

EWCS Südtirol

Diskriminierung und Benachteiligung in der Südtiroler Arbeitswelt

In Kürze

11% der Beschäftigten in Südtirol geben an, innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Befragungszeitpunkt eine **Benachteiligung** im Arbeitsleben erfahren zu haben – die meisten davon aufgrund ihres Alters, ihrer Sprachgruppe oder ihrer Herkunft.

5% der Beschäftigten geben an, dass dies aufgrund ihres **Alters** geschehen sei.

12% der Anderssprachigen und **9%** der italienischen **Sprachgruppe** geben an, am Arbeitsplatz benachteiligt worden zu sein, nur weil sie der jeweiligen Sprachgruppe zugehörig sind.

Frauen (4%) sind **viermal so häufig** wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden als **Männer (1%)**.

21% der Beschäftigten mit **Migrationshintergrund** geben an, auf die ein oder andere Weise in den zwölf Monaten vor der Befragung am Arbeitsplatz benachteiligt worden zu sein. Bei den **Einheimischen** sinkt dieser Anteil auf **9%**.

Einleitung

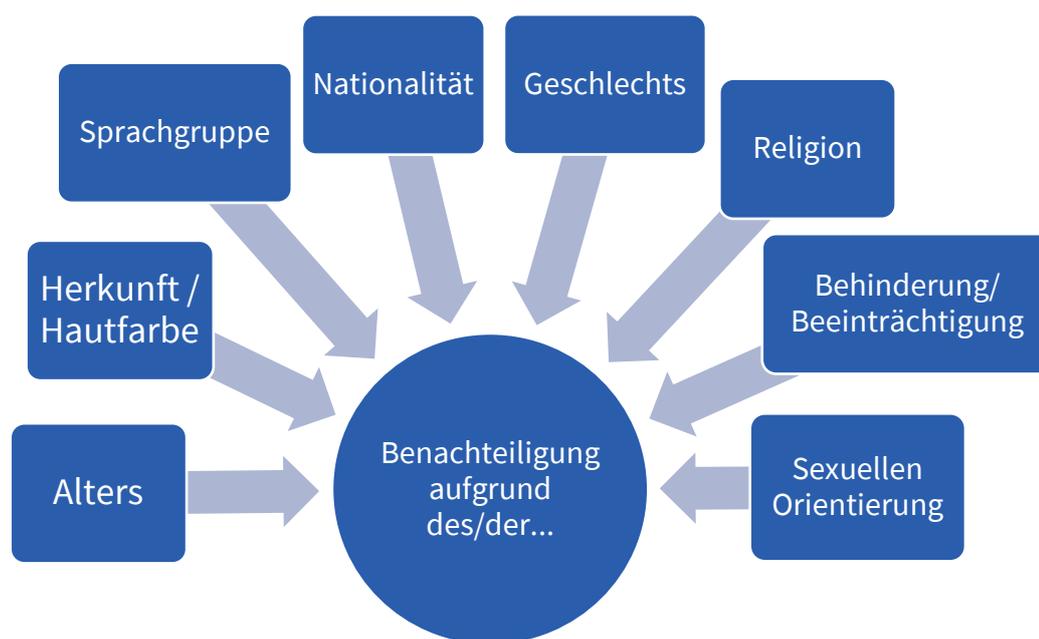
Unterschiede (lateinisch *discriminare*, unterscheiden) sind sowohl ein integraler Bestandteil als auch eine legitime Erfahrung in einer modernen, sich zunehmend ausdifferenzierenden Arbeitswelt. Davon zu unterscheiden sind Benachteiligungen oder Diskriminierungen. Dorsch bezeichnet Benachteiligung als „soziale Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit. Soziale Diskriminierung kann z.B. im Arbeitsumfeld entstehen, wenn ältere Personen, Menschen mit Behinderung, Frauen oder Angehörige ethnischer Minderheiten bei Einstellung, Beförderung oder Entlohnung benachteiligt werden, nur weil sie der jeweiligen Kategorie angehören“ (Dorsch, Wirtz, & Strohmer, 2017, S. 414).

Trotz der Vielschichtigkeit des Themas Benachteiligung kann festgehalten werden, dass es sich hier um ein individuelles oder kollektives Verhalten bzw. institutionelle Regelungen handelt, die Menschen in einer vergleichbaren Situation schlechter behandeln bzw. stellen, diese Schlechterbehandlung bzw. -stellung an ein altersspezifisches, ethno-nationales, geschlechtliches, religiöses, soziokulturelles oder auch „körperliches“ Merkmal anknüpft und kein sachlicher Rechtfertigungsgrund dafür vorliegt (hierzu am Beispiel der beruflichen Bildung Imdorf, 2017). Benachteiligung ist nicht nur auf vorsätzliche, durch abwertende Handlung oder durch böswillige Absicht motivierte Handlungen beschränkt; vielmehr ist der nachteilige Effekt entscheidend, der durch die Ungleichbehandlung entsteht. Benachteiligungen können sich negativ sowohl auf die betroffene Person als auch auf die Organisation auswirken.

Im Zeitraum zwischen 2000 und 2004 beschloss der Rat der Europäischen Union drei Gleichbehandlungsrichtlinien, die auf die Beseitigung von Benachteiligungen in der Arbeitswelt abzielen. Es handelt sich in erster Linie um die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), aber auch die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG) und die "Gender-Richtlinie" (2002/73/EG), neugefasst in der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, S. 70). Zielsetzung der Richtlinien ist es, Benachteiligungen zu sanktionieren, aber auch, sie wirksam zu beseitigen.

Der European Working Conditions Survey (EWCS) beinhaltet einen Fragenblock, der erhebt, ob die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten aufgrund ihrer Merkmale bei ihrer Arbeit Benachteiligungen erfahren haben. Um der besonderen Situation in Südtirol Rechnung zu tragen, wurde der Südtiroler Fragebogen um das Item „Benachteiligung aufgrund der Sprachgruppe“ ergänzt.

