privaten Situationen ausbalancieren müssen.

## 4 Methode

Um die typischen videogestützten Interaktionen in öffentlichen, beruflichen und privaten Situationen während der Pandemie zu untersuchen, gelangte eine Triangulation aus unterschiedlichen qualitativen Methoden sowie unterschiedlichen Datenmaterialien zum Einsatz: So wurde zunächst eine (i) Videographie (Knoblauch et al., 2006) von Mitschnitten von Videokonferenzen sowie von asynchronen Videos (z.B. voraufgenommene Lehrmaterialien) aus videovermittelten öffentlichen, beruflichen und privaten Interaktionen, die auf Basis von Theoretical Sampling ausgewählt wurden, durchgeführt. Dies wurde mit (ii) Artefaktanalysen (Lueger & Froschauer, 2018) von Dokumenten, Fotos und Berichten aus Medien verbunden. Letztendlich verglichen wir diese Materialien auch noch (iii) mit textinterpretativen hermeneutischen Analysen (Lueger, 2010) von qualitativen Interviews (Froschauer & Lueger, 2020) zur öffentlichen, beruflichen und privaten Videonutzung. Zur Analyse videovermittelter Interaktion im beruflichen Kontext wurde zudem eine Case Study in einem Unternehmen der kritischen Infrastruktur umgesetzt. Hier wurde im Untersuchungszeitraum, d.h. während des sogenannten “zweiten Lockdowns” von Dezember 2020 bis Januar 2021 sechs Interviews mit Personen in unterschiedlichen Perspektiven geführt.

## 5 Ergebnisse: Inklusives und Exklusives Potenzial von videovermittelten

### Interaktionen und hybriden Situationen

In der Literatur zur Videonutzung in der Pandemie sowie in unserer empirischen Forschung zeigt sich, dass videovermittelte Interaktionen einerseits inklusives Potenzial hatten, da sie dazu beitrugen, dass trotz physischer Kontaktbeschränkungen Sozialität erreicht wurde und die Menschen am Gesellschaftsleben teilhaben konnten. Andererseits barg die Verlagerung der Sozialität in videovermittelte Kommunikationskanäle auch das Potenzial der Exklusion, da diese Kanäle aus unterschiedlichen Gründen nicht allen Personen offenstanden. Ein detaillierter Blick auf die entstehenden Situationen, die als Hybride aus videovermittelten und Face-to-



Face-Situationen konzeptualisiert werden können, unterstreicht die Ambivalenz videovermittelter Interaktion bezüglich Inklusion und Exklusion in der Krise.

### ***Inklusives Potenzial von videovermittelten Interaktionen während der COVID-19-Pandemie***

Die Literatur zur Nutzung von Videos während der COVID-19-Pandemie zeigt, dass videovermittelte Interaktionen aufgrund ihrer visuellen und verbindenden Qualität zur Aufrechterhaltung von Sozialität in öffentlichen, beruflichen und privaten Verbindungen beitragen konnten.

Im öffentlichen Bereich ermöglichten Videos die Aufrechterhaltung von Dienstleistungen über Entfernungen hinweg, was besonders für den medizinischen Sektor gut dokumentiert ist, wo Telemedizin sogar als “critical healthcare infrastructure” der Pandemiezeit bezeichnet wurde (Ritchey et al., 2020). So ermöglichte Kommunikation via Video etwa medizinische Konsultationen und erste diagnostische Abklärungen (Lunney et al., 2021; Shenoy et al., 2020), aber auch die Aufrechterhaltung von therapeutischen und psychiatrischen Diensten (Haun et al., 2020; McBeath et al., 2020): Patient:innen, die zu Hause isoliert waren, wurden von Mitarbeitenden des Gesundheitswesens per Videokonferenz betreut (Beattie et al., 2020; Gorodeski et al., 2020). Videobasierte Kommunikationsmittel waren auch besonders wertvoll für Menschen auf Intensivstationen und in der Palliativmedizin, damit sie mit ihren Familien kommunizieren konnten (Negro et al., 2020; Ritchey et al., 2020). Aber auch religiöse Einbindung wurde durch videovermittelte Interaktion ermöglicht. So beschreibt beispielsweise Frei-Landau (2020), dass religiöse Menschen in Israel durch videobasierte Treffen, Gespräche, Lernzirkel und die Übertragung von Pessach-Zeremonien Gemeinschaft erleben und Unterstützung finden konnten.

Im beruflichen Kontext sowie für Ausbildungen ermöglichte videovermittelte Interaktion den Austausch von Inhalten sowie kommunikative Zusammenarbeit über Entfernungen

hinweg. Zusätzlich wurden asynchrone Aufzeichnungen sowie vorab aufgezeichnete Inhalte verwendet, um zu gewährleisten, dass diejenigen, die nicht anwesend waren, später zumindest passiv teilnehmen konnten (De' et al., 2020; Moszkowicz et al., 2020).

Im privaten Bereich ermöglichte videovermittelte Kommunikation die Aufrechterhaltung von Beziehungen sowie die Gewährleistung einer Art von Gemeinschaft. Mehrere Studien haben gezeigt, dass sich das Fehlen direkter Interaktion und sozialer Teilhabe während der COVID-19-Pandemie negativ auf die psychische Gesundheit auswirkte, während Videoanrufe und vermittelte Kommunikation etwa unter Schüler:innen, Familien und Freund:innen Gefühle von Einsamkeit und Depression verringern konnten (Ammar et al., 2020; Ellis et al., 2020).

In unseren empirischen Beispielen bestätigte sich das inkludierende Potenzial videovermittelter Interaktionen während der COVID-19-Pandemie. Für den öffentlichen Bereich zeigte die Analyse, dass Personen mittels Video an öffentlicher Infrastruktur teilhaben konnten, da diese sehr schnell auch in Videoformate übertragen wurde und über Entfernung hinweg kommuniziert wurde. Dies gilt nicht nur, wie oben geschildert, für den medizinischen Sektor, sondern auch für Beratungsstellen, Behörden, Ausbildungs- und Bildungsinstitutionen, Kultureinrichtungen oder auch Geschäfte. Videos wurden neben der direkten Interaktion auch dazu genutzt, wie unsere Analyse zeigt, tätiges Rezipieren umzusetzen, so dass Infrastruktur durch Videos angeboten wurde und in der räumlich entfernten oder zeitversetzten Rezeption fertiggestellt bzw. umgesetzt werden konnte. Als Beispiele können hier etwa der virtuelle, videobasierte Museumsbesuch, die Teilnahme am Gottesdienst, die aufgezeichneten Universitätsvorlesungen oder das Mitmachvideo des Kinderturnens genannt werden. Durch gemeinsames Rezipieren eines Videos konnte weiteres Publikum erzeugt werden, das dann beispielsweise künstlerischen Veranstaltungen beiwohnte.

Für den beruflichen Bereich kann auf Basis unseres Falls des Unternehmens der kritischen Infrastruktur festgehalten werden, dass die Videonutzung enorm zur Bewältigung des Krisenmodus beigetragen hat. In der Krise gab es den Bedarf an Mut zur Veränderung und

kreative Lösungen konnten alternative Wege der Kommunikation und Interaktion aufzeigen. Videos wurden zum einen für regelmäßige Kommunikationen, Teammeetings, für Führungen, zum Übermitteln von Informationen (Lernvideos) und für internationale Zusammenarbeit genutzt. Videos boten auch die Möglichkeit, in bestimmten Tätigkeiten wie im Außendienst Ist-zustände zu sehen, Problemlagen zu skizzieren, nötige Handgriffe zu beschreiben und sich in hybriden Situationen zu orientieren. Dadurch ermöglichte Video unter anderem ein wechselseitiges und „ineinandergreifendes Handeln“ (Froschauer & Lueger, 2015).

In unseren empirischen Beispielen zeigt sich auch der Gewinn für private Kontakte durch videovermittelte Interaktionen. So wurden Videos während der Pandemie von Freund:innen genutzt, um miteinander Zeit zu verbringen (z.B. zwei Schulkameraden, die über zwei Stunden lang Seite an Seite per WhatsApp-Video LEGO spielen, oder Freund:innen, die in ihren Küchen über ihre Laptops miteinander kochen), um die Isolation zu durchbrechen und gemeinsam Spaß zu haben (z.B. mit videogestützten Partys über Skype). Mittels Video wurden auch Routinen, etwa in Freundesgruppen, beibehalten (z.B. Freund:innen, die während der Covid-19-Krise wöchentlich Carcassonne über Zoom spielten). Auch für die intergenerationale Kommunikation und sogar für gemeinsame Aktivitäten spielten Videos eine wichtige Rolle, da gerade die Großelterngeneration durch restriktive Kontaktbeschränkungen besonders geschützt werden musste (z.B. Großeltern und Enkelkinder basteln gemeinsam per Video).

Videovermittelte Kommunikation stellte in der Pandemie auf diese Weise ein Potenzial für Inklusion bereit. Sie bot die Möglichkeit, an Sozialität und Gesellschaft zu partizipieren, auch wenn die physischen Voraussetzungen für soziale Vernetzung und Interaktion nicht gegeben waren.

### ***Exklusives Potenzial videovermittelter Sozialität***

Neben dem inklusiven Potenzial videovermittelter Interaktion zeigte die Verlagerung von Interaktion in den digitalen Raum und in videovermittelte Welten auch exkludierende Tendenzen.

Wie auch in der Literatur dargelegt wurde, birgt die digitale soziale Vernetzung das Risiko, diejenigen sozial auszugrenzen und zu isolieren, die nicht in der Lage sind, die erforderlichen Technologien zu nutzen (Xie et al., 2020). Diese Entwicklung konnte bestehende "digital inequalities", die auf dem Zugang zu digitalen Technologien, ökonomischen sowie kulturellen Ungleichheiten basieren, vertiefen (Beaunoyer et al., 2020). Diese Exklusion hat eine umso größere negative Bedeutung, als die umfassende Nutzung der digitalen Kommunikation die virtuellen, digitalen Interaktionen von einer Möglichkeit („possibility“) zu einer Notwendigkeit ("necessity") werden ließ (Beaunoyer et al., 2020; Xie et al., 2020). Diese Gefahr der Exklusion konnte in unserer Untersuchung sowohl für den öffentlichen, den organisationalen als auch den privaten Bereich beobachtet werden. Nicht an videovermittelter oder digitaler Kommunikation teilzunehmen oder nicht teilnehmen zu können, bedeutete zunehmend, von sozialer Interaktion ausgeschlossen zu sein, je mehr sich Sozialität in videovermittelte Situationen verlagerte, da es wenige Alternativen dazu gab.

Im Fallbeispiel des Unternehmens wurde deutlich, dass die Infrastruktur für videovermittelte Interaktion einen großen Startvorteil des Unternehmens in der Krise bedeutete. Videovermittelte Interaktion war jedoch nur für bestimmte Agenden adäquat, etwa sachbezogene Kommunikation und Zusammenarbeit, konnte jedoch die Face-to-Face-Interaktion nicht vollends ersetzen. Die Analyse zeigte, dass Anwesenheit in videovermittelten Situationen nicht nebenbei passieren konnte. Anwesenheit musste aktiv hergestellt werden, was informelle Begegnungen, Nebenbeigespräche, informelles Plaudern und Austausch, aber auch nebenbei erfolgreiches Überprüfen von Leistung erschwert oder oft auch verunmöglicht wurde. Mitarbeiter:innen und Führungskräfte kamen unterschiedlich gut oder schlecht mit diesen Anforderungen

zurecht, wodurch Personen, welche die videovermittelte Kommunikation weniger gut adaptieren konnten, in geringerem Maße teilhaben konnten und sich sogar Hierarchien verschoben. Ein weiteres Risiko für Exklusion entdeckten wir in der spezifischen Beschaffenheit digitaler Interaktionsformate als „semi-private spaces“ (Pauwels, 2006). Sie beinhalten Herausforderungen für die Achtung und den Schutz der Privatsphäre. Die intime Präsenz im halböffentlichen Raum birgt die Gefahr, dass Menschen mit Details ihrer Privatheit ungewollt in Kontexte gesetzt werden, die ihre Privatheit bloßstellen und ausbeuten (z.B. Screenshots von Videokonferenzen und aufgezeichneten Videos als Werkzeug für Mobbing). Die Gefahr ungewollter Vielfältigkeit und Zurschaustellung trifft auch auf die privaten Umgebungen und Personen zu, die im Hintergrund von Videokonferenzen sichtbar werden.

### ***Ambivalente Teilhabe – hybride Sozialität als Folge videovermittelter Kommunikation***

Gerade an dieser Vermischung von privaten und öffentlichen Situationen zeigt sich, dass es während der Pandemie zu größeren gesellschaftlichen Änderungen kam, die den sozialwissenschaftlichen Situationsbegriff (Miko-Schefzig, 2019) in Bedrängnis bringen. Videovermittelte Interaktionen sind ein komplexes, multidimensionales Phänomen, das verschiedene Zeiten und Räume auf vielfältige Weise miteinander verbindet (Bourdon, 2020, S. 69). Auf der situativen Ebene können wir uns diesen Interaktionen durch ein Konzept von Karin Knorr Cetina nähern: „the synthetic situation“ (Knorr Cetina, 2014). Knorr Cetina verweist auf skopische Medien, die Interaktionen vermitteln. Skopisch sind elektronische Medien, die eine „screen-based mediatization“ umsetzen und für die Teilnehmenden dabei das präsent machen, was außerhalb ihrer räumlichen und zeitlichen Reichweite liegt (Knorr Cetina, 2014, S. 39). So heißt es bei Knorr Cetina weiter: "Local situations can at the same time be global when non-present others and territorially distant events become imported into the situation through screens that project them" (Knorr Cetina, 2014, S. 43f).

Dieses Konzept hilft zu verstehen, welche Situationen entstehen, wenn die öffentlichen, beruflichen und privaten Interaktionen, die normalerweise in den entsprechenden Settings getrennt stattfinden, durch skopische Medien in synthetische Situationen zusammengeführt werden. Diese sind dann ihrerseits wieder in individuelle physische Situationen integriert (Spradley, 1980). Wir gehen davon aus, dass Individuen dadurch in eine hybride Sozialität eintreten. Hybride Sozialität zeichnet sich durch die Gleichzeitigkeit widersprüchlicher Anforderungen aus, die zu einem "both/and" zusammengedrängt werden (Pfadenhauer, 2016).

Die synthetische Situation vereint Elemente, die widersprüchlich sind, wie Gegenwart und Nicht-Gegenwart, lokal und global, und – im Fall der COVID-19-Pandemie – eingeschränkte Kontakte und soziale Bindungen, das Zuhause-Bleiben bei gleichzeitiger Arbeit in der Firma, der Verlust öffentlicher Räume und Treffen in öffentlichen Räumen. Wir gehen davon aus, dass aufgrund des Einsatzes von skopischen Medien in der COVID-19-Pandemie mehrere Situationen parallel in einem Raum angetroffen werden konnten. So befindet sich beispielsweise, wie von Gao & Sai (2020) beschrieben, das Kind in einer synthetischen Schulsituation und die Mutter in einer synthetischen Arbeitssituation: Sie muss dem Kind helfen und gleichzeitig z.B. in der Face-to-Face-Situation das Mittagessen zubereiten. Das Gleiche kann für die anderen Beispiele von videobasierten Interaktionen festgestellt werden, etwa wie oben beschrieben, für Situationen, in denen eine Pessach-Zeremonie per Video von zu Hause aus verfolgt wird oder eine ärztliche Konsultation vom Schlafzimmer aus wahrgenommen wird.

