

eurac
research



**Von der Schule in die Arbeitswelt:
Jugendliche mit Migrations-
hintergrund in Südtirol**

Johanna Mitterhofer,
Martha Jiménez-Rosano

Von der Schule in die Arbeitswelt:
Jugendliche mit Migrationshintergrund
in Südtirol

Johanna Mitterhofer,
Martha Jiménez-Rosano

Institut für Minderheitenrecht
Eurac Research
Mai 2019

IMPRESSUM

Wir danken Adrian Luncke, Günther Rautz, Verena
Wisthaler und Kerstin Wonisch für die hilfreichen
Kommentare.

AUTORINNEN

Johanna Mitterhofer und Martha Jiménez-Rosano

WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG

Roberta Medda-Windischer, PhD

GRAFIK

Alessandra Stefanut

ILLUSTRATIONEN

Oscar Diodoro

FOTOS

5,8,14,18,24,29: Adobe Stock/olly

INFORMATIONEN

Eurac Research
Drususallee, 1
39100 Bozen - Italien
Tel: +39 0471 055 800
Fax: +39 0471 055 099
E-mail: minority.rights@eurac.edu

Inhaltsverzeichnis

4	Zusammenfassung
5	1 Jugendliche mit Migrationshintergrund in Südtirol
6	1.1 Einführung
6	1.2 Das Forschungsprojekt: Forschungsfragen und Methodik
8	2 Die zweite Generation in der Forschung
9	2.1 Definitionen und Ansätze
11	2.2 Die zweite Generation in Zahlen
14	3 Zukunft gestalten: Die Rolle der Schule
15	3.1 (Unbewusste) Diskriminierung in der Schule
16	3.2 Informationsdefizit
18	4 Hinein in die Arbeitswelt: Schwierigkeiten und Herausforderungen
19	4.1 Die zweite Generation im Arbeitsmarkt: Ein Überblick
20	4.2 „Wieso studieren, du wirst ja sowieso Putzfrau!“ Mangelnde Erwartungen und fehlende Vorbilder
21	4.3 „Kopftuch? Nein Danke!“ Diskriminierung bei der Arbeitssuche
23	4.4 Fehlendes soziales Kapital
24	5 Mit Hindernissen umgehen: Ressourcen und Strategien der zweiten Generation
25	5.1 „Anders-Sein“ als Mehrwert
27	5.2 „Anders-Sein“ minimieren
29	6 Handlungsvorschläge
31	6.1 Diskriminierung verhindern
32	6.2 Soziales Kapital stärken
33	6.3 Informationsdefizite abbauen
34	6.4 Diversität in Schule und Arbeitsmarkt wertschätzen und nutzen
35	Annex 1: Anonymisierte Liste der interviewten Personen

Zusammenfassung

Die Anzahl der in Südtirol geborenen bzw. seit Kindesalter in Südtirol aufwachsenden Personen mit Migrationshintergrund – der sogenannten **zweiten Generation** – steigt. (s. Kapitel 2)

Junge Erwachsene der zweiten Generation sowie Experten und Expertinnen im Bereich Schule, Soziales und Wirtschaft berichten von **Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche**, die nicht auf mangelhafte Sprachkenntnisse oder fehlende Qualifikationen zurückführbar sind:

- Eine oft schwächere Einbindung in das lokale soziale **Netzwerk**, das besonders für die Suche nach einer ersten Praktikums-, Lehr- oder Arbeitsstelle zentral ist;
- eine **mangelnde Kenntnis der lokalen Ausbildungs- und Arbeitswelt** der Eltern, welche sich negativ auf die Schul- und Berufswahl auswirken kann;
- die **Diskriminierung** von Seiten der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, wodurch Personen mit ausländisch-klingendem Nachnamen, anderer Hautfarbe, Kopftuch u.a. bei der Bewerbung benachteiligt werden.

(s. Kapitel 3 und 4)

Die jungen Erwachsenen der zweiten Generation verwenden eine **Vielzahl von Strategien**, um mit diesen Benachteiligungen umzugehen. Sie versuchen ihre Diversität als Mehrwert (Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenzen) zu verkaufen, nutzen ihr translokales und transnationales Netzwerk für die Karriereplanung und Arbeitssuche; oder sie minimieren ihr „Anders-Sein“, um von potenziellen Arbeitgebern und -geberinnen nicht als „Ausländerinnen“ und „Ausländer“ wahrgenommen zu werden. (s. Kapitel 5)

Um die Barrieren, die den Einstieg der zweiten Generation in den Arbeitsmarkt behindern, strukturell und langfristig abzubauen, braucht es eine Reihe von **Maßnahmen, welche Politik, Wirtschaft und Akteure des Bildungsbereichs** in Zusammenarbeit mit dem Tertiärsektor umsetzen müssen. Dazu gehören Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau von bestehenden Vorurteilen und Stereotype, die Förderung der Teilhabe von migrierten Personen in Entscheidungsprozessen, spezifische Programme zur Förderung von jungen Personen mit Migrationshintergrund (Mentorenprogramme; Praktikumsprogramme,...) und der Ausbau der Begleitung im Übergang von Schule in die Arbeitswelt, mit Einbeziehung der Eltern. (s. Kapitel 6)

1 Jugendliche mit Migrationshintergrund in Südtirol

1.1 EINFÜHRUNG

Kinder von migrierten Personen sind ein nicht mehr wegzudenkender Bestandteil der Südtiroler Gesellschaft. Immer mehr Personen mit Migrationshintergrund werden in Südtirol geboren oder wachsen in Südtirol auf.¹ Diese Jugendlichen der zweiten Generation sprechen im Allgemeinen mindestens eine der Landessprachen fließend, haben keine Lücken in ihrer Schul- oder Ausbildungslaufbahn, haben italienische Schulabschlüsse. Dennoch stoßen manche von ihnen beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt auf besondere Hürden. Dazu zählen Diskriminierung sowie eine schwächere Einbindung in lokale soziale Netzwerke, welche die Arbeitssuche und das Finden einer der Ausbildung entsprechenden Lehr- oder Arbeitsstelle erschweren. Gleichzeitig bringen junge Menschen mit Migrationshintergrund meist eine Vielzahl von Kompetenzen und Instrumente mit, die sie für den Arbeitsmarkt besonders qualifizieren könnten, wie etwa Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenzen, transnationale Beziehungen und Auslandserfahrungen.

In den kommenden Jahrzehnten werden immer mehr Südtiroler und Südtirolerinnen mit Migrationshintergrund in den lokalen Arbeitsmarkt einsteigen. Somit ist es unerlässlich, die Barrieren zu identifizieren, denen sie hierbei begegnen, damit gezielte Maßnahmen zu deren Abbau entwickelt werden können. Weiters müssen die Kompetenzen der jungen Menschen mit Migrationshintergrund erkannt und ihr besonderer Wert aufgezeigt werden. Davon profitieren nicht nur die Jugendlichen selbst, sondern auch die Wirtschaft, die seit Jahren unter Arbeitskräftemangel leidet und für die gut ausgebildete Jugendliche mit Migrationshintergrund eine wichtige Ressource darstellen können. Außerdem sind Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung Grundpfeiler einer demokratischen Gesellschaft. Sie sollen verhindern, dass Personengruppen ausgegrenzt werden und allen Bürgern und Bürgerinnen die Möglichkeit

geboten wird, sich – ganz unabhängig davon, woher sie oder ihre Vorfahren stammen - in die Gesellschaft einzubringen.

1.2 DAS FORSCHUNGSPROJEKT: FORSCHUNGSFRAGEN UND METHODIK

Das Forschungsprojekt „*Von der Schule in die Arbeitswelt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in Südtirol*“, das vom Institut für Minderheitenrecht von Eurac Research von 2016-2019 durchgeführt wurde, will einen Beitrag zur Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung von jungen Personen mit Migrationshintergrund leisten, indem es folgende Fragen beantwortet:

- Wie erleben junge Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere jene der zweiten Generation, den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt? Welche Strategien verwenden sie, um diesen Übergang zu meistern?
- Welche Rolle spielt der sozio-kulturelle Hintergrund (Herkunft der Eltern, Staatsbürgerschaft, Religion, Muttersprache(n), usw.) bei diesem Übergang? In welchen Kontexten wird der sozio-kulturelle Hintergrund als Barriere, wann als Ressource wahrgenommen und genutzt?
- Welche Faktoren erschweren es jungen Menschen der zweiten Generation, eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz zu finden?
- Welche Handlungsleitlinien lassen sich aus den Ergebnissen dieses Forschungsprojektes für die Praxis ableiten?

Um diese Fragen zu beantworten, führten die Wissenschaftlerinnen 55 semi-strukturierte Interviews mit lokalen Experten und Expertinnen in den Bereichen Schule, Soziales und Arbeit sowie Arbeitnehmer und -nehmerinnen und 31 Interviews mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch (23 mit Migrations-

¹ Personen mit Migrationshintergrund: Ein Sammelbegriff für Personen, die entweder selbst aus dem Ausland nach Italien gezogen sind oder zur zweiten Generation gehören, unabhängig davon, wie lange sie schon in Italien leben oder aus welchem Migrationsgrund. Sie können die italienische Staatsbürgerschaft oder eine nicht-italienische Staatsbürgerschaft besitzen, Doppelstaatsbürger- und bürgerinnen oder auch staatenlos sein.

hintergrund, 8 ohne Migrationshintergrund; s. Annex 1). Durch das Einbeziehen der jungen Menschen wird eine Perspektive geboten, die Jugendliche „nicht als Objekte gesellschaftlichen Wandels betrachtet, sondern als handelnde Subjekte.... Sichtbar werden auf diese Weise Lebensstrategien, die die betroffenen Jugendlichen unter marginalisierenden und diskriminierenden strukturellen Bedingungen vor Ort entwickeln“.² Zwei Fokusgruppen mit den Jugendlichen und Experten und Expertinnen vertieften zudem die wichtigsten Erkenntnisse.

Die 23 interviewten Personen mit Migrationshintergrund wurden nach dem Schneeballprinzip ausgewählt, wobei eine ausgewogene Verteilung nach Geschlecht und Alter angestrebt wurde. Herkunftsland der Eltern bzw. Nationalität waren dabei sekundär, auch um eine *a priori* Kategorisierung und Analyse nach Ethnizität zu vermeiden. Die Experten und Expertinnen wurden unter Berücksichtigung der wichtigsten Sektoren, die mit jungen Menschen arbeiten, ausgewählt: Schule und Sprache (Schulen, Schulämter, Sprachenzentren, Universität), Soziales (Sozialdienste, Sozialgenossenschaften), Jugendarbeit, Beratung (Ausbildungs- und Berufsberatung, Coaching) sowie Wirtschaft (Verbände, Arbeitsvermittlung, Arbeitgeber). Die Wohn- bzw. Arbeitsorte der befragten Personen befanden sich in ganz Südtirol, sowohl in Städten als auch in kleineren Orten. Die Interviews wurden in deutscher und italienischer Sprache geführt, transkribiert und anschließend mit dem qualitativen Datenanalyseprogramm NVivo thematisch kodiert und analysiert.

Basierend auf den Aussagen der befragten Jugendlichen, Experten und Expertinnen, der Analyse der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur sowie „Good-Practice-Beispielen“ aus dem In- und Ausland, entwickelten die Wissenschaftlerinnen Handlungsvorschläge zur Förderung des erfolgreichen Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Südtirol, die in Kapitel 6 präsentiert werden.

² Miriam Yildiz, „Da sind wir Deutsche, hier sind wir Türken. Das ist schon manchmal schwer,“ in *Nach der Migration: Postmigrantische Perspektiven jenseits der Parallelgesellschaft*, ed. Marc Hill and Erol Yildiz (Bielefeld: transcript, 2015): 196.



2

2 Die zweite Generation in der Forschung

2.1 DEFINITIONEN UND ANSÄTZE

Der Begriff „zweite Generation“ kann unterschiedlich definiert werden. Gemäß der gängigen Auslegung gehören ihr Personen an, deren Eltern aus dem Ausland nach Italien gekommen sind und die entweder in Italien geboren wurden bzw. im jungen Alter mit den Eltern nach Italien gekommen sind, in Italien die gesamte oder den Großteil ihrer Schulausbildung absolviert haben und im allgemeinen Italienisch (im Südtiroler Fall auch Deutsch oder Ladinisch) fließend sprechen.³ Eine engere Definition des Begriffs zweite Generation bezieht sich ausschließlich auf im Zuwanderungsland geborene Personen, von denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist. Personen, die im Vorschulalter (0-5 Jahre) emigrierten, werden gemäß dieser Definition als Generation 1,75 bezeichnet, jene, die vor ihrer Migration bereits im Herkunftsland die Schulbildung begonnen, aber im Zuwanderungsland abgeschlossen haben, als Generation 1,5, während die, die im Alter von 13-17 Jahre auswanderten, als Generation 1,25 bezeichnet werden.⁴ In dieser Studie wird der Begriff „zweite Generation“ gemäß der erstgenannten Definition verwendet, da er als relativ klar definierte und in der Forschungswelt – und insbesondere außerhalb des akademischen Diskurses – allgemein akzeptierte analytische Kategorie zur Beantwortung der Forschungsfragen am hilfreichsten erscheint.

Der Begriff „zweite Generation“ ist in der Forschungswelt allerdings nicht nur deshalb umstritten, weil er sich unterschiedlich auslegen lässt, sondern auch weil das Risiko besteht, eine heterogene Gruppe von Personen auf die Herkunft und die Migrationserfahrung ihrer Eltern zu reduzieren, ohne dabei jegliche Differenzierung vorzunehmen bezüglich ihrer sozio-ökonomischen Hintergründe, Bildungsniveaus, Geschlechter o.ä.⁵ Zwar eigneten sich einige Personen und Organisationen der zweiten Generation den Begriff an und besetzten ihn inhaltlich neu, andere bevorzugten hingegen alternative Begrifflichkeiten. So bezeichnet sich etwa die größte Vereinigung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Italien als „*Coordinamento Nazionale Nuove Generazioni Italiane - CONNGI*“: Ein Begriff, der als Bezugspunkt nicht die (migrantische) Vergangenheit der Eltern, sondern die Zukunft in der (neuen) italienischen Generation verwendet.⁶ Andere verweisen auf den Begriff „postmigrantisch“.⁷ Migration wird dabei nicht als Ausnahmesituation gesehen und Menschen mit Migrationshintergrund nicht als auf eine auf Herkunft reduzierte separate Kategorie zur „autochthonen“ Gesellschaft.

Für die Migrationsforschung ist die zweite Generation (sowie deren Nachfolgenerationen) seit den 1970ern ein wichtiges Thema.⁸ Hauptaugenmerk war lange Zeit die Eingliederung – bzw. die Nicht-Eingliederung – der Kinder von migrierten Personen in die Mehrheitsgesellschaft. Inwieweit passten sie sich an die

3 Vgl. Jens Schneider, „First / Second Generation Immigrants,” *NESET II Ad Hoc Question No. 4/2016*, 2016.

4 Rubén G Rumbaut, „Ties That Bind: Immigration and Immigrant Families,” in *Immigration and the Family: Research and Policy on U.S. Immigrants*, ed. Alan Booth, Ann C. Crouter, and Nancy S. Landale (Lawrence Erlbaum Associates, 1997), 3–46.

5 Maurizio Ambrosini and Stefano Molina, eds., *Seconde Generazioni. Un'introduzione al futuro dell'immigrazione in Italia* (Torino: Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, 2004). Schneider, „First / Second Generation Immigrants.”; Michael Eve, „I figli degli immigrati come categoria sociologica,” *Quaderni Di Sociologia*, no. 63 (2013): 35–61.

6 Coordinamento Nazionale Nuove Generazioni Italiane, „Manifesto Nuove Generazioni Italiane,” 2016, http://www.integrazionemigranti.gov.it/associazioni-g2/Documents/Manifesto_esteso_def.pdf.