Abbildung 1: Mit dem EWCS Südtirol 2016 erhobene Benachteiligungsmerkmale



Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

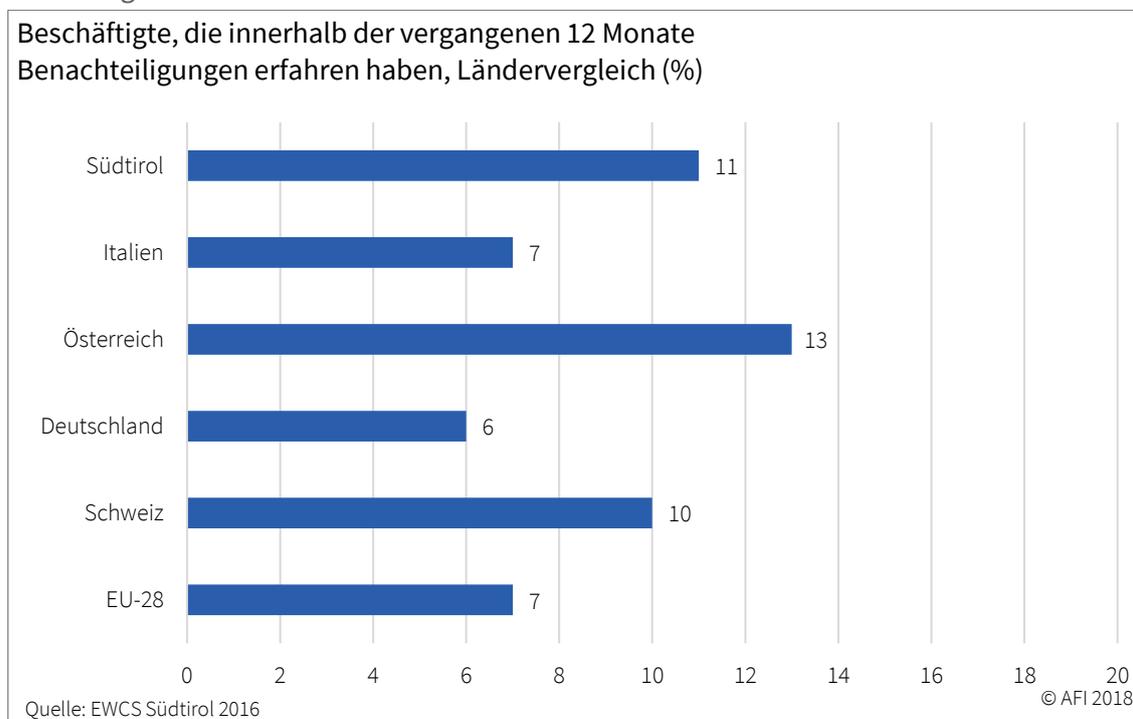
Das erstellte Merkmal „Erlebte Benachteiligung“ fasst alle diese möglichen Erfahrungen zusammen: Wer in den vergangenen 12 Monaten aus mindestens einem der in Abbildung 1 genannten Anlässe am Arbeitsplatz benachteiligt wurde, wird dazugerechnet.

Nachdem in Südtirol entsprechende repräsentative Angaben über empfundene Benachteiligungen im Arbeitsleben fehlen, will der vorliegende AFI-Zoom diese Lücke schließen. Die Landesdaten werden differenziert dargestellt und mit jenen Italiens, der deutschsprachigen Vergleichsländer und dem Durchschnitt der EU-28 verglichen. Ob ein Verhalten als „Benachteiligung“ erlebt wird, hängt nicht nur vom objektiven Tatbestand, sondern auch von kulturellen Faktoren ab. Niedrige bis nicht existente Angaben über Benachteiligungen können durchaus der Tatsache geschuldet sein, dass tatsächlich vorhandene Benachteiligungen kulturell im Alltag des jeweiligen Landes so fest verankert, mithin so normal sind, dass das entsprechende Verhalten und die dahinter stehenden Einstellungen nicht einmal als Mißstände bewußt sind und somit nicht als Benachteiligung erlebt werden. Hohe Angaben können hingegen durchaus als Hinweis gewertet werden, dass eine starke Sensibilität für Mißstände und Benachteiligungen vorhanden ist.

1. Südtirol im Ländervergleich

In Südtirol geben 11 % der Beschäftigten an, innerhalb der letzten 12 Monate bei ihrer Arbeit einer der in Abbildung 1 aufgelisteten Benachteiligungen ausgesetzt gewesen zu sein. Dieser Wert ist um vier Prozentpunkte höher als italienische Wert und der EU-Schnitt. Von der Vergleichsgruppe weist nur Österreich mit 13 % höhere Werte auf.¹

Abbildung 2



Welche Benachteiligungen sind nun in Südtirol verbreitet? Hierzulande führt wie in allen Vergleichsländern die Benachteiligungen aufgrund des Merkmals Alters (5%), gefolgt von der empfundenen Diskriminierung aufgrund der Sprachgruppe (4%), wobei es für diesen Wert keine Vergleichsmöglichkeit gibt. Aufgrund ihrer Herkunft/Hautfarbe in der Arbeitswelt in den 12 Monaten vor der Befragung benachteiligt worden zu sein, geben in Südtirol (wie in Österreich) 3% der Befragten an, in Italien und der Schweiz liegt dieser Wert bei 2%, in Deutschland bei 0,3%. Die empfundenen Benachteiligungen nach der Nationalität, verstanden als Staatsbürgerschaft, liegen bei 2%. Hier stechen in der Vergleichsgruppe der österreichische Wert (5%) und auch der Schweizer Wert (4%) hervor. Erfahrungen mit der Diskriminierung wegen ihres Geschlechts geben 2% der befragten Südtiroler Beschäftigten an, dieser Wert entspricht im Wesentlichen jenem Italiens, der Schweiz und der EU-28. In Österreich liegt dieser Wert bei 4% und in Deutschland bei 1%. Die weiteren erhobenen Benachteiligungsmerkmale Religion, Beeinträchtigung und

¹ Den höchsten Wert in der EU weist Luxemburg auf: Dort geben 14 % der Befragten an, in den 12 Monaten vor der Befragung einer Benachteiligung ausgesetzt gewesen zu sein. Den geringsten Wert verzeichnet Bulgarien (2%) und Kroatien (3%). Dies unterstreicht den kulturellen Kontext, der sich auf das Antwortverhalten auswirkt.

sexuelle Orientierung wurden zu einer Kategorie zusammengefasst. Hierzulande fühlen sich 2% aufgrund dieser Merkmale benachteiligt, dies entspricht dem gesamtstaatlichen Wert. Deutschland, die Schweiz und die EU-28 liegen bei 1%. Wiederum ist der österreichische Wert mit 6% der höchste.

