



OUTPUT

Lehrlinge, Diskriminierung und Alltagsrassismus in Südtirol

Johanna Mitterhofer, Kseniia Obukhova

eurac
research

CGIL

AGB

Lehrlinge, Diskriminierung und Alltagsrassismus in Südtirol

Johanna Mitterhofer, Kseniia Obukhova

Eurac Research
Center for Migration and Diversity

Drususallee 1
39100 Bozen
Italien
T +39 0471 055 200
migration.diversity@eurac.edu
www.eurac.edu/migration-and-diversity

DOI: <https://doi.org/10.57749/2fhc-0p09>

Forschungsprojekt finanziert von AGB-CGIL

Autorinnen: Johanna Mitterhofer¹, Kseniia Obukhova

Wissenschaftliche Koordination: Johanna Mitterhofer¹

Grafische Gestaltung: Alessandra Stefanut¹

Foto: Cover: Adobe Stock/Monkey Business - All rights reserved
S. 27-28: Kseniia Obukhova

¹Eurac Research

© Eurac Research, 2024



Diese Publikation wird unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) verbreitet, die die Wiederverwendung, gemeinsame Nutzung, Änderung, Verbreitung und Reproduktion in jedem Medium oder Format erlaubt, vorausgesetzt, dass die Urheberschaft ordnungsgemäß anerkannt wird, ein Link zur Creative Commons Lizenz angegeben wird und ein Hinweis darauf gegeben wird, Änderungen vorgenommen wurden.

Diese Open-Access-Publikation enthält einige urheberrechtlich geschützte Werke. Diese Werke sind durch das Urheberrechtsgesetz geschützt, und ihre Aufnahme in das vorliegende Werk wurde von den jeweiligen Urhebern/Rechteinhabern genehmigt. Urheberrechtlich geschützte Werke dürfen ohne die Erlaubnis der jeweiligen Urheber/Rechteinhaber weder kopiert, verändert, wiederverwendet, von Dritten in einem anderen Medium weiterverbreitet noch anderweitig verwendet werden.

Inhalt

1	Grußworte	5
2	Zusammenfassung	8
3	Einleitung	10
	Diversität in der Schul- und Arbeitswelt	11
	Diskriminierung: oft unsichtbar, aber immer präsent.....	13
4	Methodologie	16
5	Forschungsergebnisse	20
	Diskriminierung und Prävention	21
	Hindernisse während der Lehrlingsausbildung	24
	Sprachkenntnisse	24
	Fehlendes soziales Kapital.....	25
	Mangel an Informationen und Beratung	25
	Fehlender Dialog zwischen Schule und Wirtschaft.....	26
	Das Wort den Lehrlingen	26
6	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	29
	Sensibilisierung für Rechte und Pflichten von Lehrlingen	30
	Sensibilisierung für Diskriminierung in der Arbeitswelt	31
	Förderung der Antidiskriminierungsarbeit in Schulen	31
	Förderung des Spracherwerbs am Arbeitsplatz	31
	Förderung von Beratungsangeboten und Netzwerken.....	32
	Entwicklung von Monitoringsystemen zu Diskriminierung und Bildungsverläufen.....	32
7	Anhang: Fragebogen	33

1

Grußworte

Auf der 111. Internationalen Arbeitskonferenz der IAO im Jahr 2023 wurde eine Empfehlung über hochwertige Lehrlingsausbildung (Nr. 208) angenommen, die eine Definition der Lehrlingsausbildung und eine Reihe von Bestimmungen zum Schutz der Rechte von Lehrlingen enthält. Ziel der Empfehlung ist es, einen Rahmen für all diejenigen zu schaffen, die unabhängig von ihrem Alter die Fähigkeiten erwerben möchten, um mit dem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt Schritt zu halten.

Zu diesem Zweck enthält die Empfehlung Leitlinien für die Mitgliedstaaten, die geeignete Maßnahmen zur Förderung von Gleichheit, Vielfalt und sozialer Eingliederung in allen Aspekten der Lehrlingsausbildung ergreifen und alle Formen der Diskriminierung beseitigen sollen. In unserer Provinz spielt die Lehre für viele junge Menschen eine grundlegende Rolle bei der Ausbildung und beim Eintritt in die Arbeitswelt.

Für den AGB-CGIL ist die Forschung ein wichtiger erster Ansatz, um Bedürfnisse und Herausforderungen zu untersuchen und Vorschläge zu formulieren, um die Situation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und damit auch der Lehrlinge zu verbessern. Der wissenschaftliche Beitrag von Eurac Research zeigt dabei die Erfahrungen der vielen Lehrlinge mit Migrationshintergrund auf. Sie stellen einen wichtigen Teil unserer Gesellschaft dar – eine Gesellschaft, die zunehmend multikulturell, aber noch nicht interkulturell ist.

Cristina Masera

Generalsekretärin AGB-CGIL

Jeder Mensch hat ein Recht auf Würde und auf ein Leben ohne Diskriminierung. Dieses Recht ist unverzichtbar, unteilbar und unveräußerlich. Es ist in der Verfassung, in internationalen Abkommen und nationalen Gesetzen verankert.

Die Realität allerdings erzählt oft eine andere Geschichte. Diskriminierungen kommen oft vor, aber das Sprechen darüber fällt schwer. Ein Betroffener, der an seiner Arbeitsstelle wiederholt aufgrund seiner Herkunft diskriminiert wurde, schilderte in einer Sprechstunde das Gefühl der Beschämung und des Alleinseins verbunden mit der Überzeugung, das diskriminierende Verhalten würde aufhören, wenn er sich nur genug anstrengen würde. Hat es nicht.

Diskriminierung hat Folgen. Dies wurde einem angehenden Busfahrer aus dem Senegal während eines Workshops der Antidiskriminierungsstelle bewusst. Er erkannte die Verbindung zwischen seiner Angst, Fahrgästen behilflich zu sein und einer vor Jahren erfahrenen Diskriminierung, als er einer Person helfen wollte. Diese Erkenntnis war ein Wendepunkt für ihn und zeigt, wie tief Diskriminierung das Leben eines Menschen prägen kann.

Um ein Bewusstsein für die sich aus Vielfalt ergebenden sozialen Dynamiken, Machtverhältnissen, Vorurteilen und damit in Zusammenhang stehenden Diskriminierungen zu schaffen, müssen wir uns bereits im Vorfeld damit auseinandersetzen.

Diese Studie ist ein wichtiger Beitrag, weil sie aufzeigt, mit welchen Diskriminierungen Lehrlinge sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konfrontiert sind. Sie zeigt auch auf, welche nächsten Schritte notwendig sind, damit Vielfalt gesellschaftlich zunehmend als Chance und nicht als Problem wahrgenommen wird.

Priska Garbin

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle der Autonomen Provinz Bozen

2

Zusammenfassung

Im Auftrag der Gewerkschaft AGB-CGIL führte Eurac Research eine Studie über die Diskriminierungserfahrungen von Lehrlingen in Südtirol durch. Die Datenerhebung erfolgte von Dezember 2023 bis März 2024 mittels eines **quantitativen Fragebogens**, der von 60 Lehrlingen aus drei Südtiroler Berufsschulen ausgefüllt wurde, 13 **teilstrukturierten Interviews** mit Fachleuten aus den Bereichen Berufsbildung, Schule, Arbeit und Integration und zwei **partizipativen Workshops** mit Lehrlingsklassen. Der **Fragebogen** untersuchte die Erfahrungen von Lehrlingen während ihrer Ausbildung, ihre Zufriedenheit mit der Ausbildung, ihre Zukunftspläne und eventuelle Diskriminierungserfahrungen, während die **Interviews** auf die Herausforderungen bei der sozio-beruflichen Integration von Lehrlingen, insbesondere jener mit Migrationshintergrund eingingen. In den zwei **Workshops**, die in Zusammenarbeit mit einer auf partizipative Methoden spezialisierten Designerin entwickelt wurden, reflektierten Forschende und Lehrlinge gemeinsam die Erfahrungen während der Lehrlingsausbildung - vom Arbeitsumfeld bis hin zu den Beziehungen zu Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten - und vertieften anschließend die problematischen Aspekte, die dabei zutage traten: von niedrigen Löhnen und unflexiblen Arbeitszeiten bis hin zu Diskriminierung und Rassismus.

Aus diesen drei Forschungsphasen ergaben sich die folgenden Ergebnisse und Empfehlungen:

Wichtigste Ergebnisse

- Während die befragten Personen nur wenige explizite Vorfälle von Diskriminierung und Rassismus nennen, sind Alltagsrassismus, Mikroaggressionen und strukturelle Diskriminierung Teil des Schul- und Arbeitslebens der Lehrlinge.
- Viele Lehrlinge sind sich nicht bewusst, dass bestimmte Erfahrungen, insbesondere Mikroaggressionen, als Diskriminierung oder Rassismus bezeichnet werden können und sollten.
- Lehrlinge sind sich ihrer Rechte und Pflichten oft nicht bewusst. Dies macht sie anfälliger für Diskriminierung.
- Dadurch, dass der Begriff „Diskriminierung“ viele Definitionen hat, gibt es viel Raum für Interpretation. Dies erschwert das Erkennen und Benennen von Diskriminierungserfahrungen, da jede Person den Begriff auf der Grundlage ihrer persönlichen Erfahrungen und Ideologien auslegt.

