



Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL

# Mutterschaft und Arbeit

**Eine Studie über junge Mütter in Südtirol,  
die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben**

**Dokumentation Nr. 23  
Jahrgang 8**

Oktober 2003

Verfasser:  
*Silvia Vogliotti und Erika Pighin*



in Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen

## Impressum

**Herausgeber:** AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut  
Körperschaft öffentlichen Rechts für Forschung, Bildung und Infor-  
mation im Bereich Arbeit

Neubruchweg, 5/b/7  
39100 BOZEN  
Telefon: 0471 413540 - Fax 0471 413549  
E-Mail: [info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org) [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

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

**Stampa:** Druckerei Tezzele - Leifers

**V.i.S.d.PG.:** Serafin Pramsöhler

**Die Studie ist des AFI-IPL. Nachdruck, Verwendung von Erkenntnissen, Entnahme von Tabellen und Grafiken - auch aus-  
zugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.**

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung: Frauen und Arbeit .....	6
1.1. Erwerbsbeteiligung der Frauen .....	6
1.2. Gesetze und Regelungen zum Mutterschutz in Italien: eine kurze Übersicht .....	8
1.2.1. Bestätigung der Kündigung innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes .....	9
2. Ansatz und Aufbau der Studie .....	11
2.1. Ziele der Studie .....	11
2.2. Datenbank und Bezugspopulation .....	11
2.3. Erhebungsinstrument: Strukturierung und Zustellung des Fragebogens .....	11
2.4. Datenträger zur Auswertung der Daten .....	12
3. Ergebnisse der empirischen Studie .....	14
3.1. Soziodemographische Merkmale der befragten Frauen .....	14
3.1.1. Wie viele der Frauen sind nach Mutterschaftsurlaub oder Wartestand bereits wieder berufstätig? .....	16
3.2. Ergebnisse der postalischen Befragung .....	17
3.2.1. Gründe für die Kündigung der Arbeitsstelle .....	20
3.2.2. Bisherige Arbeitstätigkeit .....	23
3.2.2.1. Arbeitszeit bis zur Kündigung .....	24
3.2.2.2. Überstunden .....	26
3.2.3. Probleme mit der Mobilität zwischen Wohnort und Arbeitsplatz .....	28
3.2.4. Berufsperspektiven für die Zukunft .....	29
3.2.5. Dienste für die Familie .....	35
3.2.5.1. Tatsächliche und theoretische Nachfrage nach Dienstleistungen .....	36
3.2.6. Haushaltsformen .....	39
3.2.6.1 Frauen ohne Partner .....	41
3.2.6.2. Beeinflusst die Kinderzahl bestimmte Einstellungen und Entscheidungen der Frauen? ..	42
3.2.7. Hilfe bei der Kinderbetreuung .....	44
3.3. Was ist entscheidend für die Frauen, um wieder zu arbeiten? .....	44
3.3.1. Finanzielle Unterstützung oder Ausbau der Dienste? .....	46
3.4. Mutterschaft, Arbeit und Familie. Wie sehen die möglichen Strategien aus? .....	48
3.4.1. Erste Ergebnisse der Befragung .....	48
3.4.2. Nichtwirtschaftliche Kündigungsgründe der Mütter .....	49
3.4.3. Der wirtschaftliche Faktor .....	50
3.4.4. Rolle der Familie und der Kinderbetreuungsdienste .....	50
3.4.5. Rückkehr ins Erwerbsleben .....	51
3.4.6. Mögliche Maßnahmenstrategien .....	51
Quellenverzeichnis .....	54
Inhaltsverzeichnis der Tabellen und Grafiken .....	55

## VORWORT

Die Kindererziehung, insbesondere die Betreuung des Kleinkindes, braucht viel Zeit und kostet viel Geld. Mit bis zu 500,00 € monatlichen Mehrkosten ist für eine Familie bei nur einem Kind bis zum 18. Lebensjahr zu rechnen, hat neulich eine Studie im benachbarten Ausland ergeben. Wenn heute die Gesellschaft von der Jugend ein größeres Interesse für die Familiengründung und die Nachkommen-schaft verlangt, so muss die Politik auch Möglichkeiten und Wege aufzeigen, für dieses Anliegen eine größere finanzielle Unterstützung zu bieten.

Häufig lösen arbeitende Mütter in Betrieben der Privatwirtschaft im ersten Lebens-jahr des Kindes das Arbeitsverhältnis auf. Dies zeigt, dass sie sich damit in erster Linie für ihr Kind und ihre Familie entscheiden. Das Ausscheiden aus der Arbeits-welt bringt jedoch für die Familie bereits nach kurzer Zeit vielfach finanzielle Schwierigkeiten. Das Arbeitslosengeld gibt es nur für wenige Monate; auch die Be-treuungszulage von Seiten des Amtes für ergänzende Sozialvorsorge endet sehr früh und reicht bei weitem nicht, den Lohnausfall wettzumachen. Das Familien-geld, staatlich wie regional, ist kaum der Rede wert. Die Abfertigung nach Auflö-sung des Dienstverhältnisses ist auch schnell aufgebraucht.

Die Frage des Wiedereinstiegs in Arbeit und Beruf stellt sich für die junge Mutter sehr bald. Ernste Probleme ergeben sich bei der Wiedereingliederung, da der ur-sprüngliche Arbeitsplatz im Betrieb meistens nicht mehr zur Verfügung steht. Man-che junge Mutter möchte jetzt nur mehr „part time“ arbeiten, aber Teilzeitstellen sind nicht leicht zu finden.

Offensichtlich weist hier die Familienpolitik Mängel auf, da Beruf und Familie schwer in Einklang zu bringen sind: Größere finanzielle Unterstützungen, mehr Teilzeitstellen und bessere Angebote für die Betreuung der Kinder in Kinderhorten könnten bestimmt eine große Hilfe für junge Mütter bedeuten. In der heutigen Lei-stungsgesellschaft muss es möglich werden, der Familie und der Kindererziehung einen höheren Stellenwert einzuräumen.

*Serafin Pramsohler*  
*Präsident des Institutsausschusses*

## **EINFÜHRUNG IN DIE STUDIE: AUF DIE ARBEIT NUR AUS FREIEN STÜCKEN VERZICHTEN...**

Das Gesetz über den Schutz der Mutterschaft sieht für die Frauen, die ein Jahr nach der Geburt kündigen, die Pflicht vor, dies dem Arbeitsinspektorat zu melden. Es ist aussagekräftig, dass im Jahr 1971 ein Gesetz (nämlich das Gesetz 1204/1971) einen solchen Ablauf vorsieht: Es waren jene historischen Jahre, in denen die großen Bürgerrechte in konkrete Gesetze gefasst worden sind. Die Debatten des Parlaments jener Jahre betreffen die historischen Errungenschaften, die aus einer aktiven BürgerInnenbeteiligung entstanden sind: das ArbeitnehmerInnenstatut ist das Gesetz 300 aus dem Jahr 1970, jenes über die Scheidung ist das Gesetz 898 immer aus dem Jahr 1970. In diesen Jahren eines bewegten, kreativen und beinahe revolutionären Engagements zugunsten des Schutzes und der Förderung der Rechte nimmt auch die „Mutterschaft“ einen bedeutenden Platz ein. Seitdem sind Erhebungen darüber möglich, wie viele Frauen jedes Jahr kündigen (seit dem Gesetz 903/1977 könnten auch die Männer dieselben Rechte in Anspruch nehmen, was aber faktisch statistisch nicht relevant ist).

Dieses Phänomen lässt sich in Südtirol nachweisen: In einem Land, in dem es scheinbar schwierig ist, ArbeitnehmerInnen zu finden, gibt es Jahr für Jahr 500 „freiwillige Kündigungen“. Es stellt sich die Frage, wie „spontan“ diese Entscheidung ist.

Die vorliegende Studie untersucht zum ersten Mal die Begründungen in qualitativer Hinsicht.

Die Zielsetzung besteht darin, die Hauptgründe zu erheben, die Frauen dazu bringen, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, damit gezielte Maßnahmen getroffen werden können, um die unterschiedlichen Ursachen zu beseitigen. Wir müssen sicherstellen, dass nur jene Frauen kündigen, die diese Entscheidung auf freiwilliger Basis treffen, um ihre Mutterschaft zu genießen und ihr Kind persönlich zu betreuen. Die Hindernisse, auf die Frauen stoßen, die wiederum ins Erwerbsleben einsteigen wollen sowie das Fehlen von geeigneten Dienstleistungen ist ein Problem der Gesellschaft und kann nicht auf die Einzelnen abgeschoben werden. Es lohnt die Mühe, sich einen Widerspruch zu vergegenwärtigen, auf den wir tagtäglich stoßen: Die Betriebe verlangen immer mehr Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten und Arbeitsvertragsformen; wenn allerdings die ArbeitnehmerInnen nach Flexibilität verlangen, scheint dies eine unerfüllbare Forderung zu sein. Der Blick auf die tatsächlichen Gegebenheiten zeigt uns, dass immer mehr Frauen arbeiten: Von 1993 bis 2002 lässt sich ein Anstieg von 15.000 Frauen verzeichnen, jener der Männer beträgt demgegenüber 6.000. Dies zeigt, dass es ein Potenzial gibt, das umso mehr aufgewertet werden muss, als wir uns in einem Land befinden, in dem die ArbeitgeberInnen einen Arbeitskräftemangel beklagen.

Frauen verfügen im Durchschnitt über höhere Studienabschlüsse und zeigen eine hohe Neigung zu Weiterbildung und Neuqualifikation; damit Eigenschaften, die auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt sind. Sobald Frauen zu „Müttern“ werden, gewinnt immer noch die Ansicht Oberhand, dass sich Frauen ab diesem Zeitpunkt automatisch weniger bei der Arbeit einsetzen. Das Durchschnittsalter, in dem Frauen das erste Kind bekommen, steigt; häufig haben Frauen bereits berufliche Erfahrungen gesammelt. Frauen könnten beruhigt pausieren und ebenso beruhigt an die Arbeitsstelle zurückkehren; es sind immer mehr Frauen, die verantwortungsvolle Positionen besetzen: All dies spricht für die Notwendigkeit, verstärkt in die weibliche Erwerbstätigkeit zu investieren.

Die Vereinbarkeit „Arbeit und Leben“ ist Gegenstand von Tagungen, Projekten und Untersuchungen; es soll allerdings hervorgehoben werden, dass es sich nicht um eine „Frauenangelegenheit“ handelt. Die Kollektivverträge müssen spezifische Instrumente vorsehen, den Sozialparteien wurden verantwortungsvolle Pilotprojekte übertragen sowie die Zusatzverträge, entweder auf betrieblicher oder territorialer Ebene abzuschließen, um in den Genuss der vom Art. 9 des Gesetzes 53/2000 vorgesehenen Finanzierungen zu kommen. Davon können alle profitieren und die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den Familien-

zeiten ist nicht nur ein Problem der Frauen, auch keine Privatangelegenheit, weder der Frauen, noch der Männer oder der Betriebe, es ist eine Anforderung an eine neue Kultur des Sozialen und der Arbeit. Eine Kultur der Arbeit, die den Wunsch eines und einer jeden legitimiert, eine bezahlte und eine kostenlose Arbeit auszuüben; eine Kultur der Arbeit, die das Recht auf Arbeit einer jeden einzelnen Person anerkennt und nicht nur, wenn sie schön, jung und „Mädchen für alles“ ist.

In dieser neuen Kultur der Arbeit können die unterschiedlichen Fähigkeiten Berücksichtigung finden, die nach Lebensabschnitt verschiedene zeitliche Verfügbarkeit, die Fähigkeiten der nicht mehr jungen ArbeitnehmerInnen können eine Aufwertung erfahren (in Südtirol sinkt die Erwerbstätigkeit der über 29jährigen Frauen und der über 49jährigen Männer drastisch).

Wenn allen an einem effizienten Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gelegen ist, kann in unserem Land mit Vollbeschäftigung das Ausscheiden von 500 Frauen pro Jahr nicht einfach hingenommen werden. So viele Frauen, die „freiwillig“ auf das Erwerbsleben verzichten (sowohl vor als auch nach dem Ende der Karenz) sind eine Ressource, der höchste Aufmerksamkeit gebührt.

In den 10 Jahren meiner Tätigkeit als Gleichstellungsrätin war ich immer wieder mit den Widersprüchen in der Welt der Arbeit konfrontiert; Situationen, die mit etwas gutem Willen lösbar sind, weiten sich zu Streitfällen aus, nur weil es nicht möglich ist, sich von festgefahrenen Stereotypen zu lösen. Aufgrund all dieser Überlegungen habe ich dem AFI-IPL vorgeschlagen, diese Studie mit den Augen jener Frauen zu sehen, die die „Wahl“ treffen, zu Hause zu bleiben.

Für die Leiterinnen der Studie, Silvia Vogliotti und Erika Pighin, war es eine Möglichkeit, die Aufmerksamkeit des Arbeitsförderungsinstituts auf den „weiblichen Teil“ der Arbeitswelt zu richten, für die Abteilung Arbeit und im Besonderen für das Arbeitsinspektorat und für Luce Dalla Rosa, die persönlich teilgenommen hat, war es eine Gelegenheit, einen Blick hinter den administrativen Akt der Beglaubigung der Kündigung zu werfen.

Die Studie scheint mir ein nützliches Instrument zu sein, um die Thematik zu vertiefen, sowohl um mögliche Stützungsmaßnahmen für die Familie ins Auge zu fassen, aber auch, um zu analysieren, welchen Typus von Familie die bestehenden Landesförderungen stützen.

Die Wohnungsmöglichkeit, die Studientitel, die Erstattung der Gesundheitsspesen, viele Begünstigungen nehmen auf das Einkommen Bezug: Ist es richtig, dass eine Frau die eigene Arbeit zur Disposition stellen muss, um nicht zu viele Vergünstigungen zu verlieren? Die durchschnittlichen Renten der Frauen betragen in Südtirol die Hälfte jener der Männer, auch dies ist eine Folge der freiwilligen Kündigungen, der Schwarz- und Grauarbeit sowie der Teilzeitbeschäftigung der Frauen.

Es werden nicht die Männer oder die Kinder sein, die den Frauen, die zu Hause eine Familie betreut haben, eine angemessene Pension sichern. Die Problematik ist komplex, aber eines ist sicher: Es gibt Stützungsmaßnahmen zugunsten der Familie und Stützungsmaßnahmen zugunsten der Frauen; beide verfolgen manchmal das selbe Ziel, haben manches Mal aber entgegengesetzte Auswirkungen; es gibt in Südtirol einerseits ein reales Problem der Arbeitskräfterekrutierung, andererseits allerdings haben nicht mehr junge Menschen und jene mit zu berücksichtigenden Problemen sowie für Frauen insbesondere in bestimmten Situationen Probleme bei der Arbeitssuche.

Die präsentierte Studie ist Teil einer Maßnahmenkette, in der jedes Teil eine Förderaktion und ein soziales Engagement darstellen kann, das aber nicht ein Klotz am Bein der Frauen werden darf oder eine „Kette freiwilligen Engagements“ der Mütter, Töchter und Großmütter, indem andere auf den Schultern der kostenlosen Arbeit der Frauen Regeln für den Arbeitsmarkt anstelle für eine Arbeitswelt schaffen, die einen Beitrag zu einer ausgeglicheneren Gesellschaft leisten kann.