Abbildung 3

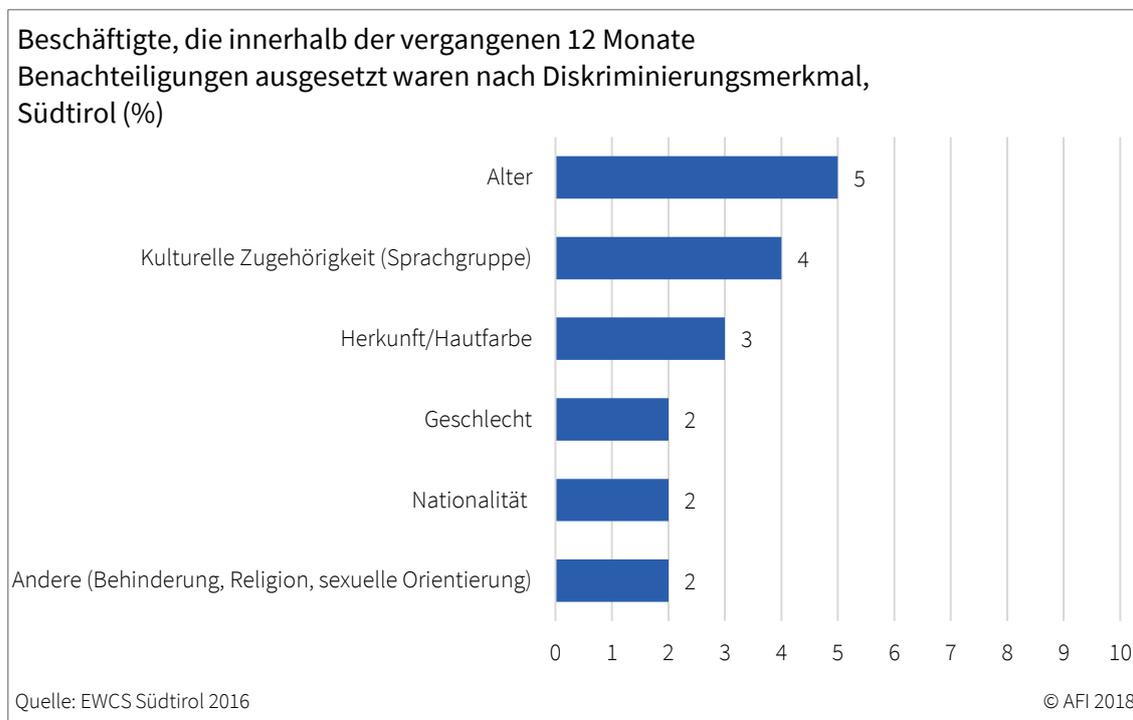
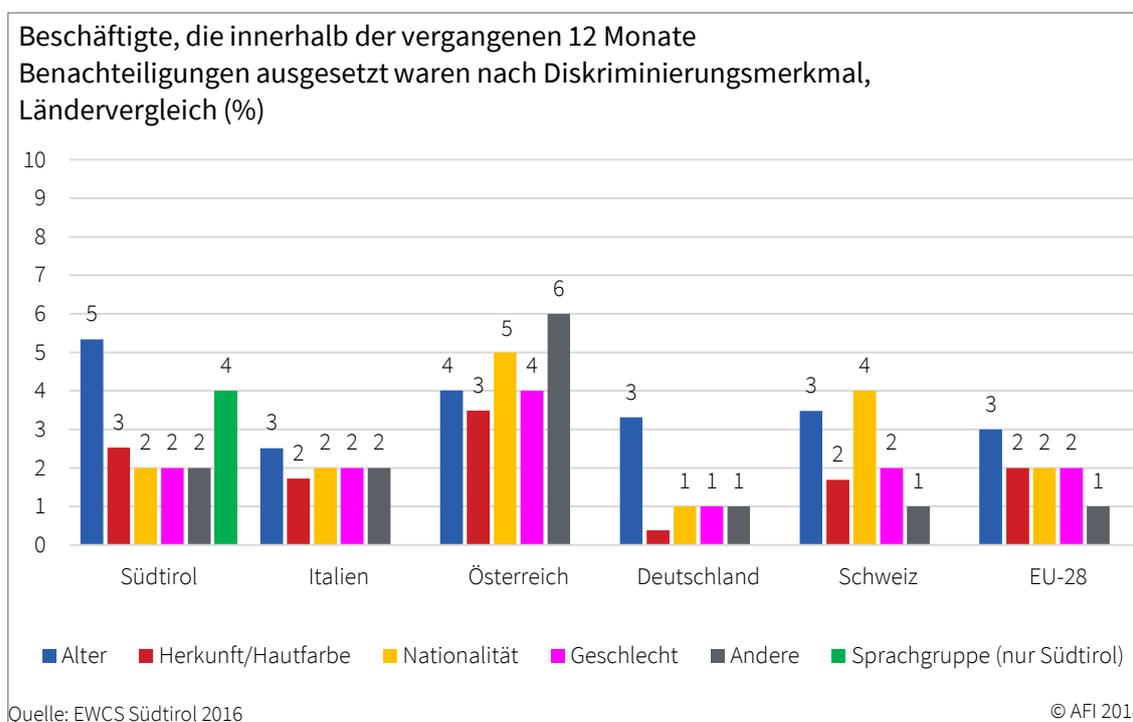


