

## Ein rassismuskritischer Blick auf sprachbezogene Diskriminierung beim Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und am Arbeitsmarkt

Clara Holzinger ([clara.holzinger@univie.ac.at](mailto:clara.holzinger@univie.ac.at)) und Anna-Katharina Draxl ([anna-katharina.draxl@univie.ac.at](mailto:anna-katharina.draxl@univie.ac.at))

Der Beitrag setzt sich aus rassismuskritischer Perspektive mit sprachbezogener Diskriminierung beim Zugang zu Leistungen des Arbeitsmarktservices (AMS) und am Arbeitsmarkt auseinander. Anhand von Beispielen aus unserer Forschungspraxis möchten wir den Blick darauf lenken, wie sich Rassismus durch Sprachpraktiken und Sprechen im migrationsgesellschaftlichen Kontext artikuliert und durch welche sprachspezifischen Mechanismen Ungleichheiten beim Zugang zu Wohlfahrtsstaat und am Arbeitsmarkt (re)produziert werden.

Dabei beziehen wir uns auf drei Forschungsprojekte, AMIGS, TRANSWEL und DEMICO, die wir im Folgenden kurz vorstellen. Alle drei Forschungsprojekte verfolgen einen qualitativ-interpretativen Forschungsansatz, basierend auf den Prinzipien der Konstruktivistischen Grounded Theory (Charmaz, 2014).

### 1) Sprachliche Barrieren beim Zugang zu arbeitsmarktbezogenen Sozialleistungen<sup>1</sup>

Die empirischen Daten zum AMS, auf denen unsere Analysen beruhen, wurden im Rahmen von zwei Forschungsprojekten erhoben: TRANSWEL<sup>2</sup> und AMIGS<sup>3</sup>. Die Daten wurden vorrangig in Form von problemzentrierten Interviews (Scheibelhofer, 2008; Witzel & Reiter, 2012) mit Mitarbeiter:innen des AMS (N=24) sowie mit Migrant:innen aus Ungarn (N=8) erhoben. Zusätzlich wurden ethnografische Beobachtungen (Spradley, 2009) in regionalen Geschäftsstellen sowie Analysen von Texten aus dem Forschungsfeld (Korrespondenzen, Formulare, Informationszettel, Publikationen und Webpräsenz des AMS etc.) durchgeführt.

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

Erkennbar in den Daten ist auch eine de facto Ablehnung institutioneller Zuständigkeit für die Ermöglichung sprachlicher Verständigung und mitunter sogar explizites Abschieben der Verantwortung auf Klient:innen. Diese Externalisierung von Zuständigkeit wird besonders am

---

<sup>1</sup> Dieser Abschnitt enthält überarbeitete Passagen aus meiner kumulativen Dissertation (Holzinger, 2023) und den darin enthaltenen Publikationen (Holzinger, 2020; Holzinger & Draxl, 2022).

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

<sup>3</sup> Institut für Soziologie, Universität Wien; Laufzeit: 2015-2018, gefördert vom Jubiläumsfonds der ÖNB; mehr Informationen unter: <https://demico.univie.ac.at/prior-research/>

Beispiel eines Informationsschreiben deutlich, das den Klient:innen im Fall von Kommunikationsschwierigkeiten in regionalen Geschäftsstellen ausgehändigt wird. Dieses zweiseitige Schreiben fordert in 20 Sprachen dazu auf, beim nächsten Termin mit einer Begleitperson vorzusprechen, die über „gute Deutschkenntnisse verfügt“, Kosten dafür können jedoch nicht vom AMS übernommen werden (Informationsschreiben des AMS Wien, Stand 01/2016). Vorausgesetzt wird also, dass die Klient:innen selbst für die Bewältigung von Verständigungsschwierigkeiten sorgen.

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

### Manifeste und symbolische Barrieren

Übereinstimmend mit Erkenntnissen aus anderen Studien (u.a. Ratzmann, 2018a, 2018b, 2022; Regös, Holzinger, & Scheibelhofer, 2020; Scheibelhofer, Holzinger, & Regös, 2020) zeigen unsere Analysen, wie institutionelle Sprachpraktiken und -regime zu linguistischer Diskriminierung beim Zugang zu Sozialleistungen führen. Anhand der empirischen Daten konnten wir sowohl symbolische als auch manifeste Sprachbarrieren identifizieren (Holzinger, 2020), die den Zugang zu Leistungen des Arbeitsmarktservice behindern können. Zu **manifesten Barrieren** zählt allen voran die Tatsache, dass selten Dolmetscher:innen und wenig mehrsprachiges Material (auch online) zur Verfügung gestellt werden. Ebenso wurde ein problematischer Einsatz von Laiendolmetscher:innen evident. Migrant:innen berichteten in unserer Forschung oft, sich von Berater:innen in der Arbeitsmarktverwaltung missverstanden zu fühlen, was zu Hindernissen beim Zugang zu Leistungen führen kann. Übereinstimmend mit Ergebnissen anderer Studien (u.a. Baran & Holmquist, 2019; Codó, 2008) erleben unsere Interviewpartner:innen als problematisch, dass nicht nur wenig mehrsprachiges, sondern generell kaum verschriftlichtes Informationsmaterial zur Verfügung steht – und wenn doch, dann oft in komplexer Sprache, deren Verständnis eine hohe *Legal Literacy* voraussetzt.