Wir möchten der Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Situationen in hybriden Situationen durch videovermittelte Interaktionen am Beispiel der Situation von Frauen in der Pandemie nachgehen. Dieses Beispiel eignet sich in besonderem Maße für die Diskussion von inklusivem und exklusivem Potenzial, da es die Ambivalenz besonders gut vor Augen führt. So hatte die verstärkte Nutzung von videovermittelter Interaktion in der Pandemie verschiedene – weitreichende geschlechterspezifische Auswirkungen. Rechnet man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen, so arbeiteten in der Pandemie Mütter mehr als Väter und mehr als Personen ohne

Kinder (Institut für heterodoxe Wirtschaftsforschung, 2020). Die Arbeit im Homeoffice wurde durch videovermittelte Interaktionen erleichtert, da arbeitsbezogene Interaktionen durch Videos in private Situationen integriert werden konnten. Dies ist einerseits ein Aspekt der Inklusion, da es Eltern, die ihre Kinder während des Lockdowns zu Hause betreuten und unterrichteten, ermöglichte, an der Arbeitskommunikation und an arbeitsbezogener Interaktion teilzunehmen – eine Möglichkeit, die Personen, die ihre Arbeit nicht im Homeoffice fortführen konnten, nicht offenstand. Homeoffice ist jedoch auch häufig mit einer Verlagerung der bezahlten Arbeit in die Nacht oder zu anderen Tagesrandzeiten verbunden (Schönherr, 2020). Dies traf insbesondere für Frauen zu, da Frauen im Homeoffice deutlich mehr Zeit mit Kinderbetreuung und Hausarbeit verbrachten als Männer (Institut für heterodoxe Wirtschaftsforschung, 2020). Insgesamt stieg der Zeitaufwand für die Hausarbeit in der Krise (Berghammer, 2020a). Die häusliche Erziehung erforderte im Durchschnitt zwei zusätzliche Stunden pro Tag, wobei Frauen diese Rolle stärker übernahmen als Männer (Berghammer, 2020a, 2020b). Dabei zeigt sich die ambivalente Wirkung von videovermittelter Interaktion auf die Situation von Müttern in der COVID-19-Pandemie: Einerseits ermöglichte sie ihnen Teilhabe an ihrer Arbeit, indem diese durch hybride Situationen räumlich und zeitlich mit der Kinderbetreuung umsetzbar wurde. Wir möchten an dieser Stelle bewusst nicht den Begriff „vereinbar“ verwenden, da durch die Entgrenzung von Arbeitszeit und das gegenseitige Durchdringen unterschiedlicher beruflicher und privater Ansprüche eben keine Vereinbarkeit erreicht, sondern nur die Bedingung geschaffen wurde, in beiden Welten als präsent zu gelten. Andererseits zwangen diese hybriden Situationen Eltern (und dabei im Besonderen Mütter), die oft widersprüchlichen Erwartungen betreffend Arbeit und Kinderbetreuung gleichzeitig zu erfüllen sowie das dadurch gesteigerte Pensum an bezahlter und nichtbezahlter Arbeit zu bewältigen.

## 6 Conclusio

Die Analyse von Situationen und Interaktionen in der COVID-19-Pandemie, die durch die Nutzung von Videos ermöglicht wurden, offenbarte einerseits ein inklusives Potenzial, legte andererseits aber auch Risiken der Exklusion offen. Durch die verbindende Qualität von Videos wurde es in der Pandemie möglich, soziale Kontakte, Interaktionen und Situationen aufrechtzuerhalten, die durch die Kontaktbeschränkungen zur Eindämmung der Pandemie als Face-to-Face-Situation nicht mehr möglich waren. Der visuelle Aspekt von Videos ermöglichte es darüber hinaus, die berufliche und öffentliche Infrastruktur aufrechtzuerhalten. Teilnahme an videovermittelter Interaktion ermöglichte dadurch auch Teilnahme an sozialer Interaktion und gesellschaftlichen Angeboten. Gleichzeitig bedeutete die Verlagerung von Sozialität in videovermittelte Situationen, dass ein fehlender Zugang zu videovermittelnden Kommunikationskanälen, fehlende Ressourcen sowie fehlende Nutzungskompetenzen zum Ausschluss aus eben jener Sozialität führen konnte. Ein weiteres Risiko der videovermittelten Interaktion steckt in den sich ergebenden hybriden Situationen, die physisch vorhandene und videovermittelte Situationen zusammenzwingen und dadurch ansonsten getrennte Sphären (wie Arbeit und Kindererziehung) miteinander verbinden. Die Gleichzeitigkeit von unterschiedlichen bis widersprüchlichen Anforderungen und Erwartungen wird dabei in die Verantwortung von Einzelpersonen übertragen. Dies, so belegt die Forschung, wirkte sich vor allem negativ auf Frauen und ihre gesellschaftliche Teilhabe aus.



## Literatur

- Ammar, A., Chtourou, H., Boukhris, O., Trabelsi, K., Masmoudi, L., Brach, M., Bouaziz, B., Bentlage, E., How, D., Ahmed, M., Mueller, P., Mueller, N., Hsouna, H., Aloui, A., Hammouda, O., Paineiras-Domingos, L. L., Braakman-Jansen, A., Wrede, C., Bastoni, S., . . . On, B. O. T. E.-C. C. (2020). Covid-19 Home Confinement Negatively Impacts Social Participation and Life Satisfaction: A Worldwide Multicenter Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17176237>
- Arpino, B., Pasqualini, M., & Bordone, V. (2021). Physically distant but socially close? Changes in non-physical intergenerational contacts at the onset of the COVID-19 pandemic among older people in France, Italy and Spain. *European Journal of Ageing*, 1–10. <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00621-x>
- Beattie, M., Morrison, C [Clare], MacGilleEathain, R., Gray, N., & Anderson, J. (2020). Near Me at Home: Codesigning the use of video consultations for outpatient appointments in patients' homes. *BMJ Open Quality*, 9(3). <https://doi.org/10.1136/bmj-oq-2020-001035>
- Beaunoyer, E., Dupéré, S., & Guitton, M. J. (2020). Covid-19 and digital inequalities: Reciprocal impacts and mitigation strategies. *Computers in Human Behavior*, 111, 106424. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106424>
- Békés, V., & Doorn, K.-V. (2020). Psychotherapists' attitudes toward online therapy during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Psychotherapy Integration*, 30(2), 238–247. <https://doi.org/10.1037/int0000214>
- Berghammer, C. (2020a). *Alles traditioneller? Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Corona-Krise*. Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog33/>

- Berghammer, C. (2020b). *Wie gut gelingt Homeschooling in der Corona-Krise?* Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog47/>
- De', R., Pandey, N., & Pal, A. (2020). Impact of Digital Surge during Covid-19 Pandemic: A Viewpoint on Research and Practice. *International Journal of Information Management*, 102171. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102171>
- Ellis, W. E., Dumas, T. M., & Forbes, L. M. (2020). Physically isolated but socially connected: Psychological adjustment and stress among adolescents during the initial COVID-19 crisis. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 52(3), 177–187. <https://doi.org/10.1037/cbs0000215>
- Frei-Landau, R. (2020). "When the going gets tough, the tough get – Creative": Israeli Jewish religious leaders find religiously innovative ways to preserve community members' sense of belonging and resilience during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*, 12(S1), S258-S260. <https://doi.org/10.1037/tra0000822>
- Froschauer, U., & Lueger, M. (2020). *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). *utb-studi-e-book*. <https://www.utb-studi-e-book.de/9783838552804>
- Furukawa, R., & Driessnack, M. (2013). Video-mediated communication to support distant family connectedness. *Clinical Nursing Research*, 22(1), 82–94. <https://doi.org/10.1177/1054773812446150>
- Gilbert, A. W., Billany, J., Adam, R., Martin, L., Tobin, R., Bagdai, S., Galvin, N., Farr, I., Allain, A., Davies, L., & Bateson, J. (2020). Rapid implementation of virtual clinics due to COVID-19: Report and early evaluation of a quality improvement initiative. *BMJ Open Quality*, 9(2). <https://doi.org/10.1136/bmjog-2020-000985>

- Gorodeski, E. Z., Goyal, P., Cox, Z. L., Thibodeau, J. T., Reay, R. E., Rasmusson, K., Rogers, J. G., & Starling, R. C. (2020). Virtual Visits for Care of Patients with Heart Failure in the Era of COVID-19: A Statement from the Heart Failure Society of America. *Journal of Cardiac Failure*, 26(6), 448–456. <https://doi.org/10.1016/j.cardfail.2020.04.008>
- Greenhalgh, T., Koh, G., & Car, J. (2020). Covid-19: A remote assessment in primary care. *The BMJ*, 368. <https://doi.org/10.1136/bmj.m1182>
- Greenhalgh, T., Wherton, J., Shaw, S., & Morrison, C [C.] (2020). Video consultations for covid-19. *The BMJ*, 368. <https://doi.org/10.1136/bmj.m998>
- Haun, M. W., Hoffmann, M., Tönnies, J., Dinger, U., Hartmann, M., & Friederich, H.-C. (2020). Realtime video consultations by psychotherapists in times of the COVID-19 pandemic: Effectiveness, mode of delivery and first experiences from a German feasibility study and with a routine service option in hospitals. *Psychotherapeut*, 65(4), 291–296. <https://doi.org/10.1007/s00278-020-00438-6>
- Hoedemaekers, C. (2021). ‘Selling themselves’: conceptualising key features of freelance work experience. *Culture and Organization*, 27(5), 345–364. <https://doi.org/10.1080/14759551.2020.1833206>
- Institute for Heterodox Economics. (2020). *Blog: Gender specific effects of covid-19*. Institute for Heterodox Economics / WU Wien. <https://www.wu.ac.at/en/vw3/research/current-projects/genderspecificeffectsofcovid-19>
- Jiménez-Rodríguez, D., García, A. S., Robles, J. M., Salvador, M., Ronda, F., & Arrogante, O. (2020). Increase in video consultations during the COVID19 pandemic: Healthcare professionals’ perceptions about their implementation and adequate management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145112>

- Knoblauch, H., Schnettler, B., Raab, J., & Soeffner, H.-G. (Eds.). (2006). *Video-Analysis. Methodology and Methods: Qualitative Audiovisual Data Analysis in Sociology*. Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Knorr Cetina, K. (2014). Scopic media and global coordination: The mediatization of face to face encounters. In K. Lundby (Ed.), *Handbooks of Communication Science, HOCS: Vol. 21. Mediatization of Communication* (1st ed., S. 39–62). de Gruyter Mouton.
- Lind, S. J. (2020). Low-Resource Digital Video: A Pedagogical Necessity for Modern Business Communication. *Business & Professional Communication Quarterly*, 83(1), 110–128.
- Lueger, M. (2010). *Interpretative Sozialforschung: Die Methoden* (1. Aufl.). UTB Soziologie: Vol. 3307. facultas.wuv. <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-8252-3307-5>
- Lueger, M., & Froschauer, U. (2018). *Artefaktanalyse: Grundlagen und Verfahren. Lehrbuch*. Springer VS. <http://www.springer.com/>
- Lunney, M., Thomas, C., Rabi, D., Bello, A. K., & Tonelli, M. (2021). Video Visits Using the Zoom for Healthcare Platform for People Receiving Maintenance Hemodialysis and Nephrologists: A Feasibility Study in Alberta, Canada. *Canadian Journal of Kidney Health and Disease*, 8, 205435812110086. <https://doi.org/10.1177/20543581211008698>
- Madianou, M. (2014). Polymedia communication and mediatized migration: An ethnographic approach. In K. Lundby (Ed.), *Handbooks of Communication Science, HOCS: Vol. 21. Mediatization of Communication* (1st ed.). de Gruyter Mouton.
- Madianou, M. (2017). "Doing Family" at a Distance: Transnational Family Practices in Polymedia Environments. In L. Hjorth, H. A. Horst, A. Galloway, & G. Bell (Eds.), *The Routledge companion to digital ethnography* (S. 102–111). Routledge.

- McBeath, A. G., Du Plock, S., & Bager-Charleson, S. (2020). The challenges and experiences of psychotherapists working remotely during the coronavirus\* pandemic. *Counselling and Psychotherapy Research, 20*(3), 394–405. <https://doi.org/10.1002/capr.12326>
- Moszkowicz, D., Duboc, H., Dubertret, C., Roux, D., & Bretagnol, F. (2020). Daily medical education for confined students during coronavirus disease 2019 pandemic: A simple videoconference solution. *Clinical Anatomy, 33*(6), 927–928. <https://doi.org/10.1002/ca.23601>
- Negro, A., Mucci, M., Beccaria, P., Borghi, G., Capocasa, T., Cardinali, M., Pasculli, N., Ranzani, R., Villa, G., & Zangrillo, A. (2020). Introducing the Video call to facilitate the communication between health care providers and families of patients in the intensive care unit during COVID-19 pandemia. *Intensive and Critical Care Nursing, 60*. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102893>
- Neustaedter, C [Carman], Harrison, S., & Sellen, A. (2013). *Connecting families: The impact of new communication technologies on domestic life*. Springer. <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy1409/2012943353-d.html>
- Neustaedter, C [Carman], & Greenberg, S. (2012). Intimacy in Long-Distance Relationships over Video Chat. *Proceedings of the 30th ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, 753–762*.
- OXFAM. (2020). *5 reasons why the coronavirus crisis needs a feminist response*. OXFAM International. <https://www.oxfam.org/en/5-reasons-why-coronavirus-crisis-needs-feminist-response>
- Pauwels, L. (2006). Ethical Issues of Online (Visual) Research. *Visual Anthropology, 19*(3-4), 365–369. <https://doi.org/10.1080/08949460600656691>
- Pfadenhauer, M. (2016). In-Between Spaces. Pluralism and Hybridity as Elements of a New Paradigm for Religion in the Modern Age. *Human Studies, 39*(1), 147–159. <https://doi.org/10.1007/s10746-016-9394-4>

- Ritchey, K. C., Foy, A., McArdel, E., & Gruenewald, D. A. (2020). Reinventing Palliative Care Delivery in the Era of COVID-19: How Telemedicine Can Support End of Life Care. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 37(11), 992–997. <https://doi.org/10.1177/1049909120948235>
- Ross, A. F., & DiSalvo, M. L. (2020). Negotiating displacement, regaining community: The Harvard Language Center's response to the COVID-19 crisis. *Foreign Language Annals*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/flan.12463>
- Schönherr, D. (2020). *Zur Situation von Eltern während der Coronapandemie*. SORA.
- Shenoy, P., Ahmed, S., Paul, A., Skaria, T. G., Joby, J., & Alias, B. (2020). Switching to teleconsultation for rheumatology in the wake of the COVID-19 pandemic: feasibility and patient response in India. *Clinical Rheumatology*, 39(9), 2757–2762. <https://doi.org/10.1007/s10067-020-05200-6>
- Skulmowski, A., & Rey, G. D. (2020). COVID-19 as an accelerator for digitalization at a German university: Establishing hybrid campuses in times of crisis. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(3), 212–216. <https://doi.org/10.1002/hbe2.201>
- Spradley, J. P. (1980). *Participant observation*. Harcourt Brace Jovanovich College.
- Xie, B., Charness, N., Fingerman, K., Kaye, J., Kim, M. T., & Khurshid, A. (2020). When Going Digital Becomes a Necessity: Ensuring Older Adults' Needs for Information, Services, and Social Inclusion During COVID-19. *Journal of Aging & Social Policy*, 32(4-5), 460–470. <https://doi.org/10.1080/08959420.2020.1771237>

### **Authors**

Mag. Cornelia Reiter MA, is a sociologist and expert in qualitative methods. She is currently a researcher at the Institute for Sustainable Energy Management at the University of Klagenfurt and a lecturer in qualitative methods at the Vienna University of Economics and Business and the University of Vienna. In her research, Cornelia Reiter deals with interpretative processes of meaning making and organizing in the field of sustainable transport and energy, security and crises research and care work.