Empfehlungen

- Sensibilisierung der Lehrlinge für ihre Rechte und Pflichten
- Förderung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in den Schulen und in der Arbeitswelt
- Kontinuierliches Monitoring von Diskriminierungen
- Förderung des Sprachenlernens auch während der Arbeitszeit
- Ausbau von Beratungsangeboten und Netzwerken

3

Einleitung

Diversität in der Schul- und Arbeitswelt

Im Schuljahr 2020/21 gab es italienweit 865.000 Schüler und Schülerinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, das sind 10,3% der Schulbevölkerung - ein Prozentsatz, der stetig wächst¹. 65,4% dieser jungen Menschen wurden in Italien geboren und gehören somit der sogenannten zweiten Generation an. Im Zeitraum 2015-2020 stieg die Zahl der in Italien geborenen Schüler und Schülerinnen mit nicht-italienischer Staatsangehörigkeit von 478.000 auf fast 574.000 (ca. +20%). In Südtirol ist die Situation ähnlich: Im Schuljahr 2022/23 hatten 12,5 % der Schüler und Schülerinnen eine nicht-italienische Staatsbürgerschaft (der Prozentsatz steigt auf 13,3% in den Grundschulen, sinkt auf 9,4% in den Ober- und Berufsschulen und steigt auf über 25%, wenn man alle Schüler mit mindestens einem Elternteil mit ausländischer Staatsbürgerschaft berücksichtigt). Mehr als die Hälfte hat die Staatsangehörigkeit eines europäischen Landes². Im Schuljahr 2022/23 gab es in Südtirol rund 4.000 Lehrlinge, drei Viertel von ihnen männlich. Zehn Prozent haben eine nicht-italienische Staatsbürgerschaft. In den deutschen und ladinischen Berufsschulen liegt dieser Anteil bei 6%, in italienischen Berufsschulen bei 33%³. Es handelt sich dabei um eine sehr heterogene Gruppe von Jugendlichen: Während viele von ihnen bereits Schulen in Südtirol besucht haben, sind andere erst vor kurzem zugewandert und haben in Folge nur geringe Kenntnisse des Schulsystems und der deutschen, italienischen oder ladinischen Sprache. Hinzu kommen Jugendliche mit italienischer Staatsbürgerschaft, deren Eltern aber aus dem Ausland stammen: die so genannte zweite oder dritte Generation. Schulen sind Orte, an denen Vielfalt oft sehr innovativ gelebt wird. Mit geringen Ressourcen entwickeln Lehrpersonen neue Ansätze und Strategien, um die kulturelle, sprachliche und religiöse Vielfalt in den Klassenzimmern zu fördern und zu steuern. Dennoch kann man eine gewisse Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Schulen Italiens beobachten: Sie besuchen z.B. häufiger eine Klasse, die nicht ihrem Alter entspricht als die Schüler und Schülerinnen mit italienischer Staatsbürgerschaft (29,9 % gegenüber 8,9 %). Dies ist häufig auf die Einstufung von Neuankömmlingen in „niedrigere“ Klassen zurückzuführen, aber auch auf eine höhere Wahrscheinlichkeit von Wiederholungen eines Schuljahrs. Bei Schülern und Schülerinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist auch das Risiko eines Schulabbruchs am höchsten: 35,4 % gegenüber einem nationalen Durchschnitt von 13,1 %. Hervorzuheben ist, dass sich dieser Prozentsatz für diejenigen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die in Italien geboren und/oder aufgewachsen sind verringert. Statistisch gesehen sind die Nachteile, die Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund in ihrer Schullaufbahn erfahren, an zwei Faktoren geknüpft: erstens die unzureichende Kenntnis der italienischen (oder deutschen) Sprache, insbesondere bei Jugendlichen, die erst nach der Grundschule in

¹ MIUR (2022), *Gli alunni con cittadinanza non italiana*. https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/NOTIZIARIO_Stranieri_2021+%281%29.pdf/150d451a-45d2-e26f-9512-338a98c7bb1e?t=1659103036663.

² ASTAT (2024). *Bildung in Zahlen - Schuljahr 2022/23*. https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=300&news_image_id=1156592.

³ Ebd.

das italienische Schulsystem eintreten⁴, und zweitens ein benachteiligter soziokultureller und wirtschaftlicher Hintergrund von Familien mit Migrationshintergrund. Diese beiden Faktoren erklären auch, warum sich bei Kindern und Jugendlichen der zweiten Generation der Abstand zu den Schülern und Schülerinnen ohne Migrationshintergrund tendenziell verringert - eine wichtige Tatsache, die die Heterogenität der Kategorie der Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund unterstreicht. Weiters wählen Jugendliche mit Migrationshintergrund öfter eine berufsorientierte Ausbildung als jene ohne Migrationshintergrund⁵, bei gleichen schulischen Leistungen, Bildungsniveau der Eltern und sozioökonomischen Hintergrund. Eine Berufsausbildung ist für viele junge Menschen zwar der geeignetste Weg, andererseits wird das schulische Potenzial von Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund oft unterschätzt und ihnen wird bei gleichen schulischen Leistungen häufiger zur Wahl einer Berufsschule geraten⁶. Für einige Jugendliche kann dies ihre Ambitionen und langfristige soziale Mobilität behindern. Nicht nur die Schule, sondern auch die **Arbeitswelt** ist von Vielfalt geprägt⁷. Im Jahr 2023 hatten in Südtirol 15,8 Prozent der Erwerbstätigen eine ausländische Staatsangehörigkeit⁸. Etwa die Hälfte von ihnen kommt aus der EU, vor allem aus Rumänien, der Slowakei, Deutschland und Polen⁹. Tatsächlich ist die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt höher, da eingebürgerte Personen in der Statistik nicht aufscheinen. Nicht immer wird diese Vielfalt positiv gesehen: ein Migrationshintergrund wird von Betrieben oft als Problem angesehen und Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen oft negativ bewertet¹⁰. Darüber hinaus zeigt eine aktuelle Studie von Eurac Research und AFI-IPL, dass einerseits die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Meinung sind, dass sich Vielfalt am Arbeitsplatz positiv auf die Kreativität (80%) und die Rentabilität (72%) auswirkt, andererseits ist ein erheblicher Anteil der Meinung, dass Vielfalt zu mehr Konflikten (74%) und zu einer weniger reibungslosen Zusammenarbeit und Arbeitsabläufen (73%) führen kann¹¹.

4 Atz, H./E. Vanzo (2023). *Bildungspflicht - Bildungserfolg im Südtiroler Schulsystem*. https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/bcebb4a7-48c6-010f-23f5-2a0876a4748e/39fd3a2e-ee4e-431b-996a-ecbb90cd2521/ALT_Phase4_934_gesamtbericht.PDF

5 Azzolini, D. & C. Barone (2012). *Tra vecchie e nuove disuguaglianze: la partecipazione scolastica degli studenti immigrati nelle scuole secondarie superiori in Italia*. doi: 10.1423/38936; Colombo, E. (2010). *Figli di Migranti in Italia. Identificazioni, relazioni, pratiche*; Crul, M. et al. (2012). *The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?*.

6 Barban et al. (2008). *I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza*; Antonelli, F. & G. Guerzoni (2012). *La scuola, la strada, i figli dell'immigrazione*, Educazione Interculturale.

7 Bona M./J. Mitterhofer/ V. Wisthaler V. (2023) *Vielfalt zählt sich aus - Diversitätsmanagement in der Provinz Bozen*. Eurac Research. <https://www.eurac.edu/it/institutes-centers/istituto-per-lo-sviluppo-regionale/projects/dimapab>.

8 AFI-IPL (2024). *Festanstellung ,in', Vertrag auf Zeit ,out'*. <https://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/festanstellung-in-vertrag-auf-zeit-out>.

9 Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (2021). *Der Arbeitsmarkt in der Provinz Bozen*. <https://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/statistiche/pubblicazioni-lavoro.asp>

10 Mitterhofer, J./M. Jimenez-Rosano (2019). *Von der Schule in die Arbeitswelt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in Südtirol*. Eurac Research. <https://hdl.handle.net/10863/24305>.

11 AFI-IPL (2023). *Vorschau AFI-Barometer. Vielfalt am Arbeitsplatz: eine Chance mit gewissen Schattenseiten*. <https://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2023-04-14-PM-Vorschau-AFI-Barometer-Vielfalt-am-Arbeitsplatz.pdf>

Diskriminierung: oft unsichtbar, aber immer präsent

Wo es Vielfalt gibt, gibt es oft auch Diskriminierung. Das italienische Gesetz definiert Diskriminierung als die als ungleiche Behandlung von Menschen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen und unterscheidet zwischen drei Diskriminierungsformen:

- Unmittelbare Diskriminierung: Sie liegt vor, wenn eine Person aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen ungünstiger behandelt wird als eine andere Person
- Mittelbare Diskriminierung: Eine Regelung oder Maßnahme ist neutral formuliert, aber ihre konkrete Anwendung benachteiligt Personen einer bestimmten Gruppe
- Belästigung: stellt eine besondere Form der Diskriminierung dar, bei der eine Person die Würde einer anderen Person durch unerwünschtes Verhalten wie Einschüchterung, Feindseligkeit, Beleidigung verletzt und ein feindliches Umfeld schafft¹².