In der Praxis eng verwoben mit manifesten sprachlichen Barrieren werden auch **symbolische Barrieren** in den Daten sichtbar, wenn Deutschkenntnisse implizit (ohne rechtliche Grundlage) als symbolisches Ausschlusskriterium fungieren:

Obwohl von keiner:keinem der interviewten AMS-Mitarbeiter:innen explizit selbst vertreten, so wird Kolleg:innen die Überzeugung zugeschrieben, dass Grundkenntnisse in Deutsch eine (jeglicher rechtlichen Grundlage entbehrende) Voraussetzung seien, um Anspruch auf Leistungen des AMS zu haben: „Aber es gibt natürlich Haltungen in der Organisation, die sagen: Naja, wenn man von uns was will, dann muss man Deutsch sprechen. Ja. Kann ich auch nachvollziehen, ja“, berichtet etwa der interviewte Geschäftsstellenleiter Karl Metzler<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Bei allen genannten Namen von Interviewpartner:innen handelt es sich um Pseudonyme.

Das Zitat reproduziert Argumente für eine nationale Schließung von Leistungen öffentlicher Einrichtungen und veranschaulicht auf diese Weise, wie Sprache als symbolisches Instrument der Ausgrenzung fungieren kann, indem sie „illegitime Sprecher:innen“ (Bourdieu 1982) abwertet und verstummen lässt. Dementsprechend zeigen die Daten Fälle, in denen Migrant:innen aufgrund ihrer (vermeintlich) unzureichenden Deutschkenntnissen das Recht zu sprechen verwehrt wird.

Opfer einer besonders offensichtlichen Diskriminierung wurde bspw. Lajos Bánkuti, 49 Jahre alt, aus Ungarn. Er hatte mehrere Jahre in Österreich am Bau gearbeitet, sprach jedoch kaum Deutsch. Als er sich arbeitslos melden wollte, wurde ihm dieses Recht von der Dame am Empfang verweigert, die ihn mit barschen Worten wegschickte und an das ungarische Arbeitsamt verwies: „Sie sagte mir [...], ich solle gehen. Sie sagte mir, ich solle nach Hause gehen, nach Ungarn. Und ich sagte, warum sollte ich? Ich sagte: Ich bin seit fünf Jahren hier und das war's. [Sie] sagte: 'Pfft, Ungarn!', und warf meine Papiere weg.“

Obwohl seine Schwester, die Lajos Bánkuti um Hilfe bat und die besser als er Deutsch spricht, in der Lage war, das Problem zu lösen, zeigt dieser Fall sehr anschaulich, wie manchen Antragsteller:innen der Zugang zu ihren sozialen Rechten verwehrt werden kann, weil sie nicht als legitime Sprecher:innen anerkannt werden (siehe auch Scheibelhofer & Holzinger, 2018).

Das Beispiel illustriert auch paradigmatisch die Überschneidung verschiedener Dimensionen und Kategorien von Diskriminierung. In seiner Erzählung wird deutlich, wie Diskriminierungen aufgrund der Nationalität, der Sprachkompetenz und möglicherweise des sozioökonomischen Status fast untrennbar miteinander verwoben sind.

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

### Sozial konstruierte Sprachbarrieren

Durch das Fehlen einer kohärenten institutionellen Antwort auf die Herausforderungen, die sprachliche Diversität mit sich bringt, kommt dem Ermessensspielraum der Berater:innen beim Umgang mit gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit eine bedeutende Rolle zu. Dies bedeutet einerseits, dass Klient:innen bis zu einem gewissen Grad von ihrem *Goodwill* und Entgegenkommen abhängig sind. Unsere Daten verweisen darauf, dass Berater:innen durchaus bemüht sind, durch kreative Strategien an der Lösung von Kommunikationsproblemen zu arbeiten. Sie kompensieren ein fehlendes institutionelles Konzept durch eine Reihe individueller

multilingualer und -modaler Strategien, wie beispielsweise dem Einsatz von Skizzen, (digitalen) Übersetzungshilfen, eigenen (Erst- oder Fremd-)Sprachenkenntnissen oder Sprachmittler:innen.

Klar erkennbar in den Daten ist jedoch eine Diskrepanz zwischen dem mitunter hohen persönlichen Engagement von AMS-Mitarbeiter:innen und den erlebten (sprachlichen) Diskriminierungserfahrungen. Diese Diskrepanz lässt sich größtenteils durch den organisationalen Handlungsrahmen erklären, der Sprachbarrieren letztendlich produziert: Zusätzlich zur Absenz eines kohärenten Konzepts in Bezug auf den Umgang mit Heterolingualität und der de facto Ablehnung institutioneller Zuständigkeit für die Ermöglichung sprachlicher Verständigung, machen hoher Zeitdruck, hohe Fallzahlen und der Mangel an schriftlichen (mehrsprachigen) Informationen gesellschaftliche Mehrsprachigkeit zum Problem – für Berater:innen und Klient:innen.

