

Unsere Publikationen

Rudi Bertagnolli, AFI-IPL, 1997:
Gesamtstaatliche Betriebsverhandlungen in Südtirol
Reihe: Dokumentation 7, Bozen

Sistema OHG, AFI-IPL, 1997:
Preise, Wohnungsmarkt und Wohnungsbaupolitik in Südtirol
Reihe: Dokumentation 8, Bozen

Maurizio Carpita/Rudi Bertagnolli, AFI-IPL, 1998:
Inflation und Kaufkraft in Südtirol, Gesamtstaatliche Ursachen und das Gewicht lokaler Faktoren: eine vergleichende Analyse.
Reihe: Dokumentation 9, Bozen

Mario Vittorio Giovannacci, AFI-IPL, 1998:
Ergebnisprämien in den Südtiroler Unternehmen. Erhebung der Beobachtungsstelle für Vertragsverhandlungen.
Reihe: Dokumentation 10, Bozen

Nora Lonardi/Adel Jabbar Ali/Studio Res, AFI-IPL, 1999:
Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Ländern. Stand und Entwicklung ihrer Beschäftigung in Südtirol.
Reihe: Dokumentation 11, Bozen

Manuela Nocker, AFI-IPL, 1999:
Veränderung als Herausforderung. Die Banken zwischen Tradition und Innovation.
Reihe: Dokumentation 12, Bozen

Alexander Ebner/Markus Perkmann, AFI-IPL, 1999:
Industrie-Standort Südtirol. Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und die Rolle der Arbeitskräfte.
Reihe: Dokumentation 13, Bozen

Sistema OHG, AFI-IPL, 1999:
Preise, Wohnungsmarkt und Wohnungsbaupolitik in Südtirol
Reihe: Dokumentation 14, Bozen

Mario Vittorio Giovannacci/ Werner Pramstrahler, AFI-IPL, 2000:
Kollektivvertragsverhandlungen im Tourismus. Vergleichende Analyse Kollektivvertraglicher und arbeitsrechtlicher Regelungen in Tirol und Südtirol
Reihe: Dokumentation 15, Bozen

Andrea Zeppa/Silvia Vogliotti, AFI-IPL, 2001:
Die Steuerautonomie der Südtiroler Gemeinden: Die Rolle der Gemeindeimmobiliensteuer ICI
Reihe: Dokumentation 17, Bozen

Andrea Zeppa/Silvia Vogliotti, AFI-IPL, 2001:
Die Entlohnungen in Südtirols Privatwirtschaft, 1995-1995
Reihe: Dokumentation 16, Bozen

Markus Perkmann/Andrea Zeppa/Mario Giovannacci, AFI-IPL, 2001:
Die Flexibilisierung der Arbeit in der Südtiroler Industrie
Reihe: Dokumentation 18, Bozen

Helmut Hell/Mario Marcone/Andrea Zeppa, AFI-IPL, 2002:
Die berufliche Weiterbildung in Südtirol
Reihe: Dokumentation 19, Bozen

Andrea Zeppa/Werner Pramstrahler, AFI-IPL, 2002:
Die Entwicklung des Kollektivvertragssystems
Reihe: Dokumentation 20, Bozen

Andrea Zeppa/Liliana Emer AFI-IPL, 2003:
Flexibile und atypische Arbeitsformen
Reihe: Dokumentation 21, Bozen

Mario Vittorio Giovannacci, AFI-IPL 2003:
Betriebsabkommen im Metallsektor
Reihe: Dokumentation 22, Bozen

Silvia Vogliotti und Erika Pighin, AFI-IPL 2003:
Mutterschaft und Arbeit
Reihe: Dokumentation 23, Bozen

Rudi Bertagnolli, Petra Guggenberger-Sappl, Andrea Zeppa, AFI-IPL, 2004
Kollektivvertragliche Entlohnungen und Arbeitskosten im Bausektor
Reihe: Dokumentation 24, Bozen

Lorenzo Birindelli, Rudi Bertagnolli, AFI-IPL, 2004
Funktionale Einkommensverteilung und Wirtschaftsstruktur in Südtirol
Reihe: Dokumentation 25, Bozen

Mario Vittorio Giovanacci, AFI-IPL 2004
Die ergänzenden Kollektivvertragsverhandlungen im Handel
Reihe: Dokumentation 26, Bozen

Barbara Pircher, Werner Pramstrahler, AFI-IPL 2004
Die Arbeitsbedingungen in den Südtiroler Obstmagazinen
Reihe: Dokumentation 27, Bozen

Melanie Roberts, Freie Universität Bozen, Andrea Zeppa, AFI-IPL 2005
Bericht über die irreguläre Beschäftigung auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt
Reihe: Dokumentation 28, Bozen

Silvia Vogliotti, Andrea Zeppa, Maria Magnago, AFI-IPL 2006
Der Wiedereinstieg in die Arbeit nach der Mutterschaft
Reihe: Dokumentation 29, Bozen

Andrea Zeppa, Silvia Vogliotti, AFI-IPL 2006
Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol
Reihe: Dokumentation 30, Bozen

Isabel Teuffenbach, AFI-IPL 2006
Tarife und Gebühren der Südtiroler Gemeinden - Eine vergleichende Studie - Reihe: Dokumentation 31, Bozen

Giovannacci Mario Vittorio, AFI-IPL 2006
Territoriale Kollektivverträge im Baugewerbe, der Holzbranche und verwandten Sektoren
Reihe: Dokumentation 32, Bozen

AFI-IPL, 1995 bis 2003
Lehrlingskalender - Bozen

Walther Andreas/Hanspeter Tratter/Waltraud Wörndle AFI-IPL, 2003:
Die Rechte der ArbeitnehmerInnen
Arbeits- und sozialrechtlicher Ratgeber für Südtirol - Bozen

Helmuth Renzler, Arthur Pernstich, AFI-IPL, 1997:
Die italienische Rentenreform- Bozen

AFI-IPL, 1998:
Kollektivvertrag Lebensmittel/Industrie - Bozen

Karl Innerhofer, AFI-IPL, 1998:
Steuerleitfaden für ArbeitnehmerInnen - Bozen

Gaetano Sateriale, Konrad Walter, AFI-IPL, 1998:
Vertragsverhandlungen im Betrieb - Bozen

Augusto Manzini, AFI-IPL, 1998:
Die Leistungen bei Arbeitslosigkeit in nicht-landwirtschaftlichen Sektoren - Bozen

Stefano Fidenti, AFI-IPL, 1998:
Die Finanzen und der Haushalt der Autonomen Provinz Bozen Südtirol. - Bozen

AFI/IPL, 1999:
Kollektivvertrag Gummi-Plastik (Industrie). - Bozen

Thomas Benedikter, AFI-IPL, 2000:
Mensch und Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaft in Südtirol - Bozen

K. Schönach, G. Innerhofer, G. Auer, 2003:
Sozial- und Abgabevergleich zwischen Österreich und Italien (Hrsg. AK-Tirol und AFI-IPL), ÖGB-Verlag, Wien

Carmine Russo, 2004:
Das Arbeitsverhältnis des Landespersonals der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol
Handbuch AFI-IPL, Bozen

INAIL, AFI-IPL, Sindnova (Hrsg.), 2004:
Arbeitnehmervertreter/in für Sicherheit



Arbeitsförderungsinstitut
AFI - IPL

Immigranten, Arbeitswelt und Gewerkschaftsvertretung in Südtirol

Dokumentation Nr. 33
Jahr 11
September 2006

Verfasserin:
Valentina Turi

Impressum

Herausgeber: AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut
Körperschaft öffentlichen Rechts für Forschung, Bildung und Information im Bereich Arbeit
Neubruchweg, 5/b/7
39100 BOZEN
Telefon: 0471 061950 - Fax 0471 061959
E-Mail: info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Beilage zu: "Dimension Arbeit - Dimensione Lavoro"
Registriert beim Landesgericht Bozen unter Nr. 23/1996 s.t.

Druck: Druckerei Alto Adige - Bozen

Vi.S.d.PG: Christian Troger

Die Studie ist Eigentum des AFI-IPL. Nachdruck, Verwendung von Erkenntnissen, Entnahme von Tabellen und Graphiken - auch auszugsweise - unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	5
EINFÜHRUNG	6
1 AUSLÄNDERINNEN IN SÜDTIROL	7
1.1 IMMIGRATION IN SÜDTIROL	7
2 ZUWANDERER AUF DEM LOKALEN ARBEITSMARKT	11
2.1 BESCHÄFTIGTE AUSLÄNDERINNEN UND WIRTSCHAFTSSEKTOREN.....	12
2.2 SAISONARBEIT	15
3 GEWERKSCHAFT UND EINWANDERUNG.....	17
3.1 EINFÜHRUNG	17
3.2 MAßNAHMEN DER GEWERKSCHAFT IM RAHMEN DER EINWANDERUNG: GESAMTSTAATLICHE HISTORISCHE ÜBERSICHT.....	17
3.3 DIE AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN IN DER GESAMTSTAATLICHEN VERTRAGSVERHANDLUNG	23
3.4 MITGLIEDSCHAFT DER AUSLÄNDERINNEN BEI DER GEWERKSCHAFT IN SÜDTIROL.....	25
4 QUALITATIVE UNTERSUCHUNG: IMMIGRANTEN, ARBEITSWELT UND GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG IN SÜDTIROL	28
4.1 EINFÜHRUNG	28
4.2 EINGLIEDERUNG IN DIE BERUFSWELT.....	28
4.2.1 WIRTSCHAFTSBRANCHEN.....	29
4.2.2 DIE BERUFLICHEN STELLUNGEN	30
4.2.3 VERTRAG	30
4.2.4 AUSLÄNDERINNEN ALS RESSOURCE	30
4.2.5 ARBEITSLOSIGKEIT DER AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN.....	31
4.2.6 DIE ÖFFNUNG DER GRENZEN ZU DEN NEUEN EU-LÄNDERN	33
4.2.7 ANPASSUNGSFÄHIGKEIT UND BEREITSCHAFT DER AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN SOWIE DIE ENTSPRECHENDEN PROBLEMATIKEN.....	33
4.2.8 AUSLÄNDISCHES UNTERNEHMERTUM	34
4.3 PROBLEMATIKEN IN DER BERUFSWELT.....	36
4.3.1 SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ.....	36
4.3.2 URLAUB	37
4.3.3 MANGEL AN INFORMATIONEN UND SPRACHPROBLEM	38
4.3.4 ARBEITSZEIT, SCHICHTEN UND SONDERERLAUBNISSE	38
4.3.5 EINGLIEDERUNG DER AUSLÄNDISCHEN FRAUEN IN DEN ARBEITSMARKT	39
4.3.6 PROBLEME DER HAUSHALTSHILFEN	39
4.4 DAS VERHÄLTNIß ZUR GEWERKSCHAFT	40
4.4.1 MAßNAHMEN UND DIENSTLEISTUNGEN SEITENS DER LOKALEN GEWERKSCHAFT FÜR DIE AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN	40
4.4.2 INDIVIDUELLER SCHUTZ.....	41
4.4.3 DIE AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN BEI DER TERRITORIALEN VERTRAGSVERHANDLUNG	42
4.4.4 WAHRNEHMUNG DER GEWERKSCHAFT	42
4.4.5 MITGLIEDSCHAFT BEI DER GEWERKSCHAFT	43
4.4.6 AUSLÄNDISCHE VERTRETER	45
4.5 AUSBILDUNG UND EINSTUFUNG	45
4.5.1 STUDIENTITEL UND ANERKENNUNG.....	45
4.5.2 AUSBILDUNG IN UNSEREM LAND	46
4.6 DISKRIMINIERUNG.....	48
4.7 INTEGRATION IN DIE GESELLSCHAFT	49
4.7.1 WOHNUNG	49
4.7.2 SCHULE	50
5 ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN UND VORSCHLÄGE	51
BERUFSSITUATION DER AUSLÄNDERINNEN IN SÜDTIROL.....	51
SPRACHPROBLEM.....	52
SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ.....	52
URLAUBSPROBLEM	53
PROBLEME DER HAUSHALTSHILFEN.....	53
DAS VERHÄLTNIß ZUR GEWERKSCHAFT	53
BILDUNGSBEDARF SEITENS DER AUSLÄNDERINNEN	53
INTEGRATION DER EINWANDERER	54

ANHANG: ALS EXPERTEN BEFRAGTE PERSONEN	55
ANLAGEN: ZUSAMMENFASSENDE TABELLEN	56
BIBLIOGRAPHIE	58

VERZEICHNIS DER TABELLEN

Tabelle 1: In Südtirol wohnhafte AusländerInnen nach Geschlecht und Herkunft – 2004	8
Tabelle 2: In Südtirol wohnhafte AusländerInnen nach Herkunft, Geschlecht und Altersklassen zum 31.12.2004 (Prozentwerte)	9
Tabelle 3: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftssektor und Herkunft – Jahresdurchschnitt 2004 (% in Zeile und % in Spalte).....	14
Tabelle 4: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Vertragsform und Herkunft – Jahresdurchschnitt 2004 ..	14
Tabelle 5: Mitgliedschaft der Immigranten bei den drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbänden (gesamtstaatliche Zahlen) 2000-2004	19
Tabelle 6: AusländerInnenanteil der Mitglieder bei den drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbänden (gesamtstaatliche Daten – aktive Mitglieder) 2003-2004	19
Tabelle 7: Anstieg der ausländischen und einheimischen Mitglieder bei den drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbänden (gesamtstaatliche Daten - aktive Mitglieder) 2003-2004	19
Tabelle 8: Maßnahmen der drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbände zum Einwanderungsproblem	20
Tabelle 9: Einige spezifische Rechte der Einwanderer in den geltenden Arbeitsverträgen (2004).....	24
Tabelle 10: Mitgliedschaft der Einwanderer bei den drei Gewerkschaftsverbänden 2003-2004 Region Trentino-Südtirol.....	25
Tabelle 11: Ausländische Mitglieder des SGBCISL in Südtirol 2003-2005	26
Tabelle 12: Ausländische Mitglieder des UIL-SGK in Südtirol 2002 und 2005	26
Tabelle 13: Ausländische Mitglieder der CGIL-AGB in Südtirol 2004 und 2005	27
Tabelle 14: Anstieg der aktiven und ausländischen Mitglieder des SGBCISL auf Landesebene 2004-2005.....	27
Tabelle 15: Anstieg der aktiven und ausländischen Mitglieder des UIL-SGK auf Landesebene 2002-2005	27
Tabelle 16: In den Arbeitslosenlisten der Provinz Bozen eingetragene Arbeitslose nach Herkunft und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2003-2004-2005 (Prozentwerte)	32
Tabelle 17: Verteilung der Immigrantenunternehmer aus Ländern außerhalb der EU nach Wirtschaftsbranchen – 2005.....	35
Tabelle 18: Unfälle am Arbeitsplatz von ArbeitnehmerInnen aus Ländern außerhalb der EU im Verhältnis zur Gesamtanzahl nach Jahr und Wirtschaftsbranche in Südtirol	36
Tabelle 19: Kurse für berufliche Weiterbildung und Teilnehmer im Schuljahr 2004/2005 in Südtirol	47
Tabelle A1: In Südtirol wohnhafte AusländerInnen nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft - 2004.....	56
Tabelle A2: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftssektor und Herkunft - Jahresdurchschnitt 2004.....	57
Tabelle A3: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Vertragsform und Herkunft - Jahresdurchschnitt 2004	57

VERZEICHNIS DER GRAFIKEN

Grafik 1: In Südtirol wohnhafte AusländerInnen nach Herkunft – 2004	7
Grafik 2: Ausländische in den Bezirksgemeinschaften von Südtirol wohnhafte BürgerInnen – 2003 (Prozentwerte).	10
Grafik 3: In Südtirol wohnhafte und beschäftigte AusländerInnen – Zeitreihe 1998-2005	12
Grafik 4: Abhängig Beschäftigte nach Herkunft 2005 - Jahresdurchschnitt	12
Grafik 5: In Südtirol erteilte Genehmigungen nach Saisonbezogenheit der Branche – Zeitreihe 2002-2004 ..	15
Grafik 6: Beschäftigte aus den neuen EU-Ländern im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft Monatsdurchschnitt 2004 (jährliche Schwankungen).....	16
Grafik 7: Ausländische Mitglieder bei den Gewerkschaftsverbänden in Südtirol im Jahr 2005.....	25

VERZEICHNIS DER MERKBLÄTTER

Merkblatt 1: Genehmigungen	15
Merkblatt 2: Arbeitslosigkeit	32
Merkblatt 3: Unternehmen von Immigranten in Südtirol	35
Merkblatt 4: Unfälle am Arbeitsplatz	36
Merkblatt 5: Berufsausbildung in Südtirol	47
Merkblatt 6: Diskriminierung	48

VORWORT

Die Ankunft von ausländischen BürgerInnen aus Arbeitsgründen ist ein wachsendes Phänomen, auch in Südtirol. Die ausländischen ArbeiterInnen sind unverzichtbar für das Funktionieren des heimischen Arbeitsmarktes, speziell in den beiden saisonalen Sektoren Tourismus und Landwirtschaft. Dabei nützt der Beitrag der ausländischen ArbeiterInnen auch den anderen Sektoren der lokalen Wirtschaft, wie zum Beispiel dem Bereich der Pflegedienste und der Bauwirtschaft. Dieser Eintritt in den lokalen Arbeitsmarkt Südtirols erfolgt nicht problemlos und erzeugt neue Befürchtungen unter den sozialen Akteuren, aber auch in der Bevölkerung allgemein. Dazu gehören die steigende Zahl von ausländischen Arbeitskräften in den Arbeitslosenlisten Südtirols, für welche in sozialer Verantwortung der Wirtschaft Südtirols ebenso eine Wiedereingliederung in den lokalen Arbeitsmarkt erforderlich ist. Zudem gilt eine besondere Aufmerksamkeit innerhalb der eingewanderten ausländischen Arbeitskräfte auch den Risiken von „Lohn- und Sozialdumping“ auf Grund des großen bestehenden Lohngefälle zwischen den Ursprungsländern und den neuen erreichten Territorien. Dies begünstigt, nur um zu arbeiten, häufig eine große Bereitschaft und Anpassungsfähigkeit zu jedweder Bedingung tätig zu sein, auch unter Missachtung der bestehenden kollektivvertraglichen Rechte.

Die auch erhebliche Verminderung der Arbeitskosten riskiert damit die berufliche Stellung der lokalen ArbeiterInnen in bestimmten Sektoren zu gefährden. Das Phänomen des „Verdrängungswettbewerbes“ zwischen lokalen und ausländischen Arbeitskräften darf sich nicht ausbreiten.

Die Tatsache, dass sich in Südtirol einige Gruppen von AusländerInnen niederlassen, bringt für die gesamte Gesellschaft die Notwendigkeit mit sich, sich mit neuen Problemen - insbesondere, welche mit der Integration von neuen MitbürgerInnen zusammenhängen - auseinander zu setzen. Zeichen für diese vermehrte Stabilisierung der AusländerInnen in Südtirol sind sowohl die immer zahlreicheren Anträge auf Familienzusammenführung als auch der stufenweise Anstieg der Neugeborenen mit ausländischen Eltern.

Die lokalen sozialen und politischen Akteure müssen also dem Bedürfnis und der Notwendigkeit der Unterstützung in allen Bereichen, welche unsere Gesellschaft charakterisieren, wie Arbeit, Unterkunft, Ausbildung und Integration, Rechnung tragen.

Richtet man die Aufmerksamkeit auf die Gewerkschaften, so ist der hohe Mitgliederanteil von ausländischen ArbeitnehmerInnen bei den gewerkschaftlichen Organisationen ein Zeichen von Interesse der ausländischen BürgerInnen nicht nur am Schutz ihrer eigenen Rechte, sondern auch an der aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben in der neuen Realität, die sie aufgenommen hat. Die Gewerkschaft spielt für die AusländerInnen eine wichtige Rolle bei der Verbesserung ihres Aufenthaltes in Südtirol. Diese neuen Akteure bringen jedoch für die Gewerkschaft die Notwendigkeit mit sich, neue Herausforderungen, sowohl interne als auch externe, anzugehen, damit diese wichtige Rolle der Vertretung aller BürgerInnen erhalten bleibt. Aus diesem Grund ist es für die gewerkschaftlichen Organisationen notwendig, in den betrieblichen Arbeitsorten und auch außerhalb sichtbar zu sein, sowohl mit Aktivitäten mit Informationscharakter, als auch mittels der wertvollen Arbeit der ausländischen Delegierten.

Die Studie, die auch für Italien eine Neuigkeit darstellt, untersucht zum ersten Mal die Beziehung zwischen den ausländischen BürgerInnen und der gewerkschaftlichen Realität in Südtirol. Während die erste Untersuchung des Institutes über die Immigration aus dem Jahre 1999 die Eingliederung der AusländerInnen in den lokalen Arbeitsmarkt und ihre Auswirkungen auf die allgemeine Beschäftigungssituation untersuchte, widmet sich die folgende Studie der Rolle der Gewerkschaften, als einen der sozialen Akteure, hinsichtlich des Phänomens der Einwanderung und ihrer Herausforderungen und Problemstellungen aufzuzeigen. Und dies geschieht vor dem Hintergrund eines angewachsenen Immigrationsphänomens, in welchem eine immer stärker werdende Stabilisierung der ausländischen BürgerInnen innerhalb der Südtiroler Gesellschaft bemerkbar wird.

Christian Troger
Präsident des Institutsausschusses

Einführung

Das Einwanderungsphänomen in Italien begann Mitte der 70er Jahre mit der Ölkrise, die die Wirtschaft der entwickelten Länder so auf die Knie zwang, dass die europäischen Staaten unter anderem auch Maßnahmen ergreifen mussten, um die Grenzen zu schließen. In Italien herrschte gleichzeitig Vollbeschäftigung und ein gutes Niveau an Wohlstand und das Land wurde vom Auswanderungs- zum Einwanderungsland. Dieser Kurswechsel wurde auch von den italienischen Unternehmen beeinflusst, die Schwierigkeiten bekamen, einheimische Arbeitskräfte zu beschaffen, um gewisse Aufgaben abzudecken (vor allem auf geringem Niveau). Aus diesem Grund begannen sie ausländische Arbeitskräfte in Anspruch zu nehmen, die als flexibler galten (im Hinblick auf Arbeitszeiten, Schichten, Versetzungen und Arbeitsbedingungen).

In einer ersten Einwanderungsphase sahen die AusländerInnen Italien als Übergangszone an, um andere Länder zu erreichen und zeigten kein Interesse, sich stabil in unsere Gesellschaft einzugliedern. Später jedoch erfolgte eine verstärkte feste Niederlassung in unserem Staatsgebiet, auch durch den Anstieg der Anträge auf Familiennachzug.

Auch heute noch ist die Arbeit der Hauptantriebsfaktor für AusländerInnen, nach Italien einzuwandern. Ihr Eintritt in den gesamtstaatlichen und lokalen Arbeitsmarkt erfolgt nicht ohne Schwierigkeiten, da kulturelle und sprachliche Unterschiede sowie Differenzen im Hinblick auf den Sozialstatus bestehen, die zu Integrationsproblemen führen können. Diese Problematiken betreffen auch die italienischen Gewerkschaftsorganisationen bei ihren traditionellen Tätigkeiten in Bezug auf Schutz und Vertretung aller ArbeitnehmerInnen.

Diese Studie soll das in Südtirol bestehende Verhältnis zwischen Immigranten und Gewerkschaftsorganisationen untersuchen um die Herausforderungen und die Problematiken der Immigration innerhalb der Gewerkschaft im Hinblick auf Organisation und Strategie sowohl intern als auch extern zu verstehen und zu beschreiben. Außerdem wird versucht, auch jene Dienstleistungen und Tätigkeiten zu untersuchen, die die lokale Gewerkschaft für ausländische ArbeitnehmerInnen angeboten hat und heute noch anbietet und welches die Mängel oder die Bedürfnisse sind, für die Lösungen gefunden werden müssten.

Die Studienarbeit gliedert sich in drei Hauptteile. Der erste Teil enthält eine Beschreibung des Einwanderungsphänomens in Südtirol mit einer Untersuchung der statistischen Daten über den Anteil an Immigranten an der Südtiroler Bevölkerung, ihre Präsenz auf dem Arbeitsmarkt und ihre Verteilung auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren.

Der zweite Teil beschreibt das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Immigration – sowohl auf gesamtstaatlicher als auch auf lokaler Ebene. Anhand der bestehenden Literatur soll eine historische Interpretation der Maßnahmen der Gewerkschaften gegenüber den AusländerInnen vom Zeitpunkt an, als Italien zum Einwanderungsland wurde, geliefert werden. Untersucht werden außerdem die Daten in Bezug auf die Gewerkschaftsmitglieder, sowohl auf gesamtstaatlicher als auch auf lokaler Ebene.

Der dritte Teil der Studie betrifft die Analyse der beruflichen Eingliederung der AusländerInnen in Südtirol und ihr Verhältnis zur Gewerkschaftswelt durch einige Befragungen von Experten (Gewerkschafter, ausländische Gewerkschaftsvertreter und einige Vertreter von öffentlichen Körperschaften oder Vereinigungen, welche in Kontakt zu AusländerInnen stehen). Berücksichtigt wurden Aspekte, wie zum Beispiel die Eingliederung der ausländischen ArbeitnehmerInnen in den Südtiroler Arbeitsmarkt, das Verhältnis zur lokalen Gewerkschaftsorganisation, die Ausbildung und ihr Einfluss auf die berufliche Einstufung, die Diskriminierungsprobleme und einige Aspekte der Integration der Immigranten in Südtirol. Die Integration in das Territorium und das Verhältnis im Allgemeinen zur Südtiroler Bevölkerung wurden nur teilweise und nicht genau untersucht, denn das Ziel der Studie betraf insbesondere die Analyse der Eingliederung der ausländischen BürgerInnen in den Südtiroler Arbeitsmarkt und ihr Verhältnis zu den lokalen Gewerkschaftsorganisationen.

Der Schlussteil der Studie enthält neben den wichtigsten Ergebnissen der Befragungen auch alle aus den Befragungen hervorgegangenen Vorschläge, Ideen und Lösungen für die Verbesserung der Lebensumstände der ausländischen MitbürgerInnen.

1 AusländerInnen in Südtirol

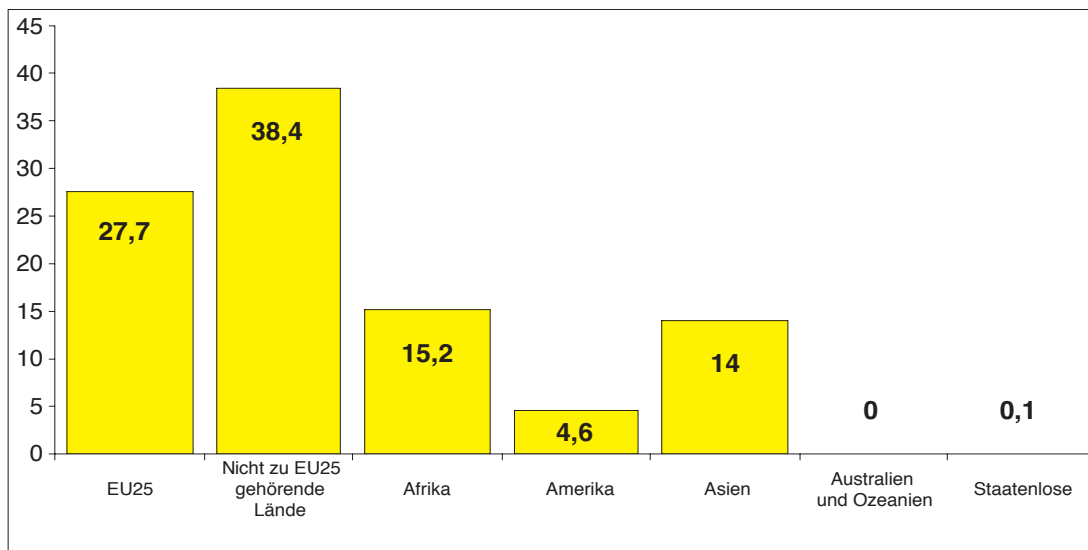
1.1 Immigration in Südtirol

Auf gesamtstaatlicher Ebene belief sich die Anzahl der wohnhaften Immigranten zum 31.12.2004 auf 2.402.157 Personen (2.786.340 mit Aufenthaltsgenehmigung). Dies entspricht einem Anteil von 4,1% an der gesamtstaatlichen Bevölkerung insgesamt¹. 63,5% der in Italien wohnhaften AusländerInnen befinden sich im Norden (36,3% im Nordwesten und 27,2% im Nordosten), 24% im Zentrum, 8,9% im Süden und die restlichen 3,6% auf den Inseln². Das Einwanderungsphänomen ist in Südtirol ständig im Anstieg. In den letzten fünf Jahren stieg die Anzahl von 13.900 wohnhaften AusländerInnen im Jahr 2000

auf 22.083 zum 31.12.2004³ (die Anzahl der AusländerInnen mit Aufenthaltsgenehmigung belief sich zum 31.12.2004 auf 27.609 Personen⁴). Auch der Anteil der wohnhaften AusländerInnen an der gesamten Südtiroler Bevölkerung steigt ständig: Im Jahr 2000 betrug der Anteil 3%, Ende 2004 4,6%.

Bei der Untersuchung des Anteils der in Südtirol wohnhaften AusländerInnen zum 31.12.2004 nach Herkunft liegen an erster Stelle die europäischen Staaten außerhalb der Europäischen Union (EU25) mit 38,4% der wohnhaften AusländerInnen, gefolgt von den Ländern der Europäischen Union (EU25) mit 27,7%, dem afrikanischen Kontinent (15,2%), Asien (14%) und Amerika (4,6%)⁵.

Grafik 1: In Südtirol wohnhafte AusländerInnen nach Herkunft – 2004



Quelle: Ausarbeitung anhand von Daten der ASTAT

Bei einer Auswertung der Daten zu den einzelnen in Südtirol vertretenen Nationalitäten (ausgenommen Angehörige der EU25 – Tabelle A1) ergibt sich, dass folgende Staaten die größte Anzahl an wohnhaften BürgerInnen in Südtirol aufweisen: Albanien (3.185), Marokko (1.944), Serbien-Montenegro (1.837), Paki-

stan (1.381), Mazedonien (1.218), Tunesien (752), Bosnien-Herzegowina (585) und Bangladesh (553). Im Hinblick auf die Länder, die 2004 zur Europäischen Union gestoßen sind, haben folgende den größten Anteil an wohnhaften BürgerInnen in Südtirol: Polen (349), Slowakei (283), Tschechische Repu-

¹ Bei der Volkszählung vom 21.10.2001 belief sich die Anzahl der wohnhaften Immigranten auf 1.334.889 mit einem Anteil von 2,3% an der Gesamtbevölkerung.

² Daten aus: ISTAT, "La popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2005", Statistiche in breve, 27. Oktober 2005.

³ Die Anzahl der in Südtirol wohnhaften und bei den Einwohnermeldeämtern der Gemeinde zum 31.12.2005 gemeldeten Ausländer beläuft sich auf 25.317 Personen. siehe: ASTAT 2005, "In den Melderegistern eingetragene Ausländer – 2005", Pressemitteilung vom 05.05.2006.

⁴ Caritas, "Dossier Immigrazione 2005", Nuova Anterem, Rom, 2005.

⁵ In der Klassifikation EU25 sind bereits die 10 Länder enthalten, die der Europäischen Union im Jahr 2004 beigetreten sind. Für eine Vorstellung zur Anzahl der in Südtirol wohnhaften und aus diesen Staaten kommenden Ausländer können die Daten aus dem Jahr 2003 in Betracht gezogen werden, in denen der Anteil 4,6% der Ausländer betrug, das heißt 863 Personen (in den Daten der Wohnhaften wurden die Saisonarbeiter nicht berücksichtigt).

IMMIGRANTEN, ARBEITSWELT UND GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG IN SÜDTIROL

blik (254) und Ungarn (160). Dieser geringere Anteil an BürgerInnen aus den europäischen Ländern erklärt sich durch die saisonbedingte Arbeit einiger Wirtschaftssektoren des Südtiroler Arbeitsmarktes, in denen insbesondere ausländische ArbeitnehmerInnen dieser Staaten beschäftigt sind. Ihre Anwesenheit auf dem Gebiet wird somit nicht unter den wohnhaften BürgerInnen (meldeamtlich), sondern unter denen mit Aufenthaltsgenehmigung verzeichnet⁶.

Betrachtet man die in Südtirol wohnhaften AusländerInnen zum 31.12.2004 nach Geschlecht, so ist diese ziemlich ausgewogen, wenn auch mit einem geringfügig höheren Anteil an Männern (51,9%). Wenn die einzelnen Herkunftsorte in Betracht gezogen werden, können höhere Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern im Vergleich zum

Gesamtwert beobachtet werden (Tabelle 1). Der Anteil an Frauen ist höher bei den Ländern der Europäischen Union (61,2%) und Amerika (72%).

Im Gegensatz dazu ist der Anteil an Männern höher bei denen, die aus Staaten außerhalb der Europäischen Union (54%), aus Afrika (65,8%) und aus Asien (64,6%) kommen. Bei der Geschlechterverteilung der einzelnen Herkunftsländer mit einem hohen Anteil an wohnhaften BürgerInnen in Südtirol ist zu beobachten, dass der männliche Anteil höher ist bei Albanien, Marokko, Serbien-Montenegro, Pakistan, Mazedonien, Tunesien, Bosnien-Herzegowina, Bangladesh und Indien. Der Anteil der Frauen ist höher bei AusländerInnen aus Peru, Ukraine und vielen anderen Länder des amerikanischen und europäischen Kontinents (Tabelle A1).

Tabelle 1: In Südtirol wohnhafte AusländerInnen nach Geschlecht und Herkunft – 2004

Herkunft	Männer	% Männer	Frauen	% Frauen	Gesamt
Länder EU25	2.374	38,8	3.738	61,2	6.112
Nicht-EU25-Länder	4.576	54	3.896	46	8.472
Afrika	2.208	65,8	1.146	34,2	3.354
Amerika	287	28	739	72	1.026
Asien	1.996	64,6	1.095	35,4	3.091
Australien und Ozeanien	3	50	3	50	6
Staatenlose	13	59,	9	40,9	22
Gesamt	11.457	51,9	10.62	48,1	22.083

Quelle: ASTAT

Betrachtet man die Altersverteilung der in Südtirol zum 31.12.2004 wohnhaften AusländerInnen, so ist festzustellen, dass die meisten zwischen 20 und 39 Jahre alt sind (47,1% bei den Männern und 48,3% bei den Frauen).

Bei einer Untersuchung der Daten in Bezug auf die einzelnen Herkunftsländer ist zu beobachten, dass die meisten wohnhaften BürgerInnen bei allen Staaten, mit Ausnahme von Australien/Ozeanien, der Staatenlosen und der Länder der Europäischen Union, zwischen 20 und 39 Jahre alt sind, also im fruchtbarsten Alter. Weniger als 10% sind über 60

Jahre alt. Der restliche Anteil ist ziemlich ausgewogen auf die unter 20-Jährigen und jene zwischen 40 und 59 verteilt. 71,3% der Männer und 70,6% der Frauen sind zwischen 20 und 59 Jahre alt.