Abbildung 4



2. Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund des Alters

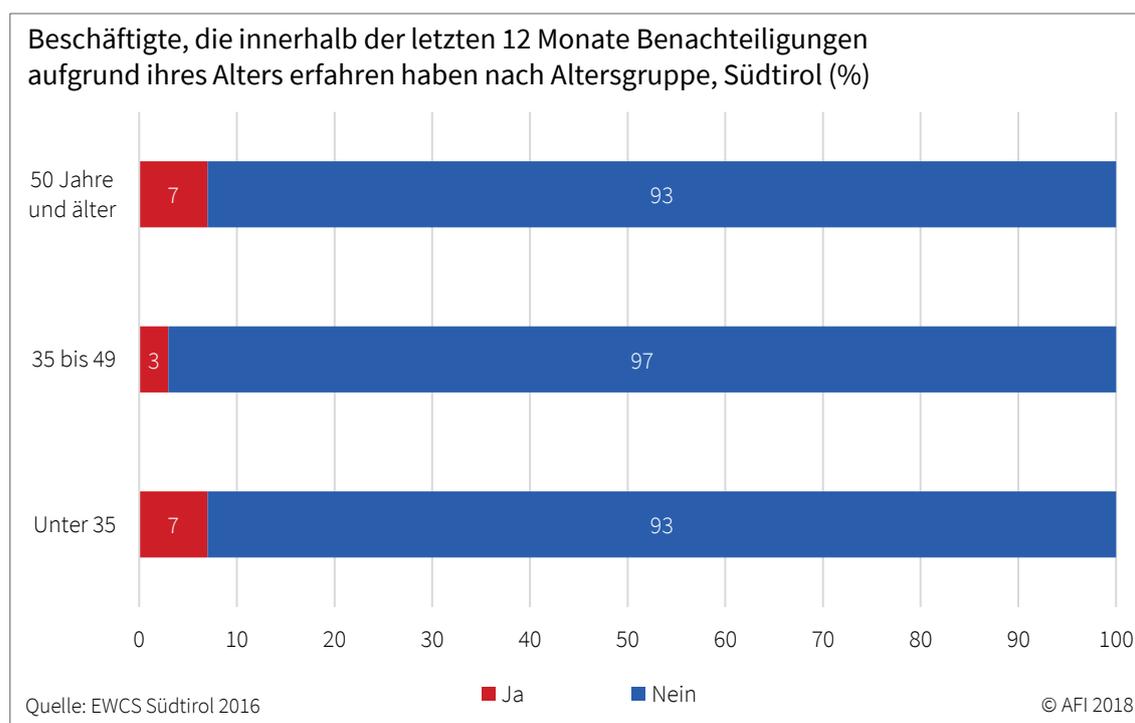
Das Alter ist im Erwerbsleben ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal. Auf diesem Merkmal beruhende Unterscheidungen gründen auf verschiedenen Grundlagen (vgl. hierzu Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010, S. 11): Es kann sich um Stereotype, Vorurteile oder Verallgemeinerungen handeln. „Kommt es zu nachteiligen bzw. belastenden Verhaltensweisen gegenüber Personen, die aufgrund des Unterscheidungsmerkmals Alter verursacht werden, lässt sich von Altersdiskriminierung sprechen“, resümiert die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010, S. 11).

Altersdiskriminierung kann sowohl beim Eintritt in den Arbeitsmarkt auftreten, aber auch im Falle von innerbetrieblichen Hierarchien und der Verteilung verschiedener Vorteile. Das Benachteiligungsmerkmal Alter kann sowohl jüngere als auch ältere Beschäftigte betreffen. Bedenklich ist dieses Phänomen, weil es die Möglichkeit der persönlichen Teilhabe von Menschen einschränkt.

Wenn es um die Gründe von Benachteiligungen geht, ist das Alter in drei von vier Vergleichsländern an erster Stelle genannt worden, auch der EU-Durchschnitt folgt diesem Muster.

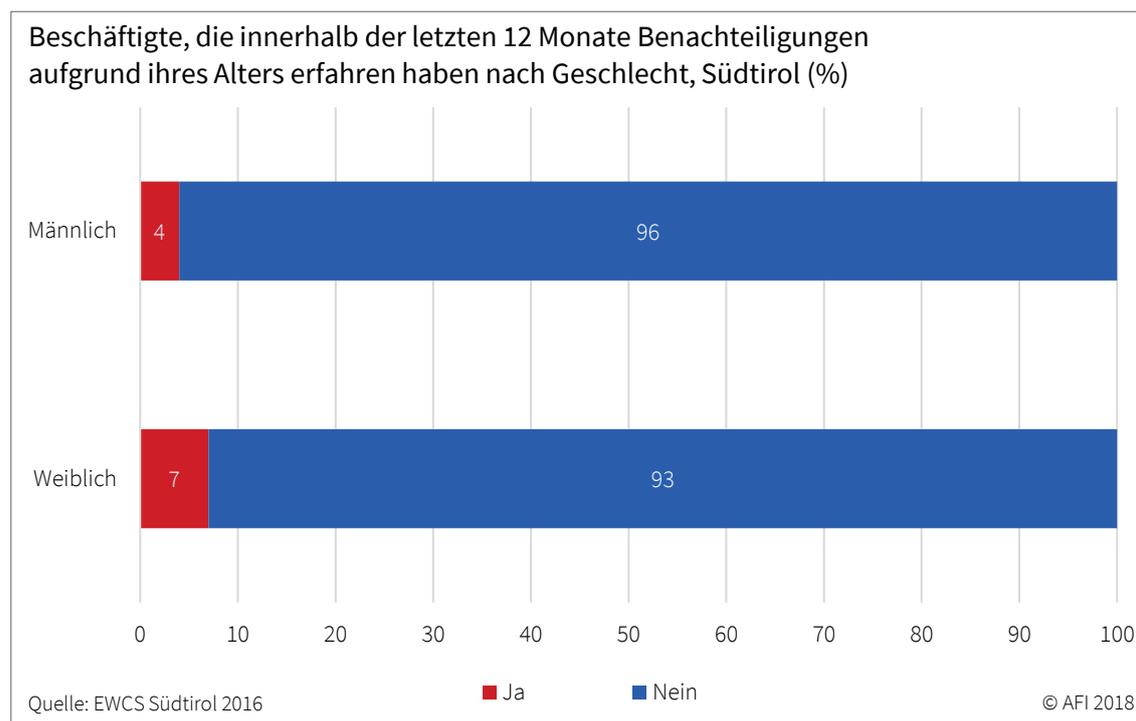
Alle statistischen Daten zu den Abbildungen findet der interessierte Leser in Tabelle A des Anhangs.