Eine solche Diskriminierung kann strukturell sein, wenn die Benachteiligung in der Organisation begründet ist. Z. B. wenn patriarchale, religiöse oder homophobe Konventionen, Gebräuche oder Traditionen zu einer Schlechterstellung einer Gruppe führen und dies als “normal” angesehen wird oder institutionell, wenn interne Regeln, Gepflogenheiten und Abläufe dazu führen, dass einzelne Personen oder Gruppen regelmäßig benachteiligt werden.¹³ Aber auch subtilere Formen von Alltagsdiskriminierung oder Alltagsrassismus in Form von wiederkehrenden Vorurteilen, Witzen, Beleidigungen und Beschimpfungen gehören dazu. In diesen Fällen sprechen wir auch von Mikrorassismus:

Fare ricorso al prefisso „micro“ non significa sminuire il fenomeno, bensì, al contrario, cercare di ricostruirne la specificità, ovvero i modi sottile e quasi impercettibili con cui esso si innesta nella vita di tutti i giorni, a partire dalle interazioni più elementari e apparentemente innocue come [...] la semplice pronuncia di un nome¹⁴.

Tatsächlich werden die meisten diskriminierenden Handlungen nicht gemeldet und erfasst.¹⁵

¹² Volksanwaltschaft (2024). *Diskriminierung*. <https://www.volksanwaltschaft-bz.org/de/diskriminierung.asp>

¹³ Gleichstellungsrätin (2024). *Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz*. <https://www.gleichstellungsratin-bz.org/formen-diskriminierungen-arbeitsplatz.asp>

¹⁴ Vicini, F. (2022). *Il lato quotidiano dell'islamofobia. Micro-razzismo a scuola tra differenzialismo culturale e razzismo spirituale*. <https://www.rivisteclub.it/index.php/etnoantropologia/article/view/il-lato-quotidiano-islamofobia>.

¹⁵ Aus einer britischen Studie geht hervor: „Nur 19% derjenigen, die Mobbing erlebt hatten, meldeten den Vorfall ihrem Arbeitgeber. Diejenigen, die belästigt wurden, erzählten eher ihrer Familie oder Freunden und Freundinnen (41%), einem Arbeitskollegen oder einer Arbeitskollegin (34%) oder unternahmen nichts (24%). Nur sechs Prozent erzählten es ihrer Gewerkschaft - obwohl dieser Anteil bei Gewerkschaftsmitgliedern auf 20 Prozent ansteigt. (TUC 2022). *Still rigged: racism in the UK labour market*. <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/still-rigged-racism-uk-labour-market>

Eine systematische, nach ethnischer Zugehörigkeit oder Religion aufgeschlüsselten Datenerhebung durch zuständige Institutionen fehlt sowohl auf lokaler als auch nationaler Ebene.¹⁶ Diskriminierung ist daher ein schwer zu untersuchendes Phänomen, sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund haben oft niedrigere Löhne als ihre Kollegen und Kolleginnen mit italienischer Staatsbürgerschaft, die im Durchschnitt 30 Prozent mehr verdienen¹⁷, sie sind oft überqualifiziert für ihre Arbeit und haben schlechtere Arbeitszeiten. Auch die intergenerationale soziale Mobilität ist oft eingeschränkt. Nach Angaben des ISTAT hat fast jede dritte ausländische Person Diskriminierung erfahren. Männer sind dabei stärker betroffen als Frauen (31,5 % versus 27,1 %), während die am stärksten betroffene Altersgruppe Erwachsene zwischen 25 und 44 Jahren sind (32,7 %). Diskriminierung findet hauptsächlich im Bereich der Arbeit oder der Arbeitssuche statt (19,2 %). Das mit Abstand wichtigste Motiv ist die ausländische Herkunft (89,5 % der Fälle), gefolgt von der Sprache/Ausdrucksweise (22,9 %) und der Hautfarbe (14,6 %). Diskriminierung erfolgt vor allem durch Kollegen und Kolleginnen, Vorgesetzten oder Kunden und Kundinnen (49,6 %). Bei der Arbeitssuche führen die befragten Personen an, dass sie die Stelle nicht bekommen, obwohl sie dafür in Frage kommen (38,3%), dass ihnen irreguläre Arbeitsverhältnisse angeboten werden (18,8%) und dass sie schlechter bezahlt werden, als sie sollten (12,8%)¹⁸.

In Südtirol sind die Zahlen ähnlich: Eine Studie von AFI-IPL zeigt, dass sich 21% der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz benachteiligt fühlen (9% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund). Dabei spielt einerseits die Herkunft eine Rolle, andererseits aber auch die geschlechtsspezifische, sprachliche und/oder religiöse Diskriminierung, der Menschen mit Migrationshintergrund häufiger ausgesetzt sind¹⁹. Eine qualitative Studie von Eurac Research zeigt zudem, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund oft Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche haben. Diese Schwierigkeiten können nicht auf mangelnde Sprachkenntnisse oder fehlende Qualifikationen zurückgeführt werden (die befragten Jugendlichen haben ausgezeichnete Deutsch- oder Italienischkenntnisse und italienische Schulabschlüsse), sondern vielmehr auf ein fehlendes lokales soziales Netzwerk, was die Suche nach einer ersten Arbeitsstelle erschweren kann, auf begrenzte Kenntnisse der Südtiroler Bildungslandschaft und Arbeitswelt seitens der Eltern; sowie auf direkte und indirekte Diskriminierungen²⁰.

Internationale Studien zeigen zudem die verschiedenen Diskriminierungen auf, die junge Auszubildende mit Migrationshintergrund erfahren²¹. In Deutschland wurden rund 22% der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bereits während ihrer Ausbildung diskriminiert; 12% von

¹⁶ Vicini, F. (2022). *Il lato quotidiano dell'islamofobia Micro-razzismo a scuola tra differenzialismo culturale e razzismo spirituale*. <https://www.rivisteclub.it/index.php/etnoantropologia/article/view/il-lato-quotidiano-islamofobia>.

¹⁷ Amo-Agyei, S. (2020). *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. ILO. <https://www.ilo.org/resource/brief/migrant-pay-gap-understanding-wage-differences-between-migrants-and>

¹⁸ Sabbadini, L. (2022). *Indagine conoscitiva sulla natura, cause e sviluppi recenti del fenomeno dei discorsi d'odio, con particolare attenzione alla evoluzione della normativa europea in materia*. https://www.istat.it/it/files/2022/04/Istat-Discriminazione-e-odio_Comm.-Antidiscriminazioni_13_04_2022.pdf.

¹⁹ AFI-IPL (2018). *EWCS Südtirol: Benachteiligung und Diskriminierung in der Südtiroler Arbeitswelt*.

²⁰ Mitterhofer, J./M. Jimenez-Rosano (2019). *Von der Schule in die Arbeitswelt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in Südtirol*. Eurac Research. <https://hdl.handle.net/10863/24305>.

²¹ Sachverständigenrat für Migration und Integration (2014). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf; Krug von Nidda, S./ J. Söhn (2022). *Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund*. https://www.boeckler.de/pdf/HBS-008467/p_fofoe_WP_258_2022.pdf.

ihnen fühlten sich bei der Lehrstellensuche aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt²². Auch wenn es für Südtirol keine vergleichbaren Daten über Lehrlinge gibt, zeigen die allgemeinen Zahlen zur Diskriminierung ein nicht zu vernachlässigendes Phänomen mit negativen Auswirkungen auf die gesamte Bevölkerung mit Migrationshintergrund und insbesondere auf junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - einschließlich Lehrlinge. Ausgehend von diesen Zahlen zielt diese Untersuchung darauf ab, das komplexe Thema der Diskriminierungserfahrungen von Lehrlingen in der Provinz Bozen zu untersuchen.

²² DGB (2022). *Corona-Ausbildungsstudie*. <https://www.dgb.de/bundestagswahl-2021/wahlcheck/bildung/++co++-89917d9e-04ea-11ec-9c96-001a4a160123>

4

Methodologie

Zentral zur Methodik dieses Forschungsprojekts war das Ziel, sowohl Fachleute als auch die direkt Betroffenen – die Lehrlinge – einzubeziehen. Um dies zu erreichen, bestand das Projekt aus drei Phasen:

1. **Vorbereitungsphase (Herbst 2023):** Planung der Forschungsaktivitäten und des methodischen Rahmens; Kontaktaufnahme mit den Schulen und anderen Akteuren
2. **Durchführungsphase (von Dezember 2023 bis April 2024):** Verteilen des Fragebogens an mehr als 60 Lehrlinge aus zwei Berufsschulen in der Provinz Bozen; Durchführung von 14 halbstrukturierten Interviews mit Fachleuten aus den Bereichen Ausbildung, Arbeit und Antidiskriminierung; Organisation von zwei partizipativen Workshops mit Lehrlingen
3. **Analysephase (März bis Mai 2024):** Analyse der gesammelten Daten, Ausarbeitung von Empfehlungen und Verfassen des Abschlussberichts

