

POLITIK

Max statt Mohammed

Eine Studie der Eurac scheucht die Handwerker auf. Es geht um die Diskriminierung von Lehrlingen mit Migrationshintergrund. Bildet die Studie wirklich die Realität ab?



In einer Studie der Eurac geben 25 Prozent der befragten Lehrlinge mit Migrationshintergrund an, sie seien diskriminiert worden: Spötteln wegen des Namens, Ausschluss wegen mangelnder Sprachkenntnisse, Witze über die Herkunft.

Von einer Ausländerin lasse ich mir nicht die Haare angreifen“, sagte die Frau, stand auf und verließ den Friseursalon. Die „Ausländerin“ war eine junge Frau mit Migrationshintergrund, ein Lehrling. Ihr Erlebnis war der Anstoß für eine Studie der Europäischen Akademie (Eurac) im Auftrag der Gewerkschaft AGB/CGIL über „Lehrlinge, Diskriminierung und Alltagsrassismus in Südtirol“.

Die Autorinnen der Studie sind Johanna Mitterhofer und Ksenia Obukhova. Mitterhofer hat Erfahrung mit dem Thema Migration, sie beschäftigt sich schon länger damit. In ihrer vorherigen Studie ging es darum, wie Jugendliche mit

Migrationshintergrund den Übergang von der Mittel- zur Oberschule beziehungsweise in einen Beruf oder von der Oberschule an die Universität oder in die Arbeitswelt meistern.

Sie stoßen, so hat Mitterhofer damals ermittelt, oft auf Schwierigkeiten wegen ihres Aussehens oder weil sie ein Kopftuch tragen. Ein Beispiel: Ein junger Mann soll in einem Hotel Max statt Mohammed auf sein Namensschild schreiben, um die Gäste nicht abzuschrecken. Oder eine Lehrperson rät den Jugendlichen, einen Beruf zu ergreifen, statt weiter die Schule oder nach der Matura eine Uni zu besuchen. „Dabei waren diese Jugendlichen“, erzählt Mitterhofer, „voll integriert.“



Die Forscherinnen haben für ihre neue Studie per Fragebogen 60 Lehrlinge befragt, die an drei Berufsschulen im Land je einen Tag in der Woche in die Schule gehen – er umfasst 16 Fragen. Drei Viertel der Befragten waren zwischen 18 und 20 Jahre alt. Sie haben weiters 14 Interviews geführt mit Lehrpersonen, Führungspersonal der Schulen oder Lehrbetrieben. Und es gab zwei Workshops mit Forschenden und Lehrlingen. In den Gesprächen zeigten sich nach und nach die Probleme bei der Arbeit, „von niedrigen Löhnen und unflexiblen Arbeitszeiten bis hin zu Diskriminierung und Rassismus“.

„Diskriminierung“, sagt Mitterhofer, „ist eine Schlechterbehandlung aufgrund von Merkmalen, die Menschen oder Gruppen zugeschrieben werden.“ Sie seien bei ihrer Arbeit auch auf Widerstand gestoßen, ein gängiges Argument sei gewesen: Ihr sucht auch nach Diskriminierungen, wo es keine gibt. Was sollen diese Mikroaggressionen sein? Von den Freiheitlichen wurde die Studie prompt als „politisch motiviert“ denunziert. Kritik übt auch der Landesverband der Handwerker: Die Studie sei nicht stichhaltig, betreffe wenn schon nur Einzelfälle.

Ein Viertel der befragten Lehrlinge gab in der Studie an, Diskriminierung erfahren zu haben. Die Autorinnen kommen deshalb zum Schluss: „Explizite Diskriminierung ist zwar nicht unbedingt ein weit verbreitetes Phänomen, aber Mikroaggressionen und Alltagsdiskriminierung sind im Leben der jungen Befragten sehr wohl präsent.“

Das bestätigen auch Daten des Istat, des Italienischen Nationalinstituts für Statistik. Fast jeder dritte Ausländer, der in Italien lebt, hat Diskriminierung erfahren – wegen seiner Herkunft, seiner Sprache oder seines Aussehens. Ausländer verdienen um ein Drittel weniger als ihre inländischen Kollegen, haben oft schlechtere Arbeitszeiten. Nach Angaben des lokalen Arbeitsförderungsinstituts Afi fühlen sich 21 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz benachteiligt (und 9 Prozent der Menschen ohne Migrationshintergrund). Ein Migrationshintergrund werde, heißt es in dieser Studie, von Betrieben oft eher als Problem gesehen und „Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz oft negativ bewertet“.