Bei einem Vergleich dieser Daten mit der Verteilung nach Altersklassen der in Südtirol wohnhaften Gesamtbevölkerung 2004⁷ ergibt sich, dass nur 29,3% der in der Provinz wohnhaften BürgerInnen zwischen 20 und 39 Jahre alt sind, 26,2% zwischen 40 und 59, 22,4% sind jünger als 19 und 22,1% sind älter als 60 Jahre alt⁸.

⁶ Mit dem Begriff wohnhafte Ausländer wird auf die Bevölkerung mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit Bezug genommen, die bei den Einwohnermeldeämtern der Gemeinden gemeldet ist. Diejenigen mit Aufenthaltsgenehmigung entsprechen der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die über eine Aufenthaltsgenehmigung verfügt. Darin sind sowohl die wohnhaften Ausländer eingeschlossen, als auch die, die vorläufig nach Italien einreisen (Genehmigung für Saisonarbeit, für Studium ...).

⁷ Siehe: ASTAT, „Statistisches Jahrbuch für Südtirol 2005“, Landesinstitut für Statistik, Autonome Provinz Bozen, Bozen 2005

⁸ In den Daten, die sich auf die gesamte in Südtirol wohnhafte Bevölkerung beziehen, sind auch die Ausländer enthalten, mit einem Anteil von 4,6% an der Südtiroler Gesamtbevölkerung.

Tabelle 2: In Südtirol wohnhafte AusländerInnen nach Herkunft, Geschlecht und Altersklassen zum 31.12.2004 (Prozentwerte)

Herkunft	Männer %				Gesamt
	0-19	20-39	40-59	über 60	
Europa (EU25)	11,3	32,7	33,3	22,7	100
Europa (nicht-EU25)	28,2	50,3	19,2	2,3	100
Afrika	20,7	52,5	26	0,9	100
Amerika	28,2	46,7	22,6	2,4	100
Asien	24,7	51,1	23,4	0,8	100
Australien und Ozeanien	0	33,3	33,3	33,3	100
Staatenlose	30,8	7,7	7,7	53,8	100
Gesamt	22,6	47,1	24,2	6,0	100

Herkunft	Frauen %				Gesamt
	0-19	20-39	40-59	über 60	
Europa (EU25)	7	45,5	30,2	17,3	100
Europa (nicht-EU25)	28,3	47,6	20,5	3,5	100
Afrika	37,1	49,2	12,3	1,4	100
Amerika	9,2	66,3	22,2	2,3	100
Asien	38,5	47,8	12,6	1,1	100
Australien und Ozeanien	0	66,7	33,3	0	100
Staatenlose	44,4	22,2	0	33,3	100
Gesamt	21,5	48,3	22,3	7,8	100

Quelle: ausgearbeitet nach Daten ASTAT

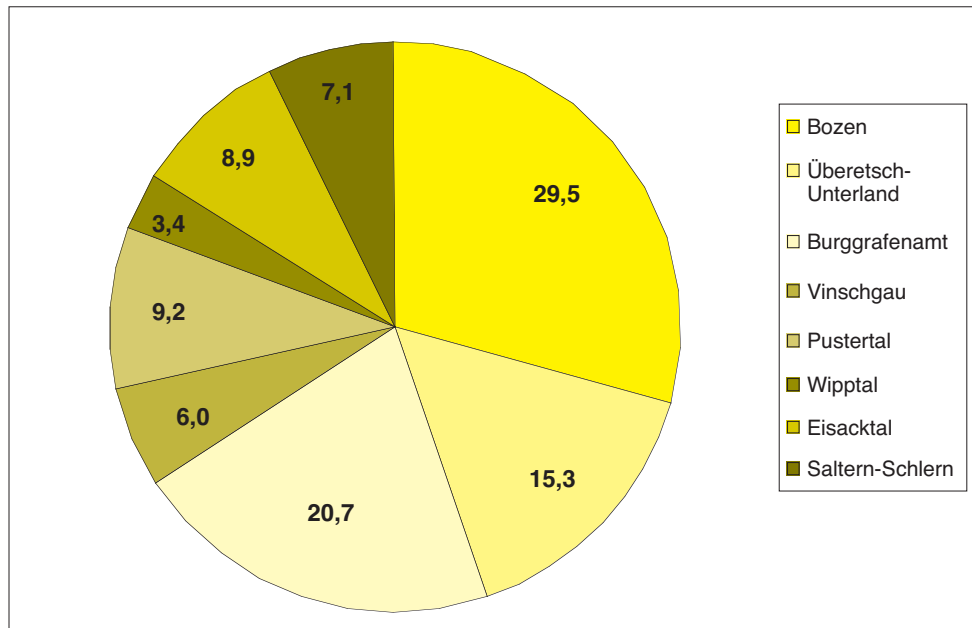
Wenn man die ausländischen in Südtirol wohnhaften BürgerInnen betrachtet, so ist auch die Verteilung in den Bezirksgemeinschaften interessant⁹. Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der im Jahr 2003 in der Provinz wohnhaften ausländischen BürgerInnen in den Südtiroler Bezirksgemeinschaften. Daraus ergibt sich, dass der größte Anteil an AusländerInnen in Bozen (29,5%), im Burggrafenamt (20,7%) und im Gebiet Überetsch-Südtiroler Unterland (15,3%) zu verzeichnen ist. Geringer ist hingegen der Anteil an wohnhaften AusländerInnen in den Südtiroler Tälern¹⁰. Die Konzentration an wohnhaften AusländerInnen vor allem in den großen Südtiroler Ballungszentren erklärt sich durch verschiedene Faktoren. In erster Linie ist zu berücksichtigen, dass

sich die Daten auf wohnhafte AusländerInnen beziehen und somit die Saisonarbeiter nicht berücksichtigt werden, wobei dieses Phänomen in unserer Provinz ziemlich ausgeprägt ist. Die Saisonarbeiter arbeiten in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe und sind sicherlich stärker in den Südtiroler Tälern als in den Städten verteilt. Zweitens hat eine Person, die auswandert und sich in einem anderen Land niederlässt, Grundbedürfnisse, die nach der Ankunft am Zielort befriedigt werden müssen: Arbeit, Unterkunft, Überleben. Die Zufriedenstellung dieser Grundbedürfnisse ist leichter in großen Städten als in kleinen Dörfern, aufgrund der Nähe und der zahlreicheren Möglichkeiten und Angebote für Arbeit und Unterkunft, zu erreichen.

⁹ Das Amt für Statistik und Zeiten der Stadt der Gemeinde Bozen veröffentlicht jedes Jahr „Bevölkerungsentwicklung und -struktur der Stadt Bozen und ihrer Viertel“, in der ein Teil der Beschreibung der in der Stadt wohnhaften Ausländer in soziodemografischer Hinsicht und ihrer Verteilung innerhalb der Viertel gewidmet ist.

¹⁰ Diese Verteilung der wohnhaften Ausländer in den Bezirken wird durch die Daten zum Wohnort der abhängigen ausländischen ArbeitnehmerInnen des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung der Autonomen Provinz Bozen 2005 bestätigt.

Grafik 2: Ausländische in den Bezirksgemeinschaften von Südtirol wohnhafte BürgerInnen – 2003 (Prozentwerte).



Quelle: ASTAT

2 Zuwanderer auf dem lokalen Arbeitsmarkt

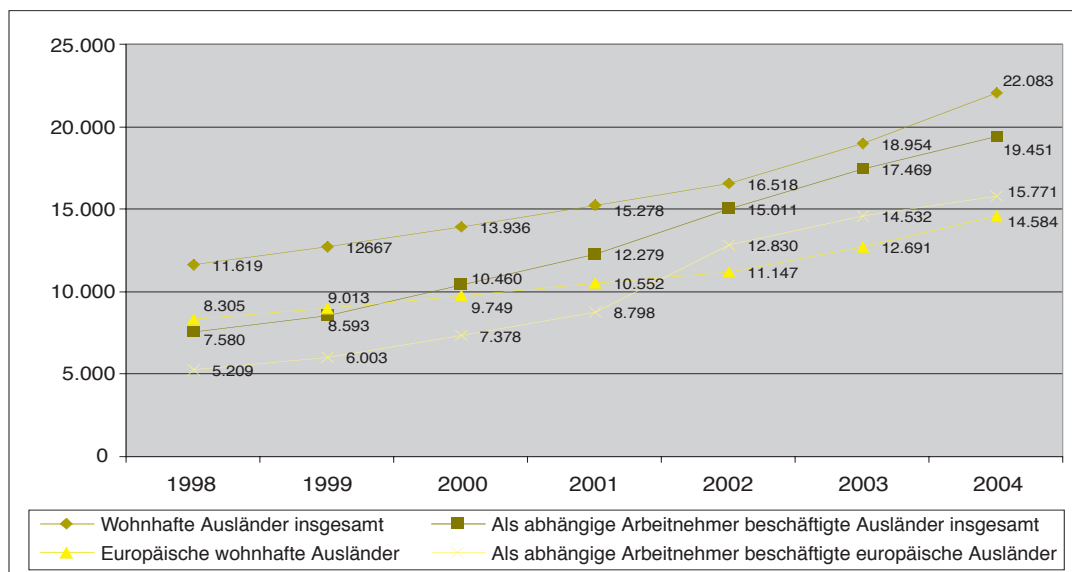
Hauptgrund für die AusländerInnen, in unser Land einzuwandern, ist die Arbeit. Die Eingliederung der Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt unterscheidet sich in Italien je nach gesamtstaatlichem Bezugsgebiet. Im Allgemeinen wurden vier territoriale Modelle für den Einsatz der Arbeitskraft von Zuwanderern festgestellt:

- Das erste Modell wird als „*verbreitete Industrie*“ bezeichnet. Dieses Modell ist durch kleine Unternehmen und Unternehmenscluster gekennzeichnet und ist insbesondere in den Regionen von Nord- und Mittelitalien zu finden. Die ausländischen – vorwiegend männlichen – Arbeitnehmer werden als Arbeiter in den Fabriken eingesetzt, um den Bedarf an Arbeitskräften zu befriedigen und haben dort die untersten Stellungen inne. Es handelt sich vorwiegend um feste Arbeitsplätze mit geringer Qualifikation. Die Frauen sind als Haushaltshilfen oder zur Betreuung von Personen beschäftigt.
- Das zweite Modell, das so genannte „*Urbane Modell*“, ist typisch für Großstädte: Dort wird der ausländische Arbeitnehmer/die ausländische Arbeitnehmerin in den niedrigen Dienstleistungsbereichen, im Bauwesen sowie bei den Dienstleistungen für Personen und Familien eingesetzt.
- Das dritte Modell betrifft die *Saisonarbeit in den Regionen Südtaliens* und ist durch instabile, prekäre und illegale Arbeit - vorwiegend im Bereich Landwirtschaft, aber teilweise auch in Bezug auf Pflege, Reinigung, Industrie und Bauwesen - geprägt.
- Das letzte Modell betrifft die *Saisonarbeit in Mittel- und Norditalien*: Dabei handelt es sich um ein Zwischenmodell zwischen der verbreiteten Industrie und der Saisonarbeit. Dieses Modell ist in unserer Region besonders verbreitet. Die Arbeitskraft der AusländerInnen wird in den typisch saisonbedingten Bereichen des Gastgewerbes und der Landwirtschaft eingesetzt, wobei jedoch auch Stabilisierungsfaktoren zu verzeichnen sind. Der Südtiroler Arbeitsmarkt

bietet „stabile“ Arbeitsmöglichkeiten in der kleinen und mittleren Industrie, im Bauwesen und im Dienstleistungssektor (insbesondere Reinigung und Pflege von Personen).

Die nachfolgende Grafik enthält einen Vergleich zwischen dem Anstieg an wohnhaften AusländerInnen und beschäftigten AusländerInnen in den vergangenen sieben Jahren, sowohl im Allgemeinen, als auch nur für AusländerInnen aus den europäischen Ländern. Untersucht man die Daten ergibt sich ein allgemeines Bild des Südtiroler Einwanderungsphänomens: Entsprechend dem Anstieg der in Südtirol wohnhaften AusländerInnen steigt auch die Anzahl der beschäftigten AusländerInnen. Der Unterschied zwischen den Wohnhaften und den Beschäftigten ist im Allgemeinen höchstwahrscheinlich auch auf den starken Anstieg der Geburten von ausländischen Kindern zurückzuführen und auf die Anwesenheit der Familien der ausländischen ArbeitnehmerInnen, die dank der Möglichkeit des Familiennachzugs nach Italien gekommen sind. Bei denjenigen aus den europäischen Ländern ist hingegen zu sehen, dass die Anzahl der Beschäftigten, von denen ein Großteil für die Saisonarbeit eingesetzt wird, die Anzahl der Wohnhaften aus diesen Ländern übersteigt. Die Saisonarbeit ist durch das Einreisensystem geregelt, über das wir im nächsten Kapitel sprechen werden und ist fast immer dadurch geprägt, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in sein/ihr Herkunftsland zurückkehrt, wodurch sein/ihr Aufenthalt in Südtirol somit keinen Einfluss auf die Anzahl der wohnhaften AusländerInnen nimmt.

Aus der Grafik ergibt sich ein anderer bedeutender Wert: Und zwar handelt es sich um den Effekt, der durch das Gesetz Bossi-Fini 2002 eingeführten Legalisierungen. Die Lücke zwischen Beschäftigten und Wohnhaften aus europäischen Ländern ist seit 2002 zu sehen und somit dank der Beendigung der Schwarzarbeit seitens der ausländischen ArbeitnehmerInnen dieser Länder, vor allem in den Bereichen des Pflegewesens, der Saisonarbeit und des Bauwesens.

Grafik 3: In Südtirol wohnhafte und beschäftigte AusländerInnen – Zeitreihe 1998-2005

Quelle: Ausarbeitung AFI-IPL anhand von Daten des ASTAT und des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung

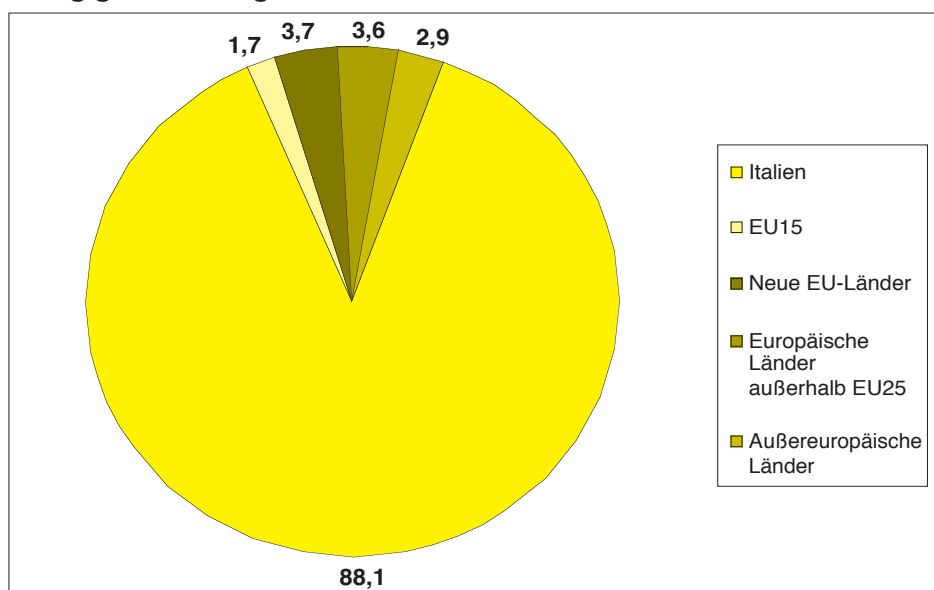
2.1 Beschäftigte AusländerInnen und Wirtschaftssectoren

Nach dieser allgemeinen Übersicht der wachsenden Anzahl an AusländerInnen in Südtirol untersuchen wir im Detail die Verteilung der zugewanderten ArbeitnehmerInnen auf die Wirtschaftssectoren des lokalen Arbeitsmarkts.

Die in Südtirol anwesenden ausländischen ArbeitnehmerInnen sind in fast allen Fällen als abhängige ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Aus von der Beobachtungsstelle des Südtiroler Arbeitsmarkts 2003 veröffentlich-

ten Daten geht hervor, dass nur 0,3% der AusländerInnen aus den neuen EU-Ländern eine selbstständige Beschäftigung haben. Bei denen aus den Ländern außerhalb der EU sind es 1,7%¹¹.

Betrachtet man die ausländischen abhängigen ArbeitnehmerInnen, mit denen wir uns in dieser Studie beschäftigen, ergibt sich, dass 11,9% der gesamten als abhängige ArbeitnehmerInnen beschäftigten Bevölkerung in Südtirol AusländerInnen sind (2003). Davon kommen 3,7% aus den neuen EU-Ländern, 3,6% aus den europäischen Ländern außerhalb der EU (EU25) und 2,9% aus außereuropäischen Ländern. 1,7% stammen aus den alten EU-Ländern (EU15).

Grafik 4: Abhängig Beschäftigte nach Herkunft 2005 - Jahresdurchschnitt

Quelle: Ausarbeitung AFI-IPL anhand von Daten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung

¹¹ Für Informationen zu Immigrantenernternehmen in Südtirol siehe Merkblatt 3.

Die Südtiroler Wirtschaftsbranchen, die ausländische Arbeitskräfte am stärksten anziehen, sind das Gastgewerbe (31,3%), der Dienstleistungssektor (16,4%), die Industrie (13,6%), die Landwirtschaft (13,3%) und das Bauwesen (10,4%). Die Verteilung der ausländischen ArbeitnehmerInnen in den verschiedenen Bereichen weist unterschiedliche Nuancierungen auf, wenn man sowohl ihre Herkunft als auch die Anforderung seitens des Arbeitsmarkts an Ganzjahresarbeitskräften und an Saisonarbeitern berücksichtigt.

Wenn man für jeden Sektor den Anteil an ausländischen ArbeitnehmerInnen nach Herkunft (Tabelle 4a) untersucht, ist sofort festzustellen, dass die Bereiche mit einem hohen Anteil an Saisonarbeitern einen hohen Anteil an ArbeitnehmerInnen aus den neuen Ländern der europäischen Union aufweisen, vor allem in der Landwirtschaft mit 75,6%. Das Gastgewerbe (Hotels und Restaurants) nimmt neben Arbeitskräften aus den neuen Ländern der Europäischen Union (47,6%) auch Arbeitskräfte aus nicht zur EU gehörenden Ländern (24,9%) und aus Asien (12,2%) in Anspruch. Erwähnenswert ist schließlich das Bauwesen: Dort ist ein hoher Anteil an Beschäftigten aus Ländern außerhalb der Europäischen Union zu verzeichnen¹². In einer Untersuchung der Beobachtungsstelle des Südtiroler Arbeitsmarkts 2004 wurde festgestellt, dass genau in diesem Bereich ein hoher Anteil an ArbeitnehmerInnen besonders aus Albanien und aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens zu verzeichnen ist¹³.

Laut der soziologischen Theorie wird diese starke Verteilung von besonderen Ländergruppen in den verschiedenen Sektoren durch das Konzept der „ethnischen Spezialisierung“ erklärt, einem typischen Effekt der sozialen Netzwerke. Diese starken, oft informellen sozialen Bindungen, die sich bei den Zuwanderern auf den Verwandten- und Freundeskreis (von Leuten derselben Nationalität) beschränken, erzeugen das Verhältnis zwischen Nachfrage und Angebot der Arbeit. Fast immer geschieht es, dass die Bereiche, in denen es den Zuwanderern gelingt, ihre eigenen Landsleute einzugliedern, genau die Bereiche sind, in denen sie selbst

beschäftigt sind, somit jene Bereiche, in denen sie sich durchsetzen konnten, in denen sie geschätzt sind und in denen es ihnen gelingt, Informationen und Hinweise zu eventuellen Arbeitsmöglichkeiten zu beschaffen. Diese Kontaktketten (Netzwerke) führen zur Bildung von ethnisierten Beschäftigungsnischen¹⁴.

Bei einem Blick auf die Herkunft (Tabelle 4b) sehen wir, dass die AusländerInnen aus dem afrikanischen und asiatischen Kontinent vor allem in den Bereichen Dienstleistungen und Industrie beschäftigt sind (die Asiaten sind auch stark im Gastgewerbe vertreten, mit einem Anteil von etwa 41,7%). Die AusländerInnen aus nicht zur Europäischen Union gehörenden europäischen Ländern sind meistens im Gastgewerbe (25,4%), im Bauwesen (20,7%), im Dienstleistungssektor (14,9%) und in der Industrie (14,4%) beschäftigt. Die AusländerInnen aus den neuen EU-Ländern sind insbesondere im Gastgewerbe (59%) und in der Landwirtschaft (33,7%) beschäftigt. Die ArbeitnehmerInnen aus dem amerikanischen Kontinent sind schließlich im Dienstleistungssektor (24,9%), in der Industrie (11,5%) aber auch im öffentlichen Dienst (18,5%) und im Bereich Haushaltsdienste (13,6%) beschäftigt.

Im letzt genannten Bereich sind lediglich 4,5% ausländische ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Diese stammen vorwiegend aus Ländern außerhalb der Europäischen Union (58%), aus den neuen EU-Staaten, die der Europäischen Union im Jahr 2004 beigetreten sind (12,4%), und aus Ländern aus dem amerikanischen Kontinent (11,6%). Der Bereich der Haushaltsdienste ist einer jener Sektoren, die die Auswirkungen der Legalisierungen nach dem Gesetz Bossi-Fini am stärksten gespürt haben¹⁵. Infolge der Anwendung dieses Gesetzes wurden in Südtirol zum 31.12.2002 727 Arbeitsverhältnisse im Bereich Haushaltsdienste angemeldet. Diese betrafen fast ausschließlich Frauen und insbesondere aus der Ukraine (34,3%) und aus Moldawien (16,6%). Am 10. September 2003 arbeiteten nur noch 53% der Angemeldeten der Branche beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin.

¹² Siehe: Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 8 – August 2004: „Ausländische Arbeiter im Baugewerbe“, Beobachtungsstelle des Arbeitsmarkts, Südtirol.

¹³ Diese Verteilung der Ausländer im Baugewerbe nach Herkunft wird auch durch die Daten der Südtiroler Bauarbeiterkasse bestätigt. Aus diesen geht hervor, dass zum September 2003 66,5% der Arbeitnehmer aus Ländern im Osten kamen, 18,4% aus afrikanischen, asiatischen und südamerikanischen Ländern.

¹⁴ Für den theoretischen Teil siehe: Maurizio Ambrosini, „Sociologia delle migrazioni“, Edizione Il Mulino, Bologna, 2005.

¹⁵ Der Artikel 33 (Gesetz Nr. 189 vom 30. Juli 2002) sah eine Form der Legalisierung von Schwarzarbeit seitens der Arbeitgeber vor, beschränkt auf Personal aus Nicht-EU-Ländern, das mit Tätigkeiten im Rahmen der Betreuung von von Krankheiten oder Behinderungen betroffenen Familienmitgliedern, die deren Selbstständigkeit einschränken, beschäftigt ist.

Tabelle 3a: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftssector und Herkunft - Jahresdurchschnitt 2004 (% in Zeile)

Wirtschaftsbranche	HERKUNFT							Gesamt
	Afrika	Amerika	Asien	Europ. Länder außerh. der EU	Neue EU-Länder	EU 15	Nicht bekannt	
Haushaltsdienste	6,7	11,6	5,8	58	12,4	4,2	1,3	100
Landwirtschaft	4,2	0,5	1,7	14,3	75,6	3,7	0,2	100
Sonstige Dienstleistungen	24,5	5,9	11,4	27,9	6,3	23,1	1	100
Handel	14,6	3,1	12,1	32,3	10,1	26,5	1,4	100
Bauwesen	13,3	1,2	3,6	60,8	8,4	10,2	2,5	100
Industrie	19,6	3,3	13,2	32,5	9,5	19,5	2,4	100
Öffentlicher Dienst	2,7	14,4	2,8	24,6	10,4	44,6	0,5	100
Gastgewerbe	4,7	2,7	12,2	24,9	47,6	7,1	0,8	100
Gesamt	11,3	3,9	9,2	30,6	29,8	14,1	1,2	100

Tabelle 3b: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftssector und Herkunft - Jahresdurchschnitt 2004 (% in Spalte)

Wirtschaftsbranche	HERKUNFT							Gesamt
	Afrika	Amerika	Asien	Europ. Länder außerh. der EU	Neue EU-Länder	EU 15	Nicht bekannt	
Haushaltsdienste	2,7	13,6	2,9	8,6	1,9	1,4	4,8	4,5
Landwirtschaft	4,9	1,7	2,5	6,2	33,7	3,4	2,2	13,3
Sonstige Dienstleistungen	35,4	24,9	20,3	14,9	3,5	27	13,9	16,4
Handel	7,1	4,4	7,3	5,8	1,9	10,3	6,5	5,5
Bauwesen	12,2	3,3	4,1	20,7	2,9	7,6	22,2	10,4
Industrie	23,5	11,5	19,7	14,4	4,3	18,8	27,8	13,6
Öffentlicher Dienst	1,2	18,5	1,5	4	1,7	15,8	2,2	5
Gastgewerbe	13,1	22,1	41,7	25,4	50	15,8	20,4	31,3
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: ausgearbeitet nach Daten des Amts für Arbeitsmarktbeobachtung

In Bezug auf die Art des Arbeitsvertrags haben 44,1% aller beschäftigten AusländerInnen einen unbefristeten Arbeitsvertrag, 30,5% haben einen befristeten Arbeitsvertrag und 12,1% arbeiten als Tagelöhner in der Landwirtschaft. Bei der Untersuchung der Daten unter Berücksichtigung der Herkunft der zugewanderten ArbeitnehmerInnen ergibt sich, dass in absteigender Reihenfolge meis-

tens unbefristete und befristete Arbeitsverträge für alle Herkunftsgebiete abgeschlossen werden, außer für die BürgerInnen der neuen EU-Länder, die befristete Arbeitsverträge (49,1%) und Tagesarbeitsverträge in der Landwirtschaft (31,9%) bevorzugen. Dies bestätigt den bereits untersuchten Trend, nach dem die BürgerInnen aus diesen Ländern eher einer Saisonbeschäftigung in Südtirol nachgehen.

Tabelle 4: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Vertragsform und Herkunft - Jahresdurchschnitt 2004

Vertrag	Herkunft							Gesamt
	Afrika	Amerika	Asien	Europ. Länder außerh. der EU 25	Neue EU-Länder	EU 15	Nicht bekannt	
Landwirtschaft	4,0	1,5	2,1	5,2	31,9	2,0	2,2	12,1
Sonstiges	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,6	0	0,2
Lehrling	0,6	0,5	0,5	1,4	0	2,2	1,7	0,9
Befristet	15,6	27,9	22,9	25,3	49,1	20,9	43,5	30,5
Unbefristet	52,2	44,1	52,5	56,4	15,7	63,7	66,5	44,1
Zeitarbeit	4,6	3,5	3,0	0,9	0,4	0,3	0,4	1,4
Teilzeit	18,1	18,8	15,7	9,4	2,8	10,3	9,1	9,5
Gesellschafter	4,7	3,5	3,3	1,2	0,1	0	0,4	1,4
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: ausgearbeitet nach Daten des Amts für Arbeitsmarktbeobachtung

2.2 Saisonarbeit

Die Ankunft von ArbeitnehmerInnen aus Ländern außerhalb der Europäischen Union, vor allem für

Saisonverträge, wird vom System der Genehmigungen geregelt, nach dem das Ministerium für Arbeit jedes Jahr festlegt, wie viele AusländerInnen aus Arbeitsgründen nach Italien einreisen dürfen.

Merkblatt 1: Genehmigungen

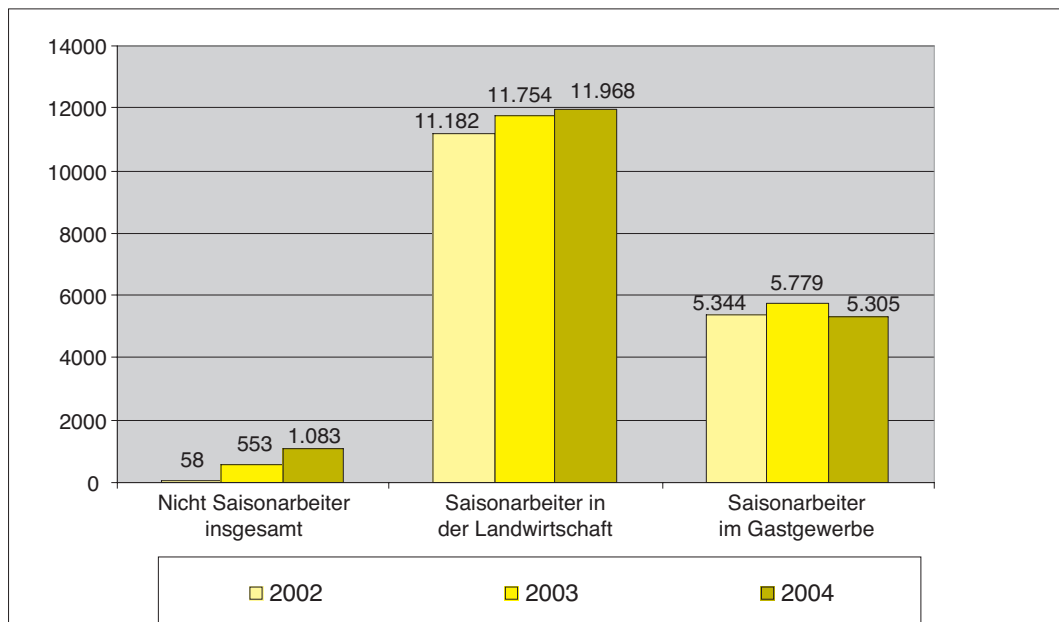
Das System der Genehmigungen wird in Italien vom Einheitstext zur Einwanderung, Gesetz Nr. 40 vom 27. März 1994 als Kontrolle der Einreisen von Immigranten in das italienische Hoheitsgebiet eingeführt. Nach diesem System wird jedes Jahr ein Regierungsdekret erlassen, in dem festgelegt wird, wie viele ArbeitnehmerInnen aus nicht der Europäischen Union angehörenden Ländern im Bezugsjahr aus Arbeitsgründen nach Italien einreisen dürfen. Die erlassenen Anteile werden aufgliedert zwischen selbstständiger Arbeit, Saisonarbeit, abhängiger Arbeit mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsvertrag. Mit dem Gesetz Nr. 189 vom 30. Juli 2002 (Bossi-Fini) wird die Prüfung der nicht zur Verfügung stehenden lokalen Arbeitskräfte (in den berücksichtigten Wirtschaftsbran-

chen) vor der Genehmigung der Einstellung aus dem Ausland durch die Anteile erneut eingeführt (in den Anteilen werden der Familiennachzug und die Schutzmaßnahmen – siehe Art. 20 des Gesetzes – nicht berücksichtigt). Die Anteile werden dann zwischen den Regionen aufgeteilt. Hinzuzufügen ist schließlich, dass ein Teil der Anteile zum Beispiel auch den ArbeitnehmerInnen vorbehalten werden kann, die aus Ländern kommen, mit denen Italien Abkommen zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung abgeschlossen hat, aus Ländern mit Abkommen zur Saisonarbeit, aus Kandidatenländern für die EU-Mitgliedschaft, sowie ArbeitnehmerInnen italienischen Ursprungs aus nicht zur EU gehörenden Ländern, Saisonarbeitern mit vorhergehender Saisonarbeitserfahrung in Italien.

In Südtirol wurden 2004 18.346 Genehmigungen erteilt, davon 94,1% für Saisonverträge. Von diesen

94,1% für Saisonverträge wurden 65,2% in der Landwirtschaft und 28,9% im Gastgewerbe erteilt.

Grafik 5: In Südtirol erteilte Genehmigungen nach Saisonbezogenheit der Branche – Zeitreihe 2002-2004



Quelle: ausgearbeitet nach Daten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung

Der stärkste Bedarf an Arbeitskräften in Südtirol betrifft die Bereiche mit einem hohen Anteil an Saisonarbeit, nämlich die Landwirtschaft sowie das Gastgewerbe. Dies stellt ein besonderes Merkmal des Südtiroler Arbeitsmarkts dar. Der hohe Anteil an ausländischen

ArbeitnehmerInnen in diesen Bereichen - vor allem aus den neuen Ländern, die der EU im Jahr 2004 beigetreten sind - hängt damit zusammen, dass die ArbeitgeberInnen das Bedürfnis verspüren, verstärkt ausländische Arbeitskräfte in Anspruch zu nehmen, um den

Saisonschwankungen entgegen zu treten. Die Anteile werden nämlich nach Prüfung der Nichtbereitschaft von lokalen Arbeitskräften in den genannten Sektoren zu arbeiten auf die Regionen und Provinzen verteilt.

Von den 18.356 im Jahr 2004 für die Arbeit von AusländerInnen in Südtirol erteilten Genehmigungen sind 1.083 für nicht auf die Saison beschränkte Arbeit, davon 758 für EU-Kandidatenländer (70%), 142 für Länder aus Südosteuropa, 69 für maghrebische Länder, 45 für osteuropäische Länder, 23 für Amerika, 21 für den Raum Pakistan/Indien/Bangladesh, 13 für andere asiatische Länder, 10 für andere afrikanische Länder und 2 für Länder des Nahen Ostens erteilt worden.

Betrachtet man die Genehmigungen für Saisonarbeit, so wurden von den 17.273 insgesamt erteilten Genehmigungen 15.675 für die 10 neuen, der EU 2004 beigetretenen Länder erteilt, 1.168 für die südöstlichen europäischen Länder, 157 für Länder aus dem maghrebischen Raum, 135 für Länder in Osteuropa, 121 für Amerika, 8 für den Raum Pakistan/Indien/Bangladesh, 5 für andere afrikanische Länder und 4 für Länder des

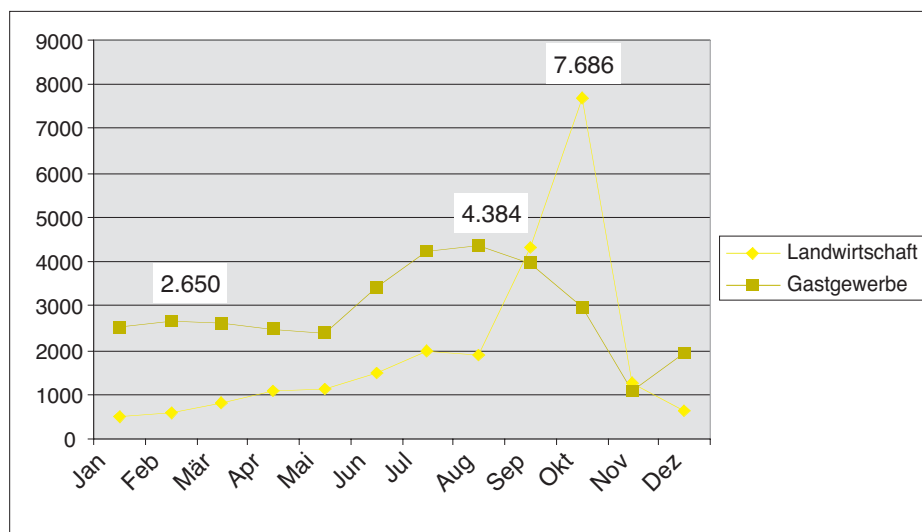
Nahen Ostens. Die Daten bestätigen den hohen Beschäftigungsanteil von ArbeitnehmerInnen aus den neuen europäischen Ländern in Branchen mit hohem Saisonanteil, die das Südtiroler Gebiet prägen.