PD Dr. Katharina Miko-Schefzig is head of the Competence Centre for Empirical Research Methods at the Vienna University of Economics and Business. She is an expert in qualitative methods and interpretative theory, gender studies and organization studies. Her last research projects were on video-mediated sociality and on science scepticism.

## **Mobiles Arbeiten**

### **Chancen und Risiken für Frauen mit Betreuungspflichten**

*Anett Hermann, Maria Clar, Marie-Thérèse Claes*

#### **Abstract**

Die wissenschaftliche Begleitstudie „Mobiles Arbeiten für das Allgemeine Personal in Universitäten“ ist an der Schnittstelle von Hochschul- und Verwaltungsforschung angesiedelt. Untersucht wird, wie sich flexible Arbeitsformen im administrativen Bereich auf unterschiedliche organisationale Differenzierungsprozesse auswirken. Fokussiert wird konkret auf die Chancen und Risiken von Frauen mit Betreuungspflichten beim Mobilen Arbeiten. Es wird gezeigt, dass eine Öffnung flexibler Arbeitsmodelle für alle Mitarbeiter:innen, also unabhängig vom Familienstatus, negative Konsequenzen im Teamzusammenhalt sowie in der Karriere für Personen mit Betreuungspflichten verringert.

#### **1. Research Background**

Die Anforderungen an universitäre Management- und Verwaltungsstrukturen werden von unterschiedlichen Entwicklungen tangiert, die durch internationale politische und wettbewerbsbedingte Veränderungen im Wissenschaftsfeld in die einzelnen Organisationen hineingetragen werden (Graf, 2019; Lueg & Graf, 2021; Lueg & Graf, 2022; Lueg, Graf & Powell, 2020). Der Strukturwandel im Wissenschaftsfeld, der sich in einem globalen Wettbewerb zur Durchsetzung der Interessen und Positionierungen über unterschiedliche Kämpfe (Bourdieu, 1992; Bourdieu, 1998; Henke, 2019; Lenger & Rhein, 2018) um Studierende und Wissenschaftler:innen sowie qualifizierte Fachkräfte zeigt, betrifft zunehmend auch das Allgemeine Personal in Universitäten. Trotzdem ist das Allgemeine Personal in Universitäten, im Gegensatz zum Wissenschaftlichen Personal, eine wenig erforschte Gruppe.



Für das Management bedeutet das, sich auf diese externen Faktoren auf der einen Seite einzustellen und gleichzeitig interne Ansprüche und Erwartungen der Mitarbeiter:innen mit differenzierten Bedürfnissen zu beachten. So sind Themen wie Digitalisierung und Diversitätsmanagement nach außen in Bezug auf „Kund:innen“ umzusetzen sowie intern in Bezug auf komplexe Prozesse, wie die Arbeitsgestaltungsmaßnahmen, anzuwenden. „Mobiles Arbeiten“ ist eine Maßnahme, die den Flexibilitätserwartungen des Allgemeinen Personals und gleichzeitig dem Thema Inklusion entgegenkommt. Gleichzeitig ermöglichen die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort der Universität sich als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren und Personalbindung über Commitment zu erreichen. Bei der Ermöglichung von Mobilem Arbeiten sind der Zweck, der Auftrag sowie die Ziele einer Universität als Ganzes ausschlaggebend für die Gestaltung interner Prozesse und Strukturen um gute Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Die genannten personalpolitischen Herausforderungen sind bereits länger im Fokus der untersuchten Hochschule und flexibles Arbeiten wird in diesem Zusammenhang bereits seit mehreren Jahren für unterschiedliche Beschäftigungsgruppen, wie Expert:innen im IT-Bereich, Führungskräfte sowie Personen mit Betreuungspflichten und Menschen mit Behinderungen, umgesetzt. Die Covid-19-Pandemie ist ein Beschleuniger des Prozesses der Umgestaltung der Arbeitsorganisation. Das im Bereich der Hochschulforschung, konkret im Verwaltungsbereich angesiedelte Projekt untersucht die Auswirkung mobilen Arbeitens auf unterschiedlichen Ebenen. Analysiert werden Diversität, Differenzbeziehungen und Inklusion innerhalb arbeitsorganisatorischer Veränderungen, um damit eine Forschungslücke im Wissenschaftsfeld, speziell der Wissenschaftsverwaltung, zu schließen.

Die Organisationskultur im Management- und Verwaltungsbereich von Universitäten ist gekennzeichnet durch spezifische Hierarchisierungsprinzipien, die institutionelle und institutionalisierte Macht, gebunden an Positionen - Bürokratieprinzip - auf der einen Seite (Bour-

diou & Wacquant, 2006; Graf, 2019; Weber, 1930) und die feldspezifische Bedeutung von wissenschaftlichem Kapital, als kulturelles und symbolisches Kapital des Erkennens und Anerkennens, auf der anderen Seite, zeigen (Barlösius, 2012; Bourdieu, 1983; Hüther & Krücken, 2013). Dieses System der unterschiedlichen Aspekte der Hierarchisierung erzeugt verschiedene Formen der Grenzsetzungen über Kontrolle und Disziplinierung seitens des Hochschulmanagements, aber ebenso seitens des akademischen Feldes. In diesem Zusammenhang wird im vorliegenden Paper der Forschungsfrage nachgegangen, wie sich flexible Arbeitsformen im administrativen Bereich auf Chancen und Risiken für Frauen mit Betreuungspflichten auswirken.

## **2. Methodischer Rahmen**

Das Forschungskonzept lehnt sich an die Grounded Theory (Charmaz, 2014; Hülst, 2013; Mey & Mruck, 2011) an, um „Theorien über die soziale Wirklichkeit zu entwickeln, die den Kontakt zur Datenbasis nicht verlieren und die einen sozialen Sachverhalt unter Bezug auf seine Bedingungen (die Aktionen und Interaktionen durch die er konstruiert wird) und die aus ihm sich ergebenden Konsequenzen verständlich machen können.“ (Hülst, 2013, p. 281) Der Vorteil liegt in der Variation und Anpassungsmöglichkeit an Situationen bzw. spezifischen Erfordernissen, die sich aus dem Kontext ergeben, und gleichzeitig der Möglichkeit der Schwerpunktsetzung sowie Kombination mit anderen Verfahren. Das Ziel der Begleitstudie macht es zudem notwendig, eine enge „Nähe zur Erfahrungsrealität und insbesondere ihren situativen und strukturellen Kontexten“ (Hülst, 2013, p. 283) zu behalten.

Das Sample besteht aus Mitarbeiter:innen und Führungskräften des Allgemeinen Personals aus allen organisationalen Bereichen mit Erfahrungen im Mobilem Arbeiten vor der "Corona Pandemie" von 2002 bis 2020. Die Gruppe ist Teil eines Pilotprojektes, welches der Implementierung von allgemeinen Vereinbarungen zu Mobilem Arbeiten vorstand. Fast alle Teilnehmer:innen des Pilotprojektes sind Teil der vorliegenden Studie. Somit wurden 43 nar-

rative Interviews im Zeitraum von Oktober 2020 bis Dezember 2020 geführt. Dabei wurde theoretisches Wissen weitgehend ausgeblendet um möglichst unbeeinflusst an den Forschungsprozess heranzugehen.

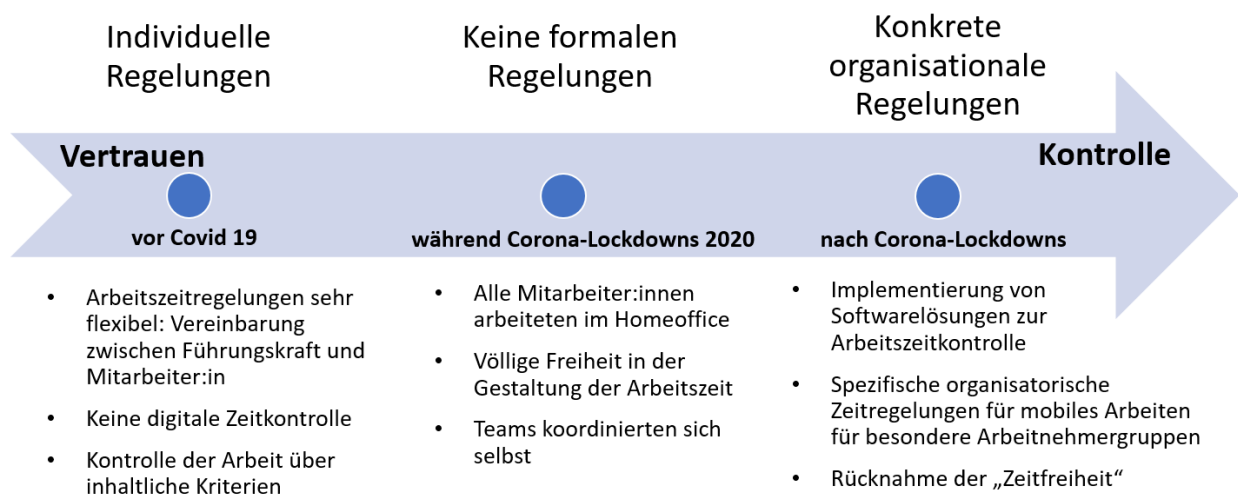
Im Sample befinden sich 34 Frauen und 9 Männer, die bis auf eine Person alle in unbefristeten Vertragsverhältnissen beschäftigt sind. Weiter differenziert setzt sich das Sample aus 16 Vollzeitbeschäftigten und 27 Teilzeitbeschäftigten zusammen bzw. aus 29 Mitarbeiter:innen und 14 Führungskräften. Die inhaltliche Ausrichtung der Interviews umfasst Erfahrungen vor und während der Corona-Pandemie, inklusive der jeweiligen Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen während der Lockdowns sowie die Einbettung individueller Bedürfnisse und Wünsche für die Zukunft.

Die Analyse erfolgte schrittweise. Erste Codes sind nah an den Daten entwickelt. Sobald sich Muster herausgebildet haben, werden Codes mehrfach vergeben. So zeichnen sich besonders dominante Themen und Dimensionen ab. Dementsprechend sind auch die ersten Interviews kleinteiliger kodiert und zum Teil in einem weiteren Schritt wieder mehr zusammengefasst. Parallel wird mit Memos und Reflexionen gearbeitet um auch latente Sinnstrukturen besser erfassen zu können.

### **3. Ergebnisse**

Als eine zentrale Dimension im Forschungsprozess ist die Konzeptualisierung von Zeit in Verbindung mit den Themen „Kontrolle“ und „Vertrauen“ zu sehen. Aufgrund der Besonderheit der Erfahrungen des Samples zum Mobilien Arbeiten werden Erkenntnisse zur Flexibilisierung der Arbeitsgestaltungsmaßnahmen vor der Corona-Pandemie, während dieser (vor allem im Kontext mit Lockdowns) und den Erwartungen an die zukünftige Situation (mit organisationsweiten Regelungen) erfasst, wie Abbildung 1 zeigt.

**Abbildung 1** Zeitsteuerung durch organisatorische Strategien und Instrumente



*Anmerkung:* In Anlehnung an die *GWO-Präsentation 2022*, von Hermann & Claes, 2022.

Vor der Corona-Pandemie (erste betrachtete Phase) ist es nur in Ausnahmefällen möglich mobil zu arbeiten. Arbeitsplatz ist generell die Organisation, mobiles Arbeiten wird in einzelnen Fällen, z.B. nach der Elternkarenz, angeboten. Jeder Fall ist individuell. Die jeweilige Führungskraft muss zustimmen. Wesentlich für eine vertragliche Regelung zum Homeoffice (jetzt Mobiles Arbeiten) ist das bereits vorhandene Wissen der Mitarbeiter:in über organisationale Prozesse und eine bereits erfolgte professionelle Einbindung in die Universität sowie ein zugeschriebener Expert:innenstatus. Organisationale Zielstellung ist die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte. Auf individueller Seite ging es hauptsächlich um die Vereinbarung von Familie und Arbeit bei gleichzeitiger Erhöhung des ökonomischen Kapitals.

Die Abbildung 1 zeigt, dass während des ersten Jahres der Corona-Pandemie (zweite betrachtete Phase) jegliche Regelungen informell innerhalb der Teams getroffen werden. Der Handlungsspielraum der Teams erweitert sich Richtung Selbstorganisation, um die inhaltlichen Anforderungen an den universitären Alltag zu bewältigen. Im Zuge der Digitalisierung der Prozesse werden Softwarelösungen gefunden, um die Teamarbeit Ende des Jahres 2020 (dritte betrachtete Phase) wieder zeitlich besser zu koordinieren. Die Universität verabschiedet eine

hochschulinterne Policy zum Mobilem Arbeiten, die nun allen Mitarbeiter:innen des Allgemeinen Personals ermöglicht mobil zu arbeiten. Dabei können sie, in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft, zwischen zwei Modellen – eines mit fixen Tagen und eines mit flexiblen Tagen – wählen. Damit in Verbindung stehende Ergebnisse sind Erwartungshaltungen wie es nach der Corona-bedingten Ausnahmesituation, mit der neu eingeführten Policy, weitergeht.

Ein spezifischer Fokus in der Auswertung liegt auf Frauen mit Betreuungspflichten, da sie auch die Mehrheit des Samples darstellen.

### ***Vor-Covid 19: Individuelle Unabhängigkeit in der Gestaltung und Einteilung der Arbeitsaufgaben***

Frauen mit Betreuungsaufgaben ohne Führungsverantwortung berichten von mehreren Vorteilen. Die informelle Regelung in Abstimmung mit der:dem Vorgesetzten zeigt sehr viel Vertrauen in die Person und die Arbeitsleistung. Die sich daraus ergebene Flexibilität im Homeoffice ermöglichte eine Anpassung an den familiären Rhythmus.

*„Dass ich mir meine Zeit besser einteilen kann. Ich muss dazu sagen, ich habe zwei Kinder. Das war für mich auch der ausschlaggebende Grund, warum ich Homeoffice in Anspruch genommen habe. Weil das natürlich viel leichter ist, mit den Ansprüchen, die man mit Kindern hat, hier ein bisschen flexibler zu sein. Die Kinder in die Schule zu bringen, dann zu Hause zu arbeiten, sie wieder abzuholen. Also das funktioniert deutlich besser. Und meine Leistung hat auch hier nicht nachgelassen.“ (I 25, 6)*

Das schlechte Gewissen gegenüber den (Kinder-)Betreuungsverpflichtungen wird reduziert. Bezahlte Arbeit, Familien- und Haushaltarbeit können miteinander verbunden werden.

*„Man kann sich seine Zeit flexibler einteilen. [...], zu Mittag schnell mit den Kindern irgendwie Mittag zu essen und sich dann wieder in seine Arbeit reinzuhängen oder vielleicht auch mal bestimmte/ ein bisschen, keine Ahnung, z.B. an einem Tag wie heute dann*

*halt jetzt um fünf oder etwas noch irgendwie rauszugehen, ein bisschen Frischluft zu schnappen und sich halt dann noch mal hinzusetzen und/ Also ich finde, man holt einfach mehr Quality Time dabei raus.“ (I 17, 34)*

Aufgrund der Flexibilität konnte die Wochenarbeitszeit erhöht werden, damit einherging die Verbesserung des Einkommens und die Möglichkeit zur Altersvorsorge.