7 Erol Yildiz and Marc Hill, *Nach der Migration: Postmigrantische Perspektiven jenseits der Parallelgesellschaft*, ed. Erol Yildiz and Marc Hill (Bielefeld: transcript, 2014).

8 Siehe etwa Richard Alba and Victor Nee, „Assimilation Theory, Old and New,” in *Remaking the American Mainstream*, 2003; Ambrosini and Molina, *Seconde Generazioni. Un'introduzione al futuro dell'immigrazione in Italia*; Frans Lelie (Eds.) Maurice Crul, Jens Schneider, „The European Second Generation Compared,” *Imiscoe Dissertations, Amsterdam University Press*, 2012; Anastasia Christou and Russell King, „Imagining 'Home': Diasporic Landscapes of the Greek-German Second Generation,” *Geoforum* 41, no. 4 (July 2010): 638–46, doi:10.1016/j.geoforum.2010.03.001; Peggy Levitt, „Roots and Routes: Understanding the Lives of the Second Generation Transnationally,” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35, no. 7 (August 2009): 1225–42, doi:10.1080/13691830903006309; Alejandro Portes and Min Zhou, „The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants,” *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 530 (1993): 74–96; Susanne Wessendorf, „Local Attachments and Transnational Everyday Lives: Second Generation Italians in Switzerland,” *Global Networks* 10, no. 3 (2010): 1470–2266; Nicola Barban et al., „I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza,” (2008); Enzo Colombo, *Figli di migranti in Italia. Identificazioni, relazioni, pratiche* (Turin: UTET, 2010).

gesellschaftlichen Normen des sogenannten „Gastlandes“ an? Wie gliederten sie sich in Schule, Arbeitswelt und Zivilgesellschaft ein? Alejandro Portes und Rubén Rumbaut entwickelten die Theorie der „segmentierten Assimilation“⁹ um einen differenzierten Blick auf die komplexen Faktoren zu erlauben, welche die Integration der Kinder von Migranten und Migrantinnen unterschiedlich beeinflussen. Laut dieser Theorie gibt es drei Pfade der Assimilation: Eine Assimilation an die Werte der „autochthonen“ Mittelschicht; eine Übernahme der Werte bzw. Kultur der innerstädtischen „Subkulturen“ (*downward assimilation*); eine Orientierung an den Werten, der Identität und den sozialen Netzwerken der eigenen ethnischen Gruppe im Aufnahmeland, womit ein gewisser sozioökonomischer Wohlstand gesichert sowie ein sozialer Abstieg verhindert werden kann (selektive Akkulturation). Dieses ursprüngliche Assimilationsmodell ist keineswegs unumstritten und wurde mehrmals getestet, überarbeitet und abgeändert. Der italienische Soziologe Enzo Colombo kritisiert etwa neben dem starken Fokus des Modells auf die Integration in den Arbeitsmarkt und den wirtschaftlichen Aufstieg, die zentrale Rolle der ethnischen Dimension. Oft sei aber der sozio-ökonomische Hintergrund sowie die rechtliche Position einer Person (mit oder ohne Aufenthaltsgenehmigung oder Staatsbürgerschaft) relevanter als die Ethnie.¹⁰ Darüber hinaus hinterfragt er das Modell auf seine Beschreibung einer dominanten, homogenen Mehrheitsgesellschaft, die Migranten und Migrantinnen assimilieren will und kann. Die Werte und Kultur der Mehrheitsgesellschaft seien vielschichtiger und die Unterscheidung zwischen „Herkunftsland“ und „Gastland“ nur selten klar zu treffen.

Seit den 1990er Jahren konzentriert sich die einschlägige Forschungsliteratur auf die Komplexität und Nuancierungen der zeitgenössischen globalisierten, postmodernen und transnationalen Gesellschaft und die Konsequenzen dieser Komplexität auf Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten. Konzepte wie etwa „Transmigration“¹¹ erklären, wie Migranten und Migrantinnen – und insbesondere ihre Kinder – eine Vielfalt von Strategien anwenden, die transnationale und diasporische Verbindungen und Verknüpfungen zwischen Herkunftsland und neuer Heimat aufbauen und verstärken. Personen

mit Migrationshintergrund müssen sich nicht für eine Kultur entscheiden und die andere aufgeben, sondern verwenden unterschiedliche kulturelle Elemente strategisch und situationsbedingt.¹²

In einer Welt, in der globale Verknüpfungen und transnationale Beziehungen nicht mehr nur Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, in der Hybridität und Mobilität an den Platz von Stabilität und Sesshaftigkeit drängen, werden der Migrant und die Migrantin, so Enzo Colombo, zum Vorreiter für gesellschaftliche Transformationen, die früher oder später alle betreffen.¹³ Kinder von migrierten Personen spielen hier eine besonders wichtige Rolle. Die Elemente, die ihre Identitäten konstituieren, haben ihren Ursprung sowohl in den Kulturen ihrer Eltern als auch in dem lokalen Kontext, in dem sie aufwachsen und zugleich in globalen, transnationalen Bewegungen. Sie kopieren nicht automatisch die „Diversität“ der Eltern und deren „Wurzeln“, passen sich aber auch nicht ohne Widerstand an die Mehrheitsgesellschaft, in der sie leben, an. Stattdessen definieren sie neue kollektive Identitäten. Es ist daher wichtig, junge Menschen der zweiten Generation nicht als einheitliche Gruppe mit fixer Identität zu untersuchen. Vielmehr bietet sich an, sie als individuelle, selbstbewusste Akteure wahrzunehmen, die alltäglich und strategisch Identitäten, Beziehungen und Grenzen konstruieren und dekonstruieren, dabei Lokales und Globales neu mischen und aktiv ihrem „Anders-Sein“ Sinn geben, ohne es dabei aber zum wesentlichen Merkmal ihrer Identität werden zu lassen. Auch wenn sie von der Mehrheitsgesellschaft oft als „anders“ wahrgenommen werden, gehen sie bewusst mit den entsprechenden Elementen ihrer Identität um, indem sie sie pragmatisch und situationsbedingt betonen oder negieren und sie als alltägliche Taktik der Inklusion und des Widerstands gegen Diskriminierungen nutzen. Dadurch versuchen sie, die mit dieser Identität verbundenen Assoziationen und Zuschreibungen zu beeinflussen.

Der Fokus auf Personen der zweiten Generation als selbstbewusste und strategische Akteure ergibt eine neue Perspektive auf eine Bevölkerungsgruppe, die in den Medien und im gesellschaftlichen Diskurs oft als „Problemgruppe“ – Schulversager, Arbeitslose, „Baby Gangs“, Kriminelle und Radikalisierte einerseits und

⁹ Alejandro Portes and Rubén G. Rumbaut, *Legacies: The Story of the Immigrant Second Generation* (Berkeley: University of California Press, 2001); Rubén G. Rumbaut and Alejandro Portes, *Ethnicities: Children of Immigrants in America* (Berkeley: University of California Press, 2001).

¹⁰ E Colombo, „Molto più che stranieri, molto più che italiani. Modi diversi di guardare ai destini dei figli di immigrati in un contesto di crescente globalizzazione,“ *Mondi Migranti*, 2007.

¹¹ Nina Glick Schiller, Linda Green Basch, and Cristina Szanton Blanc, „Transnationalism: A New Analytical Framework for Understanding Migration,“ *Annals of the New York Academy of Sciences* 645 (1992): 1–24; Peggy Levitt, „Redefining the Boundaries of Belonging: Thoughts on Transnational Religious and Political Life“ (La Jolla, 2002).

¹² Mary C. Waters and Peggy Levitt, eds., *The Changing Face of Home: The Transnational Lives of the Second Generation* (New York: Russell Sage Foundation, 2002).

¹³ Colombo, „Molto più che stranieri, molto più che italiani“

andererseits als Diskriminierte, Ausgegrenzte oder als Opfer eines versagenden Systems – dargestellt wird. Während strukturelle und andere Formen von Benachteiligung gewiss existieren, muss vermieden werden, Benachteiligung und Devianz direkt und unreflektiert mit der zweiten Generation in Verbindung zu bringen. Dieses Forschungsprojekt baut auf diesen theoretischen und konzeptuellen Überlegungen auf, um die individuellen Strategien junger, der zweiten Generation angehörender Menschen auf ihrem Weg von der Schule in die Südtiroler Arbeitswelt zu analysieren. Durch den Fokus auf die Ressourcen und nicht die Mängel dieser Personen will das Projekt einen konstruktiven Beitrag¹⁴ zum besseren Verständnis der zweiten Generation (und Nachfolgenerationen) leisten – ein Thema, welches bisher in Südtirol noch relativ wenig erforscht ist.¹⁵

2.2 DIE ZWEITE GENERATION IN ZAHLEN

Wie viele Menschen der zweiten Generation leben in Südtirol? Die offiziellen Statistiken geben nur beschränkt Auskunft, da sie primär zwischen italienischen und nicht-italienischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen unterscheiden, ohne Geburtsland bzw. Alter der Ankunft in Italien anzugeben. Die Statistik zeigt allerdings klar, dass die Anzahl der in Italien geborenen Menschen mit nicht-italienischer Staatsbürgerschaft mit Wohnsitz in Südtirol stetig wächst. Ende 2016 waren es etwa 6.750 Personen; der Großteil davon Minderjährige: Nur etwa 1% der volljährigen „ansässigen Ausländer“ wurden in Italien geboren (400 der insgesamt 37.787), während bei den unter 18-jährigen etwa 65,5% (ca. 6.250 der insgesamt 9.538) einen italienischen Geburtsort hatte; der Großteil davon in Südtirol (s. Fig. 1). Der Vergleich über die letzten Jahre zeigt deutlich den kontinuierlichen Anstieg der in Südtirol geborenen Kinder mit Migrationshintergrund. Wurde 1999 der Großteil der Minderjährigen mit Migrationshintergrund noch im Ausland geboren, so lag 2016 der Geburtsort der meisten in Südtirol (s. Fig. 2).

Aufschluss über den Zuwachs von jungen Personen der zweiten Generation geben auch die Zahlen der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die Kindergärten und Schulen in Südtirol besuchen. Der Anteil von Kindergartenkindern mit ausländischer Staatsbürgerschaft stieg von 1,1% im Schuljahr 1995/96 auf 13,9% im Jahr 2017/2018. In den Grundschulen stieg der Anteil von 0,8% auf 12,8%, in den Mittelschulen von 0,5% auf 11,1%. In Südtirols Oberschulen waren 1995/1996 0,4% ausländische Schüler und Schülerinnen eingeschrieben, 2017/2018 waren es 8,4% aller Schüler und Schülerinnen. Besonders aufschlussreich sind die Zahlen zum Geburtsort dieser Kinder und Jugendlichen: 2015/16 waren 44,3% der Mittelschüler und -schülerinnen mit Migrationshintergrund in Italien geboren und 67,2% der Grundschulkindern. Bei den Kindergartenkindern sind es bereits 82,2% aller Kinder mit Migrationshintergrund.¹⁶

¹⁴ Vgl. Hans Karl Peterlini and Lynne Chisholm, *Aschenputtels Schuh. Jugend und Interkulturelle Kompetenz in Südtirol/Alto Adige* (Bozen: Edizione Alpha Beta Verlag, 2012), 87.

¹⁵ Siehe etwa Hans Karl Peterlini, „Schnittstellen der Jugendforschung: Bestandsaufnahme, Bedürfnisse und Utopien am Beispiel Südtirol,” in *„Gesprächskreis für Jugendforschung”, Freie Universität Bozen, 31. Jänner 2012* (Bozen, 2012), 1–27; Hans Karl Peterlini and Lynne Chisholm, *Aschenputtels Schuh. Jugend und Interkulturelle Kompetenz in Südtirol/Alto Adige* (Bozen: Edizione Alpha Beta Verlag, 2012); Adel Jabbar, *„Frizioni e Confini: Parole di Seconde Generazioni”* (Bolzano, 2007); Dorothy Louise Zinn, *Migrants as Metaphor. Institutions and Integration in South Tyrol's Divided Society* (Roma: Centro Informazione Stampa Universitaria, 2018); Osservatorio Provinciale sulle Immigrazioni, ed., *Giovani immigrati in Alto Adige: Ricerca sull'integrazione dei giovani di nazionalità straniera nati o cresciuti in provincia di Bolzano* (Bozen, 2006). Weiters war die zweite Generation auch Thema verschiedener Projekte, wie etwa Sarah Trevisiol and Matteo Veggetti, *Insiders-Outsiders*, 2014, <https://www.youtube.com/watch?v=fO4fTyhbbyk>; Jugendzentrum Papperlapapp, ed., *No Strano - Grundlagen, Erfahrungsberichte und Praxis interkultureller Jugendarbeit* (Raetia, 2012).

¹⁶ ASTAT, *„Ausländische Schulbevölkerung in Südtirol 1995/96-2015/16”* (Bozen, 2017).

Dieser Anstieg von in Südtirol geborenen Personen mit Migrationshintergrund (und ohne italienische Staatsbürgerschaft) spiegelt die gesamtitalienische Entwicklung wieder: Zwischen 1993-2014 wurden in Italien fast eine Million Kinder der zweiten Generation im engeren Sinne geboren.¹⁷ 72,7% aller ausländischen Minderjährigen wurden in Italien geboren, wobei die Quote bei den

Kindern zwischen 0-5 Jahren am höchsten ist (93,5%), während sie bei den 14-17-jährigen 24% beträgt (s. Fig. 3). Fast 90% der in Italien geborenen Personen mit Migrationshintergrund erhalten mit Erreichen der Volljährigkeit die italienische Staatsbürgerschaft (der Großteil durch ihre eingebürgerten Eltern oder aufgrund der eigenen Entscheidung, mit Erreichen des 18. Lebens-

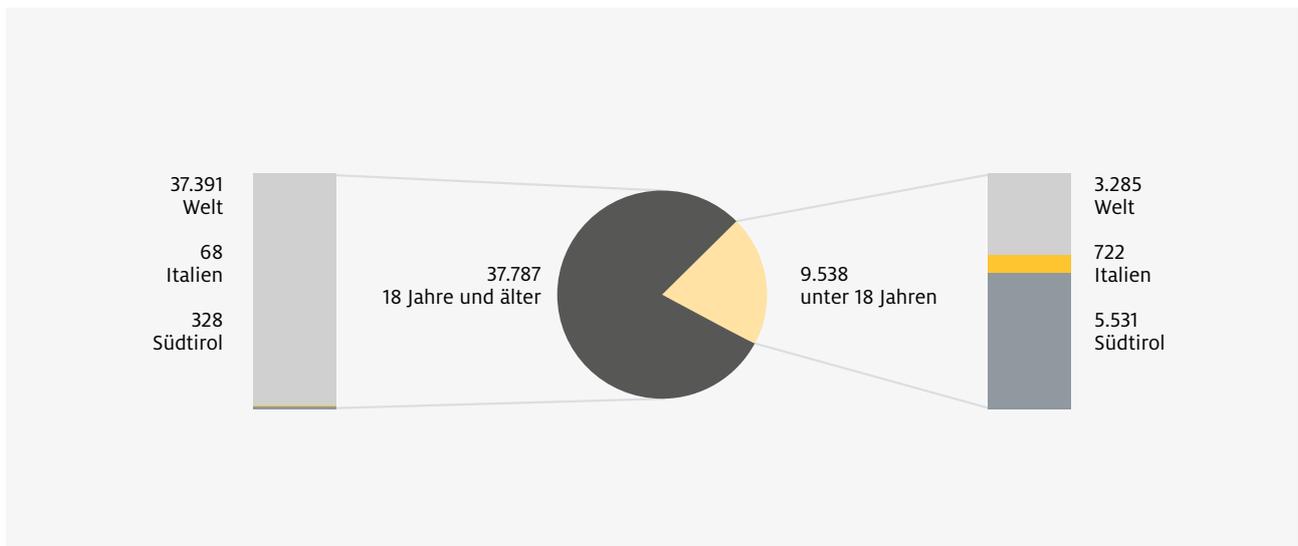


Fig. 1: Ansässige Ausländer nach Altersklasse und Geburtsort, 2016. Quelle: ASTAT, astatinfo 67, 12/2017.