Aus der nachfolgenden Grafik wird ersichtlich, dass die Anzahl der abhängigen Beschäftigten aus den neuen EU-Ländern insbesondere in den Saisonbereichen im Laufe des Jahres erheblich schwankt. In der Landwirtschaft arbeiteten im Oktober (zur Erntezeit) 7.868 Beschäftigte, im November¹⁶ (Ende der Saison) waren es nur noch 1.262. Das Minimum an beschäftigten ArbeitnehmerInnen in dieser Branche beläuft sich auf 227 Personen im Januar.

Dasselbe Phänomen ist auch im Gastgewerbe zu verzeichnen. Dort gibt es zwei Saisonhöhepunkte, nämlich im Winter mit 2.650 Beschäftigten im Februar, und im Sommer mit 4.384 Beschäftigten im August. Die geringste Beschäftigtenanzahl wurde mit 1.088 Personen im November verzeichnet.

Bei den anderen Branchen sind hingegen keine bedeutenden Schwankungen im Laufe des Jahres festzustellen.

Grafik 6: Beschäftigte aus den neuen EU-Ländern im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft – Monatsdurchschnitt 2004 (jährliche Schwankungen)



Quelle: ausgearbeitet nach Daten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung

Die Gesamtanzahl an genehmigten Einreisen beläuft sich für das Jahr 2006 in Italien auf 170.000 ArbeitnehmerInnen aus Ländern außerhalb der europäischen Union. Diese Zahl lässt sich wie folgt untergliedern: 78.500 für abhängige Arbeit, 45.000 für Arbeit im Bereich der Haushaltsdienste oder der Betreuung von Personen, 2.000 für die Meeresfischerei, 1.000 im Management oder als hoch qualifiziertes Personal, 2.000 für die Umwandlung von Aufenthaltsgenehmigung für Studium in Aufent-

haltungsgenehmigungen für Arbeit, 2.000 für diejenigen, die Ausbildungs- und Bildungsprogramme im Herkunftsland absolviert haben, 3.000 für selbstständige Arbeit, 500 für abhängige, nicht saisonbedingte Arbeit oder selbstständige Arbeit für ArbeitnehmerInnen italienischen Ursprungs, 38.000 für abhängige Arbeit für StaatsbürgerInnen der Länder, die Abkommen für die Zusammenarbeit zur Migration unterzeichnet haben, 50.000 Einreisen für abhängige Saisonarbeit.

¹⁶ Der November gilt als Monat mit Saisonarbeit gleich Null.

3 Gewerkschaft und Einwanderung

3.1 Einführung

Der Eintritt von ausländischen StaatsbürgerInnen in den italienischen Arbeitsmarkt beinhaltet Probleme und neue kulturelle, sprachliche sowie integrationsbedingte Herausforderungen, die auch die Gewerkschaftsorganisationen bei ihren Tätigkeiten im Rahmen von Schutz und Vertretung der ArbeitnehmerInnen betreffen.

Dieses Kapitel ist in zwei Teile untergliedert. Im ersten Teil werden vom historischen Gesichtspunkt aus – an Hand der bestehenden Literatur – die Maßnahmen der Gewerkschaft gegenüber den AusländerInnen auf gesamtstaatlicher und lokaler Ebene beschrieben. Der zweite Teil enthält eine Untersuchung der Daten zu den Mitgliedern bei der nationalen und territorialen Gewerkschaften und dem Anteil der ausländischen Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der Mitglieder.

Vor der historischen Übersicht der Rolle der Gewerkschaftsorganisationen zu diesem Phänomen müssen die Maßnahmen der Gewerkschaft in zwei Bereiche zu unterteilt werden: Zum einen in den politischen Bereich und dann den Vertragsbereich. Zum ersten, dem politischen Bereich, gehören all jene öffentlichen Veranstaltungen und Initiativen sowie Stellungnahmen zur Gesetzgebung und den Regelungen im Hinblick auf das Einwanderungsphänomen in Italien. Unter den zweiten Bereich fällt der Schutz der ausländischen ArbeitnehmerInnen in der Berufswelt.

3.2 Maßnahmen der Gewerkschaft im Rahmen der Einwanderung: gesamtstaatliche historische Übersicht

Die Maßnahmen der drei wichtigsten Gewerkschaftsverbände konzentrierten sich vom Beginn des Einwanderungsphänomens (70er-80er Jahre) vor allem auf

Beistand und Solidarität, welche ihren Beginn in individuellen Initiativen der einzelnen Beteiligten fanden. Damals gab es noch keine spezifische Gesetzgebung zur Einwanderung¹⁷. Die in Betracht gezogenen Themen und Problematiken betrafen vor allem die Unterstützung, die Hilfestellung und den sozialen Schutz der Immigranten, wobei diese Bereiche bereits von den Freiwilligenvereinigungen in Angriff genommen worden waren.

Zu dieser Zeit war die Immigration – ein marginales Phänomen – und wurde als ein Indikator für die Umwandlungen des Arbeitsmarkts und seiner Tendenzen und nicht als ständig wachsendes Phänomen gesehen, das sich auf dem gesamtstaatlichen Gebiet verwurzelt und stabilisiert hätte¹⁸. Diese Sichtweise wurde dann zusätzlich durch die Anforderungen und Bedürfnisse der AusländerInnen gestärkt, die die bereits für die Einheimischen bestehenden Probleme und strukturellen Mängel hervorhoben¹⁹.

Ab Mitte der 80er Jahre wurde eine neue Phase an Maßnahmen seitens der Gewerkschaftsorganisationen gegenüber der Immigration eingeleitet²⁰, bei der eine verstärkte Tätigkeit im Hinblick auf die bis zu jenem Zeitpunkt marginalen Einwanderungsproblematiken im Vergleich zu den normalen Gewerkschaftsaktivitäten verzeichnet wurde, die unentgeltlich von wenigen Personen übernommen wurde²¹. In dieser Zeit begannen die Gewerkschaftsverbände mit der Organisation von Initiativen zum Thema Rechte, Solidarität, Multikulturalismus und Kampf gegen Rassismus²². Man begann, die Probleme und die Rechte der AusländerInnen als ArbeitnehmerInnen sowohl durch die Schaffung von spezifischen Tätigkeiten²³ innerhalb der Gewerkschaftseinrichtungen, als auch durch die Verhandlung ihrer Rechte und Bedürfnisse zu schützen.

Diese gezielteren Maßnahmen seitens der italienischen Gewerkschaftsorganisationen führten zur Mitgliedschaft von zahlreichen ausländischen ArbeitnehmerInnen und zu den ersten Gewerkschaftern und Aktivisten mit ausländischer Staatsbürgerschaft²⁴. Die ersten Organisationen zur Bearbeitung und Koordination (auf gesamt-

¹⁷ Die erste gesetzliche Maßnahme zur Immigration (10 Jahre danach) war das Gesetz Nr. 943/1986 "Norme in materia di collocamento dei lavoratori extra comunitari e contro le immigrazioni clandestine" (nur abhängige Arbeit), mit dem zum ersten Mal das Instrument der nachträglichen Legalisierung illegaler ausländischer ArbeitnehmerInnen eingeführt wurde und mit dem der Aufenthalt von 119.000 ausländischen Immigranten offiziell gemacht wurde (ohne Planung der Einreisen aus Arbeitsgründen).

¹⁸ Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Rom, 1996.

¹⁹ Wie die zusätzliche Nachfrage nach Wohnung, Dienstleistungen, Betreuung und die in einigen Bereichen nicht befriedigte Nachfrage nach Arbeit.

²⁰ Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Rom, 1996.

²¹ Zu berücksichtigen ist, dass eines der Probleme bei der Ausarbeitung von verallgemeinerten Tätigkeiten war, dass die Fachleute jenes Bereichs sowohl in kultureller als auch politischer Hinsicht unvorbereitet waren. (siehe Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Rom, 1996.)

²² Zum Beispiel die Großveranstaltung in Rom im Oktober 1989 gegen den Rassismus.

²³ 1986 wurde beispielsweise auf einem Kongress der CISL unter den Zielsetzungen auch beschlossen, den Problematiken durch die Einwanderung größeren Wert beizumessen. Dies führte in Mailand zur Einrichtung des Zentrums für die Solidarität mit den eingewanderten ArbeitnehmerInnen (Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Rom, 1996).

²⁴ Eingesetzt wurden besondere Methoden für die Einschreibung bei der Gewerkschaft, die in einigen Fällen – wie bei CISL – auch kostenlos war (Mottura G., "Immigrazione e cambiamento sociale", Ediesse, Rom, 1996).

staatlicher, regionaler und provinzieller Ebene) wurden gegründet als Gelegenheit zur Beratung und zum Erfahrungsaustausch zwischen aktiven Gewerkschaftsmitgliedern in den verschiedenen Bereichen des Landes und es wurden die ersten Beispiele für spezifische Verhandlungen auf territorialer, sektorieller und Unternehmensebene in einigen Gebieten Norditaliens verzeichnet (Anfang der 90er Jahre)²⁵.

Die neunziger Jahre waren in gesetzgeberischer Hinsicht von zwei bedeutenden Einwanderungsgesetzen geprägt: Das Gesetz 39/90 (auch Martelli-Gesetz genannt), mit dem sozialpolitische Maßnahmen für die Aufnahme der Einwanderer eingeführt und finanziert wurden und 235.000 AusländerInnen ordnungsgemäß angemeldet wurden, und das Gesetz Nr. 40/1998 „das dann in den Einheitstext zur Einwanderung „Turco-Napolitano“, gesetzvertretendes Dekret Nr. 286/98 aufgenommen wurde. Die führte zum ersten Mal die Planung der Einwanderungsströme ein. Dieses System, das auch im späteren Gesetz „Bossi-Fini“ aus dem Jahr 2002 enthalten ist, bildet ein wichtiges Mittel sowohl für die Wahrnehmung des Einwanderungsphänomens in Italien als auch als Versuch zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung.

Der Umzug zahlreicher AusländerInnen von Süd- nach Norditalien auf der Suche nach einem festen und verstärkt geschützten Arbeitsplatz und somit nach einer qualitativen und quantitativen Verbesserung der Beschäftigungslage beinhaltete den Anstieg der Anträge auf Familiennachzug. Dadurch konnten sich die Gewerkschaften – und auch die Gesellschaft – über den Trendwechsel des Einwanderungsphänomens in Italien, geprägt durch einen Stabilisierungsprozess der AusländerInnen auf dem Staatsgebiet, klar werden. Man wurde sich der Veränderungen und der spezifischen Problematiken (auch für die Gewerkschaft) bewusst, die in Angriff genommen werden mussten, wie z.B. das Problem der Arbeitslosigkeit der AusländerInnen, die Papierlosen, der Schutz, die Bedürfnisse und der Bedarf und auch die Beziehungen, die mit den in Italien entstandenen Einwanderervereinigungen geknüpft werden mussten. Mit diesem Prozess der festen Niederlassung der ausländischen ArbeitnehmerInnen auf dem Staatsgebiet wurden die Bedürfnisse und Notwendigkeiten laut (wie die Suche nach Berufsausbildung und Spezialisierung), die zuerst zurückgestellt worden waren, sowohl aufgrund der mangelhaften Informationen, die die AusländerInnen von den Unternehmen erhielten, als auch auf Grund der Tatsache, dass die Bedürfnisse der AusländerInnen eher auf die Suche nach einem möglichst festen Arbeitsplatz und nicht auf die Aufwertung der eigenen Professionalität gerichtet waren. Der

Stabilisierungsprozess der AusländerInnen beinhaltete neben den Problemen im Zusammenhang mit dem Berufsbereich auch Bedürfnisse und Problematiken in Verbindung mit dem Phänomen des Familiennachzugs, wie die Eingliederung der ausländischen Kinder in das Schulsystem, die Alphabetisierung und den Bildungsbedarf der Erwachsenen, die Ausübung von religiösen Riten, das Vereinigungswesen, die Integration in die Gesellschaft.

Die Antwort der Zivilgesellschaft auf dieses ansteigende und in Wandlung befindliche Phänomen führte zu einer Intensivierung der Maßnahmen und Initiativen²⁶ auf provinzieller Ebene, die die Eingliederung der AusländerInnen in Italien beeinflussen sollten. Diese Maßnahmen, an denen Unternehmer, Gewerkschafter und lokale Behörden beteiligt waren, betrafen die Bereiche Bildung, Beschäftigung und die verschiedenen Problemen (wie Wohnungssuche et..

Auf Gewerkschaftsebene begann man, sich der Rechte der AusländerInnen als ArbeitnehmerInnen bewusst zu werden. Diese waren mit Problematiken und Bedürfnissen konfrontiert, die nicht mit denen der einheimischen ArbeitnehmerInnen gleichgesetzt werden konnten. Entsprechend wurden Organisationsstrukturen ins Leben gerufen, die sich zwischen den drei größten Gewerkschaftsverbänden unterscheiden. In „*Immigrati e sindacato*“²⁷ von Giovanni Mottura werden zwei Beispiele davon beschrieben. Das erste (der CGIL) beinhaltete die Konsolidierung von spezifischen Einrichtungen innerhalb der Gewerkschaft, die einerseits die Aufgabe der Beratung, Unterstützung und des Schutzes in Verbindung mit der Situation als Immigranten hatten, sich andererseits um eher gewerkschaftliche Belange kümmern sollten - wie die Verhandlung und den Schutz als ArbeitnehmerInnen mit spezifischen Bedürfnissen -, die unter den Zuständigkeitsbereich der Fachverbände fielen. Das zweite Beispiel betrifft die CISL, die die gewerkschaftlichen Angelegenheiten in ihrer eigenen Organisation beibehalten hat und die anderen Aufgaben²⁸ und Funktionen einer Einrichtung mit Volontariatscharakter, und zwar der ANOLF „Associazione Nazionale Oltre le Frontiere“ (1991), übergeben hat, die verschiedenartige Tätigkeiten ausüben sollte. Diese hatte vorwiegend ausländisches Personal.

Diese Änderung von Trends und Wahrnehmungen des Einwanderungsphänomens führte neben dem Anstieg der ausländischen Mitglieder und der Ausweitung der gewerkschaftlichen Ordnung ihrer Rechte (zum Beispiel bei der Lohnverhandlung²⁹) auch zu einem Anstieg der ausländischen Mitglieder bei den Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen der Betriebe in einigen Provinzen

²⁵ Dies auch, da insbesondere in den Regionen Norditaliens ein erheblicher Anteil an Immigranten eine Beschäftigung in der Industrie gefunden hatte (dieser Bereich ist durch starke Gewerkschaftsaktivität geprägt). Außerdem wurde der Anstieg der festen ausländischen Beschäftigung auch in der Landwirtschaft und bei der „Schwarzarbeit“ verzeichnet.

²⁶ Insbesondere seitens der Gewerkschaften, des Vereinigungswesens, des Volontariats und der Katholiken. Auf öffentlicher Ebene wurden Ämter für Ausländer und Aufnahmezentren eröffnet, jedoch ebenfalls auf Volontariatsbasis und für Notfälle. Mottura G., „Immigrazione e cambiamento sociale“, Ediesse, Rom, 1996.

²⁷ Siehe in: „Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società“, von Enrico Pugliese, Edizioni Ediesse, Rom, 2000.

²⁸ Ausbildung, Kurse und Seminare zur beruflichen Weiterbildung, Debatten, Initiativen zur Förderung und Sensibilisierung zu Themen wie Wohnung, Krankenversorgung usw.

²⁹ Die ersten Beispiele für Verhandlungen für Immigranten werden verzeichnet, wie bei Zanussi. Es gibt jedoch Immigrantengruppen, die jeweils die Bedingungen, die sie brauchen, einzeln mit dem Arbeitgeber aushandeln (zum Beispiel Wartestand zur Verlängerung des Urlaubs, um in ihr Heimatland zurückzukehren usw.) (Mottura G., „Immigrazione e cambiamento sociale“, Ediesse, Rom, 1996.)

und Branchen, der ausländischen MitarbeiterInnen bei den Gewerkschaften und der AktivistInnen, die freiwillige Arbeit bei den spezifischen Einrichtungen leisten. Wenn man die Daten in Bezug auf die letzten fünf Jahre betrachtet, so kann man diesen ständigen Anstieg an

ausländischen Gewerkschaftsmitgliedern feststellen (von 223.632 Mitgliedern im Jahr 2000 auf 439.893 Mitglieder im Jahr 2004). Dieser Anstieg ist in allen drei der wichtigsten gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbände zu verzeichnen.

Tabelle 5: Mitgliedschaft der Immigranten bei den drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbänden (gesamtstaatliche Zahlen) 2000-2004

	2000	2001	2002	2003	2004	%-Änd. AusländerInnen 2003-2004
CGIL	90.411	99.600	n.a.	131.064	171.269	+30,7%
CISL	105.721	110.562	123.105	128.299	176.258	+37,4%
UIL	27.500	29.500	n.a.	74.536	92.366	+23,9%
Gesamt	223.632	239.662	- -	333.899	439.893	+31,7%

Quelle: Daten der Gewerkschaftsverbände und Daten der Beobachtungsstelle zur Einwanderung³⁰

Der Anteil der ausländischen Gewerkschaftsmitglieder im Allgemeinen in Italien beläuft sich im Jahr 2004 auf 7,7% (6% im Jahr 2003) an der Gesamtanzahl der aktiven Mitglieder, wobei einige Abweichungen festzustellen sind, wenn die Daten nach einzelner

Gewerkschaftsorganisation unterteilt werden. Bei der CGIL waren im Jahr 2003 5,4% ausländische Mitglieder zu verzeichnen, im Jahr 2004 waren es 6,9%. Bei der CISL stieg der Anteil von 6,4% auf 8,6% und bei UIL von 6,5% auf 8%.

Tabelle 6: AusländerInnenanteil der Mitglieder bei den drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbänden (gesamtstaatliche Daten – aktive Mitglieder) 2003-2004

	2003			2004		
	Ausländische Mitglieder	Gesamtanzahl aktive Mitglieder	% der aktiven Mitglieder insgesamt	Ausländische Mitglieder	Gesamtanzahl aktive Mitglieder	% der aktiven Mitglieder insgesamt
CGIL	131.064	2.448.074	5,4%	171.269	2.478.367	6,9%
CISL	128.299	1.993.902	6,4%	176.258	2.043.556	8,6%
UIL	74.536	1.146.879	6,5%	92.366	1.161.641	8,0%
Gesamt	333.899	5.588.855	6,0%	439.893	5.683.564	7,7%

Quelle: Daten der Gewerkschaftsverbände und Daten der Beobachtungsstelle zur Einwanderung (siehe Fußnote Nr. 24)

Wichtig ist die Betrachtung des Anstiegs der ausländischen Mitglieder bei den drei Gewerkschaftsorganisationen, um zu verstehen, welchen Einfluss dieser auf den Anstieg aller aktiven Mitglieder bei der Gewerkschaft in Italien hatte. Der Zuwachs von ausländischen Mitgliedern betrug 1,9% und die Zahl der aktiven Gewerkschaftsmitglieder verzeichnete

einen Rückgang von 0,2% (ohne ausländische Mitglieder). Dies bedeutet, dass die Anzahl der aktiven Gewerkschaftsmitglieder im Allgemeinen – wenn auch noch leicht – dank der AusländerInnen ansteigt. CISL ist die einzige Organisation, die – wenn auch sehr gering (0,1%) – ebenfalls ohne den Beitrag der AusländerInnen gewachsen ist.

Tabelle 7: Anstieg der ausländischen und einheimischen Mitglieder bei den drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbänden (gesamtstaatliche Daten - aktive Mitglieder) 2003-2004

	2003		2004		%Änd. AusländerInnenanteil der aktiven Mitglieder insgesamt	%Änd.% aktive Mitglieder (ohne AusländerInnen)	Anstieg der aktiven Gewerkschaftsmitglieder
	Aktive Mitglieder	AusländerInnen	Aktive Mitglieder	AusländerInnen			
CGIL	2.448.074	131.064	2.478.367	171.269	+1,6%	-0,4%	+1,2%
CISL	1.993.902	128.299	2.043.556	176.258	+2,4%	+0,1%	+2,5%
UIL	1.146.879	74.536	1.161.641	92.366	+1,6%	-0,3%	+1,3%
Gesamt	5.588.855	333.899	5.683.564	439.893	+1,9%	-0,2%	1,7%

Ausgearbeitet nach Daten der Gewerkschaftsverbände und Daten der Beobachtungsstelle zur Einwanderung (siehe Fußnote Nr. 24)

³⁰ Beobachtungsstelle Migrationsbewegungen in Südtalien: <http://www.osservatorioimmigrazionesud.it/homepage.html>

Derzeit haben die drei größten gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbände CGIL, CISL, UIL im Inneren ihrer Organisationen spezifische Dienstleistungen für ausländische ArbeitnehmerInnen integriert, wie die Einwandererbüros der CGIL, die Nationale Vereinigung „Oltre le Frontiere“ ANOLF und die Abteilung für Migrationspolitik der CISL und schließlich das Amt (Service) für Migrationspolitik der UIL. Diese bieten Dienstleistungen in Bezug auf Schutz, Information und Unterstützung für die ausländischen ArbeitnehmerInnen in Italien an.

Das Engagement, das sich die drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsorganisationen für die Zukunft im Hinblick auf das Einwanderungsphänomen zum Ziel gesetzt haben, richtet sich auf zwei verschiedene Ebenen. Einerseits betrifft es Zielsetzungen in Bezug auf eine bessere Eingliederung der AusländerInnen in unsere Gesellschaft, wobei Aspekte wie die Verbesserung der geltenden Bestimmungen zum Thema Einwanderung, zu den Verfahren bei den Einwanderungsströmen, zum Phänomen der illegalen Einwanderung und der Schwarzarbeit, zu den Eigenschaften der Saisonarbeit sowie zur Erleichterung der Verfahren für den Familiennachzug berücksichtig

werden. Ein weiterer in Betracht gezogener Punkt betrifft das Verfahren für die Verleihung der Staatsbürgerschaft, das Recht der Stimmabgabe seitens der AusländerInnen bei Verwaltungswahlen und die Erleichterung bei der Integration eingewanderter AusländerInnen in unsere Gesellschaft unter Beibehaltung ihrer Kultur.

Auf der anderen Seite betreffen die Zielsetzungen die interne Organisation der Gewerkschaft zur Verbesserung, der für die eingewanderten ArbeitnehmerInnen geschaffenen Dienstleistungen, für ihre verstärkte und auch ausgewogenere Beteiligung im Hinblick auf die Anzahl ihrer eingetragenen Mitglieder bei der Gewerkschaft und die Potenzierung der spezifischen Verhandlungen.

Nachfolgend ist eine Tabelle aufgeführt, in der die Maßnahmen der drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbände zum Einwanderungsproblem in Italien kurz zusammengefasst sind. Die aufgeführten Informationen wurden aus dem auf den jeweiligen nationalen Webseiten zur Verfügung stehenden Material zusammengetragen: Konferenzen, Abschlussberichte der Tagungen, Seminare, Pressemitteilungen und Informationen/Beschreibungen online der gebotenen Dienstleistungen.

Tabelle 8: Maßnahmen der drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbände zum Einwanderungsproblem³¹

Organisation	Bereits bestehende Einrichtungen und Initiativen	Zukünftige organisatorische Projekte
CGIL	Die CGIL verfolgt ein Organisationsmodell zur Beteiligung der Einwanderer an der Gewerkschaft, das sich auf den Grundsatz der Generalgewerkschaft stützt, abgesehen von der Nationalität (die Vertretungsfunktion steht nicht mit der Nationalität in Verbindung). Innerhalb der Organisation gibt es „ Einwandererbüros “, die Schutz (Einwanderer als ArbeitnehmerIn mit Familiengemeinschaft und Rechten in Verbindung mit seiner/ihrer spezifischen Situation) liefern und auf regionaler Ebene strukturiert sind (in Bozen verfügt die CGIL über einen Schalter für Einwanderer).	Die CGIL engagiert sich in der Zukunft für: <ul style="list-style-type: none"> • das Ziel der Proportionalvertretung zwischen der Anzahl der eingewanderten Mitglieder und dem Anstieg der Führungspositionen zu erreichen, das auch einen außerordentlichen Plan für die Gewerkschaftsausbildung umfasst. • Gewerkschaftsverhandlung nicht beschränkt auf einige Artikel, nicht marginal • Einsatz der Kategorien für Schutz, Integration und Förderung der Einwanderer • Investitionen für Niederlassung und Proselytismus • Beteiligung der Einwanderer an den Vorschlägen und Tätigkeiten zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der Herkunftsländer (Einrichtung von Einwanderungsabteilungen innerhalb der CGIL) • Einrichtung von Einwandererkomitees auf regionaler Ebene, die innerhalb der Einwanderungsabteilungen arbeiten • Neulancierung des Dienstleistungssystems (mit spezifischen Angeboten auch für Einwanderer)

³¹ Für die Abfassung dieser Tabelle wurden die Informationen auf den nationalen Webseiten der drei Gewerkschaftsverbände und die entsprechenden Kongressunterlagen und Informationsbroschüren verwendet.

Organisation	Bereits bestehende Einrichtungen und Initiativen	Zukünftige organisatorische Projekte
CISL	<p>Die CISL verfügt innerhalb der eigenen Organisation über eine Abteilung für Migrationspolitik (Dipartimento Politiche Migratorie), die eingerichtet wurde, um Bedürfnisse von erheblicher politischer Bedeutung im Zusammenhang mit der Anwesenheit von Einwanderern in Italien zufrieden zu stellen. Diese Abteilung beschäftigt sich mit der Durchführung der von CISL zu den großen Themen Aus- und Einwanderung vorgeschlagenen Zielsetzungen. CISL hat sich auf gesamtstaatlicher und lokaler Ebene zugunsten der eingewanderten ArbeitnehmerInnen für Folgendes engagiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbreitung von ANOLF in allen Unternehmen des Gebiets, damit die Einwanderer ihren Schutz selbst in die Hand nehmen können. • Beteiligung der Einwanderer an Prozessen für das berufliche Weiterkommen, ihre Eingliederung in die Gewerkschaftsorganisationen und die Tätigkeit zur Betreuung der Dienstleistungen • Einrichtung von Service-Zentren für Einwanderer mit der aktiven Zusammenarbeit von Fachleuten der Stellen der CISL • Entwicklung von gewerkschaftlichen Ausbildungstätigkeiten für Einwanderer (Vertreter und Gewerkschaftsführer) • Vereinbarungen zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der Herkunftsländer zum Zweck der Kooperation und für Gegenseitigkeitsverpflichtungen (Marokko, Senegal, Tunesien, Kapverden, Peru) • Förderung von politischen Maßnahmen zur Festlegung von Bestimmungen zu Einreise, Aufenthalt, Gleichbehandlung sowie Rassendiskriminierung, ethnischer und religiöser Diskriminierung • Engagement im Rahmen der Verhandlungen auf regionaler und betrieblicher Ebene, um die spezifischen Bedürfnisse der Einwanderer zufrieden zu stellen • Kampf für die Anerkennung der Grundrechte, Gleichbehandlung und Chancengleichheit, Maßnahmen gegen die Ausbeutung und die illegale Einwanderung, Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Förderung von Mitgliedschaft und Führungsrollen bei der Gewerkschaftsaktion, Kampf gegen Verschlussheit und Rassismus 	<p>Die CISL engagiert sich in der Zukunft für:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstärkte Gleichheit und Vorteilhaftigkeit bei der Durchführung der geltenden Bestimmungen • Ausarbeitung von ausgewogenen und kohärenten Maßnahmen zur Gesetzesänderung • Sensibilisierung der ArbeitnehmerInnen und der öffentlichen Meinung im Hinblick auf die Problematiken des Einwanderungsphänomens und gegen Intoleranz und Rassismus • verstärkte Rolle der durch die Einwanderer dargestellten Ressource als Wachstumsfaktor • Strukturierung und Normalisierung der Verfahren für die Anforderungen von ArbeitnehmerInnen • Bekämpfung der Schwarzarbeit • verstärkte Legalität der Saisonarbeit der Einwanderer • Förderung der Verleihung der Staatsbürgerschaft • Erleichterung des Familiennachzugs • Erleichterung der Integration und gleichzeitige Erhaltung der Kultur • schnellere Verfahren für Flüchtlinge und politische Asylanten • Bekämpfung des Transports von illegalen Einwanderern und Prostitution • Stimmrecht bei Verwaltungswahlen für Einwanderer

Organisation	Bereits bestehende Einrichtungen und Initiativen	Zukünftige organisatorische Projekte
UIL	<p>Im letzten Zweijahreszeitraum (2003-2004) ist das Engagement von UIL sowohl auf zentraler als auch lokaler Ebene zum Schutz der Rechte und als Antwort auf die Bedürfnisse der AusländerInnen angestiegen. Vervielfältigt haben sich die Schaltertätigkeiten UIL und die Vereinigungen, die mit den Einwanderern arbeiten. Auf Verbandsebene wurde ein Amt (Service) für Migrationspolitik (Ufficio Politiche Migratorie) eingerichtet, das Mittel und Dienstleistungen zur Unterstützung der in Italien durchgeführten Tätigkeiten ausgearbeitet hat mit häufigen und qualifizierten Veranstaltungen auf gesamtstaatlicher Ebene. Das Amt für Migrationspolitik hat folgende Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der regierungspolitischen Maßnahmen zu den Migrationsbewegungen und den Gesetzen zur Einwanderung • Unterstützung der politischen Maßnahmen für die Aufnahme und die Integration der Einwanderer auf gesamtstaatlicher und territorialer Ebene • Unterstützung der Multikulturalität und Aufwertung der Ursprungskulturen der Einwanderer • Unterstützung vom Vereinigungswesen und Beteiligung seitens der Einwanderer • Koordination des Netzwerks für Hilfestellung und Beratung zugunsten der eingewanderten BürgerInnen • Unterstützung bei der Unterzeichnung und Bestätigung seitens der italienischen Regierung der internationalen Abkommen zu den Rechten von Ein- und Auswanderern 	<p>Ziele der UIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereicherung der Organisation um die Unterstützung und die Erfahrung der ausländischen MitbürgerInnen • Ausarbeitung neuer Mittel für die Beteiligung an der Gewerkschaft • Stärkung der Gewerkschaftsaktion ausgehend von der Vertragsverhandlung

³² Caritas, "Dossier Immigrazione 2005", Centro studi e ricerche IDOS, Rom 2005.

3.3 Die ausländischen ArbeitnehmerInnen in der gesamtstaatlichen Vertragsverhandlung

Um eine Vorstellung vom Niveau, das bei den Gewerkschaftsverhandlungen in Italien zum Schutz der Einwanderer erzielt wird, zu bekommen, kann es nützlich sein, eine von Caritas/Migrantes durchgeführte Studie im statistischen Dossier zur Einwanderung 2005 aufzugreifen (Tabelle 9). Einige spezifische Rechte für AusländerInnen und von den gesamtstaatlichen Verträgen geregelte Themen betreffen in Italien vor allem: Ausbildung und Erlernung der italienischen Sprache (29 Verträge), Pflege der industriellen Beziehungen und Einrichtung von Beobachtungsstellen zu den Eingliederungsproblematiken der AusländerInnen (17 Verträge), Urlaub und freie Tage für die Rückkehr in die Heimat (14 Verträge). In deutlich geringerem Maße berücksichtigen einige Verträge auch die sozialen Dienstleistungen, die Aufnahme und die Einstellungsmethode von AusländerInnen (5 Verträge) sowie den Urlaub für eine Heirat im Ausland (3 Verträge), den Wehrdienst (Verträge) und die Krankheit während der Rückkehr in die Heimat (2 Verträge).

Die Kategorien mit den meisten für AusländerInnen geregelten Themen sind die Industrie mit 12 Verträgen und 24 geregelten Themen, die kleine und mittlere Industrie mit 9 Verträgen und 12 geregelten Themen, das Handwerk mit 6 Verträgen und 13 geregelten Themen, die Genossenschaften mit 6 Verträgen und 9 geregelten Themen, Handel und Dienstleistungen mit 6 Verträgen und 8 geregelten Themen. Banken und Versicherungen sowie die Landwirtschaft haben beide je zwei Verträge, in

denen jeweils drei bzw. zwei Themen für die Einwanderer geregelt sind.

Was die Industrie (große Industrieunternehmen) anbelangt, wurden in den Verträgen die Themen in Bezug auf die Berufsausbildung und die Erlernung der italienischen Sprache, die Pflege der industriellen Beziehungen und die Einrichtung von Beobachtungsstellen zur Überwachung der Problematiken zur Eingliederung der AusländerInnen, Urlaub und freie Tage für die Rückkehr in die Heimat, Urlaub für eine Heirat im Ausland sowie Krankheit während der Rückkehr in die Heimat geregelt (die beiden letzten nur für Bäckereien).

In der kleinen und mittleren Industrie wurden alle Themen geregelt, außer der Einberufung zum Wehrdienst und der Krankheit während der Rückkehr in die Heimat. Dieselbe Situation ist im Handwerk zu verzeichnen. Das einzige Thema, das dort in den Verträgen nicht geregelt ist, betrifft die Einberufung zum Wehrdienst in der Heimat. Im Handel und im Gastgewerbe wurden nur drei Themen geregelt: Berufsausbildung, Erlernung der italienischen Sprache, Pflege der industriellen Beziehungen und Einrichtung von Beobachtungsstellen zu den Eingliederungsproblematiken der AusländerInnen sowie Urlaub und freie Tage für die Rückkehr in die Heimat. Laut Angaben im Dossier der Caritas 2005³² (aus dem die Tabelle entnommen wurde), welche dann auch von den in dieser Studie durchgeführten Befragungen bestätigt werden, erfolgt der meiste Teil der Verhandlungen der Rechte der Einwanderer informell zwischen dem ausländischen Arbeitnehmer/der ausländischen Arbeitnehmerin und seinem Arbeitgeber.