Gute Lektüre

*Luisa Gnechi  
Landesrätin für Arbeit, italienische Schule und Berufsausbildung  
einschließlich Berufsberatung*

# 1 Einleitung: Frauen und Arbeit

## 1.1. Erwerbsbeteiligung der Frauen

Die zunehmende Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt hat zu tief greifenden Veränderungen ihrer Lebenssituation, sowohl was die neuen Möglichkeiten der Selbstverwirklichung betrifft und zur Neudefinierung ihrer gesellschaftlichen und kulturellen Stellung, die sie lange Zeit an den Rand des Arbeitsmarktes drängte oder schlicht und einfach in die häuslichen vier Wände verbannte. Diese **Feminisierung des Arbeitsmarktes** hat jedoch bisher nicht zum vollständigen Abbau der geschlechtsspezifischen Stereotypen beigetragen. Denn einerseits stoßen Frauen immer noch auf verschiedene Karrierehindernisse und sind überwiegend in bestimmten Beschäftigungssektoren und -rollen tätig (die ihren „natürlichen Fähigkeiten“ angeblich am ehesten entsprechen) und andererseits sind sie nach wie vor in der Familie mehr oder weniger allein für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig.

Deshalb entstand Anfang der 70er-Jahre der Begriff **„Doppelbelastung“**, der auf die Mehrheit der erwachsenen Frauen mit Kindern zutrifft, zumal diese fast immer vor der Aufgabe stehen, familiäre Verantwortung und berufliche Verpflichtung in Einklang zu bringen.

Die große Zahl der erwerbstätigen Mütter zeigt auch heute noch, dass Frauen keine Wahlmöglichkeiten haben, denn wenn sie berufstätig sein wollen, müssen sie sich trotzdem voll und ganz

um die Hausarbeit kümmern. Die **schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist somit ein Faktor, der die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt stark beeinträchtigt. Die Hindernisse für die berufliche Verwirklichung sind also nicht nur von der Qualität des Arbeitsangebotes, sondern auch von der Art der innerfamiliären Beziehungen abhängig. Die Anwesenheit von Kindern, ihre Anzahl und ihr Alter bestimmen in hohem Maße die Arbeitsbelastung einer Mutter: je kleiner die Kinder sind oder je mehr Kinder da sind, desto mehr Zeit widmen die Frauen der Familie. In einer starren und immer noch männlich geprägten Arbeitswelt sind sie deshalb häufig gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben<sup>1</sup>.

In **Südtirol** erlebt der Beschäftigungsmarkt eine dynamische und positive Entwicklung, sodass in den vergangenen Jahren trotz annähernder Vollbeschäftigung eine **wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen verzeichnet wurde**. Im Jahr 2002 waren 51,3% der Südtiroler Bevölkerung über 15 Jahre Frauen und diese stellten wiederum 42% der erwerbstätigen Bevölkerung. 1998 waren in Südtirol 87.600 Frauen erwerbstätig, im Jahr 2002 waren es bereits 92.100 Frauen. Ein Beleg für die zunehmende Berufstätigkeit der Frauen ist die **Frauenerwerbstätigenquote**<sup>2</sup>, die von 55,7% im Jahr 1998 auf 59,7% im Jahr 2002 gestiegen ist<sup>3</sup>. Diese Zahlen bedeuten aber nicht, dass die Schwierigkeiten der Frauen, ihr Privatleben mit

1 Im Leben der italienischen Frauen nimmt heute nicht nur die bezahlte Arbeit, sondern auch die unbezahlte Arbeit einen hohen Stellenwert ein, was Anlaß für eine eingehendere Untersuchung der Arbeitssituation der Frauen ist, die neben dem Beruf eine Reihe von Aufgaben und Tätigkeiten in der Familie und im Haushalt wahrnehmen. Laut einer Studie der Banca d'Italia aus dem Jahr 2000 widmen die Frauen diesen Tätigkeiten durchschnittlich 37,3 Wochenstunden, die Männer hingegen nur 13,2 Stunden. Summiert man diese Stunden mit den bezahlten Arbeitsstunden, kommen die Frauen auf 48,8 Wochenstunden im Vergleich zu den 38,2 Stunden der Männer (Banca d'Italia, *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000*, Jahr XII Nr. 6, 18. Jänner 2002, S. 60).

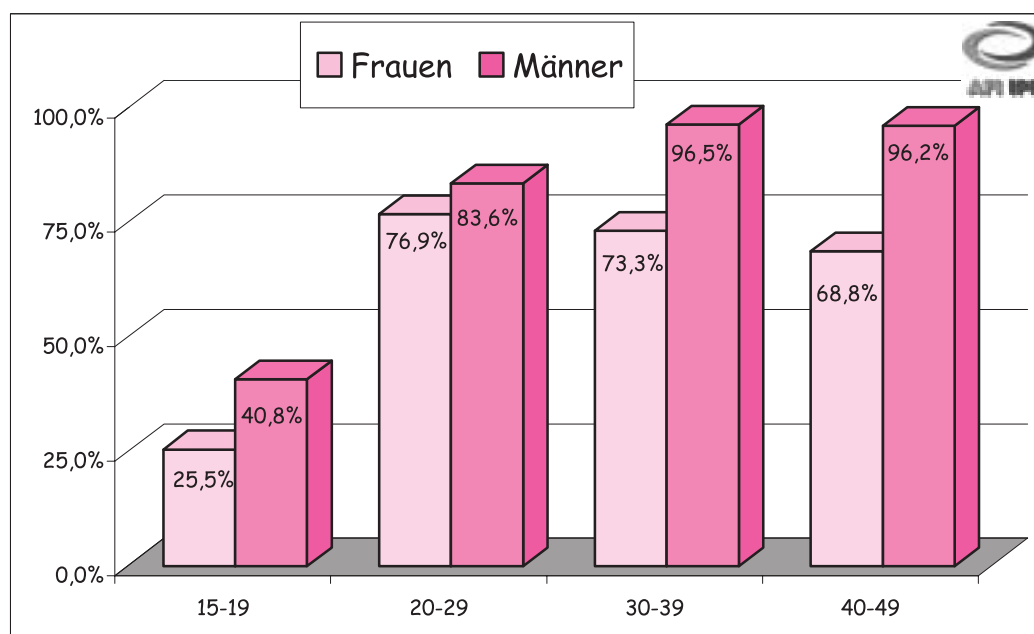
2 Die Erwerbstätigenquote wird im Verhältnis zur Bevölkerung der 15 - 64jährigen berechnet.

3 Die Frauenerwerbslosenquote in Südtirol (3,4% im Jahr 2001 und 2,9% im Jahr 2002) spiegelt ganz und gar die gesamtstaatliche Entwicklung wider. Sie ist in etwa doppelt so hoch wie die der Männer, was für viele Frauen den Verzicht auf ein eigenes Einkommen und damit auf finanzielle Absicherung sowohl in der Gegenwart als auch in der Zukunft bedeutet, da sie keinen Rentenanspruch erwerben. (Vgl. Autonome Provinz Bozen - Südtirol, Abteilung Arbeit, *Arbeitsmarktbericht Südtirol 2002*, Bozen, 2002.)

dem Beruf zu vereinbaren, überwunden wurden, wenn man bedenkt, dass gerade in den mittleren Altersklassen viele Frauen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Wie die Tabelle 1 zeigt, lag die Frauenerwerbstätigenquote in der Altersklasse der 20 - 29-jährigen 2002 bei 76,9% (und damit relativ nahe an den 83,6% der Männer), sank jedoch bei den 30 - 39-jährigen auf 73,3%

(während sie bei den Männern auf 96,5% anstieg). Die Erwerbstätigenquote der 40 - 49-jährigen Frauen betrug sogar nur 68,8% und damit 27 Prozentpunkte weniger als die der Männer. Das heißt, dass Familiengründung und Kinderwunsch für die Frauen häufig nicht nur den vorübergehenden Verzicht auf Berufstätigkeit bedeutet, sondern auch den späteren Wiedereinstieg erschweren.

**Grafik 1: Spezifische Erwerbstätigenquoten nach Altersklassen und Geschlecht in Südtirol - 2002**



Quelle: ASTAT

Zu erwähnen ist auch, dass die Frauen 2001 überwiegend im Handel (44% weibliche Beschäftigte), im Hotelgewerbe (57%) und im öffentlichen Dienst (60%) tätig waren; interessant ist aber vor allem, dass sie in 55% der Fälle Angestellte und nur in 10% der Fälle Führungskräfte waren. Das zeigt, wie schwierig es für Frauen ist, Karriere zu machen und attraktive und gut bezahlte Stellen zu besetzen.

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen auch in Südtirol zeigt jedoch, dass sich ihr Erwerbsverhalten verändert hat und dass neben einem erfüllten Familienleben auch die berufliche Verwirklichung in ihrer Lebensplanung eine Rolle

spielt. Aber diese neue Rolle kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen - die in den vergangenen Jahrzehnten den Bildungsrückstand zweifellos aufgeholt haben und zwar häufig mit besseren Ergebnissen als ihre männlichen Kollegen - sich immer noch sehr schwer tun, ihren Schulabschluss für eine erfolgreiche Berufskarriere und bedeutende Positionen zu nutzen. Angesichts der Tatsache, dass die Frauen - wie die Südtiroler Daten zeigen - in bestimmte Arbeitsbereiche und -rollen verwiesen werden, kann man von einer regelrechten Segregation am Arbeitsmarkt sprechen, und zwar sowohl horizontal wie auch vertikal<sup>4</sup>. Natürlich trägt auch die Re-

<sup>4</sup> Unter horizontaler Segregation versteht man die hohe Präsenz von Frauen in bestimmten Beschäftigungsbereichen und unter vertikaler Segregation die geringe Präsenz von Frauen in leitenden Stellungen und Führungspositionen.



produktionsaufgabe der Frauen in der Familie dazu bei, dass ihr Erwerbsleben in festen Bahnen verläuft.

Die schwierige Situation der Frauen gilt es auch in Anbetracht der tief greifenden **demographischen** Veränderungen der letzten Jahre zu interpretieren, die auf Grund der rückläufigen Kinderzahl, des zunehmenden Alters der Mütter und der steigenden Zahl von unehelichen Geburten in Italien zu extrem niedrigen Fruchtbarkeitsraten geführt haben. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, in denen die gleichen Entwicklungen zu beobachten sind, wachsen die Kinder allerdings in Italien nach wie vor überwiegend in einer traditionellen Familienform auf.

Wie aus den Daten hervorgeht, betrug das Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes 1998 in Italien 28,4 Jahre (in Südtirol lag das Durchschnittsalter der Mütter 2002 bei 30,8 Jahren). Die Mutterschaft tritt also in einer Lebensphase ein, in der die voll im Erwerbsleben stehenden Frauen gewöhnlich gezwungen sind, sich zwischen Familie und Beruf zu entscheiden. Die in Südtirol zu beobachtenden Tendenzen decken sich im Wesentlichen mit den gesamtstaatlichen Entwicklungen, wonach die höchsten Geburtenraten in den Altersklassen der 25 - 29-jährigen und der 30 - 34-jährigen verzeichnet werden (27,4% bzw. 36,1% der Mütter gehören diesen Altersklassen an) und 68,1% der 2001 geborenen Kinder eine verheiratete Mutter hatte<sup>5</sup>.

Die Mehrbelastung durch Beruf und Familie zeigt die schwierige Vereinbarkeit und folglich die zusätzlichen Barrieren, die Frauen mit Kindern den Zugang und den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt erschweren. Ein Kind bedeutet mehr Arbeit, was

wiederum mit psychologischen und persönlichen Belastungen, aber auch mit finanziellen Opfern verbunden ist<sup>6</sup>. Die Betreuung und Erziehung von kleinen Kindern (insbesondere in den ersten drei Lebensjahren) verlangt von den Müttern großen Einsatz. Einerseits der Wunsch, sich selbst um ihre Kinder zu kümmern, und andererseits die Schwierigkeiten, eine mit ihrer Mutterrolle zu vereinbarende Beschäftigung<sup>7</sup> zu finden, sind häufig ein Grund dafür, dass Frauen dem Arbeitsmarkt ganz fern bleiben oder ihre Arbeitsstelle nach der Mutterschaft aufgeben. So entsteht ein Teufelskreis, der gewöhnlich dazu führt, dass Frauen mit Familie (vor allem die Dreißigjährigen), die ihren Beruf aufgeben, um nur noch Ehefrau und Mutter zu sein, den späteren Wiedereinstieg auch dann nicht mehr schaffen, wenn die Kinder groß sind. Denn der in diesen Altersklassen verzeichnete Rückgang der Erwerbsquote steigt in den höheren Altersklassen nicht mehr an, sondern er bleibt auf diesem niedrigen Niveau und betrifft somit eine Vielzahl von Frauen, die sich für Kinder entschieden haben.

Die zunehmende Bedeutung der außerhäuslichen Tätigkeit und die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter haben die Institutionen veranlasst, sich auf gesetzgeberischer und politischer Ebene mit der Anerkennung des Schutz- und Unterstützungsbedarfs von erwerbstätigen Frauen zu befassen.

## 1.2. Gesetze und Regelungen zum Mutterschutz in Italien: eine kurze Übersicht

Die Rechte am Arbeitsplatz wurden erheblich erweitert mit dem **Gesetz Nr. 53 vom 8. März**

5 Donati Pierpaolo, *Identità e varietà dell'essere famiglia: il fenomeno della pluralizzazione*, San Paolo, Mailand, 2001.

6 Saraceno Chiara, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative: paradossi e equilibri imperfetti*, Beitrag zur Tagung "Neue Wege zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf", Gemeinschaftsinitiative EQUAL "Gender Competency", Bozen, 20.02.2003.

7 In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass 2001 in Südtirol 29% der Frauen teilzeitbeschäftigt waren - wegen der damit verbundenen Flexibilität eine sehr beliebte Vertragsform - im Vergleich zu nur 3% der Männer (Quelle: Astat).



2000, in dem das Anrecht der Mutter aber auch des Vaters<sup>8</sup> auf die Pflege und Betreuung des neugeborenen Kindes bestätigt wurde. Die allgemein als **“Gesetz zum Elternerziehungsurlaub”** bekannte Bestimmung soll zur Schaffung eines Gleichgewichtes und einer besseren Abstimmung zwischen Berufstätigkeit, Kinderbetreuung und Privatleben beitragen, und zwar auch durch Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeits- und Öffnungszeiten, um den Frauen und den Männern die Vereinbarkeit ihrer alltäglichen Aufgaben zu erleichtern.

Durch die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EWG hat der Gesetzgeber die soziale Bedeutung der Mutterschaft bestätigt und in die italienische Arbeitsrechtslehre eingegriffen, um das vorherige Gesetz Nr. 1204/71 (welches sich als erstes mit dem Mutterschutz befasste) entsprechend zu ändern.