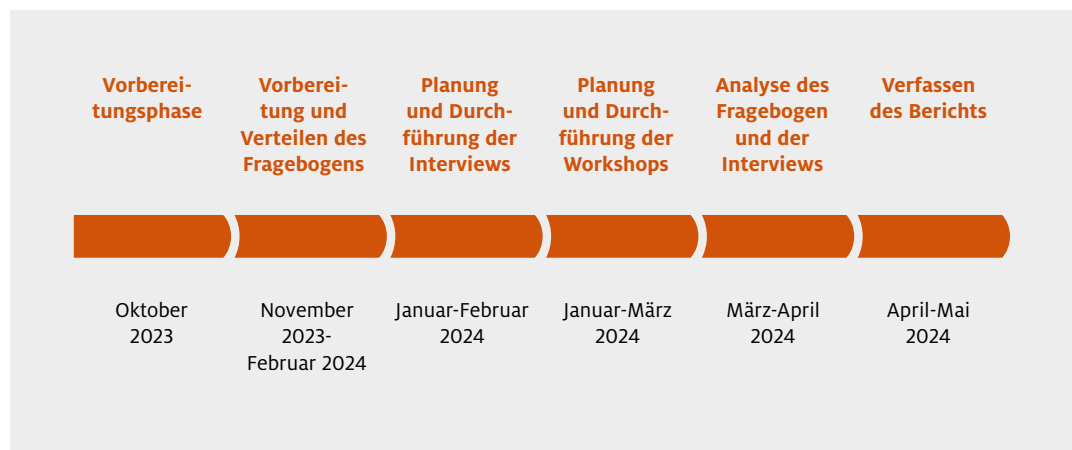


Abb. 1: Datenerhebung

Im Winter 2023 wurde ein **Fragebogen** (siehe Anhang) per E-Mail an volljährige Lehrlinge aus einer italienischsprachigen und einer deutschsprachigen Berufsschule in der Provinz Bozen verschickt. Insgesamt 60 Personen füllten den Fragebogen aus, der aus Multiple-Choice-Fragen und aus offenen Fragen bestand und in deutscher und italienischer Sprache über die Online-Plattform "Survey Monkey" ausgefüllt werden konnte. Der erste Teil des Fragebogens bezog sich auf Alter und Geschlecht, die zu Hause gesprochenen Sprachen und die Dauer der Ansässigkeit in Südtirol. Der zweite Teil befasste sich mit den Erfahrungen und der Zufriedenheit mit dem eingeschlagenen Ausbildungsweg und Zukunftsvorstellungen. Der letzte Teil setzte einen international erprobten Fragenkatalog ein, um mögliche Diskriminierungserfahrungen zu erforschen²³.

²³ Brondolo, E. et al. (2005). *The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire: Development and preliminary validation of a community version*. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02124.x>

Drei Viertel der Befragten waren zwischen 18 und 20 Jahre alt und männlich, was die Zusammensetzung der teilnehmenden Klassen widerspiegelt. Während alle, die den deutschsprachigen Fragebogen ausfüllten (31 Personen) seit ihrer Geburt oder frühen Kindheit in der Provinz leben, ergab sich in der italienischsprachigen Gruppe (29 Personen) ein heterogeneres Bild, das die stärkere Präsenz von Lehrlingen mit Migrationshintergrund in den italienischsprachigen Berufsschulen widerspiegelt. Etwa die Hälfte von ihnen lebt seit 10 oder weniger Jahren in Südtirol (siehe Abb. 2).

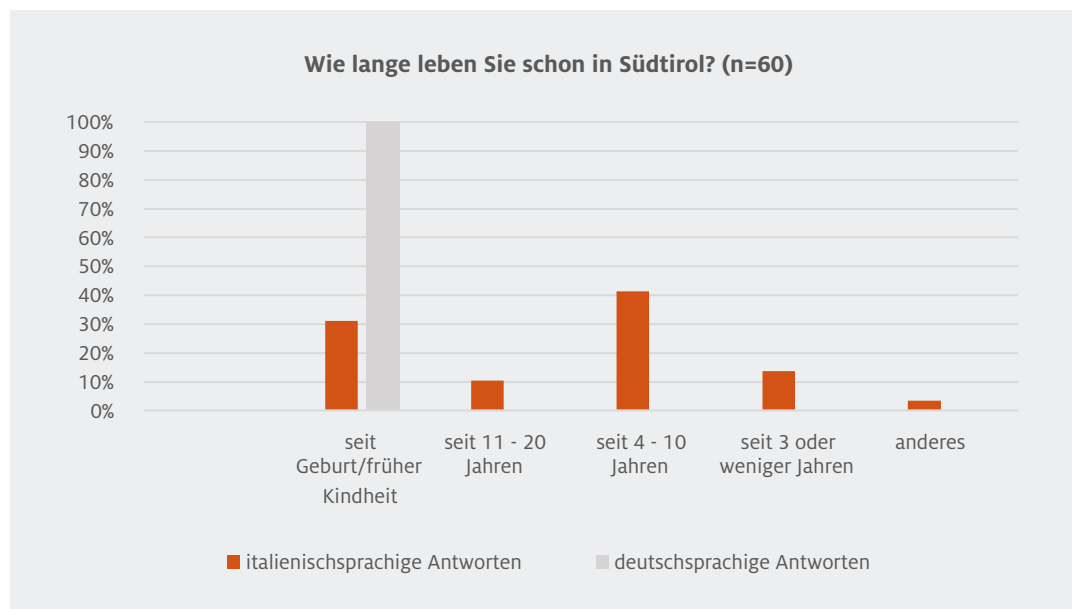


Abb. 2: Wie lange leben Sie schon in Südtirol?

Dies spiegelt sich auch in den von den Befragten gesprochenen Sprachen wider. Während die Mehrheit der deutschsprachigen befragten Lehrlinge zu Hause eine oder mehrere der drei Amtssprachen der Provinz spricht (30 Personen - 96% - sprechen Deutsch), sind die zu Hause gesprochenen Sprachen in der italienischen Stichprobe vielfältiger. Neben Italienisch, Deutsch und Ladinisch werden auch Albanisch (von einem Drittel der Befragten – 10 Personen), Englisch (von einem Viertel – 7 Personen) und andere Sprachen wie Arabisch, Rumänisch, Serbisch und Urdu gesprochen.

Auf die Frage, warum sie sich für eine Ausbildung entschieden haben, gaben drei Viertel aller befragten Lehrlinge (47) an, dass sie sich für den Beruf interessieren, ein Drittel (21), dass er ihren Fähigkeiten entspricht, während 20% (12) angaben, dass sie sich auf Empfehlung der Familie oder des Lehrpersonals für diesen Beruf entschieden haben. 13% (9) gaben an, diesen Weg eingeschlagen zu haben, weil sie nicht wussten, was sie sonst tun sollten, oder weil ihre Freunde oder Freundinnen den gleichen Weg gewählt hatten. Mehr als 90% (55) waren mit der gewählten Ausbildung zufrieden.

Parallel wurden **14 halbstrukturierte Interviews** mit Fachleuten aus den Bereichen Schule, Arbeit, Berufsbildung und Antidiskriminierung geführt (siehe Tabelle 1). Die Interviews zielten darauf ab, das komplexe Thema der Diskriminierung zu vertiefen und die Herausforderungen und Hin-

dernisse zu untersuchen, mit denen Lehrlinge in der Schule und am Arbeitsplatz konfrontiert sein können. Die Interviews dauerten zwischen 30 und 90 Minuten und wurden persönlich oder per Telefon geführt. Anschließend wurden sie transkribiert und kodiert.

1	Gewerkschaftler/-in
2	Schulleitung
3	Schulleitung
4	Lehrperson
5	Lehrperson
6	Lehrperson
7	Lehrperson
8	Lehrperson
9	Experte/Expertin für Antidiskriminierung
10	Experte/Expertin für Antidiskriminierung
11	Mitarbeiter/-in Amt für Berufsbildung
12	Mitarbeiter/-in Sprachenzentren
13	Arbeitgeber/-in
14	Mitarbeiter/-in Amt für Lehrlingswesen

Tabelle 1: Liste der interviewten Personen

5

Forschungs- ergebnisse

Diskriminierung und Prävention

Eine Analyse der Fragebogenergebnisse zeigt, dass die Mehrheit der Personen in den letzten vier Jahren nicht diskriminiert wurde (siehe Abb. 3). Dennoch gab etwa ein Viertel der 60 Lehrlinge an, manchmal oder oft wegen Aussehen (16 Personen), Herkunft (13) oder Alter (13) diskriminiert worden zu sein. Die Fragebogendaten zeigen, dass explizite Diskriminierung zwar nicht unbedingt ein weit verbreitetes Phänomen ist, aber Mikroaggressionen und Alltagsdiskriminierung im Leben der jungen Befragten sehr wohl präsent sind.



Abb. 3: Erfahrungen mit Diskriminierung

Die Frage der Diskriminierung wurde in den halbstrukturierten Interviews vertieft. Explizite Fragen nach diskriminierenden Handlungen oder Praktiken in Schulen oder am Arbeitsplatz wurden im Allgemeinen zunächst negativ beantwortet, wie die folgenden Zitate aus zwei Interviews mit Schulleitern zeigen: „Zu mir hat noch nie jemand gesagt: ‚Sie haben mich ausgegrenzt, weil...‘ oder ‚Ich habe die Stelle nicht bekommen, weil ich Albaner bin‘... Das ist nicht wirklich ein Thema“ (Interview 2, Schulleitung). „Ich sehe keine Diskriminierung in meinen Klassen. Sie sind normalerweise integriert, mit oder ohne Kopftuch“ (Interview 3, Schulleitung). Im Verlauf der Interviews wurden diese Aussagen jedoch oft abgeschwächt, um zu einer vielschichtigeren Antwort zu gelangen. Das folgende Gespräch vermittelt dies. Während die befragte Person zunächst feststellte, dass „die Jugendlichen, auch die ausländischen, weil ich halte ja diesen Kurs für Ausländer, sich nicht diskriminiert fühlen“, erklärte sie am Ende des Gesprächs:

“Meiner Meinung nach werden sie teilweise diskriminiert, aber sie nehmen es nicht so wichtig. In dem Sinne, dass es nicht so eine sichtbare Diskriminierung ist oder zumindest nicht dazu führt, dass sich ihr Status in der Situation, die sie im Unternehmen haben, ändert“ (Interview 4, Lehrperson). Eine andere befragte Person wies darauf hin, dass die Opfer von Diskriminierung diese oft nicht als solche wahrnehmen:

Meiner Meinung nach haben viele eine große Angst davor, sich einzugestehen, dass sie diskriminiert wurden. Der Arbeitgeber hat die Macht und der Arbeitnehmer hat Angst, etwas zu sagen und dann noch größere Nachteile am Arbeitsplatz zu erleiden [...]. Meiner Meinung nach ist Diskriminierung Teil unserer Kultur und wird auch von den Betroffenen normalisiert. Weil sie sehen, dass es nicht nur ihnen passiert, sondern auch Menschen, die ihnen nahe stehen, und sie sehen, dass es noch mehr Menschen betrifft und es einfach normal ist. Meiner Meinung nach gibt es eine Menge Diskriminierung, aber sie kommt nicht zum Vorschein. (Interview 9, Antidiskriminierungsexperte/-expertin).