*„Und ich bin jetzt 40 Stunden, mit 40 Stunden zurückgekehrt. Und das wäre bei mir, wenn ich nicht Homeoffice machen könnte, ansonsten nicht gegangen.“ (I 1, 22)*

Durch die Selbstgestaltung des Arbeitsalltages fühlen sich die interviewten Frauen gesünder, glücklicher, zufriedener und (intrinsisch) motivierter. Sie berichten über ihr Commitment zur Organisation, auch aufgrund fehlender digitaler Kontrolle und selbstbestimmter Zeiteinteilung. Die Leistung hat sich nicht verringert, sondern eher erhöht.

*„aber ich mache einfach irrsinnig viel. D.h. ich glaube, dass objektiv betrachtet habe ich eigentlich einen sehr hohen Output. Ich will mich jetzt nicht loben, aber ich glaube es ist eh viel und trotzdem habe ich immer das Gefühl, es ist zu wenig. Ich muss zeigen, dass ich da eh brav war.“ (I 43, 70)*

Nachteile ergeben sich aus der fehlenden Sichtbarkeit der Arbeit gegenüber Vorgesetzten und Team, was zu einer Mehrarbeit führt. Teilweise werden Sichtbarkeitsstrategien genannt, die den individuellen Leistungsdruck reduzieren.

*„Und da habe ich diesen Druck z.B., dass ich mich sehr oft dabei ertappe, dass ich z.B. zähle, wie viele E-Mails ich heute geschrieben habe und dass ich schaue, ob ich in der, am Anfang meiner Arbeitszeit E-Mails geschrieben habe und am Ende, damit man sieht, dass ich von 8 bis 17 Uhr gearbeitet habe. Oder wenn ich freitags z.B., wenn dann wenig los ist und ich bin im Homeoffice und es eigentlich nichts zu tun, dann kann ich natürlich,*

*ich arbeite dann schon, weil ich ja vielleicht etwas plane oder etwas entwickle, aber niemand sieht es. D.h. ich bemühe mich dann am Freitag, doch noch ein E-Mail rauszuschicken, damit alle sehen wie, man ist da. (I 43, 28)“*

Auch führt die privilegierte Stellung, im Homeoffice zu arbeiten, zu Spannungen im Team und Neiddebatten. So wird von Beweispflicht und Arbeitsdruck hinsichtlich Leistungserbringung gesprochen.

*„Aber der Druck, den man sich selber macht, der ist natürlich trotzdem enorm hoch. Weil man möchte natürlich nicht diejenige sein, die in der Arbeit nachlässt und möchte wahrscheinlich im Homeoffice noch mal doppelt beweisen, dass man das alles schafft.“ (I 1, 24)*

Weibliche Führungskräfte mit Kindern berichten ebenfalls von dem Vorteil der Erbringung von Arbeitsleistung bei gleichzeitiger Organisation der Familienarbeit. Als Nachteile werden die Sichtbarkeit und die Angst vor dem fehlendem Eingebundensein in organisationale Prozesse erwähnt. Finanzielle Aspekte spielen keine Rolle. So wird die Arbeitszeit reduziert und die „bezahlte Arbeitszeit“ für die Anwesenheit vor Ort genutzt. Homeoffice wird für zusätzliche unbezahlte Arbeit verwendet, um das Arbeitspensum zu schaffen.

*„Na ja, ich habe immer schon zu Hause gearbeitet, weil ich bin offiziell für eine gewisse Stundenanzahl angestellt. Also ich war bei meinem Sohn damals überhaupt nicht in Karenz, ich bin zurückgegangen direkt nach dem Mutterschutz, da war er ein paar Wochen alt und damals mit 20 Stunden offiziell und das waren eben, es war immer so, dass diese Teilzeit, die ich gehabt habe, war die, die ich im Büro war und darüber hinaus habe ich halt sehr viel mehr gearbeitet, weil das in meiner Funktion einfach gar nicht anders geht und insofern habe ich immer eigentlich, seitdem die Kinder da sind, habe ich eigentlich immer zuhause gearbeitet.“ (I 14, 173-186)*

### ***Während der Corona-Lockdowns: Stärkung des Teamzusammenhaltes***

Während die individuellen informellen Lösungen zum mobilen Arbeiten vor der Corona-Pandemie eher zu Vorteilen auf individueller Ebene sorgten und auf der Teamebene für negative gruppensdynamische Effekte verantwortlich waren, ändert sich dies während der ersten Phase der Corona-Pandemie und des Lockdowns. Durch die Selbstkoordination der Teams wird der Teamzusammenhalt gestärkt und es kommt zu einer Anerkennung der Mitarbeiter:innen mit Homeoffice-Erfahrung. Mitarbeiterinnen mit Homeoffice-Erfahrungen sind in dieser Situation erfahrener, flexibler und belastbarer. Ein schnelles Reagieren auf Veränderungen ist möglich, da die Selbstorganisation der Arbeit und die Verknüpfung mit Familien- und Hausarbeit zum Teil bekannt sind.

Führungskräfte vermitteln im Interview allerdings auch ihre Unsicherheit über die Auswirkungen des flexiblen Arbeitens:

*„Und im SAP, ich habe dann natürlich geschaut, ist das System verfügbar, wer ist gerade im System, wer arbeitet gerade. Und das ist wirklich schlimm. Ja, weil du hast dann gesehen, die Leute sind manchmal um fünf Uhr in der Früh drinnen. Und manche sind um zehn, elf am Abend auch noch drinnen.“ (I 23, 13)*

### ***Erwartungshaltung Nach-Lockdown-Situation: Formale Regelungen***

Negativ wirkt sich die Angst vor der Rücknahme der Maßnahmen zum selbstbestimmten Arbeiten durch die Organisation nach Ablauf der Corona-Ausnahmeregelungen aus.

*„Also das ist fast mein größtes Thema im Moment, dieses/diese im Lockdown, diese Freiheit, ja, die jeder glaube ich sehr genossen hat - sich da wieder zu beschränken.“ (I 29, 95)*



Interviewteilnehmer:innen berichten, dass auch die Kolleg:innen zukünftig flexibel arbeiten wollen. Die Organisation vermittelt über die Führungskräfte das Gefühl des Kontrollverlustes. Die Bedeutung einer Wichtigkeit eine Kernzeit wird hervorgehoben, wie die folgende Aussage einer Führungskraft zeigt:

*„Zu sagen, flexible Arbeitszeit, mobiles Arbeiten ja, aber es gibt eine Kernzeit, in der muss ich erreichbar sein und in der Zeit muss ich antworten. Und das kann nicht so sein, dass ich sage, ich habe jetzt eine 6-Stunden-Arbeitszeit und die kann ich zwischen 8 und 20 Uhr machen, wann immer ich will. Dann funktioniert es nicht. Das ist nicht Fairplay. Also es muss nach wie vor eine definierte Zeit geben, wo man sagt, zwischen 9 und 12 Uhr ist auf jeden Fall Präsenz im Arbeitsmodus. Wenn du dann zwei Stunden irgendwann nachholst oder irgendwann machst am Abend, ist das auch okay. Also ich glaube, dieses Modell müssen wir dann auch so vorsehen und auch dann so leben.“ (I 23, 34).“*

Die Vorteile formaler Vereinbarungen für alle Personen beim Allgemeinen Personal in der betrachteten dritten Phase (Anpassung nach Lockdown) bestehen in der offenen Information und Kommunikation der Regelung zum Mobilten Arbeiten. Die klaren Regelungen umfassen, wie bereits erwähnt, zwei Modelle, die alle Mitarbeiter:innen beantragen können. Generell führen diese Regelungen zu einer Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeberin sowohl nach innen als auch nach außen. Nach außen auch aus Nachhaltigkeitsaspekten, wie dem Wegfall von Auto-Fahrtzeiten.

#### **4. Diskussion**

Jede Phase hat ihre kritischen Punkte. Als Nachteile in der ersten Phase werden Kategorisierungen gesehen, also die Differenzierungen zwischen den Mitarbeiter:innen, wer mobil arbeiten darf und wer nicht. Während des Lockdowns ist es das Gefühl der Kontrolle über digitale Medien sowie die damit vermittelte ständige Erreichbarkeit, die zu einer Zeitverdichtung,

häufigeren Unterbrechungen der Arbeit und des konzentrierten Arbeitens führen. Letzteres wird eigentlich grundsätzlich als großer Vorteil eines mobilen Arbeitstages gesehen. In den Erwartungshaltungen zur Umsetzung der Policy wird generell eine geringere Flexibilität in den organisationalen Rahmenbedingungen angesprochen.

Flexibles Arbeiten verbunden mit dem Thema Inklusion vor allem von Frauen mit Betreuungspflichten ist mit Widersprüchen verbunden. Generell zeigen alle beschriebenen Phasen – vor und während der Coronazeit – dass Frauen mit Kindern universitäre Regelungen zum Homeoffice bzw. zum Mobilem Arbeiten für die Vereinbarung unterschiedlicher Rollen nutzen. Gleichzeitig ist diese geschlechtstypische Aufteilung der Familien- und Berufsarbeit im hohen Maße vom gesellschaftlichen Kontext abhängig. Der betrachtete österreichische Kontext weist darauf hin, dass die Vereinbarkeitsthematik ein Frauenthema ist. Die kulturelle Prägung definiert das geschlechtsspezifische Rollenverständnis (Heteronormativität). Flexible Arbeitsmodelle führen zu einer Verstärkung traditioneller Geschlechterrollen, auch die Regelungen zum Mobilem Arbeiten orientieren sich an diesen binären Geschlechterannahmen.

Bereits vor der Pandemie wurde die Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes von Frauen genutzt, Arbeit, Familie und Haushalt zu verbinden. Dabei zeigen sich zwei unterschiedliche Tendenzen: Zum einen eine Begrenzung des individuellen Karriereraums, da aufgrund der hohen Arbeitsbelastung die Zeit für die eigene Karriere und soziale berufliche Netzwerke fehlt. Das wird u.a. über die Arbeitszeitreduktion bei weiblichen Führungskräften mit Kindern deutlich. Aus diesen ungleichen Karrierevoraussetzungen ergibt sich wiederum ein ungleicher Lohn (Grimshaw & Rubery, 2015; Strunk & Hermann, 2009).

Auf der anderen Seite wird deutlich, dass die in der ersten Phase vor der Covid 19-Pandemie beschriebenen individuellen Aushandlungen und die damit verbundenen individualisierten Lösungen sehr viel Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in voraussetzen. Über selbstbestimmte Entscheidungen, individuelle Kontrolle der Ergebnisse und Zeitsou-

veränität wird der Tätigkeitsspielraum erhöht (Ulich, 1972). Selbstbestimmung in der Arbeitsausführung ermöglicht Empowerment, ebenso wie die Möglichkeit, mehr Stunden zu arbeiten und ökonomisches Kapital zu akkumulieren (Bourdieu, 1983).

Gleichzeitig zeigen die Projektergebnisse die dynamische Anpassung der Kontrollinstrumente in bürokratischen Systemen. Digitale Formen der Kontrolle führen zu einer Stabilisierung bestehender Herrschaftsverhältnisse (Chung et al., 2020). Eine Flexibilisierung der Arbeit hinsichtlich Zeit und Raum ermöglicht Müttern eine größere gesellschaftliche und organisationale Teilhabe, die durch eine stärkere Steuerung bzw. Begrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort verloren gehen kann. Darüber hinaus sind Frauen mit Kindern tendenziell mehr von Zeitarmut betroffen.

Bei der Umsetzung von Mobilem Arbeiten als Flexibilisierungsinstrumentarium ist aus diesem Grund eine Beachtung der geschlechtsspezifischen Strukturierung der Zeit und geschlechter-differentes Zeitbewusstsein organisationsseitig notwendig. Gleichzeitig könnte einer Kategorisierung von Müttern entgegengewirkt werden, wenn flexibles Arbeiten generell für alle Gruppen in der Organisation ohne enge Vorgaben und zeitliche Kontrolle ermöglicht wird. Um Führungs- und Organisationskulturen zu verändern und Inklusion von Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen zu erreichen, ist Flexibilität in Verbindung mit Vertrauen notwendig, sowie sollte Kontrolle nicht über Anwesenheit, sondern über Inhalte und Arbeitsgestaltung, geregelt werden. In diesem Zusammenhang ist die Einbindung ins Wissenschaftsfeld von Bedeutung, vor allem im Sinne der Selbstorganisation der Arbeit: „Ein hochschulspezifischer Habitus könnte ... als »funktionales Instrument zur Erreichung des Betriebszwecks durch Umwandlung äußerer Kontrollvorgaben und Verhaltensregeln in eine interne Verhaltenssteuerung« dienen.“ (Janning, 2004, p. 106, in: Graf, 2019, p. 100).

## Literatur

- Barlösius, E. (2012). Wissenschaft als Feld. In S. Maasen, M. Kaiser, M. Reinhart & B. Sutter (Eds.), *Handbuch Wissenschaftssoziologie* (pp. 125-135). Springer VS, Wiesbaden.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-531-18918-5\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-531-18918-5_10)
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Ed.) *Soziale Ungleichheiten* (pp. 183–198). Soziale Welt, Sonderband 2.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-531-92394-9\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92394-9_3)
- Bourdieu, P. (1992). *Homo academicus*. Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1998). *Vom Gebrauch der Wissenschaft: für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*. UVK, Univ.-Verlag Konstanz.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2006). *Reflexive Anthropologie*. Suhrkamp.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. Sage.
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), 218–232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Graf, A. (2019). Kohäsion durch Kampf?!. *Zeitschrift für Diskursforschung*, 1, 94-112.  
<https://doi.org/10.3262/ZFD1901094>
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Conditions of work and employment series No. 57. International Labour Office, Geneva. [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_348041/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_348041/lang--en/index.htm)
- Henke, J. (2019). *Third Mission as an Opportunity for Professionalization in Science Management*. *Publications*, 7 (4), 62. <https://www.mdpi.com/journal/publications>  
doi:10.3390/publications7040062

- Hermann, A., & Claes, M.-T. (2022, June 22-24). *Time, trust and control in mobile working. The backlash for women with childcare*. [Conference session] GWO 2022, Universidad Santo Tomás, Bogotá, Kolumbien. [https://gwo.usta.edu.co/images/GWO\\_/program/Stream\\_2\\_public.pdf](https://gwo.usta.edu.co/images/GWO_/program/Stream_2_public.pdf)
- Hülst, D. (2013). Grounded Theory. In B. Friebertshäuser, A. Prengel & A. Langer (Eds.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (pp. 281-300). Beltz/Juventa.
- Hüther, O., & Krücken, G. (2013). Hierarchy and Power. A Conceptual Analysis with Particular Reference to New Public Management Reforms in German Universities. *European Journal of Higher Education*, 3(4), 307-323.  
<https://doi.org/10.1080/21568235.2013.850920>
- Janning, F. (2004). Habitus und Organisation. Ertrag der Bourdieuschen Problemformulierungen und alternative Konzeptualisierungsvorschläge. In J. Ebrecht & F. Hillebrandt (Eds.), *Bourdieu's Theorie der Praxis. Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven*. (pp. 97–123). VS. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-322-80848-6>
- Lueg, K., Graf, A., & Powell, J. J. (2020). Hegemonic university tales: Discussing narrative positioning within the academic field between Humboldtian and managerial governance. In K. Lueg, M. Wolff Lundholt (Eds.), *Routledge Handbook of Counter-Narratives* (pp. 267-280). Routledge.
- Lueg, K., & Graf, A. (2021). Corporate Design Policies als weiches Governanceinstrument zur Managerialisierung der Universitäten. In A. Lange-Vester & H. Bremer (Eds.), *Bildungssoziologische Beiträge: Entwicklungen im Feld der Hochschule* (pp.64-76). Beltz/Juventa.
- Lueg, K., & Graf, A. (2022). The organization of higher education: An overview of sociological research into universities as organizations. In M. Godwyn (Ed.), *Edward Elgar Handbook on the Sociology of Organizations* (pp. 13-29). Edward Elgar

Publishing. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16245.70885>

Lenger, A., & Rhein, P. (2018). Das wissenschaftliche Feld. In A. Lenger & P. Rhein (Eds.), *Die Wissenschaftssoziologie Pierre Bourdieus* (pp. 71-117). Springer VS.