Mit dem Gesetz Nr. 53/2000 wurde ein zusätzlicher fakultativer Mutterschaftsurlaub nach dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub eingeführt (die jeweilige Dauer verdoppelt sich im Falle von Mehrfachgeburten), der zusammenhängend oder mit Unterbrechungen für maximal sechs Monate in Anspruch genommen werden kann. Ein Mutterschaftsurlaub von drei Monaten innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes wird auch selbstständig tätigen Frauen gewährt. Die Entlohnung beträgt 80% während des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs und 30% während des fakultativen Mutterschaftsurlaubs. Die Bestimmungen bestätigen ferner den Anspruch der Mütter auf Sonderurlaub zum Stillen, sowie zur Betreuung, Erziehung und Pflege im Krankheitsfall bis zum 8. Lebensjahr des Kindes.

Für eine einheitliche und systematische Gestaltung der Bestimmungen zum Mutterschutz sieht das Gesetz auch die Ausarbeitung eines **Einheitstextes der Gesetzesbestimmungen zum Schutz und zur Unterstützung der Mütter und Väter** vor, der alle einschlägigen Grundsätze und Kriterien enthält. Das im März 2001 verabschiedete Gesetzesvertretende Dekret Nr. 151 widmet diesem Thema vierzehn Kapitel, in denen auf Grund der in über fünfundzwanzig Gesetzen enthaltenen Bestimmungen die vielfältigen Regelungen über den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmerinnen, über Beurlaubungen, Ruhezeiten, Freistellungen, und die Pflege von kranken Kindern sowie die Bestimmungen für selbstständig und freiberuflich tätige Frauen neu formuliert werden<sup>9</sup>.

### 1.2.1. Bestätigung der Kündigung innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes

Da die Mutterschutzbestimmungen jede Diskriminierung von Schwangeren verbieten, können Frauen während der Schwangerschaft jederzeit eingestellt werden, aber sie dürfen nicht versetzt werden, sofern die ausgeübte Tätigkeit nicht als gesundheitsgefährdend gilt. Laut Art. 54 des Einheitstextes dürfen schwangere Frauen aber vor allem nicht entlassen werden, weder vom Beginn der Mutterschaft bis zum Ende der Beurlaubungen (in Kapitel III geregelt), noch bis das Kind ein Jahr alt ist<sup>10</sup>. Allerdings können die Frauen auch während dieser Zeit freiwillig kündigen.

Im Falle einer **freiwilligen Kündigung** zwischen Schwangerschaftsbeginn und Erreichen des 1.

<sup>8</sup> Die neuen Bestimmungen waren neben der Neuregelung der Rechte der berufstätigen Mütter auch ein willkommener Anlaß, um die gleichberechtigte Rollenverteilung in der Familie zu bestätigen und damit kulturelle Barrieren und alte Gewohnheiten sowohl der Männer als auch der Frauen aus dem Weg zu räumen. Das Gesetz Nr. 53/2000 - und in noch eindringlicher Weise das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 151/2001 - haben hinsichtlich der Inanspruchnahme der verschiedenen Rechte eine nahezu vollständige Gleichstellung des berufstätigen Vaters und der berufstätigen Mutter bewirkt. Auf diese Weise wird im Vergleich zum Gesetz Nr. 1204/1971 die Rolle von berufstätigen Eltern neu definiert, die unabhängig vom Geschlecht bestimmte Rechte genießen. Gestärkt wird dadurch vor allem die rechtliche Stellung der Väter, die nicht mehr nur indirekte Rechte haben, sondern erstmals auch direkte Ansprüche geltend machen können, um Beruf und Kinderbetreuung verbinden zu können (Inas Cisl, *Maternità e paternità nel lavoro. Una guida pratica*, Edizioni Lavoro, Rom, 2001).

<sup>9</sup> CNEL, *Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali*, Rom, 2002.

<sup>10</sup> Inas Cisl (2001).

Lebensjahres des Kindes haben die Arbeitnehmerinnen Anspruch (Art. 55 E.T.) auf die Abfindung, die Entschädigung für Nichteinhaltung der Kündigungsfrist und die ordentliche Arbeitslosenunterstützung, wie dies in den Gesetzes- und Vertragsbestimmungen im Falle der Entlassung vorgesehen ist. Bezüglich des Anspruchs auf ordentliche Arbeitslosenunterstützung ist die Kündigung innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes der Entlassung gleichgestellt. Es besteht also Anspruch auf Arbeitslosengeld und dem entsprechenden Antrag ist gemäß Verwaltungspraxis eine Kopie der vom zuständigen Amt des Arbeitsinspektorats bestätigten Kündigung beizufügen.

Denn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Frau im 1. Lebensjahr des Kindes setzt die **Bestätigung des Inspektionsdienstes** des Arbeitsministeriums voraus (Art. 55 E.T.). Diese Bestätigung ist nicht nur eine formale Empfangsbestätigung, sondern sie dient der Feststellung, dass die Kündigung während der unter das Entlassungsverbot fallenden Zeit freiwillig erfolgt ist. In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin keine Kündigungsfrist einhalten, hat aber trotzdem Anspruch auf die dafür vorgesehene Entschädi-

gung. Wie die Rechtsprechung festgestellt hat, ist davon auszugehen, dass die Notwendigkeit, sich um das Kind zu kümmern, nicht immer der einzige Kündigungsgrund ist. Deshalb kann die Frau diesen Anspruch verlieren, wenn ihr Arbeitgeber nachweist, dass sie ohne Unterbrechung eine andere Beschäftigung angenommen hat, und wenn die Frau ihrerseits nicht beweisen kann, dass die neue Beschäftigung unter finanziellen und anderen Gesichtspunkten für sie ungünstiger ist als die bisherige Tätigkeit<sup>11</sup>.

Trotz der politischen und gesetzgeberischen Maßnahmen zur Verbesserung des Mutterschutzes haben die Frauen in der Praxis nach wie vor mit erheblichen Schwierigkeiten zu kämpfen, wenn es darum geht, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Folge ist - auch in Südtirol - dass die Frauen häufig in den ersten 12 Lebensmonaten des Kindes ihre Arbeitsstelle aufgeben. Um die Gründe zu verstehen, warum die Frauen unmittelbar nach der Geburt eines Kindes aus dem Arbeitsleben ausscheiden, müssen vor allem jene Faktoren untersucht werden, die eine Erwerbstätigkeit der Frauen aus beruflicher und familiärer Sicht behindern.

---

<sup>11</sup> Inas-Cisl (2001).

# 2 Ansatz und Aufbau der Studie

## 2.1. Ziele der Studie

Das Projekt beruht auf der Feststellung, dass sich jährlich rund 500 Arbeitnehmerinnen mit einem Kind unter einem Jahr an das Arbeitsinspektorat wenden, um ihre Kündigung (gemäß dem in § 1.2.1 beschriebenen Verfahren) bestätigen zu lassen. In Anbetracht der durchschnittlichen jährlichen Geburtenzahlen in Südtirol sind fünfhundert Kündigungen zweifellos ein nicht zu unterschätzendes Phänomen, wenn man bedenkt, dass eine größere Erwerbsbeteiligung der Frauen angestrebt wird und dass die Kündigungen überwiegend aus der Privatwirtschaft kommen. Denn die Beschäftigung im öffentlichen Dienst garantiert umfassendere Rechte auf Mutterschaftsurlaub und Wartestand sowie deren einfachere Inanspruchnahme. Gleichzeitig wird hier auch eher eine verkürzte Arbeitszeit bewilligt, so dass davon auszugehen ist, dass die Kündigungsrate der im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen nach der Geburt eines Kindes deutlich niedriger ist als bei den in der Privatwirtschaft tätigen Frauen.

Die **Ziele der Studie** liegen folglich darin, die Ursachen und die Gründe für diese Kündigungen zu verstehen, damit entsprechende Maßnahmen zur stärkeren Unterstützung von berufstätigen Müttern ausgearbeitet werden können. Es geht vor allem darum, das Ausmaß eines zahlenmäßig relevanten Phänomens zu ermitteln, um zu klären, ob mit den durchzuführenden familienpolitischen Maßnahmen ein wirksameres und effizienteres Dienstleistungsnetz geschaffen bzw. das Dienstleistungsangebot neu konzipiert werden muss, oder ob finanzielle Hilfen notwendig sind.

Ein weiteres Ziel ist es, Anhaltspunkte für arbeitspolitische Maßnahmen zu sammeln, um die Kündigungen zu verringern und den Frauen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach Mutterschaftsurlaub oder Wartestand zu ermöglichen.

## 2.2. Datenbank und Bezugspopulation

Die als Grundlage für die Studie verwendete Datenbank beruht auf den Anträgen der Frauen, die den Kündigungsbestätigungen beigefügt und zwischen dem 1. Dezember 2001 und dem 30. November 2002 ausgefüllt und beim Arbeitsinspektorat eingereicht wurden. Aus den bereits verfügbaren Informationen konnten erste soziodemographische Bezugsgrößen (Alter, Wohnort, Arbeitsort, Beschäftigungssektor, Arbeitsvertrag, Sprache der Bestätigung) über die Zielpopulation abgeleitet werden. Zur Erstellung des Adressenverzeichnisses für die Zustellung des Fragebogens mussten die aus Verwaltungsquellen stammenden und in den Bestätigungen enthaltenen Daten überprüft und bereinigt werden, wobei die Bezugspopulation von ursprünglich 470 Frauen, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben, auf 444 Frauen reduziert wurde<sup>12</sup>.

## 2.3. Erhebungsinstrument: Strukturierung und Zustellung des Fragebogens

Im Zuge der Vorbereitung und Bereinigung der Zielpopulation beschlossen die Projektpartner, eine Gesamterhebung durchzuführen, da sich die

<sup>12</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes ist natürlich ein beachtenswertes Phänomen, über das auf Grund der Bestätigungspflicht Daten zur Verfügung stehen. Aber es gibt auch Frauen, die in den ersten 2 - 3 Lebensjahren des Kindes kündigen und über die keine eingehenden Untersuchungen möglich sind, da es keine Datenbank gibt, die ihre eindeutige Identifizierung erlaubt und somit als Informationsquelle für eine empirische Erhebung dienen könnte.

Anzahl der per Post zuzustellenden Fragebögen in Grenzen hielt<sup>13</sup>. Der vom AFI/IPL ausgearbeitete Fragebogen wurde zusammen mit dem Adressenverzeichnis, den Begleitschreiben und den Anleitungen zum Ausfüllen an die Abteilung Arbeit weitergeleitet.

Die Wahrscheinlichkeit einer geringen Beteiligung war hoch und stellt bei der postalischen Befragung immer ein Risiko dar (laut Fachliteratur ist eine Rücklaufquote von über 50% nur schwer erreichbar<sup>14</sup>), aber alle diesbezüglichen Zweifel konnten schnell ausgeräumt werden. Denn nach der Erstzustellung - zwischen dem 3. und 4. Februar 2003 mit Abgabetermin bis 21. Februar - wurden bereits 262 Fragebögen zurückgeschickt (was schon eine maßgebliche Zahl für das Gelingen der Befragung war); vier Schreiben kamen als nicht zustellbar zurück. Nach einem Erinnerungsschreiben mit erneuter Zustellung des Fragebogens - zwischen dem 27. und 28. Februar mit Abgabetermin bis 20. März - stieg die Zahl der ausgefüllten Fragebögen auf 360<sup>15</sup>.

Die untersuchten Themen befassten sich mit der Rolle, welche die **Gründe im Zusammenhang mit der Arbeit und der Kinderbetreuung** spielen, mit den Problemen **bezüglich der Arbeitszeiten und der Entfernungen** zwischen Wohnort und Arbeitsstelle, der Effizienz der genutzten oder erwünschten Betreuungsdienste und schließlich mit den Chancen und Absichten dieser Frauen, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Dazu wurden insgesamt **25 Fragen** gestellt<sup>16</sup>.

Um das eigenständige Ausfüllen zu erleichtern, wurde der Fragebogen in **vier Themenbereiche**

unterteilt. Diese wurden jeweils mit einer kurzen Überschrift versehen, um das Argument deutlich und die Fragen verständlich zu machen. Im Einzelnen wurde nach folgenden Sachverhalten gefragt:

- **die von den Frauen bis zu Ihrer Kündigung ausgeübte Tätigkeit** (problematische Aspekte und Schwierigkeiten, Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Arbeitsweg/Pendelverkehr; Gehaltsklasse der früheren Tätigkeit);
- **die Perspektiven für eine zukünftige Erwerbstätigkeit** (Berufspläne, gewünschte Arbeitszeit, kritische Aspekte für die Rückkehr ins Erwerbsleben);
- **die Kinderbetreuungsdienste** (Organisation der Kinderbetreuung, Dienstleistungen, die in Anspruch genommen werden bzw. würden, wichtige Aspekte bei der Wahl der Dienste, Unterstützungsmaßnahmen der öffentlichen Hand);
- **das persönliche Profil und die familiäre Situation** (Familienstand, Familienverhältnisse, Hilfe bei der Hausarbeit und der Versorgung der Familie, Bildungsgrad, Zufriedenheit mit dem Familieneinkommen).

## 2.4. Datenträger zur Auswertung der Daten

Parallel zum Versand der Fragebögen wurde in SPSS 10.0 die Datenbank zur Erfassung und Auswertung aller Erhebungsdaten erstellt. In die aus 444 Datensätzen (für die in an der Befragung beteiligten Frauen) bestehende Datenbank wur-

<sup>13</sup> Die Wahl der postalischen Befragung beruht auf den Vorteilen, die diese Form in Bezug auf Kosten- und Zeitaufwand bietet, da es möglich ist, in kurzer Zeit über Ergebnisse zu verfügen, Beeinflussungen durch den Befragter zu vermeiden und die Befragten relativ einfach und flächendeckend zu erreichen. Diesen Vorteilen stehen allerdings auch Nachteile gegenüber, wie die fehlende Kontrolle beim Ausfüllen des Fragebogens durch die Befragten, was häufig zu Verzerrungen führt. Vor allem besteht aber die Gefahr einer geringen Rücklaufquote in Verbindung mit einer unzureichenden Repräsentativität der Informationen, weil Angaben über diejenigen fehlen, die den Fragebogen nicht ausgefüllt haben, oder weil bestimmte Fragen nicht beantwortet wurden. Außerdem ist es schwierig, eindeutig zu klären, ob die Fragebögen von den Befragten nicht zurückgeschickt wurden oder ob gegebenenfalls die Anschrift falsch war. (Kenneth D. Bailey, *Metodi della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999).

<sup>14</sup> Corbetta Piergiorgio, *Metodologia e tecnica della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999.

<sup>15</sup> Weitere 6 Fragebögen gingen nach der auf 8. April 2003 angesetzten Rücklauffrist ein.