Andere Befragte betonten den Unterschied zwischen erkannter und gemeldeter und tatsächlich erlebter Diskriminierung, aber auch zwischen struktureller und unsichtbarer Diskriminierung:

Es sind uns keine Fälle von Diskriminierung bekannt. Das heißt aber nicht, dass es keine gibt. Die Lehrlinge wenden sich nur an uns, wenn sie kündigen wollen oder bereits gekündigt haben. In diesen Fällen bieten wir an, mit den Arbeitgebern zu sprechen, aber sie wollen das nur selten. Und wenn wir mit den Arbeitgebern sprechen, dann steht Aussage gegen Aussage. Es handelt sich nur selten um Vorfälle, die bei der Polizei angezeigt werden können. Mobbing und Diskriminierung sind oft unsichtbar. (Interview 14, Mitarbeiter/in Amt für Lehrlingswesen)

Daten und Zahlen sind eine Sache, in der Realität gibt es jedoch viele Diskriminierungen, die subtiler sind und nur schwer als solche zu erkennen sind. Wenn es um Diskriminierung geht, schieben die Arbeitgeber diese in den Bereich der Privatangelegenheiten, die die Mitarbeiter untereinander regeln müssen. Sie vergessen dabei, dass es in der Verantwortung des Arbeitgebers und des Betriebs liegt, einen Raum zu schaffen und darauf hinzuweisen, dass sich ein Arbeitnehmer im Falle einer Diskriminierung an eine zuständige Person wenden kann. Daher werden Menschen, die unter Diskriminierung leiden, im Grunde allein gelassen. (Interview 9, Antidiskriminierungsexperte/-expertin)

Es gibt verschiedene Ebenen der Diskriminierung. Einerseits in Bezug auf Rechte und Pflichten: Unfaire Bezahlung, Arbeitszeiten und so weiter. Und dann gibt es eine Form der Diskriminierung, die man innerlich spürt. Ich kann dieses Gefühl nicht in einem Gesetz festhalten, aber die Jugendlichen spüren im Bauch, dass es nicht gut geht, dass jemand nicht nett ist. Und oft können gerade zugewanderte Personen dieses Gefühl nicht beschreiben, einfach vom sprachlichen her. Also sagen sie Dinge wie 'Er ist nicht nett'. Und dann muss man dieses 'Er ist nicht nett' erst einmal übersetzen. Und genau in diesen ganzen Grautönen findet ganz, ganz viel Diskriminierung statt. (Interview 5, Lehrperson).

Das Schulwesen ist in all seinen Bereichen grundlegend diskriminierend. Das eine ist das Schulsystem, das Strukturelle: Abschlüsse werden nicht anerkannt, man hat nicht die Möglichkeit, bestimmte Dinge in seiner Muttersprache abzuwickeln, die Kenntnis der Unterrichtssprache entscheidet über den Schulerfolg... Und dann gibt es die Extreme, wie die Lehrerin, die rassistische Wörter benutzt oder der Lehrer, der positiv diskriminiert, indem er den Schüler immer dafür lobt, wie gut er Deutsch kann. (Interview 12, Sprachenzentren)

Auch wenn die Schule auf den ersten Blick ein geschütztes Umfeld zu sein scheint, in dem es keine Diskriminierung gibt oder in dem effizient mit ihr umgegangen wird, zeigen die Stimmen der Fachleute ein komplexeres Bild, in dem Diskriminierung nicht ignoriert werden kann. Am stärksten von Diskriminierung betroffen sind nach Ansicht der Befragten zum einen diejenigen, die in Bezug auf Aussehen und Kleidung "sichtbar anders" sind, und zum anderen jene, die nicht gut Italienisch oder Deutsch sprechen:

Sehr oft werden diese jungen Menschen ausgebeutet, weil sie nicht einmal wissen, wie man einen Vertrag liest, nicht verstehen, was ihre Rechte, Pflichten und spezifischen Aufgaben sind. Und sie merken nicht, dass sie ausgebeutet oder diskriminiert werden. (Interview 7, Lehrperson)

Insbesondere für diese Personen ist Unterstützung beim Spracherwerb entscheidend, aber auch die Förderung der Kenntnis der eigenen Rechte und Pflichten, ein Faktor, der sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz oft übersehen wird:

Wie viel wissen diese Jugendlichen und wie sehr macht die Schule sie auf ihre Rechte aufmerksam? Sie wissen nicht sehr viel darüber. Es wird sehr wenig darüber gesprochen, auch weil unsere Lehrlinge ja nur einen Tag in der Woche in der Schule sind. (Interview 7, Lehrperson)

Die Befragten betonten, dass zur Vorbeugung von Diskriminierung die Sensibilisierung der Lehrlinge für ihre Rechte und Pflichten entscheidend sei. Zwar gibt es bereits den „Lehrlingskalender“²⁴, der wesentliche Informationen über die geltenden Vorschriften, das Arbeitsrecht und die Tarifverträge für Lehrlinge enthält, und in einigen Schulen finden Treffen mit Gewerkschaftsvertretern statt. Lehrkräfte und die Lehrlinge selbst sind allerdings der Meinung, dass diese nicht ausreichen, weil sie zu theoretisch sind und zu selten stattfinden. Darüber hinaus wird betont, wie wichtig es ist, das Thema Diskriminierung in den Schulen konsequent und kontinuierlich anzugehen, indem Fortbildungen nicht nur für die Schüler und Schülerinnen, sondern auch für das gesamte Lehrpersonal organisiert werden und ein Kontext geschaffen wird, in dem Diskriminierung informell und anonym gemeldet werden kann:

An vielen Schulen gibt es keine Präventivmaßnahmen [...]. Wenn es ein Problem gibt, müssen die Schüler die Möglichkeit haben zu einer zuständigen Person zu gehen oder ein Formular anonym auszufüllen, usw. Aber leider, wenn man es nicht mit eigenen Augen sieht, dann gibt es scheinbar keine Diskriminierung. (Interview 9, Antidiskriminierungsexperte/-expertin)

Aus den Interviews geht auch hervor, dass die Schulautonomie zu einer großen Heterogenität im Umgang mit der Vielfalt in den verschiedenen Schulen führt. Dadurch hängt viel von einzelnen Personen, insbesondere der Schulleitung, ab, ob und wie die Herausforderungen, die sich aus der Vielfalt ergeben, bewältigt werden:

Es gibt viele Schulen, an denen es gut funktioniert, aber nicht etwa, weil die Struktur oder das System gut ist, sondern weil es ein paar fitte Einzelpersonen gibt. (Interview 12, Sprachenzentren)
Wenn es um die Verhinderung von Diskriminierung geht reicht es nicht aus, nur den Kontext der Lehrlingsausbildung zu betrachten. Mehrere Befragte weisen darauf hin, dass der derzeitige

²⁴ AFI-IPL (2024). *Lehrlingskalender*. <https://afi-ipl.org/inhaltsverzeichnis-lehrlingskalender/>

politische Kontext, sowohl auf nationaler als auch auf Provinzebene, eine proaktive Arbeit zu Inklusion und Vielfalt erschwert. Obwohl Italien theoretisch über einen umfassenden Rechtsrahmen gegen Rassismus und Diskriminierung verfügt²⁵, fehlen Gesetzen zur Gleichbehandlung oder zur Homosexuellenphobie, welche alle Formen der Diskriminierung klar nennen und die somit ein größeres Bewusstsein für diese schaffen. Die Diskurse der Regierungsparteien über Migration, Vielfalt oder geschlechtsspezifische Fragen legitimieren derzeit diskriminierende und rassistische Äußerungen und tragen weiter zur Marginalisierung bestimmter Gruppen und zur Spaltung der Gesellschaft bei, was die Arbeit derjenigen, die sich täglich gegen Diskriminierung einsetzen, noch schwieriger macht.