### Wirkmächtige Diskurse zu Sprache und Integration

Über Instanzen individueller Diskriminierung hinausgehend ist demnach vor allem die institutionelle Ebene entscheidend für Ungleichheitserfahrungen, welche wiederum in gesamtgesellschaftliche Kontexte eingebettet ist. In unserem Fall als besonders relevant stellen sich sozialstaatliche Transformationsprozesse, damit einhergehende Sparmaßnahmen und Reformen im Sinne des *New Public Managements* sowie linguistisch-nationalistische Diskurse heraus. Organisationsinterne und politisch-gesellschaftliche Diskurse sind diesbezüglich von großer Relevanz. So kann die Betonung von Eigenverantwortung der Arbeitssuchenden in Bezug auf sprachliche Verständnissicherung vor dem Hintergrund von Aktivierungsdiskursen gesehen werden (Lessenich, 2015; Penz, Gaitsch, Glinsner, Hofbauer, & Sauer, 2017; Penz, Sauer, Gaitsch, Hofbauer, & Glinsner, 2017; Soysal, 2012). Auch einer neoliberalen Logik folgende Diskurse, die eine oberflächliche Wertschätzung von Diversität propagieren ohne soziale Ungleichheit zu thematisieren (siehe bspw. Bührmann & Schönwälder, 2017; Flores, 2019), lassen sich in den Daten identifizieren. Ebenso sind jene Diskurse relevant, die Sprache als Messinstrument und zugleich Schlüssel für Integration in einem als monolingual verstandenen Nationalstaat propagieren (Busch, 2013; İ. Dirim, 2021). Sie können vor dem Hintergrund von Sprachideologien verstanden werden, die linguistische Homogenität und sprachliche Assimilation von Migrant:innen als unabdingbar für das Gemeinwesen sehen (Cooke & Simpson, 2012). Eine von Blommaert und Verschueren (1998) als *Homogeneism* bezeichnete Ideologie, die Monolingualismus als gesellschaftliche Norm oder angestrebtes Ideal versteht, untermauert politische, aber auch organisationsinterne Diskurse, die den Umgang mit Diversität im Fall des untersuchten AMS prägen. Dies lässt sich im Kontext des AMS besonders im Verweis auf die „Amtssprache Deutsch“ beobachten: Die interviewten Mitarbeiter:innen reproduzieren ein Bild des AMS als prinzipiell monolingualer Institution, innerhalb derer das Deutsche durch seinen Status als „Amtssprache“ des Nationalstaats Österreich legitimiert und nicht hinterfragt wird. Das Beharren auf deutschsprachiger Beratung wird dabei meist mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit der Arbeitsmarktintegration und als pragmatischer Ansatz dargestellt, der vermeintlich unpolitisch ist. Erklärungen in Sprachen, die manche Kund:innen möglicherweise besser verstehen als Deutsch, werden nicht als verständnissichernde und gelungene

Informationsweitergabe aufgefasst, sondern als problematisch im Hinblick auf eine Art „Erziehung zum Deutscherwerb“ dargestellt, wie folgender Interviewauszug deutlich macht:

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

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

## 2) Sprachbezogene Diskriminierung am Erwerbsarbeitsmarkt

Sprachbezogene Diskriminierung und die Internalisierung von Machtverhältnissen zeichnen sich auch in unserem aktuellen Forschungsprojekt DEMICO<sup>5</sup> als bedeutsam bei der Interpretation von Dequalifizierungsprozessen unter Migrant:innen ab.

Das qualitativ-interpretative Projekt untersucht die soziale Konstruktion des Phänomens „Dequalifizierung“<sup>6</sup> unter hochqualifizierten Migrant:innen, die in Wien leben bzw. arbeiten. Im Rahmen eines qualitativen Panels werden über einen Zeitraum von zwei Jahren Interviews zu Erfahrungen bei der Arbeitssuche und am Arbeitsmarkt durchgeführt. Im Fokus stehen

---

<sup>5</sup> Institut für Soziologie, Universität Wien; gefördert vom Austrian Science Fund (FWF): P 33633-G; Laufzeit: 2021-2025; siehe <https://demico.univie.ac.at/>

<sup>6</sup> Unter „Dequalifizierung“/„deskilling“ verstehen wir das Ausüben einer Beschäftigung, für die eine niedrigere Qualifikation vorausgesetzt wird als der höchste erworbene Bildungsabschluss der jeweiligen Person (vgl. Cardu, 2015).

dabei mobile Bürger:innen aus CEE-Staaten, die im Zuge der EU-Erweiterungen 2004 und 2007 der EU beitraten. In einer ersten Interviewwelle konnten bereits 25 Personen befragt werden, die aktuell in einem zweiten Forschungszyklus für Folgeinterviews kontaktiert werden (bisher vier Follow-up-Interviews). Ergänzt werden die Daten durch Interviews mit Mitarbeiter:innen verschiedener Institutionen, die in ihrem Berufsalltag mit Dequalifizierung in Berührung kommen. Die interpretativen Interviews (Scheibelhofer, 2023) werden einem mehrsprachigen Forschungsansatz folgend in den Sprachen Deutsch, Englisch oder mithilfe von Dolmetscherinnen auch auf Rumänisch, Tschechisch oder Ungarisch geführt.

Erste Ergebnisse weisen darauf hin, dass Deutschkenntnisse nicht nur eine mittelnde, sondern auch eine soziale Funktion (Bourdieu, 1982) erfüllen – und es mitunter mehr um Ein- und Ausschlüsse als um die Weitergabe von Informationen geht. Oftmals sind es sehr subtile, „feine (sprachliche) Unterschiede“, die bspw. den Zugang zu beruflichen Positionen und Aufstiegschancen erschweren. Die Rolle von Sprache am Arbeitsmarkt geht folglich über Kommunikationsprobleme hinaus, da linguistische Diskriminierung auch dann wirksam werden kann, wenn Sprachkenntnisse oder Akzent die Verständigung nicht behindern. Von Bedeutung ist hier insbesondere die Orientierung an einem erstsprachlichen Ideal, die auch von Sprecher:innen mit anderen Erstsprachen internalisiert wird und so Machtverhältnisse reproduziert.