Tabelle 9: Einige spezifische Rechte der Einwanderer in den geltenden Arbeitsverträgen (2004)

Vertragskategorie	Berufsausbildung/Italienischkurse, 150 Stunden	Sozialdienste, Aufnahme, Einstellung	Industrielle Beziehungen, Beobachtungsstellen oder Einr. für eingew. Beschäftigte	langer Urlaub und freie Tage für die Rückkehr in die Heimat	Einberufung zum Wehrdienst	Urlaub für eine Heirat im Ausland	Krankheit während der Rückkehr in die Heimat	Gesamt
Landwirtschaft								2
Landwirtschaft und Blumenzucht		X						
Konsortien für Meliorationen		X						
GESAMT		2						
Industrie								12
Bäckereien	X		X			X	X	
Lebensmittel	X		X	X				
Bäckerverband	X			X				
Fliesen	X		X	X				
Keramik	X			X				
Baumaterial	X			X				
Kautschuk und Kunststoff	X		X					
Gerberei			X					
Metallarbeiter	X		X					
Gold- und Silberschmiede			X					
Brillen			X					
Zement und Gips				X				
GESAMT	8		8	6		1	1	
Kleine und mittlere Industrie								9
Lebensmittel			X	X		X		
Baumaterial	X							
Kautschuk und Kunststoff	X		X					
Steinbe-/verarbeitung	X							
Metallarbeiter	X							
Textilien, Bekleidung	X							
Schuhe	X							
Zement und Gips				X				
kleine und mittlere Ind. versch. CNAI		X						
GESAMT	6	1	2	2		1		
Handwerker								6
Lebensmittel			X	X				
Bäckereiverband	X		X			X	X	
Bauarbeiter	X	X		X				
Chemie, Kautschuk, Kunststoff				X				
Steinver-/bearbeitung	X			X				
Fotogravur Druck Textilien	X							
GESAMT	4	1	2	4		1	1	
Handel und Dienstleistungen								6
Handel	X		X					
Bäckerverband	X							
Haushaltshilfen				X				
Gastgewerbe	X		X					
Tourismusverband			X					
Zeitarbeitsfirmen	X							
GESAMT	4		3	1				
Transportwesen								1
Gütertransport auf Straße	X							
GESAMT	1							
Banken und Versicherungen								2
Versicherungen	X				X			
Kreditwesen					X			
GESAMT	1				2			
Genossenschaften								6
Landwirtschaft	X		X					
Bäcker unci-ucuct	X							
Bauarbeiter	X	X		X				
Metallarbeiter	X							
Konsum	X							
Sozialwesen			X					
GESAMT	5	1	2	1				
GESAMTSUMME	29	5	17	14	2	3	2	44

Quelle: Caritas, "Dossier Immigrazione 2005"

3.4 Mitgliedschaft der AusländerInnen bei der Gewerkschaft in Südtirol

Die Mitgliedschaft der AusländerInnen bei der Gewerkschaft ist auch auf lokaler Ebene ein deutliches und anwachsendes Phänomen. Bei einer Untersuchung der Daten für die gesamte Region ist festzustellen, dass im Jahr 2004 insgesamt 11.776 AusländerInnen bei einer der größten Gewerkschaftsverbände Mitglied waren, dies entspricht einem Anteil von 7,5% der Gesamtanzahl der Mitglieder, RenterInnen eingeschlossen. Wenn wir diese Daten mit den ausländischen Mitgliedern 2003 vergleichen, ist ein Zuwachs von 4.557 Personen

zu verzeichnen. Die Zuwachsrate beträgt 63,1 %. Leicht unterschiedlich sind die Anteile der ausländischen Mitglieder an der Gesamtanzahl der Mitglieder unterteilt nach Gewerkschaftsorganisation. Im Jahr 2004 waren 8% der Mitglieder bei der CGIL AusländerInnen, mit einem Anstieg von 38,2% im Vergleich zum Vorjahr (1525 Personen mehr als 2003). Bei der SGB-CISL beträgt der Anteil der ausländischen Mitglieder 5,3%, mit einem Wachstum von 198,4% im Vergleich zu 2003 (2322 ausländische Mitglieder mehr). Bei UIL beläuft sich der Anteil der ausländischen Mitglieder im Jahr 2004 auf 12,9% und ist im Vergleich zum Vorjahr um 34,5% angestiegen (710 AusländerInnen mehr).

Tabelle 10: Mitgliedschaft der Einwanderer bei den drei Gewerkschaftsverbänden 2003-2004 – Region Trentino-Südtirol

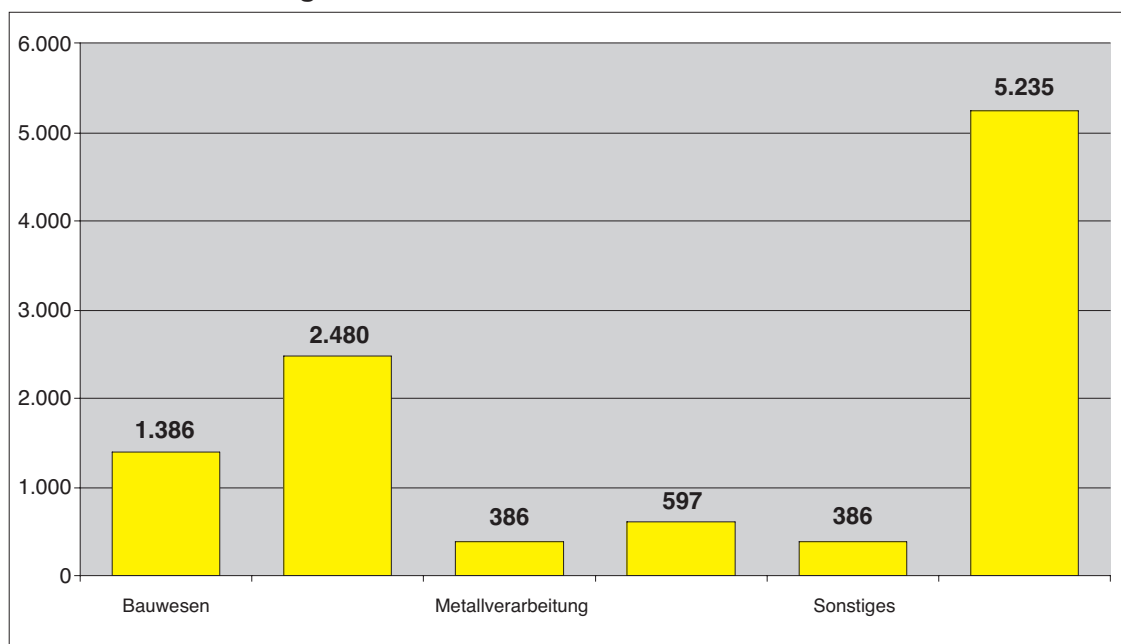
2004	2003			2004			%Änd.% AusländerInnen 2003-2004
	Ausländische Mitglieder	Gesamtanzahl Mitglieder	%	Ausländische Mitglieder	Gesamtanzahl Mitglieder	%	
CGIL	3.992	68.540	5,8	5.517	68.724	8	38,2%
CISL	1.170	64.128	1,8	3.492	65.767	5,3	198,4%
UIL	2.057	21.415	9,6	2.767	21.519	12,9	34,5%
Gesamt	7.219	154.083	4,7%	11.776	156.010	7,5%	63,1%

Quelle: Daten der Gewerkschaftsverbände und Daten der Beobachtungsstelle zur Einwanderung (siehe Fußnote Nr. 24)

Gemäß den Daten der wichtigsten Gewerkschaftsorganisationen sind in Südtirol im Jahr 2005 5.235 AusländerInnen als Gewerkschaftsmitglieder eingetragen, das entspricht einem Anteil von 7,5% aller aktiven Mitglieder (70.204). Die meisten ausländischen Mitglieder sind im Bereich Handel-Gastgewerbe-Dienstleistungen (2.480), Bauwesen (1.386),

Agrar- und Nahrungsmittelbereich (597) und Metallverarbeitung (386) zu verzeichnen. Die Anzahl der ausländischen Mitglieder bei der ASGB konnte jedoch nicht ermittelt werden, da noch keine Unterteilung nach Herkunft oder Staatsbürgerschaft vorgenommen worden war.

Grafik 7: Ausländische Mitglieder bei den Gewerkschaftsverbänden in Südtirol im Jahr 2005



Quelle: Ausarbeitung durch AFI-IPL anhand der Daten der Beobachtungsstelle

IMMIGRANTEN, ARBEITSWELT UND GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG IN SÜDTIROL

Nun untersuchen wir die Daten der ausländischen Gewerkschaftsmitglieder nach ihrer Mitgliedschaft bei den einzelnen Gewerkschaftsverbänden in Südtirol. Bei der SGB-CISL ist der AusländerInnenanteil an der Gesamtanzahl der aktiven Mitglieder von 5,9% im Jahr 2003 auf 8,8% im Jahr 2004 und auf 10,8% im Jahr 2005 angestiegen (Tabelle 15).

Bei SGB-CISL waren Ende November 2005 2.590 ausländische Mitglieder eingetragen, davon 32,3% (836) Frauen und 67,7% (1.754) Männer. Wenn wir nun die ausländischen Mitglieder bei dieser Gewerkschaftsorganisation nach Kategorien aufteilen, ist

festzustellen, dass die meisten Mitglieder in absteigender Reihenfolge beim Verband „Handel-Gastgewerbe-Dienstleistungen“ (FISASCAT) mit 1.521 Personen (davon 701 Frauen und 820 Männer) zu verzeichnen sind, gefolgt vom Verband „Bauwesen und Holz“ (FILCA) mit 570 Personen (davon 568 Männer), dann vom Verband „Landwirtschaft und Agrar- und Nahrungsmittelbereich“ (FAI) mit 235 Mitgliedern (davon 157 Männer und 78 Frauen), dem Verband „Metallarbeiter“ mit 149 Mitgliedern (davon 140 Männer) und schließlich dem Verband „Energie, Chemie und Textilien“ mit 58 Mitgliedern (53 Männer).

Tabelle 11: Ausländische Mitglieder des SGBCISL in Südtirol 2003-2005

SGBCISL Kategorie	2003			2004			Stand Nov. 2005 ³³		
	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
ANOLF	6	5	11	1	0	1	0	0	0
FISASCAT – Handel, Gastgewerbe, Dienstleistungen	199	429	628	495	686	1.181	701	820	1.521
FAI – Agrar- und Nahrungsmittelbereich	79	98	177	64	88	152	78	157	235
FEMCA – Chemie, Textilien	3	35	38	5	42	47	5	53	58
FILCA – Bauwesen	1	297	298	1	492	493	2	568	570
FIM - Metallarbeiter	6	85	91	7	100	107	9	140	149
FIT - Transportwesen	0	0	0	0	1	1	0	0	0
FNP - Rentner	5	1	6	5	1	6	4	2	6
FPS – Öffentlicher Dienst	18	3	21	35	12	47	37	14	51
Gesamt	317	953	1.270	613	1.422	2.035	836	1.754	2.590

Quelle: Daten von SGBCISL auf Landesebene

In Bezug auf UIL-SGK ist der Anteil von ausländischen Mitgliedern an der Gesamtanzahl der aktiven Mitglieder von 5,9% im Jahr 2002 auf 10,1% im Jahr 2005 gestiegen. Im Jahr 2005 werden in Südtirol 704 bei UIL-SGK als Mitglieder eingetragene AusländerInnen verzeichnet. Bei der Untersuchung der Kategorien mit einem hohen Anteil an ausländischen Mitgliedern ergibt sich, dass es dieselben sind wie auch bei SGB-CISL, jedoch in der umgekehrten

Reihenfolge. Bei UIL-SGK ist die Kategorie mit den meisten ausländischen Mitgliedern das Bauwesen (FeNEAL) mit 396 Personen, gefolgt von Handel-Gastgewerbe-Dienstleistungen (UILTuCS) mit 125 Mitgliedern, von den Metallarbeitern (UILM) mit 85 Mitgliedern, vom Chemiebereich (UILCEM) mit 80 Mitgliedern, vom Bereich „Nahrungsmittel und Landwirtschaft“ mit 12 Mitgliedern und schließlich vom Transportwesen mit 6 ausländischen Mitgliedern.

Tabelle 12: Ausländische Mitglieder des UIL-SGK in Südtirol 2002 und 2005

UIL-SGK Kategorie	2002	2005
FeNEAL Bauwesen	204	396
UILTuCS Handel-Gastgewerbe-Dienstleistungen	62	125
UILM Metallarbeiter	52	85
UILCEM Chemie	37	80
UILA Nahrungsmittel, Landwirtschaft	5	12
UILT Transport	n.a.	6
Gesamt Jahr	360	704
Anteil an der Gesamtanzahl an Mitgliedern	4,4% (8.119)	7,7% (9.165)
Anteil an der Gesamtanzahl an aktiven Mitgliedern	5,9% (6.099)	10,1% (6.965)

Quelle: Daten von UIL auf Landesebene

³³ Die Daten in Bezug auf die bei SGB/CISL eingetragenen Ausländer stammen aus der elektronischen Datenbank Si-CISL, die ständig aktualisiert wird.

IMMIGRANTEN, ARBEITSWELT UND GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG IN SÜDTIROL

Bezüglich der ausländischen Gewerkschaftsmitglieder des CGIL-AGB der Provinz Bozen³⁴ geht hervor, dass im Jahre 2005 1.941 AusländerInnen GewerkschaftsmitgliederInnen beim CGIL-AGB waren. Die Bereiche, in denen eine hohe Anzahl an ausländischen Mitgliedern zu verzeichnen war sind – in absteigender

Reihenfolge – Handel und Dienstleistungen (FILCAMS) mit 834 eingeschriebenen Mitgliedern, das Bauwesen (FILLEA) mit 420 Mitgliedern, der Bereich „Nahrungsmittel/Agrarindustrie“ (FLAI) mit 350 Gewerkschaftsmitgliedern und die Metallarbeiter (FIOM) mit 152 Eingeschriebenen.

Tabelle 13: Ausländische Mitglieder der CGIL/AGB in Südtirol 2004 und 2005

CGIL-AGB Kategorie	2005
FILCEA – Chemie, Kautschuk	60
FILLEA – Bauwesen, Holz	420
FIOM – Metallarbeiter	152
FILTEA – Textilien und Bekleidung	--
SLC – Kommunikationswesen	15
FILCAMS – Handel, Dienstleistungen	834
FILT – Transportwesen	50
FP – Öffentlicher Dienst	60
SCHULE	--
FLAI – Nahrungsmittel, Agrarindustrie	350
NIDIL – Neue Berufsidentitäten	--
SPI – Rentner	--
ARBEITSLOSE	--
Gesamt	1.941

Quelle: Daten von CGIL-AGB auf Landesebene

Der größere Anteil der ausländischen Mitglieder in den wichtigsten Kategorien spiegelt ihre Verteilung innerhalb der Wirtschaftsbranchen des Südtiroler Arbeitsmarktes wider. Dort sind die Einwanderer in den beiden Saisonbereichen beschäftigt, die Südtirol prägen (Gastgewerbe und Landwirtschaft), sowie in stabileren Bereichen wie Dienstleistungen (im Allgemeinen Reinigungsdienste), Bauwesen und Industrie.

Ebenso wie bei den gesamtstaatlichen Daten ist es auch bei den Daten auf Landesebene interessant, den

Einfluss der AusländerInnen auf den Anstieg der aktiven Mitglieder bei den drei größten Gewerkschaftsverbänden des Landes zu untersuchen³⁵. In Bezug auf SGB-CISL in Südtirol kann allgemein gesagt werden, dass die Anzahl der aktiven Mitglieder zwischen 2004 und 2005 um 3,5% (+ 849 Personen) angestiegen ist. Bei einer detaillierten Aufgliederung dieser Daten sehen wir, dass die Anzahl der einheimischen aktiven Mitglieder um 1,2% (+ 294 Personen) und die der ausländischen Mitglieder um 2,3% (+ 555 Personen) angestiegen ist.

Tabelle 14: Anstieg der aktiven und ausländischen Mitglieder des SGB/CISL auf Landesebene 2004-2005

	Gesamtanzahl aktive Mitglieder	Aktive Mitglieder ohne AusländerInnen	Ausländische Mitglieder
2004	23.071	21.036	2.035
2005	23.920	21.330	2.590
	Anstieg der aktiven Gewerkschaftsmitglieder	Änd. der aktiven Mitglieder (ohne AusländerInnen)	Änderung des AusländerInnenanteils der aktiven Mitglieder insgesamt
Anzahl	+ 849	+ 294	+ 555
%	+ 3,5%	+ 1,2%	+ 2,3%

Quelle: von AFI-IPL ausgearbeitet nach Daten von SGB/CISL auf Landesebene

In Bezug hingegen auf UIL-SGK in Südtirol kann allgemein gesagt werden, dass die Anzahl der aktiven Mitglieder zwischen 2002 und 2005 um 14,2% (+ 866 Personen) angestiegen ist. Bei einer detaillierten

Aufgliederung dieser Daten sehen wir, dass die Anzahl der einheimischen aktiven Mitglieder um 9,1% (+ 522 Personen) und die der ausländischen Mitglieder um 5,6% (+ 344 Personen) angestiegen ist.

Tabelle 15: Anstieg der aktiven und ausländischen Mitglieder des UIL-SGK auf Landesebene 2002-2005

	Gesamtanzahl aktive Mitglieder	Aktive Mitglieder ohne AusländerInnen	Ausländische Mitglieder
2002	6.099	5.731	360
2005	6.965	6.261	704
	Anstieg der aktiven Gewerkschaftsmitglieder	Änd. der aktiven Mitglieder (ohne AusländerInnen)	Änderung des AusländerInnenanteils der aktiven Mitglieder insgesamt
Anzahl	+ 866	+ 522	+ 344
%	+ 14,2%	+ 9,1%	+ 5,6%

Quelle: von AFI-IPL ausgearbeitet nach Daten von UIL auf Landesebene

³⁴ Beim CGIL-AGB war es nicht möglich den Verlauf der Einschreibungen von AusländerInnen bei der Gewerkschaft vor dem Jahr 2005 zu verfolgen.

³⁵ Ein Vergleich zwischen den Gewerkschaftsverbänden kann aufgrund der unterschiedlichen Bezugszeiträume der zur Verfügung stehenden Daten nicht angestellt werden.

4 Qualitative Untersuchung: Immigranten, Arbeitswelt und Gewerkschaftsvertretung in Südtirol

4.1 Einführung

Die zweite Phase der Studie hat eine qualitative Untersuchung zur beruflichen Eingliederung der AusländerInnen in Südtirol zum Ziel. Das betrifft Problematiken, die auf dem lokalen Arbeitsmarkt in Angriff zu nehmen sind und das Verhältnis der AusländerInnen zu den territorialen Gewerkschaftsorganisationen. Neben den eng mit der Berufswelt verbundenen Themen werden ebenfalls Argumente behandelt, die Aspekte betreffen, die eher im Zusammenhang mit der Integration in die Gesellschaft stehen, wie beispielsweise die Wohnung, die Beziehungen zur Südtiroler Bevölkerung, die Bildung und die Dienstleistungen für die BürgerInnen. Die Entscheidung, auch diese Thematiken - zwar nur oberflächlich - zu untersuchen, beruht auf der Tatsache, dass die Probleme oder bei den Beziehungen zur Gesellschaft gesammelten Erfahrungen für die AusländerInnen oftmals die Beziehungen am Arbeitsplatz und ihre berufliche Qualität beeinflussen und umgekehrt.

Für diesen zweiten Teil der Studie wurden detaillierte Befragungen von ExpertInnen des untersuchungsgegenständlichen Phänomens durchgeführt (insgesamt 34 Befragungen).

Bei der „Befragung von ExpertInnen“ handelt es sich um eine qualitative Methode, bei der die Einstellung zum untersuchungsgegenständlichen Phänomen seitens Personen analysiert werden soll, die zwar nicht direkt betroffen sind, jedoch aufgrund ihrer privilegierten Stellung als ExpertInnen und Kenner des Themas angesehen werden können. Es wurde eine „halbstrukturierte Befragung“ als Methode eingesetzt mit einer vorgegebenen Linie der Themen und Fragen sowie einem Gespräch zwischen Interviewer und Befragten, bei dem frei sowohl alle beliebigen Themen angesprochen als auch neue sich ergebende Punkte vertieft werden konnten. Bei der qualitativen Befragung soll keine Standardisierung und Verallgemeinerung der Ergebnisse erreicht werden. Ziel ist es hingegen, die Meinungen, Erfahrungen, Sichtweisen und Motivationen der Befragten zu vorgegebenen Themen kennen zu lernen³⁶.

Die in Angriff genommenen Themenbereiche betreffen: Eingliederung der ausländischen BürgerInnen in den Südtiroler Arbeitsmarkt, Tätigkeiten der Gewerkschaft und Verhältnis zu den eingewanderten ArbeitnehmerInnen, Bildung, Diskriminierung, Integration und Meinungen zur gesamtstaatlichen und lokalen Gesetzgebung.

Zur Gruppe der befragten Personen gehören die Sekretäre der vier territorialen Gewerkschaftsverbände (CGIL-AGB, SGB-CISL, UIL-SGK, ASGB), die Sekretäre der Gewerkschaftskategorien der Branchen, die stärker selbst von ausländischer Beschäftigung betroffen sind, einige ausländische Gewerkschaftsvertreter und einige Vertreter/Angestellte von Körperschaften oder Vereinigungen aus Südtirol, die mit Einwanderern und ihren Bedürfnissen in Kontakt kommen. Die ausländischen Gewerkschaftsvertreter, deren Namen und jeweilige zugehörige Gewerkschaftsorganisation anonym bleiben, wurden mit dem Versuch ausgewählt, Vertreter mit unterschiedlicher geografischer Herkunft zu beteiligen, d.h. aus dem Balkan, aus Osteuropa, Nordafrika, Kontinentalafrika, Asien und Lateinamerika (siehe Tabelle im Anhang).

Wo möglich wurden die Befragungen aufgezeichnet und vollständig übertragen. Die entsprechenden Informationen wurden nach dem ursprünglichen Aufbau der Themen untersucht, die innerhalb des bestehenden theoretischen Rahmens in Angriff genommen werden. Aufgeführt werden sowohl die allen Befragungen gemeinsamen Trends, die die Theorien „bestätigen“, als auch die Sonderfälle, die davon abweichen. In gewissen Fällen erfolgt die Erklärung der Phänomene durch Zuhilfenahme anonymierter Zitate und mit einem einzigen Bezug auf die Zugehörigkeitsgruppe des Befragten³⁷.

4.2 Eingliederung in die Berufswelt

Der erste Untersuchungsbereich bei den Befragungen betrifft die Eingliederung der AusländerInnen in die Südtiroler Berufswelt. Die behandelten und vertieften Themen betreffen die Verteilung der Einwanderer innerhalb der Wirtschaftsbranchen, ihre beruflichen Stellungen und die Vertragsformen, die Problematiken, auf die sie am Arbeitsplatz treffen und das Gefühl der Befragten im Hinblick auf den Bedarf und die Notwendigkeit an ausländischen ArbeitnehmerInnen für das Funktionieren des lokalen Arbeitsmarkts.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Befragungen im Hinblick auf die Verteilung der AusländerInnen in den Wirtschaftsbranchen des Südtiroler Arbeitsmarkts und ihren Anteil an der Bevölkerung spiegeln ziemlich genau die statistischen Daten des Gebietes wider sowie eine gute Kenntnis des Einwanderungsphänomens in der Provinz seitens der Befragten. Die Einwanderung in

³⁶ Zur Verallgemeinerung der Ergebnisse der qualitativen Studien siehe: P. Corbetta, „Metodologia e tecniche della ricerca sociale“, Il Mulino, Bologna, 1999.

³⁷ Die Gruppen sind folgende: Gewerkschafter, ausländische Vertreter und Vertreter von öffentlichen Körperschaften.

Südtirol steigt an, insbesondere in den letzten Jahren, nicht nur aufgrund des Bedarfs an ausländischen Arbeitskräften seitens der Unternehmen, sondern auch aufgrund des Phänomens im Zusammenhang mit dem Familiennachzug und den Geburten. Die meisten AusländerInnen sind in den großen Zentren wie Bozen, Brixen sowie Meran und weniger in den kleinen Dörfern wohnhaft. Aus den Informationen durch die Befragungen geht auch hervor, dass im Laufe der Jahre eine Veränderung der Gebiete wahrgenommen wurde, aus denen die in Südtirol anwesenden AusländerInnen kommen. Die ersten Einwanderer kamen aus afrikanischen und nordafrikanischen Ländern, gefolgt von den Ländern des Balkans und schließlich von Osteuropa.

4.2.1 Wirtschaftsbranchen

Laut der Verteilung auf die Wirtschaftsbranchen, die den bestehenden statistischen Daten entspricht, sind die ausländischen ArbeitnehmerInnen vorwiegend in saisonbedingten Bereichen der Landwirtschaft und des Gastgewerbes beschäftigt, im Bauwesen, im Reinigungsbereich, in der Industrie und im Bereich Pflegedienstleistungen für Personen. In Bezug auf die Verteilung nach Herkunft finden wir im Bereich Hotel- und Gastgewerbe insbesondere BürgerInnen aus Osteuropa und teilweise auch aus Asien und Afrika. Diese sind jedoch eher im Bereich Dienstleistungen und nicht direkt im Kontakt zum Publikum beschäftigt. Auch in der Landwirtschaft kommen die meisten aus den neuen Ländern der Europäischen Union. In der Reinigungsbranche ist die Verteilung nach Nationalität vielfältiger, mit einem erheblichen Anteil an ArbeitnehmerInnen aus dem maghrebinischen Raum, anderen afrikanischen Ländern, Asien und Südamerika. Im Bauwesen waren hingegen zuerst ArbeitnehmerInnen aus dem nordafrikanischen Raum beschäftigt, deren Stellen dann nahezu ausschließlich von ArbeitnehmerInnen aus dem Balkan übernommen wurden, insbesondere aus Albanien, der stärksten Gemeinschaft im Südtiroler Bauwesen. In der Industrie, in diesem Fall insbesondere in der Metallindustrie, sind insbesondere ArbeitnehmerInnen aus dem afrikanischen Kontinent beschäftigt. Der öffentliche Dienst ist für die Zuwanderer nicht zugänglich, da als Voraussetzung neben der Zweisprachigkeitsprüfung auch die italienische Staatsbürgerschaft erforderlich ist. Zum Gesundheitswesen scheinen hingegen ArbeitnehmerInnen aus Osteuropa Zugangsmöglichkeiten zu finden, da sie ihre Studientitel leichter anerkennen lassen können. Im Bereich Handel ergibt sich hingegen aus der Untersuchung der Befragungen kein hoher Anteil an ausländischen abhängigen Beschäftigten, sondern eher an Unternehmern. Dieses Phänomen wird später behandelt. Ein weiterer Bereich, in den sich ausländische

ArbeitnehmerInnen (insbesondere Frauen) eingliedern, sind die Haushaltsdienste.

Die Eingliederung der AusländerInnen in den Südtiroler Arbeitsmarkt erfolgt nicht nur über den Kanal der Quoten (der Genehmigungen), sondern auch über Mechanismen, die auf starken sozialen Netzwerken beruhen, die sich zwischen Landsleuten bilden, das heißt zwischen denen, die bereits in Italien sind und denen, die sich noch im eigenen Land aufhalten. So finden diejenigen, die bereits in Südtirol sind, eine Arbeitsstelle für Freunde und Verwandte, die dann dank der erteilten Genehmigungen einreisen können. Etwas anderes gilt für die „Pflegerinnen“: Aus den Befragungen geht hervor, dass diese mit einem Touristenvisum einreisen und dann bis zum Erreichen einer regulären Arbeitserlaubnis illegal in Südtirol bleiben. Dies scheint insbesondere einzutreten, wenn eine Haushaltshilfe beschließt, in ihr Land zurückzukehren und dann ihren Arbeitsplatz einer Bekannten oder einer Verwandten überlässt, die dann mit dem nächsten Einwanderungsdekret legal arbeiten kann. In anderen Fällen hingegen kommt es vor, dass die Haushaltshilfe, die beschließt, auf Urlaub nach Hause zurückzukehren, aus Angst, ihre Arbeitsstelle zu verlieren, eine Ersatzperson findet, die keine ordnungsgemäße Aufenthaltsgenehmigung hat und somit leicht erpresst werden kann. In diesem Fall ist die Haushaltshilfe fest der Meinung, sie würde ihren Arbeitsplatz bei ihrer Rückkehr nicht verlieren.

« [...] sie reisen mit diesen Touristenvisa ein, drei Monate später kehren sie dann für einige Tage nach Hause zurück und dann reisen sie erneut als Touristinnen ein. Auf diese Art und Weise gelingt es ihnen, weiterzuleben und oft suchen sie selbst illegale Einwanderinnen, denn so haben sie höhere Garantien, ihren eigenen Arbeitsplatz wieder zu erlangen. Wenn ich eine Pflegerin mit ordnungsgemäßer Aufenthaltsgenehmigung bei Familie Rossi bin und seit zwei Jahren nicht mehr zu Hause war, weil ich Angst habe, eine andere könne mir meine Stelle wegnehmen, suche ich für die zwei Wochen, die ich nach Hause fahre, jemanden, der sich illegal aufhält, sodass ich nach meiner Rückkehr meine Arbeitsstelle leicht wieder bekommen kann». [Körperschaften]

Der Bereich der Haushaltsdienste ist einer der kritischsten Bereiche in Bezug auf die Schwarzarbeit. Dies hat zur Folge, dass es sehr schwierig ist abzuschätzen wie viele Haushaltshilfen sich tatsächlich in Südtirol aufhalten. Dies scheint sich weiterhin mit dem Gefühl seitens eines Großteils der Befragten zu erschweren, dass diese Personen nur geringes Interesse daran haben, sich in unsere Gesellschaft einzugliedern.

Zur Schwarzarbeit der Einwanderer in Südtirol hat sich in einer erst kürzlich vom Arbeitsförderungsinstitut Bozen³⁸ anhand von Befragungen durchgeführten Studie ergeben, dass die Einwanderer aus nicht der EU angehörig-

³⁸ AFI-IPL, 2005, „Bericht über die irreguläre Beschäftigung auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt“, Dokumentation Nr. 28, Bozen.

gen Ländern am meisten von Schwarzarbeit betroffen sind. Dies wird auch durch eine Studie von Censis bestätigt, aus der hervorgeht, dass die Schwarzarbeit im italienischen Nordosten in erster Linie Einwanderer aus nicht der EU angehörigen Ländern betrifft³⁹.

4.2.2 Die beruflichen Stellungen

Im Hinblick auf die berufliche Stellung der ausländischen ArbeitnehmerInnen hat sich aus den Resultaten der Befragungen ergeben, dass die ausländischen ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen in den untersten Positionen in den Südtiroler Arbeitsmarkt eingegliedert werden, das heißt als einfache ArbeiterInnen oder als niedrige Arbeitskräfte. In einigen Bereichen finden wir unter den Einwanderern auch auf höheren Ebenen beschäftigte Berufsbilder (auch wenn dies häufig Einzelfälle sind), wie im Hotelgewerbe und im Pflegewesen. Auch im Bauwesen gibt es Facharbeiter, die bereits in ihrem Land einen ähnlichen Beruf ausübten und deren Kenntnisse von den Unternehmen wieder angewendet und anerkannt wurden. Diese Verteilung der eingewanderten ArbeitnehmerInnen in den niedrigsten beruflichen Stellungen wird durch die Änderungen erklärt, die in der modernen Wirtschaft erfolgen, mit der Schwerpunktverlagerung auf den Dienstleistungssektor, der verstärkten Flexibilität und Prekarität der Beschäftigungssysteme, dem ansteigenden Bildungsstand der einheimischen Bevölkerung und der wachsenden weiblichen Beschäftigungsquote. Dieser Prozess führt zu einer Polarisierung der Beschäftigungen: Einerseits wachsen die hochqualifizierten Tätigkeiten, aber andererseits steigen auch die Dienstleistungen mit „geringer Qualifikation“ an, die jedoch stets mit der Funktionsweise des ganzen Systems in Verbindung stehen und notwendig dafür sind. Diese Arbeiten werden von der einheimischen Bevölkerung nicht mehr angestrebt, sondern sie werden von AusländerInnen übernommen. Diese werden als „cinque P“ (fünf P) bezeichnet (pesanti (= schwer), pericolosi (= gefährlich), precari (= prekär), poco pagati (= wenig bezahlt), penalizzati socialmente (sozial benachteiligt))⁴⁰. Die Wahrnehmung der Befragten stimmt mit dem Gesagten überein und auch laut ihrer Aussage sind die ausländischen ArbeitnehmerInnen in beruflichen Stellungen beschäftigt, für die die einheimischen ArbeitnehmerInnen, jedoch auch die italienischen ArbeitnehmerInnen anderer Gebiete Italiens, nicht mehr verfügbar sind, wie Pflege und Betreuung von alten Menschen, Kindern und Behinderten, Apfeleernte im Herbst, Reinigung, aber auch im Bauwesen und in der Industrie. Aus der Untersuchung der Befragungen ist auch hervorgegangen, dass insbesondere in unserem Land das Gefühl herrscht, innerhalb der Branche käme es zu einem Prozess der Umwälzung, bei dem die

bereits in unserer Gesellschaft eingegliederten AusländerInnen auf der sozialen Leiter im Rahmen der beruflichen Stellungen nach oben steigen und die weniger reizvollen Arbeiten den zuletzt Angekommenen überlassen. In einem Fall wurde dieses Phänomen vor allem in gewissen Bereichen angesprochen, um den Übergang einiger Berufskategorien von den italienischen Einwanderern, die im vergangenen Jahrhundert nach Südtirol gezogen sind, auf die neuen Einwanderer von heute zu beschreiben.

«Es gibt immer einen, der später kommt. Es gibt diejenigen, die bis gestern die letzten waren und heute die vorletzten sind. Es gibt also immer arme Einwanderer, die aus den letzten Ländern kommen und irgendwie die nach vorne schieben, die vor ihnen da waren, die dann etwas bessere Arbeitsbedingungen bekommen. Die zuletzt Angekommenen nehmen dann schließlich die Plätze ein, die zuvor den anderen gehörten». [Gewerkschafter]

4.2.3 Vertrag

Die verstärkte Prekarität des aktuellen Arbeitsmarkts betrifft auch die Beschäftigungssituation der eingewanderten ArbeitnehmerInnen. Aus den Befragungen geht hervor, dass die Art des Vertrags, der mit den AusländerInnen abgeschlossen wird, sich nicht sehr von der Situation der anderen ArbeitnehmerInnen unterscheidet. In den saisonbedingten Branchen, die in Südtirol sehr stark sind, ist offensichtlich, dass die Verträge befristet abgeschlossen werden. In anderen Bereichen wie der Industrie, der Reinigung und dem Bauwesen sind auch stabilere unbefristete Verträge zu finden, deren Anzahl jedoch scheinbar nicht sehr hoch ist. Im Hinblick auf die Arbeit der AusländerInnen wird einer verbreiteten Auffassung gemäß erheblich die Form der Zeitarbeit eingesetzt. In einigen Fällen kann es auch vorkommen, dass die Unternehmen befristete Verträge in unbefristete Verträge umwandeln, nachdem sie sich über die Qualität der Arbeit und die Zuverlässigkeit der betreffenden Person vergewissert haben.

