

Die Diskriminierten

Zum **Welttag gegen Rassismus** hat das Arbeitsförderungsinstitut eine Umfrage veröffentlicht, wonach im Vorjahr elf Prozent der Südtiroler Beschäftigten benachteiligt wurden.

von Heinrich Schwarz

Heute begeht die UNO den Welttag gegen Rassismus. Das **Arbeitsförderungsinstitut (AFI)** nahm dies zum Anlass, um nachzufragen, wie es in der Südtiroler Arbeitswelt mit Diskriminierung und Benachteiligung aussieht. Das Hauptergebnis: Insgesamt geben elf Prozent der Beschäftigten in Südtirol an, innerhalb der letzten zwölf Monate in der Arbeit Benachteiligungen erfahren zu haben. Fünf Prozent der Beschäftigten

Durchschnitt. Jedoch haben im Verhältnis viermal mehr Frauen als Männer angegeben, wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein. Trotz der kleinen Prozentzahlen sei die Größenordnung statistisch bedeutend. Beim Merkmal Sprache hat das AFI im Südtiroler Fragebogen das Merkmal „Benachteiligung aufgrund der Sprachgruppe“ hin-

zugefügt. Demnach fühlen sich in Südtirol wegen ihrer Sprachzugehörigkeit zwölf Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund und neun Prozent der italienischsprachigen Beschäftigten benachteiligt. Deutschsprachige und deutsch-italienische Südtiroler fühlen sich hingegen kaum benachteiligt. Vermehrt treten Benachteiligungen-Erfahrungen bei Einwanderern bzw. Personen mit Migrationshintergrund auf: Mehr als ein Fünftel (22 Prozent) gibt an, in Bezug auf mindestens eines der befragten Merkmale in der Arbeit

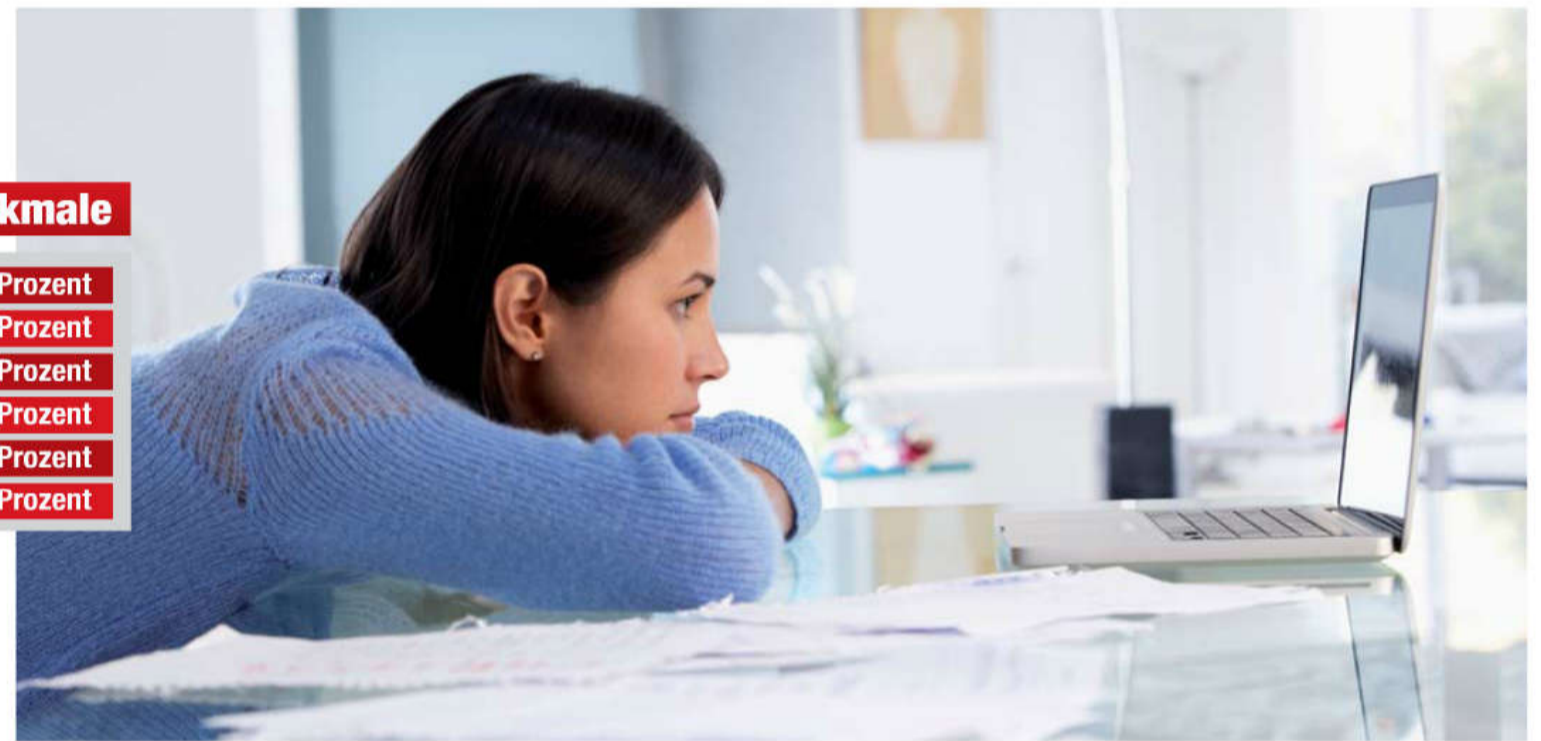
benachteiligt worden zu sein. Von den „Einheimischen“ machten nur neun Prozent Benachteiligungserfahrungen.