### Mehrsprachige Arbeitswelt

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

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

Allerdings werden hier Hierarchien in Bezug auf Sprachen klar erkennbar, die in engem Zusammenhang mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen stehen: So können mehrsprachige Kompetenzen mitunter als Ressource genutzt und als Vorteil gesehen werden. Es zeigt sich jedoch, dass (im Sinne des Unternehmens) eingesetzte Sprachkompetenzen oft nicht monetär kompensiert werden – selbst wenn sie mit zusätzlicher Arbeit verbunden sind. In der Literatur wird dieses Phänomen als ‚Dekommodifizierung von Sprache‘ bezeichnet und steht im Zusammenhang mit dem Prestige einer Sprache. Mit Villa Galán und Alonso (2023) kann hier gefragt werden: Under which conditions do languages acquire an economic value?

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

Auf ähnliche Art und Weise lassen sich in den Daten eine Reihe von Diskrepanzen zwischen der offiziellen Unternehmenssprache und inoffiziellen, informellen Praktiken beobachten, die zu Ausgrenzungsprozessen durch Sprachpraktiken führen können: Einerseits wird in Ausschreibungen ein höheres Niveau gefordert, als tatsächlich für die Arbeit notwendig ist. Sprachkenntnisse fungieren so – scheinbar neutral als Grundanforderung für eine bestimmte Position formuliert – als Ausschlusskriterium ohne sachliche Grundlage. Mitunter kommt hier erschwerend hinzu, dass seitens des Arbeitsmarktservices Sprachkurse auf einem höheren Niveau (über B1) nur in Ausnahmefällen gefördert werden.

Andererseits kann Sprache auch umgekehrt exkludierend wirken, indem offiziell keine Deutschkenntnisse für Arbeit erforderlich sind, tatsächlich aber im Arbeitsalltag inoffiziell und informell eine wichtige Rolle spielen.

Wir möchten dies am Beispiel von Lukas Vacek, einem 32-jährigen Juristen aus Tschechien illustrieren. Zu dem Zeitpunkt des Interviews arbeitet er bereits über drei Jahre in einem internationalen Unternehmen in Österreich. Schon bald nach seiner Einstellung, so berichtet er, habe er eine Differenzierung zwischen Österreicher:innen und Nicht-Österreicher:innen bemerkt – v.a. mithilfe von sprachlichen Praktiken: Obwohl die offizielle Firmensprache eigentlich Englisch ist, werden immer wieder Meetings auf Deutsch abgehalten, zumindest die kleineren auf Department-Ebene. Dies sei zwar eigentlich gar nicht erlaubt, aber da die Mehrheit der Anwesenden erstsprachlich Deutsch sei, würden die Meetings oft auf Deutsch abgehalten. Generell wären ältere Mitarbeiter:innen z.T. nicht bereit, auf Englisch mit ihm oder seinen Kolleg:innen zu sprechen.

Lukas Vacek erlebt dies als Ausgrenzung. Auch an anderen Stellen des Interviews macht er deutlich, dass er sich von Kolleg:innen und dem Unternehmen nicht respektiert fühlt und schlechter bezahlt werde als er es eigentlich verdiene. Es seien vor allem seine Deutschkenntnisse, die ihn hier behindern. Er ist jedoch sehr darauf bedacht, dies nicht als rassistisch verstanden zu wissen und relativiert die Wichtigkeit von empfundenen Diskriminierungen immer wieder im Interview, verortet sie rein auf der sprachlicher Ebene (als Ausdruck des Respekts, die Landessprache zu sprechen) und drückt Verständnis für monolinguale nationalstaatliche Exklusionsmechanismen aus („And I do get it, it’s your country and it’s polite to know your language“). Lukas Vacek macht Exklusionserfahrungen durch sprachliche Praktiken gewissermaßen zu ‚seinem‘ persönlichen (Gefühls-)Problem: „Sometimes it feels uncomfortable for me but [unv.] no problem.“

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

Während Lukas Vaceks Erzählung ein Beispiel für eine relativ offene Ausgrenzung ist, so finden sich in unseren Interviews auch subtilere Formen der Ausgrenzung, die selbst von Interviewpartner:innen berichtet werden, die Deutsch auf sehr hohem Niveau sprechen. Allen voran die Tatsache, einen Akzent zu haben, wird wiederholt als Barriere im Arbeitskontext beschrieben. Beispielsweise erzählte unsere Interviewpartnerin Klara Blažková (aus Tschechien, 32 Jahre, studierte Germanistik, kam als Doktorandin nach Österreich, wo sie ihr Studium jedoch abbrach und u.a. in einem Hotel arbeitete) Folgendes: “ Ah ... das hab ich vielleicht für immer, ich hab die Angst eh, vor der Sprachbarriere wegen meinem Akzent und denk mir eh stört es sie nicht, ist es in Ordnung, aber ehm ich denk mir andererseits ich hab die Ausbildung, ich kann das, ich kann mich verständigen, aber trotzdem hab ichs im Kopf. [...] das ist wirklich therapiemäßig, es hat mir niemals jemand gesagt, mein Deutsch ist fürchterlich schlecht, ja. [...] In meinem Kopf ist immer das Gefühl der in Anführungszeichen Sprachbarriere, ist es schwieriger, aber praktisch hat sich es nie gezeigt.“

Diese Angst, Fehler zu machen und zu sprechen, wird von mehreren Interviewpartner:innen angesprochen. Besonders der Akzent ist ein wiederkehrendes Thema. Die meisten unserer Interviewpartner:innen stellen es als ein individuelles Problem von zu wenig Selbstbewusstsein oder als ein allgemeines Problem von Nicht-Native-Speakern dar. Deutlich wird jedoch in den Daten auch, dass sich unsere spezielle Zielgruppe (aus CEE-Ländern) auch als auf spezifische Weise betroffen sieht.