4.2.4 AusländerInnen als Ressource

Die Arbeit der AusländerInnen kann als Ressource für den gesamtstaatlichen und lokalen Arbeitsmarkt betrachtet werden, da diese – wie bereits zuvor gesagt – berufliche Stellungen einnehmen, die zwar für den Wirtschaftsmarkt unbedingt erforderlich sind, von der einheimischen Bevölkerung jedoch nicht mehr angestrebt werden. Die Polarisierung der beruflichen Positionen in „hoch qualifiziert“ und „wenig qualifiziert“ und der

³⁹ Siehe: Censis, 2003, „Tendenze generali e recenti dinamiche dell'economia sommersa in Italia fra il 1998 e il 2002“.

⁴⁰ Für den theoretischen Teil siehe: „Immigrazione e lavoro“ von Maurizio Ambrosini und Fabio Berti, Franco Angeli, 2003; Ambrosini Maurizio, „Sociologia delle migrazioni“, Il Mulino, Bologna, 2005; Maurizio Ambrosini, „La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia“, Il Mulino, Bologna, 2001.

ansteigende Bildungsgrad der einheimischen Bevölkerung haben Lücken geschaffen, die von den ausländischen ArbeitnehmerInnen gefüllt werden.

Die verbreitete Meinung bei den Befragten bestätigt diese Rolle des ausländischen Arbeitnehmers/ der ausländischen Arbeitnehmerin als „Ressource“ auch im Südtiroler Arbeitsmarkt. Ihr Beitrag scheint notwendig und unerlässlich für die einwandfreie Funktionsweise einiger Sektoren wie Gastgewerbe und Landwirtschaft zu sein.

«Wenn sie morgen nicht zur Arbeit gingen, dann stünde das Krankenhaus still, die Restaurants würden sicherlich weniger funktionieren, die Reinigungsunternehmen wären gestoppt, Fabriken hätte gewisse Probleme und das Hotelgewerbe wäre in Schwierigkeiten. Meiner Meinung nach bilden sie einen fundamentalen Teil. Wer sagt, sie wären zu nichts nütze, kennt die Realität nicht». [Körperschaften]

Aus den Befragungen geht auch die Meinung hervor, die Arbeit der Einwanderer könne gerade aufgrund ihrer Rolle zur Unterstützung der lokalen Wirtschaft als „Ergänzung“ zur Arbeit der Einheimischen gesehen werden. In diesem Sinne hat sich keine Konfliktsituation zwischen ausländischen und einheimischen ArbeitnehmerInnen ergeben, außer bei denen, die in den niedrigsten Stellungen des Arbeitsmarkts beschäftigt sind, da diese die Einwanderer als potentielle Konkurrenz empfinden können.

«Der Arbeiter hingegen mit einem niedrigeren Berufsprofil sieht sie vielleicht eher als eine Bedrohung, als eine zukünftige Konkurrenz, denn bis heute haben sie nur Handlangerarbeiten gemacht ...». [Gewerkschafter]

In einer Befragung hat sich ausdrücklich eine potentielle Konfliktsituation zwischen ausländischen und italienischen ArbeitnehmerInnen aus dem Süden ergeben, die in den Norden kommen, um dort die Arbeitsmöglichkeiten zu finden, die sie in anderen italienischen Regionen nicht finden können.

«Die Südtaliener, die aus dem Süden kommen, sehen die AusländerInnen als eine Art Arbeitskonkurrenz, denn auch sie haben keine Möglichkeit, im Süden zu arbeiten, wo sie leben, und sind hierher umgezogen. Auch die Einwanderer sind hierher gekommen, um einen festen Arbeitsplatz zu finden». [ausländische/r Vertreter/in]

Die Besorgnis kam zum Ausdruck, dass die Konflikte zwischen den ausländischen und den einheimischen ArbeitnehmerInnen in der Zukunft mit der Sättigung des Beschäftigungsmarkts und mit der Öffnung der Grenzen für die neuen EU-Länder eintreten könnten.

4.2.5 Arbeitslosigkeit der ausländischen ArbeitnehmerInnen

Im Hinblick auf die Sättigung des Südtiroler Arbeitsmarkts gibt es laut Aussage der Befragten trotz der im Vergleich zu anderen italienischen Regionen äußerst geringen Arbeitslosenquote und der somit weiterhin bestehenden Nachfrage seitens des Arbeitsmarktes, aufgrund derer die bestehenden Arbeitskräfte ohne besondere Spannungen eingegliedert werden können, eine steigende Anzahl an arbeitslosen Zuwanderern. Diese Situation könnte in der Zukunft zu Konflikten zwischen ausländischen und einheimischen ArbeitnehmerInnen führen, die sich mit dem Integrationsprozess der Einwanderer in die Gesellschaft und mit ihrem Bestreben, höhere berufliche Stellungen einzunehmen, zusätzlich erschweren könnten. Die aus den Befragungen hervorgegangene Wahrscheinlichkeit, der Konflikt könnte auch auf die höheren beruflichen Stellungen übergreifen, steht in Zusammenhang mit dem Bewusstsein des hohen Bildungsniveaus und des stärkeren Lernpotentials (insbesondere in Bezug auf die Sprache) seitens der heute in Italien anwesenden AusländerInnen. Die Arbeitslosigkeit der AusländerInnen kann auch soziale Probleme insbesondere für die Einwanderer nach sich ziehen, die sich hier mit ihrer Familie aufhalten. Während die Einheimischen im Falle der Arbeitslosigkeit auf die Unterstützung von Familie und Freunden zählen können, ist dies für die Immigranten nicht immer möglich. Diese Schwierigkeit wurde deutlich in einer Befragung angesprochen:

«Ich stelle mir einfach die Schwierigkeiten vor, die wir haben, wenn in einer Familie mit nur einem Einkommen die Person, die das Einkommen bezieht, ihre Arbeit verliert. Eine ganze Familie gerät in Krise. Wenn aber ein Immigrant, der hier ist und es sich um eine Familie mit nur einem Einkommen handelt und er dann die Arbeit verliert, hier keine Verwandte oder Freunde hat, die ihm helfen können, wird das Problem für ihn viel komplizierter ...». [Körperschaften]

Angesichts der steigenden Anzahl an ausländischen Arbeitslosen in Südtirol halten die Befragten eine größeres Kontingent an ausländischen ArbeitnehmerInnen, die jedes Jahr nach Italien einreisen dürfen (ausgenommen Saisonarbeiter), nicht für erforderlich, denn die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes scheinen zufrieden gestellt zu sein. Hingegen ergibt sich die Notwendigkeit, zuerst das Problem in Angriff zu nehmen, einen Arbeitsplatz für diejenigen zu finden, die arbeitslos und in Mobilität sind. Die Arbeitslosigkeit kann nämlich zu schwierigen Situationen für die Immigranten und zu sozialen Problemen sowie zu Schwierigkeiten bei der Eingliederung in unsere Gesellschaft führen. Man muss sich

bewusst darüber sein, dass die ausländischen ArbeitnehmerInnen nicht nur als „Arbeiter“ gesehen werden dürfen, sondern auch als BürgerInnen mit sozialen Anforderungen und Bedürfnissen im Hinblick auf die Integration, die erfüllt werden müssen.

«Wir dürfen die Immigration nicht als einen Tank mit zwei Ventilen, eins für das Einlaufen und das andere für das Auslaufen, sehen, der im Bedarfsfall mit ArbeitnehmerInnen gefüllt und dann durch das Öffnen des Ausgangs-

ventils einfach wieder geleert und die ArbeitnehmerInnen wieder weggeschickt werden». [Gewerkschafter]

Nach Meinung der Befragten sind die AusländerInnen außerdem verstärkt durch Arbeitslosigkeit und Mobilität gefährdet, da sie im Vergleich zu anderen als in vielerlei Hinsicht benachteiligt gelten (Z.B. Sprache, Unterstützung durch Familie und Bekannte,...) und oft weniger über ihre Rechte Bescheid wissen.

Merkblatt 2: Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2005 kommen 16,6% der in den Arbeitslosenlisten eingetragenen ausländischen Arbeitslosen aus Ländern, die nicht zur erweiterten Europäischen Union gehören, und 1,7% aus den neuen, der EU im Jahr 2004 beigetretenen Ländern. Insgesamt sind im Jahr 2005 18,3% der Arbeitslosen AusländerInnen (ohne Berücksichtigung derer aus Ländern EU15). Ihr Anteil an der Gesamtzahl der eingetragenen Arbeitslosen stieg in den vergangenen drei Jahren ständig an und aus den Daten der Tabelle wird ersichtlich, dass der Anteil der in den Arbeitslosenlisten eingetragenen AusländerInnen von 13,8% im Jahr 2003

(davon 12,7% aus den Ländern außerhalb EU25 und 1,1% aus den neuen EU-Ländern) auf 16,6% im Jahr 2004 (davon 15,5% aus Ländern außerhalb der EU25 und 1,1% aus den neuen EU-Ländern) auf schließlich 18,3% im Jahr 2005 gestiegen ist (davon 16,6% aus Ländern außerhalb der EU25 und 1,7% aus den neuen EU-Ländern). Der höchste Anteil an eingetragenen ausländischen Arbeitslosen betrifft diejenigen aus Ländern außerhalb der erweiterten Europäischen Union (EU25), die auch stabiler auf dem Südtiroler Gebiet sind, während der Anteil aus den neuen EU-Ländern (eher saisonbedingt) nicht über 2% liegt.

Tabelle 16: In den Arbeitslosenlisten der Provinz Bozen eingetragene Arbeitslose nach Herkunft und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2003-2004-2005 (Prozentwerte)

	2003			2004			2005		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Italien	78,8	88,1	84,3	74	87	81,4	71,8	85,5	79,7
Europäische Union (EU15)	1,2	2,3	1,9	1,5	2,4	2	1,7	2,2	2
Neue EU-Länder	0,4	1,7	1,1	0,4	1,6	1,1	0,6	2,5	1,7
außerhalb EU25	19,5	8	12,7	24	9	15,5	25,9	9,7	16,6
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	2003			2004			2005		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Italien	1.329	2.112	3.440	1.546	2.396	3.943	1.640	2.634	4.274
Europäische Union (EU15)	21	56	77	32	66	98	39	68	107
Neue EU-Länder	7	40	46	9	45	55	13	78	91
außerhalb EU25	329	191	520	501	249	750	592	300	892
Gesamt	1.686	2.398	4.083	2.088	2.757	4.845	2.284	3.080	5.364

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, Autonome Provinz Bozen

Im Hinblick auf den Anteil der AusländerInnen in den Arbeitslosenlisten nach Geschlecht sehen wir im Allgemeinen, dass mehr Männer als Frauen vertreten sind. 25,9% der Männer aus Ländern außerhalb der erweiterten Europäischen Union sind

in den Arbeitslosenlisten eingetragen, gegenüber 9,7% der Frauen. Bei den neuen EU-Ländern ist das Phänomen hingegen umgekehrt. In den Arbeitslosenlisten sind mehr Frauen als Männer eingetragen (2,5% Frauen gegenüber 0,6% Männer).

4.2.6 Die Öffnung der Grenzen zu den neuen EU-Ländern

Die weitere, zuvor erwähnte Besorgnis betrifft die Folgen durch die Öffnung der Grenzen im Mai 2006 im Hinblick auf die Konfliktsituation, die zwischen einheimischen ArbeitnehmerInnen und solchen aus diesen Staaten entstehen könnte. Die Furcht betrifft einerseits das Problem, dass in gewisser Hinsicht aufgrund der extremen Bereitschaft derjenigen, die aus diesen Ländern kommen, unter allen Bedingungen zu arbeiten, die beruflichen Stellungen der Einheimischen gefährdet werden könnten, da die Unternehmen sicherlich lieber jemanden einstellen, der weniger kostet, aber mehr produziert und daher wurde die Notwendigkeit zum Ausdruck gebracht, „Balken vorzuschieben“, um dieses Phänomen zu regeln und vor allem um die Südtiroler ArbeitnehmerInnen zu schützen. Auf der anderen Seite besteht das Problem, dass mit der Öffnung der Grenzen auch neue fachberufliche Kompetenzen ankommen, die mit Positionen konkurrieren und diese gefährden könnten, die derzeit von Personen eingenommen sind, die bereits seit vielen Jahren auf dem Arbeitsmarkt sind, jedoch eine geringere Schulbildung aufweisen als diejenige, die heute für diese Stellung gefordert werden würde.

«Mit der Öffnung der Grenzen befürchte ich einige Konfliktsituationen mit den einheimischen ArbeitnehmerInnen, da eine Reihe von Leuten mit fachberuflichen Kenntnissen einreisen könnte, die meiner Meinung nach vielleicht mit einigen Schichten einheimischer ArbeitnehmerInnen in Konkurrenz treten könnten, die vor vielen Jahren ins Berufsleben eingestiegen sind, jedoch eine nicht sehr hohe Schulbildung haben. Nun finden sie sich zahlreichen ArbeitnehmerInnen gegenüber, die aufgrund ihrer kulturellen Ähnlichkeiten, ihres Aussehens und ihrer Sprachkenntnisse sicherlich ernsthaftere Konkurrenten sind als die derzeitigen AusländerInnen. Viele davon sprechen zum Beispiel sehr gut Deutsch und lernen leicht und schnell Italienisch». [Gewerkschafter]

Im Hinblick auf die Erweiterung der Europäischen Union und den freien Verkehr von BürgerInnen aus den 10 neuen Mitgliedsstaaten hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften einen Bericht zur Wirkung, der von den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union angewendeten Übergangsbestimmungen⁴¹ verfasst. Dieser umfasst auch eine statistische Untersuchung der nationalen Daten.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung haben in erster Linie gezeigt, dass die Mobilitätsbewegungen zwischen den Staaten EU10 und EU15 nicht so

erheblich waren, um den Arbeitsmarkt zu beeinflussen und dass die Anwesenheit der BürgerInnen aus den neuen EU-Ländern innerhalb der Staaten der Europäischen Union (EU15) sowohl vor als auch nach der Erweiterung stabil geblieben ist. Die Mobilitätsbewegungen folgen den Marktanforderungen und scheinen nicht von den in den Staaten geltenden Bestimmungen beeinflusst zu werden. Im Hinblick auf die Vor- oder Nachteile der Erweiterung wurde herausgestellt, dass die Migrationsbewegungen der neuen EU-Länder positive Auswirkungen auf die Mitgliedsstaaten hatten, die keine Einwanderungsbeschränkungen auferlegt hatten (Schweden, Irland und Vereinigtes Königreich) und dass sie auch dazu beigetragen haben, die Beschäftigungsquote zu erhöhen und zwar aufgrund der Beendigung der Schwarzarbeit seitens der BürgerInnen aus diesen Staaten. Durch die von einigen Staaten auferlegten Beschränkungen zum Zugang zum Arbeitsmarkt entsteht jedoch die Gefahr der Erhöhung von Schwarzarbeit. Es hat sich außerdem nicht ergeben, dass die ArbeitnehmerInnen der neuen EU-Mitgliedsstaaten (EU10) den innerstaatlichen ArbeitnehmerInnen Arbeitsplätze weggenommen haben, sondern dass diese eine Ergänzungsfunktion ausüben und dazu beitragen, Probleme im Hinblick auf den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu lösen.

4.2.7 Anpassungsfähigkeit und Bereitschaft der ausländischen ArbeitnehmerInnen sowie die entsprechenden Problematiken

Im Hinblick auf die extreme Bereitschaft seitens der AusländerInnen, unter allen Bedingungen zu arbeiten, ist aus den Befragungen die Befürchtung hervorgegangen, dies könne als Folge eine Senkung der Lohnkosten mit sich bringen und gleichzeitig eine Bedrohung der beruflichen Stellungen der einheimischen ArbeitnehmerInnen in gewissen Branchen darstellen, die die Arbeit unter ungünstigen Bedingungen nicht akzeptieren.

In diesem Fall ist jedoch eine Unterscheidung des Problems zwischen denen vorzunehmen, die saisonbedingt arbeiten oder jedenfalls die Absicht haben, in ihr Land zurückzukehren und somit mehr verdienen wollen, und denjenigen, die sich hingegen fest in unserem Land niederlassen wollen. Die ersten arbeiten zu jeden Bedingungen für den Verdienst. Die zweiten hingegen können alle Bedingungen akzeptieren, aus Angst, die Arbeit und somit die Aufenthaltsgenehmigung zu verlie-

⁴¹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften, „Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen (Zeitraum 1. Mai 2004 – 30. April 2006)“, Brüssel, 08.02.2006

ren. Zu vergessen ist dabei nicht, dass viele derjenigen, die sich fest in unserem Land niederlassen wollen, entweder bereits seit sehr langer Zeit und auch oft mit der gesamten Familie hier sind, wodurch der Verlust der Arbeitsstelle und der Aufenthaltsgenehmigung auch Probleme sozialer Art nach sich ziehen kann, oder versuchen, einen Familiennachzug zu erreichen, der als grundlegende Voraussetzung den Besitz einer gültigen Aufenthaltsgenehmigung und einer Unterkunft seitens des Antragstellers/der Antragstellerin erfordert.

Die Annahme aller Arbeitsbedingungen steht auch teilweise mit dem Problem der Anerkennung des Studientitels und der Berufsausbildung im Herkunftsland zusammen. Angesichts der Notwendigkeit, zu arbeiten, um die Aufenthaltserlaubnis beizubehalten, verzichten die AusländerInnen oft auf die Erledigung komplizierter bürokratischer Angelegenheiten, um ihre eigenen Kompetenzen anerkennen zu lassen oder um zu versuchen, ihr berufliches Erfahrungspaket in unserem Land zu mehren.

Der Integrationsprozess eines Einwanderers, der in einem neuen Land lebt, erfolgt über zwei grundlegende Etappen: In der ersten Phase muss man die Hauptanforderungen und Hauptbedürfnisse zum Überleben befriedigen, wie Wohnung, Arbeit und Essen. In der zweiten Phase nach der Eingliederung in das Land kommt dann das Bedürfnis auf, sich zu verbessern, sich an der Gesellschaft zu beteiligen, wie die Möglichkeit, eine bessere Arbeit zu finden, die Anerkennung der eigenen Ausbildung und Professionalität zu erzielen und sich an gesellschaftlichen und gemeinsamen Aktivitäten zu beteiligen.

4.2.8 Ausländisches Unternehmertum

Das Phänomen des ausländischen Unternehmertums ist neu und verbreitet sich auch in Südtirol in den letzten Jahren⁴². Auf internationaler Ebene gibt es verschiedene Theorien, mit denen versucht wird, den Übergang der AusländerInnen von abhängiger Arbeit zur Selbstständigkeit zu erklären: Einerseits die Interpretationen, die vom Standpunkt des Angebots Erklärungen durch kulturell bedingte Faktoren innerhalb der eingewanderten Bevölkerungen suchen⁴³; andererseits die Interpretationen vom Standpunkt der Nachfrage nach selbstständiger Arbeit und nach kleinen Unternehmen in Verbindung mit den Veränderungen der postindustriellen Wirtschaften.

Auf gesamtstaatlicher Ebene hat Ambrosini⁴⁴ einige Formen der selbstständigen, von eingewanderten ArbeitnehmerInnen gestarteten Tätigkeiten präsentiert:

- Ethnische Unternehmen, die die Bedürfnisse einer spezifischen Immigrantengemeinschaft befriedigen (wie Lebensmittelgeschäfte)
- Zwischenunternehmen, die der Immigrantengemeinschaft nicht unbedingt ethnische Produkte bieten (wie Phone Center)
- Erweiterte ethnische Unternehmen, die ihrer Gemeinschaft ethnische und andere Produkte bieten (mit gemischter Kundschaft)
- Nachunternehmen, spezialisiert auf Dienstleistungen (zum Beispiel Verkauf von Reisetickets für außereuropäische Zielorte), die auch von den Einheimischen in Anspruch genommen werden können
- Exotische Unternehmen, die Produkte aus den kulturellen Traditionen des Herkunftslands bieten (Bekleidung, kleine Symbolgegenstände, Musik usw.)
- Offene Unternehmen, die sich nicht mit den ethnischen Wurzeln identifizieren (zum Beispiel Reinigungsunternehmen)
- und schließlich die Zufluchtsunternehmen, die sowohl auf ethnische Gruppen als auch den offenen Markt ausgerichtet sind, jedoch marginal sind, wie Wanderhandel

⁴² Auf lokaler Ebene wurde vor Kurzem eine Studie des Zentrums für interkulturelle Forschung, Weiterbildung und Beratung in Brixen ausgeführt, in der durch die Befragung von 10 ausländischen Unternehmern aus dem Gebiet Brixen die Beweggründe untersucht wurden, die die Ausländer dazu bringen, ein Unternehmen zu gründen. Untersucht wurden ebenfalls die Vergünstigungen und die Schwierigkeiten, auf die diese treffen, und ihre Kenntnis der einschlägigen Gesetze.

⁴³ Die selbstständige Arbeit der Immigranten wird sowohl durch kulturelle Faktoren erklärt, als auch durch die Auffassung der selbstständigen Arbeit seitens der Immigranten als Zuflucht im Hinblick auf die Schwierigkeiten der gesellschaftlichen Eingliederung in die Gastgesellschaft.

⁴⁴ siehe: Ambrosini Maurizio, "Sociologia delle migrazioni", Il Mulino, Bologna, 2005.

Merkblatt 3: Unternehmen von Immigranten in Südtirol

Bei der vom Zentrum für interkulturelle Forschung, Weiterbildung und Beratung durchgeführten Studie „Imprenditoria immigrata extra UE nella Provincia di Bolzano“ (Unternehmen von Immigranten aus außerhalb der EU liegenden Ländern in Südtirol) wurden auch die vom WIFO Südtirol zum betreffenden Phänomen gelieferten Daten aufgeführt.

Aus den Daten geht hervor, dass im Jahr 2005 2,5% der Unternehmer (893) aus 58 verschiedenen Nationen außerhalb der EU kamen. Im Jahr 2000 waren es

nur 0,9% (352 Unternehmer aus Ländern außerhalb der EU). Die Branchen, in denen die meisten ausländischen Unternehmer (von außerhalb der EU) vertreten sind, sind der Handel (105), das Bauwesen (99), der Transport (33) und die Landwirtschaft (24).

In Bezug auf die Verteilung der Unternehmer nach Nationalität geht aus der nachfolgenden Tabelle hervor, dass die meisten ausländischen Unternehmer im Allgemeinen aus Marokko (25,1%) und aus Albanien (18,0%) kommen.

Tabelle 17: Unternehmer von Immigranten aus Ländern außerhalb der EU nach Wirtschaftsbranchen - 2005

Nationalität	Landw. Jagd Forstwirtschaft		Bauwesen		Handel		Transportwesen		% an der Gesamtzahl	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Schweiz	13	48,0	--	--	--	--	--	--	64	7,2
Albanien	--	--	131	42,1	--	--	11	13,1	161	18,0
Marokko	--	--	22	7,1	165	50	27	32,1	224	25,1
Mazedonien	--	--	32	10,3	--	--	--	--	47	4,3
Pakistan	--	--	13	4,2	20	6,0	--	--	49	5,5
Serbien	--	--	50	16,1	12	3,6	--	--	80	9,0
Senegal	--	--	--	--	20	6,0	--	--	28	3,1
Bangladesh	--	--	--	--	20	6,0	--	--	22	2,5
China	--	--	--	--	13	3,9	--	--	21	2,4
Tunesien	--	--	22	7,1	--	--	--	--	39	4,4

Quelle: Studie „Imprenditoria immigrata extra UE nella Provincia di Bolzano“

Bei der Verteilung nach Nationalität in den einzelnen berücksichtigten Wirtschaftsbereichen sind als Unternehmer im Bauwesen insbesondere diejenigen aus dem balkanischen Raum zu verzeichnen: 42,1% aus Albanien, 16,1% aus Serbien und 10,3% aus Mazedonien. Im Handel

kommen 50% der ausländischen Unternehmer (außerhalb der EU) aus Marokko. Auch im Transportwesen herrscht Marokko vor (32,1%). Im Bereich Landwirtschaft-Jagd-Forstwirtschaft hingegen kommen die meisten ausländischen Unternehmer insbesondere aus der Schweiz (48%).

Nach Auffassung der Befragten sind Handel und Restaurants in Südtirol die am meisten vom Phänomen der immigrierten Unternehmer betroffenen Wirtschaftsbranchen. Insbesondere handelt es sich um kleine Bars, Kebab-Verkaufsstellen, Metzgereien, Geschäfte, in denen Nahrungsmittel aus dem Herkunftsland verkauft werden, einige Schmuckgeschäfte und auch einige Bekleidungsgeschäfte. Auch im Bereich Reinigung und Bauwesen entstehen kleine Unternehmen, bei denen der Unternehmer ein Ausländer (eine Ausländerin ist. Im Bauwesen handelt es sich weniger um Bauunternehmen als eher um Arbeiter (zum Beispiel Installateure), die sich selbstständig machen und oft dafür von den Unternehmen angespornt werden, für die sie arbeiten. Das Unternehmertum scheint insbesondere von einigen Völkerguppen geprägt zu sein, die in dieser Hinsicht viel dynamischer sind, wie die Asiaten (Pakistanis, Chinesen, Inder) und teilweise auch die Nordafrikaner. Die Restaurants sind hingegen fast ausschließlich ein chinesisches Phänomen.

Der Eindruck in Bezug auf dieses Phänomen ist, dass

dieses von Immigranten geprägt ist, die nicht erst vor kurzem eingewandert sind und somit von Personen, die eine ordnungsgemäße Aufenthaltsgenehmigung und einen Wohnsitz besitzen. Es bestehen jedoch auch Nischen, das heißt Unternehmen, die sich vorwiegend an eine Immigrantenvölkerung wenden und die die Aufmerksamkeit der Einheimischen, manchmal aus Gründen des kulturellen Misstrauens, noch nicht auf sich gezogen haben. Einige Befragte hatten das Gefühl, viele AusländerInnen würden sich entscheiden, ein Unternehmen zu gründen, da es ihnen nicht gelinge, einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Insbesondere wurde erwähnt, dass einige dieser Unternehmen leicht in Konkurs gehen. Einige behaupten, dies würde von der mangelhaften Kenntnis der Gesetze zur Regelung eines Unternehmens seitens der ausländischen Unternehmer kommen und dass daher das Bedürfnis bestehe, Beratungen oder Ausbildungskurse für die Immigranten zu veranstalten, die einen solchen Weg gehen möchten⁴⁵.

⁴⁵ Die mangelhafte Kenntnis der Gesetze, die die Funktionsweise eines Unternehmens regeln und die mangelhafte Ausbildung diesbezüglich seitens der ausländischen Unternehmer gingen auch aus der Studie „Imprenditoria immigrata extra UE nella Provincia di Bolzano“ des Zentrums für interkulturelle Forschung, Weiterbildung und Beratung hervor.

4.3 Problematiken in der Berufswelt

Die Problematiken, auf die die ausländischen ArbeitnehmerInnen am meisten treffen, wenn sie sich in den Südtiroler Arbeitsmarkt eingliedern, und die am häufigsten aus den Befragungen hervorgegangen sind, betreffen in erster Linie die Probleme der Sicherheit am Arbeitsplatz und die Möglichkeit, langen Urlaub für die Rückkehr in die Heimat in Anspruch zu nehmen. Hervorgegangen sind auch Probleme in Bezug auf die Kenntnis der einheimischen Sprachen und den Mangel an Informationen, vorwiegend aufgrund des Sprachproblems. Anders sind die Probleme im Hinblick auf die Eingliederung der Frauen in den Südtiroler Arbeitsmarkt und die Welt der Pflegerinnen, denen zwei gesonderte Abschnitte gewidmet wurden.

basis Situationen, die wir nunmehr in unserem Land nicht mehr kennen, und manchmal haben sie Schwierigkeiten damit, zu verstehen, dass man auf eine bestimmte Art und Weise arbeiten muss». [Gewerkschafter]

Mit dem Problem der Sicherheit am Arbeitsplatz ist auch das der Kenntnis der Sprache des Gastlands zu verbinden, das die Situation erschwert. Einige der Befragten haben einige Beispiele aufgeführt, bei denen versucht wurde, das Problem durch die Organisation von innerbetrieblichen Kursen mit der Teilnahme von interkulturellen Vermittlern in Angriff zu nehmen, um den eingewanderten ArbeitnehmerInnen die Grundinformationen zur Sicherheit in ihrer eigenen Sprache zu liefern. Einige Unternehmen, insbesondere im Industriebereich, haben das Problem in Angriff genommen, indem sie Schilder mit den Informationen und Vorsichtsmaßnahmen zur Anwendung der Maschinen nicht nur auf italienisch und deutsch, sondern auch auf englisch und französisch eingeführt haben, wobei diese Sprachen von den meisten der immigrierten Gemeinschaften in dieser Branche verstanden werden. IN Bezug auf diese Problematik hat sich aus der Studie die Notwendigkeit für eine verstärkte Ausbildung für die AusländerInnen zur Unfallverhütung ergeben, die auch sofort nach ihrer Einreise nach Italien zu Arbeitszwecken vorgenommen werden sollte. Für einige der Befragten könnten die vor Beginn der Arbeit veranstalteten Ausbildungskurse wahrscheinlich einen Großteil der Unfälle der ausländischen ArbeitnehmerInnen verhüten und verhindern, die oft auf die mangelnde Kenntnis der Vorschriften und Sicherheitssysteme zurückzuführen sind, wodurch die Sozial- und Gesundheitskosten verringert werden könnten, die die Allgemeinheit tragen muss.

4.3.1 Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Problem der Sicherheit betrifft alle ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen, aber für die AusländerInnen ist es noch heikler. Dies scheint laut Ergebnis der Befragungen mit der Situation in ihrem Herkunftsland zusammenzuhängen, wo entweder keine diesbezüglichen Vorschriften bestehen oder Vorschriften, die sich vollkommen von denen in Italien unterscheiden. Auch die Arbeitsweise und die Gewohnheiten sind unterschiedlich, wobei diese Aspekte nach Aussage der Befragten häufig auf dem gesamtstaatlichen und lokalen Arbeitsmarkt unterschätzt werden.

«Das wichtige Problem steht in Verbindung mit der Sicherheit am Arbeitsplatz, denn sie haben als Ausgangs-

Merkblatt 4: Unfälle am Arbeitsplatz

Aus den Daten des staatlichen Unfallversicherungsinstituts INAIL geht hervor, dass die Unfälle am Arbeitsplatz von ArbeitnehmerInnen aus nicht EU-Ländern⁴⁶ von 2001 bis 2004 sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungssektor ständig angestiegen sind, mit

einem Anteil von 12,1% an der Gesamtanzahl der bei INAIL gemeldeten Unfälle. In der Landwirtschaft ist die Anzahl der gemeldeten Unfälle viel geringer als in anderen territorialen Bereichen mit einem Anteil von 4,5% am Gesamtwert im Jahr 2004.

Tabelle 18: Unfälle am Arbeitsplatz von ArbeitnehmerInnen aus Ländern außerhalb der EU im Verhältnis zur Gesamtanzahl nach Jahr und Wirtschaftsbranche in Südtirol

	2001	2002	2003	2004
	Landwirtschaft			
Unfälle gesamt	2.550	2.325	2.446	2.446
Nicht-EU-ArbeitnehmerInnen	73	95	97	112
Anteil%	2,9%	4,1%	3,9%	4,5%
	Industrie und Dienstleistungen			
Unfälle gesamt	13.845	12.992	14.125	14.702
Nicht-EU-ArbeitnehmerInnen	1.190	1.391	1.626	1.785
Anteil%	8,6%	10,7%	11,5%	12,1%

Quelle: INAIL, Landesdirektion Bozen

⁴⁶ Als ArbeitnehmerInnen aus nicht EU-Ländern gelten in diesem Fall all jene ArbeiterInnen, die nicht den EU15-Ländern gehören.

Beschrieben wurden auch Fälle, in denen die Firmen zwar Arbeitskleidungen und Sicherheitsmaterialien zur Unfallverhütung verteilt haben, die jedoch von den ausländischen ArbeitnehmerInnen nicht angewendet wurden. Dies kann nicht nur für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, sondern auch für den Unternehmer/die Unternehmerin zu einem Problem werden. Auch wenn dies nicht sehr häufig zu sein scheint, haben einige Befragte auch Fälle in Südtirol angegeben, in denen die Firmen das für ihre ArbeitnehmerInnen notwendige Material nicht verteilen, obwohl es zur Verfügung steht.

«Wenn eine Neue kommt, dann geben sie ihr gebrauchte Kleidung, aber Sicherheitsschuhe schon gleich gar nicht. Nicht weil sie nicht da wären, die liegen im Lager, nein – es ist nur Faulheit ...». [ausländische/r Vertreter/in]

Der allgemeinen Vorstellung gemäß, die sich aus der Untersuchung der Resultate der Studie ergibt, ist die Kombination von gefährlicher Arbeit und ausländischen ArbeitnehmerInnen nicht automatisch, aber es ist klar, dass diese durch ihre Beschäftigung in niedrigeren Berufen leichter auch gefährliche oder schwere Arbeiten ausführen müssen. Es ist auch zu berücksichtigen – wie bereits zuvor gesagt –, dass angesichts der mangelhaften Kenntnis der Sicherheitsvorschriften mehr Unfälle ihrerseits als von Seiten der Einheimischen auftreten können.

4.3.2 Urlaub

Die zweite Problematik, die bei den ausländischen ArbeitnehmerInnen einen hohen Stellenwert einnimmt, betrifft den Urlaub aus verschiedenen Gründen. Vorausgesetzt, dass die meisten der immigrierten ArbeitnehmerInnen den Urlaub in Anspruch nehmen, um in ihr Heimatland zu ihrer Familie zurückzukehren, haben sie oft das Bedürfnisse konzentriertere und längere Zeiträume zu nutzen, um die erhöhte Reisezeit und die erhöhten Reisekosten zu berücksichtigen.

Die ausländischen ArbeitnehmerInnen bitten ihre ArbeitgeberInnen häufig, für die Hin- und Rückreise in bzw. aus ihrem Herkunftsland die ihnen im Verlauf eines Jahres zustehenden Ferientage in einem einzigen Zeitraum in Anspruch nehmen zu können. Die Möglichkeit, diese Vergünstigung seitens der ausländischen ArbeitnehmerInnen zu nutzen, führt scheinbar zu Spannungen in der Beziehung zu den einheimischen ArbeitnehmerInnen, die die Notwendigkeit nicht verstehen. Aus den Befragungen scheint jedenfalls hervorzugehen, dass auf dem Gebiet Lösungen, insbesondere in Form von inoffiziellen Vereinbarungen, zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, gefunden werden. Die Unternehmen, die empfänglicher für dieses Problem

sind, versuchen nämlich, den Bedürfnissen ihrer MitarbeiterInnen entgegen zu kommen und ihnen für die Rückkehr ins Heimatland längere Ferien zu gewähren. In anderen Situationen, wie zum Beispiel im Bauwesen, besteht die (ordentliche) Lohnausgleichskasse für den Winter, wodurch die ausländischen ArbeitnehmerInnen diesen Zeitraum nutzen, um nach Hause zurückzukehren. In diesem Fall hat sich jedoch bei einigen Befragungen das Problem der Rückkehr nach Italien ergeben. Wenn die ArbeitnehmerInnen dieser Branche in der ordentlichen Lohnausgleichskasse sind, kann das Unternehmen sie zurückrufen und unmittelbar wieder arbeiten lassen und dies ist ein Problem für diejenigen, die sich im Ausland befinden. Das Problem, lange Ferien in Anspruch zu nehmen, stellt sich verstärkt für ArbeitnehmerInnen der Industrie, insbesondere bei Schichtarbeit rund um die Uhr.