„Die mit dem EWCS Südtirol 2016 erhobenen Daten erlauben eine erste Quantifizierung der Benachteiligungen in der Südtiroler Arbeitswelt. Wenn das Ausmaß auf den ersten Blick auch überschaubar erscheint, so zeigt die genaue-

Die Diskriminierungs-Merkmale

Alter	5 Prozent
Sprachgruppe	4 Prozent
Herkunft/Hautfarbe	3 Prozent
Geschlecht	2 Prozent
Nationalität	2 Prozent
Andere	2 Prozent

wegen ihres Alters, vier Prozent wegen ihrer Sprache, drei Prozent wegen ihrer Herkunft/Hautfarbe und jeweils zwei Prozent wegen ihrer Nationalität, ihres Geschlechts oder ihrer Religion/Beeinträchtigung/sexuellen Orientierung. Mit den zwei Prozent der Südtiroler Befragten, die angeben, wegen ihres Geschlechts am Arbeitsplatz benachteiligt worden zu sein, liegt Südtirol laut AFI genau im EU-



Jedoch haben im Verhältnis viermal mehr Frauen als Männer angegeben, wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein.

gungen-Erfahrungen bei Einwanderern bzw. Personen mit Migrationshintergrund auf: Mehr als ein Fünftel (22 Prozent) gibt an, in Bezug auf mindestens eines der befragten Merkmale in der Arbeit

Wenig Freude bei der Arbeit:
Benachteiligungen keine Seltenheit

re Analyse der Daten doch einen gewissen Handlungs- und Sensibilisierungsbedarf auf“, sagen die Forscher im AFI.

„Negative Auswirkungen“

Der **Arbeitspsychologe und AFI-Forscher Tobias Hölbling** über **Diskriminierung am Arbeitsplatz**, die überraschendsten Ergebnisse – und die Risiken für Betriebe.

Tageszeitung: Herr Hölbling, inwiefern machen sich Diskriminierungen am Arbeitsplatz bemerkbar? Was wäre ein klassisches Beispiel?

Tobias Hölbling: Gerade bei der Altersdiskriminierung sieht man, dass junge und ältere Arbeitnehmer ab 50 am häufigsten betroffen sind, weil ihnen oft nicht zugetraut wird, den Arbeitsanforderungen zu entsprechen. Das kann sich darin äußern, dass Aufgaben entzogen werden oder eine generelle Schlechterstellung im Betrieb stattfindet.

Welches Umfrageergebnis hat Sie am meisten überrascht?

Mehrere Dinge haben mich überrascht. So etwa, dass es zwischen

Migranten und Einheimischen einen deutlichen Unterschied gibt. 22 Prozent der Zugewanderten haben im letzten Jahr Benachteiligungserfahrungen gemacht. Bei den Einheimischen waren es nur neun Prozent. Interessant ist auch, dass sich einheimische Frauen mit elf Prozent häufiger benachteiligt fühlen als einheimische Männer mit sechs Prozent, während es bei den ausländischen Frauen 20 und bei den Männern 21 Prozent sind. Auch die großen Unterschiede zwischen den Sprachgruppen (siehe oben, Anm. d. Red.) sind überraschend.



Tobias Hölbling

Laut AFI gibt es Handlungs- und Sensibilisierungsbedarf. Was schlagen Sie vor?

Vorauszuschicken ist: Wenn jemandem auffällt, dass er benachteiligt wird, setzt das eine gewisse Sensibilität voraus. Manche merken nicht einmal, dass etwas falsch läuft und glauben, es sei normal, wie sie behandelt werden. Wenn sich in Südtirol elf Prozent benachteiligt fühlen, ist das ein Zeichen einer erhöhten Sensibilität, ohne dass Südtirol im europäischen Vergleich viel schlechter da steht. Eine Firma oder Organisation muss sich nun die Frage stellen,

ob sie sich ein benachteiligendes Verhalten überhaupt leisten kann. **Inwiefern?**

Wie die Arbeitspsychologie festgestellt hat, wirken sich länger andauernde Benachteiligungen negativ auf den Betrieb aus, da es zu Motivationsverlusten, häufigeren Krankenständen und Personalwechsel kommt. Auch besteht die Gefahr, dass betriebliche Positionen nicht mit den fähigsten Mitarbeitern besetzt werden, sondern mit jenen, die jemandem am besten passen. Betriebe würden gut daran tun, darauf zu achten. Aber Südtirol steht auf jeden Fall gut da.

Interview: Heinrich Schwarz