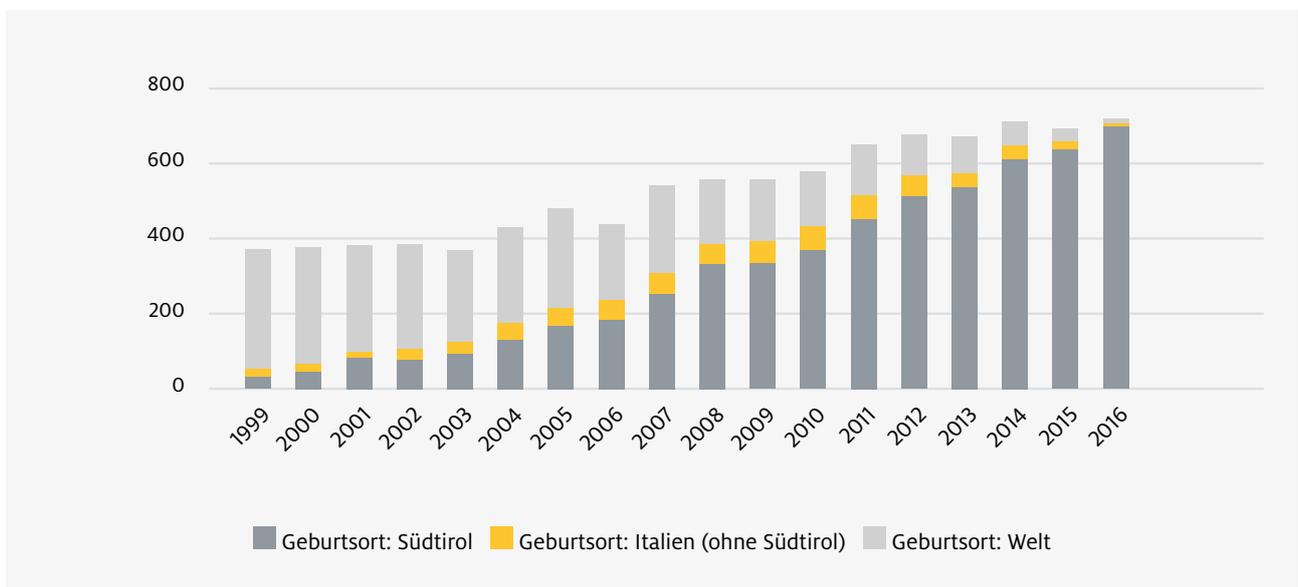


Fig. 2: Ansässige minderjährige Ausländer nach Geburtsjahr und -ort, 2016. Quelle: ASTAT, astatinfo 67, 12/2017.

¹⁷ ISTAT, "Rapporto Annuale 2016 - La situazione del paese" (Roma, 2016).

jahrs die italienische Staatsbürgerschaft zu beantragen).¹⁸ Waren es 2011 circa 11.000 Personen, so waren es drei Jahre später bereits 50.000 – 4% aller in Italien lebenden 0-19-jährigen. Diese eingebürgerten Personen mit Migrationshintergrund sind allerdings von den oben genannten Zahlen ausgeschlossen, die sich nur auf nicht-italienische Staatsangehörige beziehen. Eine genaue Zählung aller zur zweiten Generation gehörenden Personen liegt daher derzeit nicht vor.

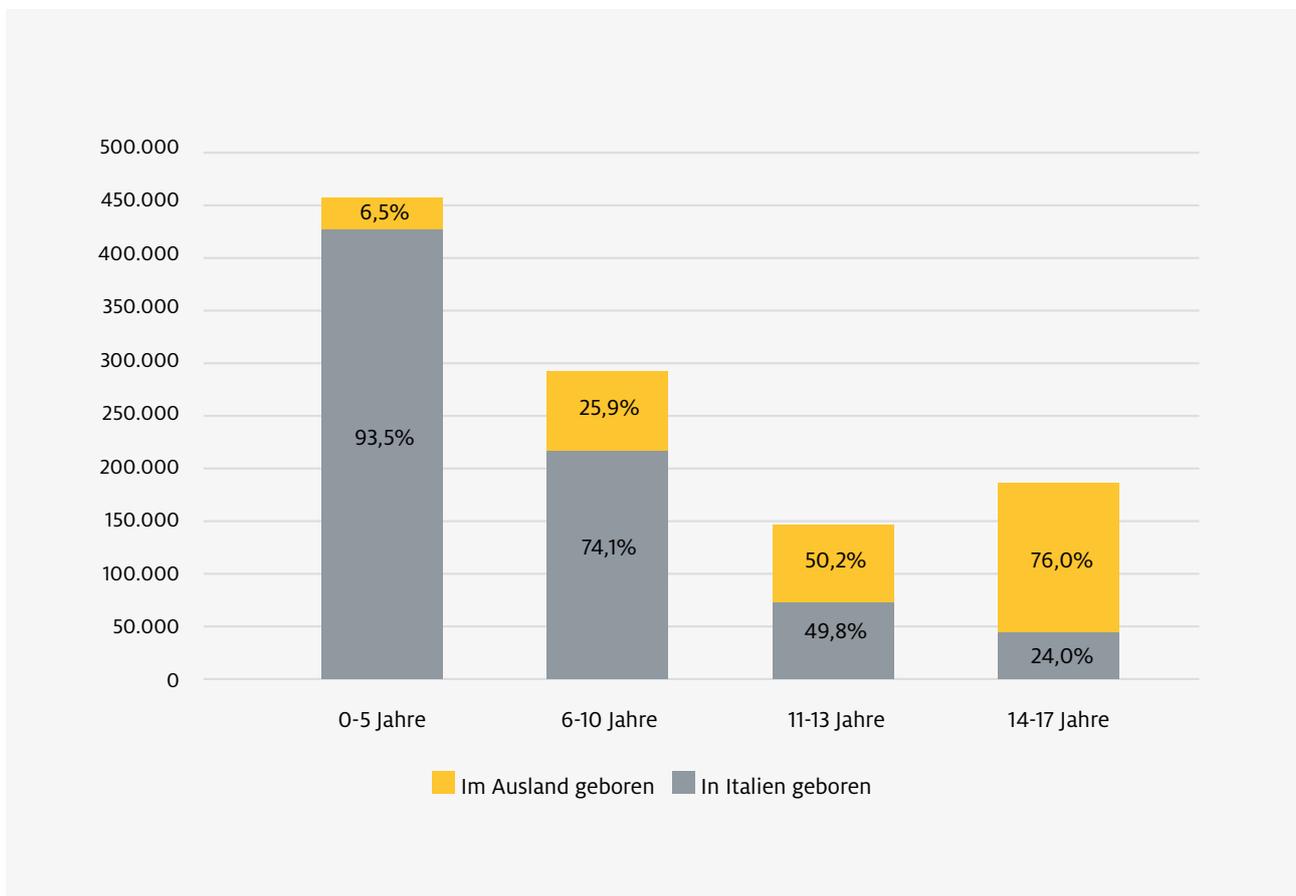
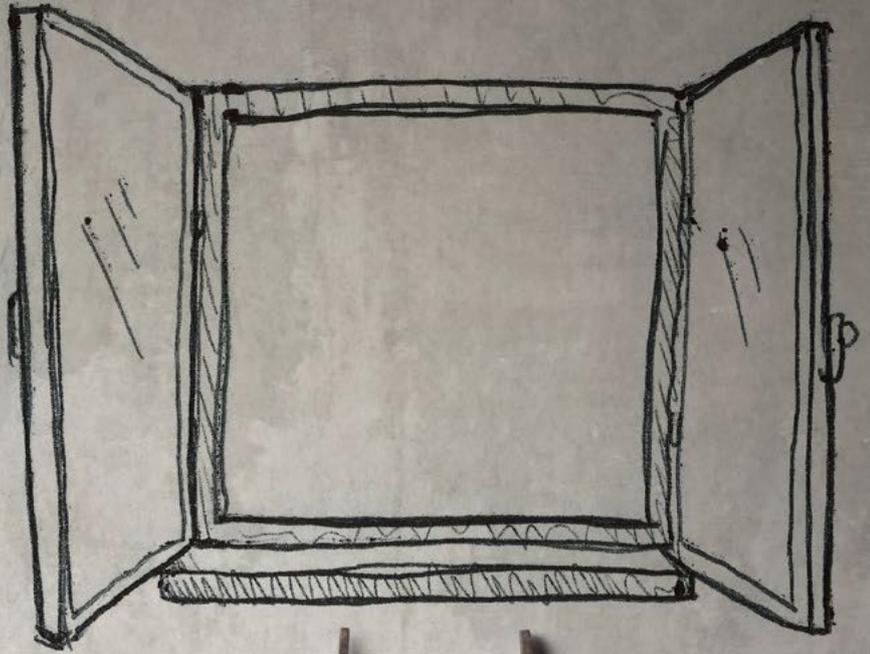


Fig. 3: Ausländische, in Italien ansässige, Minderjährige mit Geburtsort in Italien bzw. im Ausland (2014). Quelle: Istat, Rapporto 2016: La situazione del paese.

¹⁸ Ibid. Das italienische Staatsangehörigkeitsrecht unterliegt dem Prinzip des ius sanguinis, dem sog. Abstammungsprinzip: Ein Kind erhält mit der Geburt die italienische Staatsbürgerschaft, wenn mindestens ein Elternteil bereits italienischer Staatsbürger ist. Auf italienischem Staatsgebiet geborene Kinder von Nicht-Italienern oder Nicht-Italienerinnen können mit Eintritt der Volljährigkeit die Staatsbürgerschaft beantragen. Allerdings muss dies innerhalb eines Jahres erfolgen; auch müssen sie ohne nachweisliche Unterbrechung in Italien gelebt haben. Für viele Jugendliche der zweiten Generation erschwert dies den Erwerb der Staatsbürgerschaft erheblich, mit oft schwerwiegenden Folgen.



3

3 Zukunft gestalten: Die Rolle der Schule

Die Schule ist für Kinder und Jugendliche der Ort, an dem sie einen Großteil ihrer Zeit verbringen. Sie vermittelt nicht nur fachliche, sondern auch soziale Kompetenzen und hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung des zukünftigen Lebenswegs der Schüler und Schülerinnen. Die Schule ist auch jene Einrichtung, die Vielfalt jeglicher Art ganz praktisch und alltäglich lebt und gestaltet, die mit den Herausforderungen, denen Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund begegnen, am engsten vertraut ist. Sie ist dadurch Vorreiterin für Entwicklungen im Bereich Migration und Inklusion. Neben einem reichen Weiterbildungsangebot für Lehrpersonen zum Thema bieten Südtiroler Schulen themenrelevante Projekte an, organisieren Initiativen, die an die Bedürfnisse von Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund angepasst sind. Außerdem investieren Lehrpersonen viel (Frei)Zeit in die Begleitung von Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund:

Neben meiner normalen Arbeit in der Schule habe ich ihnen viel von meiner Freizeit gewidmet... Und andere Kollegen mit mir, auf freiwilliger Basis, weil uns diese Jugendlichen am Herzen liegen. Alphabetisierungskurse, Hausaufgabenhilfe... Wir haben ihnen viel Zeit gewidmet... Viele haben mich wie eine Mutter gesehen. Eine Person hat es auch so gesagt: „Sie waren wie eine Mutter für uns“. Das hat mich sehr gerührt.¹⁹

Neben den positiven Entwicklungen im Schulbereich gibt es auch Aspekte, die verbesserungswürdig sind. Auf den folgenden Seiten werden zwei davon näher betrachtet: Erstens, die in ganz Europa beobachtete Tendenz, Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund oft unbewusst schlechter zu bewerten und öfter in berufsbildende Schulen zu geleiten als ihre Mitschüler und -schülerinnen ohne Migrationshintergrund. Zwei-

tens, die Informationsdefizite von Eltern mit Migrationshintergrund in Bezug auf die Schul- bzw. Berufswahl ihrer Kinder. Die Kombination dieser zwei Problematiken führt dazu, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig einen Ausbildungs- oder Berufsweg einschlagen, der ihren Fähigkeiten und Stärken nicht entspricht.

3.1 (UNBEWUSSTE) DISKRIMINIERUNG IN DER SCHULE

Wissenschaftliche Studien zu Schülern und Schülerinnen mit nicht-italienischer Staatsbürgerschaft zeigen, dass diese im Vergleich zu italienischen Staatsangehörigen öfter das Schuljahr wiederholen, öfter die Schule abbrechen und durchschnittlich schlechtere Noten haben. Dies betrifft vor allem jene Schüler und Schülerinnen, die erst im späten Kindesalter oder als Jugendliche nach Italien gekommen sind.²⁰ So liegt der Wiederholeranteil bei Schülern und Schülerinnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Südtirol bei 27,8% (10,8% bei italienischen Staatsangehörigen). Betrachtet man diese Zahlen allerdings näher, so beträgt der Anteil der Wiederholer und Wiederholerinnen, der im Ausland geboren ist 30,5% der Südtiroler Schülerschaft, während 18,3% der in Italien geborenen Schüler und Schülerinnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, mindestens ein Schuljahr wiederholen muss.²¹ Auch in den INVALSI Tests schneiden die Schüler und Schülerinnen mit nicht-italienischer Staatsbürgerschaft schlechter als der Durchschnitt ab, wobei die Resultate der in Italien geborenen Personen erneut besser als jene der im Ausland geborenen sind.²² Die Gründe dafür sind komplex: Sie entstammen im Vergleich zu ihren Mitschüler und Mitschülerinnen ohne Migrationshintergrund einem schwächeren sozio-ökonomischen Hintergrund, ihre

¹⁹ Interview 17, Lehrperson, italienischsprachige Oberschule.

²⁰ Zur Benachteiligung der 2. Generation in der italienischen Schulwelt, siehe etwa Davide Azzolini and Carlo Barone, "Tra vecchie e nuove disuguaglianze: la partecipazione scolastica degli studenti immigrati nelle scuole secondarie superiori in Italia," *Rassegna Italiana di Sociologia* 4 (2012): 687–718, doi:10.1423/38936; Elena Besozzi and M.T. Tiana, eds., *Insieme a scuola 3. La terza indagine regionale* (Milano: Fondazione ISMU, 2005); Luca Queirolo Palmas, *Prove di Seconde Generazioni: Giovani di origine immigrata tra scuole e spazi urbani* (FrancoAngeli, 2006); Oliviero Casacchia et al., eds., *Studiare insieme, crescere insieme?: Un'indagine sulle seconde generazioni in dieci regioni italiane* (Milano: Franco Angeli, 2008); Eleonora Mussino and Salvatore Strozza, "The Delayed School Progress of the Children of Immigrants in Lower-Secondary Education in Italy," *Journal of Ethnic and Migration Studies* 38, no. 1 (2012): 41–57, doi:10.1080/1369183X.2012.640014; Graziella Favaro and Monica Napoli, *Ragazze e ragazzi nella migrazione adolescenti stranieri: Identità, racconti, progetti* (Guerini studio, 2004).

²¹ ASTAT, "Schulische und soziale Integration der zweiten Generation," AstatInfo (Bozen, 2016).

²² Siehe auch Mariagrazia Santagati and Vinicio Ongini, eds., *Alunni con cittadinanza non italiana tra difficoltà e successi* (Milano: Fondazione ISMU, 2015).

Eltern haben öfter einen niedrigeren Bildungsgrad, Sprachschwierigkeiten ihrer Eltern erschweren oft die Kommunikation mit dem Schulpersonal und den Informationsfluss.