[https://doi.org/10.1007/978-3-658-21903-1\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21903-1_3)

Mey, G., & Mruck, K. (2011). Grounded-Theory-Methodologie: Entwicklung, Stand, Perspektiven. In G. Mey & K. Mruck (Eds.), *Grounded Theory Reader* (pp. 11–50).

VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-93318-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-531-93318-4_1)

Strunk, G., & Hermann, A. (2009). Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap. *Zeitschrift für Personalforschung*, 23(3), 237-257.

[https://doi.org/10.1688/1862-0000\\_ZfP\\_2009\\_03\\_Strunk](https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2009_03_Strunk)

Ulich, E. (1972). Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung. *REFA-Nachrichten*, 25(4), 265-275.

Weber, M. (1930). *Wissenschaft als Beruf*. Duncker & Humblot. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-59862-0>

## **Autorinnen**

Anett Hermann ist promovierte Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen sowie stellvertretende Leiterin des Institutes für Gender und Diversität in Organisationen an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU), Österreich. Sie studierte u.a. an der Handelshochschule Leipzig (HHL) und der Technischen Universität Dresden (TUD) und lehrt(e) an unterschiedlichen deutschsprachigen Hochschulen. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen Gender- und Diversitätsmanagement in der Karriere- und Teamforschung. 2012 gründete sie eine Organisationsberatung mit Schwerpunkt auf Beratung und Coaching für Wissenschaftler:innen.

Maria Clar ist Universitätsassistentin prae doc am Institut für Gender und Diversität in Organisationen. Sie studierte Soziologie und Gender Studies an der Universität Wien und der Tallinn University. Vor dem Einstieg in die WU war sie als Sozialwissenschaftlerin in der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Statistik Austria im Projekt EU-SILC tätig. Sie lehrt Diversitätsmanagement mit einem Fokus auf Diversitätsdimensionen und Intersektionalität. Aktuell arbeitet sie in einem Projekt zur Implementierung von Mobilem Arbeiten.

Marie-Thérèse Claes ist Professorin und Institutsvorständin des Instituts für Gender und Diversität in Organisationen an der Wirtschaftsuniversität Wien. Zuvor war sie als Professorin für Cross-Cultural Management und als Leiterin des Executive MBA Programms an der Louvain School of Management (UCLouvain, Belgien) tätig. Außerdem war sie Dekanin der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der Asian University in Thailand und Gastprofessorin an mehreren Universitäten in Europa, Asien und den USA, sowie Consultant für internationale Organisationen. Sie war Präsidentin der SIETAR Europa (Society for Intercultural Education, Training and Research) und des EWMD (European Women Management Development Network). Sie ist Alumna des Fulbright Program und der Japan Foundation.

## Coding gender?

Zu den Chancen und Herausforderungen von technischen Lösungen für  
diversitätsgerechte Stellenanzeigen<sup>2</sup>

*Katja Dill, Helena Mihaljević, Ivana Müller und Aysel Yollu-Tok*

### Abstract

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt werden zunehmend digitale Lösungen eingeführt, die eine geschlechtergerechte Personalgewinnung fördern sollen. In diesem Beitrag betrachten wir aktuelle technologische Ansätze zur Erkennung und Korrektur geschlechtsbezogener Zuschreibungen in deutschsprachigen Stellenausschreibungen. Trotz gemeinsamer theoretischer Bezugspunkte in der Forschung zu Geschlechterstereotypen und Sprache unterscheiden sich die Anwendungen signifikant hinsichtlich der Bewertung von Ausschreibungstexten. Wir erörtern Herausforderungen bei der Operationalisierung sozialpsychologischer Erkenntnisse in Software und diskutieren, welchen Beitrag solche Technologien zur Reduktion geschlechtsspezifischer Ausschlüsse in Auswahlprozessen leisten können.

With the digitalization of the world of work, digital solutions are increasingly being introduced to promote gender-equitable recruitment. In this paper, we consider current technological approaches for detecting and correcting gender-based attributions in German-language job postings. Despite common theoretical references in research on gender stereotypes and language, the applications differ significantly with respect to the evaluation of job posting texts.

---

<sup>2</sup> Dieser Beitrag ist eine überarbeitete, gekürzte Fassung unseres Beitrags „Geschlechterstereotype decodieren? Ein Blick auf Technologien für geschlechtergerechte Stellenanzeigen“ aus dem Schwerpunktheft Digitalisierung der Arbeitswelt der ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, 1-2022, S. 8-21. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v7i1.02>. Die empirische Analyse, auf die hier verwiesen wird, ist Gegenstand des Artikels (Mihaljević et. al., 2022) Towards gender-inclusive job postings: A data-driven comparison of augmented writing technologies. PLoS ONE 17(9): e0274312. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274312>



We discuss challenges in operationalizing social psychological findings in software and discuss what contribution such technologies can make to reduce gender exclusion in selection processes.

## 1. Einleitung

Mit der digitalen Transformation der Arbeitswelt bekommt die Verlagerung von Personaleinstellungsprozessen auf digitale Technologien eine neue Qualität. Im vorliegenden Beitrag betrachten wir digitale Technologien zur Erkennung und Korrektur geschlechtsbezogener Zuschreibungen in Stellenausschreibungen. Stellenanzeigen gehen mit einer Selbstbewertung einher: Arbeitssuchende schätzen ihre Eignung für eine Stelle ein, indem sie die formulierten Anforderungen mit der Wahrnehmung ihrer Eigenschaften und Kompetenzen vergleichen (Walker & Hinojosa, 2013). Insofern kommt der sprachlichen Gestaltung von Stellenanzeigen eine wichtige Bedeutung zu: Je höher die wahrgenommene Übereinstimmung zwischen den formulierten Stellenanforderungen und den persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften ausfällt, desto wahrscheinlicher ist es, dass sich die arbeitssuchende Person bewirbt (Hentschel & Horvath, 2015). Jede fünfte Stellenanzeige im deutschsprachigen Raum birgt Diskriminierungsrisiken, da sprachliche Formulierungen und implizite Bilder so gewählt werden, dass sich unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen nicht bzw. weniger angesprochen fühlen (ADS, 2018). Weitere Studien im deutschsprachigen Raum zeigen, dass Stellenanzeigen insb. geschlechtsspezifische Diskriminierungsrisiken aufweisen (Bauhoff & Schneider, 2013; Koch, 2012). So bestimmen auch 15 Jahre nach Einführung des AGG noch sehr häufig weiblich bzw. männlich konnotierte Zu- und Einschreibungen die Ausrichtung von Stellenanzeigen, wodurch die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt verstärkt wird. Haben Frauen eine geringere Identifikation bzw. Passung mit einer männlich konnotierten Stellenausschreibung, schätzen sie die Stelle für sich selbst als weniger attraktiv ein (Damelang & Rückel, 2021).

Vor diesem Hintergrund bietet eine Reihe von Technologien ein automatisiertes Screening von Texten auf mögliche geschlechtsspezifische Ausschlüsse an. Einige davon machen explizit Vorschläge zur Ersetzung entsprechender Begriffe. Die Angebote reichen vom Durchsuchen der Texte nach Wörtern in manuell erstellten Wortlisten bis hin zum Einsatz komplexer Algorithmen.

Wir gehen hier der Frage nach, welchen Beitrag solche Technologien zur Reduktion geschlechtsspezifischer Ausschlüsse in Auswahlprozessen leisten können. Im Rahmen des vom IFAF Berlin geförderten interdisziplinären Forschungsprojekts „Divers-AITechHR“, das sich mit den Auswirkungen intelligenter Technologien auf die betriebliche Auswahl beschäftigt, haben wir vier technologische Lösungen auf dem deutschsprachigen Markt anhand von 160.000 Stellenanzeigen untersucht (Mihaljević et. al., 2022). Dabei zeigte sich, dass die Technologien zu teils sehr unterschiedlichen Einschätzungen gelangen, trotz Gemeinsamkeiten in ihren wissenschaftlichen Bezügen. Aufbauend auf der empirischen Analyse<sup>3</sup> skizzieren wir die den technologischen Lösungen zugrundeliegende sozialpsychologische Forschung und diskutieren die praktischen Schwierigkeiten bei der Übersetzung wissenschaftlicher Befunde in Technologie. Daran anschließend geben wir Impulse für die Nutzung technologischer Lösungen in der HR-Praxis sowie zum Forschungsdiskurs zu Gender, Diversity und Technologie.

## **2. Stellenausschreibungen: Sprache *macht* Geschlechterstereotype *macht* Sprache**

Geschlechtsbezogene Stereotype enthalten deskriptive und präskriptive Annahmen darüber, wie Frauen und Männer seien und welche Eigenschaften sie besäßen sollten. Frauen werden Eigenschaften wie *uneigennützig*, *emotional* und *empathisch* zugeschrieben, die sich „in den Konzepten der Wärme oder Expressivität“ (Eckes, 2008, p. 179) zusammenfassen lassen.

---

<sup>3</sup> Die empirische Analyse ist in folgendem Beitrag zu finden: (Mihaljević et. al., 2022) Towards gender-inclusive job postings: A data-driven comparison of augmented writing technologies. PLoS ONE 17(9): e0274312.

Männer seien bspw. *dominant, kompetitiv, durchsetzungsfähig* – Konzepte einer „(aufgabenbezogenen) Kompetenz oder Instrumentalität“ (Eckes, 2008, p. 179). Die damit angesprochene Unterscheidung der *Big Two* (Paulhus & Trapnell, 2008; Sczesny et. al., 2019) geht auf Bakan (1966) zurück und spiegelt die Idee wider, dass es zwei grundlegende Ausrichtungen im menschlichen Leben gibt: das Streben nach Individualität oder Verwirklichung der eigenen Ziele (*agency*) und das Streben nach sozialen Beziehungen (*communion*). Solche Zuschreibungen und Erwartungen gehen als Fremdzuschreibung von der Gesellschaft aus, können aber auch zu einem inneren Verhaltensmuster von Menschen werden und somit die Selbstwahrnehmung beeinflussen (Schneider-Düker & Kohler, 1988; Wood & Eagly, 2009).

Geschlechterstereotype führen zu geschlechtsbezogener Arbeitsmarktsegregation: So werden Männern entsprechend den *agentisch* wahrgenommenen Charakterzügen eher Führungspositionen zugesprochen (Eagly & Karau, 2002) – die sog. vertikale Segregation. Frauen werden aufgrund *kommunaler* Charakterzuschreibungen stärker mit der Sorge- und Hausarbeit verbunden (Croft et. al., 2015); folglich sind Frauen v.a. in Berufen der Pflege, Erziehung, Reinigung oder einfachen Bürotätigkeiten vertreten – die sog. horizontale Segregation (Achatz, 2018).

Die kommunalen bzw. agentischen Zuschreibungen zu einzelnen Berufen und Hierarchieebenen spiegeln sich in Stellenausschreibungen wider. Zahlreiche Studien untersuchten die Wirkung von Geschlechterstereotypen in Stellenanzeigen. Gaucher et. al. (2011) fanden unter Laborbedingungen heraus, dass männlich konnotierte Worte wie *dominant* oder *kompetitiv* Frauen davon abhalten würden, sich zu bewerben. Weitere Studien zeigen, dass Frauen seltener beabsichtigen sich auf männlich konnotierte Stellenanzeigen zu bewerben, bspw. auf Stellenangebote mit flexiblem Stundenlohn (Flory et. al., 2015). Damelang und Rückel (2021), die 224 weibliche Erwerbstätige zur Gestaltung und Attraktivitätseinschätzung von Stellenanzeigen befragt hatten, zeigen, dass geschlechtersensible Berufstitel sowie stereotyp weibliche Formulierungen sich positiv auf die Bewertung von Stellenausschreibung auswirken.

Es wird deutlich, dass Sprache Bilder und (geschlechtsspezifische) Wirklichkeiten konstruiert (Semin, 2000) und dass eine geschlechterinklusive Sprache, bspw. in Bezug auf Personenbezeichnungen, auch im Arbeitskontext eine große Rolle spielt. Letztlich zeigen zahlreiche Studien, dass eine geschlechtergerechte Formulierung von Stellenanzeigen relevant für den Abbau herrschender struktureller Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ist (Fütty et. al., 2020; Prout at Work, 2019).

### **3. Technologien stufen geschlechtsbezogene Ausschlusspotenziale in Stellenanzeigen unterschiedlich ein**

Im Juli 2020 identifizierten wir im Rahmen einer umfassenden Recherche vier Technologien auf dem deutschsprachigen Markt, die geschlechtsspezifische sprachliche Ausschlüsse in Stellenanzeigen erkennen. Bei den ausgewählten Technologien handelt es sich um ein freizugängliches Angebot sowie drei proprietären Technologien, welche die geschlechterbasierte Sprachanalyse als ein Teil-Modul einer umfassenderen HR-Software anbieten.

Allen technologischen Lösungen dient der *Big-Two*-Ansatz als Ausgangspunkt zur Operationalisierung geschlechtsbezogener Zuschreibungen, wie in Kapitel 2 skizziert. Die Arbeit von Gaucher et. al. (2011) stellt einen gemeinsamen Referenzpunkt für alle untersuchten Technologien dar, da die Autor:innen bestehende Listen kommunaler und agentischer Wörter (Bem, 1974; Bartz & Lydon, 2004; Rudman & Kilianski, 2000) zusammenführten und die bis dahin umfangreichste einschlägige Sammlung, bestehend aus 42 agentischen und 40 kommunalen Wörtern bzw. Wortstämmen erstellten. Ebenso bewerten alle Anwendungen den eingegebenen Ausschreibungstext hinsichtlich dessen Attraktivität für Frauen, sowohl mittels einer groben Klassifizierung wie z.B. als “vorwiegend kommunal (stereotyp weiblich)” als auch granularer – durch die Hervorhebung der als weiblich bzw. männlich konnotiert identifizierten Wörter oder durch die Berechnung einer aus dem Verhältnis der jeweiligen Wortgruppen abgeleiteten Zahl.

Neben den Wortlisten von Gaucher et. al. (2011) greifen manche Technologien jedoch auf andere sozialpsychologische Ansätze und dazugehörige sprachliche Operationalisierungen zurück. Darüber hinaus verwendet jede der Anwendungen ein anderes Verfahren, um die Wörter der jeweiligen Kategorien zu identifizieren und gegeneinander zu rechnen. Um die Vorgehensweisen im Detail empirisch nachzuvollziehen, haben wir die Bewertung von rund 160,000 aktuellen Stellenanzeigen durch die vier Technologien analysiert und miteinander verglichen. Die Jobangebote stammen von den Plattformen *Jobportal der Bundesagentur für Arbeit (BfA)* als generalistische und öffentliche Plattform, *ausbildung.de* als spezialisierte und privatwirtschaftliche Jobbörse, und *Google Jobs* als Metasuchmaschine für Stellenangebote. Die Auswertungen durch die Technologien wurden entlang von drei Dimensionen verglichen: (1) anhand der zugewiesenen (Geschlechter-)Kategorien, (2) anhand der berechneten numerischen Scores und (3) auf der Ebene der extrahierten Ausdrücke.