Abbildung 5



In Südtirol geben vor allem junge Beschäftigte unter 35 sowie ältere Beschäftigte über 50 Jahre an, in den 12 Monaten vor der Befragung aufgrund ihres Alters benachteiligt worden zu sein; jeweils sieben von hundert Befragten dieser beiden Altersklassen bejahen diesen Umstand. Die Gründe dafür, dass Benachteiligung gerade die jüngste und die ältesten Beschäftigten trifft, können auf zwei Motive zurückgeführt werden: Die meisten Beschäftigten fallen in die Altersgruppe zwischen 35 und 49 Jahre (was normal ist, ist kein Grund zur Benachteiligung) und den älteren Beschäftigten wird in der Arbeitswelt nicht mehr zugetraut, anforderungsgerecht zu arbeiten, während den Jungen dies mangels Erfahrung noch nicht zugetraut wird.

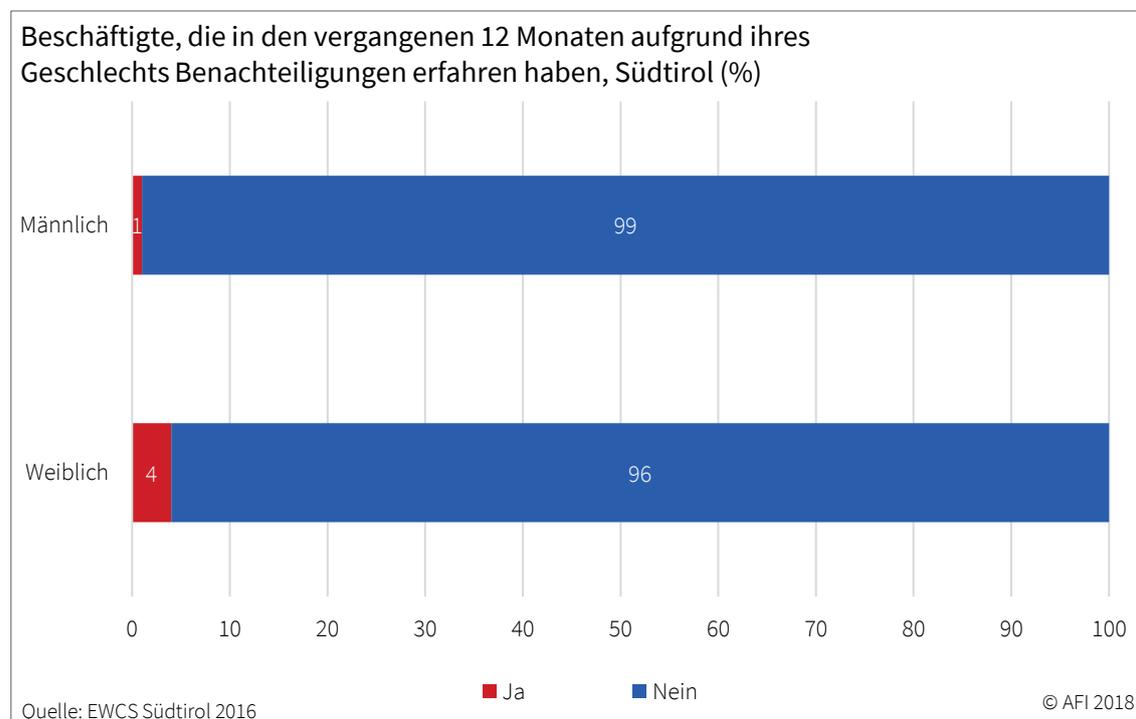
Abbildung 6



Bedeutend mehr Frauen als Männer werden aufgrund ihres Alters benachteiligt. Das Ausmaß der nur auf den ersten Blick kleinen Prozentunterschiede verdeutlicht sich, wenn man sich das Verhältnis vor Augen führt: Auf vier Männer, die wegen ihres Alters benachteiligt werden, kommen sieben Frauen.

3. Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts

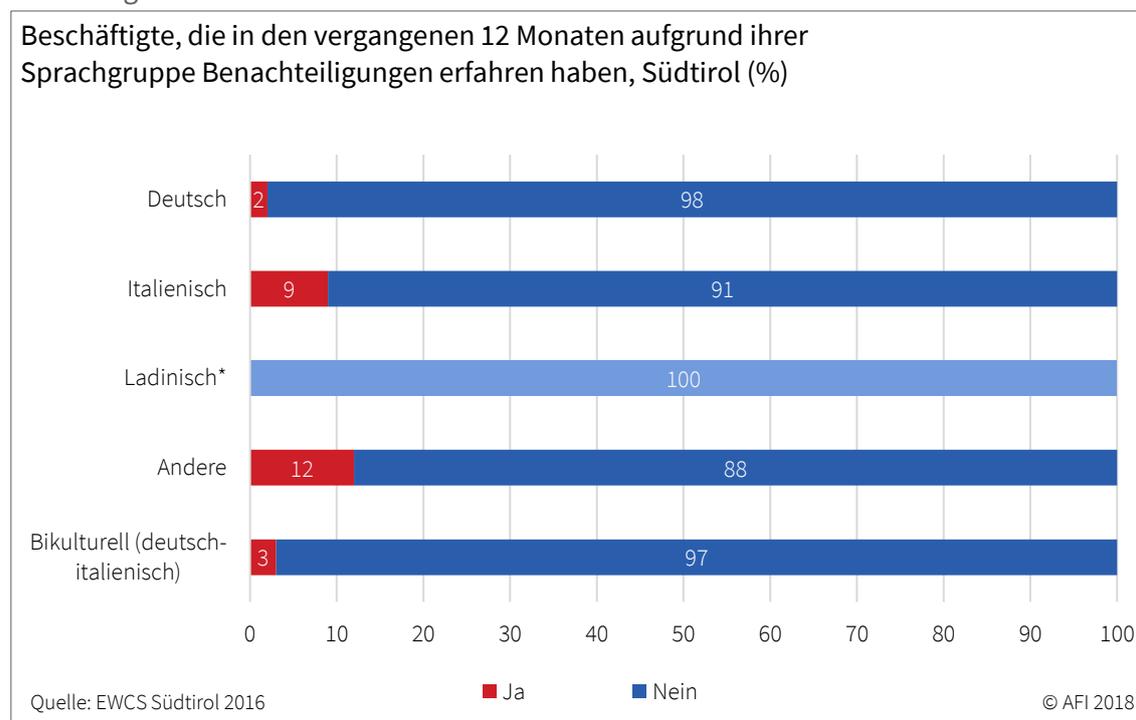
Abbildung 7



Insgesamt geben relativ wenige Südtiroler Beschäftigte an, wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein (2%), damit liegt Südtirol im EU-Durchschnitt (2%). Interessant wird es, wenn man die Geschlechter vergleicht: Hier zeigt sich, dass viermal mehr Frauen angegeben haben, benachteiligt worden zu sein (4%) als Männer (1%). Die Prozentzahlen erscheinen zwar klein; wenn man sich diese Zahlen aber im Verhältnis zueinander denkt, ist nachvollziehbar, dass die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Benachteiligungserleben statistisch äußerst bedeutend sind.

4. Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund der Sprachgruppenzugehörigkeit

Abbildung 8

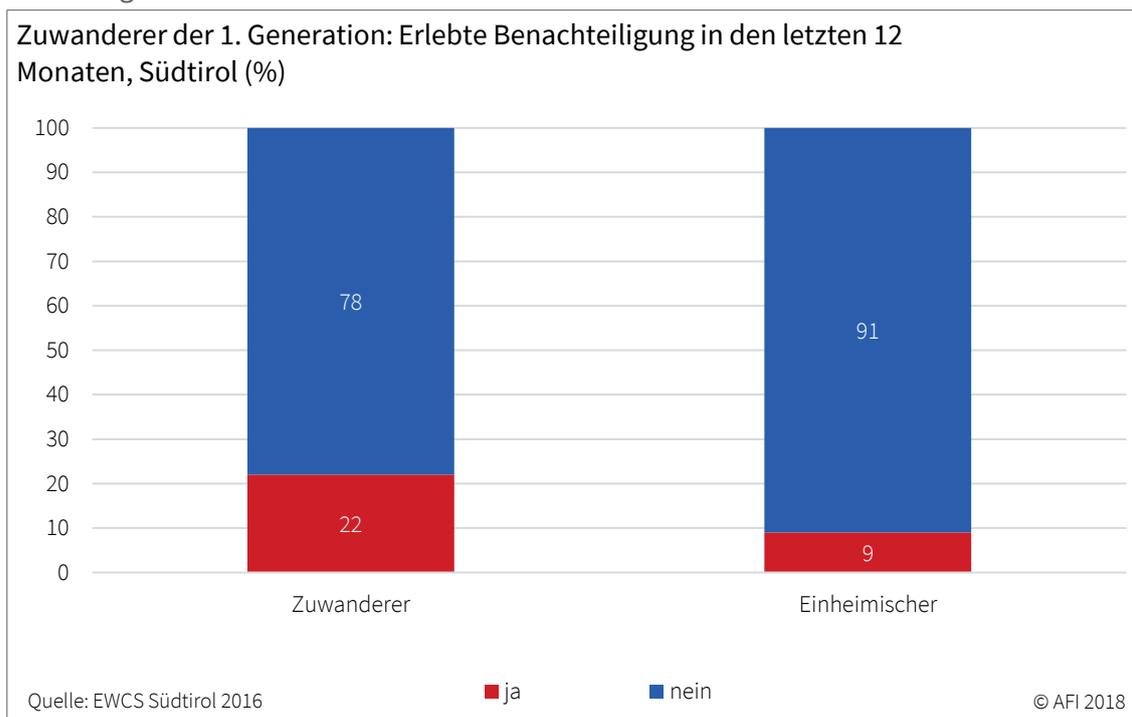


* Zu geringe Fallzahlen, deshalb keine statistische Aussagekraft.

Diesen Punkt hat das AFI dem ursprünglichen EWCS-Fragebogen hinzugefügt, um der besonderen Situation Südtirols besser Rechnung zu tragen. Die drei traditionellen Sprachgruppen sind die Deutsch-, Italienisch- und Ladinischsprachigen, zu denen im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts auch die Gruppe der „anderen“ dazugekommen ist. Mehr als 9% der Beschäftigten geben zudem an, sich sowohl der deutschen als auch der italienischen Sprachgruppe zugehörig zu fühlen; für diese Gruppe hat das AFI die Bezeichnung „bikulturell“ geschaffen.

Zu einem beträchtlichen Maß geben diejenigen Personen, welche sich der „anderen“ Gruppe zurechnen, an, am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Sprachgruppe benachteiligt worden zu sein, also vor allem Zugewanderte und Personen mit Migrationshintergrund: 12 von 100 fühlen sich aufgrund ihrer Sprachgruppenzugehörigkeit benachteiligt. Ähnlich diejenigen Beschäftigten, welche sich der italienischen Gruppe zurechnen: Fast einer von zehn Beschäftigten (9%) berichtet über aus diesem Grund erlebte Benachteiligung am Arbeitsplatz. Deutschsprachige und bikulturelle Südtiroler hingegen fühlten sich im Vergleich kaum benachteiligt.

Abbildung 9



Mehr als ein Fünftel der Personen (22%), welche aus Arbeits- oder sonstigen Gründen aus dem Ausland nach Südtirol zugewandert sind, im Folgenden „Zuwanderer der ersten Generation“ genannt, geben an, aus mindestens einem der in Abbildung 1 genannten Gründe benachteiligt worden zu sein. Von den „Einheimischen“ (also Südtiroler, deren beide Eltern bereits im Land geboren sind) machten nur knapp einer von zehn (9%) irgendwelche Benachteiligungserfahrungen.