So meint etwa Patrik Procházka (35 Jahre, aus Tschechien), der im Bereich Sales eines Unternehmens arbeitet in Bezug auf Kund:innengespräche am Telefon: „it can be a barrier right, because I can imagine if ah one Austrian manager or an owner of the company ah picks up the phone and there's a person with apparent with some even Eastern European accent then probably it's not the first very best first impression.“

Wir können sehen, wie der Akzent hier von unseren Interviewpartner:innen als Identifikationsmerkmal, als Zeichen der Zugehörigkeit verstanden wird. Vor allem ein osteuropäischer Akzent wird immer wieder als Nachteil genannt. Einige rumänische Interviewpartner:innen berichten, dass sie sich glücklich schätzen, weil ihr Akzent von Österreicher:innen seltener als rumänischer Akzent identifiziert oder z.B. mit einem italienischen Akzent verwechselt wird. Folgendes Zitat illustriert dies deutlich:

„Und was interessant ist für die Rumänen ist, dass sie doch eine weiche Akzent haben, im Vergleich mit Polen, Bulgaren oder mit den slawischen Sprachen, und äh, ich- auch in den Gesellschaften wo wir waren, interessanterweise haben immer die Leute gedacht, ich komme



aus Italien und nicht aus Rumänien, und dann wars zu spät, als ich gesagt, so, sie- sie haben, die haben schon wahrscheinlich so ein feines Gespräch gehabt, weiß nicht über was wir gesprochen haben, dass sie gesagt haben "Woher kommen Sie eigentlich, Sie kommen aus Italien" und wir haben gesagt na, schlimmer, aus Rumänien. Dann war zu spät für sie, irg-irgend-ein Vorurteile zu manifestieren und so weiter, weil sie mich nicht mehr auf den Ursprung ähm, angenommen haben, so sie haben sich- verhältnismäßig waren wir nicht eine aus Rumänien und eine aus Österreich, sondern zwei Menschen, die eventuell eine gleiche Meinung oder eine unterschiedliche Meinung zu eine Thema haben, und der Fokus war das Thema und nicht der Ursprung." (Daria Albescu, 50 Jahre, aus Rumänien)

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

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

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

Corina Matei betont, wie auch weiter oben Lukas Vacek und andere (hier nicht erwähnte) Interviewpartner:innen, dass sie Exklusionserfahrungen aufgrund von Sprache nicht als rassistisch versteht. Wir hingegen argumentieren, dass es erkenntnisreich sein kann, unsere Daten aus einer rassismuskritischen Perspektive zu betrachten und konkret zu untersuchen, wie "the (re)production of raciolinguistic difference through discourse and interaction sustains the structural barriers that perpetuate and legitimize racism and that materialize in systemic hindrances for racialized subjects to access social, economic, and symbolic capital" (Alonso & Villa Galán, 2023, p. 3).

### 3) Linguizismus und Rassismus

In unseren Beispielen zeigt sich, dass Exklusionsprozesse durch sprachliche Praktiken stattfinden, die Menschen beim Zugang zu Sozialleistungen und am Erwerbsarbeitsmarkt behindern. In der Literatur spricht man hier von Linguizismus, den Nguyen und Hajek (2022, p. 214) folgendermaßen definieren: „linguicism is an umbrella concept that can characterise the full range of linguistic discrimination issues, including those related to race, ethnicity, social class, language variation, marginalization and injustice“. (siehe auch i. Dirim & Pokitsch, 2018)

Wir haben gezeigt, dass Linguizismus offen und direkt durch Sprachenregime und Sprechpraktiken realisiert werden kann, indem Personen mit bestimmten linguistischen Repertoires von der Kommunikation ausgeschlossen werden (bspw. indem Meetings in einer Sprache abgehalten werden, die nicht alle Beteiligten verstehen bzw. sprechen können, oder indem am AMS benötigte Dolmetscher:innen und übersetzte Dokumente nicht zur Verfügung gestellt werden). Zudem haben wir auch subtile Exklusionspraktiken in unseren Daten identifiziert, bei denen die Bedeutung von Sprachkenntnissen und Sprachpraktiken über (die Möglichkeit der) Verständigung hinausgeht.

Unsere Daten zeigen, dass linguistische und rassistische Diskriminierung oft ineinandergreift (besonders offensichtlich illustriert dies das oben geschilderte Beispiel von Lajos Bánkuti). Rassismus kann mit Bezug auf Gramsci und Hall als Hegemonieverhältnis verstanden werden (Opratto, 2019). Rassistisches Wissen stellt sinnhafte Deutungsmodelle für gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse bereit und wird ebenso wie die Effekte von Rassismus in Form von Ausgrenzungen und Diskriminierungen selten auch als solches erkannt, da sie zur Normalität des Alltags gehören (vgl. Foroutan, 2019, p. 104). In Bezug auf Sprache ist ein rassistiskritischer Ansatz von besonderer Bedeutung, da sprachliche Diskriminierung mitunter rassistische oder ethnische Diskriminierung verschleiern kann. Wie Piller und Takahashi (2011, pp. 591-592) betonen, ist sprachliche Diskriminierung „often a commonsense proposition, and it ‘just happens’ that non-standard speakers [...] usually happen to be minority members“. Besonders deutlich wird dies an den oben erwähnten symbolischen Sprachbarrieren am AMS und akzentbezogener Diskriminierung.