Zu jeder der drei Analysedimensionen haben wir verschiedene Metriken berechnet und visualisiert (Mihaljević et. al., 2022); so haben wir beispielsweise für die Ebene der Geschlechterkategorien, welche die Technologien den Texten zuweisen, die Anteile sowie die Übereinstimmung pro Text verglichen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass entlang jeder Dimension die jeweiligen Technologien zu unterschiedlichen Einschätzungen der jeweiligen Texte kommen. Während beispielsweise die öffentlich zugängliche Anwendung den Großteil der Texte als weiblich konnotiert eingestuft hat, zeigen zwei der proprietären Angebote eine entgegengesetzte Verteilung.

Ein weiterer interessanter Aspekt ist die Einschätzung von Texten als “neutral”. Alle untersuchten Technologien ordnen einen – wenn auch geringen – Anteil der Texte in diese Kategorie ein. Neutralität wird jedoch in keinem Fall als eine eigenständige Kategorie verstanden, die sich durch geschlechterinklusive Sprache auszeichnet, sondern als „Ausbalancieren“ zwischen den Worten der beiden Geschlechterkategorien. Wörter werden nicht explizit als „geschlechtsneutral“ gekennzeichnet.

#### **4. Herausforderungen technologischer Operationalisierung und Automatisierung**

Wie Pietraszkiewicz et. al. (2019) diskutieren, variieren die Wörterbücher zu *Agency* und *Communion* zwischen den zahlreichen sozialpsychologischen Studien, es gibt keine standardisierten Wortlisten, auf welche alle zugreifen können. Somit sind Entwickelnde entsprechender Software darauf angewiesen, Forschungsliteratur selbst zu sichten und zu beurteilen. Es wird deutlich, dass bereits die Identifikation weiblich bzw. männlich konnotierter Begriffe kein Automatismus ist und stark von menschlicher Bewertung und ggf. strategischen Entscheidungen abhängt. Überdies wurden viele der verwendeten Studien in englischer Sprache durchgeführt. Für die deutschen Anwendungen werden die mit agentischen und kommunalen (oder anderen adressierten) Merkmalen assoziierten Wörter i.d.R. direkt übersetzt und dabei Wortstämme und Fragmente nach Ermessen angepasst.

Insgesamt gilt außerdem zu beachten, dass die meisten sozialpsychologischen Arbeiten nicht darauf abzielten, beliebige Stellenanzeigen zu prozessieren und zu analysieren. Oftmals wurden in experimentellen Studien Texte gezielt manipuliert und die Wirkung dieser sprachlichen Veränderungen auf Proband:innen gemessen. Gaucher et. al. (2011) gruppierten in ihrer Untersuchung reale Stellenanzeigen nach dem Anteil agentischer oder kommunaler Begriffe; damit nahmen sie (implizit) eine Bewertung des Wordings ganzer Texte vor. Dieses Vorgehen setzen die Anbietenden im Kern zwar auch um, jedoch entsteht durch die Anwendung komplexerer Formeln eine weitere Differenzierung zwischen den Technologien. Die Entscheidung, einzelne Ausdrücke gemäß der angeblichen Signifikanz im Sinne vorliegender Forschung zu gewichten, ist ein Beispiel für die Möglichkeiten unterschiedlicher Operationalisierung.

## 5. Diskussion und Ausblick

Wir haben vier auf dem deutschsprachigen Markt verfügbare Technologien zum Aufdecken geschlechtsspezifischer Ausschlussrisiken bei der Personalgewinnung analysiert. Alle vier operationalisieren (häufig die gleiche) sozialpsychologische Forschung und gelangen dabei zu unterschiedlichen Bewertungen einzelner Texte. Dies unterstreicht die Bedeutung der technischen Umsetzung und zeigt, dass sich sozialpsychologische Forschung keinesfalls direkt in Technologie übersetzen lässt. An jeder Stellschraube – von der Auswahl und Bewertung der Forschungsliteratur über die Spezifikation von Formeln für Scores und Kategorien bis hin zur Aufbereitung der Informationen für Anwender:innen – werden Entscheidungen durch Menschen getroffen. Bei Überlegungen zum Einsatz der Technologien in der Personalauswahl-Praxis empfehlen wir entsprechend, darauf zu achten, dass Expert:innen an der Entwicklung beteiligt sind; die Ideen hinter der zugrundeliegenden Forschung sowie die technische Umsetzung für die Nutzer:innen transparent gemacht werden; die algorithmische Verarbeitung angemessen und zweckmäßig ist; die Grenzen der Anwendung aufgezeigt werden; und die Technologie in einem Umfeld, das dem eigenen ähnlich ist, umfassend evaluiert wurde. Bisher liegen keine wissenschaftlichen Effektstudien vor, die es ermöglichen, die Leistung dieser und ähnlicher Tools in realen Bewerbungsprozessen zu beurteilen.

Positiv zu betonen ist, dass der Einsatz solcher Technologien in Unternehmen eine Möglichkeit bieten kann, bestehende geschlechtsbezogene Strukturen zu hinterfragen und sich mit möglichen Ausschlussrisiken auseinanderzusetzen – speziell in Hinblick auf die Entwicklung der Kompetenz- und Anforderungsprofile für Stellenausschreibungen. Solche Tools können ein Bewusstsein für die Macht der Sprache schaffen und helfen, sprachbezogene Exklusionswirkungen zu überprüfen. Die Nutzung konfrontiert Rekrutierende mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen im (Arbeits-)Alltag und veranlasst sie bestenfalls dazu, Auswahlprozesse in-

klusiver zu gestalten. Allerdings muss der Einsatz solcher Technologien mit der Unternehmensstrategie bzw. den organisationalen Rahmenbedingungen abgestimmt werden, da sonst das Risiko besteht, dass das Thema Diversity und die damit einhergehende Verantwortung auf Technologien verlagert wird. So sollte die Aufdeckung geschlechtsbezogener Zuschreibungen nicht nur automatisiert, sondern auch intern im Personalmanagement reflektiert werden.

Die Forschung zur sprachlichen Reproduktion von Geschlechterstereotypen hat bis dato noch keine – technologisch gut umsetzbare – Antwort darauf, welche neutralen Begriffe anstelle bestimmter männlich bzw. weiblich konnotierter Wörtern verwendet werden könnten. Eine weitere Schwäche ist, dass die Begriffe nur dichotom kategorisiert werden und die Texte lediglich auf Basis des numerischen Verhältnisses der Begriffe als neutral eingestuft werden, z.B. wenn die beiden Wortgruppen ausgeglichen sind. Dies ist eine pragmatische Lösung, die wissenschaftlich jedoch nicht untermauert ist und nicht dazu dient, Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Zudem perpetuiert die Kategorisierung die Geschlechterdichotomie, da sie nicht-binäre oder fluide Geschlechter ausschließt. Zu betonen gilt, dass Geschlechterrollen im Wandel sind, sodass auch die geschlechtsbezogene Selbst- und Fremdwahrnehmung eine Verschiebung erfährt. Trotz der Persistenz von Geschlechterstereotypen zeigt bspw. die Metaanalyse von Eagly et. al. (2020), dass insb. agentische Eigenschaften zunehmend differenziert wahrgenommen werden. Dies deutet auf einen Replikationsbedarf von Studien wie Gaucher et. al. (2011) hin und könnte eine von vielen Erklärungen dafür sein, dass die untersuchten Technologien zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Daher wäre weitere qualitative Forschung zur Plausibilitätskontrolle der geschlechtsbezogenen Bewertungen wünschenswert.

Des Weiteren bestehen Forschungslücken im Hinblick auf interdisziplinäre und v.a. intersektionale Zugänge. So sollten weitere Kategorien wie *dis/ability*, Herkunft oder auch Elitarismus aus einer intersektionalen Perspektive bei der Softwareentwicklung berücksichtigt wer-



den. Dies setzt jedoch den Zugriff auf Merkmale wie u.a. Gender, Alter und den sozialen Hintergrund der Bewerbenden voraus, was sich allein durch die Gesetzgebung in Deutschland, insb. das AGG, kaum umsetzen lassen dürfte.

Abschließend ist anzumerken, dass der Einsatz der beschriebenen Technologien nicht die Entscheidung von Menschen ersetzen kann. Eine geschlechtergerechte Stellenausschreibung ist lediglich eine Stellschraube im gesamten Einstellungsprozess. Schließlich können die Technologien nicht ein Grundproblem auf dem Arbeitsmarkt lösen: Personen, die sich nicht bewerben, obwohl sie fachlich geeignet sind und eine ähnliche Stelle suchen, sind in den Daten nicht repräsentiert – damit ist der Nutzen solcher Technologien bereits selbst segregiert.

## Literatur

- Achatz, J. (2018). Berufliche Geschlechtersegregation. In Abraham, M., & Hinz, T. (Eds.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (3. Aufl. 2018) (pp. 389-435). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint; Springer VS.
- ADS. (2018). *Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.
- Bartz, J. A., & Lydon, J. E. (2004). Close Relationships and the Working Self-Concept: Implicit and Explicit Effects of Priming Attachment on Agency and Communion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(11), 1389–1401.  
<https://doi.org/10.1177/0146167204264245>
- Bauhoff, F., & Schneider, M. (2013). "Sekretärin des Vorstandes" gesucht: Stellenanzeigen und die expressive Funktion des AGG. *Industrielle Beziehungen*. Advance online publication. [https://doi.org/10.1688/1862-0035\\_IndB\\_2013\\_01\\_Bauhoff](https://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2013_01_Bauhoff)
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155–162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Croft, A., Schmader, T., & Block, K. (2015). An Underexamined Inequality. *Personality and Social Psychology Review*, 19(4), 343–370.  
<https://doi.org/10.1177/1088868314564789>
- Damelang, A., & Rückel, A.-K. (2021). Was hält Frauen von beruflichen Positionen fern? Ein faktorieller Survey zum Einfluss der Gestaltung einer Stellenausschreibung auf deren Attraktivitätseinschätzung. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 73(1), 109–127. <https://doi.org/10.1007/s11577-021-00729-z>

- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, *75*(3), 301–315.  
<https://doi.org/10.1037/amp0000494>
- Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In Becker, R., & Kortendiek, B. (Eds.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (2., erw. und aktualisierte Aufl.) (pp. 171-182). *Geschlecht & Gesellschaft: Bd. 35*. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flory, J. A., Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions. *The Review of Economic Studies*, *82*(1), 122–155. <https://doi.org/10.1093/restud/rdu030>
- Fütty, T. J., Höhne, M. S., & Caselles, E. L. (2020). *Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf: Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen* (Stand: November 2020, 1. Auflage). Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Hentschel, T., & Horvath, L. K. (2015). Passende Talente ansprechen: Rekrutierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen. In *Personalauswahl in der Wissenschaft*. Berlin: Springer, 2015.
- Koch, I. (2012). *Diskriminierung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit: AGG-Konformität von Stellenausschreibungen ; eine Berliner Kurzanalyse. Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung: Vol. 15*. Berlin.

- Mihaljević, H., Müller, I., Dill, K., & Yollu-Tok, A. (2022). Towards gender-inclusive job postings: A data-driven comparison of augmented writing technologies. *PLoS ONE* 17(9), 1–35, e0274312. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274312>
- Paulhus, D. L., & Trapnell, P. D. (2008). Self-presentation of personality: An agency-communion framework. In John, O. P., Robins, R. W., & Pervin, L. A. (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 492-517). New York, London: Guilford.
- Pietraszkiewicz, A., Formanowicz, M., Gustafsson Sendén, M., Boyd, R. L., Sikström, S., & Sczesny, S. (2019). The big two dictionaries: Capturing agency and communion in natural language. *European Journal of Social Psychology*, 49(5), 871–887. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2561>
- Prout at work (2019). Sprechen Sie LGBT\*IQ? Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache. *How to Nr. 3*. München: PROUT AT WORK-Foundation.
- Rudman, L. A., & Kilianski, S. E. (2000). Implicit and Explicit Attitudes Toward Female Authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11), 1315–1328. <https://doi.org/10.1177/0146167200263001>
- Sczesny, S., Nater, C., & Eagly, A. H. (2019). Agency and communion. In Abele-Brehm, A. E., & Wojciszke, B. (Eds.), *Current issues in social psychology. Agency and communion in social psychology* (pp. 103-116). Abingdon, Oxon: Routledge.
- Schneider-Düker, M., & Kohler, A. (1988). Die Erfassung von Geschlechtsrollen: Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem Sex-Role Inventory. *Diagnostica*, 34(3), 256–270.
- Semin, G. R. (2000). Agenda 2000?communication: language as an implementational device for cognition. *European Journal of Social Psychology*, 30(5), 595–612. [https://doi.org/10.1002/1099-0992\(200009/10\)30:5<595::AID-EJSP23>3.0.CO;2-A](https://doi.org/10.1002/1099-0992(200009/10)30:5<595::AID-EJSP23>3.0.CO;2-A)
- Walker, H. J., & Hinojosa, A. S. (2013). Recruitment: The role of job advertisements. In Cable, D. M., & Yu, K. Y. T. (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook*

*of recruitment* (pp. 269-283). Oxford: Oxford University Press.

<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199756094.001.0001>

Wood, W., & Eagly, A. H. (2009). Gender identity. In Leary, M. H., & Hoyle, R. H. (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 109-125). New York, London: The Guilford Press.

### **Autorinnen**

Dill, Katja, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor-Mill-Institut der HWR Berlin; Doktorandin Promotionskolleg Gender Studies, Universität Vechta; Schwerpunkte: Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Diversity und Digitalisierung. [katja.dill@hwr-berlin.de](mailto:katja.dill@hwr-berlin.de)

Mihaljević, Helena, Dr., Professorin für Data Science und Analytics an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und am Einstein Center Digital Future in Berlin; Schwerpunkte: Data Science und Angewandtes Machine Learning. [helena.mihaljevic@htw-berlin.de](mailto:helena.mihaljevic@htw-berlin.de)

Müller, Ivana, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin; Schwerpunkte: Statistik, Angewandte Statistik und quantitative Forschungsmethoden. [ivana.mueller@htw-berlin.de](mailto:ivana.mueller@htw-berlin.de)

Yollu-Tok, Aysel, Dr., Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts; Schwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. [aysel.yollu-tok@hwr-berlin.de](mailto:aysel.yollu-tok@hwr-berlin.de)

**Perception and knowledge of legal possibilities to address discrimination by highly skilled immigrants from ex-Yugoslavia countries in Austria and Germany**

*Ana Nestorovic*

**Abstract**

This research attempts to answer the following questions: 1) What organizational experiences do highly skilled migrants from ex-Yugoslavia countries associate with the perception of discriminatory treatment in their Austrian and German workplaces? 2) Do these highly skilled migrants know their basic labor rights, and if so, how does this knowledge influence the way in which they respond to discriminatory treatment? Currently, there are laws that protect employees in business organizations; however, those laws are not put into use very often. It is possible to observe in practice that protection on the grounds of race and ethnicity is not efficient enough. This research is based on my observations as a lawyer, a review of the literature, and 8 in-depth, semi-structured, open-ended, interviews conducted with highly skilled employees with an immigrant background from ex-Yugoslavia countries working in Austria and Germany. The first findings show that employees with immigrant backgrounds encounter discrimination in the workplace, both interpersonal and organizational, intentional and unintentional. Since they do not speak the language of their host country well enough, it is hard for them to understand their labor rights and use them as protection. This research investigates the connection between immigrant background, discrimination in the workplace, immigrant employees' legal knowledge, and their (un)willingness to protect their labor rights.