Darüber hinaus schlagen Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund bei gleichen schulischen Leistungen, gleichem Bildungsgrad der Eltern und gleichem sozio-ökonomischem Hintergrund öfter berufsorientierte Bildungswege ein als jene ohne Migrationshintergrund.²³ Dies liegt besonders bei Jugendlichen der zweiten Generation nicht unbedingt daran, dass ihre Eltern aufgrund wirtschaftlicher Überlegungen diesen kürzeren Bildungsweg und den früheren Eintritt in das Berufsleben bevorzugen²⁴ oder an den schlechteren Sprachkenntnissen der Kinder, sondern vielmals an einer – wohl oft unbewussten – institutionellen Diskriminierungspraxis.²⁵ (Überwindbare) sprachliche Schwierigkeiten werden oft gleichgesetzt mit allgemeinen schulischen Schwierigkeiten.²⁶ Dies führt dazu, dass das Potential von Schülern und Schülerinnen der zweiten Generation unterschätzt wird und ihnen etwa in der Mittelschule viel öfter die – meist gutgemeinte – Empfehlung gegeben wird, eine Berufsschule bzw. technische Fachoberschule zu wählen als ihren Kollegen und Kolleginnen ohne Migrationshintergrund – bei gleichem schulischen Leistungen.²⁷

Die im Bereich Schule tätigen interviewten Personen waren sich dessen teilweise bewusst, wie der folgende Kommentar zeigt:

*In der Orientierung für die Schüler der dritten Mittelschule gibt es einiges, das nicht funktioniert. Die Empfehlungen für Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund. Dass einem Großteil von ihnen die Berufsschule empfohlen wird, erkennt nicht wirklich, wie soll ich sagen, die Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie haben.*²⁸

Die Schulwahl hängt zwar von einer Vielzahl von Faktoren ab (die Wahl der Freunde oder der älteren Geschwister, informelle Informationen zu den verschiedenen

Schulen, frühere Erfahrungen in der Schule...) und die Empfehlung durch die Lehrpersonen der Mittelschule sollte nur einer dieser Faktoren sein, der bei der Entscheidung hilft, diese aber nicht unbedingt bestimmt. Besonders für die Kinder von Eltern, die nicht selbst den Bildungsweg im neuen Heimatland durchlaufen haben und die oft nur limitierten Zugang zu informellen Informationen zu Schultypen, Berufsbildern u.ä. haben, sind die Ratschläge der Lehrpersonen aber ausschlaggebend. Die gezielte Ausbildung der in der Orientierung tätigen Lehrpersonen, eine differenzierte Analyse der Stärken und Schwächen der Schüler und Schülerinnen und ein Bewusstsein der eigenen Vorurteile bezüglich der beruflichen Perspektiven von jungen Menschen mit Migrationshintergrund sind daher von zentraler Bedeutung, um Diskriminierungen zu vermeiden. Allerdings sind sie aber oft nur schwer umsetzbar mit den Ressourcen, die den Schulen zur Verfügung stehen.

3.2. INFORMATIONSDEFIZIT

In Bezug auf die Kommunikation mit Eltern mit Migrationshintergrund erklärten die interviewten Lehrpersonen und Schuldirektionen, dass die Orientierungsangebote der Schulen ausgebaut werden müssten, um den Bedürfnissen der Schüler und Schülerinnen und derer Eltern gerecht zu werden. Dies treffe auf alle Familien zu, sei aber besonders wichtig für jene, die mit der hiesigen Ausbildungs- und Berufswelt nicht gut vertraut sind. Auch erreichen sowohl schulische als auch außerschulische Angebote der Bildungs- und Berufsberatung Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern deutlich weniger als solche ohne Migrationshintergrund, obwohl ihr Beratungsbedarf in der Regel als höher eingestuft werden muss.²⁹

*Es gibt Orientierungsangebote, ja, aber die Kommunikation könnte verbessert werden. Die Arbeit mit den Familien – wir sind immer so überarbeitet, alle, ... dass viele Sachen sehr oberflächlich gemacht werden...*³⁰

²³ Barban et al., "I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza"; Azzolini and Barone, "Tra vecchie e nuove disuguaglianze: la partecipazione scolastica degli studenti immigrati nelle scuole secondarie superiori in Italia"; Colombo, *Figli Di Migranti in Italia. Identificazioni, relazioni, pratiche*; Maurice Crul, Jens Schneider, and Frans (Eds.) Lelie, "The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?," *Imiscoe Research, Amsterdam University Press*, 2012.

²⁴ Barban et al., "I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza."

²⁵ Yildiz and Hill, *Nach der migr. Postmigrantische Perspekt. Jenseits der Parallelgesellschaft*: 175-6.

²⁶ Acquistapace (2014) in Dorothy Louise Zinn, *Migrants as Metaphor. Institutions and Integration in South Tyrol's Divided Society* (Roma: Centro Informazione Stampa Universitaria, 2018):42, 96.

²⁷ Barban et al., "I figli degli stranieri in Italia fra assimilazione e disuguaglianza.", F Antonelli and G Guerzoni, "La scuola, la strada, i figli dell'immigrazione," *Educazione Interculturale*, *Culture, Esperienze, Progetti* 10, no. 1 (2012): 59-74.

²⁸ Interview 47, Mitarbeiterin Sprachenzentrum.

²⁹ Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung and Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, "Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht" (Wien, 2008).

³⁰ Interview 18, Lehrperson, italienischsprachige Mittelschule.

Oft fehle den Familien der Überblick über die Ausbildungsmöglichkeiten. Dies erschwere die Suche nach einer Schule, die den Stärken und Vorstellungen ihres Kindes entspreche.

Meiner Meinung nach müssen, wenn wir von der zweiten Generation sprechen, die Familien besser vorbereitet werden für die Orientierung der Kinder. Denn manchmal gibt es Familien, die automatisch ihr Kind dorthin schicken, wo sie wissen – oder denken – dass sie danach eine Arbeit finden. Aber nicht immer ist es die ideale Schule für ihr Kind.³¹

Sie kommen hierher [an die Berufsschule], weil sie vielleicht Freunde haben, die bei uns die Schule besuchen, oder weil ihre Eltern sie hierher geschickt haben. ... Und am Anfang versuche ich das mit ihnen auch abzuklären, beziehungsweise schicke sie mittlerweile auch in die Berufsberatung, damit sie überhaupt wissen, welche Möglichkeiten sie in Südtirol haben. Der eine oder der andere geht dann auch in eine andere Schule.³²

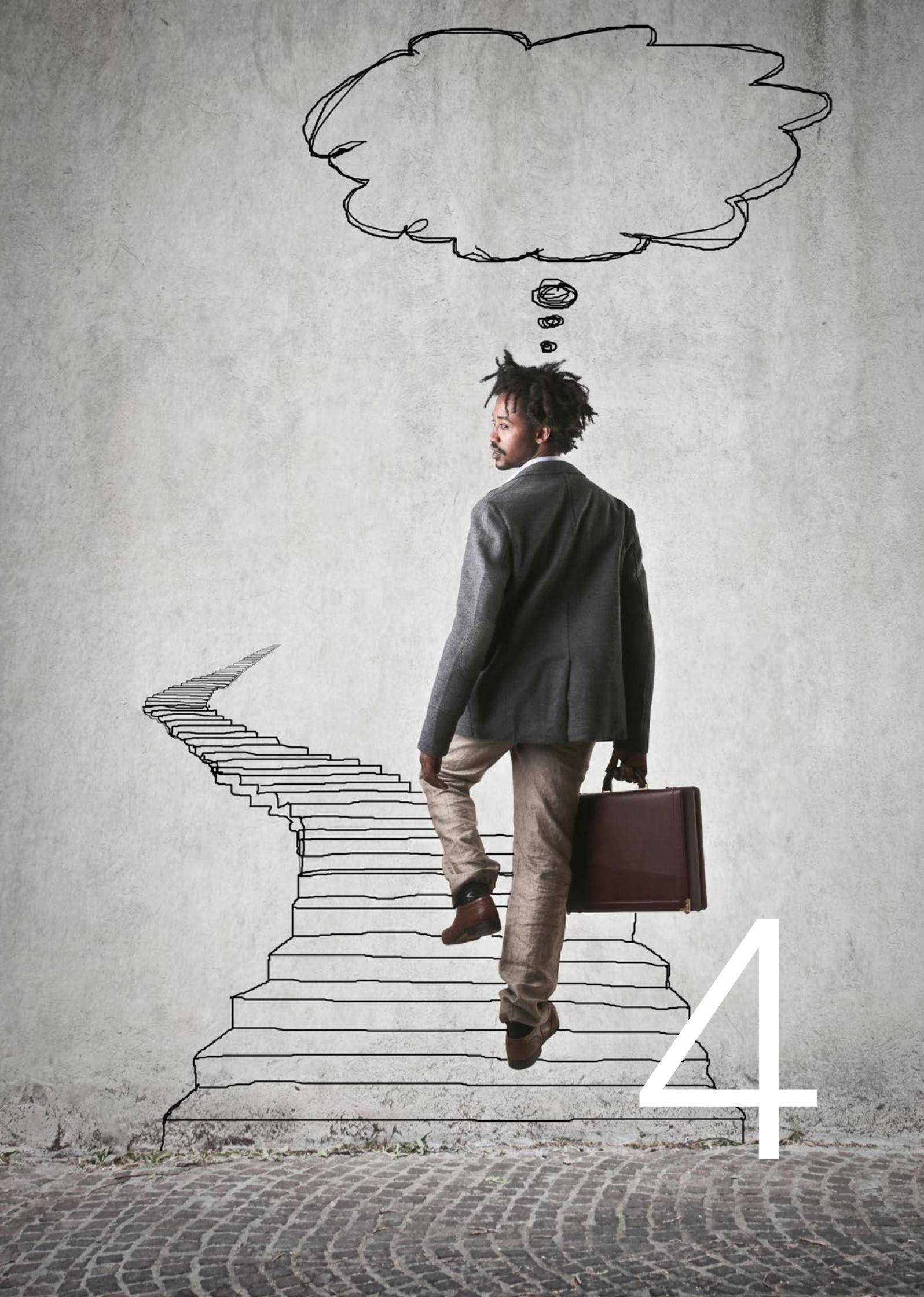
Da die Schulberatung eine zentrale Rolle in der Gestaltung des späteren Ausbildungsweges eines Kindes oder Jugendlichen spielt und zur „Segregation“ der zweiten Generation in berufliche oder technische Ausbildungswege beitragen kann, ist es notwendig, dass Schulen, aber auch nicht-schulische Orientierungsangebote, sich der (unbewussten) Diskriminierung von Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund bewusst werden und Maßnahmen der Bewusstseinsbildung hiergegen ergreifen. Außerdem ist eine bessere Verständigung mit den Eltern, auch durch den Einsatz von Kulturmediatoren, notwendig, um die Vielfalt von Ausbildungs- und Berufsangeboten in Südtirol³³, aber auch die Wichtigkeit eines Schulabschlusses, besser zu vermitteln und so eine bewusste Schul- oder Berufswahl zu ermöglichen.³⁴

31 Interview 9, Lehrperson, italienischsprachige Oberschule.

32 Interview 84, Lehrperson, deutschsprachige Berufsschule.

33 Informationsmaterial wie etwa die Broschüre „Ausbildungs- und Berufsberatung für Menschen mit Migrationshintergrund“ des Amtes für Ausbildungs- und Berufsberatung der Autonomen Provinz Bozen sind dabei wichtige Instrumente: <http://www.provinz.bz.it/bildung-sprache/ausbildungs-studien-berufsberatung/publikationen.asp#download-area-idx147077>

34 Diesbezüglich siehe auch die Forderung der Kinder- und Jugendanwältin Paula Maria Ladstätter: „Das Landesinstitut ASTAT hat im vergangenen Jahr erhoben, dass vor allem Jugendliche aus eingewanderten Familien, die in erster oder zweiter Generation in Südtirol leben, von Armut und Ausgrenzung betroffen sind. Dort sei dringend anzusetzen, fordert die Kinder- und Jugendanwältin: „Da wachsen junge Menschen heran, die nicht gleichwertig am Leben teilhaben können. Sie entwickeln Aggressionen und fallen negativ ins gesellschaftliche Gewicht.“ Insgesamt bräuchten junge Menschen Gesprächsangebote in Schulen, motivierte Jugendarbeiter und Streetworker und Information auf Augenhöhe, betont Paula Maria Ladstätter.“ (http://www.kinder-jugendanwaltschaft-bz.org/de/medien/pressemitteilungen.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=615870).



4

4 Hinein in die Arbeitswelt: Schwierigkeiten und Herausforderungen

4.1 DIE ZWEITE GENERATION IM ARBEITSMARKT: EIN ÜBERBLICK

In Südtirol sind rund 17.900 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 24 Jahren erwerbstätig. Dies entspricht einer Erwerbstätigenquote von 30,8% von den insgesamt ca. 57.900 15- bis 24-Jährigen. Etwa 37.600 Personen dieser Altersklasse sind nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv und stattdessen meist mit Schule und Studium beschäftigt.³⁵ Die Jugendarbeitslosenquote beträgt im Jahr 2015 insgesamt 11,9%. Dieser Wert liegt deutlich unter dem europäischen Durchschnitt aber über jenem der deutschsprachigen Nachbarländer. Gleichzeitig ist er aber auch eindeutig niedriger als die Jugendarbeitslosenquote Italiens (40,3%).³⁶ Ungefähr 5.100 Südtiroler Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren besuchen weder eine Schule oder Ausbildung noch arbeiten sie. Zu dieser Gruppe der sogenannten NEETs („Not in Employment, Education or Training“) gehören 8,8% der entsprechenden Altersgruppe. Dieser Prozentsatz liegt deutlich unter dem europäischen Durchschnitt, entspricht etwa einem Drittel des Wertes für Italien von 21,4%³⁷ und ist gleichzeitig etwas höher als der österreichische Wert.

2017 waren gut 16% aller Beschäftigten in Südtirol ausländische Staatsangehörige. Rein faktisch ist der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt allerdings größer, da zur Kategorie „Einheimische“ hier alle Personen mit italienischem Pass, also auch (kürzlich) Eingebürgerte gezählt werden.³⁸ Dieser statistische Überblick geht nicht auf die Situation der Jugendlichen der zweiten Generation auf dem Arbeitsmarkt ein, weshalb ein Blick auf den italienischen bzw. europäischen Kontext nötig ist. Verschiedene Studien zum Übergang von Jugendlichen von der Schule in die Arbeitswelt zeigen, dass Jugendliche der zweiten

Generation besondere Schwierigkeiten beim Einstieg in die Arbeitswelt haben.

So zeigt eine Eurostat-Studie von 2014 zwar, dass Kinder von Migranten und Migrantinnen zwischen 25-54 Jahre – besonders jene der zweiten Generation -- auf EU-Ebene einen höheren Bildungsgrad haben als ihre Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund.³⁹ Doch trotz des hohen Bildungsgrads stoßen Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt der EU auf Schwierigkeiten: Hoch-qualifizierte, im Ausland geborene Menschen sind öfter arbeitslos als ihre im Inland geborenen Kollegen und Kolleginnen. Außerdem fand mehr als ein Drittel aller migrierten Personen der ersten Generation mit einem Hochschulabschluss eine Arbeitsstelle, die nicht ihrem Ausbildungsgrad entsprach. Hingegen traf dies auf ein Fünftel der im Inland geborenen Personen zu, ob mit oder ohne Migrationshintergrund. Grund für diese Unterschiede sind u.a. migrationspezifische Hindernisse wie etwa Sprachbarrieren, Nicht-Anerkennung von ausländischen Studientiteln und Arbeitserfahrungen, rechtliche Einschränkungen, sowie Diskriminierung aufgrund von Religion und anderen Gesichtspunkten (Hautfarbe, Herkunft, usw.). Ein Vergleich der Arbeitssituation von italienischen und nicht-italienischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen (die Statistik erlaubt auch hier keine Unterscheidung zwischen Personen der ersten und der zweiten Generation) zeigt zudem, dass nicht-italienische Staatsangehörige im Allgemeinen früher in den Arbeitsmarkt einsteigen und stabilere Verträge haben, aber weniger verdienen, öfter überqualifiziert für ihre Stelle sind und ungünstigere Arbeitszeiten haben als ihre italienischen Kollegen und Kolleginnen. Zurückzuführen ist dies auf die Notwendigkeit für diese Personen, eine Arbeit zu haben, um etwa eine Aufenthaltsgenehmigung verlängern zu können, mögliche wirtschaftliche Schwierigkeiten sowie das Fehlen eines familiären Netzwerks im Aufnahmeland.⁴⁰

³⁵ ASTAT, „Jugendstudie: Werthaltungen, Lebensformen und Lebensentwürfe der Südtiroler Jugend“ (Bozen, 2016).