<sup>16</sup> Die laufenden Anpassungen bei der Gestaltung des Erhebungsinstrumentes führten schließlich zu dem Entschluß, auf Fragen bezüglich Fruchtbarkeit, Position des Partners und Einkommen nicht näher einzugehen, da es sich dabei um heikle und schwierige Themen für diese Art von Befragung handelt und die Wahrscheinlichkeit, dass die Fragen nicht beantwortet werden, häufig sehr hoch ist. Was die finanziellen Aspekte angeht, wurde das Hindernis umgangen, indem die Frauen nach ihrer subjektiven Meinung gefragt wurden, ob und inwieweit das verfügbare Einkommen den Bedürfnissen der Familie entspricht.

den zunächst die aus den Kündigungsbestätigungen abgeleiteten soziodemographischen Größen und später die entsprechenden Angaben aus den beantworteten Fragebögen eingegeben. Insgesamt wurden 97 Größen untersucht.

Während der vorgesehenen Rücklaufzeit wurden die Fragebögen vom AFI-IPL laufend in die Datenbank eingegeben, wobei die Erhebungsdaten auch entsprechend bereinigt und systematisiert wurden.

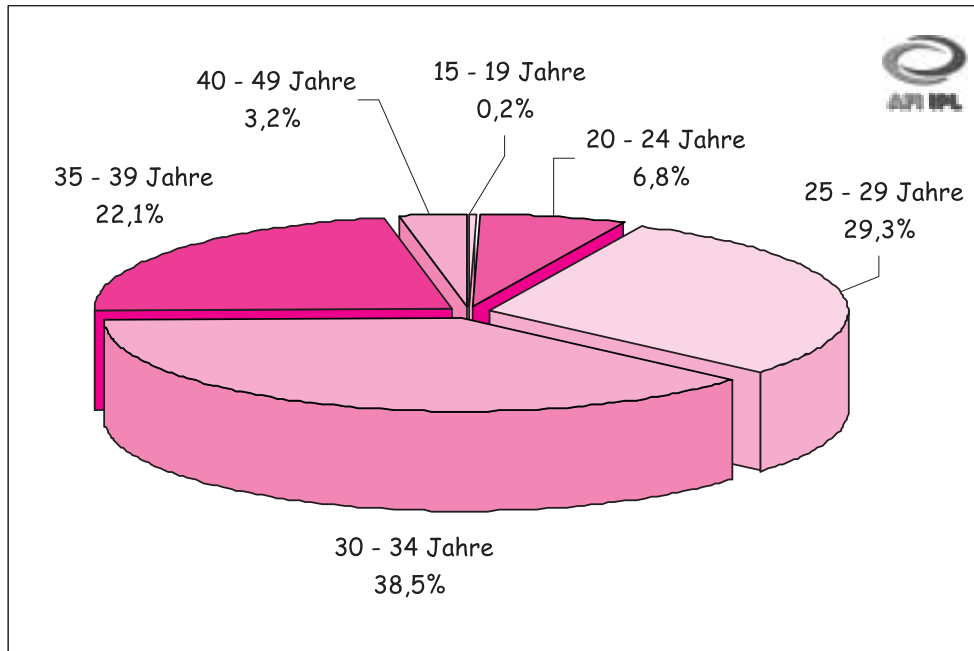
# 3 Ergebnisse der empirischen Studie

## 3.1. Soziodemographische Merkmale der befragten Frauen

Das durchschnittliche **Alter** der Frauen, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben, liegt bei 31 Jahren. Die Analyse nach fünfjährigen Altersklassen (Grafik 2) zeigt, dass die meisten von ihnen zwi-

schen 30 und 34 Jahre alt sind (38,5% aller befragten Frauen). Relativ stark vertreten sind auch die Altersklassen der 25 - 29-jährigen (29,3%) und der 35 - 39-jährigen (22,1%), aber nur 7% der Frauen sind jünger als 24 Jahre. Insgesamt gesehen ist also eine von vier Frauen älter als 35 Jahre.

**Grafik 2: Frauen, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben, nach Altersklassen in Südtirol – 2002**



Quelle: Auswertung AFI-IPL auf Grund von Daten des Arbeitsinspektorats (Bestätigungen)

Anders als vom Arbeitsinspektorat ursprünglich vermutet, hat die Studie interessanterweise ergeben, dass das Bildungsniveau dieser Frauen nicht niedrig ist, sondern dass 72,2% der Befragten das Abitur oder einen Berufsschulabschluss und 4,7% einen Hochschulabschluss haben. Natürlich ist dabei zu berücksichtigen, dass die Frauen mit einem niedrigeren Schulabschluss (22,8% der Befragten) erwartungsgemäß leicht unterrepräsentiert sein dürften, weil es ihnen ver-

mutlich schwerer fiel, den Fragebogen auszufüllen oder ihre Situation zu schildern.

Die Analyse der Daten nach **Beschäftigungsbereich** ergab, dass 30% der Frauen, die gekündigt haben, im Handel, 23% im produzierenden Gewerbe (vor allem in der Lebensmittel- und in der metallverarbeitenden Industrie), 22% im Bereich "sonstige Dienstleistungen" und 16% im Tourismussektor tätig waren (Tabelle 1); nur wenige der Frauen arbeiteten hingegen im öffentlichen Dienst<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Diese Daten zeigen, dass im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen nach der Geburt eines Kindes seltener kündigen, weil sie eher die Möglichkeit haben - neben dem im Einheitstext vorgesehenen Mutterschaftsurlaub - zusätzlichen Wartestand in Anspruch zu nehmen und Teilzeit zu arbeiten und weil sie durch eine Reihe von Vereinbarungsmaßnahmen begünstigt werden, was im öffentlichen Dienst zu einem besseren Klima und besseren Arbeitsbedingungen als in der Privatwirtschaft führt.

**Tabelle 1: Frauen, die gekündigt haben, und Verteilung der beschäftigten Frauen zwischen 20 und 39 Jahren nach Wirtschaftssektoren in Südtirol - 2002<sup>18</sup>**

Wirtschaftssektor	Frauen, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben		Beschäftigte Frauen in Südtirol (20-39 Jahre)
	Anzahl	%	%
Landwirtschaft	8	1,8	7,1
Industrie und Baugewerbe	104	23,4	11,2
Handel	135	30,4	14,2
Tourismus	71	16,0	14,6
Transportwesen	12	2,7	2,1
Banken und Versicherungen	6	1,5	3,3
Öffentlicher Dienst	9	2,0	<sup>19</sup> 34,3
Sonstige Dienstleistungen	99	22,3	13,3
<b>Insgesamt</b>	<b>444</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Quelle: Auswertung AFI-IPL auf Grund von Daten des Arbeitsinspektorats (Bestätigungen) und des Amtes für Arbeitsmarkt*

Betrachtet man die Verteilung der weiblichen Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren, dann wird deutlich, dass der Anteil der Frauen, die im öffentlichen Dienst tätig waren, äußerst gering ist (im Verhältnis zu 34,3% der in Südtirol im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen im Alter zwischen 20 und 39 Jahren waren dies gerade mal 2% der Kündigungen). Und ihr Anteil relativiert sich weiter, wenn man bedenkt, dass die aus dem öffentlichen Dienst ausgeschiedenen Frauen überwiegend befristete Arbeitsverträge hatten. Ein geringer Anteil der Kündigungen im Verhältnis zu den beschäftigten Frauen wird auch in der Landwirtschaft verzeichnet (wo die Frauen häufig im Familienbetrieb mitarbeiten bzw. ihre Tätigkeit direkt am Wohnort ausüben, was die Kinderbetreuung wesentlich erleichtert). Das Gleiche gilt für das Bankwesen (wo angesichts der in der Re-

gel mittel- bis hoch qualifizierten Berufe und der deutlich höheren Einkommen Kündigungen offenbar seltener sind). Überdurchschnittlich hoch im Verhältnis zu den beschäftigten Frauen ist hingegen die Anzahl der Kündigungen im Handel (ungünstige und schwer zu vereinbarende Arbeitszeiten), in der Industrie, im Baugewerbe und im Bereich "sonstige Dienstleistungen"<sup>20</sup>.

Die wichtigste Erkenntnis aus der Analyse der **Arbeitsverträge** ist sicher, dass 82% der Frauen eine unbefristete Arbeitsstelle (Teil- oder Vollzeit) gekündigt haben, während nur 10,1% eine befristete oder Saisonarbeit aufgegeben haben. Von untergeordneter Bedeutung - in absoluten Zahlen - sind dagegen die anderen Vertragsarten, wie der Tabelle 2 zu entnehmen ist. Insgesamt hatten 18,3% der Frauen eine (befristete oder unbefristete) **Teilzeitstelle**<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Wir haben die Altersklasse berücksichtigt, der 96,6% der Zielpopulation angehören.

<sup>19</sup> Dieser umfasst die öffentliche Verwaltung, das Bildungs- und das Gesundheitswesen.

<sup>20</sup> Die Frauen, die ihre Arbeitsstelle im Bereich "sonstige Dienstleistungen" gekündigt haben, arbeiteten überwiegend in Büros (33 von 99 Frauen), in Kosmetiksalons (11 Frauen), in Arzt- und Zahnarztpraxen (15) sowie in verschiedenen politischen, kulturellen und sozialen Privatorganisationen (17 Frauen).

<sup>21</sup> Im Bereich "sonstige Dienstleistungen" waren 25,3% aller Frauen teilzeitbeschäftigt und es ist somit bezeichnend, dass eine von vier Frauen, die ihre Arbeitsstelle in diesem Bereich gekündigt haben, bereits weniger Stunden arbeitete.



**Tabelle 2: Frauen, die gekündigt haben, nach Arbeitsvertrag bis zur Kündigung**

Vertragsart	Anzahl	%
Unbefristeter Vollzeitarbeitsvertrag	290	65,3
Unbefristeter Teilzeitarbeitsvertrag	74	16,7
Befristeter Vollzeitarbeitsvertrag	25	5,6
Befristeter Teilzeitarbeitsvertrag	7	1,6
Jobsharing	1	0,2
Tagelöhnerin	7	1,6
Saisonarbeiterin	13	2,9
Genossenschaftsmitglied	1	0,23
Arbeits- und Ausbildungsvertrag	2	0,45
Lehrverhältnis	3	0,68
<b>Gesamtzahl der erhobenen Fälle</b>	<b>423</b>	<b>95,27</b>
Nicht erhobene Fälle	21	4,73
Insgesamt	444	100,00

Quelle: Arbeitsinspektorat

Bemerkenswert ist, dass gerade im produzierenden Gewerbe, im Handel und im Bereich "sonstige Dienstleistungen" zahlreiche Kündigungen von Frauen mit fester Arbeitsstelle aber auch mit Teilzeitarbeit verzeichnet werden. Das zeigt, dass der Kündigungsgrund für diese Frauen nicht in erster Linie ein "prekärer" Arbeitsvertrag oder die geleisteten Arbeitsstunden waren, sondern vielmehr andere im Fragebogen untersuchte Aspekte (schwer vereinbare Arbeitszeiten, Samstagsarbeit, Wochenend- und Schichtarbeit, unbefriedigende, unterqualifizierte und eintönige Tätigkeit, geringe Entlohnung, schlechtes Arbeitsklima und schwieriges Verhältnis zu Kollegen und Arbeitgebern). Es ist deshalb anzunehmen, dass die Frauen sich die Entscheidung, ihre Arbeitsstelle aufzugeben, nicht leicht gemacht und gut überlegt haben, was erneut bestätigt, dass es sich um Beschäftigungsbereiche handelt, in denen es Frauen

nach wie vor schwer haben, ihre Tätigkeit auch nach der Geburt eines Kindes fortzusetzen<sup>22</sup>.

Generell ist festzustellen, dass Frauen über 35 Jahre mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge und Frauen unter 24 Jahre häufig befristete Arbeitsverträge gekündigt haben<sup>23</sup>.

### **3.1.1. Wie viele der Frauen sind nach Mutterschaftsurlaub oder Wartestand bereits wieder berufstätig?**

Aus den Daten des Arbeitsinspektorats geht hervor, dass 80 Frauen (18%) am 30. November 2002 wieder arbeiteten. Von diesen hatten 18,7% einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag (vor der Mutterschaft waren es 68,5%) und 15% einen befristeten Arbeitsvertrag (im Vergleich zu 6% der

<sup>22</sup> Die verschiedenen Gründe für die Kündigung der Arbeitsstelle wurden in dem für diese Studie ausgearbeiteten Fragebogen eingehend behandelt.

<sup>23</sup> Das überrascht im übrigen nicht, da der befristete Arbeitsvertrag eine jener Vertragsformen darstellt, die den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen und hauptsächlich von jungen Frauen abgeschlossen werden (AFI-IPL, *Flexible und atypische Arbeitsformen*. Dokumentation Nr. 21, Bozen, Jänner 2003, S. 28-31).

Frauen, die gekündigt haben). Der wichtigste und nicht überraschende Aspekt ist sicherlich, dass eine von zwei Frauen eine Teilzeitbeschäftigung angenommen hat. Waren vor der Mutterschaft weniger als ein Fünftel aller Frauen (18,3%) teilzeitbe-

schäftigt, so stieg ihr Anteil nach der Mutterschaft auf 52,5% der Beschäftigten. Das zeigt, dass die meisten Mütter wieder arbeiten wollen, wenn sie eine Teilzeitstelle finden, während eine Vollzeitbeschäftigung für sie weniger in Frage kommt.

**Tabelle 3: Frauen, die gekündigt haben - nach Vertragsart - und die am 30.11.2002 wieder arbeiteten**

Vertragsart	Anzahl	%
Unbefristeter Vollzeitarbeitsvertrag	15	18,7
Unbefristeter Teilzeitarbeitsvertrag	31	38,7
Befristeter Vollzeitarbeitsvertrag	12	15,0
Befristeter Teilzeitarbeitsvertrag	11	13,7
Jobsharing/Leiharbeit	1	1,3
Tagelöhnerin	3	3,7
Saisonarbeit und Berggesetz	3	3,7
Heimarbeit	1	1,3
Lehre	1	1,3
<b>Gesamtzahl der erhobenen Fälle</b>	<b>78</b>	<b>97,5</b>
Nicht erhobene Fälle	2	2,5
<b>Insgesamt</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: Auswertung AFI-IPL auf Grund von Daten des Arbeitsinspektorats

Von den Frauen, die wieder arbeiten, haben 23% eine Beschäftigung im Handel, 20% im produzierenden Gewerbe und 18,7% im Bereich "sonstige Dienstleistungen" gefunden. Waren vor der Mutterschaft 2% der Frauen im öffentlichen Dienst beschäftigt, so waren es nach der Mutterschaft 16,2%, was wiederum zeigt, dass dies einer der attraktivsten Sektoren ist, vor allem im Vergleich zum Handel und zu den "sonstigen Dienstleistungen", die von den Müttern als ungünstiger angesehen werden. Was den öffentlichen Dienst betrifft, gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass 12 von 13 Frauen einen befristeten Arbeitsvertrag (davon 5 eine Teilzeitstelle) haben<sup>24</sup>.

## 3.2. Ergebnisse der postalischen Befragung

Insgesamt wurden 360 ausgefüllte Fragebögen zurückgeschickt; das entspricht einer Rücklaufquote von 81,1%<sup>25</sup> und zeigt nicht nur das Interesse der Befragten für das behandelte Thema, sondern vor allem auch, dass das Präsentationsschreiben wirkungsvoll, die Anleitungen klar, die Formulierung der Fragen angemessen und das Erinnerungsschreiben wirksam waren<sup>26</sup>.