## Introduction

The research questions of this paper are as follows:

1. What organizational experiences do highly skilled migrants from ex-Yugoslavia countries associate with the perception of discriminatory treatment in their Austrian and German workplaces?
2. Do these highly skilled migrants know their basic labor rights, and if so, how does this knowledge influence the way in which they respond to discriminatory treatment?

There is a significant amount of literature arguing that the most salient type of workplace discrimination today involves subtle discrimination, interpersonal incivilities, unconscious biases, and subtle attitudes that are difficult to identify (Rosette, Akinola, Ma, 2018; Marchiondo, Ran, and Cortina, 2018; King, Colella, Markell, 2018). Some authors emphasize that workplace discrimination is a product of prejudices and stereotypes, that acts of discrimination are unconscious, and that in most cases people would not act in a discriminatory manner if they were aware of their misbehavior (Rosette, Akinola, and Ma, 2018).

On the other hand, Risberg and Romani (2022) show that we are facing the reproduction of structural discrimination, contrary to the research which points to involuntary bias and organizational limitations in the recruitment of skilled migrants (e.g. Almeida et al., 2019; Crowley-Henry and Al Ariss, 2018; Ghumman and Ryan, 2013; Ogbonna and Harris, 2006). They argue that migrants are perceived as a threat to “normal” local organizational practices, therefore underemployment of migrants can be a way for the organization to protect itself from this perceived risk.

Risberg and Romani (2022) argue that the ethnic background of employees seemed to better predict their place in the hierarchy than their education or personality. The studies con-



ducted in Austria and Germany (Grandner and Gstach, 2015; Weichselbaumer, 2017; Weichselbaumer and Schuster, 2021), point to discrimination against ethnic minorities and migrants in Austria and Germany and show that immigrant background is a cause of wage differences, and indicate pure discrimination statistically significant that can be interpreted as effective deterrence of potential immigrant professionals. Those studies also show that discrimination is more present in circumstances of more salient migrant backgrounds and that changing personal names into ones that are more Austrian can help job applicants to enter job positions. As was found by Biavaschi and colleagues (2017), and Goldstein and Stecklov (2016), for immigrants, there may be a trade-off between maintaining one's cultural identity (of which the name is integral part ) and maximizing one's labor market opportunities through cultural assimilation.

This research aims to investigate the conclusions by Risberg and Romani (2022) using in-depth, semi-structured interviews, and attempts to verify if, besides interpersonal unintentional discrimination as highlighted in the literature, in some cases, high-skilled immigrant employees also identify overt discriminatory treatment in their workplaces. Employers unequally treat individuals or groups of individuals which belong to and because they belong to the immigrant group. As Risberg and Romani (2022) point out, to conditionally enter the labor market, the entry should be at a lower level for highly skilled immigrants, which seems to be expected by the mentors and reluctantly accepted by the mentees.

### **Background section**

Discrimination in the workplace is described in the literature at two levels: interpersonal and organizational. While one group of authors points out the prevalence of interpersonal, unintentional, subtle discrimination in the workplace (Rosette, Akinola, Ma, 2018; Marchiondo, Ran, Cortina, 2018), others stress that structural discrimination is part of the workplace reality of highly skilled migrants (Risberg & Romani, 2022; Romani, Holck & Risberg, 2019). Rosette,

Akinola, Ma (2018), Marchiondo, Ran, and Cortina (2018), argue that, in the past, discrimination in the workplace was characterized by overt exclusion and mistreatment, while discrimination today is called “modern” and often subtle, covert, and not consciously committed. Overt discrimination (also termed “formal” discrimination) (Hebl, Foster, Mannix & Dovidio, 2002) can be characterized by actions such as racial slurs or clear refusal to hire a candidate because of his/her gender or race is part of the past. Modern (also labeled “contemporary” or “second-generation”) forms of discrimination (Cortina, 2008; Dovidio & Gaertner, 1998; McConahay, 1986; Swim, Aikin, Hall & Hunter, 1995) is the most prevailing form of today’s workplace discrimination, and it is unintentional, subconscious, or benevolent. However, recent research (Risberg & Romani, 2022; Romani, Holck & Risberg, 2019) shows that discrimination in the workplace can be intentional, based on racial and ethnic grounds.

The skill paradox by Dietz and associates (2015) explains workplace discrimination against highly skilled migrants at the interpersonal level. The skill paradox explains discrimination of highly skilled immigrants as a consequence of local recruiters’ evaluation, which ranks skilled immigrant applicants less favorably than skilled local applicants, but only if these applicants are qualified for a specific job. It also explains the influence of HRM strategies on these paradoxical evaluations, examining whether an HRM strategy that emphasizes fit with a diverse clientele can reduce anti-immigrant biases.

The phenomenon defined by the term “skill paradox” (Dietz et al., 2015) shows two different problems with the same result: discrimination of high-skill immigrant workers. The first situation is called the skill discounting or devaluation-based skill paradox (immigrants’ skills, such as their academic and professional degrees, as well as their work experience, are unfairly devalued), while the second situation is called the threat-based skill paradox (their skills are valued, however, viewed as a threat to locals).

The devaluation-skill paradox or skill discounting (e.g. Li, Gervais & Duval, 2006) is very frequent with high-skilled immigrants: work experience or diplomas of highly skilled immigrant employees are not valued as those of the locals, so immigrants are usually underemployed. OECD and EU (2015) reports show that employed highly skilled immigrants are almost twice as likely to be overqualified for their job as their native peers. It is both an institutional problem (e.g. Salaff et al., 2002) and an individual-level phenomenon in the form of prejudicial biases against immigrant applicants (e.g. Esses et al., 2006).

The threat-based skill paradox defined by Dietz et al. (2015) describes how skilled immigrants are less likely to be underemployed even if (or, rather, because) their skills are considered equivalent to those of the locals. The theoretical background for the threat-based skill paradox is the social identity theory (SIT; Tajfel & Turner, 1986) which explains in-group and outgroup dynamics. The sample in this study represents an outgroup, and the local employees are in-group, and this research is trying to find out how migrant knowledge of basic labor rights impacts their perception of discrimination in the workplace, and their decision to legally address discriminatory behavior.

The shortcomings of the skill paradox by Dietz et al. (2015) definition of discrimination against highly-skilled migrants are clear in Risberg & Romani (2022) research paper based on the relational theory of risk (Boholm and Corvellec, 2011). Risberg and Romani (2022) use the theory of risk (Boholm and Corvellec, 2011) which answers the key theoretical and practical questions of why and how something is considered a risk, approaching risk as socially constructed. They show that the narratives implicitly portray migrants as a threat to local organizational practices, to what is seen as 'normal', and therefore, underemployment of migrants can be a way for the organization to protect itself from this perceived risk. Dietz et al. (2015) observe that highly skilled migrants are a threat to organizations and that they face discrimination, but at a micro-level, or an interpersonal level. Risberg and Romani (2022) go one step further

and argue that discrimination against highly skilled migrants exists at a meso level and that discrimination is organizational because highly skilled migrants are perceived as a potential threat to organizational norms and practices. It shows an organization's logic protecting corporate practices seen as 'normal' from a perceived disruption that employing highly skilled migrants could possibly cause. They argue that migrant employees in general are perceived as a threat to "normality" in organizations in both cases when their skills are devaluated and when they are perceived as competition. These authors point out that organizations discriminate against employees in an attempt to protect the "normality" of organizations from a perceived risk (migrant employees who bring elements of uncertainty in the workplace). They also shift responsibility for discrimination against migrants from recruiters to organizations. They stress that the organizational perspective on hiring highly skilled migrants is perceived as a threat to organizational performance and organizational normality.

The employees' perception of experienced workplace discrimination, and their willingness to address and oppose discriminatory treatment depend on their knowledge of rights and laws (Hirsh & Louie, 2019). As Felstiner, Abel and Sarat (1980-1981) point out, in order to take legal action, individuals must name the act as discriminatory, blame their employer, and formally claim the behavior within the legal system.

Hirsh & Lyons (2010) argue that highly educated workers and those with higher-status jobs may be most likely to mobilize their legal rights because of their greater knowledge of law and discrimination.

Kochenov (2018) points out that we can herald only two full-fledged judgments of the Court of Justice of the European Union (CJEU) concerning the grounds of race and ethnicity, and two parallel judgments decided on the grounds of religion. It can be explained by situations that very often affect immigrants: low awareness of legal possibilities to seek judicial redress, frequently combined with their imperfect knowledge of the official language of procedures,

which is one of the factors preventing individual plaintiffs from launching a case (Belavusau & Henrard, 2019).

Hirsh and Louie (2015) also argue that workers pursue litigation as a last resort, after multiple experiences of bias. Cortina & Kirkland (2018) propose that it is necessary to stretch out the life circle of employment disputes and look at the events which happened before and after the discriminatory claim, so we can understand better the mechanism of discrimination. These authors point to the phenomenon of leaving a job position because of acts of discrimination, which can lead to job segregation, where more attractive job positions become unreachable for minorities because of perceived or experienced discrimination.

## **Methods**

This research uses semi-structured open-ended interviews as a data collection method to gain a better understanding of the experiences of our respondents. Interviews are appropriate in this case because they allow us to be open to new, unexpected phenomena, and they offer detailed descriptions of specific incidents, giving us a better insight into the complexity surrounding such encounters (Kvale, 1996). After we got consent from the participants to audio-video record the interviews, and use them for scientific research purposes, we asked them three groups of questions. The analytical technique used in this research is the Thematic Analysis (TA) (Braun & Clarke, 2012).

The first group of questions posed to the participants followed the research of Van Laer and Janssens (2011). These questions and themes are more in line with the first research question of this article. The respondents are asked things such as how they perceive themselves in correlation with the co-workers who are at the same organizational level, how they perceive themselves in correlation with the co-workers who are in a higher position, or with their managers, what the contact with external clients was like, whether they can give an example of

some pleasant and unpleasant events in the workplace, and finally what their general perception was of themselves in the workplace, as well as their ethnicity, and their feelings.

The second group of questions posed to the participants contains inquiries about the participants' legal knowledge about their basic legal rights in the workplace.

The third group of questions go in line with the second research question and refers to possible use of rights prescribed by law. More specifically, it asks whether they would file a complaint against the employer in the workplace, and why, and whether they would file a lawsuit in the court against the employer and why.

### **Participants**

Eight high-skilled employees with an immigrant background from ex-Yugoslavia countries were interviewed. Six of them are from Serbia, one from Croatia, and one from Slovenia. Six of them are women, two are men, and three live and work in Austria, while five live and work in Germany.

The participants are highly educated, seven of them have a Master's degree, and one has a Bachelor's degree, four of them are engineers, one is a high school teacher, one is a recruiter, and one has graduated from a music academy. For the purpose of this paper, the author uses the definition of highly skilled migrants which refers generally to the stream of migrants, i.e. foreign workers sharing specific characteristics including the population with secondary and higher education (Skeldon, 2018; Dumont and Lemaître, 2005).

To collect interviews, the author used snowball sampling, and convenience sampling, to get in touch with the participants – the community of engineers who emigrated to Berlin. The researcher knew some of the participants as professionals from Serbia who had previously

moved to Berlin to work, and the rest of them are the members of their social circle. The researcher who is currently living and studying in Vienna got in touch with the participants who are also living and working in Austria.

All interviews were conducted in 2022, in the Serbian language, and lasted from 45 to 90 minutes. The respondents gave their permission to video/record their interviews, transcribe them, and use the material for the research.

**Table 1:** *Overview of the respondents*

	Name	Gender	Home country	Host country	Education	Job position
1.	Milica	F	Serbia	Germany	Master	Architect
2.	Petar	M	Serbia	Germany	Master	Engineer
3.	Marko	M	Serbia	Germany	Master	High school teacher
4.	Oliva	F	Serbia	Germany	Master	Softer developer
5.	Vojka	F	Croatia	Austria	Master	Assistant
6.	Gordana	F	Serbia	Germany	Bachelor	Recruiter
7.	Maja	F	Slovenia	Austria	Master	Assistance on the road
8.	Snezana	F	Serbia	Austria	Master	Architect

Notes: to protect the anonymity of interviewees, the names were changed, and job titles stay vague

### **Reflexivity and positionality**

The researcher who collected and analyzed all data and conducted all interviews is also a high-skilled migrant from Serbia, so the common language made the interviews easier, and the respondents felt more comfortable to explain their experiences. Having in mind that the researcher is also a highly skilled migrant, from the same background as the respondents, that could cause biases during conducting and analyzing data. The researcher asks herself the fol-

lowing question: What shapes and has shaped my perspective? and tries to reflex her own pre-  
sumptions about research findings and compare them with conclusions from other research ar-  
ticles with similar or the same scope of interest.

### **First findings and discussion**

According to the research findings, it is argued that the participants have perceptions  
and feelings of being discriminated against in the workplace. Their perception of discriminatory  
behavior in the workplace, and their readiness to address discriminatory behavior are condi-  
tioned by their knowledge of their labor rights.

In this section, the themes derived from the first group of questions posed to the partic-  
ipants associated with RQ1 (What organizational experiences do highly skilled migrants from  
ex-Yugoslavia countries associate with the perception of discriminatory treatment in their Aus-  
trian and German workplaces?) will be presented:

The participants evaluate and talk about how they feel in the work environment and  
describe two different levels of discrimination: the first situation is when they feel interperson-  
ally discriminated by their coworkers and associates, and the second situation is when they feel  
discriminated by their organization/employer.

#### ***Interpersonal discrimination***

Interpersonal discrimination is manifested in everyday communication with colleagues;  
it is sometimes ambivalent, subtle, where the participants are not sure about intent, and it hap-  
pens in everyday communications with other employees.

*Oliva: "I remember the feeling, but it was all so subtle that you can't point the finger,  
because he is a very intelligent person, and it's more about small words, about cynicism,*



*about the way, the way of acting is important, you just feel it through communication, very much really.”*

Language is one of the main causes of discrimination (interpersonal and organizational). The participants were not perceived as competent enough because their language skills were not proficient. It is important to point out that their job positions required technical knowledge and expertise, while the language proficiency requirement was met during the hiring process.

*Vojka: “What I would mention as a negative experience is what happened at the beginning of my work, when I met a colleague, who was surprised by my poor knowledge of the German language and who openly told me that I should take a course, ....it hurt me personally, and it was a shock. How did she dare evaluate something if I was hired there, passed HR, passed the interview with the boss?”*

### ***Organizational discrimination***

Organizational discrimination is systemic and structural, and mostly manifested as underemployment. In this situation, our participants were sure that they were victims of intentional discrimination only because they were immigrants, and felt used by the employer because of their status. Nevertheless, the participants voluntarily accepted underemployment.

The majority of the participants were overqualified for their first job positions in the host country: Milica, who is an architect, was working as a technician: however, her employer also ordered her to wash the dishes and clean the office. Vojka, who got her Master’s degree in Vienna, still has the position of an assistant after 15 years of living and working in Austria.