Für die Industrie wurde von einem Befragten als Versuch zur Lösung dieser Spannungen die Möglichkeit vorgeschlagen, die Schließung im August zu nutzen (während der die einheimischen ArbeitnehmerInnen im Urlaub sind), um die AusländerInnen mit Reinigungs- und Wartungsarbeiten an den Maschinen zu betrauen, sodass sie in anderen Monaten des Jahres auch längere Ferien nehmen können, um in ihr Heimatland zurückzukehren.

Dort wo keine Vereinbarungen getroffen wurden, scheint es häufig vorzukommen, dass die ausländischen ArbeitnehmerInnen abreisen, auch wenn ihnen zwei oder drei Wochen Urlaub gewährt wurden und nach ihrer Abreise ein Krankheitsattest verwenden, um den Aufenthalt zu Hause verlängern zu können. Dieses System scheint ein negatives Bild aller Immigranten nicht nur bei den Unternehmen und bei den Kollegen, sondern auch bei der gesamten Gastgemeinschaft zu schaffen.

Ein Befragter erwähnte auch Fälle, in denen die AusländerInnen von den Unternehmen verpflichtet wurden, zu kündigen, um längere Ferien in Anspruch zu nehmen, um dann nach ihrer Rückkehr wieder eingestellt zu werden.

Aus der Untersuchung der Befragungen ging im Allgemeinen die Auffassung hervor, die Unternehmen müssten dem Problem der langen Ferien für die Rückkehr in die Heimat größeren Wert beimessen und sich engagieren, um für beide Seiten vorteilhafte Lösungen zu finden.

«Wie soll man einem Pakistani, einem Senegalesen oder einem Marokkaner sagen, dass er in eine auch oft kostenspielige Reise investieren muss und dann nur 15 Tage zu Hause bleibt. Das ist nicht gut möglich». [Gewerkschafter]

4.3.3 Mangel an Informationen und Sprachproblem

In Bezug auf den Mangel an Informationen seitens der ausländischen ArbeitnehmerInnen in Bezug auf die Vorschriften und Regeln der Berufswelt sowie ihre Rechte und Pflichten herrscht die Meinung, die AusländerInnen seien im Allgemeinen sogar mehr informiert als die einheimischen ArbeitnehmerInnen und wenn ein Unternehmen sich nicht um die Unterrichtung der eigenen MitarbeiterInnen kümmert, geschieht dies unabhängig von deren Herkunft. Viele Befragte haben bemerkt, dass der Unterrichtsprozess der AusländerInnen durch Mundpropaganda erfolgt und die Angelegenheit häufig öffentlich ausdiskutiert wird. Dank dieser Netzwerksysteme ist die Weitergabe der Informationen innerhalb der Mitglieder jeder einzelnen nationalen Gemeinschaft möglich.

Nach Meinung der Befragten ist das eventuelle Bestehen von mangelnder Information häufig mit dem Problem der Kenntnis der italienischen oder deutschen Sprache verbunden. Diese Form der Schwäche scheint oft von den Unternehmen als Möglichkeit, die ausländischen ArbeitnehmerInnen in geringerem Maße zu informieren, eingesetzt zu werden. In Bezug auf diese Vermutung wurden keine konkreten Beispiele zu deren Bestätigung genannt. Für das Sprachproblem scheint es verschiedene Lösungen zu geben: Die interkulturellen Vermittler, die Möglichkeit eines ausländischen Vertreters/einer ausländischen Vertreterin oder eines Kontakts mit Personen, die in der Lage sind, die Informationen innerhalb ihrer Gemeinschaft in Umlauf zu bringen und die Übersetzung der Informationsbroschüren in verschiedene Sprachen.

Das Sprachproblem ist für alle Befragten ein wichtiges Element für die Integration der AusländerInnen in die Berufswelt und die Gesellschaft. Diesbezüglich wurde auf das Beispiel einiger Länder hingewiesen, in denen die Sprachkenntnis nahezu eine Voraussetzung für die Aufenthaltsgenehmigung ist:

«Sagen wir, dass die Kenntnis der Sprache das erste grundlegende Element bildet, ansonsten erfolgt die Aussonderung. Nicht umsonst ist in anderen Ländern die Kenntnis der Sprache fast eine Voraussetzung für die Aufenthaltsgenehmigung». [Gewerkschafter]

Dieses Problem kann jedoch scheinbar nicht auf alle AusländerInnen in unserem Land angewendet werden, da es Personen gibt, die in der Lage sind, neue Sprachen sehr schnell zu erlernen und sich sowohl auf italienisch als auch auf deutsch verständigen können. Es gibt Völkergruppen, die mehr Talent für die Erlernung einer besonderen Sprache haben. Die AusländerInnen aus dem Osten und die Asiaten lernen leichter Deutsch. Die aus dem Osten aufgrund der Nähe zu anderen

deutschsprachigen Ländern, die Asiaten, weil sie häufig zuerst nach Deutschland ausgewandert sind. Die Afrikaner scheinen eher Italienisch zu lernen, da das Italienische der französischen Sprache näher ist und sie diese bereits verwenden.

4.3.4 Arbeitszeit, Schichten und Sondererlaubnisse

Ein weiterer untersuchter Punkt betrifft die Problematik der Arbeitszeit, der Schichten und der Sondererlaubnisse wie jene in Zusammenhang mit den religiösen Riten. Aus den Befragungen im Allgemeinen haben sich keine speziellen Problematiken ergeben. Die Situation entspricht der aller anderen BürgerInnen und alle Bedürfnisse können mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin abgesprochen werden. Die Notwendigkeit für Sondererlaubnisse für AusländerInnen, zum Beispiel für das Gebet für die Moslems, scheint nicht sehr stark zu sein. Die meisten Befragten sind der Meinung, diese müssten sich der neuen Realität anpassen, in die sie sich ihrer Entscheidung gemäß eingegliedert haben.

In inoffizieller Hinsicht wurden scheinbar Vereinbarungen zur Möglichkeit, die täglichen Gebete zu verrichten, getroffen, und zwar nur in jenen Firmen, in denen die meisten ArbeitnehmerInnen AusländerInnen und islamischen Glaubens sind, zum Beispiel bei Speedline, wo ihnen die Möglichkeit gegeben wurde, während des Ramadans die Schichten zu wechseln und wo ihnen ein Raum für das Gebet zur Verfügung gestellt wurde. Diese Möglichkeit ist in Firmen mit Fließfertigung nur schwer durchführbar, wo es nicht möglich ist, die Maschinen anzuhalten, um den ArbeitnehmerInnen das Gebet zu ermöglichen. Aus den Befragungen geht hervor, dass man bei einer Erlaubnis für das Gebet fast ausschließlich an Moslems denkt. Andere Religionsgemeinschaften, die ähnliche Bedürfnisse haben könnten, werden nicht berücksichtigt. Sicherlich ist es kaum durchführbar, die unterschiedlichen Bedürfnisse der zahlreichen Religionsgemeinschaften innerhalb von einzelnen Unternehmen zu befriedigen. Einige Befragte sind jedoch der Meinung, die Berücksichtigung einer einzigen besonderen Gruppe sei hingegen eine Form der Diskriminierung gegenüber denen, die nicht auf dieselbe Art und Weise berücksichtigt werden würden.

«Dies hängt von der Sensibilität des Unternehmens ab. Meines Erachtens kann man ein Unternehmen nicht dazu zwingen, spezifische Freiräume zuzugestehen, denn es gibt nicht nur Moslems, sondern auch Katholiken, Buddhisten und andere Nationalitäten und jeder geht seinem Glauben auf unterschiedliche Art und Weise nach. Der Islam ist ziemlich streng. Es hängt von der Sensibilität ab, denn wenn eine Lösung bevorteilt wird, erfolgt die Diskriminierung gegenüber den ande-

ren. Man muss etwas tolerant sein, wenn es geht, wird es gemacht, anderenfalls nicht». [Gewerkschafter]

Das Problem des Ramadans betrifft auch die Branchen, in denen Schwerarbeiten durchgeführt werden, wie im Bauwesen. Die körperliche Schwäche aufgrund des Fastens, das bei diesem religiösen Ritual vom Sonnenaufgang bis zum Sonnenuntergang vorgeschrieben ist, kann zu Gefahrensituationen für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin führen. Die Möglichkeit eventueller Unfälle darf nicht unterschätzt werden. Diese könnten durch Lösungen vermieden werden, wie etwa in der Art eines Vorschlags eines Befragten, zum Beispiel den Urlaub für die Moslems auf den Monat des Ramadans fallen zu lassen, und in den Firmen, die rund um die Uhr arbeiten, die Möglichkeit, in dieser Zeit in den Nachtschichten zu arbeiten.

4.3.5 Eingliederung der ausländischen Frauen in den Arbeitsmarkt

Ein weiteres Problem, das aus der Untersuchung der Befragungen hervorgegangen ist, betrifft die Eingliederung der ausländischen Frauen in den lokalen Arbeitsmarkt. Neben dem Problem der Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben, das so ziemlich alle Frauen betrifft, haben die ausländischen Frauen, insbesondere die Moslems, auch ein Hindernis kultureller Art. Einerseits ist die Vorstellung der Frau in ihrer Heimat verstärkt mit dem Leben zu Hause und nicht mit der Berufswelt verbunden. Andererseits besteht das Problem, dass der Zugang zu bestimmten Aufgaben, wo ein direkter Kontakt zum Publikum besteht nicht leicht ist, denn in diesen Bereichen spielen das Image und das Aussehen eine große Rolle.

«[...] die muslimischen Frauen, die einen Schleier tragen, merken selbst, dass sie nicht als Verkäuferinnen arbeiten können, wo das Aussehen sehr wichtig ist und wo der kulturelle Unterschied deutlicher zum Vorschein kommt». [Körperschaften]

Die Schwierigkeit, sich in den lokalen Arbeitsmarkt einzugliedern und die feindselige Einstellung der Gastgemeinschaft vor allem aufgrund der offensichtlichen kulturellen Unterschiede kann zu zwei verschiedenen Reaktionen seitens der Frauen führen. Einige reagieren durch Ablehnung und Beseitigung ihrer im Herkunftsland gesammelten Bildung und Kultur, andere hingegen beschließen, traditionellen religiösen Ritualen nachzugehen, mit denen sie anfänglich nicht einverstanden waren.

«Sie haben ein Erfahrungspaket, das die Frauen häufig selbst abweisen, so als ob sie einfach reinen Tisch all

dessen machen, was bisher gewesen ist. Hier müssen sie aber neu beginnen und alles auslöschen, was war und der Weg, um die Erinnerungen wiederzuerlangen, ist für die Person oft schmerzhaft. [...] Dann sehen sie die Feindseligkeit der Gastgesellschaft und halten an einigen Positionen fest: Frauen, die in ihren Herkunftsländern (ich spreche hier vor allem vom maghrebini-schen Raum) emanzipiert, gebildet waren und keinen Schleier trugen, kommen hierher und als Reaktion kehren sie zu ihren Traditionen zurück, die sie zuvor nicht vollkommen akzeptierten, und tragen den Schleier». [Körperschaften]

«Man hat nicht mehr den Mut, ins Heimatland zurück-zukehren, denn man gehört nicht mehr dazu. Es gelingt einem nicht, sich auf eine Schiene einzufahren und das tut weh. Psychologisch leidet man und dann fängt man an, sein eigenes Land zu hassen und auch das Gastland. Man hasst das Land, in dem man seinen Universitätsabschluss gemacht hat und das einen gezwungen hat, zu gehen, und man hasst das Land, das einen aufgenommen hat und ihm dann keine Chance gegeben hat». [Körperschaften]

4.3.6 Probleme der Haushaltshilfen

Die Probleme, auf die die Haushaltshilfen in der Berufswelt treffen, unterscheiden sich von denen anderer ausländischer ArbeitnehmerInnen in Südtirol.

Das erste Problem, das aus der Untersuchung der Befragungen hervorgeht, betrifft den häufigen Mangel eines regulären Arbeitsverhältnisses zwischen den beiden Seiten. Die Erklärung dieses Phänomens ist vor allem darin zu finden, dass viele Familien häufig Schwierigkeiten haben, sich in der traditionellen Rolle des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wieder zu finden und nicht in der Lage sind, einen Vertrag zu verstehen oder abzufassen. Damit sind oft Probleme verbunden, wie die Möglichkeit von Urlaub, freien Stunden, freien Tagen und privatem Freiraum. Die Ursachen dafür betreffen nicht nur die Schwierigkeit seitens der Familien, in die Rolle des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu schlüpfen, sondern auch die Gesundheit und das Bedürfnis an Pflege seitens der betreuten Person und die Bereitschaft der Familie, sich einige Stunden pro Woche selbst um ihren Familienangehörigen zu kümmern. Häufig verzichten die „Pflegerinnen“ selbst auf Urlaub oder freie Tage, um mehr Geld zu verdienen. Ein zweites Problem betrifft die Übereinstimmung zwischen Arbeitsplatz und Unterkunft. Dies zieht sowohl das Problem nach sich, dass mit dem Verlust der Arbeitsstelle auch der Verlust der Wohnung zusammenhängt, als auch das Problem des Zusammenlebens mit der betreuten Person/dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin. Aus beruflichen Gründen jedoch auch aufgrund des Zusammenlebens

scheint sich zwischen Haushaltshilfe und Betreuer (oft eine ältere Person) ein Verhältnis des gegenseitigen Vertrauens und einer sehr starken gegenseitigen Beziehung zu bilden, die durch das Bestehen einiger Problematiken geprägt ist. In erster Linie muss die Haushaltshilfe, der die Betreuung einer Wohnung und die Gesundheit einer Person anvertraut ist, die Familie ganz und gar ersetzen. Aufgrund dieser Rolle kennt die Pflegerin oft die intimsten Dinge der Familie, die ihr von der betreuten Person erzählt werden. Dadurch entstehen Reibungen sowohl zwischen der Pflegerin und den Familienangehörigen als auch zwischen diesen und der älteren Person. Zweitens führt die Zuneigung, die aus diesem Zusammenleben entsteht, dazu, dass die Haushaltshilfe Schwierigkeiten hat, sich in emotionaler Hinsicht von der betreuten Person zu lösen. Dies gilt sowohl bei einer vorläufigen Lösung (wie beim Urlaub), als auch wenn der Betreute verstirbt. Oft entsteht dadurch die Reaktion, so neutral wie möglich im Hinblick auf die Zuneigung zu bleiben, um weiteres Leiden zu vermeiden. Die emotionale Neutralität der Pflegerin scheint nach Aussage der Befragten ein großes Problem für die Familien zu sein, die sich oft für die Einstellung einer Haushaltshilfe auf der Grundlage der erwiesenen Zuneigung entscheiden. Daraus scheinen sich dann einige Vorurteile ergeben zu haben, nach denen die Familienangehörigen lieber Personen aus südamerikanischen Ländern einstellen, die dem Ruf nach warmherziger und sensibler sind, als solche aus osteuropäischen Ländern, die hingegen als „kalt“ in emotionaler Hinsicht gelten.

«Es entstehen Vorurteile: „Die aus dem Osten sind zu hart, zu kalt und gehen nur ihren eigenen Interessen nach, ich nehme lieber welche aus Südamerika, denn die sind etwas warmherziger und ähneln uns mehr.“ Das ist nur ein Vorurteil». [Körperschaften]

Die Wahl anhand der Herkunft beruht nicht nur auf der seitens der Pflegerinnen ihrem Betreuten erwiesenen Zuneigung, sondern auch auf der kulturellen Nähe zwischen uns und ihnen. Einige Befragte haben auch Fälle angeführt, in denen die Familie deutlich Südamerikanerinnen bevorzugt, aufgrund ihrer kulturellen Nähe, vor allem in kulinarischer Hinsicht, zur Person, die sie betreuen sollen, wobei es sich in fast allen Fällen um eine ältere Person handelt.

«Eine Person mit ganz schwarzer Haut hat kaum eine Chance für der Arbeit mit einer älteren Person eingestellt zu werden, denn scheinbar erzeugt die Person dunkler Hautfarbe bei der älteren Person Angst und Aufregung und um zu vermeiden, dass Spannungen entstehen, ziehen sie es vor, die Einstellung solcher Personen zu vermeiden. Dabei geht es um die Reaktion der älteren Person, die in kultureller Hinsicht oft etwas verschlossen ist». [Körperschaften]

Ein letztes aus den Befragungen hervorgegangenes Problem, das jedoch nicht weniger bedeutend ist, betrifft die Ausbildung der Pflegerinnen, die oft weder über die Kompetenzen noch über die erforderlichen Informationen für die Betreuung einer älteren Person verfügen und somit auch eine enorme Verantwortung auf sich nehmen. Häufig werden auch der Stress und die Mühe bei der Ausführung dieser Tätigkeit nur gering anerkannt.

«[...] manchmal erhält die Arbeit, die diese Pflegerinnen leisten, keine Anerkennung, denn sie übernehmen enorme Verantwortung in Bezug auf die Betreuung, geben Medikamente, gehen mit den Leuten spazieren, die Gefahr laufen, zu stürzen und sich zu verletzen, stehen nachts auch fünf Mal auf und werden von der Familie ganz sich selbst überlassen und müssen ganz alleine eine Person den ganzen Tag und die ganze Woche monate- und jahrelang betreuen [...]». [Körperschaften]

«[...] es mangelt an Ausbildung für diese Arbeit, zum Beispiel, wie man Personen richtig hebt und dabei den Rücken nicht verletzt». [ausländische/r Vertreter/in]

4.4 Das Verhältnis zur Gewerkschaft

4.4.1 Maßnahmen und Dienstleistungen seitens der lokalen Gewerkschaft für die ausländischen ArbeitnehmerInnen

Entsprechend der gesamtstaatlichen Situation hat die Gewerkschaft auch in unserem Gebiet begonnen, sich seit dem Auftreten des Einwanderungsphänomens mit den ausländischen ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen.

Laut der von den Befragten vorgebrachten Grundidee, die alle vier im Land vertretenen Gewerkschaftsverbände gemeinsam haben, sollen keine spezifischen und gesonderten Aktivitäten und Kanäle für die ausländischen ArbeitnehmerInnen geschaffen werden, da man der Meinung ist, es sei nicht richtig, Unterschiede zwischen ihnen und den Einheimischen zu machen. In diesem Sinne gibt es beispielsweise weder besondere und unterschiedliche Modalitäten für den Beitritt und die Zahlung des Mitgliedsbeitrags zwischen ausländischen und einheimischen ArbeitnehmerInnen, noch unterschiedliche von den einzelnen Kategorien verwaltete Dienstleistungen.

Innerhalb der Gewerkschaftsverbände wurden jedenfalls spezifische Ämter und Dienstleistungen für ausländische ArbeitnehmerInnen eingerichtet, die Informationen zu verschiedenen Problematiken

liefern. Im Hinblick auf die Aspekte im spezifischen Zusammenhang mit der Arbeitswelt kümmern sich die einzelnen Fachverbände direkt um diese Dinge. Zur Erleichterung des Verständnisses seitens der AusländerInnen von verschiedenen Aspekten in Verbindung mit der Arbeitswelt wurden auch die Informationsbroschüren sowohl der Dienstleistungen der Gewerkschaft im Allgemeinen als auch die einiger bestimmter Kategorien in mehrere Sprachen übersetzt.

Die Informationen und die Bedürfnisse, die die AusländerInnen dazu bringen, sich an die Gewerkschaft zu wenden, betreffen gemäß den Ergebnissen der Studie vor allem bürokratische Aspekte wie den Familiennachzug, die Abfassung von Formularen für die Aufenthaltsgenehmigung und für die Arbeitssuche, die für sie oft schwer verständlich sind. Sie bitten um Hilfe und um Informationen, um Familiengeld in Anspruch zu nehmen, um die Einkommenserklärung abzufassen, um die Lohnabrechnung zu kontrollieren und um Angaben zu den territorial verfügbaren Dienstleistungen in Erfahrung zu bringen. In einigen Fällen hat die Gewerkschaft auch in Bezug auf die Beziehung zu italienischen Botschaften im Ausland eingegriffen bei der Beschaffung, Übersetzung und Beglaubigung von für die Aufenthaltsgenehmigung oder die Staatsbürgerschaft oder die Anerkennung des Studententitels erforderlichen Unterlagen. Ein weiteres Problem, aufgrund dessen sie sich oft an die Gewerkschaft wenden, ist die Unterkunft, das die Zuwanderer als schwerwiegende Problematik ansehen⁴⁷.

Neben den Tätigkeiten in Bezug auf Information und Beratung übt die Gewerkschaft für die AusländerInnen ebenso wie für die Einheimischen auch die traditionellen Schutzfunktionen sowohl auf individueller als auch auf gemeinschaftlicher Basis aus.

4.4.2 Individueller Schutz

Im Hinblick auf den ersten Punkt haben die Befragten allgemein das Gefühl, der Streitigkeitsanteil bei ausländischen ArbeitnehmerInnen sei ziemlich hoch und betrage in einigen Gewerkschaftsverbänden auch 40-50% aller Streitigkeiten. Die Kategorien, in denen die meisten Tätigkeiten für den individuellen Schutz erfolgen, sind das Gastgewerbe (Hotels), das Bauwesen und die Dienstleistungen (einschließlich Reinigungsunternehmen). Die Problematiken entsprechen denen, die alle ArbeitnehmerInnen betreffen: Lohnabrechnungen, unbezahlte Überstunden, Sozialbeiträge, unrechtmäßige Entlassungen, Urlaub, Einstufungsunterschiede, nicht ordnungsgemäße Verträge, Abfindungen, keine Versicherung und Krankenversi-

cherung. Streitigkeiten mit besonderen Problematiken wie der Diskriminierung aufgrund des Status als Einwanderer scheint es nicht gegeben zu haben⁴⁸.

Im Allgemeinen scheint die Abwicklung der Maßnahmen für den individuellen Schutz der ausländischen ArbeitnehmerInnen keine Probleme auf organisatorischer Ebene für die Gewerkschaften aufgrund des Zeitaufwands oder des Sprachproblems zur Folge gehabt zu haben.

Ein problematischer Aspekt ist in einigen Fällen in Bezug auf den individuellen Schutz für die Saisonarbeiter aufgetreten. Scheinbar akzeptieren diese häufiger die von den Unternehmen gestellten Bedingungen, auch wenn diese nicht korrekt sind, da sie wissen, dass eine Streitigkeit auch sehr langwierig sein kann und das Ergebnis nicht immer vorteilhaft für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist. In einem Fall wurde das Beispiel von Streitigkeiten angeführt, die auch nach der Rückkehr des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in die Heimat noch nicht beendet waren und somit auch die Schwierigkeit beinhalteten, diesen in seinem Herkunftsland aufzufinden sowie die Schwierigkeit eines vorläufigen Aufenthalts in Südtirol zur Verfolgung der Prozessphasen, die dadurch verlangsamt werden. Ein anderer Grund, aus dem die ausländischen ArbeitnehmerInnen oft die Arbeitsbedingungen des Unternehmens in Kauf nehmen, ist ihre Angst, keine anderen Arbeitsmöglichkeiten mehr in der Zukunft zu finden.

Etwas anderes scheint für die Haushaltshilfen und „Pflegerinnen“ zu gelten, wo bei den Befragungen herausgekommen ist, dass diese sich nur an die Gewerkschaft wenden, wenn sie beschlossen haben, in ihr Herkunftsland zurückzukehren und somit, wenn sie nicht mehr befürchten müssen, keine anderen Berufschancen mehr in unserem Land zu finden. In diesen Fällen nehmen die Pflegerinnen die Hilfe der Gewerkschaft in Anspruch, um aus finanzieller Hinsicht all das zu bekommen, was ihnen in Bezug auf ihr letztes Arbeitsverhältnis zustand und was sie bis dahin nicht gefordert hatten, wie Vergütung für die Überstunden, unbezahlte Sonntagsarbeit, Urlaub.

«Die Gewerkschaft bildet eine Anlaufstelle für die Pflegerinnen, wenn sie die Abrechnung bei Aufgabe ihrer Arbeitsstelle machen. Oft kommen sie, um kontrollieren zu lassen, ob die Abrechnung im Hinblick auf die Abfindung richtig ist. Die Gewerkschaft ist sehr nützlich für die Pflegerinnen, die beschließen, in ihre Heimat zurückzukehren und somit aufhören, in Italien zu arbeiten. Bei ihrer letzten Arbeit gehen sie zur Gewerkschaft und geben alle Sonntage an, an denen sie gearbeitet habe und versuchen alles, um eine Streitigkeit anzubahnen und um vom Arbeitgeber/von

⁴⁷ Das Problem der Unterkunft wird im Kapitel für die territoriale Integration der Ausländer weiter vertieft.

⁴⁸ Nur in einem Fall wurde ein Beispiel einer individuellen Streitigkeit infolge einer Form des Rassismus angeführt.

der Arbeitgeberin alles zu fordern, was ihnen zustand. Dies machten sie vorher nicht, weil sie Angst hatten, sich den Markt kaputt zu machen. Bei der letzten Arbeit verlangen sie hingegen alles, was sie verlangen können». [Körperschaften]

4.4.3 Die ausländischen ArbeitnehmerInnen bei der territorialen Vertragsverhandlung

Was hingegen den Aspekt der Kollektivverhandlung angeht, scheint es zwei Trends zu geben.

Einerseits sind einige der Befragten der Meinung, es sei nicht notwendig, in die territorialen Kollektivverträge spezifische Klauseln für AusländerInnen einzubinden, da die Rechte und Regelungen für alle ArbeitnehmerInnen – ohne Unterschiede – gleich seien.

Andere hingegen sind der Auffassung, die Einführung spezifischer Klauseln sei eine der wichtigen Aufgaben, die die Gewerkschaft sich so bald wie möglich vornehmen sollte. Dies würde insbesondere für den Urlaub und die Erlaubnisse aufgrund der unterschiedlichen religiösen Traditionen gelten, wie den Monat des Ramadan für die Moslems, in dem aufgrund der verstärkten körperlichen Schwäche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oft Sicherheitsprobleme vor allem bei der Erledigung von schweren Arbeiten und mit einer hohen Wahrscheinlichkeit an Unfällen auftreten können. In Bezug auf diese Problematiken ist hervorgegangen, dass es der Gewerkschaft in einigen Fällen gelungen ist, mündliche Absprachen mit den Unternehmen zu treffen und in anderen Fällen, spezifische Klauseln in einige Verträgen auf betrieblicher Ebene aufzunehmen, wie im Bereich Reinigung und Bauwesen.

«In einigen Unternehmen haben wir Stundenbanken eingeführt, um ihnen zu ermöglichen, sechs Wochen Urlaub zu nehmen. Abkommen, gemäß denen ein gearbeiteter Samstag während des Urlaubs nachgeholt wird. Und so führen die nordafrikanischen ArbeitnehmerInnen Mitte Dezember weg und kamen Ende Februar zurück, auch in den Zeiträumen, die nicht von der Lohnausgleichskasse abgedeckt waren». [Gewerkschafter]

4.4.4 Wahrnehmung der Gewerkschaft

Im Hinblick auf die Wahrnehmung, die die AusländerInnen in Bezug auf die italienischen Gewerkschaftsorganisationen haben, herrscht allgemein seitens der Befragten die Auffassung, dass die Gewerkschaftsorganisationen noch immer von den ausländischen ArbeitnehmerInnen in den meisten Fällen als „öffentli-

ches Amt“ wahrgenommen und in Anspruch genommen werden, das in der Lage ist, alle Arten von Informationen, nicht nur bezogen auf die Berufswelt, zu geben, auch wenn heute kaum noch ausländische BürgerInnen anzutreffen sind, die überhaupt keine Ahnung von der spezifischen Tätigkeit einer Gewerkschaft haben.

Diese Wahrnehmung scheint von mehreren Faktoren beeinflusst zu sein: der Dauer des Aufenthalts in unserem Land, dem Bestehen oder Nichtbestehen einer Gewerkschaftskultur im Herkunftsland des Ausländers/der Ausländerin, dem Bildungsgrad und den Kontakten zu Landsleuten oder anderen Immigrantengruppen.

In Bezug auf den Aufenthalt der ausländischen ArbeitnehmerInnen in Italien wissen diejenigen, die seit mehreren Jahren hier sind, welche Aufgabe eine Gewerkschaftsorganisation hat (zum Beispiel die Nordafrikaner), im Unterschied zu denjenigen, die erst vor kurzem angekommen sind und in einigen Fällen noch Schwierigkeiten damit zu haben scheinen.

Die Wahrnehmung einer Gewerkschaft hängt auch vom Herkunftsland des ausländischen Arbeitnehmers/der ausländischen Arbeitnehmerin ab, das heißt davon, ob in ihren Ländern eine Gewerkschaftsorganisation besteht oder nicht oder von dem unterschiedlichen Aufgabenbereich zwischen ihrer und der italienischen Gewerkschaft. Die meisten Befragten sind der Meinung, dies sei ein Problem der unterschiedlichen Kultur.

Ein weiterer, mindestens ebenso wichtiger Faktor, betrifft auch das Bildungsniveau der ausländischen ArbeitnehmerInnen: Diejenigen mit höheren Studientiteln haben eine weniger verzerrte Auffassung der Gewerkschaftsorganisation als diejenigen mit niedrigem Bildungsniveau.

Die Wahrnehmung der Tätigkeit einer Gewerkschaft wird auch in großem Maße von den Kontakten eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin zu seinen eigenen Landsleuten beeinflusst. Daher ergibt sich, dass diejenigen, die zu einer Gruppe gehören, in der wichtige Informationen in Umlauf gebracht werden, auch wissen, welche Aufgaben eine Gewerkschaftsorganisation hat.

Ein Aspekt, der aus mehreren Befragungen hervorgegangen und nur schwer für einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin verständlich ist, betrifft die Finanzierung der Gewerkschaft durch die Beiträge der Mitglieder. Viele ausländische ArbeitnehmerInnen glauben, die Gewerkschaft werde vom Staat für ihre Tätigkeit bezahlt und diese Auffassung verursacht manchmal Missverständnisse zwischen ausländischen ArbeitnehmerInnen und ausländischen Gewerkschaftsvertretern. In einigen Fällen haben sich Situationen ergeben, in denen der ausländische Vertreter beschuldigt wurde, seine Arbeit nicht auszuführen, obwohl er ja dafür bezahlt werde.

«Dies ist auch interessant, denn das erklärt teilweise die Auffassung als öffentliches Amt. Dann erklären wir jedoch die Lage, dass wir uns selbst mit den Beiträgen der Mitglieder finanzieren müssen und einige sind wirklich ziemlich erstaunt, denn sie dachten, es handele sich eben um ein öffentliches Amt, an das man sich für seine Probleme wenden könne. Oft handelt es sich um Mangel an Informationen, sie kennen unsere „Soziallogiken“ nicht». [Gewerkschafter]

«Viele Leute denken, die Gewerkschaft werde vom Staat bezahlt. Einmal kam ein Marokkaner zu mir und sagte mir: „Du wirst von der Gewerkschaft bezahlt und willst nichts machen?“. [ausländische/r Vertreter/in]

4.4.5 Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft

Zur Mitgliedschaft der AusländerInnen bei der Südtiroler Gewerkschaft wurden zwei verschiedene Ansichten laut.

- Einerseits diejenigen, die glauben, dieses Phänomen befinde sich im Wachstum und würde relevante Ausmaße innerhalb der Gewerkschaftsorganisationen annehmen, die nach Meinung der Befragten auf das Bewusstsein einiger nationaler Gruppen im Hinblick auf die von der Gewerkschaft ausgeübte Schutzfunktion sowie auf den wirksamen Effekt der „Mundpropaganda“ zwischen Landsleuten zurückzuführen seien.
- Auf der anderen Seite diejenigen, die hingegen weder eine massive Mitgliedschaft der AusländerInnen bei der Gewerkschaft, noch eine hohe aktive Teilnahme an den Tätigkeiten sehen. Der Grund dafür scheint insbesondere die ungenügende Menge an Informationen zu sein, die bestimmten stärker isolierten Betrieben und gewissen nationalen Gruppen zur Verfügung steht⁴⁹.

Im Hinblick auf die erste Meinung besteht das Gefühl in Bezug auf einen starken Anstieg der Beitritte der AusländerInnen zur Gewerkschaft, deren Anteil höher als bei den Einheimischen zu sein scheint. Die Gründe für ihren Beitritt liegen darin, dass die AusländerInnen sich über die Rolle der Gewerkschaft als einer Organisation, die ihnen helfen und ihre Rechte schützen kann, bewusst sind. Dieses Bewusstsein tritt scheinbar vor allem in jenen Völkergruppen auf, die bereits seit sehr langer Zeit hier sind oder bereits Gewerkschaftserfahrungen in ihrem Land sammeln

konnten. Der Beitritt zur Gewerkschaft erfolgt ebenfalls über die Mundpropaganda, in diesem Sinne jedoch nicht als Weiterleitung von nützlichen Informationen für den ausländischen Arbeitnehmer/die ausländische Arbeitnehmerin, um die Arbeit der Gewerkschaft zu verstehen, sondern als Weitergabe von Vertrauen seitens eines bereits beigetretenen Immigranten gegenüber seiner Arbeitskollegen, aber vor allem gegenüber seiner Landsleute.

Was hingegen diejenigen anbelangt, die der Auffassung sind, eine große Mitgliedschaft seitens der AusländerInnen bei der Gewerkschaft sei nicht zu verzeichnen, wurden unterschiedliche Gründe angegeben: geringe Information, mangelnde Kenntnis der italienischen oder deutschen Sprache, die Befürchtung einiger Immigranten, sich zu sehr preis zu geben und die Dauer ihres Aufenthalts in Südtirol.

In Bezug auf die geringe Information ging aus den Befragungen hervor, dass es den ausländischen ArbeitnehmerInnen an einigen Arbeitsplätzen nicht gelingt, Informationen zu den Gewerkschaftsorganisationen zu beschaffen. Diejenigen, die keine Kontakte zu ihren Landsleuten haben und denen es nicht gelingt, Zugang zu den Informationen zu erhalten, die durch die Mundpropaganda in Umlauf kommen, wissen nichts über die Dienstleistungen der Gewerkschaft. Dies trifft insbesondere auf die Personen zu, die über kein konsolidiertes soziales Netzwerk auf lokaler Ebene verfügen. Häufig erfolgt der erste Kontakt zu den territorialen Gewerkschaftsorganisationen durch Zufall und wenn ein zu lösendes Problem vorliegt.