Hindernisse während der Lehrlingsausbildung

Neben Diskriminierungen weisen die befragten Personen auf eine Reihe von Faktoren hin, die den Übergang von der Mittel- in die Ober- bzw. Berufsschule und von der Schule zum Beruf weiter erschweren können²⁶. Diese Hindernisse können die soziale Mobilität langfristig beeinträchtigen, wie eine Studie von Eurac Research beschreibt: „Insbesondere Kindern aus einkommens- und bildungsschwachen Familien fehlen häufig die notwendigen Informationen, Ressourcen, Motivation und Unterstützung, um die eigene Zukunftsplanung selbstständig vornehmen zu können.“²⁷

SPRACHKENNTNISSE

Das größte Hindernis für Lehrlinge sowohl in der Schule als auch im Beruf sind mangelnde Kenntnisse der italienischen und/oder deutschen Sprache. Da viele Lehrlinge die Schule nur einen Tag in der Woche besuchen, ist ein kontinuierlicher und intensiver Sprachunterricht kaum möglich, auch wenn viele Schulen Einzel- und Gruppenunterricht in Italienisch oder Deutsch und Alphabetisierungskurse anbieten. Separate Vorbereitungsklassen für neuangekommene Schüler und Schülerinnen vor Übergang in die Regelklasse, die in der Vergangenheit von einigen Schulen angeboten wurden, werden im Allgemeinen nicht als ideale Lösung angesehen, da sie ein Hindernis für die soziale Integration von Kindern und Jugendlichen darstellen können. *Natürlich ist es nicht möglich, mit nur einem Unterrichtstag in der Woche die Sprache zu lernen, auch wenn wir ihnen helfen. Wir müssten andere Wege finden, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern,*

²⁵ Gesetze 654/1975, 205/1993, 40/1998, DL 9-7-2003 n.215.

²⁶ siehe auch: Mitterhofer, J./M. Jimenez-Rosano (2019). *Von der Schule in die Arbeitswelt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in Südtirol*. Eurac Research. <https://hdl.handle.net/10863/24305>.

²⁷ Piras, E. et al. (2024). *Soziale Mobilität: Was braucht Südtirol?* Eurac Research/AFI-IPL. <https://webassets.eurac.edu/31538/1712232250-2024-soziale-mobilitat-was-braucht-sudtirol-web.pdf>

denn je mehr sie verstehen, desto besser können sie ihr tägliches Leben bewältigen. (Interview 7, Lehrperson)

Der Schwerpunkt sollte auf die Förderung kostenloser Sprachkurse durch alternative Formate wie im Rahmen von Sportaktivitäten sowie auf das Sprachenlernen am Arbeitsplatz gelegt werden, wo die Lehrlinge den Großteil ihrer Zeit verbringen. Aus den Interviews mit den Lehrkräften geht hervor, dass Unternehmen aber generell recht wenig Interesse haben, in die Sprachförderung zu investieren, weil dies Zeit von der eigentlichen Arbeit "wegnehmen" würde: „Vielleicht sollten es die Unternehmen selbst sein, die diese jungen Leute dazu drängen, etwas zu tun. Aber manchmal denke ich, dass es ihnen recht ist, dass sie nicht alles verstehen.“ (Interview 7, Lehrperson)

FEHLENDES SOZIALES KAPITAL

Die Suche nach einem ersten Arbeitsplatz oder einer ersten Lehrstelle erfolgt häufig über das soziale Netzwerk der Familie: im Familienbetrieb, in der Werkstatt der Tante oder im Betrieb des Nachbarn. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind oft weniger stark in diese sozialen Netze eingebunden und haben beim Zugang zur Arbeitswelt oft eine benachteiligte Ausgangsposition.

Familien [mit Migrationshintergrund] fehlt oft das soziale Netz, um eine Lehrstelle zu finden, vor allem in Dörfern [...]. (Interview 14, Mitarbeiter/-in Amt für Lehrlingswesen)

Der derzeitige Arbeitskräftemangel hat jedoch nach Aussage der Befragten dazu beigetragen, diesen Nachteil abzuschwächen, und die meisten angehenden Lehrlinge finden auch ohne persönliche Beziehungen eine Lehrstelle.

MANGEL AN INFORMATIONEN UND BERATUNG

Die Schulberatung spielt eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Bildungszukunft von Kindern und Jugendlichen sowie der Verhinderung von Schulabbrüchen, systemischen Ungleichheiten und sozialer Not. Besonders Familien, die erst kürzlich nach Südtirol gezogen sind, kennen die lokalen verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten nicht und müssen sich auf die Schulen als primäre Informationsquelle verlassen. Das duale Modell der Berufsausbildung ist diesen Familien meist unbekannt, was die Suche nach einem passenden Bildungsweg für ihre Kinder erschwert. Die befragten Lehrpersonen sind der Ansicht, dass eine Ausweitung der schulischen Beratungsdienste notwendig sei, um die Bedürfnisse der Familien besser zu erfüllen. Zudem wünschen sie sich eine intensivere Zusammenarbeit zwischen den Schulstufen, um einen reibungsloseren Übergang zu gewährleisten.

FEHLENDER DIALOG ZWISCHEN SCHULE UND WIRTSCHAFT

Ein weiteres Thema in den Interviews war der oft fehlende Dialog zwischen Schule und Betrieb im Rahmen der Lehre, sowohl in Bezug auf die Leistung der einzelnen Lehrlinge als auch auf allgemeiner Ebene: "Die meisten Betriebe sind recht desinteressiert an der schulischen Ausbildung" (Interview 2, Schulleitung). Oft sind es die einzelnen Lehrpersonen, die die Brücke zwischen Schule und Betrieb schlagen. Dies macht die Beziehung zwischen Schule und Betrieb sehr personenbezogen und räumt den Lehrkräften eine wichtige Machtposition ein. Um die Hindernisse für die Jugendlichen zu beseitigen braucht es aber ein solides institutionelles Netzwerk zwischen der Schul- und der Arbeitswelt und eine kontinuierliche Zusammenarbeit zur Entwicklung von gemeinsamen Ansätzen und Strategien.

Das Wort den Lehrlingen

Traditionelle Forschungsmethoden wie Interviews oder Fokusgruppen können bei der Untersuchung eines so komplexen Themas wie Diskriminierung, insbesondere bei jungen Menschen, unzureichend sein: Die Ergebnisse können durch Machthierarchien zwischen Forschenden und Forschungsteilnehmenden negativ beeinflusst werden. Außerdem sind nicht alle Menschen bereit, sich mit ihnen fremden Personen über diskriminierende Erfahrungen auszutauschen. Auch begrenzte Sprachkenntnisse können die Qualität der mittels Interviews gesammelten Daten negativ beeinflussen. Aus diesem Grund wurde ein partizipativer und visueller Forschungsansatz gewählt. In zwei Workshops wurden weniger sichtbare Aspekte der Lehre, sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz, untersucht und eine Diskussion über die komplexen Themen Ungleichheit und Diskriminierung am Arbeitsplatz angeregt. Dieser Ansatz stellte die Lehrlinge und ihre Erfahrungen in den Mittelpunkt und anerkannte sie als die eigentlichen Experten und Expertinnen ihrer Erfahrungen. Insgesamt 17 Teilnehmer im Alter von 16 bis 25 Jahren nahmen freiwillig an den Workshops teil, die in zwei Berufsschulen in italienischer Sprache durchgeführt wurden. Sechs von ihnen hatten einen Migrationshintergrund. Der Workshop bestand aus einer Gruppen- und einer Einzelaktivität, welche sich auf persönliche Erfahrungen und Erzählungen konzentrierte.

Die Gruppenaktivität fand rund um ein großes Blatt Papier statt, auf dem die verschiedenen Makrobereiche im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung dargestellt waren: das physische Arbeitsumfeld, Arbeitsaufgaben, Arbeitsbedingungen und Beziehungen am Arbeitsplatz (Foto 1). Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden gebeten, Kärtchen mit Formen, Kritzeleien, Farben und Adjektiven zu platzieren, die ihre Emotionen im Zusammenhang mit einem bestimmten Makrobereich am besten repräsentierten. Nachdem alle Kärtchen platziert worden waren, fand eine Gruppendiskussion statt.