*Milica: “I was registered as a technical draftsman and not an architect, and accordingly, I was paid less. To give me a raise, they always conditioned me to pass the next language level. The harassment I experienced was a consequence of being a foreigner.”*

*Snezana: “That architect bureau only had foreigners as employees, and the situation is still like that, the architect consciously employed foreigners because he knew that foreigners give more and ask for less, and he directly used that, and if you are a famous architect, you can choose employees from all over the world, who will work for you.”*

The themes from the second and third group of questions (associated with RQ2: Do these highly skilled migrants know their basic labor rights, and if so, how does this knowledge influence the way in which they respond to discriminatory treatment?) show whether the participants would file a complaint against the employer in the workplace and why, and whether they would file a lawsuit in the court against the employer and why.

Addressing and responding to discrimination is connected and conditioned by knowing labor rights and legal possibilities. The first analysis data show that there are two responses to perceived discrimination: 1) leaving the organization, or 2) relying on labor rights to confront discriminatory behavior.

### ***Leaving the organization***

The majority of the participants states that law and legal disputes in court are too robust an instrument to address fragile and delicate interpersonal relationships. They explain that initiation of legal procedure can make the situation in the workplace even worse. Interpersonal discrimination in the workplace can be very subtle and ambiguous between employees. In some situations, the participants were not sure whether they were victims of discrimination or if they misunderstood certain behavior, whether that was again a product of the language barrier, or of different cultures and customs.

Our research shows that the majority of employees would rather leave the workplace or choose positions where they do not expect to encounter discrimination, than file a lawsuit.

*“It is easier to go and find another job than to have a legal battle in court”*

Language as the most salient ground for discrimination is very important when it comes to knowing basic labor rights, responsibilities, and legal protection possibilities. A good knowledge of the German language is a prerequisite for knowing and understanding labor rights, and the possibility of finding protection under those rights. Some of our participants did not know the German language well enough to understand the employment contract or their rights, so in that case it is not possible to use legal possibilities and address any kind of workplace discrimination. Not knowing the language implies not knowing the laws and legal possibilities to protect yourself in the workplace.

*Petar: “When concluding the employment contract, I was not fully aware of my rights and obligations, the employment contract was on one paper. I was interviewed, and my German was so bad that I did not understand my employment contract. I don’t know German labor rights and would not file a complaint or a lawsuit against employer if someone will offend me verbally. That means that company is not right environment for me and I would find another company, because engineers are needed in Germany, And I would try to find a company where I feel valued and appreciated”*

### ***Relying or ignoring legal measures to confront discriminatory behavior***

The sample minority stated that they would use legal possibility and address discriminatory behavior. Two of the respondents already addressed discriminatory behavior by filing complaints on the grounds of discriminatory behavior against perpetrators and started the internal procedure of protection of their rights. The situation was resolved in a satisfactory manner to the participants, so they did not continue with the legal procedure by filing a lawsuit before

the court. In contrast to other participants, they were thoroughly acquainted with their labor rights, legal possibilities, and were supported to exercise such rights and possibilities.

*Oliva: "I reacted immediately even though my visa depended on it, I reported him directly to his superior."*

## **Discussion**

As it has been shown in the literature (Risberg & Romani, 2022; Romani, Holck & Risberg, 2019) and illustrated by this paper sample, discrimination is associated with highly skilled immigrant workers, and causes inequality in the workplace. According to the first findings, the participants from this paper are facing interpersonal and structural discrimination which consequently leads to underemployment. Also skill paradox (Dietz et al., 2015) is explained in literature as a consequence of prejudice behavior of HR; Risberg & Romani (2022) point out that highly skilled immigrants suffer the consequence of underemployment at the organizational level, and that are perceived as a risk to organizational "normality". The interviews conducted in this paper add another layer to Risberg and Romany (2022) study by pointing out that the perception of the participants is that their unemployment is a consequence of the employers' intention to financially exploit immigrant labor. The interviews from this paper demonstrate their perception that employers intentionally use the highly skilled migrant workforce by underemploying them, which means that highly skilled migrant workers are paid less than their national counterparts, what was also found in Grandner and Gstach (2015) study, and that they do not have a professional status adequate to their education. Employees do not oppose employers, and do not use legal mechanisms to confront interpersonal discrimination, because they do not know their rights, and they do not know the language well enough (Belavusau and Henrard, 2019). Language has a central position as a cause of discrimination. Poor language skills result in discrimination in the workplace, both interpersonal and organizational, and this is in

direct connection with the knowledge of basic labor rights. Risberg and Romani (2022) and the participants from this paper explain one phenomenon– conditional entry into the labor market – entry into the labor market at a lower level, which seems to be expected by the mentors and reluctantly accepted by the mentees.

This paper points out that employees with an immigrant background have several characteristics, which are causally related, intertwined, and influence each other: poor knowledge of the language; they do not know their rights (as a consequence of not knowing the language); they are victims of discrimination, underemployed, and they have a different ethnic, religious, and cultural background.

The participants as highly educated workers should hold higher status jobs and have a greater knowledge of the law and discrimination (Hirsh & Lyons, 2010); instead, especially at the beginning of their working career, they are underemployed (Dietz et al., 2015), they do not have higher status jobs, or a higher status in society.

Their position as migrant workers can be exploited by employers, and the participants would rather change their jobs than file a legal complaint (Cortina & Kirkland, 2018). They encounter intentional and unintentional discrimination. Intentional discrimination is a consequence of their immigrant status and the lack of knowledge of the laws and language; in addition, they feel used, underemployed, and less paid. They fight intentional discrimination by improving their language and other skills and changing their jobs. Discrimination as a consequence of interpersonal interaction with coworkers, which is more subtle, is hard to be addressed by the participants because they think that interpersonal work relationships are fragile, and they think that the law is not a suitable instrument (too robust or rough) for managing it. Most of the participants say that they would not use legal mechanisms to confront discrimination. Instead, they would leave job positions and the organization where they do not feel comfortable, which can lead to job segregation, and help to maintain a system in which women and

minorities are paid to avoid discrimination, by giving up the higher salaries in fields or settings where they do not feel comfortable (Cortina & Kirkland, 2018).

### **Conclusion and limitations**

This article argue that the highly skilled immigrant workforce represents a specific class of workers in Austria and Germany, with specific characteristics: they do not speak the German language very well, and they are of a different class, status, ethnicity, religion, and culture. Those characteristics are causally related, intertwined, and influence each other. The participants have a poor knowledge of legal possibilities to protect their rights in the workplace, mostly because of the language barrier, but even when they have been introduced to their legal possibilities, they choose to change job position rather than to initiate legal proceedings.

The nature of the discrimination encountered by participants from this paper, is both intentional and unintentional, interpersonal and structural, as well as organizational, and has underemployment as a consequence.

This article points to the existence of intentional discriminatory acts of employers against employees. The interviews from this paper demonstrate their perception that employers intentionally use the highly skilled migrant workforce by underemploying them, which means that highly skilled migrant workers are paid less, and they do not have a status adequate to their education. The perception of highly skilled immigrants from this article is that their unemployment is a consequence of the employers' intention to financially exploit immigrant labor. This conclusion is very important from the litigation point of view because if the employee can prove in the court of law that the discrimination suffered by him/her is a consequence of the intention of the employer, then the court can convict and punish the employer and order the elimination of discriminatory actions. However, this research paper, just as the previous ones (Risberg and

Romani, 2022) shows the existence of the phenomenon of conditional entry into the labor market – entry into the labor market at a lower level, expected by the mentors and accepted by the mentees. In that case, there is no first condition to address workplace discrimination – the employees' willingness to address and confront that kind of behavior, and the situation in which the employees' ethnic background seemed to better predict their place in the hierarchy than did their education or personality, has become reality.

This paper is a pilot study for bigger project and has a lot of limitations. The most serious limitation is the small sample. Only eight participants are not enough to make any general conclusions and achieve external validity. There is also a need to include members of other ethnic groups in this study, as this specific group has many similarities. Future research projects should be initiated with a significantly bigger sample of people with diverse backgrounds, and in one host country.

## References

- Almeida, S., Waxin, M. F., & Paradies, Y. (2019). Cultural Capital of Recruitment Decision-Makers and its Influence on their Perception of Person-Organisation Fit of Skilled Migrants. *International Migration*, 57(1), 318-334. <https://doi.org/10.1111/imig.12539>
- Belavusau, U., & Henrard, K. (2019). A Bird's Eye View on EU Anti-Discrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directives. *German Law Journal*, 20(5), 614-636. [doi:10.1017/glj.2019.53](https://doi.org/10.1017/glj.2019.53)
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13620-004>
- Boholm Å, Corvellec H (2011) A relational theory of risk. *Journal of Risk Research* 14(2): 175–190. <https://doi.org/10.1080/13669877.2010.515313>
- Biavaschi, C., Giulietti, C., & Siddique, Z. (2017). The economic payoff of name Americanization. *Journal of Labor Economics*, 35(4), 1089-1116. <https://doi.org/10.1086/692531>
- Crowley-Henry, M., & Al Ariss, A. (2018). Talent management of skilled migrants: Propositions and an agenda for future research. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(13), 2054-2079. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1262889>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55–75. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.27745097>
- Cortina, L. and Kirkland, A. (2018) 'Looking Forward: What Lies Ahead in Employment Discrimination Research?'. In: A. J. Colella, and E. B. King (eds), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, Oxford Library of Psychology. DOI: [10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.34](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.34)
- Dietz J., Joshi Chetan, Esses V. M., Hamilton L. K. & Gabarrot, F. (2015) The skill paradox: explaining and reducing employment discrimination against skilled immigrants, *The*



*International Journal of Human Resource Management*, 26:10, 1318-1334.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2014.990398>

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1998). On the nature of contemporary prejudice: The causes, consequences, and the challenges of aversive racism. In: J. L. Eberhardt & S. T. Fiske (Eds.), *Confronting racism: The problem and the response* (pp. 3–32). Thousand Oaks, CA: Sage.

Dumont, J. C., & Lemaître, G. (2005). Counting immigrants and expatriates in OECD countries: a new perspective. <https://doi.org/10.1787/1815199X>

Esses V. M., Dietz, J., & Bhardwaj, A. (2006). The role of prejudice in the discounting of immigrant skills. In R. Mahalingam (Ed.), *Cultural psychology of immigrants* (pp. 113–130). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. ISBN9781315820934

Felstiner, W. L., Abel, R. L., & Sarat, A. (1980–1981). The emergence and transformation of disputes: Naming, blaming, claiming. *Law and Society Review*, 15, 631–654.

DOI:10.2307/3053505

Ghumman, S., & Ryan, A. M. (2013). Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf. *Human relations*, 66(5), 671-698.

<https://doi.org/10.1177/0018726712469540>

Grandner, T., & Gstach, D. (2015). Decomposing wage discrimination in Germany and Austria with counterfactual densities. *Empirica*, 42(1), 49-76. DOI 10.1007/s10663-014-9244-4

Goldstein, J. R., & Stecklov, G. (2016). From Patrick to John F. Ethnic names and occupational success in the last era of mass migration. *American Sociological Review*, 81(1), 85-106. <https://doi.org/10.1177/0003122415621910>

- Hirsh, E. and Louie, P. (2018), 'Legal consciousness, mobilization, and discrimination disputes at work'. In: Adrienne J. Colella, and Eden B. King (eds), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, Oxford Library of Psychology. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.19
- Hirsh, E. and Lyons, C.J. (2010), *Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination*. *Law & Society Review*, 44: 269-298. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2010.00403.x>
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 815–825 <https://doi.org/10.1177/0146167202289010>
- King, E. B., Colella, A. J., & Markell, H. (2018) In Conclusion. In: Adrienne J. Colella, and Eden B. King (eds), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.29
- Kochenov, D. and Kochenov, D., (2018), *When Equality Directives are Not Enough: Taking an issue with the missing minority rights policy in the EU*. Uladzislau Belavusau and Kristin Henrard (eds.), *EU Anti-Discrimination Law beyond Gender*, Oxford: Hart Publishing (Forthcoming). SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3125579>
- Kvale, S. (1996). The 1,000-page question. *Qualitative inquiry*, 2(3), 275-284. <https://doi.org/10.1177/107780049600200302>
- Li C., Gervais G., & Duval A. (2006). *The dynamics of overqualification: Canada's underemployed university graduates*. Statistics Canada, Income Statistics Division ISBN: 0-662- 43074-3
- Marchiondo, L. A., Ran, S., & Cortina, L. M. (2018). Modern discrimination, p.217. In: Adrienne J. Colella, and Eden B. King (eds), *The Oxford Handbook of Workplace*

Discrimination, Oxford Library of Psychology. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.15

McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In: J. D. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91–125). San Diego, CA: Academic Press.

Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2006). The dynamics of employee relationships in an ethnically diverse workforce. *Human relations*, 59(3), 379-407.  
<https://doi.org/10.1177/0018726706064181>

Risberg, A., & Romani, L. (2022). Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate ‘normality.’ *Human Relations*, 75(4), 655–680.  
<https://doi.org/10.1177/0018726721992854>

Romani L, Holck L, Risberg A (2019) Benevolent discrimination: Explaining how human resources professionals can be blind to the harm of diversity initiatives. *Organization* 26(3): 371–390. <https://doi.org/10.1177/1350508418812585>

Rosette, A. S., Akinola, M., & Ma, A. (2018). Subtle discrimination in the workplace: Individual-level factors and processes. In: A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of workplace discrimination* (pp. 7–24). Oxford University  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.2>

Salaff, J., Greve, A., & Ping, X. L. (2002). Paths into the economy: Structural barriers and the job hunt for skilled migrants in Canada. *The International Journal of Human Resource Management*, 13, 450–464. <https://doi.org/10.1080/09585190110111477>

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 199–214. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199>

- Skeldon, R. (2018). High-skilled migration and the limits of migration policies. *High-skilled migration: Drivers and policies*, 48-64. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198815273.003.0003>
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In: S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Chicago, IL: Nelson Hall.
- Van Laer, K., and Janssens, M. (2011), Ethnic minority professionals experiences with subtle discrimination in the workplace, Katholieke Universiteit Leuven, Belgium, *Human relations*, Tavistock institute; page(s): 1203-1227.  
<https://doi.org/10.1177/0018726711409263>
- Weichselbaumer, D. (2017). Discrimination against migrant job applicants in Austria: An experimental study. *German Economic Review*, 18(2), 237-265.  
[doi.org/10.1111/geer.12104](https://doi.org/10.1111/geer.12104)
- Weichselbaumer, D., & Schuster, J. (2021). The Effect of Photos and a Local-Sounding Name on Discrimination against Ethnic Minorities in Austria. IZA Discussion Paper No. 14495, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3874367>

### **Author**

Ana Nestorovic is a lawyer from Belgrade with a specialization in labor and commercial law and with a rich practice of representing women in court in family law cases, domestic violence law cases, and mobbing in the workplace. Experienced shortcomings of the legal system, legal framework, and institutions to protect the violated rights of women, inspired her to continue her academic career and as a researcher trying to raise awareness of the current problems of women, migrants, ethnic and racial minorities as underprivileged members of the community. Ana uses her litigation experience for her research as a doctoral candidate at Vienna University of Economics and Business, WU, at the Institute for Gender and Diversity in Organizations. Her field of research is workplace discrimination, where she investigates the correlation, interdependence, and cause-and-effect relationship between gender, race, ethnicity, and class, and how much law and employees' knowledge of the law can improve their position in the workplace, and to what extent employees have the capacity to recognize discriminatory behavior and what type of discrimination is present in the workplace.