Die Zuverlässigkeit des Fragebogens, die häufig daran gemessen wird, wie viele Fragen zu be-

<sup>24</sup> Das ist vermutlich zum Teil darauf zurückzuführen, dass in den Ranglisten für befristete Arbeitsverträge zur Aufnahme einer Tätigkeit in der Landesverwaltung jedes unterhaltspflichtige minderjährige Kind eine hohe zusätzliche Punktezahl für die Einstellung garantiert.

<sup>25</sup> 1,6% der zugestellten Fragebögen erreichten die Empfängerinnen nicht, weil die zuletzt bekannte Anschrift falsch war. Laut anerkannter Praxis erhöht sich die Rücklaufquote damit auf 82,4%, da diese nicht zurückgeschickten Fragebögen nicht als Verweigerung der kontaktierten Frauen angesehen werden können, vgl. Bailey (1999). Und die Quote ist nicht höher, wenn man die 6 Fragebögen einbezieht, die nach der Rücklauffrist beim AFI-IPL eingegangen sind.

<sup>26</sup> Die Erfahrungen mit postalischen Befragungen zeigen, dass die Rücklaufquoten sehr unterschiedlich sein können; was zählt und was eine Studie aussagefähig macht, ist deshalb nicht nur die Anzahl der zurückgeschickten Fragebögen, sondern vielmehr, dass die Befragung frei von Verzerrungen, glaubwürdig und stichhaltig ist. Vgl. Bailey (1999).

sonders heiklen Themen beantwortet werden, war sehr gut, wie die Frage 25 zum Verdienst zeigt. Denn diese Frage wurde nur in 0,8% der Fälle nicht beantwortet (nur 3 von 360 Frauen haben keine Angaben zu ihrem Einkommen gemacht). Ebenso positiv zu bewerten ist die Validität des Fragebogens, wenn man die bereits bekannten Daten mit den im Fragebogen zum selben Thema gemachten Angaben vergleicht; was die Rückkehr ins Erwerbsleben betrifft, haben laut Verwaltungsdaten 80 Frauen am 30. November 2002 wieder gearbeitet (das entspricht einem Anteil von 18% der Zielpopulation), während aus den 360 zurückgeschickten Fragebögen hervorgeht, dass 75 Frauen im Zeitraum zwischen Februar und März 2003 gearbeitet haben (20,8%

der Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben)<sup>27</sup>.

Alle Ergebnisse der Befragung wurden analysiert und mit drei Variablen verglichen, die für die Auswertung als besonders wichtig angesehen wurden: das **Wohngebiet** der Frauen (als "Stadt" gelten Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern und als "ländliches Gebiet" die anderen kleineren Gemeinden), der **Bildungsgrad** und der **Verdienst** für die vorhergehende Arbeitstätigkeit bzw. die subjektiv beurteilten wirtschaftlichen Verhältnisse der Familie. Die arbeitsbezogenen Daten wurden teilweise auch auf Grund der Arbeitszeiten der Frauen (Voll- oder Teilzeit) analysiert.

**Tabelle 4: Vergleich der Hauptmerkmale der Frauen, die gekündigt haben, und der Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben**

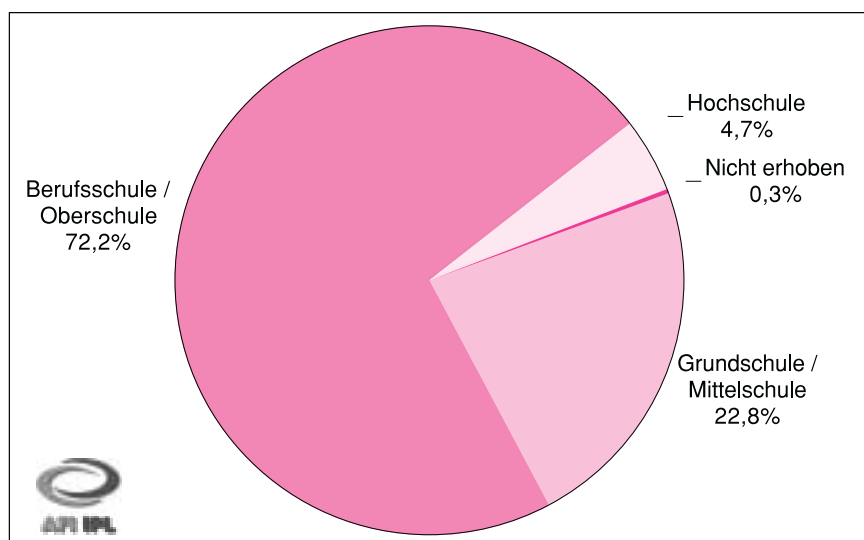
	Gekündigt	Geantwortet
Anzahl der Frauen	444	360
Wohngebiet		
Stadt	26,6%	25,8%
Land	71,6%	73,1%
Altersklasse		
bis 24 Jahre	7,0%	5,6%
25-29 Jahre	29,3%	28,9%
30-34 Jahre	38,5%	40,3%
35-39 Jahre	22,1%	22,8%
40-49 Jahre	3,2%	2,5%
Sprache der Bestätigung/des Fragebogens		
Italienisch	26,6%	24,0%
Deutsch	73,4%	76,0%

Quelle: Arbeitsinspektorat (Bestätigungen) und Erhebung AFI-IPL 2003

Von den Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben, leben 25,8% in den Städten und 73,1% in ländlichen Gebieten (nur 1,1% haben ihren Wohnsitz außerhalb Südtirols).

Was den Schulabschluss betrifft, so haben 72,2% der Frauen das Abitur oder einen Berufsschulabschluss, 22,8% einen Mittel- oder Grundschulabschluss und 4,7% einen Hochschulabschluss.

<sup>27</sup> Die Validität ist also zweifellos gegeben, wenn man den Zeitabstand zwischen den zwei Erhebungen (Kündigungsbestätigung und Befragung) berücksichtigt.

**Grafik 3: Schulabschluss der Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben**

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Aus den Angaben zum **monatlichen Verdienst** an der gekündigten Arbeitsstelle (Tabelle 5) geht hervor, dass die Frauen, die eine Vollzeitbeschäftigung hatten, in 30,3% der Fälle weniger als 800 Euro im Monat, in 39,7% der Fälle zwischen 800 und 1000 Euro und in 26,7% der Fälle zwischen 1000 und 1400 Euro im Monat verdienten. Ein

sehr geringer Prozentsatz der vollzeitbeschäftigten Frauen (2,2%) bezog ein Monatsgehalt von über 1400 Euro. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen hingegen verdienten 22% weniger als 500 Euro im Monat, 65,9% zwischen 500 und 800 Euro und 12,2% mehr als 800 Euro monatlich.

**Tabelle 5: Monatlicher Verdienst nach Arbeitszeit**

Monatlicher Nettoverdienst	Vollzeit (in %)	Teilzeit (in %)	Insg. (in %)
unter 500 Euro	2,5	22,0	7,2
500 - 800 Euro	27,8	65,9	39,2
800 - 1000 Euro	39,7	9,8	35,3
1000 - 1400 Euro	26,7	2,4	22,8
über 1400 Euro	2,2	0,0	1,8
Nicht erhoben/keine Antwort	1,1	0,0	0,9
<b>Insgesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Außer nach dem monatlichen Nettoverdienst der Frauen wurde auch nach einer **subjektiven Bewertung** gefragt, ob die familiären Bedürfnisse mit dem verfügbaren Einkommen (d.h. einsch-

ließlich des Einkommens des eventuellen Ehemannes/Partners) befriedigt werden können. Aus den Antworten geht hervor, dass je höher der Schulabschluss der Frauen ist, desto mehr Be-

dürfnisse erfüllt werden können, sodass 88,2% der Frauen mit Hochschulabschluss, 77,3% der Frauen mit Abitur oder Berufsschulabschluss und 70,7% der Frauen mit niedrigem Schulabschluss keine finanziellen Probleme haben. Über wirtschaftliche Schwierigkeiten klagen folglich 26,3% der Frauen mit Mittelschulabschluss und 22% der Frauen mit Abitur oder Berufsschulabschluss, aber nur 11,8% der Frauen mit Hochschulabschluss (keine der Frauen hat jedoch große Probleme). Die allein stehenden Frauen (Eielfternfamilien) haben mit den größten Schwierigkeiten zu kämpfen und geben in 55,6% der Fälle an, dass sie "ziemliche" oder "große Probleme" haben.

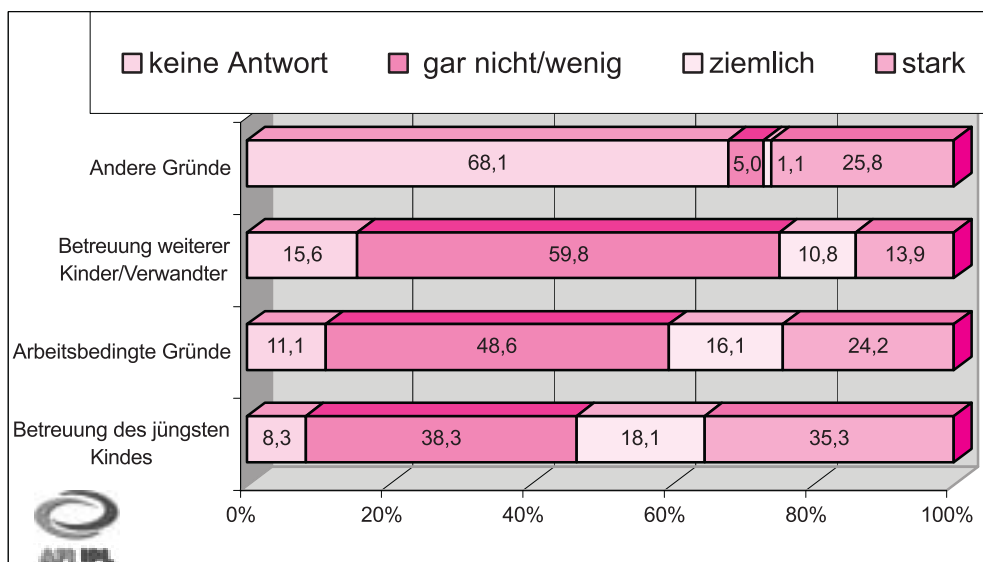
### 3.2.1. Gründe für die Kündigung der Arbeitsstelle

Die meisten Frauen (88,3%) haben unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub gekündigt und nicht einmal den Versuch unternommen, wieder zu arbeiten. Nur 9,4% der Frauen haben versucht, in den Beruf zurückzukehren, haben dann aber gekündigt (Frage 1).

Im Fragebogen wurde nach den **Hauptgründen für die Kündigung der Arbeitsstelle** gefragt. Als

häufigster Grund für die Entscheidung, die Arbeitsstelle aufzugeben, wurden die **Schwierigkeiten bei der Betreuung des jüngsten Kindes** genannt (18,1% der Frauen gaben "ziemliche" Schwierigkeiten und 35,3% "große Schwierigkeiten" an). Weitere Gründe waren **arbeitsbezogene Probleme** (die von 16,1% der Frauen als "ziemlich wichtig" und von 24,2% als "sehr wichtig" bezeichnet wurden). Weniger häufig genannte Gründe waren hingegen die Betreuung weiterer Kinder und/oder Verwandter ("ziemlich" wichtig für 10,8% und "sehr wichtig" für 13,9%) sowie andere persönliche Gründe (25,8% der Frauen gaben an, dass sie erhebliche andere Probleme hatten). Als "andere Gründe" persönlicher Art wurden - in einer offenen Frage mit freier Antwortmöglichkeit - am häufigsten genannt: die fehlende Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung oder eines Teilzeitvertrages, in einigen Fällen der Druck seitens des Arbeitgebers (Mobbing) und sehr oft der Wunsch der Frau, sich selbst um ihr Kind zu kümmern. Nur selten wurden finanzielle Schwierigkeiten, eigene Gesundheitsprobleme oder gesundheitliche Probleme des Kindes und die Unmöglichkeit, einen Babysitter oder jemand anderen für die Kinderbetreuung zu finden bzw. zu bezahlen, als Grund angegeben.

**Grafik 4: "Wie stark haben folgende Gründe Ihre Entscheidung, die Arbeitsstelle zu kündigen, beeinflusst?" (in % pro Zeile)**

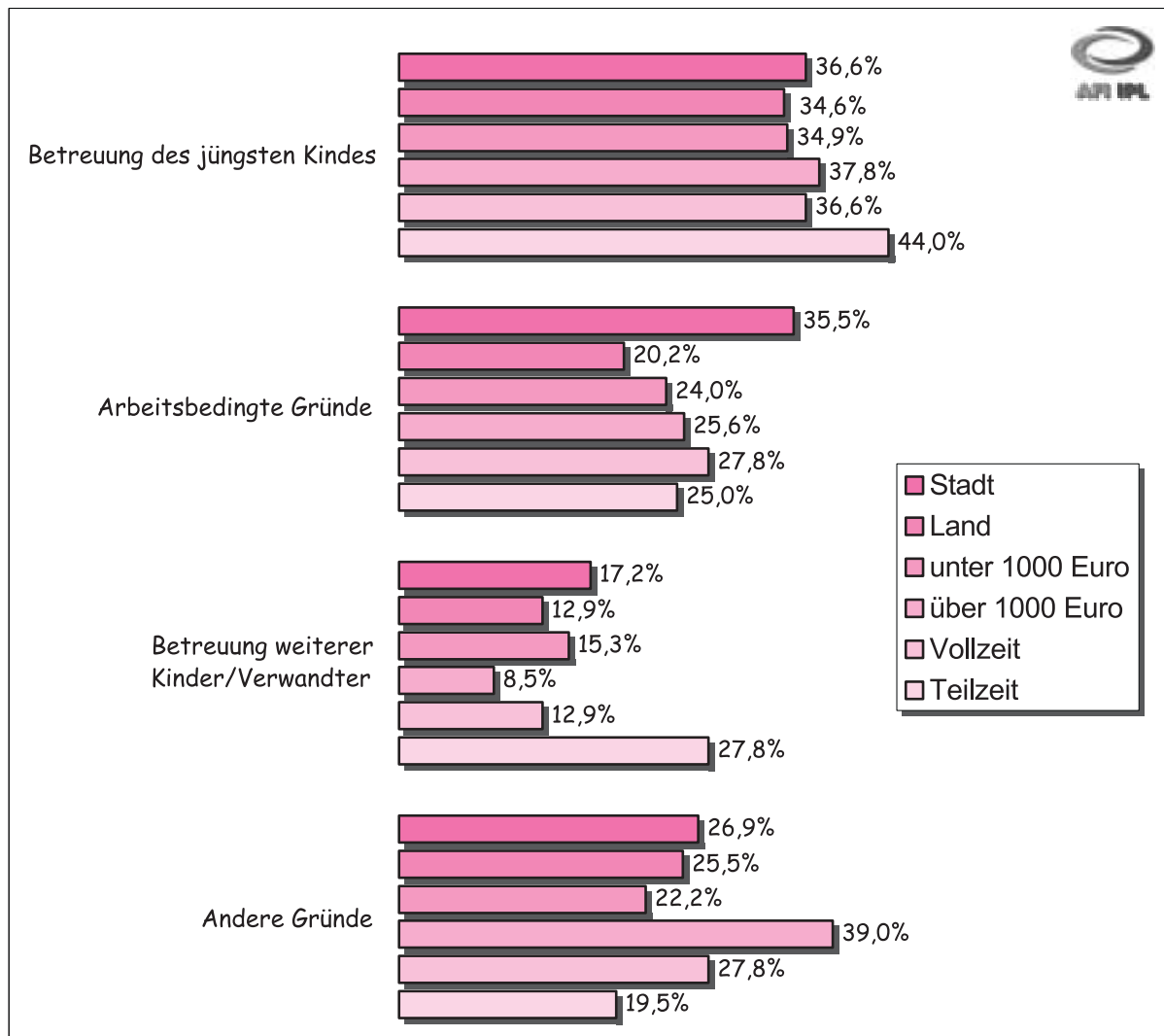


Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Die Frauen in den Städten hatten offenbar häufiger arbeitsbezogene Probleme (35,5% gaben an, dass sie viele Schwierigkeiten am Arbeitsplatz hatten, in den ländlichen Gebieten waren es dagegen nur 20,2%) und auch größere Schwierigkeiten mit der Betreuung weiterer Kinder und/oder von Verwandten ("sehr wichtig" für 17,2% der Frauen in den Städten, aber nur für 12,9% der Frauen in ländlichen Gebieten). Die Aufschlüsse-

lung nach Verdienst zeigt das größte Gefälle bei den "anderen Gründen", die 39% der Frauen mit einem früheren Gehalt von über 1000 Euro und 22,2% der Befragten mit einem unter diesem Betrag liegenden Gehalt als sehr wichtig angaben<sup>28</sup>. Die Frauen, die bereits teilzeitbeschäftigt waren, hatten verhältnismäßig häufiger Schwierigkeiten mit der Betreuung des jüngsten Kindes und weiterer Kinder bzw. der Pflege von Verwandten.