«Wenn man sich selbst drum kümmert und alleine aktiv wird, dann hilft einem die Gewerkschaft und gibt einem etwas mehr Informationen. Wenn es einem gelingt, herauszufinden, dass es eine Gewerkschaft gibt, dann gelingt es einem auch Hilfe zu finden». [ausländische/r Vertreter/in]

«Die Gewerkschaft hat auch ihre Bedeutung und sollte die ausländischen ArbeitnehmerInnen mehr informieren und zu ihnen gehen und nicht darauf warten, die sie selbst kommen und sich beschweren, wenn sie ein Problem haben. Die Gewerkschaften müssen Vorarbeit leisten». [Körperschaften]

In anderen Fällen scheint das Problem des Beitritts oder des Kontakts zur Gewerkschaft vom Niveau der Kenntnis der italienischen oder der deutschen Sprache seitens der ausländischen ArbeitnehmerInnen abzuhängen. Dies gilt für die Versammlungen, bei denen es an Personen mangelt, die in der Lage sind,

⁴⁹ Der hohe Beitritt der Einwanderer zur lokalen Gewerkschaft wurde von den befragten Gewerkschaftern wahrgenommen und zum Teil auch von einigen ausländischen Gewerkschaftsvertretern. Während die befragten Vertreter der Körperschaften und Vereinigungen auf territorialer Ebene keinen hohen Beitritt seitens der Ausländer zur Gewerkschaft wahrnehmen.

die von der Gewerkschaft für die Immigranten gelieferten Informationen zu übersetzen, aber auch für die individuellen Beratungen, die die AusländerInnen häufig nur dann in Anspruch nehmen, wenn sie jemanden finden können, der ihnen mit der Sprache hilft.

«Keiner kommt zur Gewerkschaft aufgrund des Sprachproblems. Bei den Versammlungen fehlt jemand, der übersetzt und diesen Leuten Informationen gibt». [ausländische/r Vertreter/in]

«Ja, es hängt ziemlich davon ab, wie gut sie Italienisch sprechen, manche verstehen, andere nicht. Wenn jemand zum Beispiel Italienisch versteht, wird er gefragt, ob er mitkommt und hilft und dann entsteht eine Gruppe». [ausländische/r Vertreter/in]

Auch die Dauer des Aufenthalts der ausländischen ArbeitnehmerInnen in Südtirol scheint den Beitritt zur Gewerkschaft zu beeinflussen. Diejenigen, die im Land als Saisonarbeiter arbeiten oder die Absicht haben, nach 4-5 Jahren in ihre Heimat zurückzukehren (zum Beispiel die Haushaltshilfen), haben kein Interesse daran, einer Gewerkschaftsorganisation beizutreten und an deren Aktivitäten teilzunehmen⁵⁰.

Ein weiterer Aspekt, der aus den Befragungen hervorgegangen ist und den Beitritt zur Gewerkschaft scheinbar beeinflusst, betrifft ihre Angst, sich zu sehr preis zu geben, zum Beispiel bei den Veranstaltungen, oder weil sie befürchten, dass dies bei ihrem Arbeitgeber bekannt werden und schließlich zu einer Entlassung führen könnte.

Unterschiedlich ist die Art und Weise, wie die AusländerInnen zur Mitgliedschaft kommen und wie sie sich zum ersten Mal der Gewerkschaft annähern.

Am besten scheint die Mundpropaganda zu funktionieren: Es handelt sich dabei wohl um einen Vertrauensfilter, der die AusländerInnen dazu bringt, sich der Gewerkschaftsorganisation anzunähern, weil sie indirekt Kenntnis über die von ihren Landsleuten gesammelten Erfahrungen erlangen. Dann gibt es auch diejenigen, die die Gewerkschaften bereits kennen, einzeln kommen und diese in Anspruch nehmen, wenn sie sie benötigen (bei den individuellen Streitigkeiten). Einige hingegen kommen mit der Gewerkschaft während der Gewerkschaftsversammlungen in Kontakt, die vor allem in großen Unternehmen abgehalten werden. Andere kommen in Gruppen zu zwei oder drei Personen, insbesondere wenn derjenige, der Unterstützung benötigt, weder Italienisch noch Deutsch kann und einen Dolmetscher braucht. Zu zweit oder zu dritt kommen sie auch, wenn sie ein gemeinsames Problem haben, das gelöst werden muss.

«Dann gibt es vielleicht einige Unternehmen, in denen einer beitrifft und dann auch die anderen beitreten, weil sie Vertrauen gefasst haben und ihnen die Sache bekannt ist [...]. Zuerst geht es mit einem los und langsam und allmählich kommt dann die ganze Gruppe». [Gewerkschafter]

«Es kann sein, dass jemand einen Kollegen/Freund hat, der bereits bei der Gewerkschaft war und dann funktioniert die Mundpropaganda». [ausländische/r Vertreter/in]

Die Modalitäten zur Annäherung an die Gewerkschaft sind nicht nur je nach Dauer des Aufenthalts in Italien unterschiedlich, sondern auch nach Staatsangehörigkeit. Aus den Befragungen geht hervor, dass die AusländerInnen aus dem maghrebischen Raum einzeln zur Gewerkschaft kommen, am Anfang vor allem Männer, jetzt aber auch Frauen, die allein Informationen einholen. Diejenigen aus den asiatischen Ländern und aus Osteuropa nehmen eher die Mundpropaganda in Anspruch, bei der einer die Aufgabe hat, Informationen zu beschaffen und dann dem Rest der Gruppe bei ihren Zusammentreffen zu unterbreiten.

«In der Regel kommen fast alle aus Nordafrika einzeln, meistens auch Frauen alleine und Männer alleine und dies ist sehr interessant, denn als ich vor 10 Jahren meine ersten Beratungen mit eingewanderten Frauen aus diesem Gebiet hatte, erfolgten diese ausschließlich im Beisein des Ehemanns. Seit Jahren ist das nun nicht mehr so. Etwas anderes gilt für Länder wie Pakistan und Bangladesh: Bei denen funktioniert die Mundpropaganda, die Informationen werden weitergegeben. Daher kommt einer und gibt dann die Informationen an die anderen weiter und fungiert daher als Filter. Wenn es sich dann um ArbeitnehmerInnen aus weiter östlichen Ländern handelt, eher im Bereich der Haushaltsdienste, verfügen diese ebenfalls über ein Verhaltensmodell: Das heißt es wird eine Person geschickt, die die Informationen beschafft und die werden dann in der Freizeit, wenn sich die Gruppe zusammenfindet, weitergegeben». [Gewerkschafter]

Aus einigen Befragungen geht auch das Problem hervor, dass die AusländerInnen angesichts ihrer geringeren Kenntnis Südtirols und der nützlichen Dienstleistungen bei Schwierigkeiten, leichter der Gewerkschaft beitreten. Daher resultiert auch die Auffassung, dass zwischen den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen eine Art Wettbewerb im Hinblick auf die Fähigkeiten, den Beitritt der meisten Personen zu veranlassen, bestehe.

⁵⁰ Wie bereits zuvor gesagt, wird die Gewerkschaft im Falle der Haushaltshilfen erst dann in Anspruch genommen, wenn sie beschlossen haben, endgültig wieder in ihre Heimat zurückzukehren und somit nicht befürchten müssen, keine Arbeitsstellen mehr in unserem Land zu finden.

4.4.6 Ausländische Vertreter

In den Wirtschaftssektoren mit einem hohen Anteil an ausländischen ArbeitnehmerInnen tauchen auch ausländische Gewerkschaftsvertreter auf, insbesondere Personen, die bereits seit vielen Jahr (über 10) hier sind. Dieses Phänomen beschränkt sich vorwiegend auf die nicht saisonbedingten Bereiche, wie die großen Industrien, in denen die Gewerkschaftsaktion noch traditionell verbreitet ist, das Bauwesen, die großen Reinigungsbetriebe, die Agrar- und Nahrungsmittelindustrie oder die Obstlager. Im Gastgewerbe scheint es keine ausländischen Vertreter zu geben, aber dies hängt sowohl davon ab, dass die in diesen Bereich eingegliederten ausländischen ArbeitnehmerInnen vor allem Saisonarbeiter sind und somit kein Interesse daran haben, diesen Weg einzuschlagen, als auch von der Schwierigkeit der Gewerkschaft, in diesen Bereich einzudringen, der vor allem durch kleinere bis mittelgroße, häufig als Familienbetriebe geführte Hotels gekennzeichnet ist.

Ein weiteres Problem, das sich aus der Studie ergibt, betrifft das Verhältnis zwischen den ausländischen Vertretern und den ausländischen ArbeitnehmerInnen, die unterschiedlichen Völkergruppen angehören. Zwischen den einzelnen Nationalitäten scheinen Reibungen und Formen des Misstrauens zu bestehen, sodass sich ein ausländischer Arbeitnehmer/eine ausländische Arbeitnehmerin einer bestimmten Völkergruppe wohl kaum an einen ausländischen Arbeitnehmer/eine ausländische Arbeitnehmerin einer anderen wendet.

«Das Problem liegt darin, dass ein Italiener die ArbeitnehmerInnen, der verschiedenen Völkergruppen vertreten kann, es einem Tunesier jedoch nicht gelingt, einen Marokkaner oder einen Albaner oder einen Ungarn zu vertreten und hier muss man aufpassen, denn häufig kommt es dann zu traditionellen Konfliktsituationen und darin besteht die Schwierigkeit. Es gibt kein Vertrauen, jeder vertraut seiner eigenen Nation, zu der er gehört und wir wissen ja auch, was in Jugoslawien passiert ist und somit ist es nur natürlich, dass es einige Spannungen gibt». [Gewerkschafter]

Diese Reibungen wurden nicht nur beim Verhältnis zwischen ausländischen Vertretern und ArbeitnehmerInnen festgestellt, sondern auch bei anderen im Land verfügbaren Dienstleistungen, die von einem Immigranten erbracht werden.

«Ich habe versucht, Erfahrungen über die Steigerung des Verantwortungsbewusstseins auf der Ebene der Betreuung der Dienstleistung zu sammeln, sehe jedoch, dass es für die Art der Dienstleistung, die wir erbringen und durch die wir in Kontakt zu anderen

Zuwanderern stehen, keine Möglichkeit gibt, denn sofort wird zum Beispiel gesagt „aber du bist Pakistani und du hilfst nur den Pakistani und ich bin Marokkaner und du beachtest mich gar nicht“. [Körperschaften]

In Bezug auf die Ausbildung der AusländerInnen, die sich entscheiden, die Rolle eines Vertreters zu übernehmen, werden die Kurse insbesondere eher auf gesamtstaatlicher als auf lokaler Ebene veranstaltet und im Allgemeinen (mit Ausnahme eines Falls) sind es dieselben Kurse, die auch von den einheimischen Vertretern besucht werden. Im Verlaufe der Befragungen der Vertreter wurde mehrmals das Bedürfnis laut, besser ausgebildet zu werden und mehr Informationen zu bekommen, zum Beispiel dazu, wie man genau eine Lohnabrechnung prüft, wie das Rentensystem für die AusländerInnen funktioniert und zu anderen Aspekten, die das Arbeitsverhältnis betreffen.

Aus dem Verhältnis zu den ausländischen Vertretern haben sich keine Komplikationen innerhalb der Gewerkschaftsorganisationen ergeben. Betont wurde hingegen ihre Bedeutung innerhalb des Arbeitsmarkts und auch die Notwendigkeit einer größeren Anzahl an ausländischen Vertretern auf territorialer Ebene. Ihr Nutzen betrifft sowohl die ausländischen ArbeitnehmerInnen selbst, die innerhalb ihrer Unternehmen wenige Kontakte zur Gesellschaft und zur Außenwelt haben, als auch die Gewerkschaften, die dank dieser Personen die Informationen auch bei den ArbeitnehmerInnen in Umlauf bringen können. Eine größere Anzahl an Vertretern, insbesondere unterschiedlicher Nationalitäten, würde auch das Sprachproblem erleichtern, das in einigen Fällen – wie bereits zuvor erwähnt – eine der Hürden zwischen dem zugewanderten ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaftsorganisation darstellt.

4.5 Ausbildung und Einstufung

Ein weiteres bei den Befragungen berücksichtigtes Thema betrifft die Ausbildung der AusländerInnen, die wie folgt unterteilt werden kann: Ausbildung im Herkunftsland und Ausbildung in Italien.

4.5.1 Studientitel und Anerkennung

Im Hinblick auf die erste Problematik, die Ausbildung im Herkunftsland, wird in erster Linie ersichtlich, dass die in Südtirol anwesenden AusländerInnen oft über einen sehr hohen Bildungsstand verfügen, der manchmal auch den der Einheimischen überschreitet. Ihre im Herkunftsland erworbenen Studientitel und Ausbildung

gen werden jedoch in den meisten Fällen in Italien nicht anerkannt, insbesondere aufgrund von diesbezüglich zwischen den verschiedenen Staaten bestehenden Abkommen zur Gleichstellung ihrer Studientitel mit den italienischen. Eine Ausnahme gilt scheinbar für das Pflegewesen.

«Bei den Krankenschwestern scheint die Situation deutlicher zu sein, denn es gibt steife und feste Parameter und es gibt auch Gegenseitigkeitsvereinbarungen zwischen Staaten, aufgrund derer die Möglichkeit besteht, mit einer bestimmten bescheinigten Ausbildung in gewissen Staaten die Anerkennung des Titels zu erhalten. Mit anderen Ländern gibt es hingegen diese Gegenseitigkeitsvereinbarungen nicht, unabhängig davon, ob ich in der Lage bin, meinen Beruf auszuüben, sondern aufgrund der Beziehungen. Daher gibt es keine Krankenschwestern aus Moldawien, sondern eher aus Polen und aus Rumänien». [Körperschaften]

Trotz der hohen Studientitel finden die ausländischen ArbeitnehmerInnen Arbeitsplätze im unteren Qualifikationsbereich, wodurch Ressourcen vergeudet werden, die sehr nützlich sein könnten, wenn man ihnen den gebührenden Wert beimessen würde⁵¹. Aufgrund der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Anerkennung der Studientitel, für die häufig die Teilnahme an Kursen erforderlich ist, um die Gleichstellung zu erzielen, schlagen viele diesen Weg erst gar nicht ein und verzichten von vornherein. Ihr Hauptbedürfnis betrifft den Arbeitsplatz, dies ist die Voraussetzung dafür, dass sie in unserem Land bleiben dürfen und können. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen die ausländischen ArbeitnehmerInnen diesen Weg zur Anerkennung ihrer Studientitel eingeschlagen haben und dafür viele Mittel aufgewendet und Opfer erbracht haben. Nach Meinung einiger der Befragten sollten die Kraft und die Beständigkeit einiger ausländischer ArbeitnehmerInnen, denen es trotz der Schwierigkeiten gelungen ist, ihre Ausbildung anerkennen zu lassen, nicht unterschätzt werden. Da ihr Bildungsniveau oft höher ist als unseres – ebenso wie ihr Lernpotential vor allem im Hinblick auf die Sprache – könnte dies in der Zukunft auch eine Bedrohung für die Beschäftigung der einheimischen ArbeitnehmerInnen bilden.

«Dies muss zum Nachdenken anregen. Es gibt immer mehr ausländische ArbeitnehmerInnen, die selbstständig eine Schulbildung nachholen und dabei auch unmenschliche Opfer erbringen. Jetzt können wir einfach sagen, es tut mir Leid, du hast keinen anerkannten Studientitel, aber wenn dies einmal nicht mehr der wahre Punkt ist, muss man vorbereitet sein und hier gibt es einen enormen Unterschied zwischen

denen, die diese Qualifikation vielleicht schon in der Tasche haben und diese nur nicht bei uns erworben haben und dann noch die Willensstärke haben, sie hier nachzuholen, und den einheimischen ArbeitnehmerInnen, die Gefahr laufen in eine weit weniger qualifizierte Beschäftigung abzurutschen, weil sie keinen Alternativweg eingeschlagen haben». [Gewerkschafter]

4.5.2 Ausbildung in unserem Land

Der zweite untersuchte Aspekt betrifft die Ausbildung, die die AusländerInnen in Südtirol erworben haben. Nach Aussage der Befragten scheint in Südtirol kein Mangel an Bildungsangeboten zu herrschen. Diese können in sprachliche Bildung und berufliche Bildung aufgliedert werden.

Im Hinblick auf die Berufsausbildung scheint es nicht viele AusländerInnen zu geben, die beschließen, einen der im Land zur Verfügung stehenden Kurse zu besuchen⁵². Einerseits weil die Informationen in Bezug auf eventuelle Kurse nicht immer bis zu denen gelangen, die diese nötig hätten, andererseits weil die ausländischen ArbeitnehmerInnen sie nicht besuchen, obwohl sie über ihre Existenz Bescheid wissen. In Bezug auf den ersten Aspekt hängt die mangelnde Information häufig davon ab, wie stark die eingewanderten ArbeitnehmerInnen in unsere Gesellschaft integriert sind. Diejenigen, die nur in die Berufswelt integriert sind und die innerhalb ihrer Gruppe über keine starken sozialen Netzwerke verfügen, erlangen kaum Informationen zum territorialen Bildungsangebot und nicht immer informieren sie sich selbstständig, was auch mit Misstrauen und Ängsten zusammenhängt. Die Unternehmen scheinen kein Interesse daran zu haben, ihre MitarbeiterInnen, nicht einmal die Einheimischen, über Bildungsangebote zu informieren und dies hängt vorwiegend von ihrem Bedarf an bestimmten Berufsbildern ab. Da sie in erster Linie Arbeiter auf niedrigem Niveau benötigen und keine Facharbeiter, haben sie auch kein Interesse daran, die Informationen zu Ausbildungskursen in Umlauf zu bringen, die für das Unternehmen selbst nicht von Nutzen sind.

Viele ausländische ArbeitnehmerInnen wissen zwar über Ausbildungschancen Bescheid, scheinen jedoch kein Interesse daran zu haben, diese zu besuchen, denn unter ihren Prioritäten steht an erster Stelle die Arbeit zum Überleben, daher wird die Bildung zur Nebensache.

Die Ausbildungskurse scheinen viel mehr von den Arbeitslosen oder von denen in Mobilität in Betracht gezogen zu werden, die somit alles Interesse daran haben, sich zu spezialisieren, auch um mehr Chancen zu

⁵¹ Denken wir beispielsweise an ihre Sprachkenntnisse und an ihre außerordentlichen Fähigkeiten, eine neue Sprache zu erlernen. Es handelt sich dabei um Kompetenzen, denen auf dem italienischen Arbeitsmarkt nur geringer Wert beigemessen wird.

⁵² In diesem Fall ist die Rede von erwachsenen Ausländern, die arbeiten und nicht von den Kindern von in Südtirol wohnhaften Immigrantenfamilien.

haben. Dies hängt damit in Zusammenhang, dass die Aufgaben der ausländischen ArbeitnehmerInnen innerhalb eines Unternehmens häufig so spezifisch sind, nur gering geschätzt und anerkannt werden, dass sie für andere Unternehmen nicht immer nützlich sein können. Im Bauwesen betrifft zum Beispiel die Fähigkeit, Maschinen, wie einen Kran zu bedienen, eine Kenntnis, die auch in anderen Unternehmen der Branche anerkannt werden kann und die es ihnen ermöglichen würde, auch zu höheren beruflichen Stufen aufzusteigen.

Um Verschwendung von Personal und Zeit zu vermeiden, schlagen einige der Befragten vor, Ausbildungskurse entsprechend dem Bedarf des Unternehmens an bestimmten Berufsbildern und Aufgaben zu veranstalten und auch entsprechend der Bereitschaft und der Fähigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin für bestimmte spezifische Tätigkeiten (zum Beispiel unter

Berücksichtigung der im Herkunftsland erworbenen Ausbildung oder der bereits ausgeübten Tätigkeiten).

«Sagen wir, dass man im Hinblick auf die Ausbildung auch von den Bedürfnissen der ausländischen ArbeitnehmerInnen ausgehen und diese mit den Bedürfnissen der Unternehmen vergleichen sollte, denn manchmal gibt es AusländerInnen, die über diese Kompetenzen verfügen und ganz andere Arbeiten ausüben, die nichts mit dem Bereich zu tun haben, in dem sie spezialisiert sind und das ist meines Erachtens nach eine große Verschwendung. Die Ausbildungskurse sollten gezielter sein und eher die bereits im Herkunftsland gesammelten Erfahrungen berücksichtigen als neue Ausbildung zu beschaffen. Es gibt so viele Kompetenzen, die man auf intelligente Art und Weise nutzen könnte». [Körperschaften]

Merkblatt 5: Berufsausbildung in Südtirol

Bei den von den Südtiroler Berufsschulen veranstalteten beruflichen Weiterbildungskursen haben sich (laut ASTAT) im Allgemeinen im Schuljahr 2004/2005 23.218 Personen angemeldet, davon 7.676 in den italienischen Schulen und 15.542 in den deutschen und ladinischen Schulen. Diese Daten wurden nicht

anhand der Nationalität der Teilnehmer aufgeschlüsselt. Bei Berücksichtigung der Lehrbereiche geht hervor, dass die meisten Kurse Elektronik-Informatik betreffen, gefolgt vom Bereich Dienstleistungen-Handel-Verwaltung, von Industrie-Handwerk, von der Landwirtschaft und vom Sozialwesen.

Tabelle 19: Kurse für berufliche Weiterbildung und Teilnehmer im Schuljahr 2004/2005 in Südtirol

	italienische Schule		deutsche und ladinische Schule		Gesamt	
	Anz. Kurse	Teilnehmer	Anz. Kurse	Teilnehmer	Anz. Kurse	Teilnehmer
Landwirtschaft	6	52	167	4.280	171	4.332
Hotelgewerbe	15	157	37	461	52	618
Industrie und Handwerk	48	527	144	1.911	192	2.438
Elektronik und Informatik	223	1.891	208	4.891	431	6.782
Dienstleistungen, Handel, Verwaltung	128	1.859	148	2.034	276	3.893
Sicherheit am Arbeitsplatz	61	2.247	43	596	104	2.843
Sozialwesen	48	943	95	1.369	143	2.312
Gesamt	529	7676	842	15542	1.371	23.218

Quelle: ASTAT

In Bezug auf die Erlernung von Sprachen ist die Situation nicht anders als bei der beruflichen Weiterbildung. Auf territorialer Ebene stehen Bildungsangebote zur Verfügung, aber nicht viele haben Interesse daran, Italienisch oder Deutsch zu lernen. Weder gibt es Anstöße von außen oder von der Berufswelt, in die die Zuwanderer bereits integriert sind, noch verspüren diese die Notwendigkeit, mehr als die unbedingt erforderlichen Wörter zu lernen, um arbeiten zu können.

Abschließend können wir sagen, dass trotz der Notwendigkeit seitens der AusländerInnen, an sowohl sprachlichen als auch beruflichen Weiterbildungskursen in Südtirol teilzunehmen, scheinbar

nicht viele davon diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, sei es aus Zeitmangel und aufgrund von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit mit der Arbeit (insbesondere bei Schichtarbeit) und mit der Familie, sei es aufgrund des Eindrucks, diese Kurse würden nicht sehr zur Verbesserung ihrer beruflichen Stellung beitragen. Die Weiterbildung ist hingegen sehr nützlich, wenn die Zuwanderer arbeitslos sind und eine neue Arbeitsstelle⁵³ finden müssen, die kaum den Aufgaben entspricht, die sie bis zu jenem Zeitpunkt in den Unternehmen ausführten, da diese oft so spezifische waren, dass sie in der Berufswelt nicht eingesetzt werden können.

4.6 Diskriminierung

Bei den Befragungen wurden auch die Aspekte in Betracht gezogen, die die Diskriminierung betreffen, insbesondere diejenigen innerhalb der Berufswelt. Der allgemeinen Auffassung gemäß kann nicht von einer eigentlichen Diskriminierung oder von Rassismus⁵⁴ die Rede sein, sondern eher von der Schwierigkeit, die Anwesenheit von Leuten zu akzeptieren, die in kultureller Hinsicht und in Bezug auf ihr Aussehen anders sind. Innerhalb dieses Rahmens sind Vorfälle anzudeuten, wie jene im Gastgewerbe, bei denen die für den Service in direktem Kontakt zum Publikum zuständigen AusländerInnen (Servierpersonal, Empfangspersonal ...) uns äußerlich ähneln, während bei den weniger sichtbaren Dienstleistungen (Küche, Reinigung ...) eher Personal aus Pakistan oder Afrika eingesetzt wird. Dieses Phänomen gilt auch für die Pflegerinnen. Leichter sind dort Personen aus Osteuropa oder aus Amerika anzutreffen, da diese uns in kultureller Hinsicht mehr ähneln, schwieriger ist es hingegen, eine Afrikanerin oder eine arabische Frau zu finden.

«In den Hotels, die sehr stark von ausländischem Personal Gebrauch machen, gibt es einen Unterschied bei der Hautfarbe zwischen denen, die im Front-Office und solchen, die im Back-Office beschäftigt sind. Der ausländische Arbeitnehmer/die ausländische Arbeitnehmerin, der/die aus dem Osten kommt und bestimmte Eigenschaften aufweist ist nicht dasselbe. Auch die aus Peru». [Körperschaften]

Aus den Befragungen geht hervor, dass das Misstrauen gegenüber den Einwanderern zusätzlich nach den letzten internationalen Ereignissen, die insbesondere die arabische Welt betroffen haben, gewachsen ist.

Die Vorurteile, die sich aus diesen Ereignissen ergeben haben, wirkten sich dann negativ auf die ganze arabische Welt aus und erschwerten die Anwesenheit dieser Völkergruppe auch in unserem Land.

«Es gibt jedoch zwei Phänomene: Zum Ersten hatten die Nordafrikaner nach dem 11. September große Mühe damit, Arbeit zu finden, und zweitens eine Art des Rassismus in Unternehmen, der sich bei den Einstellungen bemerkbar macht». [Gewerkschafter]

«Vor allem in einigen Lokalzeitungen gibt es zahlreiche Annoncen für Stellenangebote, in denen ausdrücklich einheimischen Personen der Vorzug gegeben wird». [Körperschaften]

Es gibt jedoch auch Diskriminierungsfälle vor allem in den unteren beruflichen Schichten oder in Situationen des Wettbewerbs zwischen den ArbeitnehmerInnen. Zum Beispiel, wenn ein Unternehmen Personal abbauen muss, kommt es nach Aussage einiger Befragten häufig vor, dass zuerst die AusländerInnen von der Mobilität betroffen werden, auch wenn sie hohe und noch nützliche Kompetenzen haben. Es gibt auch Fälle, bei denen der Versuch seitens einiger ArbeitgeberInnen festgestellt wurde, von den geringeren sprachlichen Fähigkeiten und den Verständnisproblemen der AusländerInnen zugunsten des Unternehmens zu profitieren.

Die Diskriminierungsphänomene scheinen jedenfalls häufiger außerhalb der Berufswelt aufzutreten und vor allem bei der Wohnungssuche, über die wir im nächsten Kapitel sprechen werden. Stark ist außerdem die Diskriminierung zwischen den verschiedenen einzelnen in unserem Land vertretenen Völkergruppen.

Merkblatt 6: Diskriminierung⁵⁵

Direkte Diskriminierung: Direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ihrer Ethnie im Vergleich zu einer anderen Person in einer entsprechenden Situation benachteiligt wird. In der Berufswelt kann man beispielsweise bei der Personalauswahl von direkter Diskriminierung sprechen, wenn eine Person im Vergleich zu anderen bei gleichen beruflichen Voraussetzungen nur deswegen benachteiligt wird, weil sie einer anderen Ethnie angehört oder wenn für gefährliche oder schwere Arbeiten nur ArbeitnehmerInnen einer bestimmten Völkergruppe eingesetzt werden.

Indirekte Diskriminierung: Indirekte Diskriminierung

liegt vor, wenn eine Bestimmung, ein Kriterium, eine Praxis, eine Handlung, eine Vereinbarung oder eine Verhaltensweise zwar augenscheinlich neutral sind, jedoch eine Person einer bestimmten Rasse oder Völkergruppe im Vergleich zu anderen Personen besonders benachteiligen kann. In der Berufswelt kann man von indirekter Diskriminierung sprechen, wenn bei der Personalauswahl Original-Unterlagen über die Berufserfahrung und die Ausbildung in italienischer Sprache ohne Anerkennung der Übersetzung gefordert werden.

Belästigung: Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes Verhalten aus Gründen der Rasse oder der Ethnie auftritt, das die Würde einer Person

⁵³ Auch die Fähigkeit, eine Sprache zu erlernen und die bessere Beherrschung der territorial vertretenen Sprachen kann bei der Arbeitssuche nützlich sein.

⁵⁴ Zum Konzept der Diskriminierung siehe Merkblatt 6: direkte Diskriminierung.

⁵⁵ Die nachfolgenden Begriffe und Begriffsbestimmungen stammen aus den Urkunden des Weiterbildungskurses von UNAR zu „Le discriminazioni razziali nel mondo del lavoro“, der am 6. Dezember 2005 in Sardinia di Trento veranstaltet wurde.

verletzt, mit dem Versuch, diese einzuschüchtern, ihr feindselig gegenüber zu treten, sie abzuwerten, sie zu demütigen und zu beleidigen. Eine Belästigung in der Berufswelt kann an die KollegInnen bestimmter Völkergruppen gerichtet sein durch Spott oder durch deren Beschuldigung, sich die Arbeit widerrechtlich anzueignen.

Diesbezüglich stehen weitere Informationen auf folgender Website zur Verfügung:

www.pariopportunita.gov.it

Erst kürzlich hat die **Antidiskriminierungsstelle** Bozen anlässlich des Internationalen Tags zur

Beseitigung der Rassendiskriminierung (21. März) die Daten zu den von ihrer Zentrale aufgezeichneten telefonischen Kontakten veröffentlicht. Von 357 Telefonanrufen in neun Monaten Tätigkeit betrafen nur 19 Fälle das Thema der Diskriminierung (sowohl seitens der Einwanderer als auch der Einheimischen oder Zeugen). Die Fälle beziehen sich in erster Linie auf die Berufswelt (mangelhafte Transparenz bei den Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf die Lohnabrechnung und die Überstunden) und auf das Problem der Unterkunft (Möglichkeiten zur Inanspruchnahme einer Unterkunft).

4.7 Integration in die Gesellschaft

Der letzte bei den Befragungen in Betracht gezogene Punkt betrifft die Integration der ausländischen BürgerInnen in die Südtiroler Gesellschaft. Wie bereits zuvor gesagt, hatte die Studie nicht zum Ziel, dieses Thema genau zu untersuchen, konnte es jedoch auch nicht ausschließen, da es stark mit der beruflichen Eingliederung der AusländerInnen in unserem Land zusammenhängt. Wir haben uns auch im Hinblick auf die territoriale Integration in Südtirol auf den gewerkschaftlichen Aspekt konzentriert, da die Probleme oder die Erfahrungen in Bezug auf die Beziehungen zur Gesellschaft bei den AusländerInnen – wie bereits in der Einführung gesagt wurde – sehr häufig Einfluss auf ihre beruflichen Beziehungen und die Qualität ihrer Arbeit nehmen und umgekehrt.

Innerhalb der Südtiroler und auch der italienischen Gesellschaft sind viele Aspekte vom Integrationsprozess der AusländerInnen betroffen, die auch während der Befragungen hervorgegangen sind: In erster Linie die Unterkunft, gefolgt von der Eingliederung in die Schule und von der allgemeinen Eingliederung in unsere Gesellschaft.

4.7.1 Wohnung

Das Problem der Wohnungssuche in Südtirol scheint für die ausländischen BürgerInnen ein ganz besonders schwieriges Unterfangen zu sein. Die Problematiken, die dazu beitragen, dass diese Suche so kompliziert wird, betreffen insbesondere das Misstrauen seitens der Einheimischen gegenüber der Möglichkeit, eine Wohnung an AusländerInnen zu vermieten, und zweitens die sehr teuren Mieten. Dieses Ergebnis wird auch durch die von ASTAT zu den AusländerInnen in Südtirol 2002 durchgeführte Studie bestätigt, bei der 1.330 Personen befragt wurden, davon 428 wohnhafte AusländerInnen, 771 wohnhafte BürgerInnen mit italienischer Staatsbürgerschaft und 128 nicht wohnhafte AusländerInnen⁵⁶. Aus den Resultaten dieser Studie ging hervor, dass die

zweite Problematik bei der Suche einer Wohnung – nach den zu teuren Mieten (81,8%) – das Misstrauen seitens der Eigentümer ihnen gegenüber betraf (53,3%).

Dieses Misstrauen, die Wohnung den AusländerInnen zu vermieten, scheint sowohl von der Befürchtung, diese könnten die Wohnung zerstören, als auch von der Angst, sie würden die Miete nicht bezahlen, abhängen. Im Hinblick auf den ersten Punkt sehen wir uns einem Teufelskreis gegenüber: Einerseits haben wir die Eigentümer, die aus Angst vor einem „Verfall“ Werts ihrer Immobilie beschließen, die Miete zu erhöhen, andererseits beschließen die Einwanderer – angesichts der so hohen Mieten – die Wohnung mit mehreren Personen zu teilen, wodurch eine Überfüllung entsteht, was leicht zu einer Verschlechterung des Zustands der Wohnung führen kann. Die Überfüllung kann dann auch sehr schwerwiegende Situationen bei der Integration und den Beziehungen zwischen den Zusammenlebenden hervorrufen, vor allem wenn keine Familienangehörigen zusammenleben, deren intimes Verhältnis zueinander nicht so groß ist, dass sie in einer prekären und schwierigen Situation überleben können.

Das weitere Problem, das hervorgeht, betrifft die Befürchtung, die AusländerInnen würden die Miete nicht bezahlen. Dies beruht oft auf Vorurteilen und Erfahrungen anderer Wohnungseigentümer, die jedoch auf das Bild aller ausländischen BürgerInnen Einfluss nehmen. Die Eigentümer verlangen daher von einem eventuellen ausländischen Mieter Garantien von der Bank oder vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin als grundlegende Voraussetzung für die Vermietung.

Das Problem der Wohnungssuche ist fundamental für jene ausländischen ArbeitnehmerInnen, die ihre Familie nach Südtirol bringen möchten und somit einen Antrag auf Familiennachzug stellen müssen.

Ein weiterer – jedoch nicht minder wichtiger Aspekt – steht in Verbindung mit der Integration der AusländerInnen in den Stadtvierteln.

Zur Förderung einer besseren Integration und Eingliederung der ausländischen BürgerInnen in unsere Gesellschaft muss vermieden werden, Ghettos zu schaffen, in

⁵⁶ ASTAT, „Ausländer in Südtirol. Lebensumfeld und Lebensformen der ausländischen Mitbürger – 2002“, Autonome Provinz Bozen, Bozen 2003.

denen die Leute nur untereinander zu tun haben. Aus einigen Befragungen geht außerdem hervor, dass die Konzentration der ausländischen BürgerInnen in einem einzigen Gebiet Probleme im Hinblick auf das Zusammenleben sowohl von unterschiedlichen Völkergruppen (wie in den Nachtasylen), als auch mit den Einheimischen schafft, die der Meinung sind, das Viertel würde durch die Anwesenheit von Immigrantenfamilien an Wert verlieren.