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

³⁸ AFI-IPL, „AFI-Arbeitskräfteporträt: Südtirol im europäischen Vergleich,“ AFIIPLZoom (Bozen, 2017).

³⁹ 38,5% von ihnen hatten einen Universitätsabschluss versus 30,9%. Besonders große Differenzen gab es in Italien (26,7% versus 19,1%), Portugal (45,2% versus 23%) und Großbritannien (46,8% versus 36,4%). Auch im Vergleich zu Personen der ersten Generation haben jene der zweiten Generation öfter einen Universitätsabschluss: 37% versus 30% (Italien: 26,7% versus 12,7%). Eurostat, „First and Second-Generation Immigrants - Obstacles to Work“ (Brussels, 2016).

⁴⁰ Fondazione Leone Moressa, „La condizione occupazionale dei giovani stranieri: Giovani stranieri e italiani a confronto nel mercato del lavoro 15-30 anni“ (Mestre, 2012).

Auch die intergenerationelle Mobilität bzw. der beruflich-soziale Aufstieg ist bei Kindern von migrierten Personen oft eingeschränkt.⁴¹ So haben die in Südtirol ansässigen 30-jährigen Personen mit Migrationshintergrund vorwiegend dieselbe berufliche Position wie ihre Eltern, die vor rund 20 bis 30 Jahren nach Südtirol eingewandert und fast ausschließlich als „Arbeiter und Arbeiterinnen“ tätig waren.⁴² Bei gleichem wirtschaftlichen Familienhintergrund üben Personen der zweiten Generation deutlich weniger oft einen (allgemein besser bezahlten) Angestelltenberuf aus als italienische Staatsangehörige. Zwar fehlen detailliertere Daten zur definitiven Erklärung dieser Beobachtungen, aber ähnliche Studien in anderen Ländern zeigen, dass eine Reihe von Faktoren, von denen bereits einige genannt wurden, dies verursacht: sozio-ökonomische Gründe, Mangel an Vorbildern und Informationen zu gewissen Berufsbildern sowie Barrieren beim Zugang zu bestimmten Berufen (direkte und indirekte Diskriminierung). Die Barrieren, auf die junge Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt stoßen, treten bereits während des Übergangs von der Schul- in die Arbeitswelt auf. Auf den nächsten Seiten werden einige davon näher beleuchtet: Eine oft schwächere Einbindung in lokale soziale Netzwerke erschwert das Finden einer ersten Lehr-, Praktikums- oder Arbeitsstelle; Diskriminierungen aufgrund von Namen, Religion oder Hautfarbe führen zu weniger Einladungen zu Bewerbungsgesprächen; der Mangel an Vorbildern in einigen Berufen erschwert den Zugang zu denselben.

4.2 „WIESO STUDIEREN, DU WIRST JA SOWIESO PUTZFRAU!“: MANGELNDE ERWARTUNGEN UND FEHLENDE VORBILDER

Während Personen mit Migrationshintergrund im Südtiroler Tourismus und in der Landwirtschaft sowie Haushaltsdienstleistungen, Baugewerbe und Industrie nicht mehr wegzudenken sind, arbeiten noch sehr wenige in Positionen, für die ein akademischer Grad Voraussetzung ist, sei es in der öffentlichen Verwaltung oder in Führungspositionen der Privatwirtschaft.⁴³ Jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die

solch einen Berufsweg einschlagen möchten, fehlen daher die besonders in dieser Lebensphase wichtigen beruflichen Vorbilder, mit denen sie sich identifizieren können. Dies, gekoppelt an die bereits im vorigen Kapitel beschriebene Tendenz, Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund eher eine berufsorientierte Ausbildung zu empfehlen, beeinflusst gesellschaftliche, familiäre und individuelle Erwartungen und Vorstellungen bezüglich Berufes und Karriere. Wie eine österreichische Studie feststellt, orientieren sich Jugendliche mit Migrationshintergrund „bei der Bildungs- und Berufswahl mangels alternativer Informationsquellen möglicherweise noch stärker an Personen des näheren Verwandtenkreises, an älteren Geschwistern, aber auch FreundInnen, was zur Stabilisierung etablierter Schul- bzw. Berufswahlmuster [...] beiträgt. Antizipierte schlechte Chancen etwa am Lehrstellenmarkt verunsichern die Jugendlichen und führen zur Verfolgung bekannter, von anderen Personen mit Migrationshintergrund des näheren Umfelds vorgelebter, meist sehr traditioneller Ausbildungen bzw. Berufe.“⁴⁴

Amira⁴⁵, Tochter von marokkanischen Staatsbürgern in Südtirol, schildert diese mangelnden Erwartungen von Gesellschaft und Familie folgendermaßen:

Ich dachte immer, dass ich Riesenschwierigkeiten haben würde, eine Arbeit zu finden. Jahrelang war mir immer gesagt worden: „Wieso studierst du denn, du wirst ja sowieso Putzfrau!“ Sowohl italienische als auch arabische Personen haben das gesagt, weil das war halt so die Vorstellung. Und tatsächlich, als ich Arbeit gefunden habe, konnten sie es kaum glauben. Seitdem habe ich eine Veränderung auch in meiner engeren Verwandtschaft gesehen. Wenn sie vorher ihre Kinder nur deshalb in die Schule schickten, weil sie das mussten, dann hat sich ihre Sichtweise jetzt geändert, da sie gesehen haben, dass ich Arbeit gefunden habe, dass ich in einem Unternehmen als Angestellte arbeitete – eine Arbeit, die sie sich niemals erträumt hätten. Sie sagen jetzt, „Ah, gut, es gibt andere Möglichkeiten, es stimmt nicht, dass sie trotz Schulausbildung putzen gehen oder andere einfache Arbeiten verrichten müssen.“⁴⁶

⁴¹ Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, „Familienhintergrund und Berufswahl,“ Arbeitsmarktnews (Bozen, 2018).

⁴² „Als Arbeiter gilt ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitsaufgaben überwiegend in Form manueller Tätigkeit erledigt wie z.B. in der Produktion, am Bau, als Verkäufer/in, Kellner/in, Reinigungskraft, Tagelöhner, usw. Ein Angestellter hingegen ist ein Arbeitnehmer, dessen Aufgaben überwiegend aus geistiger Arbeit bestehen wie z.B. Lehrer/in, Verwaltungs- und Büroberufe, Führungskraft, Direktor/in, Geschäftsführer, usw.“ Ibid.

⁴³ Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, „Die Geographie der ausländischen Arbeitnehmer,“ Arbeitsmarktnews (Bozen, 2018).

⁴⁴ Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung and Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, „Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht“, 159.

⁴⁵ Alle verwendeten Namen sind Pseudonyme.

⁴⁶ Interview 14, Frau, 35, Marokko. NB: Das angegebene Land bezieht sich auf das Herkunftsland/die Herkunftsländer der Eltern.

Amira, in deren Familie und Bekanntenkreis kaum jemand einen „Bürojob“ hat und wo die Idee, dass jemand „von ihnen“ jemals als Angestellte arbeiten würde, fast unvorstellbar war, schaffte es, eine Veränderung in der Einstellung zu Schulbildung hervorzurufen. Ihr beruflicher Erfolg zeigte, dass ein guter Schulabschluss sehr wohl einen Wert haben kann und neue Arbeitsmöglichkeiten eröffnet.

Ein Mitarbeiter der Caritas betont die Bedeutung von Vorbildern wie Amira für die Jugendlichen der zweiten Generation und fordert ihre proaktive Förderung:

Wenn eine nicht-weiße Person Präsident von den USA wird, dann bedeutet das für alle was. Ein Vorbild, das nicht mehr wegzuwischen ist. Und in Südtirol gibt es ... sehr wenige Schwarze Integrationsbeauftragte, es gibt sehr wenige Verwaltungsratsvorsitzende, die Migrationshintergrund haben. Und das ist ein großes Handicap. Deswegen ist es die Aufgabe eines jeden, solche Leute mit einer Art „affirmative Action“ – Unterstützung, die bei Gleichheit Diversität bevorzugt – voranzubringen, so lange, bis dieses Ungleichgewicht ausgeglichen ist.⁴⁷

Viele der für das Forschungsprojekt interviewten jungen Menschen studieren Pharmazie, Architektur, Wirtschaft oder Medizin, streben Berufe in Medizin, Verwaltung oder Wirtschaft an und wollen sich auch (gesellschafts) politisch einbringen. Damit sie diese Ziele allerdings erreichen können – und damit andere sich überhaupt erst trauen, davon zu träumen – braucht es ein Umdenken, sowohl bei der Gesellschaft im Großen als auch bei den Familien mit Migrationshintergrund, damit das klassische Bild von migrierten Personen als Reinigungskraft, Busfahrer/-faherin oder Altenpfleger/-pflegerin auch auf diese Lebensziele und Berufsprofile ausgeweitet wird.

4.3 „KOPFTUCH? NEIN DANKE!“ DISKRIMINIERUNG BEI DER ARBEITSSUCHE

Neben fehlenden Vorbildern in bestimmten Berufssparten und vorurteilsbehafteten Vorstellungen von „Migrantenberufen“ ist indirekte und direkte Diskriminierung bei der Arbeitssuche und im Arbeitsleben eine weitere Barriere für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Laut Eurostat gibt ungefähr die Hälfte der Migranten und Migrantinnen der ersten Generation und ein Drittel der zweiten Generation angehörenden

Personen an, Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche gehabt zu haben.⁴⁸ 20% der ersten Generation und 2% der zweiten Generation nannten dabei Sprachbarrieren, die Nicht-Anerkennung von ausländischen Studientiteln und Arbeitserfahrungen, rechtliche Einschränkungen sowie Diskriminierung aufgrund von Religion. Sprachliche Probleme waren die größte Schwierigkeit für Migranten und Migrantinnen der ersten Generation, während die zweite Generation auf andere Diskriminierungserfahrungen verwies.

Diese Zahlen finden sich auch im Südtiroler Kontext wieder. Hier fühlten sich 21% aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Beruf benachteiligt – unter jenen ohne Migrationshintergrund sind es 9%. Nicht nur das Merkmal „Migrationshintergrund“, sondern auch Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Sprache und/oder der Religion treten in der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund öfter auf.⁴⁹ Die Statistik zeigt also, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Italien, und auch in Südtirol, generell größere Schwierigkeiten haben, eine ihrem Ausbildungsgrad entsprechende Arbeit zu finden und öfter Diskriminierung erleben als Personen ohne Migrationshintergrund. Dies spiegelt sich auch in den Aussagen der befragten Personen mit Migrationshintergrund wider, die die folgenden und ähnliche Äußerungen in Bewerbungsgesprächen hörten: „Wenn Sie doch nur kein Kopftuch hätten, würden wir Ihnen die Stelle gleich anbieten!“, „Auf Ihr Namensschild schreiben wir dann aber Max statt Mohammed!“, „Wenn ich eine dunkelhäutige Bedienung habe, kommen mir die Kunden nicht mehr.“

Eine junge Universitätsstudentin, die wegen ihres muslimischen Glaubens Kopftuch trägt, erzählt, dass das Kleidungsstück ein nahezu unüberwindbares Hindernis bei der Arbeitssuche darstellt:

Bei Vorstellungsgesprächen ist es oft so, dass sie begeistert sind von meinen Sprachkenntnissen und meiner Ausbildung. Sie bieten mir die Arbeit dann aber nur unter der Kondition an, dass ich das Kopftuch abnehme. Und das kann und will ich nicht. Ich suche dann weiter, aber einfach ist das nicht.⁵⁰

Eine Frau marokkanischer Herkunft, die Arbeit in einem Büro gefunden hatte, berichtet, wie sie sich für ihre Arbeitsstelle ständig rechtfertigen musste:

Wenn Leute mich im Büro sehen denken viele: „Du bist Marokkanerin und hast diese Arbeit. Wieso hat mein Sohn,

⁴⁷ Interview 36, Mitarbeiter Caritas.

⁴⁸ Eurostat, „First and Second-Generation Immigrants - Obstacles to Work.“

⁴⁹ AFI-IPL, „EWCS Südtirol: Diskriminierung und Benachteiligung in der südtiroler Arbeitswelt,“ AFI-IPLZoom (Bozen, 2018).

⁵⁰ Fokusgruppe mit Jugendlichen, 15.03.2018.

meine Nichte, nicht auch diese Stelle bekommen? Du bist Marokkanerin, du nimmst einem Einheimischen die Arbeit weg.“ Und ich habe immer versucht, nicht zu reagieren, habe immer professionell und höflich geantwortet – ich war ja im Büro und hatte eine gewisse Rolle, aber es war schwer. „Und du bist so gut und sprichst Italienisch so gut, brav, gut, dass du studiert hast und dich integriert hast, um solch eine Arbeitsstelle zu erhalten, usw.“ Und es ist schwer, weil jedes Mal, jeden Tag habe ich mich gefragt: „Wieso? Wieso muss ich auf solche Fragen antworten? Wieso muss ich mich rechtfertigen?“ Ich bin eine Frau wie alle anderen, ich habe meinen Lebenslauf geschickt, ein Bewerbungsgespräch gemacht, ich habe ihnen gefallen, sie haben mich angestellt und sind zufrieden mit mir.⁵¹

Aber nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch die Erfahrungen von Lehrpersonen und Personen, die in der Arbeitsvermittlung, Jugendarbeit und Berufsberatung tätig sind, bestätigen, dass Jugendliche der zweiten Generation Benachteiligungen bei der Arbeitssuche erfahren. So beschreibt eine Mitarbeiterin des Amtes für Lehrlingswesen und Meisterausbildung die Schwierigkeiten, Lehrstellen für Schüler mit Migrationshintergrund zu finden:

Ich habe die Schülerzahlen 2016/17 mitgebracht. Hier sieht man, dass es an unseren Berufsschulen mehr Schüler mit Migrationshintergrund gibt in der Vollzeit als in der Lehre. Das hat auch einen Grund. Von allen Lehrlingen sind nur 6% mit Migrationshintergrund und 11% sind es bei den Vollzeitschülern. Es ist nämlich für Jugendliche gar nicht so leicht, eine Lehrstelle zu finden. Denn sobald die anrufen und sagen, sie heißen Mohammed irgendwas, dann ist dann halt fertig. Und da müssen wir halt auch Sensibilisierungsarbeit bei unseren Arbeitgebern leisten. Durch den Fachkräftemangel ist es eh schon einfacher als vorher. „Ihr braucht dringend Facharbeiter, ja, dann müsst ihr halt auch alle möglichen Personengruppen einstellen.“ Aber grundsätzlich tut sich ein Jugendlicher mit Migrationshintergrund aus verschiedenen Gründen schwer eine Lehrstelle zu finden. Hat dann sicher verschiedene Gründe: Vorurteile, aber auch berechtigte Gründe, z.B. keine ausreichende Sprachkompetenzen oder was auch immer.⁵²

Dass Diskriminierung nicht unbedingt von mangelnden Kompetenzen und Sprachkenntnissen abhängt, erlebt ein Jugendarbeiter, der die Situation folgendermaßen auf den Punkt bringt:

Das Prinzip der Meritokratie trägt total. Es gilt nur für die „Italiener“. Wenn du ein Ausländer mit dunkler Haut bist, dann nicht.⁵³