**Tabelle 6: "Wie stark haben folgende Gründe Ihre Entscheidung, die Arbeitsstelle zu kündigen, beeinflusst?" Prozentsatz der Frauen, die mit "stark" geantwortet haben - nach Wohngebiet, Verdienst und Arbeitszeit**



Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

<sup>28</sup> Die Frauen mit höherem Verdienst gaben als "andere Gründe" an, dass sie die Arbeitsstelle vor allem deshalb gekündigt haben, weil sie zu Hause bleiben und sich um das neugeborene Kind kümmern wollen und dass sie nicht wegen arbeitsbezogener Probleme oder Schwierigkeiten mit der Betreuung gekündigt haben.

Zweck der Befragung war es auch, die rein arbeitsbezogenen Kündigungsgründe eingehend zu untersuchen (Frage 3). Das größte Problem war offensichtlich die fehlende Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung, die von 44,7% der Befragten als Grund angegeben wurde, gefolgt von

der Arbeitsbelastung (18,3% der Befragten), der Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz bzw. der Schwierigkeit, diesen zu erreichen (17,8%), sowie den Problemen mit Arbeitgebern/Kollegen, die von 12,5% der Befragten genannt wurden<sup>29</sup>.

**Tabelle 7: "Welcher der Gründe, die mit der Arbeit zusammenhängen, hatte den größten Einfluss auf Ihre Entscheidung?"<sup>30</sup> - im Verhältnis zur Gesamtzahl und nach Wohngebiet**

Grund	Anz.	% Gesamt	% Stadt	% Land
Keine Arbeitszeitverkürzung	161	44,7	47,3	43,7
Schwierigkeiten bei Freistellung/Ruhezeiten	35	9,7	9,7	9,5
Schwierigkeiten bei fak. Wartestand	9	2,5	3,2	2,3
Unzufriedenheit mit der Arbeit	21	5,8	9,7	4,6
Probleme mit Kollegen/Arbeitgeber	45	12,5	20,4	9,9
Arbeitsbelastung	66	18,3	20,4	17,9
Geringe Entlohnung	37	10,3	10,8	10,3
Entfernung Wohnort-Arbeitsplatz	64	17,8	9,7	20,2
Mangel an Freizeit	44	12,2	10,8	12,9

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Wie aus Tabelle 7 ersichtlich ist, hatten die in den Städten lebenden Frauen öfters Probleme mit Arbeitgebern/Kollegen und waren häufiger mit ihrer Arbeit unzufrieden als die Frauen in ländlichen Gebieten, die erwartungsgemäß vermehrt Probleme mit der Mobilität angaben. Für gut verdienende Frauen stellte die fehlende Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung und die Nichtgewährung des fakultativen Wartestands ein großes Problem dar. Die schlechter verdienenden Frauen nannten als wichtigen Grund die geringe Entlohnung, während mit steigendem Gehalt die Unzufriedenheit mit der Arbeit abnimmt (und die

Entlohnung weniger als Problem angesehen wird).

Die **Mobilitätsprobleme** betreffen vor allem die Frauen mit Hochschulabschluss, da diese vermutlich eine ihrer Qualifikation und Kompetenz entsprechende Beschäftigung suchen und diese häufig weiter von ihrem Wohnort entfernt finden. Von den Frauen, die einen Mangel an **Freizeit** angaben, hatten nur 18,2% Schwierigkeiten, den Arbeitsplatz zu erreichen. Es ist deshalb anzunehmen, dass diese Frauen sich in erster Linie mehr Zeit für sich selbst und ihre Bedürfnisse wünschen.

<sup>29</sup> 12,5% aller Befragten mag zwar ein geringer Prozentsatz erscheinen, aber in Wirklichkeit ist er recht vielsagend, weil er das Ausmaß eines Problems bestätigt, das bereits aus den Antworten der Frauen zu der vorhergehenden Frage deutlich wird.

<sup>30</sup> Die Gesamtzahl ist höher als 100%, da maximal zwei Antworten möglich waren. 238 Frauen haben allerdings nur eine Antwort angekreuzt.



45 Frauen gaben an, dass sie **Probleme mit dem Arbeitgeber bzw. mit Arbeitskollegen** hatten; 45,7% dieser Frauen waren im Handel tätig und die meisten hatten einen Vollzeitarbeitsvertrag. Dagegen hatte nur eine von drei Frauen, die im Bereich "sonstige Dienstleistungen" arbeiteten, Probleme mit dem Vorgesetzten. Weniger Konflikte gibt es offenbar in der Industrie und im Baugewerbe, zumal nur 4 der 86 Frauen, die sich dazu äußerten, Probleme in den zwischenmenschlichen Beziehungen angaben.

Fasst man die arbeitsbezogenen Probleme in drei Makrobereiche (**Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen** sowie **Mobilität und Freizeit**<sup>31</sup>) für die einzelnen Tätigkeitssektoren zusammen, ergibt sich folgendes Bild: Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nannten 73,1% der in

den "anderen Sektoren" (Landwirtschaft, Verkehrs- und Transportwesen, Bank- und Versicherungswesen, öffentlicher Dienst) beschäftigten Frauen und 64,3% der Frauen, die im Tourismussektor arbeiteten. Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen waren ein kritischer Faktor für die Beschäftigten im Handel und im Bereich "sonstige Dienstleistungen", während die in der Industrie/im Baugewerbe und in den "anderen Sektoren" beschäftigten Frauen verhältnismäßig oft Mobilität und Freizeit als Problem angaben. Im öffentlichen Dienst, im Bank- und Versicherungswesen, in der Landwirtschaft und im Verkehrs- und Transportwesen scheinen also Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen besser zu sein, da nur ein Viertel der Frauen, die in diesen Sektoren tätig waren, diesbezügliche Schwierigkeiten angaben.

**Tabelle 8: %Anteil der von den Frauen genannten arbeitsbezogenen Probleme nach Makrobereichen**<sup>32</sup>

Makrobereich \ Sektor	Industrie und Bau	Handel	Tourismus	sonstige Dienstleistungen	andere Sektoren*
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	53,5	52,6	64,3	56,4	73,1
Arbeitsklima /Arbeitsbedingungen	39,5	54,4	41,1	55,1	26,9
Mobilität und Freizeit	40,7	25,4	28,6	23,1	38,5

\* Landwirtschaft, Verkehrs- und Transportwesen, Bank- und Versicherungswesen, öffentlicher Dienst

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

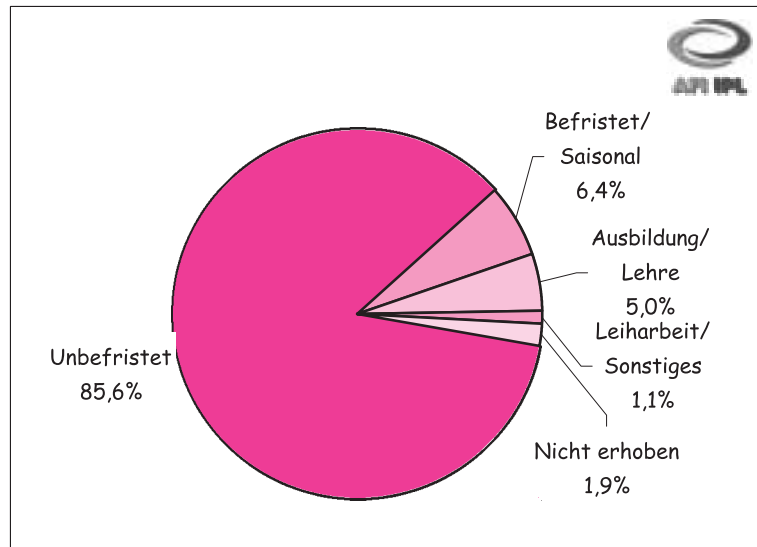
### 3.2.2. Bisherige Arbeitstätigkeit

Im Rahmen der postalischen Befragung wurden auch nähere Angaben über die bis zur Kündigung ausgeübte Arbeitstätigkeit erhoben. Gefragt wurde insbesondere nach der Art des Arbeitsvertra-

ges und der Arbeitszeit der Frauen. Was den **Arbeitsvertrag** (Frage 4) betrifft, so haben 85,6% der Frauen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt, 6,4% hatten einen befristeten Vertrag und 5% einen Arbeits- und Ausbildungsvertrag oder ein Lehrverhältnis.

<sup>31</sup> Der Bereich "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" beinhaltet folgende Problempunkte: Fehlende Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung, Schwierigkeiten bei der Bewilligung von Freistellungen und Ruhezeiten sowie Schwierigkeiten bei der Gewährung von fakultativem Mutterschaftsurlaub. Der Bereich "Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen" umfasst: Unzufriedenheit mit der Arbeit, Probleme mit Kollegen und Arbeitgeber, Arbeitsbelastung und geringe Entlohnung. Der dritte Bereich "Mobilität und Freizeit" schließlich betrifft die Probleme im Zusammenhang mit der Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz sowie den Mangel an Freizeit.

<sup>32</sup> Die Summe der Prozentsätze für die einzelnen Sektoren ist gegebenenfalls höher als 100%, da maximal 2 der 9 Antworten angekreuzt werden konnten.

**Grafik 5: Art des von den Frauen gekündigten Arbeitsvertrages**

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

### 3.2.2.1. Arbeitszeit bis zur Kündigung

Was die **Arbeitszeit** (Frage 5) betrifft, waren 76,9% der Frauen **vollzeitbeschäftigt** und 22,8% **teilzeitbeschäftigt**. Die häufigste Arbeitszeitform bei Vollzeitbeschäftigung war die Ganztagsarbeit mit Mittagspause (55,4% auf alle Frauen bezogen und 71,8% der Vollzeitbeschäftigten). Die zweithäufigste Form war die Vollzeitbeschäftigung mit durchgehender Ar-

beitszeit, während nur 8,3% turnusmäßig arbeiteten.

Von den Teilzeitbeschäftigten arbeitete eine von zwei Frauen alle Tage nur vormittags, 18,3% arbeiteten an allen Tagen nur nachmittags und die gleiche Prozentzahl abwechselnd vor- und nachmittags. 11% der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiteten nur an einigen Tagen in der Woche und nur eine der Frauen, die gekündigt haben, übte eine Teilzeitarbeit am Wochenende aus.

**Tabelle 9: "Welche Arbeitszeit hatten Sie an Ihrem vorhergehenden Arbeitsplatz?"**

Arbeitszeit	Anzahl Frauen	%	% Stadt	% Land
VOLLZEIT, davon	277	76,9	71,0	79,8
durchgehende Arbeitszeit	48	13,3	12,9	13,7
ganztags mit Mittagspause	199	55,3	48,4	58,4
turnusmäßig	30	8,3	9,7	7,6
TEILZEIT, davon	82	22,8	29,0	20,2
alle Tage nur am Vormittag	42	11,7	15,1	10,3
alle Tage nur am Nachmittag	15	4,2	6,5	3,4
nur einige Tage in der Woche	9	2,5	1,1	2,7
abwechselnd vor-/nachmittags	15	4,2	6,5	3,4
nur am Wochenende	1	0,3	-	0,4
nicht erhoben	1	0,3	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>360</b>	<b>100,0</b>		