«Mit den Nachbarn gibt es Probleme. Das Problem liegt aber darin, dass die Wohnungen in bereits problematischen Zonen konzentriert wurden und daher gibt es diese Probleme. Aus Angst, aus Misstrauen, man hat das Gefühl ein Mieter zweiter Klasse zu sein». [Körperschaften]

Die Probleme in Bezug auf das Zusammenleben zwischen Einheimischen und AusländerInnen sind auch innerhalb der einzelnen Wohnhäuser zu verzeichnen, insbesondere im Hinblick auf die Hausordnung und das eigentliche Zusammenleben zwischen unterschiedlichen Völkergruppen mit unterschiedlichen Kulturen.

«Sie haben Probleme mit der Hausordnung, die ihnen nicht erklärt wird. Zum Beispiel wollen die Ausländer, wenn sie an der Reihe sind, die Treppe zu putzen, nicht, dass ihre Frauen diese Arbeit machen, denn sie finden sie entwürdigend, aber das ist eine Frage der Kultur. Sie haben wenig Respekt für das gemeinsame Eigentum». [Körperschaften]

4.7.2 Schule

Neben dem Wohnungsproblem gingen aus den Befragungen, außer der Notwendigkeit einer verstärkten Integration der ausländischen BürgerInnen auf allen Ebenen der Gesellschaft, ausgehend von der Schule, keine weiteren erheblichen Problematiken hervor. In der Schule verlagert sich die Besorgnis auf die zweiten und dritten Generationen von AusländerInnen, die außer potentiellen Problemen mit dem schulischen Weiterkommen - die Anstrengung und die Schwierigkeiten, die Schule auch bis zur Universität weiterzuführen, scheint für die AusländerInnen doppelt so hoch zu sein wie für die Einheimischen - auch Gefahr laufen, auf Integrations- und Eingliederungsprobleme mit ihren Mitschülern zu treffen.

Weitere Probleme, die ebenfalls mit der Schule in Verbindung stehen, betreffen die Kommunikation und die Erlernung der Sprache sowohl seitens der ausländischen Kinder, die durch ihre Eingliederung in die Klassen anfängliche Verständnisschwierigkeiten insbeson-

dere aufgrund der geringen Kenntnis der italienischen oder der deutschen Sprache haben, als auch seitens der Eltern (insbesondere der Mütter), die mit den Lehrern sprechen müssen und manchmal dazu die Hilfe ihrer Kinder in Anspruch nehmen.

«Ich sehe, dass es keine Übereinstimmung zwischen der Anwesenheit der ausländischen Jugendlichen in den Sportvereinen und ihrer Anwesenheit in den Schulen gibt. Ich sehe auch, dass Beziehungsschwierigkeiten beispielsweise zwischen Lehrern und Eltern bestehen, weil es manchmal Verständigungsschwierigkeiten gibt». [Körperschaften]

Im Allgemeinen wurde das Bedürfnis und die Notwendigkeit laut, Integrationsmaßnahmen (Sprachkurse) für die Kinder zu ergreifen, die in die Klassen eingegliedert werden, und zwar als zusätzliche Aktivität außerhalb der Schulzeit (zur schulischen Unterstützung), sodass keine unangenehmen Situationen der Ghettoisierung entstehen, die nur den prekären Integrationsweg erschweren.

Im Hinblick auf die Möglichkeit, die eigene Religion zu praktizieren, ergaben sich aus den Befragungen im Allgemeinen keine besonderen Probleme. Die meisten Befragten sind der Meinung, dass die Anpassung und der Respekt der Regeln des Gastlands bei einer Auswanderung in ein fremdes Land grundlegend sind. Nichtsdestotrotz benötigen die AusländerInnen einen Raum, in dem sie ihrer Religion nachgehen können, wobei dieser Raum für einige Religionen, wie den Islam, mit dem Beisammensein und der Versammlung zusammenfällt.

Die Integration der AusländerInnen in Südtirol scheint sich insgesamt in Laufe der Jahre verbessert zu haben, auch wenn weiterhin Misstrauen und Befürchtungen gegenüber den AusländerInnen bestehen. Als Versuch, diese Hindernisse zu überwinden, sollten nach Meinung einiger Befragter Initiativen und Aktivitäten organisiert werden, um die einzelnen Kulturen miteinander bekannt zu machen⁵⁷. Wir müssen darauf hinweisen, dass die Integration der AusländerInnen in unser Gebiet auch von den verschiedenen Völkergruppen, von ihrer Migrationsbewegung und von ihrer Aufenthaltsdauer in Italien abhängt. Diejenigen, die schon seit längerem eingewandert sind, wie die Tunesier, sind sicherlich verstärkt integriert. Es gibt jedoch Gruppen, die trotz ihres langen Aufenthalts im Gebiet weniger in unsere Gesellschaft eingegliedert sind und dies kann zum Teil von der Kultur des Herkunftslands und zum Teil von der Möglichkeit, Freizeit⁵⁸ in Anspruch nehmen zu können, um das Land kennen zu lernen und an Aktivitäten teilzunehmen, abhängen.

⁵⁷ In unserem Land gibt es bereits einige Initiativen, die scheinbar positiv aufgenommen wurde, jedoch erweitert werden sollten.

⁵⁸ Dies wurde insbesondere im Hinblick auf die Haushaltshilfen festgestellt, denen nur wenig Zeit zur Verfügung steht und die daher diese Zeit lieber mit ihren Landsleuten verbringen.

5

Abschließende Bemerkungen und Vorschläge

Das Einwanderungsphänomen ist sowohl auf gesamtstaatlicher als auch auf lokaler Ebene ständig im Anstieg. Der Anteil der Immigranten an der Bevölkerung steigt in Südtirol ständig an: 2000 waren es 3%, 2004 4,6% und Ende 2005 5,3%.

Sehr hoch ist in Südtirol der Anteil an wohnhaften AusländerInnen aus europäischen Ländern, die nicht der Europäischen Union EU25 angehören (38,4%) und im Vergleich zu den anderen Regionen Italiens ist auch der Anteil an europäischen BürgerInnen (insbesondere aus dem deutschsprachigen Raum) sehr hoch mit 27,7%. Der Anteil derjenigen, die aus Afrika und Asien kommen, beläuft sich jeweils auf 15,2% bzw. 14% der Gesamtanzahl der wohnhaften AusländerInnen. Die Aufgliederung nach Geschlecht ist ziemlich ausgewogen, dies ist auf den Familiennachzug zurückzuführen, aber auch auf die Entwicklung des Migrationsphänomens, das im Vergleich zu früher heute auch eine starke Beteiligung der Frauen aus Arbeitsgründen betrifft. Die meisten in Südtirol wohnhaften AusländerInnen sind zwischen 20 und 59 Jahre alt und dies erklärt sich durch den Hauptgrund, aus dem die Personen nach Italien auswandern: Arbeit (gefolgt dann vom Familiennachzug). Im Hinblick auf die Beschäftigung der AusländerInnen in Südtirol können wir den Arbeitsmarkt in zwei Teile aufgliedern: Saisonarbeit und feste Arbeit. In Bezug auf den ersten Bereich, der Gastgewerbe und Landwirtschaft, typische Bereiche für die Südtiroler Wirtschaft umfasst, sind vorwiegend ausländische ArbeitnehmerInnen aus den neuen europäischen Ländern beschäftigt. Im zweiten Bereich hingegen, der die kleine bis mittlere Industrie betrifft, das Bauwesen und den Dienstleistungsbereich sind ArbeitnehmerInnen aus Ländern zu finden, die nicht der Europäischen Union angehören. Im Bereich der Haushaltsdienste, der insbesondere in den letzten Jahren ständig wächst, sind Frauen insbesondere aus nicht der Europäischen Union (EU25) angehörenden Ländern zu finden.

Seit Beginn des Einwanderungsphänomens in Italien hat die Gewerkschaft sowohl auf gesamtstaatlicher als auch auf lokaler Ebene zuerst Maßnahmen zur Unterstützung und dann auch zu Vertragsangelegenheiten zum Schutz der Rechte der neuen BürgerInnen ergriffen. Dadurch stieg der Anteil der ausländischen Gewerkschaftsmitglieder und auch der ausländischen Gewerkschaftsvertreter. Der Eintritt der ausländischen ArbeitnehmerInnen in die Gesellschaft hatte neue Herausforderungen und Problematiken zur Folge, die auch die Arbeit der Gewerk-

schaftsorganisationen betreffen.

Mit dieser Studie sollte neben der Eingliederung der ausländischen MitbürgerInnen in den Südtiroler Arbeitsmarkt auch deren Verhältnis zur Südtiroler Gewerkschaft untersucht werden, um dann zu verstehen, welche Problematiken dieses Verhältnis sowohl auf organisatorischer als auch auf strategischer Ebene mit sich bringt.

Für die Durchführung der Studie wurde die „Befragung von Experten“ ausgewählt, eine qualitative Methode, bei der die Einstellung zum untersuchungsgegenständlichen Phänomen seitens Personen analysiert werden soll, die zwar nicht direkt betroffen sind, jedoch aufgrund ihrer privilegierten Stellung als Experten und Kenner des Themas angesehen werden können. Bei der qualitativen Befragung soll keine Standardisierung und Verallgemeinerung der Ergebnisse erreicht werden. Ziel ist es hingegen, die Meinungen, Erfahrungen, Sichtweisen und Motivationen der Befragten zu vorgegebenen Themen kennen zu lernen. Zur Gruppe der befragten Personen gehören die Sekretäre der vier territorialen Gewerkschaftsverbände (ASGB, CGIL-AGB, SGB/CISL, UIL-SGK), die Sekretäre der Gewerkschaftskategorien der Branchen mit einer hohen Anzahl an immigrierten Mitglieder, einige ausländische Gewerkschaftsvertreter und einige Vertreter/Angestellte von Körperschaften oder Vereinigungen von Südtirol, die mit Einwanderern und ihren Bedürfnissen in Kontakt kommen.

Berufssituation der AusländerInnen in Südtirol

Aus der Untersuchung der Befragungen ging hervor, dass die berufliche Situation der AusländerInnen in Südtirol insgesamt als positiv beurteilt werden kann. Sie haben sich in fast alle Branchen eingegliedert, die den lokalen Arbeitsmarkt prägen, und insbesondere in die niedrigeren beruflichen Positionen, die verstärkt benötigt werden, da die Einheimischen sich nunmehr für diese Beschäftigungspositionen nicht mehr anbieten. Diese Positionierung in den untersten Stellungen des Südtiroler Marktes hängt jedoch auch von anderen Faktoren ab. Der erste steht in Zusammenhang mit der Aufenthaltsgenehmigung: Da die ausländischen BürgerInnen aus Arbeits- und Überlebensgründen aus ihren Ländern auswandern, ist eine ihrer Hauptbefürchtungen nach ihrer Einreise in Italien, die Aufenthaltsgenehmigung nicht zu verlieren, das grundlegende Dokument für ihren Aufenthalt in unserem Land. Dieses Bedürfnis äußert

sich sehr stark bei denen, die in Südtirol auch ihre Familie haben.

Durch die starke Bindung an die Aufenthaltsgenehmigung sind die ausländischen ArbeitnehmerInnen schwach und bereit dazu, einerseits auch Arbeiten auszuführen, die in beruflicher Hinsicht ziemlich weit unten stehen, obwohl sie hohe Studientitel haben, und andererseits, sich jeglichen Arbeitsbedingungen anzupassen, aus Angst, die Arbeitsstelle zu verlieren⁵⁹.

Zum Überleben in Südtirol haben die ausländischen ArbeitnehmerInnen die Notwendigkeit, hauptsächlich ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen und dann erst die Nebenbedürfnisse wie Anerkennung der Studientitel, Weiterbildung in unserem Land und Suche einer Arbeitsstelle, die so weit wie möglich den eigenen Neigungen und der eigenen Bildung entspricht.

Innerhalb des Südtiroler Arbeitsmarkts wird die Anwesenheit der ausländischen ArbeitnehmerInnen nicht als Bedrohung der Einheimischen wahrgenommen, sondern als unerlässliches Ergänzungselement zur Funktionsweise einiger Branchen. Aus der Studie geht im Allgemeinen nicht der Bedarf hervor, mehr ausländische Arbeitskräfte anzufordern als einreisen dürfen, aber man spürt die Notwendigkeit einer Neupositionierung der Arbeitslosen, deren Anzahl geringer ist als in anderen Regionen Italiens. Das Gefühl, der eigene Arbeitsplatz sei bedroht, tritt vor allem bei den Leuten in den unteren Positionen auf, die die AusländerInnen als potentielle Konkurrenz empfinden.

Besondere Probleme im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen oder Diskriminierungen aufgrund des Status des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin als AusländerInnen wurden nicht verzeichnet. Es gibt jedoch einige wichtige Bedürfnisse und Notwendigkeiten, für die Lösungen gefunden werden müssen: Kenntnis der territorialen Sprache und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Sprachproblem

Das erste Problem betrifft die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache, mit der häufig das Problem der mangelhaften Information der ausländischen ArbeitnehmerInnen, der Unfälle, aber auch der Integration in unserer Gesellschaft verbunden ist. Das Erlernen der italienischen und der deutschen Sprache ist nicht für alle Nationalitäten gleich: Es gibt Gruppen, die aufgrund ihrer sprachlichen oder geografischen Nähe eher für das Erlernen von Italienisch oder von Deutsch talentiert sind. Es gibt auch Gruppen, die Schwierigkeiten mit beiden Sprachen haben und deren Sprachniveau sich auf

elementare Kenntnisse beschränkt, um in der eigenen Branche arbeiten zu können. Im Land stehen Bildungsangebote zur Verfügung, es scheint jedoch nur wenige zu geben, die diese in Anspruch nehmen, und dafür gibt es mehrere Erklärungen. Teilweise mangelt es an einem Anstoß seitens der Berufswelt (der Unternehmen), in die sie eingegliedert sind; teilweise aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit zwischen Familie und Arbeitszeiten oder Schichtzeiten und schließlich auch da die Informationen in Bezug auf die Verfügbarkeit von Sprachkursen nicht immer die erreichen, die diese benötigen und wahrscheinlich die, die sich am wenigsten in unsere Gesellschaft eingegliedert haben. In Bezug auf dieses Problem ist auch die Notwendigkeit einer engmaschigeren Information aufgetreten, die alle Schichten und Gruppen von Immigranten erreicht und die auch zum Teil mit der Einrichtung eines Informationsbüros für AusländerInnen (zum Beispiel innerhalb der Zentralen Anlaufstelle für die Zuwanderung) gelöst werden kann, das diese Rolle für Information und Beratung für die Kurse und die Dienstleistungen in unserem Land übernehmen kann.

Das Sprachproblem ging nicht nur in Bezug auf Berufswelt hervor, sondern auch auf andere Bereiche, wie das Verständnis der bürokratischen Angelegenheiten und der Schule, in der es sowohl beim Verhältnis zwischen ausländischen Eltern und Lehrern als auch bei der Eingliederung der Kinder der Immigranten in die Klassen auftritt. Im Hinblick auf das Problem der Erlernung der Sprache seitens der ausländischen Minderjährigen wurde die Veranstaltung von Sprachkursen, auch seitens der Schule selbst, außerhalb der normalen Unterrichtszeit als schulische Unterstützung vorgeschlagen, die jedoch auch die Integration der Kinder mit ihren Mitschülern und der Gastgesellschaft ermöglichen.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Ein weiterer problematischer Aspekt, der sich aus den Befragungen ergeben hat und Lösungen bedarf, betrifft die Sicherheit am Arbeitsplatz. Oft steht dieses Problem sowohl mit den geringen Sprachkenntnissen, als auch mit einer unterschiedlichen kulturellen Sensibilität im Hinblick auf die Arbeitsmethode in Verbindung. Diesbezüglich wurde vorgeschlagen, innerbetriebliche Kurse mit der Beteiligung von interkulturellen Vermittlern zu organisieren, die die Aufgabe haben, den eingewanderten ArbeitnehmerInnen die Grundinformationen in ihrer Sprache zu liefern. Nützlich ist auch die Organisation von außerbetrieblichen Ausbildungskursen zu Sicherheitsfragen und Unfallverhütung

⁵⁹ Dies gilt insbesondere für die Ausländer, die entschlossen haben, sich fest in unserem Land niederzulassen, und nicht für die Saisonarbeiter.

sofort nach ihrer Ankunft in Italien und vor ihrem Eintritt in die Berufswelt.

Urlaubsproblem

Laut wurde ein weiteres Bedürfnis der ausländischen ArbeitnehmerInnen, das die Möglichkeit betrifft, den Urlaub auf längere, zusammenhängende Zeiträume zu konzentrieren, denn dies bildet die einzige Gelegenheit für die Leute, in ihre Heimat zurückzukehren. Einige Verträge auf gesamtstaatlicher Ebene enthalten spezifische Klauseln, die diesen Aspekt regeln, auch wenn es sich nicht um eine große Anzahl handelt. Auf lokaler Ebene sind Lösungen für das Urlaubsproblem vorwiegend in Form von inoffiziellen Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu finden. Dort wo keine Vereinbarungen getroffen wurden, scheint es häufig vorzukommen, dass die ausländischen ArbeitnehmerInnen abreisen und nach ihrer Abreise ein Krankheitsattest verwenden, um den Aufenthalt zu Hause verlängern zu können.

Eine eventuelle Lösung für das Urlaubsprogramm könnte Maßnahmen an zwei Fronten betreffen. Einerseits die verstärkte Sensibilisierung der einzelnen Unternehmen zu den Bedürfnissen der ausländischen ArbeitnehmerInnen und deren Unterstützung beim Abschluss von Vereinbarungen mit den ArbeitnehmerInnen, bei denen auch die Bedürfnisse des Unternehmens berücksichtigt werden. Andererseits die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins auch seitens der ausländischen ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf die Verwendung der Krankenschreibungen als Mittel, um länger zu Hause zu bleiben, denn dieses System wirkt sich negativ auf ihr Image auf dem Arbeitsmarkt aus.

Probleme der Haushaltshilfen

Eine gesonderte Erwähnung gilt den Haushaltshilfen, die auf unterschiedliche Problematiken treffen: die starke Bindung zum Arbeitgeber/zur Arbeitgeberin, die Wohnung am Arbeitsplatz und die Inanspruchnahme von freien Tagen, Urlaub und Privatsphäre. Da die Familien nicht mit einem traditionellen Arbeitgeber verglichen werden können, könnte deren Unterstützung bei der Abfassung eines Vertrags (für die sie oft gar keine Fähigkeiten/Kenntnisse haben), eventuell auch durch die Gewerkschaft, vielleicht die Situation verbessern (in einigen Fällen wurde dies gemacht, aber die Maßnahme

sollte engmaschiger sein). Dies würde Vorteile nicht nur für die Pflegerinnen bieten, die auf diese Art und Weise die Möglichkeit für die ordnungsgemäße Inanspruchnahme einiger Rechte hätten, sondern auch für die Familien, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verstärkt geschützt sind⁶⁰.

Das Verhältnis zur Gewerkschaft

Aus den durchgeführten Befragungen ging insgesamt ein generell zufrieden stellendes Verhältnis zwischen Zuwanderern und Gewerkschaft in Südtirol hervor. Dabei wird daran erinnert, dass heute im Vergleich zu vor zehn Jahren kaum AusländerInnen anzutreffen sind, die keine klaren Vorstellungen über das Bestehen von Gewerkschaftsorganisationen in Südtirol haben, wobei es jedoch Missverständnisse in Bezug auf die Rolle der Gewerkschaft in der Arbeitswelt gibt⁶¹. Aus den Befragungen ist das Problem der mangelhaften Information, vor allem in einigen Arbeitsbereichen hervorgegangen, in denen die Gewerkschaft nicht so stark wie in der Industrie vertreten ist und wo die Informationen nur durch Mundpropaganda weitergegeben werden, die jedoch lediglich innerhalb bestimmter Nationalitäten funktioniert⁶². Verstärkte Information und mehr ausländische Vertreter insbesondere in gewissen Bereichen könnten eine mögliche Lösung bilden.

Bildungsbedarf seitens der AusländerInnen

Im Hinblick auf die Bildung seitens der AusländerInnen wurden neben der Notwendigkeit, Sprachkurse -wie bereits angesprochen - zu veranstalten, auch weitere und andere Bedürfnisse im Hinblick auf die Bildung zum Ausdruck gebracht. Trotz der territorialen Verfügbarkeit von Berufsbildungskursen scheinen diese nicht sehr stark von ausländischen ArbeitnehmerInnen besucht zu werden. Dies ist sowohl auf Problematiken in Bezug auf die Vereinbarkeit mit der eigenen Arbeit zurückzuführen, als auch darauf, dass diese kein diesbezügliches Bedürfnis für ihre Arbeit verspüren und auch von den Unternehmen nicht angespornt werden.

Scheinbar sind diese Kurse von Arbeitslosen oder von denjenigen, die von Mobilität betroffenen sind, stark besucht. In diesem Sinne wäre es notwendig, Ausbildungskurse ausgehend von den Bedürfnissen der Südtiroler Unternehmen zu organisieren, um einerseits die unnütze Verschwendung von Ressourcen zu vermeiden und um andererseits

⁶⁰ Wir weisen hier darauf hin, dass die Pflegerinnen, die beschließen, in ihre Heimat zurückzukehren, sich häufig an die Gewerkschaft wenden, um Streitigkeiten einzuleiten, die oftmals sehr lange Aufenthaltszeiten in unserem Land betreffen, während derer alle Arbeitsbedingungen akzeptiert worden waren.

⁶¹ Nur diejenigen, die sich seit längerer Zeit in Italien aufhalten oder die bereits in ihrer Heimat mit der Gewerkschaft vertraut waren, sind sich darüber bewusst.

⁶² Untereinander, das heißt zwischen den verschiedenen Völkergruppen, sind die Ausländer sehr diskriminierend.

arbeitslose Arbeitskräfte wieder in die Berufswelt zu integrieren, die dann Abhilfe gegen Bedürfnisse und Mängel im Arbeitsmarkt schaffen.

Ein weiteres Bedürfnis, das von vielen Seiten laut wurde, betrifft die Organisation von Kursen zur „Bürgerkunde“ für ausländische BürgerInnen, die sowohl Informationen zu den in Italien geltenden Gesetzen und Bestimmungen liefern sollten, als auch zu den territorial zur Verfügung stehenden Dienstleistungen und den Ämtern, die die AusländerInnen zwar oft kennen, aber deren Funktionsweise sie einfach nicht verstehen (Öffnungszeiten, Wartezeit auf die Unterlagen, Fristen ...).

Auch innerhalb der Gewerkschaft wurde die Notwendigkeit an Ausbildung für diejenigen geäußert, die als ausländische Gewerkschaftsvertreter auftreten und häufig nicht auf die Fragen anderer ausländischer ArbeitnehmerInnen, insbesondere im Hinblick auf die Prüfung der Lohnabrechnung, antworten konnten.

Integration der Einwanderer

Last but not least das Problem der territorialen Integration der ausländischen MitbürgerInnen, die laut Befragungen insgesamt ziemlich positiv ist, außer der Problematik der Wohnung. Die ausländischen BürgerInnen sind in der Regel akzeptiert, wobei jedoch Misstrauen ihnen gegenüber seitens der Südtiroler Gesellschaft herrscht, vor allem, wenn man denselben Raum mit ihnen teilen muss. Diese Wahrnehmung ist auch in einer Studie von ASTAT⁶³ enthalten und betrifft alle Bereiche: Schule, Viertel,

Wohnhäuser, öffentliche Bereiche und auch die einfachen Kontaktbeziehungen oder Kontaktsituationen.

Oft ist dieses Misstrauen auf Vorurteile ihnen gegenüber zurückzuführen oder auf Angst vor dem, was sie in kultureller und optischer Hinsicht von uns und unserer Lebensweise unterscheidet. Hilfreich diesbezüglich sind alle Initiativen wie Feste, Märkte, kulinarische und kulturelle Events, die eine Brücke zwischen unterschiedlichen Völkergruppen schaffen sollen und Kontakt sowie gegenseitige Kenntnis ermöglichen, was zur Verbesserung der gegenseitigen Beziehungen und des Zusammenlebens führen kann.

Die meisten der Befragten legen große Hoffnungen in das neue Landesgesetz zur Einwanderung, von dem zwar nicht viel bekannt ist, aber das hoffentlich im Vergleich zur gesamtstaatlichen Gesetzgebung einen Ansatz des Einschlusses, der Integration und der Aufnahme der ausländischen Bürger und Bürgerinnen in unsere Gesellschaft beinhaltet und nicht Ausschluss und Verslossenheit. Den Befragten zufolge sollte das Landesgesetz zur Einwanderung die Situation des Südtiroler Arbeitsmarktes überwachen, jedoch vor allem Mittel und Wege suchen, um die ausländischen MitbürgerInnen in unsere Gesellschaft zu integrieren. Diese Aspekte könnten auch unter Beteiligung der direkt Betroffenen bei den Arbeiten untersucht werden. Insgesamt wird das Landesgesetz als mutige Herausforderung gesehen. Die Befürchtungen betreffen die Möglichkeit, es könne stärkere Verwirrungen auf bürokratischer Ebene stiften.

⁶³ ASTAT, „Ausländer in Südtirol. Lebensumfeld und Lebensformen der ausländischen Mitbürger – 2002“, Autonome Provinz Bozen, Bozen 2003.

Anhang: Als Experten befragte Personen

Name	Organisation/Stellung
Alfred Ebner	Landessekretär CGIL
Anton Von Hartungen	Landessekretär CISL
Artan Mulaymeri	Immigrantendienst UIL Südtirol
Christian Troger	Landessekretär UIL
Christine Walz	Landessekretärin FILCAMS-LHFD CGIL
Cinzia Turello	Landessekretärin FLAI-GLL CGIL
Daniela Bernardi	Territorialer Gewerkschaftsverband CISL Bozen
Fiorina Gabrielli	AusländerInnenkoordination CGIL
Georg Pardeller	Sekretär ASGB
Maria Ledonne Scumaci	CISL INAS Bozen (Patronat)
Markus Dibiasi	Sekretär ASGB Chemie
Maurizio D'Aurelio	Landessekretär FENEAL UIL
Michele Buonerba	Landessekretär FILCA/BAU CISL
Ottila Mair	Landessekretärin FISASCAT CISL
Romolo Radicchi	Landessekretär FIOM-MAV CGIL
Toni Serafini	stellvertretender Generalsekretär UIL Südtirol
Waltraud Woerndle	Patronat ASGB
Armando Polonioli	Leiter Immigrantenausbildung CLS Bozen
Cecilia Stefanelli	Frauenvereinigung Nissà: Solidarität mit ausländischen Frauen.
Fatima Azil	Präsidentin des Beirats für AusländerInnen der Stadt Bozen
Luca Ferrauti	Nissà Care – Beratungsstelle für die Arbeit in der Hauspflege
Mamadou Gaye	Verband Porte Aperte/Offene Türen
Mauro Randi	Direktor CARITAS-ODAR in italienischer Sprache
Michael Mayr	Abteilung Arbeit Autonome Provinz Bozen
Roberto Vergolini	Referent des Bereichs Sozialgenossenschaften Confcooperative Bozen
Salvatore Saltarelli	Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung Bozen
Manuela Targa	IPES "Istituto per l'edilizia sociale"
7 ausländische Vertreter/Vertreterinnen von CGIL-AGB, SGBCISL, UIL-SGK.	

Anlagen: Zusammenfassende Tabellen

Tabelle A 1: In Südtirol wohnhafte AusländerInnen nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft - 2004

Staatsbürgerschaft	Männer	Frauen	Gesamt
Belgien	13	17	30
Deutschland	1.409	1.884	3.293
Frankreich	36	34	70
Vereinigtes Königreich	47	59	106
Niederlande	39	47	86
Österreich	487	815	1.302
Spanien	10	30	40
Polen	92	257	349
Slowakei	90	193	283
Tschechien	67	187	254
Ungarn	33	127	160
Andere europäische Länder	51	88	139
EU-Länder insgesamt	2.374	3.738	6.112
Albanien	1.915	1.270	3.185
Bosnien und Herzegowina	313	272	585
Kroatien	226	217	443
Mazedonien	719	499	1218
Moldau	26	57	83
Rumänien	173	260	433
Russische Föderation	20	66	86
Schweiz	63	100	163
Serbien Montenegro	1.054	783	1837
Ukraine	48	325	373
Andere europäische Länder	19	47	66
Europäische Länder außerhalb der UE	4.576	3.896	8.561
Algerien	132	25	157
Ghana	68	50	118
Marokko	1.190	754	1944
Senegal	181	35	216
Tunisien	544	208	752
Andere europäische Länder	93	74	167
Afrika insgesamt	2.208	1.146	3.354
Brasilien	15	97	112
Dominikanische Republik	20	57	77
Kolumbien	36	131	167
Kuba	18	67	85
Peru	138	254	392
Vereinigte Staaten von Amerika	14	22	36
Andere amerikanische Länder	46	111	157
Amerika insgesamt	287	739	1.033
Bangladesh	359	194	553
China	171	151	322
Indien	279	95	374
Irak	48	33	81
Pakistan	954	427	1381
Philippinen	14	27	41
Türkei	74	44	118
Andere asiatische Länder	97	124	221
Asien insgesamt	1.996	1.095	3.062
Australien und Ozeanien	3	3	6
Staatenlose	13	9	22
Gesamt	11.457	10.626	22.083

Quelle: ASTAT, „Statistisches Jahrbuch für Südtirol 2005“.

Tabelle A 2: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftssector und Herkunft - Jahresdurchschnitt 2004

Wirtschaftsbranche	HERKUNFT							Gesamt
	Afrika	Amerika	Asien	europ. Länder außerh. der EU	neue EU-Länder	EU 15	nicht bekannt	
Haushaltsdienste	59	102	51	510	109	37	11	880
Landwirtschaft	107	13	44	368	1.946	94	5	2.575
Sonstige Dienstleistungen	778	187	361	887	201	735	32	3.179
Handel	155	33	129	343	107	282	15	1.063
Bauwesen	268	25	73	1.229	170	206	51	2.021
Industrie	516	86	349	857	250	513	64	2.636
öffentlicher Dienst	26	139	27	237	100	430	5	964
Gastgewerbe	287	166	741	1.512	2.887	430	47	6.070
Gesamt	2.196	750	1.775	5.942	5.770	2.726	230	19.388

Ausgearbeitet nach Daten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung, Autonome Provinz Bozen

Tabelle A 3: Ausländische ArbeitnehmerInnen nach Vertragsform und Herkunft - Jahresdurchschnitt 2004

Vertrag	HERKUNFT							Gesamt
	Afrika	Amerika	Asien	europ. Länder außerh. der EU 25	neue EU-Länder	EU 15	nicht bekannt	
Landwirtschaft	87	11	37	308	1.840	55	5	2.341
Sonstiges	4	2	1	6	3	17	0	33
Lehrling	14	4	9	85	1	60	4	177
befristet	343	209	407	1.504	2.833	570	44	5.910
unbefristet	1.146	331	932	3.354	904	1.736	153	8.556
Zeitarbeit	102	26	53	53	25	8	1	268
Teilzeit	397	141	278	559	159	280	21	1.835
Gesellschafter	103	26	59	73	5	0	1	267
Gesamt	2.196	750	1.775	5.942	5.770	2.726	230	19.388

Ausgearbeitet nach Daten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung, Autonome Provinz Bozen

Bibliographie

- „Arbeitsmarktbericht 2004“, Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Autonome Provinz Bozen.
- AFI-IPL, Dokumentation Nr. 11, Januar 1999 „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Ländern. Stand und Entwicklung ihrer Beschäftigung in Südtirol, Bozen, 1999.
- Ambrosini Maurizio, “Sociologia delle migrazioni”, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Ambrosini Maurizio, Berti Fabio, “Immigrazione e lavoro”, Franco Angeli, Mailand, 2003.
- Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 2, Februar 2005, “Saisonarbeit und Ausländerbeschäftigung”, Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Autonome Provinz Bozen.
- Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 2. Februar 2004, “Die Auswirkungen des Bossi-Fini-Gesetzes auf die Arbeitsmarktstatistik”, Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Autonome Provinz Bozen.
- Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 4, April 2004, “Die neuen EU-Länder und der lokale Arbeitsmarkt”, Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Autonome Provinz Bozen.
- Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 8, August 2004, “Ausländische Arbeiter im Baugewerbe” Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Autonome Provinz Bozen.
- ASTAT 2005, “In den Melderegistern eingetragene Ausländer – 2005”, Pressemitteilung vom 05.05.2006.
- ASTAT, “Ausländer in Südtirol. Lebensumfeld und Lebensformen der ausländischen Mitbürger. 2002”, Autonome Provinz Bozen, 2003.
- ASTAT, „Statistisches Jahrbuch für Südtirol“, Autonome Provinz Bozen, Bozen 2004.
- ASTAT, „Statistisches Jahrbuch für Südtirol“, Autonome Provinz Bozen, Bozen 2005.
- Bauarbeiterkasse der Autonomen Provinz Bozen: “Beobachtungsstelle Bauwesen 2004”, , 2004.
- CARITAS, “Immigrazione. Dossier statistico 2004”, Rom, 2004.
- CARITAS, “Immigrazione. Dossier statistico 2005”, Rom, 2005.
- Corbetta P., “Metodologia e tecniche della ricerca sociale”, Il Mulino, Bologna, 1999.
- ILO “La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia”, Allasino E., Reyneri E., Venturini A., Zincone G., September 2003.
- INAIL, “Rapporto annuale Regionale 2003”, Landesdirektion Bozen, Oktober 2004.
- INAIL, “Rapporto annuale Regionale 2004”, Landesdirektion Bozen, Oktober 2005.
- IRES, “Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione”, von Leonardi S. und Mottura G., Ediesse, Rom, 2002.
- IRES, “Immigrazione e sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza”, von Bernadotti M.A. und Mottura G., Ediesse, Rom, 2003.
- IRES-CGIL, “Lavoratori immigrati nel settore edile”, von Emanuele Glossi und Maria Mora, Juli 2005.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, „Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen (Zeitraum 1. Mai 2004 – 30. April 2006)“, Brüssel, 08.02.2006
- Maurizio Ambrosini, “La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia”, Il Mulino, Bologna, 2001.
- Mottura G., Pinto P., “Immigrazione cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia”, Ediesse, Rom, 1996.
- Pugliese Enrico, Belfardi Adriana, “Rapporto Immigrazione. Lavoro, sindacato, società”, Ediesse, Rom, 2000.
- Zentrum für interkulturelle Forschung, Weiterbildung und Beratung: “Imprenditoria immigrata extra UE nella Provincia di Bolzano” (Unternehmen von Immigranten aus außerhalb der EU liegenden Ländern in Südtirol), Brixen, Mai 2006.