Abbildung 10

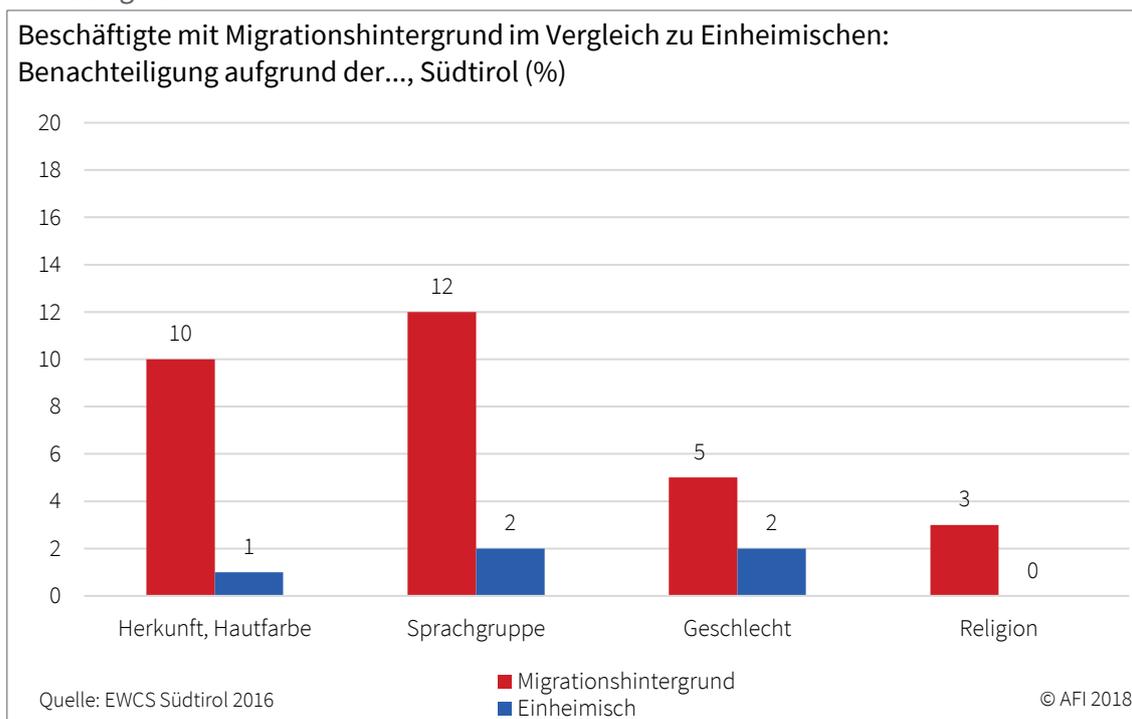
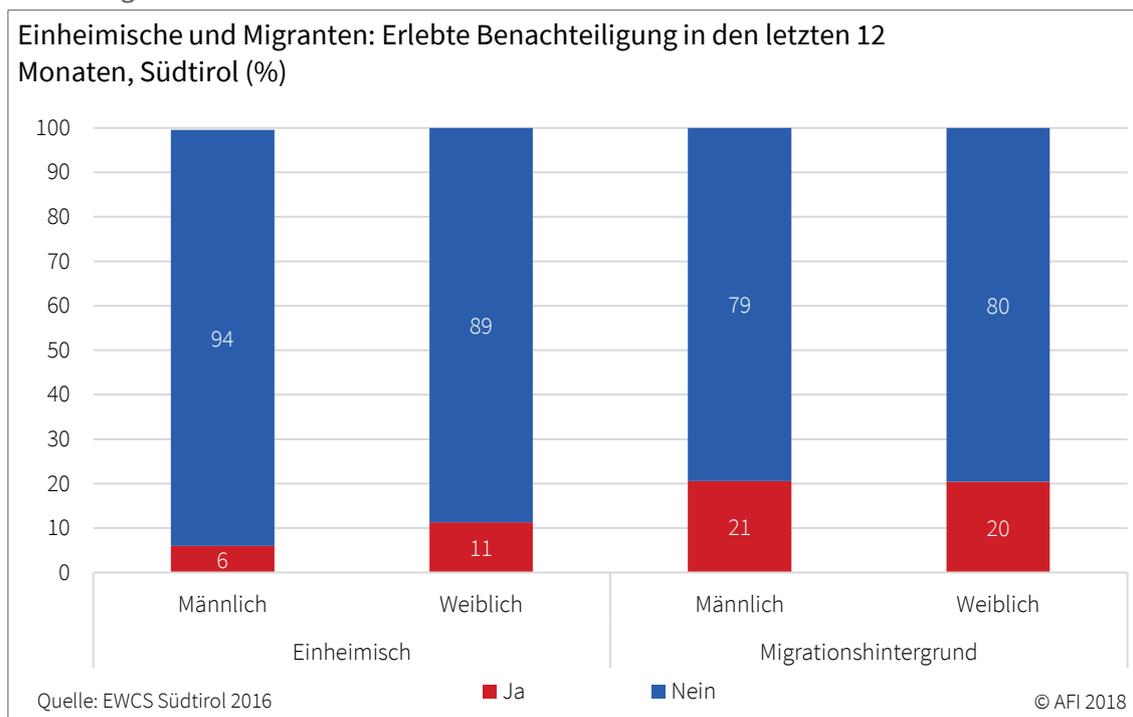


Abbildung 11



Verknüpft man die Benachteiligungserfahrungen von Einheimischen und Menschen mit Migrationshintergrund mit dem Geschlecht, so zeigt sich, dass ausländische Männer (zu 21%) wie ausländische Frauen (zu 20%) bedeutend mehr Benachteiligung am Arbeitsplatz erfahren haben als einheimische Männer und Frauen. Interessant, aber deckungsgleich mit internationalen Forschungsergebnissen, ist weiters, dass die Gruppe der einheimischen Männer am wenigsten aus diesem oder jenem Anlass benachteiligt werden (nur 6 von 100 aus dieser Gruppe), aber schon einheimische Frauen bedeutend öfter Benachteiligung erfahren (mehr als jede zehnte Beschäftigte) als die Gruppe der einheimischen Männer.