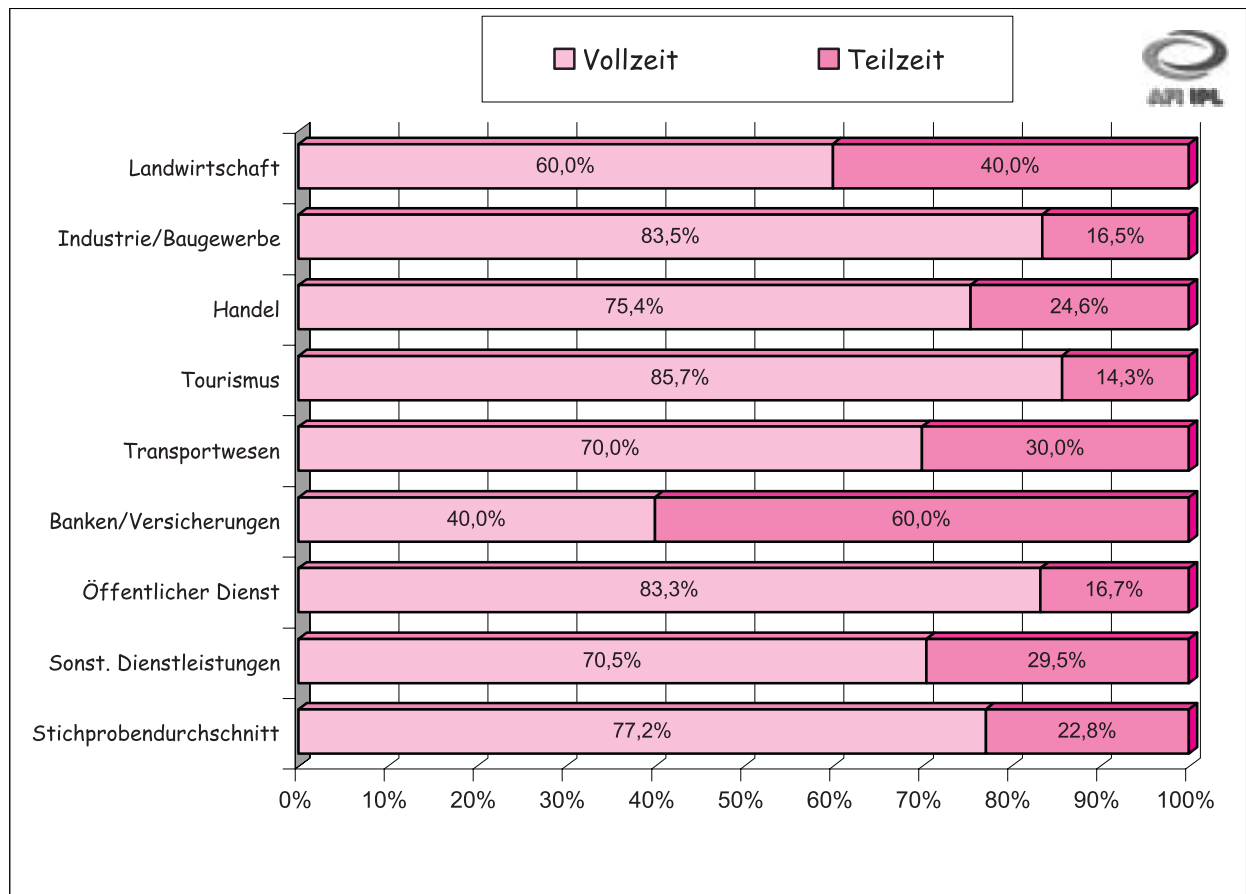
Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Einer Vollzeitbeschäftigung gingen vermehrt die Frauen in ländlichen Gebieten nach (79,8% im Vergleich zu 71% der in den Städten lebenden Frauen), deren Arbeitszeit meistens eine Mittagspause vorsah (58,4% der Frauen in ländlichen Gebieten im Vergleich zu 48,4% der Frauen in den Städten). Die Teilzeitbeschäftigung war hingegen unter den Stadtbewohnerinnen stärker verbreitet (29% im Vergleich zu 20,2% der Frauen in ländlichen Gebieten), und zwar vor allem unter den Frauen mit Abitur oder Berufsschulabschluss, weniger dagegen bei den Frauen mit Hochschulabschluss und jenen mit niedrigem Bildungsgrad.

Die Sektoren, in denen die Frauen überwiegend

ganztags arbeiteten, waren der Tourismus (85,7% Vollzeitbeschäftigte, häufig mit durchgehender Arbeitszeit oder mit Mittagspause), das produzierende Gewerbe und das Bauwesen (wo 83,5% der Frauen ganztags und meistens mit Mittagspause arbeiteten), der Handel (wo drei von vier Frauen ganztags arbeiteten, in den meisten Fällen mit Mittagspause und so gut wie nie turnusmäßig) und der Dienstleistungssektor (wo eine von zwei Frauen eine Mittagspause machte). Die Teilzeitarbeit war hingegen im Bereich "sonstige Dienstleistungen" (29,5%) und - etwas weniger - im Handel (wo die meisten der 24,6% teilzeitbeschäftigten Frauen angaben, dass sie am Vormittag arbeiteten) verbreitet.

**Grafik 6: Arbeitszeit der Frauen, die gekündigt haben - nach Sektoren<sup>33</sup>**



Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

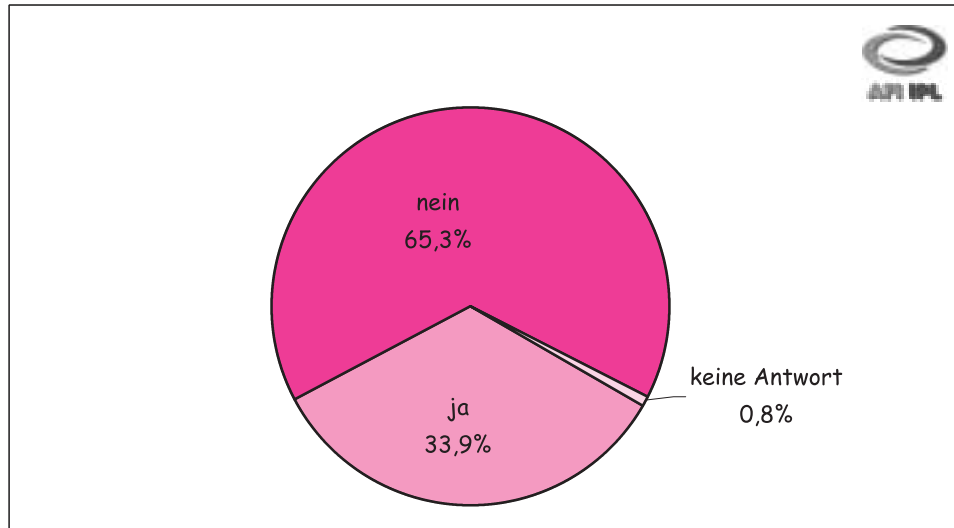
<sup>33</sup> Die Daten bezüglich der Sektoren Landwirtschaft, Banken und Versicherungen, Verkehrs- und Transportwesen sowie öffentlicher Dienst sind angesichts der geringen Anzahl von Frauen, die in diesen Beschäftigungsbereichen gekündigt haben, mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren.

### 3.2.2.2. Überstunden

Zu Frage 6 bezüglich der zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden (**Überstunden**) gab eine von drei

Frauen an, dass sie regelmäßig Überstunden machte; das war vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten der Fall (37,5% im Vergleich zu 23,5% der Teilzeitbeschäftigten).

**Grafik 7: "Haben Sie regelmäßig Überstunden geleistet?"**



Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Mit dem Verdienst steigt auch die Zahl der Frauen, die Überstunden leisteten: 66% der Frauen mit einem Monatsgehalt von über 1400 Euro und 43,4% der Frauen mit einem Gehalt zwischen 1000 und 1400 Euro machten regelmäßig Überstunden. Offensichtlich waren gerade diese Überstunden der Grund dafür, dass diese Frauen den oberen Gehaltsstufen angehörten, aber Überstunden bedeu-

ten nicht nur mehr Verdienst, sondern auch höhere Positionen und höhere Professionalität, sodass sie häufig mit größerer Regelmäßigkeit geleistet werden müssen. Überstunden machten vor allem die im Handel und im Transportwesen beschäftigten Frauen (37,7% bzw. 40% der Befragten), während die im öffentlichen Dienst und im Bankwesen tätigen Frauen seltener Überstunden leisteten.

**Tabelle 10: Anteil der Frauen, die Überstunden leisteten - nach Wohngebiet, Arbeitszeit und Monatsverdienst (in %)**

<b>Stichprobendurchschnitt</b>		<b>33,9</b>
<b>Wohngebiet</b>	Stadt	37,6
	Land	33,1
<b>Arbeitszeit</b>	Teilzeit	23,5
	Vollzeit	37,5
<b>Monatlicher Verdienst</b>	unter 500 Euro	23,1
	500-800 Euro	30,5
	800-1000 Euro	33,1
	1000-1400 Euro	43,4
	über 1400 Euro	66,7

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Überstunden spielen eine große Rolle bei der Entscheidung der Frauen, ihre Arbeitsstelle

aufzugeben, wie die nachstehende Tabelle zeigt.

**Tabelle 11. "Wie stark haben die mit der Arbeit zusammenhängenden Gründe Ihre Entscheidung, die Arbeitsstelle zu kündigen, beeinflusst?" – in Bezug auf die geleisteten Überstunden (in % pro Spalte)**

	Überstunden	Keine Überstunden
gar nicht	22,1	41,7
wenig	23,1	18,1
ziemlich	22,1	15,7
stark	32,7	24,5

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

32,7% der Frauen, die Überstunden leisteten, gaben an, dass die arbeitsbezogenen Gründe "sehr wichtig" für ihre Entscheidung waren, im Gegensatz zu 24,5% der Frauen, die keine regelmäßigen Überstunden machten. Für 41,7% der Frauen, die keine Überstunden machten, aber nur für 22,1% der Frauen, die Überstunden leisteten, spielten diese Gründe hingegen keine Rolle bei der Entscheidung, die Arbeitsstelle zu kündigen. Wie die folgende Tabelle zeigt, sind Überstunden eine Variable, die eng mit der Arbeit zusammenhängt, die mit anderen Problemen interagiert und

diese mitunter verstärkt; aus den Antworten der Frauen geht hervor, dass Überstunden mit mehr Arbeitsbelastung, größeren Problemen mit Kollegen und Arbeitgeber sowie Schwierigkeiten bei der Gewährung von Freistellungen und Beurlaubungen verbunden sind: Frauen, die Probleme mit der Mobilität haben, sind weniger bereit, Überstunden zu machen. Diejenigen, die keine Überstunden leisteten, gaben deshalb verhältnismäßig oft Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Entfernung vom Wohnort und der geringen Entlohnung an.

**Tabelle 12: Mit der Arbeit zusammenhängende Probleme im Verhältnis zu den geleisteten Überstunden (in % pro Spalte)**

Arbeitsbezogene Probleme	Überstunden	Keine Überstunden
Keine Arbeitszeitverkürzung	47,7	43,8
Schwierigkeiten bei Freistellungen/Ruhezeiten	13,9	6,8
Schwierigkeiten bei fak. Wartestand	4,1	1,7
Unzufriedenheit mit der Arbeit	7,4	5,1
Probleme mit Kollegen/Arbeitgeber	19,7	8,9
Arbeitsbelastung	21,3	17,0
Geringe Entlohnung	7,4	11,5
Entfernung Wohnort-Arbeitsplatz	12,3	20,9
Mangel an Freizeit	11,5	12,8

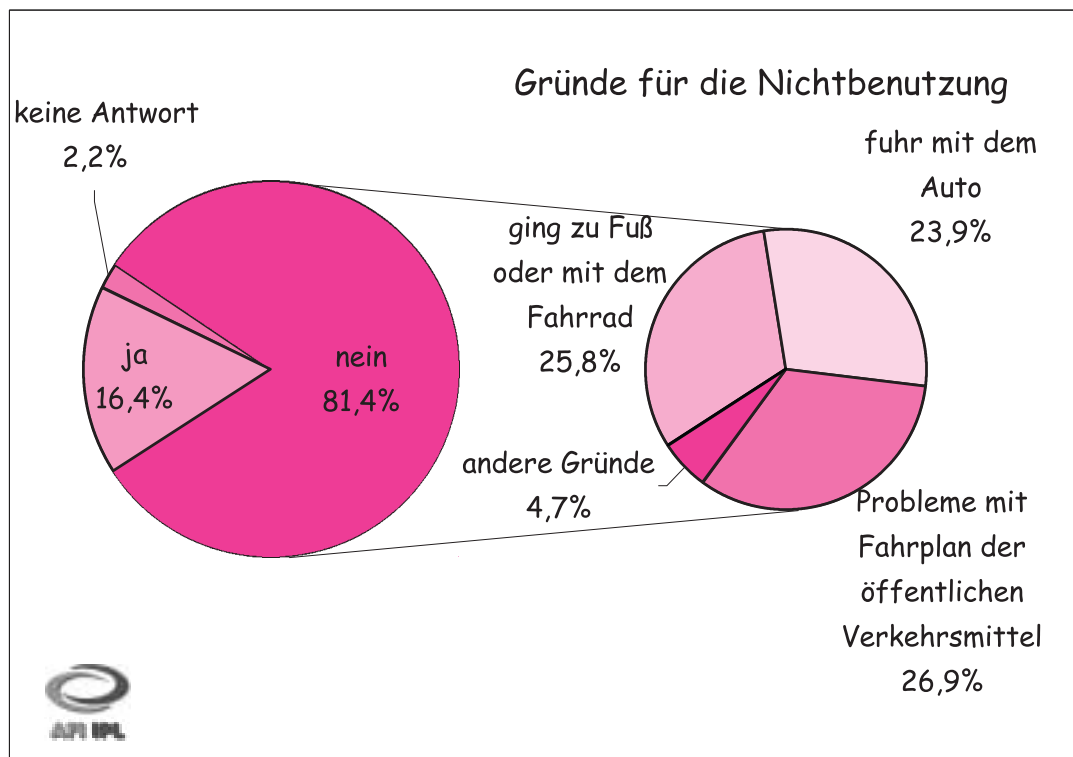
Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

### 3.2.3. Probleme mit der Mobilität zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

Der zweite untersuchte Makrobereich betrifft die Schwierigkeit, den Arbeitsplatz zu erreichen, und die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln für den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle. Der **Arbeitsweg** bereitete 17,8% der Befragten Probleme. Der Umstand, ob die Frau in der Stadt oder in einem ländlichen Gebiet wohnt, scheint dabei keine Rolle zu spielen<sup>34</sup>. Probleme hatten laut Befragung die Frauen mit Hochschulabschluss (29,4%) und die Frauen mit sehr niedrigem Verdienst (in 26,9% der Fälle), sodass die entfernungsbedingten Schwierigkeiten offensichtlich nicht durch finanzielle Anreize ausgeglichen wurden.

Was das **benutzte Verkehrsmittel** für den Weg zur Arbeit betrifft, gaben 16,4% öffentliche Verkehrsmittel und 81,4% andere Verkehrsmittel an. Von denjenigen, die keine öffentlichen Verkehrsmittel benutzten, fuhr eine von vier Frauen mit dem Fahrrad zur Arbeit oder ging zu Fuß: das waren vor allem die Frauen, die in den Städten wohnen (44% im Vergleich zu 19,4% der Frauen, die in ländlichen Gebieten wohnen). 23,9% benutzten das eigene Auto, und zwar vor allem die Frauen aus den Städten. Eine beachtliche Zahl von Frauen (26,9%) gab an, dass sie Schwierigkeiten mit dem Fahrplan der öffentlichen Verkehrsmittel hatten, auch in diesem Fall waren es vor allem diejenigen, die nicht in den größeren Städten (30,8% der Befragten) und außerhalb Südtirols wohnen.

**Grafik 8: "Haben Sie öffentliche Verkehrsmittel benutzt, um zum Arbeitsplatz zu gelangen?"**



Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

<sup>34</sup> Ein Vergleich zwischen dieser Frage und der Frage 3 (wo gefragt wurde, ob ein mit der Arbeit zusammenhängender Kündigungsgrund die Entfernung zur Arbeitsstelle und/oder die schwierige Erreichbarkeit desselben war) macht deutlich, dass rund 9,7% der Frauen Schwierigkeiten hatten, den Arbeitsplatz zu erreichen; 7,7% der Frauen beklagten sich hingegen lediglich über die Entfernung vom Wohnort. In beiden Fällen war dies der erste bzw. der zweite arbeitsbezogene Kündigungsgrund. Weitere 8% der Frauen gaben an, dass sie Schwierigkeiten hatten, den Arbeitsplatz zu erreichen, aber dieses Problem gehörte nicht zu den zwei Hauptgründen, die sie zur Kündigung veranlaßt haben.