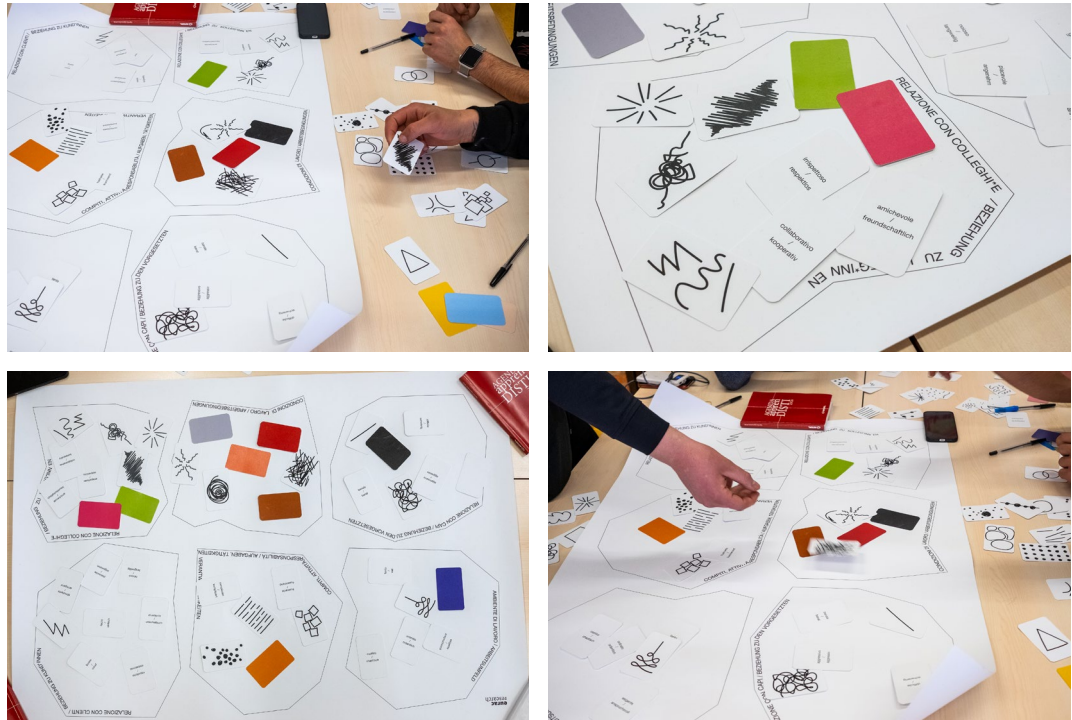


Foto 1: Gruppenaktivität

Ohne dass explizit nach Diskriminierung gefragt wurde, tauchte das Thema dennoch öfters auf, insbesondere im Zusammenhang mit den Beziehungen zu Kollegen und Kolleginnen und Kundenschaft. Einige Lehrlinge gaben an, dass Konflikte aufgrund von Sprache und Ethnie am Arbeitsplatz recht häufig sind, und alle waren sich einig, dass Diskriminierung aufgrund des Alters oder der Herkunft weit verbreitet ist. Einige Lehrlinge betonten, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit vor allem von älteren Menschen ausgeht („ihr Gehirn funktioniert so“). Außerdem sind diejenigen, die mit Kunden und Kundinnen arbeiten, stärker diskriminierendem Verhalten ausgesetzt. Probleme werden generell nicht von den Vorgesetzten angesprochen, stattdessen werden sie in der Regel den Betroffenen überlassen („wir regeln das unter Kollegen“), wie bereits in den Interviews festgestellt wurde. Schließlich kritisierten einige Lehrlinge, dass sie als Auszubildende die gleichen Aufgaben wie ihre fest angestellten Kollegen und Kolleginnen haben, aber schlechter bezahlt werden und oft schlechtere Schichten zugewiesen bekommen.

Der zweite Teil des Workshops, der darauf abzielte, die individuelle Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der aktuellen Arbeit zu untersuchen, wurde durch ein „Storyline-Toolkit“²⁸ inspiriert, das aus einem Blatt Papier mit einer Zeitleiste und verschiedenen Aufklebern bestand. Die Sticker enthielten vordefinierte Elemente im Zusammenhang mit der Ausbildung, z. B. Ar-

²⁸ Sanders, EBN/ PJ Stappers (2012). Convivial toolbox: Generative research for the front end of design. <https://research.tudelft.nl/en/publications/convivial-toolbox-generative-research-for-the-front-end-of-design>

beitszeiten, Gehalt, Work-Life-Balance und Beziehungen in der Schule und am Arbeitsplatz, die die Workshop-Teilnehmer auf einer "Positiv-Negativ"-Skala einordnen mussten. Mittels Emojis stellten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ihre Emotionen zu einem bestimmten Zeitpunkt dar (Foto 2).



Foto 2: Teilnehmer während der Einzelaktivität

In den Gesprächen kritisierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschiedene Aspekte ihrer Ausbildung, vor allem ein in ihren Augen zu geringes Gehalt und unflexible Arbeitszeiten, wie folgende Aussage zeigt: „Ich verbringe mehr Zeit mit meinem Chef als mit meiner Mutter“. Hingegen schätzten sie die enge Gemeinschaft mit ihren Schulkollegen und -kolleginnen. In Bezug auf Diskriminierung ergaben sich folgende Überlegungen, von denen viele die zentralen Aussagen der Interviews mit Fachleuten widerspiegeln:

- Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft und Sprache findet statt, auch wenn es schwierig festzustellen ist, wie weit verbreitet sie ist. Lehrlinge erfahren Diskriminierung durch Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten, aber vor allem durch die Kundschaft.
- Lehrlingen fehlt es oft an angemessener Unterstützung, um mit selbst erlebter oder gesehener Diskriminierung umzugehen. Die Vorgesetzten greifen nur selten ein; die Angestellten müssen das Problem selbst lösen.
- Unzureichende Kenntnisse über ihre Rechte erhöhen das Risiko von Diskriminierung von Lehrlingen.

6

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Vielfalt in den Schulen und an den Arbeitsplätzen nimmt stetig zu. Während diese Vielfalt positive Auswirkungen auf Kreativität, Innovation und Resilienz haben kann²⁹, ist es wichtig, proaktiv zu handeln und Diskriminierung sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene zu bekämpfen.

Aus den gesammelten Daten dieses Forschungsprojekts ergeben sich mehrere Erkenntnisse, die in zukünftigen Studien weiter untersucht werden sollten: Einerseits berichten die Befragten von wenigen expliziten diskriminierenden und rassistischen Handlungen - ein durchaus positives Ergebnis. Andererseits weisen sie aber darauf hin, dass Alltagsrassismus und Mikroaggressionen sowie strukturelle Diskriminierung in allen Kontexten, die von Lehrlingen frequentiert werden, also sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz, präsent sind.

Viele Menschen – sei es Lehrlinge als auch Lehrpersonen und Arbeitsgeber und -geberinnen – sind sich nicht bewusst, dass bestimmte Handlungen als Diskriminierung oder Rassismus bezeichnet werden können, insbesondere Mikroaggressionen. Darüber hinaus erschwert die Heterogenität der Definitionen von “Diskriminierung” die Diskussion, da der Begriff auf Grundlage persönlicher Erfahrungen und Ideologien interpretiert wird. Eng verknüpft mit dem Thema Diskriminierung ist außerdem das mangelnde Wissen der Lehrlinge über ihre Rechte und Pflichten, was sie anfälliger für Diskriminierung macht.

Aus den durchgeführten Interviews und Workshops ergeben sich eine Reihe von Empfehlungen, wie Diskriminierung und andere Barrieren, auf die Lehrlinge in Südtirol stoßen, vermieden bzw. beseitigt werden können und wie ein Umfeld geschaffen werden kann, in dem Vielfalt als Ressource und nicht als Problem gesehen wird. Die Umsetzung dieser Vorschläge betrifft ein breites Spektrum von Akteuren, das über die Schule hinausgeht und in erster Linie den Arbeitsbereich, aber auch andere lokale Stakeholder in den Bereichen Bildung, Wirtschaft, Arbeitsrecht, Nichtdiskriminierung und andere einschließt. Dabei ist es notwendig, dass alle Beteiligten aktiv zusammenarbeiten, damit jeder Lehrling sein volles Potenzial entfalten kann.

SENSIBILISIERUNG FÜR RECHTE UND PFLICHTEN VON LEHRLINGEN

Problem: Lehrlinge sind sich ihrer Rechte oft nicht bewusst und sind daher stärker von Diskriminierung bedroht.

Maßnahme: Eine Reihe von Sensibilisierungs- und Informationsveranstaltungen in einfacher Sprache und mit Praxisbezug in allen Berufsschulen der Provinz.

Beteiligte: Gewerkschaften, Schulämter, Antidiskriminierungsstelle, Betriebe.

²⁹ Bona, M./ J., Mitterhofer/ V., Wisthaler (2023). *Vielfalt zahlt sich aus. Diversity Management in Südtirol*. Eurac Research. https://webassets.eurac.edu/31538/1674473763-diversity-management-report_deu_web.pdf

SENSIBILISIERUNG FÜR DISKRIMINIERUNG IN DER ARBEITSWELT

Problem: Während Vielfalt als Chance für die Arbeitswelt anerkannt wird, fehlt generell das Bewusstsein für direkte und indirekte, strukturelle und institutionelle Diskriminierung in der Arbeitswelt.

Maßnahme: Sensibilisierungskampagnen (Plakate, TV-Spots, Thementage) und Schulungen für Arbeitgeber und -geberinnen sowie Lehrlingsausbilder/-ausbilderinnen, Förderung des Diversity Management in Unternehmen, Entwicklung von Antidiskriminierungsstrategien auf Provinzebene, Organisation von Workshops zur Teambildung und zum Konfliktmanagement am Arbeitsplatz.

Beteiligte: Gewerkschaften, Berufsverbände, Handelskammer, Antidiskriminierungsstelle, Gleichstellungsrätin und Koordinierungsstelle für Integration der Autonomen Provinz Bozen.

FÖRDERUNG DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT IN SCHULEN

Problem: Viele Schulen haben bereits Strategien zum Umgang mit Vielfalt eingeführt. Trotzdem besteht Diskriminierung – insbesondere strukturelle, indirekte und alltägliche Diskriminierung – weiter fort.

Maßnahme: Workshops zu den Themen Antidiskriminierung, Antirassismus und Rassismuskritik in allen Schulen der Provinz und in der Lehrausbildung; Monitoring und Prävention von institutioneller und struktureller Diskriminierung im lokalen Schulsystem; Entwicklung von Antidiskriminierungsstrategien und Aktionsplänen auf Provinzebene und/oder in einzelnen Schulen.

Beteiligte: Schulämter, Antidiskriminierungsstelle, andere lokale Akteure wie OEW, Eurac Research, Plattform Stop Racism

FÖRDERUNG DES SPRACHERWERBS AM ARBEITSPLATZ

Problem: Die derzeitigen Sprachlernangebote für Lehrlinge reichen nicht aus, um sicherzustellen, dass alle eine für Ausbildung und Beruf genügende Sprachkompetenz erwerben.