In Südtirol, wo die Betriebe oft vergeblich nach Arbeitskräften suchen, ist die Arbeitswelt in den vergangenen Jahren vielfältig geworden. 15 Prozent der Erwerbstätigen hatten 2023 eine ausländische Staatsbürgerschaft. Ähnlich ist es in den Südtiroler Schulen, 12,5 Prozent nichtitalienische Kinder und Jugendliche waren es im Schuljahr 2022/23 – mehr als die Hälfte kamen aus Europa. In Italien besuchen solche Jugendliche oft eine Klasse, die nicht ihrem Alter entspricht, das Risiko für einen Schulabbruch ist höher. 4.000 Lehrlinge (drei Viertel von ihnen männlich) gibt es in Südtirol: 10 Prozent davon sind nicht italienische Staatsbürger, in der italienischen Berufsschule beträgt ihr Anteil 33 Prozent, in der deutschen 6 Prozent.

Die Studie gibt einen Blick frei auf ein Problem, das, sagt Mitterhofer, die Betroffenen oft selbst oft nicht benennen könnten, weil ihnen dafür die Sprache oder das nötige Wissen über

ihre Rechte fehlten. Priska Garbin, die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes, schreibt im Vorwort zur Studie von Mitterhofer und Obukhova: „Diskriminierungen kommen oft vor, aber das Reden darüber fällt schwer.“

Mitterhofer erzählt, dass die Leute erst nach und nach ins Reden gekommen seien. Beim ersten Gespräch war die Antwort oft: Diskriminierung gibt es nicht an unserer Schule, unseren Lehrlingen geht es gut. Aber, so sagt sie, „Internationale Studien belegen das Gegenteil“. Statistisch repräsentativ sei die Studie freilich nicht, sagt sie – dafür ist die Zahl der Befragten zu klein. „Aber die Befragung“, so sagt Mitterhofer, „war eine Basis, um zu vertiefen, was wirklich dahintersteckt. Es wäre spannend, das Thema mit einer repräsentativen Umfrage zu erhärten.“

Aber was sind nun genau die Mikroaggressionen, denen Lehrlinge ausgesetzt sind? Was hat sich aus den Gesprächen mit Lehrpersonen, Lehrlingen oder Direktoren ergeben?

Sie erzählen, dass sie nie zur Kaffeepause eingeladen werden, weil sie nicht gut Deutsch oder Italienisch reden.

Dass sie anders behandelt werden, weil sie ein Kopftuch tragen.

Dass sie aufgrund ihres Namens Schwierigkeiten gehabt hätten, überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Dass über ihren Namen gespöttelt wird.

Dass über ihre Herkunft Witze gerissen werden: Der Pakistani stinkt nach Curry.

„Das“, so sagt Mitterhofer, „macht etwas mit den Menschen, viele können das nicht in Worte fassen.“ Viele Diskriminierungen würden nicht gemeldet. Die berühmte Dunkelziffer also? Wie errechnet man die? „Durch Gespräche mit vielen

Leuten, mit Organisationen etwa, die von tagtäglich Diskriminierung berichten, ohne dass sie in der Statistik aufscheinen würden.“

Die Forscherinnen haben auch mit zwei Lehrbetrieben geredet. Einer davon ein großes multinationales Unternehmen mit klaren Regeln für den Umgang mit Vielfalt. Aber typisch für Südtirol sind eher die vielen Klein- und Kleinstbetriebe. „Die Schulen“, sagt Mitterhofer, „haben viel gelernt im Umgang mit Vielfalt, das fehlt in der Arbeitswelt. Man muss sich Gedanken machen, wie man die Arbeitskräfte schützt.“

Was braucht es, um Diskriminierungen zu verhindern?

– *Es braucht Aufklärung, damit die Lehrlinge ihre Rechte kennen, mehr Sprachunterricht, auch außerhalb der Schule, etwa in den Betrieben, und Fortbildung für die Lehrpersonen, um zu verstehen, was mache ich bewusst oder unbewusst mit Leuten, die anders reden oder ausschauen, wie gehe ich damit um.* –

Wird genug getan?

– *Was getan wird, hängt von den einzelnen Schulen ab oder von Einzelpersonen. Es braucht mehr Ressourcen. Nein, es wird nicht genug getan, das sieht man schon daran, wie die Koordinierungsstelle für Integration funktioniert. In Südtirol tut man oft noch so, als sei Migration ein neues Phänomen.* –

Georg Mair

„Die Schulen haben viel gelernt im Umgang mit Vielfalt, das fehlt in der Arbeitswelt.“

Johanna Mitterhofer, Migrationsforscherin