Dies bezeugt auch eine Mitarbeiterin einer Arbeitsvermittlungsstelle:

Und bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund habe ich gesehen, dass sie sich einfach etwas schwerer tun. Wenn ich einen „Einheimischen“ unter Anführungszeichen und einen mit Migrationshintergrund habe, die die gleichen Zeugnisse haben, würde der Arbeitgeber sich sicher für den entscheiden, der keinen Migrationshintergrund hat. Wenn wir Stellenangebote von den Arbeitgebern bekommen und nachfragen, ob sie gewisse Altersbeschränkungen oder Kriterien haben, da kommt zu 99% immer „einheimisch“. Das ist relativ auffallend. Wobei ich auch ein junges Mädchen gehabt habe – das muss ich schon erzählen, das hat mich beeindruckt – hat hier Schule gemacht, perfekt Italienisch, Deutsch, Dialekt, aber sie hat eine dunkle Hautfarbe gehabt. Und sie hätte so gerne im Verkauf gearbeitet. Und ich habe wirklich sehr viele Arbeitgeber abgeklappert. Aber da gab es keine Möglichkeit. Und mir hat ein Arbeitgeber auch gesagt: „Tut mir leid, ich würde dem Mädchen raten, irgendwo in einen Beruf gehen, wo man nicht sichtbar ist.“ Und das hat mich dann schon..., damals habe ich gedacht, okay, da kannst du noch mit Bildung und Ausbildung und dich integrieren in die Gesellschaft, aber du solltest nicht sichtbar sein nach außen. Schade! Für Jugendliche, die in die Arbeitswelt eintreten und das erste Mal mit dem „Handicap“ des Migrationshintergrunds in Kontakt treten, ist es frustrierend. Für manche ist es eine Herausforderung und sie sagen, die nehme ich an, das werde ich meistern. Für andere ist es frustrierend. Weil sie das erste Mal an die Grenze kommen und sie sagen, „Ich kann viel ändern, ich kann meine Sprache verbessern, ich kann versuchen, zu lernen, ich kann viel, aber an meiner Herkunft, an meiner Hautfarbe kann ich nichts ändern. Und wenn das der einzige Grund ist, dann weiß ich nicht mehr weiter.“⁵⁴

Aus den Interviews geht hervor, dass für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen der Migrationshintergrund eines Bewerbers oder einer Bewerberin oft als Problem gesehen wird: Von der Geschäftsinhaberin, die eine dunkelhäutige Verkäuferin nicht einstellen will, da sie befürchtet, die Kunden würden wegbleiben oder dem Handwerksmeister, der keine Nordafrikaner will, da sie zwar „gute Händler aber keine guten Arbeiter“ seien,⁵⁵

⁵¹ Interview 14, Frau, 35, Marokko.

⁵² Interview 50, Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung.

⁵³ Interview 56, Jugendarbeiter, Meran.

⁵⁴ Interview 67, Arbeitsvermittlerin.

⁵⁵ Interview 73, Arbeitgeber, Eisacktal.

bis hin zur Bank, die sich scheut, eine Schalterbeamtin mit Kopftuch anzustellen. Auch mit ausgezeichneten Schulnoten und Kenntnis mehrerer Sprachen stellt ein ausländischer Nachname, ein Kopftuch oder eine dunklere Hautfarbe als die eines „Durchschnittseuropäers“ ein Hindernis bei der Arbeitssuche dar, besonders dann, wenn der Bewerber oder die Bewerberin dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin nicht schon persönlich bekannt war. Wenn bereits eine Beziehung zwischen den beiden Personen besteht (Sohn eines Angestellten, Mitschülerin des Kindes, usw.), minimiert sich die Gefahr der Diskriminierung. Vielen Familien mit Migrationshintergrund fehlt allerdings dieser Kontakt zu Südtiroler Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, wie der nächste Absatz darstellt.

4.4 FEHLENDES SOZIALES KAPITAL

Der erste Sommerjob, das erste Praktikum, die erste Lehrstelle finden junge Menschen meist über ihr soziales Netzwerk: im elterlichen Betrieb, in der Werkstatt des Onkels, der Firma der Nachbarin. Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind in diese lokalen Netzwerke oft schwächer eingebunden und sie sind somit beim Einstieg in die Arbeitswelt benachteiligt. Der Direktor einer Berufsschule beschreibt, wie die Schule eingreift, um dieses Hindernis abzubauen:

Was die Schüler mit Migrationshintergrund betrifft, merken wir schon einen Unterschied, wenn es um Arbeitsstellen geht, aber auch schon beim Praktikum. Wir machen ja schon in den ersten Klassen ein schulisches Praktikum Da merken wir, dass Schüler mit Migrationshintergrund Probleme haben, einen Praktikumsplatz zu finden. Da merken wir, wenn wir als Schule nicht behilflich sind, gelingt dies selten. Fängt an mit sprachlichen Schwierigkeiten, aber auch schon der Name, der ein Hindernis ist. Und die Schüler, die hier ihre Wurzeln haben, haben ein Netzwerk an Kontakten, und genau das Netzwerk fehlt diesen Familien. Die sind viel weniger eingebunden in das gesellschaftliche Netz, das andere haben. Und da brauchen diese Schüler extra Unterstützung. Wir schauen dann mit den Klassenlehrern und den Fachlehrpersonen, die ein großes Netzwerk haben, dass wir es trotzdem auf die Reihe bringen.⁵⁶

Um die Ungleichheit zwischen Schülern und Schülerinnen mit und jenen ohne sozialem Netzwerk vor Ort abzubauen, hilft ihnen die Schule aktiv bei der Suche nach einer Lehrstelle. Nicht immer ist dies der Fall, und spätestens nach Abschluss der Berufs- bzw. Oberschule sind die jungen Arbeitssuchenden meist auf sich gestellt. Gekoppelt an die oben beschriebenen Diskri-

minierungserfahrungen ist die Arbeitssuche für viele junge Personen mit Migrationshintergrund ausgesprochen schwierig. Sie deshalb als Opfer zu bemitleiden, die aufgrund ihres Migrationshintergrundes inhärent benachteiligt sind, wäre allerdings zu oberflächlich. Das nächste Kapitel zeigt deshalb auf, welche Strategien junge Menschen der zweiten Generation verwenden, um die Herausforderungen zu meistern, denen sie aufgrund ihres „Anders-Seins“ begegnen.

⁵⁶ Interview 42, Direktor, deutschsprachige Berufsschule.



5

5 Mit Hindernissen umgehen: Ressourcen und Strategien der zweiten Generation

Zahlreiche Studien zeigen, dass die jungen Menschen mit Migrationshintergrund auf eine Reihe von sozio-kulturellen Fähigkeiten, Erfahrungen und Kenntnisse sowie formelle und informelle Netzwerke zurückgreifen, um proaktiv mit den Schwierigkeiten, denen sie auf dem Weg in den Arbeitsmarkt begegnen, umzugehen.⁵⁷ Während einige Jugendliche der zweiten Generation selbstbewusst auf ihre Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenzen und translokale Netzwerke verweisen, minimieren andere strategisch ihr „Anders-Sein“, um etwa zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden. In beiden Fällen intervenieren sie aktiv, kreativ und strategisch, um die Barrieren, die sie während ihrer Arbeitssuche erfahren, zu bewältigen.

5.1 „ANDERS-SEIN“ ALS MEHRWERT

Junge Menschen der zweiten Generation wachsen fast immer mehrsprachig auf, haben interkulturelle Kompetenzen und meist Auslandserfahrung: allesamt Charakteristiken, die in Stellenausschreibungen häufig verlangt werden. Wenn aber ein Erasmusaufenthalt, ein Sprachurlaub, ein Freiwilligenjahr in Südamerika oder ausgezeichnete Französischkenntnisse Bewerber oder Bewerberinnen „das gewisse Extra“ verleihen, so nehmen Arbeitgeber und -geberinnen die Aufenthalte von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei Verwandten in Marokko, ihre Urdu-Kenntnisse oder ihr Vermitteln zwischen Eltern und Behörden eher als abschreckenden Faktor als als potenziellen Mehrwert wahr. Auch in der Schulwelt werden die besonderen Fähigkeiten der Kinder und Jugendlichen der zweiten Generation allgemein nur in eingeschränktem Maße als Potential (anstatt als Problematik) gefördert: *Sie können viele Sprachen. Wirklich viele. Und das erstaunt mich oft, wenn ich in einer Klasse, einer Gruppe bin, dann frage ich, welche Sprachen kennt ihr? 5-6 Sprachen! ...*

Interviewer: Sind sich die Kinder bewusst, dass das ein Vorteil ist?

Nein, leider nicht. Auch weil es in die Schulen nicht wertgeschätzt wird.

Interviewer: Sie sind sich nicht bewusst, dass das im Lebenslauf gut sein kann?

*Nein... Weil es gibt einfach prestigereiche Sprachen und andere die es nicht sind. Urdu, Hindi und Punjabi sind nicht so als wenn jemand Englisch und Französisch kann.*⁵⁸

Die Sprach- und interkulturellen Kompetenzen junger Menschen der zweiten Generation bleiben somit oft unbeachtet, wenn nicht gar negativ konnotiert, mit der Konsequenz, dass auch die Jugendlichen selbst oft ihren Mehrwert nicht erkennen. In den Gesprächen mit jungen Menschen der zweiten Generation erzählten einige aber, wie sie dennoch immer wieder versuchen, ihre Mobilität und Diversität als Mehrwert darzustellen und potentiellen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen als „internationales soziales Kapital“⁵⁹ zu verkaufen.

5.1.1 Mobilität und translokale Lebenswelten

Jugendliche der zweiten Generation leben nicht zwischen zwei unabhängig voneinander existierenden Welten, sondern in einem Geflecht von mehr oder weniger engen translokalen Beziehungen.⁶⁰ Neben Besuchen des elterlichen Herkunftslandes oder der elterlichen Herkunftsländer existieren diese Geflechte dank Telefonaten mit Verwandten und Bekannten über FaceTime oder Skype, WhatsApp-Nachrichten, Fernsehprogramme oder Youtube-Kanälen aus der Heimat der Eltern, religiösen und kulturellen Veranstaltungen, aber auch Erzählungen der Eltern und (oft idealisierten) Vorstellung der Jugendlichen selbst.

Abdul, Sohn pakistanischer Migranten, will etwa sein translokales Netzwerk zwischen Südtirol, London und Karachi nutzen, um wirtschaftlich tätig zu werden. Ein junges Mädchen marokkanischer Abstammung will nach England, wo ihr Onkel und ihre Tante wohnen,

⁵⁷ Colombo, *figli di migranti in Italia. Identificazioni, relazioni, pratiche*; Eve, “I figli degli immigrati come categoria sociologica”; Floris Vermeulen and Elif Keskiner, “Bonding or Bridging? Professional Network Organizations of Second-Generation Turks in the Netherlands and France,” *Ethnic and Racial Studies* 40, no. 2 (2017): 301–20.)

⁵⁸ Interview 46, Mitarbeiterin, Sprachenzentrum.

⁵⁹ C. Colombi, “Strategie per il protagonismo locale. Destinatari, capitale sociale o protagonisti?,” in *Interculturalidad Cooperativa: Volume 1: Il Progetto*, ed. L. Pandolfi, C. Epifani, and E. Feroci (Roma: Aracne, 2012), 63–80.

⁶⁰ Glick Schiller, Green Basch, and Szanton Blanc, “Transnationalism: A New Analytical Framework for Understanding Migration.”

falls sie in Südtirol keine Arbeit findet: „Dort stört es niemanden, wenn man ein Kopftuch trägt“. Hua, deren Eltern aus China nach Südtirol kamen, entschied, nach Abschluss ihres Studiums langfristig nach China zu ziehen. Nach zwei Jahren merkte sie aber, dass sie sich dort nur als „eine von Millionen anderer Chinesen“ fühlte und lieber nach Südtirol zurückkehrte, wo sie sich von ihren chinesischen Sprach- und Kulturkenntnissen bessere berufliche Chancen erhoffte.

Auf der Basis seiner Erfahrungen in der Arbeit mit jungen Menschen beschreibt ein Mitarbeiter der italienischen Berufsbildung die Mobilität vieler Jugendlicher der zweiten Generation. Mobil sein ist für sie die Norm, nicht eine Ausnahme:

Es gibt auch Jugendliche, die nach England und Österreich zum Arbeiten gehen, ohne viel nachzudenken. Es gibt eine enorme Mobilität. Sie sind hier, um die Möglichkeiten hier zu nutzen, und wenn es keine gibt, gehen sie ohne Probleme woanders hin. Deshalb sollten wir sie nicht alle als Problemfälle sehen, sondern diese Beispiele wertschätzen. Das Problem ist, dass wir jene, die tüchtig sind und anderen ein Vorbild sein könnten, nicht wertschätzen.⁶¹

Eine ähnliche Beobachtung macht eine Mitarbeiterin des deutschen Schulamts:

Die Familien der zweiten Generation projizieren die Jugendlichen oft in andere Länder. Die Pflichtschule und vielleicht auch die Oberschule werden hier gemacht, aber wenige stellen sich vor, auch für die Universität oder andere Ausbildungen hier zu bleiben. Das ist vermehrt auch der Fall in Familien, die seit immer hier sind. Aber in den [migrierten] Familien gibt es mehr Mehrsprachigkeit und bessere Sprachkompetenzen, welche mehr Möglichkeiten eröffnen. In den Familien werden zwei bis drei Sprachen recht fließend gesprochen. Deshalb haben die Jugendlichen der zweiten Generation keinerlei Hemmungen, ins Ausland zu ziehen und verwirklichen diesen Wunsch oder Möglichkeit vielleicht eher als einsprachige Personen.⁶²

Für die jungen Menschen mit Migrationshintergrund ist Südtirol nur einer von vielen Orten, wo sie Wurzeln, Kontakte und Ressourcen haben und sich ihre Zukunft vorstellen können. Während laut Südtiroler Jugendstudie 2016 vier von zehn Jugendlichen mit italienischer Staatsbürgerschaft „Südtirol nicht verlassen wollen, auch nicht um ihren Lebensentwurf bestmöglich

umzusetzen“, geben nur zwei von zehn „ausländischen Jugendlichen“ dies an.⁶³ Ob und wann die translokalen Netzwerke (der Onkel in London, die Firma in Pakistan, usw.) tatsächlich die Möglichkeit bieten, die Vorstellungen der jungen Menschen zu verwirklichen, ist schwer zu sagen. Zum Zeitpunkt der Interviews stellten sie für die jungen Menschen jedenfalls einen wichtigen Aspekt in ihren Zukunftsplänen dar. Ihr Migrationshintergrund war in diesen Instanzen kein Hindernis, sondern ein potenzielles Sprungbrett für beruflichen Erfolg im Ausland.

5.1.2 Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen

Du darfst nicht denken, dass du mit einem Nachteil startest! Du musst Vorteile im Nachteil finden! Wenn du mir sagst, dass meine Hautfarbe ein Hindernis ist, mein Background mich zurückhält, meine Herkunft als Kind von Migranten – dann irrst du dich. Wieso? Du trägst einen Reichtum in dir, den nur wenige Bürger dieses Landes haben [...]. In einer globalisierten Welt, wo Sprachen so wichtig sind, bist du mit deiner Mehrsprachigkeit schon einen Schritt weiter [...]. Wir sind bevorteilt!⁶⁴

Omar, aufgewachsen in Südtirol, Universitätsstudent, vermittelt deutlich, dass sein Migrationshintergrund nicht als Nachteil, sondern als Vorteil gesehen werden soll. Anders als viele seiner Kollegen, deren Eltern bereits in Südtirol aufgewachsen sind, ist er mehrsprachig und „international“: Er hat Verwandte in mehreren europäischen und nicht-europäischen Ländern, verwendet täglich mehrere Sprachen und (er)lebt in seinem Alltag unterschiedliche Kulturen. Auslandserfahrung, Sprachkenntnisse, interkulturelle Fähigkeiten: allesamt Kompetenzen, welche von Unternehmen geschätzt, wenn nicht sogar gesucht werden. Als gutausgebildeter Universitätsstudent mit reichlich Arbeitserfahrung ist er überzeugt, dass er seinen Migrationshintergrund „gut verkaufen“ kann. Aber auch für niedrig qualifiziertere Personen kann der Migrationshintergrund ein Vorteil sein, wie Peters Aussage zeigt:

Meine Mutter ist Ungarin und als ich sonst noch nichts anzubieten hatte, waren die im Heimatland meiner Mutter verbrachten Sommerferien etwas, das mich gegenüber anderen Bewerbern unterschieden hat.⁶⁵

⁶¹ Interview 64, Mitarbeiter, italienischsprachige Berufsbildung.