Maßnahme: Förderung des Sprachenlernens am Arbeitsplatz³⁰; Förderung kostenloser Sprachkurse für junge Menschen mit Migrationshintergrund mittels alternativer Formate wie Sport und Freizeit.

Beteiligte: Sprachenzentren, Unternehmen, Berufsverbände, Handelskammer, Sprachschulen.

³⁰ siehe auch: Piras, E. et al. (2024). *Soziale Mobilität: Was braucht Südtirol?* Eurac Research/AFI-IPL. <https://websites.eurac.edu/31538/1712232250-2024-soziale-mobilitat-was-braucht-sudtirol-web.pdf> (S. 30); Atz, H./ E. Vanzo (2023). *Bildungspflicht - Bildungserfolg im Südtiroler Schulsystem*. Bozen: apollis, S. 38.

FÖRDERUNG VON BERATUNGSANGEBOTEN UND NETZWERKEN

Problem: Obwohl Beratungsangebote eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Bildungszukunft von Schülern und Schülerinnen spielen, verfügen sie oft über zu wenig Ressourcen, um angemessen auf deren Bedürfnisse eingehen zu können.

Maßnahme: Stärkung und Förderung der schulischen Beratungs- und Orientierungsangebote³¹; Fortbildungen für Lehrpersonen zur interkulturellen Arbeit; verstärkte Zusammenarbeit zwischen Schulstufen.

Beteiligte: Schulämter, Schulen, Schul- und Berufsberatungsstellen, Sprachenzentren, Kulturmediatoren und -mediatorinnen.

ENTWICKLUNG VON MONITORINGSYSTEMEN ZU DISKRIMINIERUNG UND BILDUNGSVERLÄUFEN

Problem: Diskriminierungsfälle und individuelle Bildungsverläufe werden derzeit nicht systematisch erfasst, es fehlt ein strukturierter Austausch zwischen Schulen, Unternehmen und den zuständigen Landesämtern. Dies erschwert Prävention, Unterstützung und Beratung

Maßnahme: Verbesserung des Austauschs zwischen den verschiedenen Akteuren im Bereich der Berufsbildung; Einführung eines Monitoringsystems von individuellen Bildungsverläufen, das eine Analyse der Faktoren ermöglicht, die zu bestimmten Entscheidungen führen (z. B. Schulabbruch).³²

Beteiligte: Schulämter, Amt für Lehrlingswesen, Arbeitsinspektorat, Antidiskriminierungsstelle.

³¹ Ministero dell'Istruzione (2024). *Orientamenti Interculturali: Idee e proposte per l'integrazione di alunni e alunne provenienti da contesti migratori*. <https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Orientamenti+Interculturali.pdf>

³² Atz, H./E. Vanzo (2023). *Bildungspflicht - Bildungserfolg im Südtiroler Schulsystem*.

7

Anhang: Fragebogen

Liebe Lehrlinge,

Das Institut für Minderheitenrecht des Forschungszentrums Eurac Research untersucht, welche Erfahrungen Lehrlinge während ihrer Lehrausbildung machen. Insbesondere erforschen wir, ob Lehrlinge irgendwelche schlechten Erfahrungen gemacht haben.

Dazu befragen wir volljährige Lehrlinge, die in Bozen eine Berufsschule besuchen. Die Ergebnisse werden anonymisiert in einem öffentlich zugänglichen Bericht präsentiert.

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns durch Ihre Teilnahme an diesem Fragebogen unterstützen würden. Der Fragebogen ist anonym und kann auf einem Smartphone oder Computer ausgefüllt werden.

Das Ausfüllen dauert ca. 10 Minuten. Klicken Sie [HIER](#) um in das Datenschutzinformationsschreiben einsehen zu können.

Ich stehe für weitere Informationen jederzeit zur Verfügung: Johanna Mitterhofer,
E-Mail: johanna.mitterhofer@eurac.edu

*** 1. Privacy-Erklärung:**

Ich ERKLÄRE, die Inhalte und Ziele des oben beschriebenen Fragebogens verstanden zu haben und freiwillig an der Befragung teilzunehmen.

Ich ERKLÄRE das Datenschutzinformationsschreiben gemäß EU-Verordnung 2016/679 erhalten und verstanden zu haben und STIMME der Datenverarbeitung ZU.

*** 2. Sind Sie volljährig?**

- Ja
- Nein

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

*** 3. Wie alt sind Sie?**

- 18-20
- 21-25
- 26+

*** 4. Mit welchem Geschlecht identifizieren Sie sich?**

- männlich
- weiblich
- nicht binär
- keine Angabe

*** 5. Welche Lehrlingsausbildung machen Sie?**

- Elektrotechniker*in
- Friseur*in
- Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechniker*in /Hydrauliker*in
- Tischler*in
- Sonstiges

*** 6. Wie lange leben Sie schon in Südtirol?**

- Seit meiner Geburt/frühen Kindheit
- Seit 11-20 Jahren
- Seit 4-10 Jahren
- Seit 3 oder weniger Jahren
- Sonstiges

*** 7. Welche Sprache/n sprechen Sie zu Hause? Mehrfachantworten möglich**

- Deutsch
- Italienisch
- Ladinisch
- Albanisch
- Arabisch
- Chinesisch
- Englisch
- Französisch
- Mazedonisch
- Rumänisch
- Serbisch
- Urdu
- Sonstiges (bitte angeben)

*** 8. Wie schätzen Sie Ihre Deutschkenntnisse ein?**

- Ausgezeichnet
- Sehr gut
- Gut
- Zufriedenstellend
- Schlecht

*** 9. Wie schätzen Sie Ihre Italienischkenntnisse ein?**

- Ausgezeichnet
- Sehr gut
- Gut
- Zufriedenstellend
- Schlecht

MEINE LEHRE

*** 10. Wieso haben Sie diese Lehre gewählt? Mehrfachantworten möglich**

- Interesse am Beruf
- Entspricht meinen Fähigkeiten
- Auf Empfehlung der Familie
- Auf Empfehlung von Lehrpersonen
- Meine Freunde / Freundinnen besuchen auch diesen Lehrgang/diese Schule
- Ich wusste nicht, was sonst tun
- Sonstiges (bitte angeben)

*** 11. Wie gefällt Ihnen die gewählte Lehre?**

- Ausgezeichnet
- Sehr gut
- Gut
- Nicht so gut
- Überhaupt nicht

*** 12. Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Ausbildung?**

	sehr zufrieden	zufrieden	nicht sehr zufrieden	unzufrieden
Schulunterricht				
Praxis				
Kollegen/Kolleginnen				
Lohn				
Anderes (bitte angeben)				

13. Wo sehen Sie sich beruflich in 10 Jahren?

- Angestellte/Angestellter in einem Betrieb
- Chef/Chefin/ Eigener Betrieb
- In einem ganz anderen Beruf
- Sonstiges (bitte angeben)

MEINE ERFAHRUNGEN

*** 14. Wie oft in den letzten 4 Jahren...**

	Niemals	Manchmal	Oft	Sehr oft
Wurden Sie von Lehrpersonen, der Schulleitung oder anderem Schulpersonal ungleich behandelt?				
Haben andere Ihnen das Gefühl gegeben, dass sie glauben, Sie könnten eine Aufgabe nicht bewältigen?				
Haben andere gedroht, Sie zu verletzen (z. B. gesagt, sie würden Sie schlagen)?				
Haben andere Sie tatsächlich verletzt oder versucht, Sie zu verletzen (z. B. getreten oder geschlagen)?				

Hat sich die Polizei, Busfahrer bzw. -fahrerinnen, Zugkontrolleure, Security Personal Ihnen gegenüber unfair verhalten?				
Haben andere damit gedroht, Ihr Eigentum zu beschädigen (Handy, Kleidung, Rad,)?				
Haben andere tatsächlich Ihr Eigentum beschädigt?				
Haben andere Ihnen das Gefühl gegeben, ein Außenseiter/eine Außenseiterin zu sein, der/die wegen Kleidung, Sprache oder anderer Merkmale nicht dazugehört?				
Wurden Sie von Arbeitskollegen bzw. -kolleginnen oder Klassenkameraden/-kameradinnen ungerecht behandelt?				
Haben andere angedeutet, dass Sie unehrlich sind und man Ihnen nicht trauen kann?				
Waren Leute nett zu Ihnen, haben aber hinter Ihrem Rücken schlecht über Sie gesprochen?				
Haben Menschen, die eine andere Sprache sprechen, Ihnen das Gefühl gegeben, ein Außenseiter / eine Außenseiterin zu sein?				
Haben andere Sie ignoriert oder Ihnen keine Aufmerksamkeit geschenkt?				
Hat sich Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte oder ein Kunde/eine Kundin Ihnen gegenüber unfair verhalten?				
Hat man Ihnen das Gefühl gegeben, dass man Ihnen nicht vertraut?				

DISKRIMINIERUNG

* 15. Wie oft in den letzten 4 Jahren sind Sie diskriminiert worden aufgrund...

	Niemals	Manchmal	Oft	Sehr oft
Ihres Alters				
Ihres Geschlechts				
Ihrer Herkunft				
Ihres Aussehens				

Ihrer Religion oder Weltanschauung				
Ihrer sexuellen Orientierung				
einer Behinderung				

16. Haben Sie weitere Kommentare/Anmerkungen?

*** Beantwortung obligatorisch**

Eurac Research
Center for Migration and Diversity
Drususallee 1
39100 Bozen
T +39 0471 055 200
migration.diversity@eurac.edu
www.eurac.edu/migration-and-diversity