Schlussfolgerungen

Die Vermeidung von Benachteiligungen ist nicht nur ein ethisches Gebot oder eine lästige gesetzliche Pflicht, sondern stellt in erster Linie eine Entwicklungsbasis für moderne Organisationen dar. Die Südtiroler Arbeitswelt zeichnet sich durch die große und in Zukunft noch steigende Vielfalt ihrer Beteiligten aus, man denke nur an die 38 % der Arbeitnehmer im Gastgewerbe, die eine ausländische Staatsbürgerschaft haben.

Wie die Studie zeigt, ist Benachteiligung in der Südtiroler Arbeitswelt vor allem ein Thema, das Migranten als solche, die ältesten und die jüngsten Beschäftigten, Italienisch- und „Anderssprachige“ sowie einheimische und ausländische Frauen betrifft.

Kann sich ein Unternehmen oder eine Organisation benachteiligendes Verhalten unter ihren Mitarbeitern bzw. von Seiten der Chefetage überhaupt leisten? Wie die Arbeitspsychologie schon vor geraumer Zeit festgestellt hat, wirken sich länger anhaltende Benachteiligungen in Form von Motivationsverlusten, längeren und häufigeren Krankständen bzw. raschem Personalwechsel nachteilig auf die Betriebe aus. Zudem können Benachteiligungen zur nicht sachgemäßen Besetzung von betrieblichen Positionen führen, was wiederum eine Schwächung des Betriebes bewirken kann. Benachteiligung schadet also letztendlich der Wettbewerbsfähigkeit und verursacht Kosten.

In Europa entwickeln sich insbesondere größere und innovativere Organisationen in Richtung des Managements dieser Vielfalt: „Diversity Management zielt auf die systematische Nutzung der Unterschiedlichkeit von Individuen zur Realisierung der vielfältigen Unternehmensziele wie z.B. der Verbesserung der Marktposition, der Bindung von Kunden und Mitarbeitern an das Unternehmen oder der Schaffung einer Unternehmenskultur, die Lernen und Innovation fördert. Diversity Management ist notwendig, da ein diversifiziertes Personal neue Herausforderungen in Bezug auf Kooperation und Arbeitsfrieden mit sich bringt“ (Petersen & Six, 2008, S. 311).

In der Praxis kommen Beschwerden bzw. Klagen gegen Diskriminierung selten vor: Einer der Gründe liegt darin, dass Betroffene nicht als Opfer etikettiert werden wollen, da sie eine Verschlechterung der Situation und eventuell einen nachhaltigen (beruflichen) Schaden durch die Beschwerde oder gar eine Klage befürchten (hierzu mit Verweisen Gächter, 2016, S. 20). Fehlende Beschwerden lassen also nicht unbedingt darauf schließen, dass die Situation zufriedenstellend ist.

Die mit dem EWCS Südtirol 2016 erhobenen Daten erlauben eine erste Quantifizierung der Benachteiligungen in der Südtiroler Arbeitswelt. Wenn auch das Ausmaß auf den ersten Blick überschaubar erscheint, so zeigt die genauere Analyse der Daten doch einen gewissen Handlungs- und Sensibilisierungsbedarf auf.

Werner Pramstrahler (werner.pramstrahler@afi-ipl.org)

Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

Anhang

Tabelle A

Untersuchte Merkmale	Statistische Kennzahlen (Chi-Quadrat χ^2 Freiheitsgrade df und Signifikanz p)
Abbildung 5: <i>Beschäftigte, die innerhalb der letzten 12 Monate Benachteiligungen aufgrund ihres Alters erfahren haben nach Altersgruppe, Südtirol (%)</i>	χ^2 : 6,628; df: 1; p<0,036
Abbildung 6: <i>Beschäftigte, die innerhalb der letzten 12 Monate Benachteiligungen aufgrund ihres Alters erfahren haben nach Geschlecht, Südtirol (%)</i>	χ^2 : 4,092; df: 1; p<0,043
Abbildung 7: <i>Beschäftigte, die in den vergangenen 12 Monaten aufgrund ihres Geschlechts Benachteiligungen erfahren haben, Südtirol (%)</i>	χ^2 : 9,001; df: 1 p<0,003 χ^2 : 20,125; df: 4 p<0,000
Abbildung 8: <i>Beschäftigte, die in den vergangenen 12 Monaten aufgrund ihrer Sprachgruppe Benachteiligungen erfahren haben, Südtirol (%)</i>	χ^2 : 20,125; df: 4 p<0,000 χ^2 : 15,283; df: 1 p<0,000
Abbildung 9: <i>Zuwanderer der 1. Generation: Erlebte Benachteiligung in den letzten 12 Monaten, Südtirol (%)</i>	χ^2 : 15,029; df: 1 p<0,000
Abbildung 10: <i>Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Einheimischen: Benachteiligung aufgrund der..., Südtirol (%)</i>	Herkunft: χ^2 : 34,741; df: 1 p<0,000 Sprachgruppe: χ^2 : 24,542; df: 1 p<0,000 Geschlecht: χ^2 : 4,593; df: 1 p<0,032 Religion: χ^2 : 15,069; df: 1 p<0,000
Abbildung 11: <i>Einheimische und Migranten: Erlebte Benachteiligung in den letzten 12 Monaten, Südtirol (%)</i>	χ^2 : 15,283; df: 1 p<0,000

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2010). *Diskriminierung aufgrund des Alters*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen von www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierung_aufgrund_des_Alters.pdf?__blob=publicationFile

Dorsch, F., Wirtz, M. A., & Strohmer, J. (Hrsg.). (2017). *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (18., überarbeitete Auflage). Bern: Hogrefe.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.). (2017). *6th European Working Conditions Survey: overview report* (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gächter, A. (2016). Diversity Management als Anti-Diskriminierungsstrategie. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & E. Gökçen Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 1–25). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_36-1

Imdorf, C. (2017). Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 353–366). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_15

Petersen, L.-E., & Six, B. (Hrsg.). (2008). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (1. Aufl.). Weinheim: Beltz, PVU.

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org