⁶² Interview 39, Mitarbeiterin, Deutsches Schulamt.

⁶³ ASTAT, „Jugendstudie: Werthaltungen, Lebensformen und Lebensentwürfe der Südtiroler Jugend.“

⁶⁴ Interview 18, Mann, 23, Marokko.

⁶⁵ Interview 38, Mann, Ungarn und Italien.

Als Jugendlicher ohne herausragende Kompetenzen nutzte Peter seine Erfahrungen im Herkunftsland seiner Mutter als das „besondere Etwas“, das ihn von seinen Mitbewerbern und –bewerberinnen unterschied. Er merkt aber auch an, dass sein italienischer Nachname und seine weiße Hautfarbe bei der Arbeitssuche von Vorteil seien. Würde er „fremdländischer“ wahrgenommen, wäre die ausländische Herkunft seiner Mutter für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin vielleicht eher abschreckend als interessant. Dennoch ist er überzeugt, dass alle jungen Menschen mit Migrationshintergrund besondere Fähigkeiten haben, die von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen geschätzt werden sollten: die Fähigkeit, sich schnell an neue Situationen anzupassen, schnell neue Beziehungen aufbauen zu können.

Du hast es geschafft, dich in einer Umgebung zurechtzufinden, die ganz anders ist als die, in der du geboren wurdest, mit einer Familie, die dich anders erzogen hat... Das alles hat mit Problem-Solving, Teamfähigkeit, usw. zu tun! Du musst es nur schaffen, das alles als Mehrwert zu verkaufen!

Einerseits appellieren Omar und Peter an ihre Kollegen und Kolleginnen der zweiten Generation, ihren Migrationshintergrund nicht zu verstecken, sondern als Mehrwert zu erkennen und selbstbewusst damit umzugehen. Andererseits fordern sie auch Wirtschaft, Politik und Gesellschaft dazu auf, ihre Diversität nicht immer als Problem darzustellen, sondern als einen wichtigen und nützlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.

5.2 „ANDERS-SEIN“ MINIMIEREN

Nicht alle interviewten Jugendlichen der zweiten Generation stellten ihren Migrationshintergrund als Mehrwert dar. Einige erzählten, wie sie ihr „Anders-Sein“ aufgrund negativer Reaktionen zu minimieren suchen – eine Strategie, die natürlich nur denen offensteht, deren Aussehen (Hautfarbe, religiöse Symbole, etc.) dies gestattet:

Ich habe einen Italiener geheiratet, war immer mit italienischen Personen und nicht ausländischen befreundet und manchmal ist mir mein ausländischer Nachname eine Bürde. Besonders wenn ich z.B. einen Lebenslauf abgeben muss... und sich die Bewerbung nur auf einen Namen, einen ausländischen Nachnamen bezieht, ist mir der arabische Nachname sehr unangenehm, er engt mich ein. Und wenn ich ehrlich bin, bewerbe ich mich oft mit dem Nachnamen meines Mannes.⁶⁶

Die Erfahrung, dass ein Name Türen verschließen kann, hat diese junge Frau nordafrikanischer Abstammung dazu bewegt, ihren Nachnamen zu „verstecken“. Wird sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, kann sie sich selbst präsentieren: Erst dann kann sie die abstrakte, möglicherweise vorurteilsbehaftete Idee des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin einer „Ausländerin“ durch ihr individuelles Auftreten als „gut integrierte“, fließend italienischsprachige, kompetente Arbeitskraft ersetzen. Andere verwenden – oft unbewusst – die Strategie, durch besonders freundliches und souveränes Auftreten, Fleiß und Engagement ihr „Anders-Sein“ zu kompensieren oder die (negativen) Reaktionen ihrer Umwelt zu relativieren, wie folgende zwei Aussagen zeigen:

Also, das Wichtige ist das Lächeln, das heißt, manchmal ist es nicht wichtig, wie wir uns kleiden oder nicht, denn schlussendlich ist es das Gesicht wie man sich präsentiert. Wenn ich jemanden anlächle ist es klar, dass sich diese Person wohlfühlt, egal ob ich ein Kopftuch trage oder nicht. Etwas das mir nicht gefällt, ist, Opfer zu spielen... Logisch, wenn ich den ganzen Tag grimmig dreinschaue und mit niemandem rede, dann sagen sie, „Na ja, diese Muslimin, Marokkanerin, die so verschlossen ist und mit niemandem spricht.“⁶⁷

Wenn Leute kommen und mich nicht grüßen dann denke ich: „Wenn sie mich nicht grüßen, ist es nicht wegen mir, vielleicht haben sie keine Lust mit irgendjemandem zu reden, vielleicht wollen sie einfach nicht mit den Verkäuferinnen reden, vielleicht haben sie schlecht geschlafen oder mit jemandem gestritten, bevor sie ins Geschäft kamen“.⁶⁸

Andere wiederum verwenden Humor als Bewältigungsstrategie:

Ich habe eine indische Freundin, die mit mir an der Kasse arbeitet. Manchmal sieht man, wie die Leute schauen, wer die zwei Frauen an der Kasse sind, und sie scherzt immer, „Geht zu ihr, sie ist weiß“ [lacht]. Es ist ein Scherz, wir wissen, dass es nicht so ist, aber...⁶⁹

Einmal ist was Komisches passiert: Eine Kundin kam ins Geschäft und es war niemand da. Das heißt, mein Vorgesetzter und meine Kollegin waren im Büro und ich war alleine im Geschäft. Die Kundin kam rein und fragt: „Entschuldigung, aber sind Sie die echte... sind Sie die richtige Verkäuferin?“ Ich dachte mir: „Nein, ich bin aus Plastik“, aber antwortete: „Ja ja, bitte, wie kann ich helfen?“. Und ich habe sie bedient, aber irgendwas schien sie zu stören. Irgendwann ist dann

⁶⁶ Interview 12, Frau, 28, Tunesien und Italien.

⁶⁷ Interview 8, Frau, 23, Marokko.

⁶⁸ Interview 8, Frau, 23, Marokko.

⁶⁹ Interview 7, Frau, 21, Albanien.

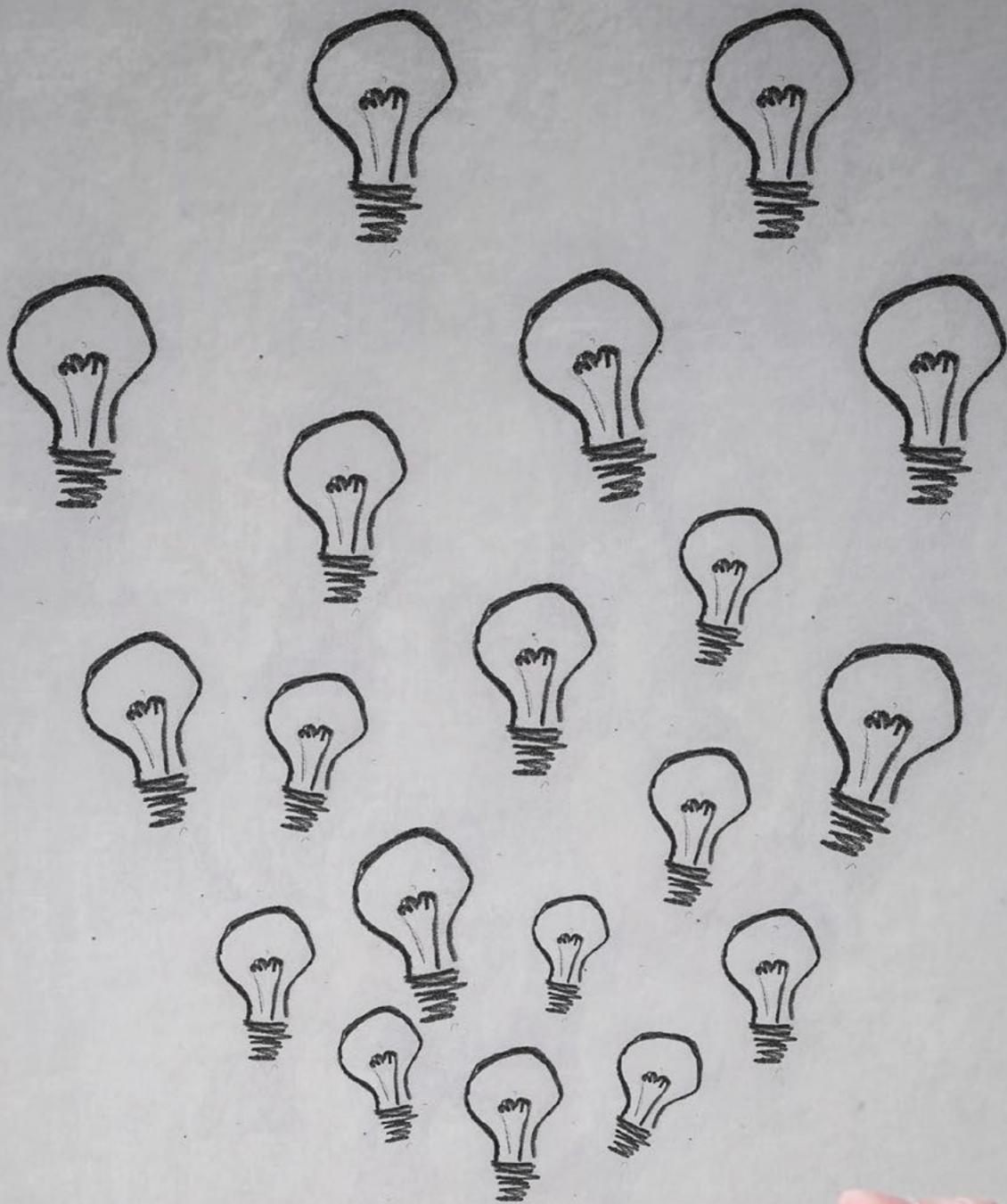
meine Kollegin aus dem Büro gekommen und die Kundin meinte: „Ah, also ist doch jemand hier; sie haben dir nicht alleine das Geschäft überlassen!“ So war das! Und ich... ich war ein bisschen...

Interviewer: Und wie hast du reagiert?

Ich habe gelacht. Was sollte ich tun? Und habe gesagt: „Nein, aber ich bin da, kein Problem.“⁷⁰

In der Forschungsliteratur werden Humor, die Relativierung diskriminierender Begegnungen sowie der Versuch, als Individuum gegen negative Stereotype aufzutreten, als typische Bewältigungsstrategien von Personen mit Diskriminierungserfahrung beschrieben. Einerseits schwächen sie die erlebte Diskriminierung zumindest kurzfristig ab. Allerdings besteht das Risiko, dass die diskriminierten Personen sich selbst und ihr eigenes Verhalten für die erlebte Diskriminierung verantwortlich machen und nicht etwa die diskriminierende Person.

⁷⁰ Interview 8, Frau, 23, Marokko.



5

6 Handlungsvorschläge

Ich glaube schon, dass man sich zukunfts­mäßig Gedanken machen muss. Denn die Migration hört sicher nicht auf. Inzwischen gibt es auch die zweite Generation und dann mit der Zeit die dritte. Wenn man da nicht schon bei der zweiten Generation anfängt, Chancengleichheit zu gewährleisten, durch Information, Aufklärungskampagnen, Sensibilisierungskampagnen, dann driften die einfach ab. Und die nächste Generation wird es dann nie in die Mittelschicht schaffen. Und das wäre schade! Denn das wird ein Pulverfass, das uns irgendwann um die Ohren fliegt. Längerfristig. ... Die haben einfach keine Lobby, die haben einfach kein Sprachrohr, niemand hinter sich. Und wenn man sich da nicht sagt, man muss die Verbände sensibilisieren, die eigenen Betriebe sensibilisieren, [den Jugendlichen] die Möglichkeit geben – wenn sie Ausbildung und Voraussetzungen haben – auch im Front-Office, in erster Reihe zu stehen.⁷¹

Aus den Ergebnissen des Forschungsprojekts geht hervor, dass folgende Faktoren besonders hohe Hürden für junge Menschen der zweiten Generation darstellen:

- **Diskriminierung bei der Arbeitssuche**
- **Geringes soziales Kapital vor Ort**
- **Informationsdefizit bzgl. der lokalen Ausbildungs- und Arbeitswelt**

Zudem verfügen Jugendliche der zweiten Generation über eine Reihe von besonderen Ressourcen und Kompetenzen, die für den Südtiroler Arbeitsmarkt wertvoll sein können, derzeit aber kaum genutzt werden:

- **Mehrsprachigkeit**
- **Interkulturelle Kompetenzen**
- **Transnationale Netzwerke**

Um diese Hürden abzubauen und die Ressourcen der zweiten Generation wertzuschätzen, sollte eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt werden. Diese wurden im Gespräch mit Jugendlichen und Experten und Expertinnen, der Konsultation von einschlägiger Fachliteratur sowie der Analyse von Good-Practice Beispielen aus dem In- und Ausland ausgearbeitet, und werden in Folge präsentiert.

⁷¹ Interview 67, Arbeitsvermittlerin.

6.1 DISKRIMINIERUNG VERHINDERN

Junge Menschen der zweiten Generation werden seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, erhalten seltener eine Lehrstelle oder einen Praktikumsplatz und sind in bestimmten Berufssparten (noch) weniger vertreten als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund. Neben Anti-Diskriminierungsmaßnahmen sind gezielte Unterstützungsmaßnahmen notwendig, um Chancengleichheit für die zweite Generation zu gewährleisten:

- Die vom Landesgesetz vom 28. Oktober 2011, Nr. 12 „Integration ausländischer Bürgerinnen und Bürger“, sowie dem Landesgesetz vom 16. Oktober 2014, Nr. 9, vorgesehene **Anti-Diskriminierungsstelle**, bei der Diskriminierungsfälle gemeldet und nachverfolgt und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt werden, muss eingerichtet, dem Landtag unterstellt und mit Personal und Ressourcen ausgestattet werden. Weiters muss sie eng mit lokalen Vereinen und Vertretern und Vertreterinnen von Betroffenen zusammenarbeiten.
- **Sensibilisierung von Arbeitgebern und -geberinnen** in Zusammenarbeit mit den **Wirtschaftsverbänden** im Sinne des Diversity Managements,⁷² um Vorurteile bezüglich junger Menschen der zweiten Generation und Diskriminierung im Bewerbungsverfahren abzubauen.
- **Informationskampagnen** in den Schulen, um junge Arbeitssuchende über ihre Rechte aufzuklären (Recht auf Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung)
- **Vorbildliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sichtbar machen**
- **Gezielte Unterstützung bei der Suche und Eingliederung in** Ausbildungsprogramme für Jugendliche mit Migrationshintergrund; ggf. spezifische Angebote (z.B. Praktika, Schnuppertage). Hier kann die **Autonome Provinz Bozen** als der größte Arbeitgeber Südtirols, sowie die **Südtiroler Wirtschaftsverbände** mit gutem Beispiel vorrausgehen. Es braucht auch mehr Ressourcen für Praktika und Unterstützung für Betriebe, die Praktika anbieten.