Wirkmächtig sind bspw. in Österreich und anderen de facto mehrsprachigen Migrationsgesellschaften Diskurse, die Kenntnisse der Landessprache(n) als Messinstrument und zugleich Schlüssel für Integration in einem als monolingual verstandenen Nationalstaat propagieren, während gleichzeitig aber Machtverhältnisse verschleiert und Zugehörigkeiten kontrolliert werden (Busch, 2013; i. Dirim, 2021). Diese Diskurse sind hegemonial und werden mehrheitlich unhinterfragt als ‚common sense‘ akzeptiert. Sie können vor dem Hintergrund von Sprachideologien verstanden werden, die linguistische Homogenität und sprachliche Assimilation von Migrant:innen als unabdingbar für das Gemeinwesen sehen (Blommaert & Verschueren, 1998; Cooke & Simpson, 2012).

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

Orte, an denen traditionelle Ideologien besonders wirkmächtig sind und die institutionelle Identität und Nationalsprache eng miteinander verknüpfen (Duchêne, Moyer, & Roberts, 2013).

Wie in der Literatur bereits vielfach argumentiert wurde (u.a. Bourdieu, 1982; Brubaker, 2015; Busch, 2009), ist sprachliche Homogenisierung zentral bei der Bildung von Nationalstaaten. Sprache wird dabei zu einem zentralen Fokus der persönlichen und kollektiven Identität (Brubaker, 2015, p. 6), was auch den Ausschluss derjenigen rechtfertigt, die nicht Teil der (sprachlichen) nationalen Gemeinschaft angehören. Auf einer symbolischen Ebene hat dies die Stigmatisierung von Nicht-Standardvarietäten und nicht vorherrschenden Sprachen sowie eine Abwertung rassialisierter Sprecher:innen zur Folge, die auch durch den Einsatz symbolischer Gewalt internalisiert wird.

Wie oben erwähnt weisen die meisten unserer Interviewpartner:innen die Vorstellung (mitunter auch vehement) zurück, Opfer von Rassismus zu sein (siehe dazu Scheibelhofer, Holzinger, & Draxl, 2023). Dass Nachteile aufgrund des eigenen Akzents erlebt werden, wird hingegen häufiger thematisiert (s.o.). In der Literatur werden diesbezüglich Konzepte wie „accent prejudice“ (Roessel, Schoel, & Stahlberg, 2020) oder „Accentism“ verwendet. Letzteren definieren Dovchin und Dryden (2022, p. 34) als „ideologies and practices that are used to normalize and regularise accents based on ‘native speakerism’ while excluding and contesting other types of non-standard or non-native like accents“. Wie Roessel et al. (2020) ausführen, werden Vorurteile gegenüber Akzenten selten explizit ausgesprochen, können aber dennoch wirkmächtig im Bewerbungs- und Arbeitskontexten sein und Diskriminierung zur Folge haben. Zu betonen ist hier, dass nicht alle „non-standard“ or „non-native like accents“ gesellschaftlich gleichwertig betrachtet und behandelt werden. Ganz deutlich wird in den Interviewdaten – wie weiter oben ausführlicher behandelt –, dass einem „osteuropäischen“ Akzent eine besondere Rolle zugeschrieben wird. Vor dem Hintergrund von Rassialisierungsprozessen hinsichtlich Personen aus Osteuropa (Kalmar, 2023; Lewicki, 2023) interpretieren wir diese akzentbezogene Diskriminierung am Arbeitsmarkt als versteckte rassistische Diskriminierung (Ramjattan, 2022). Dass unsere Interviewpartner:innen die erlebten sprachlichen Diskriminierungen jedoch selten als rassistisch interpretieren, kann unter anderem mit dem Konzept des *raciolinguistic sensemaking* (Ramjattan, 2023) verstanden werden. *Raciolinguistic sensemaking* führt zu einer Naturalisierung von Rassismus im Bereich der Sprache: Auch von Rassismus selbst betroffene Sprecher:innen werden als „White listening subjects“ sozialisiert. Dadurch internalisieren sie dominante Ideologien und Hierarchien in Bezug auf Sprachen, Varietäten und deren Prestige und nehmen die sprachlichen Repertoires rassialisierter Minderheiten (zu denen sie selbst gehören) als inhärent defizitär wahr.

Aus einer Racial-Capitalism-Perspektive (Krivonos, 2022, 2023) müssen wir uns auch die großen sozio-ökonomischen Asymmetrien zwischen Österreich und den Herkunftsstaaten unserer Interviewpartner:innen vor Augen zu führen. Diese sozioökonomischen Asymmetrien spiegeln sich auch in den unterschiedlichen Prestiges wider, die Sprachen haben. Diese sprachbezogenen Hierarchien wiederum haben konkrete Auswirkungen auf Sprecher:innen: “The

different values assigned to various languages (and linguistic practices) have obvious repercussions for racialized speakers, who have it more difficult to access well-paid positions and even find work“, wie Alonso und Villa Galán (2023, p. 6) schreiben. Wie unsere Daten illustrieren, werden auch Akzente unterschiedlich bewertet, je nachdem mit welcher Erstsprache sie assoziiert werden, und haben dementsprechende Auswirkungen auf die Handlungsmöglichkeiten von Sprecher:innen.