⁷² Wie auch im „Integrationsleitfaden für Unternehmen“, der von der Koordinierungsstelle für Integration der Autonomen Provinz Bozen und der Handelskammer Bozen beschrieben wird: http://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/integration/downloads/Provinz_Integration_18_DT_Einseitig.pdf.

GOOD PRACTICE-BEISPIELE

Leadership-Programm für junge Führungskräfte aus Migrantenorganisationen (2007-2013)

Um die „Brückenbauer der Integration“ zu stärken, hat die Bertelsmann Stiftung in ihrem Projekt junge Migranten und Migrantinnen verschiedener Generationen zu Themen wie Konfliktmanagement, Kommunikation, Partizipation und Führung geschult und ihnen über ein Jahr hinweg die Möglichkeit zur Vernetzung gegeben. Durch diese Form der Qualifizierung konnten zwei Jahrgänge à 25 Teilnehmer und Teilnehmerinnen ausgebildet werden, die seitdem mit ihrer erworbenen Handlungskompetenz als Netzwerker im Kontext von Zuwanderung und interkultureller Verständigung fungieren.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/abgeschlossene-projekte/abgeschlossenes-projekt/ppid/leadership-programm-migrantenorganisationen/>

„Berlin braucht dich!“ - Ausbildung im Öffentlichen Dienst

Am Anfang standen das Bekenntnis der Stadt Berlin zu ihrer Vielfalt und das Ziel, mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im Öffentlichen Dienst zu gewinnen. Damit reagierte „Berlin braucht dich!“ auch auf die strukturelle Diskriminierung dieser Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt.

Was 2006 als Kampagne begann, ist inzwischen ein Konsortium: ein Netzwerk, in dem Schulen, Behörden und Betriebe mit Landesbeteiligung gemeinsam Barrieren für Jugendliche mit Migrationshintergrund abbauen. Für die beteiligten Institutionen heißt dies auch, selbstkritisch auf eigene Vorurteile, Strukturen und Verfahren zu blicken. Im Ergebnis konnte der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund deutlich erhöht werden.

<https://www.berlin-braucht-dich.de/index.php?id=intro>

6.2 SOZIALES KAPITAL STÄRKEN

Jungen Menschen der zweiten Generation fehlen oft die passenden lokalen Netzwerke und Beziehungen, die besonders bei der Suche nach der ersten Praktikums-, Lehr- oder Arbeitsstelle von zentraler Bedeutung sind.

- Ein **langfristig angesetztes, koordiniertes und mit Ressourcen ausgestattetes Patenprogramm** könnte das Fehlen dieser Netzwerke niederschwellig und informell ausgleichen. Paten und Patinnen informieren, geben Ratschläge, stellen Kontakte mit Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen her, fungieren als Vorbild. Auch **Peer-Mentors** im gleichen Alter bzw. mit dem gleichen kulturellen oder religiösen Hintergrund, mit höherem Bildungsgrad und/oder in „nicht-traditionellen“ Berufen tätig sind, sollten miteinbezogen werden. Dies kann den Jugendlichen neue Perspektiven auf die Arbeitswelt eröffnen.

- **Zusammenarbeit mit Vertretern und Vertreterinnen der kulturellen/religiösen „Communities“** sowie Vereinen der zweiten Generation (z.B. *Giovani Musulmani*, *Nuova Generazione dell'Alto Adige – Brücke in die Welt*), die eine Brückenfunktion zwischen Familien mit Migrationshintergrund und den relevanten Ämtern und Akteuren haben und eine wichtige Rolle im sozialen Netzwerk der Familien bzw. der Jugendlichen spielen können.

GOOD PRACTICE-BEISPIELE

Duo for a Job – Intergenerational Coaching

In diesem Mentoring-Programm aus Belgien werden junge Menschen unterschiedlicher Herkunft mit älteren und berufserfahrenen Personen ohne Migrationshintergrund zusammengebracht. Im Rahmen dieses Tandems treffen sie sich über den Zeitraum eines halben Jahres für mindestens zwei Stunden pro Woche. Zusätzlich soll auch das intergenerationelle Bande durch (freiwillige) Freizeitaktivitäten gestärkt werden.

<https://www.duoforajob.be/en/home/>

Kolping Lehrlingspatenschaften

Die Orientierung im Berufsleben und die Suche nach einem Arbeitsplatz sind für Jugendliche nicht immer einfach. Das Projekt „Lehrlingspaten“, das vom Kolpingwerk Südtirol in Zusammenarbeit mit der Landesberufsschule Luis Zuegg 2010 ins Leben gerufen wurde, bietet Hilfe. Lehrlingspaten und –patinnen – oft Handwerker und Handwerkerinnen mit Insiderwissen – unterstützen Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Arbeit/Ausbildung. Dabei wird den Jugendlichen je nach Bedarf folgendes angeboten:

- Begleitung bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle
- Hilfe bei der Bewerbung und Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch

- Unterstützung in der ersten Zeit der Ausbildung
- Zuhören, motivieren

<http://lehrlingspaten.com/>

Freunde schaffen Erfolg

Ziel des Stuttgarter Projekts „Freunde schaffen Erfolg“ ist die Begleitung von Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund ab der 8. Klasse bis ein Jahr nach Beendigung ihres Regelschulbesuches durch sogenannte „Peer-Mentors“. Diese sind selbst ehemalige Absolventen und Absolventinnen der am Projekt beteiligten Schulen, haben sich erfolgreich beruflich verortet, stammen aus demselben Stadtteil wie ihre Mentees und verfügen ebenfalls über einen Migrationshintergrund. Durch das Peer-Mentoring soll der biografische Übergang in die nachschulische Lebensphase befördert werden. Mit dieser zielgruppenspezifischen und alltagsnahen Begleitstruktur wird ein jugendkulturell verankertes, über die reine schulische Begleitung hinausreichendes Unterstützungsangebot aufgebaut.

<https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/47705>

6.3 INFORMATIONSDEFIZITE ABBAUEN

Eltern mit Migrationshintergrund haben oft größere Schwierigkeiten, sich in der Südtiroler Ausbildungs- und Arbeitswelt zu orientieren als jene, die seit ihrer Kindheit damit vertraut sind. Dadurch fällt es ihnen oft schwer, ihre Kinder bei der Ausbildungs- und Berufsorientierung zu begleiten. Informationen und die Unterstützung für den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt gibt es zwar in Form verschiedener Angebote. Es gilt allerdings zu klären, ob und wie diese Angebote bei den Familien und den Jugendlichen ankommen.

- **Ausbau und Verbesserung der schulischen Berufs- und Bildungsorientierung**, Professionalisierung der in der Orientierung eingesetzten Lehrpersonen (Fortbildung, Zusatzqualifikationen); Verstärkung der Kommunikation mit Eltern mit Migrationshintergrund.
- **Verbesserung der (außerschulischen) Berufs- und Bildungsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund**, etwa durch Förderung der interkulturellen Kompetenzen von Ausbildungs- und Berufsberatern und -beraterinnen, Einsatz von Beratern und Beraterinnen mit Migrationshintergrund.
- **Ausbau der individuellen Begleitung beim Übergang in die Arbeitswelt**: Gerade bei Jugendlichen, die besondere Schwierigkeiten bei diesem Übergang

haben, ist eine individualisierte, persönliche Begleitung von großer Bedeutung. Die oben beschriebenen Paten- oder Mentorenprogramme (auch durch Gleichaltrige) in enger Zusammenarbeit mit professionellem Case-Management können hilfreich sein. Bei Bedarf sollte auch auf ein Coaching, d. h. auf eine umfassende und dauerhafte Einzelbetreuung durch qualifizierte Fachkräfte, zurückgegriffen werden können.

- **Niedrigschwellige, zielgruppenorientierte Zugänge zu Angeboten**: Oft kennen die Familien und Jugendlichen nicht alle institutionellen Unterstützungsleistungen bzw. können sie aufgrund von sprachlichen Schwierigkeiten nicht angemessen in Anspruch nehmen. Zugänge sollten niedrigschwelliger gestaltet werden und Maßnahmen durch zielgruppenorientierte Informationen bekannter gemacht werden. Dies kann in Zusammenarbeit mit **Vertretern der kulturellen/religiösen „Communities“ bzw. Kulturmediatoren** erfolgen, damit Eltern mit Migrationshintergrund im Bedarfsfall auch Informationen in der eigenen Sprache einholen können.

GOOD PRACTICE-BEISPIELE

Jugend Coaching Giovani

Gegen die steigende Jugendarbeitslosigkeit wurde dieses Projekt zum Thema Coaching von Jugendlichen in Übergangssituationen 2014 ins Leben gerufen. In persönlichen Gesprächen werden die Jugendlichen dabei von pädagogischem Fachpersonal unterstützt, ihre Stärken und Interessen auszumachen, und bei der Umsetzung ihrer Pläne begleitet. Zusätzlich zu diesem informellen Ansatz, der für Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren geeignet und zudem kostenlos ist, wirkt die Maßnahme u.a. durch ihre Zweisprachigkeit (Deutsch und Italienisch) inklusiv und motivierend.

netz.bz.it/jugendcoachinggiovani

Meet the Need: Educational Teaching Material Supporting the Integration of Migrants into the Labour Market

Dieses Projekt hilft Lehrpersonen und Bildungsexperten und -expertinnen, die in der Aus- und Weiterbildung von u.a. migrierten Personen tätig sind, die vielfältigen Identitäten ihrer Schüler und Schülerinnen und ihre Lebenswege und Zielsetzungen in ihre pädagogische Tätigkeit einzubinden und ihnen gleichzeitig Orientierung im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt zu geben. Dabei sind sowohl fachliche Kenntnisse aus u.a. den Bereichen Handwerk und Gesundheit als auch sprachliche Fähigkeiten Schlüsselkompetenzen, die den Arbeitsmarkt für Migranten und Migrantinnen auf der professionellen und linguistischen wie kulturellen Ebene öffnen.

<https://www.meet-the-need-project.eu/>

6.4 DIVERSITÄT IN SCHULE UND ARBEITSMARKT WERTSCHÄTZEN UND NUTZEN

Junge Personen der zweiten Generation stellen mit ihrer **Mehrsprachigkeit, ihren interkulturellen Kompetenzen, ihrer Mobilitätserfahrung, ihren transnationalen Netzwerken und ihrem Wissen über ausländische Märkte und Kulturen** ein wertvolles Potenzial für die Südtiroler Arbeitswelt dar. Dieses derzeit noch ungenutzte Potenzial muss erkannt und wertgeschätzt werden.

- **Schulen, Ausbildungs- und Berufsberatung** sollten Diversität als Ressource fördern. Sie unterstützen

Personen mit Migrationshintergrund dabei, ihre Mehrsprachigkeit und andere Kompetenzen als wertvolle Kompetenzen für das Arbeitsleben zu erkennen und, falls relevant, zu ihrem beruflichen Vorteil auszubauen.

- Land und Wirtschaftsverbände können Kampagnen und Sensibilisierungsmaßnahmen zum **Diversity Management** initiieren und die **Charta der Vielfalt** unterzeichnen (s. Box).
- Besondere **Leistungen von jungen Menschen der zweiten Generation können sichtbar** gemacht und sie können als Vorbilder dargestellt werden.

GOOD PRACTICE-BEISPIELE

Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt

Die Charta der Vielfalt ist eine ArbeitgeberInneninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Das Herzstück der Initiative ist eine Urkunde. Sie ist die Charta der Vielfalt im wörtlichen Sinn und eine Selbstverpflichtung der Unterzeichnenden, Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern. In Italien haben bereits mehr als 200 öffentliche Institutionen und mehr als 500 Unternehmen die Charta unterzeichnet.

Italien: <http://www.sodalitas.it/fare/lavoro-e-inclusione/carta-per-le-pari-opportunita-e-luguaglianza-sul-lavoro>
Deutschland: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

Annex 1

ANONYMISIERTE LISTE DER INTERVIEWTEN PERSONEN

A. Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund

Interview	Geschlecht	Alter	Herkunft der Eltern	Beschäftigung
1	F	15	Pakistan	Oberschule
2	F	17	Mazedonien	Berufsschule
3	F	17	Mazedonien	Berufsschule
4	F	17	Serbien	Berufsschule
5	F	19	Marokko	Oberschule
6	F	20	Pakistan	arbeitet
7	F	21	Albanien	Universität
8	F	23	Marokko	Universität
9	F	24	Indien	Universität
10	F	25	Peru	Universität
11	F	28	China	arbeitet
12	F	28	Tunesien/Italien	Hausfrau
13	F	32	Pakistan	arbeitet
14	F	35	Marokko	arbeitslos
15	M	20	Iran	Universität
16	M	21	Serbien	arbeitet
17	M	23	Iran	arbeitet
18	M	23	Marokko	Universität
19	M	23	Peru	Abendschule/arbeitet
20	M	24	Senegal	arbeitet
21	M	27	Moldawien	arbeitet
22	M	27	Pakistan	arbeitet
23	M	31	Kosovo	arbeitet
24	F	19	Italien	Universität
25	F	22	Italien	Fachschule
26	F	23	Italien	Universität
27	F	28	Italien	arbeitet
28	M	18	Italien	Berufsschule
29	M	18	Italien	Berufsschule
30	M	19	Italien	Oberschule
31	M	21	Italien	N/A

B. Experten und Expertinnen

Interview	Arbeitsbereich	Bezirk
32	Sozialdienste	Pustertal
33	Sozialgenossenschaft	Pustertal
34	Sozialgenossenschaft	Bozen
35	Verein	N/A
36	Caritas	N/A
37	Caritas	N/A
38	Sozialgenossenschaft	Bozen
39	Deutsches Schulamt	N/A
40	Lehrperson, Italienischsprachige Oberschule	N/A
41	Lehrperson, Italienischsprachige Oberschule	N/A
42	Direktor, deutschsprachige Berufsschule	N/A
43	Lehrperson, deutschsprachige Berufsschule	N/A
44	Lehrperson, italienischsprachige Berufsschule	N/A
45	Italienische Berufsbildung	N/A
46	Sprachenzentrum	N/A
84	Lehrperson, deutschsprachige Berufsschule	N/A
47	Sprachenzentrum	N/A
48	Lehrperson, italienischsprachige Oberschule	N/A
49	Lehrperson, italienischsprachige Mittelschule	N/A
50	Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung	N/A
51	Jugendarbeiterin	Pustertal
52	Jugendarbeiterin	Bozen
53	Jugendarbeiter	Eisacktal
54	Jugendarbeiterin	Bozen
55	Jugendarbeiterin	N/A
56	Jugendarbeiter	Meran
57	Jugendcoach	N/A
58	Jugendarbeiterin	Bozen
59	Mitarbeiterin, Kolpingjugend	N/A
60	Jugendcoach, Berufsberaterin	N/A
61	Mitarbeiter, Beratungsdienst „Young & Direct“	N/A
62	Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung	N/A
63	Mitarbeiterin, Freie Universität Bozen	N/A
64	italienischsprachige Berufsbildung	N/A
65	Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung	N/A
66	Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung	N/A
67	Arbeitsvermittlerin	N/A
68	Arbeitgeber, Industrie	Pustertal
69	Arbeitgeber, Handel	Bozen

70	Arbeitgeber, Handel	Bozen
71	Arbeitgeber, Handel	Eisacktal
72	Arbeitgeber, Handel	Überetsch
73	Arbeitgeber, Handel	Eisacktal
74	Arbeitgeber, Gastwirtschaft	Pustertal
75	Arbeitgeber, Handel	Pustertal
76	Mitarbeiter, Personal, öffentlicher Sektor	Bozen
77	Handels- und Dienstleistungsverband	N/A
78	Landesverband der Handwerker	N/A
79	Unternehmerverband Südtirol	N/A
80	Hoteliers- und Gastwirtejugend	N/A
81	Handelskammer Bozen	N/A
82	AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut	N/A
83	Anthropologin	N/A

eurac
research

Eurac Research

Drususallee 1

39100 Bozen

T +39 0471 055 055

info@eurac.edu

www.eurac.edu