Dementsprechend lassen sich auch unsere Forschungsergebnisse in Bezug auf den Zugang zu Leistungen des AMS unter dem Gesichtspunkt von institutionellem Rassismus interpretieren: Neben individuellen und gesamtgesellschaftlichen Racializing-Prozessen sind auch institutionelle Faktoren entscheidend bei der Produktion von sozialen Ungleichheiten. In den empirischen Daten können wir eine Bandbreite von Strategien identifizieren (Bekanntes mitnehmen, Anwälte engagieren, kreative Übersetzungstechniken, Einsatz von Technologien...), die Migrant:innen anwenden, um sozial konstruierte Sprachbarrieren zu überwinden und Leistungen und Services des AMS in Anspruch nehmen zu können. Dabei müssen sie sowohl soziales, finanzielles und/oder kulturelles Kapital aktivieren. Da diese Kapitalsorten (Bourdieu, 1986) ungleich unter Antragsteller:innen verteilt sind, verweisen die Analysen auf eine soziale Stratifizierung beim Zugang zu Leistungen des AMS durch das organisationale Sprachenregime – auch entlang von rassistischen Hierarchien, die Sprachen und ihren Sprecher:innen unterschiedlichen Wert und Prestige zuschreiben.

## Literatur

- Alonso, L., & Villa Galán, L. (2023). Raciolinguistic perspective on labor in the Americas. *Introduction to this special issue, 2023(282)*, 1-14. doi:doi:10.1515/ijsl-2023-0051
- Baran, D., & Holmquist, Q. (2019). Immigrants Facing Linguistic Barriers in the U.S. Justice System. In J. Rosa, R. C. Riner, E. J. Johnson, L. R. Graham, & N. Avineri (Eds.), *Language and Social Justice in Practice* (1 ed., pp. 226-234). New York: Routledge.
- Blommaert, J., & Verschueren, J. (1998). *Debating Diversity. Analysing the Discourse of Tolerance*. London/New York: Routledge.
- Bourdieu, P. (1982). *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques* Paris: Fayard.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- Brubaker, R. (2015). Linguistic and Religious Pluralism: Between Difference and Inequality. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 41(1)*, 3-32. doi:10.1080/1369183X.2014.925391
- Bührmann, A. D., & Schönwälder, K. (2017). Public Organisations and Diversity. Approaches to an Under-Researched Topic. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 43(10)*, 1635-1643. doi:10.1080/1369183X.2017.1293588
- Busch, B. (2009). Local Actors in Promoting Multilingualism. In G. Hogan-Brun, C. Mar-Molinero, & P. Stevenson (Eds.), *Discourses on Language and Integration. Critical Perspectives on Language Testing Regimes in Europe* (pp. 129-152). Amsterdam: Benjamins.
- Busch, B. (2013). *Mehrsprachigkeit*. Wien: WUV-UTB.
- Cardu, H. (2015). Resilience strategies used by immigrant women facing professional deskilling in Quebec: A literature review and a small-scale study. In I. O. f. Migration (Ed.), *Crushed hopes* (pp. 139-161). Geneva/Ottawa: International Organization for Migration.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory* (2. ed. ed.). London: SAGE.
- Codó, E. (2008). *Immigration and Bureaucratic Control*. Berlin: Mouton de Gruyter.

- Cooke, M., & Simpson, J. (2012). Discourses about Linguistic Diversity. In M. Martin-Jones, A. Blackledge, & A. Creese (Eds.), *The Routledge Handbook of Multilingualism* (pp. 116-130). London, New York: Routledge.
- Dirim, İ. (2021). Sprache und Integration. In C. Altmayer, K. Biebighäuser, S. Haberzettl, & A. Heine (Eds.), *Handbuch Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. Kontexte – Themen – Methoden* (pp. 88-101). Stuttgart: J.B. Metzler.
- Dirim, i., & Pokitsch, D. (2018). (Neo-)Linguistische Praxen in der Migrationsgesellschaft und ihre Bedeutung für das Handlungsfeld ‚Deutsch als Zweitsprache‘. *OBST (Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie)*(93), 13-32.
- Dovchin, S., & Dryden, S. (2022). Unequal English accents, covert accentism and EAL migrants in Australia. *International journal of the sociology of language*, 2022, 46. doi:10.1515/ijsl-2021-0079
- Duchêne, A., Moyer, M., & Roberts, C. (2013). Introduction: Recasting Institutions and Work in Multilingual and Transnational Spaces. In A. Duchêne, M. Moyer, & C. Roberts (Eds.), *Language, Migration and Social Inequalities: A Critical Sociolinguistic Perspective on Institutions and Work* (pp. 1-21). Bristol: Multilingual Matters.
- Flores, N. (2019). Producing National and Neoliberal Subjects. Bilingual Education and Governmentality in the United States. In L. Martín Rojo & A. Del Percio (Eds.), *Language and neoliberal governmentality* (pp. 49-68). London, New York: Routledge.
- Foroutan, N. (2019). *Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Holzinger, C. (2020). ‘We don’t worry that much about language’. Street-level Bureaucracy in the Context of Linguistic Diversity. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(9), 1792-1808. doi:10.1080/1369183X.2019.1610365
- Holzinger, C. (2023). "Wir können nicht alle Sprachen der Welt sprechen". *Eine Studie zu Street-level Bureaucracy im Kontext migrationsbedingter Heterolingualität am Beispiel des österreichischen Arbeitsmarktservice*. (Doktorat). Universität Wien, Wien. Retrieved from <https://theses.univie.ac.at/detail/66648/>
- Holzinger, C., & Draxl, A.-K. (2022). Amtssprache Deutsch? Öffentliche Organisationen zwischen gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit und monolingualer Orientierung. In W. Sievers, R. Bauböck, I. Josipovic, D. Karabegović, & K. Shinozaki (Eds.), *Jenseits der Migrantologie. Aktuelle Herausforderungen und neue Perspektiven der Migrationsforschung* (pp. 211-230). Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaft.
- Kalmar, I. (2023). Race, racialisation, and the East of the European Union: an introduction. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(6), 1465-1480.
- Krivosos, D. (2022). Carrying Europe’s ‘White Burden’, Sustaining Racial Capitalism: Young Post-Soviet Migrant Workers in Helsinki and Warsaw. *Sociology*, 57(4), 865-881. doi:10.1177/00380385221122413
- Krivosos, D. (2023). Racial capitalism and the production of difference in Helsinki and Warsaw. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(6), 1500-1516. doi:10.1080/1369183X.2022.2154911
- Lessenich, S. (2015). *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Lewicki, A. (2023). East–west inequalities and the ambiguous racialisation of ‘Eastern Europeans’. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(6), 1481-1499. doi:10.1080/1369183X.2022.2154910
- Nguyen, T. T. T., & Hajek, J. (2022). Making the case for linguicism: revisiting theoretical concepts and terminologies in linguistic discrimination research. *International journal of the sociology of language*, 2022, 220. doi:10.1515/ijsl-2021-0028
- Opratko, B. (2019). *Im Namen der Emanzipation*. Bielefeld: transcript.
- Penz, O., Gaitsch, M., Glinsner, B., Hofbauer, J., & Sauer, B. (2017). Affektive Gouvernementalität: Beratung von Arbeitssuchenden im Ländervergleich. In F. Sowa & R. Staples (Eds.), *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat* (pp. 187-209). Baden-Baden: Nomos.

- Penz, O., Sauer, B., Gaitsch, M., Hofbauer, J., & Glinsner, B. (2017). Post-bureaucratic Encounters. Affective Labour in Public Employment Services. *Critical Social Policy*, 37(4), 540-561. doi:10.1177/0261018316681286
- Piller, I., & Takahashi, K. (2011). Language, Migration and Human Rights. In R. Wodak, B. Johnstone, & P. Kerswill (Eds.), *The Sage Handbook of Sociolinguistics* (pp. 583-597). London: Sage.
- Ramjattan, V. A. (2022). Racializing the problem of and solution to foreign accent in business. *Applied linguistics review*, 13, 544. doi:10.1515/applirev-2019-0058
- Ramjattan, V. A. (2023). International students and their raciolinguistic sensemaking of aural employability in Canadian universities. *International journal of the sociology of language*, 2023, 180. doi:10.1515/ijsl-2022-0067
- Ratzmann, N. (2018a). Gleichberechtigt – und diskriminiert. Für EU-Bürger gibt es Zugangsbarrieren zur deutschen Grundsicherung. *WZ Mitteilungen*, 159, 41-43.
- Ratzmann, N. (2018b). Mind the gap. Vielfaltspolitik der deutschen Arbeitsverwaltung. Impulse zur Vielfalt. *Deutsch Plus, Initiative für eine plurale Republik*, 1-12.
- Ratzmann, N. (2022). “No German, No Service”: EU Migrants’ Unequal Access to Welfare Entitlements in Germany. *Social Inclusion*, 10(1), 227-238.
- Regös, E. N., Holzinger, C., & Scheibelhofer, E. (2020). When Vicinity Divides. Transnational Social Security in the Cross-border Region of Hungary and Austria. In A. Amelina, E. Carmel, A. Runfors, & E. Scheibelhofer (Eds.), *Boundaries of European Social Citizenship. EU Citizens’ Transnational Social Security in Regulations, Discourses and Experiences*. New York: Routledge.
- Roessel, J., Schoel, C., & Stahlberg, D. (2020). Modern Notions of Accent-ism: Findings, Conceptualizations, and Implications for Interventions and Research on Nonnative Accents. *Journal of Language and Social Psychology*, 39, 111. doi:10.1177/0261927X19884619
- Scheibelhofer, E. (2008). Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 403-416.
- Scheibelhofer, E. (2023). The Interpretive Interview. An Interview Form Centring on Research Participants’ Constructions. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1-8.
- Scheibelhofer, E., & Holzinger, C. (2018). ‘Damn It, I Am a Miserable Eastern European in the Eyes of the Administrator’. EU Migrants’ Experiences with (Transnational) Social Security. *Social Inclusion*, 6(3). doi:10.17645/si.v6i3.1477
- Scheibelhofer, E., Holzinger, C., & Draxl, A.-K. (2023). Confronting Racialised Power Asymmetries in the Interview Setting: Positioning Strategies of Highly Qualified Migrants. *Social Inclusion*, 11(2), 80-89.
- Scheibelhofer, E., Holzinger, C., & Regös, E. N. (2020). Navigating the Labyrinths of Transnational Social Security. Experiences and Meaning-making Processes of EU Migrants when Accessing and Porting Social Benefits. In A. Amelina, E. Carmel, A. Runfors, & E. Scheibelhofer (Eds.), *Boundaries of European Citizenship: Regulations, Discourses and Experiences of Transnational Social Security*. London: Routledge.
- Soysal, Y. N. (2012). Citizenship, Immigration, and the European Social Project. Rights and Obligations of Individuality. *The British journal of sociology*, 63(1), 1-21.
- Spradley, J. P. (2009). *Participant Observation* (31. [print.] ed.). Belmont: Wadsworth, Cengage Learning.
- Villa Galán, L., & Alonso, L. (2023). ¿Habilidad o identidad?: tensiones entre las ideologías neoliberales y las raciolingüísticas en el trabajo de los y las jóvenes bilingües de origen latino en EEUU. *2023(282)*, 119-157. doi:doi:10.1515/ijsl-2022-0069
- Witzel, A., & Reiter, H. (2012). *The Problem-Centred Interview*. London: Sage Publications Ltd.