### 3.2.4. Berufsperspektiven für die Zukunft

Der nächste im Fragebogen untersuchte Makrobereich befasste sich mit allen Aspekten einer möglichen **Rückkehr ins Erwerbsleben** nach der Mutterschaft, nach dem Wartestand oder generell in der Zukunft. Die Frauen wurden deshalb gefragt, ob sie derzeit arbeiten oder Arbeit suchen. Die Frauen, die nicht arbeiten, wurden auch gefragt, ob sie die Absicht haben, wieder zu arbeiten, und aus welchen persönlichen und familiären Gründen und zu welchen Bedingungen sie dazu bereit wären.

75 Frauen (**20,8% der Befragten**) gaben an,

**dass sie eine bezahlte Arbeit ausüben; 78,1% gaben an, dass sie keiner Beschäftigung nachgehen<sup>35</sup>.** Im Verhältnis sind mehr in den Städten lebende Frauen wieder berufstätig (25,8% im Vergleich zu 19% der Frauen in ländlichen Gebieten) und der Schulabschluss scheint entscheidend für die Rückkehr in den Beruf oder das (zumindest vorübergehende) Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu sein. Denn auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind vor allem die Frauen mit Hochschulabschluss (41,2% von ihnen arbeiten wieder), im Vergleich zu 23,5% der Frauen mit Abitur oder Berufsschulabschluss und 8,5% der Frauen mit Grund- oder Mittelschulabschluss.

**Tabelle 13: Frauen, die wieder arbeiten – % Anteil nach Wohngebiet, Bildungsgrad und wirtschaftlicher Situation**

Stichprobendurchschnitt	20,8
Wohngebiet	
Stadt	25,8
Land	19,0
Bildungsgrad	
Grundschul-/Mittelschulabschluss	8,5
Berufsschule/Abitur	23,5
Hochschulabschluss	41,2
Subjektive wirtschaftliche Situation	
"Ich kann alle Bedürfnisse befriedigen"	12,8
"Ich muss auf gewisse Dinge verzichten"	23,4
"Ich kann wichtige Bedürfnisse nicht befriedigen"	16,4
"Ich habe große wirtschaftliche Schwierigkeiten"	30,8

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Bei den Wiedereinsteigerinnen sind die Frauen, die vor der Kündigung gut verdienten, stärker vertreten als diejenigen mit mittlerem und niedrigem Einkommen. Außerdem ist ein Drittel der Frauen, die laut

eigener Aussage große wirtschaftliche Schwierigkeiten in der Familie haben, bereits wieder berufstätig, was zeigt, dass die finanzielle Notwendigkeit ein starker Antrieb für die Rückkehr in den Beruf ist.

<sup>35</sup> Laut den Daten des Inspektorats waren Ende November 2002 80 Frauen wieder berufstätig, während 75 Frauen beim Ausfüllen des Fragebogens (Februar - Anfang März 2003) angaben, dass sie arbeiten.



Von den noch nicht wieder berufstätigen Frauen (281 von 360, d.h. 78,1%) haben 87,4% die **Absicht, wieder zu arbeiten**, während die übrigen 12,6% dies nicht vorhaben.

Zu den **Gründen für die Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit** zählen in erster Linie der Wunsch, Rentenansprüche zu erwerben (28,5%), zweitens die wirtschaftliche Notwendigkeit und die finanzielle Unabhängigkeit (27,3% bzw. 23,8%) und drittens der Wunsch, andere Interessen

außerhalb der häuslichen Aufgaben wahrzunehmen (16,7%); nur 3,8% der Frauen wollen wieder arbeiten, um sich beruflich zu verwirklichen.

Von den Frauen, die in Zukunft **nicht arbeiten** wollen, nennen 65,6% als Grund die persönliche Entscheidung, sich ausschließlich um die Familie zu kümmern. Beachtenswert ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass der Verzicht auf Berufstätigkeit in 31,1% der Fälle nicht der Wunsch der Frau, sondern des Partners ist.

**Tabelle 14: "Haben Sie vor, in Zukunft wieder eine bezahlte Arbeitstätigkeit auszuüben?"<sup>36</sup>**

<b>Ja, ich möchte wieder arbeiten:</b>	<b>87,4% Anz.</b>	<b>% Ja</b>
um der Familie ein Einkommen zu sichern	116	27,3
um finanziell unabhängig zu sein	101	23,8
um das Recht auf eine Rente zu erwerben	121	28,5
um mich beruflich zu verwirklichen	16	3,8
um Interessen außerhalb der häuslichen Aufgaben wahrzunehmen	71	16,7
<b>Nein, ich möchte nicht mehr arbeiten:</b>	<b>12,6% Anz.</b>	<b>% Nein</b>
weil ich es nicht nötig habe	2	3,3
weil mein Ehemann/Partner es vorzieht, dass ich mich um die Familie kümmere	19	31,1
weil es meine persönliche Entscheidung ist, mich um die Familie zu kümmern	40	65,6

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Die Analyse nach Wohngebiet und subjektiver wirtschaftlicher Situation zeigt einerseits, dass die Frauen in den Städten häufiger in den Beruf zurückkehren wollen als in den ländlichen Gebieten (91,7% gegenüber 85,7%), und andererseits, dass bei diesen Frauen wirtschaftliche Gründe eine größere Rolle spielen (55% im Vergleich zu 35% der Frauen in ländlichen Gebieten); für die

Frauen in ländlichen Gebieten stellt die finanzielle Unabhängigkeit ein wichtiger Grund dar. Bei den Frauen, die in kleineren Gemeinden leben, ist der Wunsch, wieder zu arbeiten, geringer: 14,3% von ihnen gaben an, dass sie sich nicht vorstellen können, in Zukunft wieder berufstätig zu sein (in den größeren Gemeinden waren es nur 8,3%).

<sup>36</sup> Die Summe ist höher als 100%, da maximal zwei Antworten möglich waren.

**Tabelle 15: "Haben Sie vor, in Zukunft wieder eine bezahlte Arbeitstätigkeit auszuüben?" – nach Wohngebiet und subjektiver wirtschaftlicher Situation der Familie<sup>37</sup> (in % pro Spalte)**

	Wohngebiet		Wirtschaftliche Situation	
	Stadt	Land	keine finanziellen Probleme	finanzielle Probleme
<b>JA</b>	<b>91,7</b>	<b>85,7</b>	<b>85,4</b>	<b>91,9</b>
um der Familie ein Einkommen zu sichern	54,9	35,2	30,7	66,2
um finanziell unabhängig zu sein	23,9	38,4	37,2	27,9
um das Recht auf eine Rente zu erwerben	42,3	41,7	41,3	42,6
um mich beruflich zu verwirklichen	7,0	5,1	5	5,9
um Interessen außerhalb der häuslichen Aufgaben wahrzunehmen	26,8	23,6	25,3	23,5
<b>NEIN</b>	<b>8,3</b>	<b>14,3</b>	<b>14,6</b>	<b>8,1</b>
weil ich es nicht nötig habe	1,4	0,5	0,9	0
weil mein Ehemann/Partner es vorzieht, dass ich mich um die Familie kümmere	2,8	7,9	7,8	2,9
weil es meine persönliche Entscheidung ist, mich um die Familie zu kümmern	8,5	15,7	15,1	8,8

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Mit höherem Schulabschluss steigt auch der Wunsch nach beruflicher Verwirklichung (33,3% der Frauen mit Hochschulabschluss gaben an, dass sie deshalb wieder arbeiten wollen, bei den anderen Frauen waren es im Durchschnitt nur 5,5%). Mit einem gewissen Abstand folgen die wirtschaftliche Notwendigkeit und die Sorge um die Rente. Die Frauen mit Hochschulabschluss bleiben in 33,3% der Fälle auf eigenen Wunsch zu Hause, bei den anderen Frauen sind es durchschnittlich 13%. Die Frauen mit niedrigem Schulabschluss gaben hauptsächlich wirtschaftliche Gründe an und - im Gegensatz zu den Frauen mit höherem Bildungsgrad - sind für sie andere Interessen außerhalb der häuslichen Aufgaben nicht so wichtig.

Auch die Frauen, die keinen hohen Verdienst hatten, glauben, dass sie in Zukunft aus wirt-

schaftlicher Notwendigkeit (40,8% der Frauen mit weniger als 1000 Euro und 34,8% der Frauen mit einem Gehalt von über 1000 Euro) und zur Sicherung der Rente (43,9% der Frauen mit weniger als 1000 Euro und 31,8% der Frauen mit mehr als 1000 Euro im Monat) wieder arbeiten müssen. Von denjenigen, die mehr als 1000 Euro verdienen, wollen 42,4% finanziell unabhängig sein (was vermutlich auch vor der Kündigung der Fall war), im Vergleich zu 31,8% der Frauen, die weniger als 1000 Euro im Monat verdienen.

#### **Wie viele dieser Frauen sind noch als Erwerbspersonen zu betrachten?**

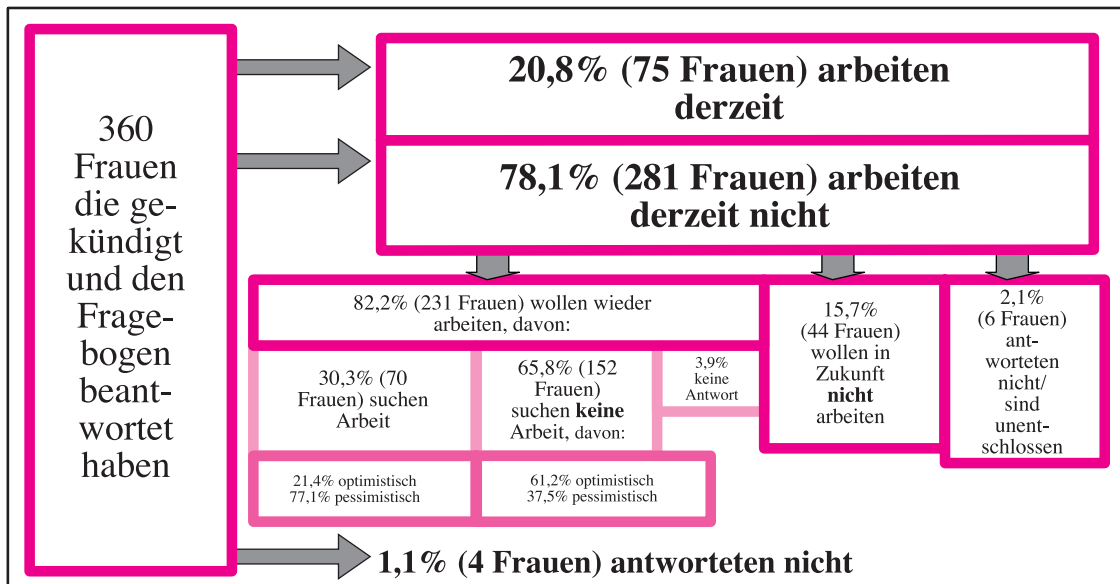
Wie bereits erwähnt, gehen **75 Frauen (20,8% der Befragten) bereits wieder einer bezahlten Arbeit nach**, während **281 Frauen (78,1%) der-**

<sup>37</sup> Werte über 100% sind darauf zurückzuführen, dass maximal zwei Antworten möglich waren.

**zeit nicht arbeiten.** Von letzteren beabsichtigen jedoch 82,2%, in Zukunft wieder zu arbeiten. 70 von ihnen (30,3% der Frauen, die wieder arbeiten wollen, und 19,4% der Befragten) sind bereits auf der Suche nach einer Arbeit. Damit sind 40,3%

der Befragten Erwerbspersonen (Beschäftigte und Arbeitssuchende), während 56,9% der Frauen, die gekündigt haben, nicht mehr zu den Erwerbspersonen zählen; 2,8% machten keine Angaben über ihre berufliche Zukunft.

**Grafik 9: Derzeitige Arbeitssituation und Beschäftigungsperspektiven der Frauen, die gekündigt haben**



#### Auswertung AFI-IPL

Die obige Grafik zeigt das "latente" **Arbeitspotenzial** der Frauen, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben. 70 Frauen sind **derzeit auf Arbeitssuche** (30,3% derjenigen, die wieder arbeiten wollen, und 19,4% der Stichprobe) und 77% von ihnen sind pessimistisch, dass sie in Südtirol leicht eine Arbeit finden werden (31,4% glauben, dass die Tatsache, dass sie verheiratet sind und Kinder haben, bei der Personalauswahl eine große Rolle spielt). Eine neue Arbeit suchen vor allem die Frauen in den größeren Städten (34,3% im Vergleich zu 24% der Frauen in ländlichen Gebieten) und jene mit mittlerem und niedrigem Schulabschluss.

Ausgesprochen groß ist die Anzahl derjenigen, **die in Zukunft wieder arbeiten wollen, aber im Moment noch keine Arbeit suchen** (152 Frauen

bzw. 42,2% der Stichprobe und 65,8% derjenigen, die wieder arbeiten wollen). Es besteht also der Wunsch, wieder berufstätig zu sein, allerdings erst zu einem späteren Zeitpunkt. Tatsächlich wird der berufliche Wiedereinstieg für diese Frauen sehr schwierig werden, weil ihre Kompetenz und ihr Marktwert sinkt, wie die Daten im ersten Abschnitt über die Frauenerwerbstätigkeit bestätigen.

Gerade für diese Frauen, die wieder arbeiten wollen, ist deshalb zweifellos ein Dienstleistungsnetz und eine Reihe anderer Rahmenbedingungen erforderlich, die ihren konkreten Bedürfnissen entsprechen und ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, damit ihre Erwartungen nicht enttäuscht werden und sie ihren aktuellen Optimismus, leicht eine Arbeit in Südtirol zu finden, nicht verlieren (61,2% derjenigen, die

38 Wie wir bereits gesehen haben, arbeiten die Frauen mit Grund- oder Mittelschulabschluss nur in 8,5% der Fälle im Vergleich zu einem Stichprobendurchschnitt von 20,8%, aber viele von ihnen suchen Arbeit, was darauf hindeuten könnte, dass die Rückkehr auf den lokalen Arbeitsmarkt für sie schwierig ist.

derzeit keine Arbeit suchen, aber dies in Zukunft tun wollen, glauben, dass es leicht sein wird, eine Beschäftigung zu finden). Die Frauen, die keine Arbeit suchen, hatten häufig einen sehr niedrigen Verdienst (bis 500 Euro monatlich) und deshalb vermutlich auch Arbeitstätigkeiten, die man leichter aufgibt, weil sie unbefriedigend und für das Familieneinkommen unerheblich sind.

Auf die Frage **“Glauben Sie, dass Sie leicht Arbeit finden werden?”** antwortete die Hälfte der

Frauen mit ja. 35,3% sind der Meinung, dass es angesichts der großen Nachfrage auf dem lokalen Arbeitsmarkt leicht ist, in Südtirol Arbeit zu finden, wenn man keine großen Ansprüche stellt; 14,3% glauben dagegen, dass sie auf Grund ihrer beruflichen Kompetenzen eine Beschäftigung finden werden. Die übrigen 46,1% der Frauen, die derzeit nicht arbeiten, sind weniger optimistisch und befürchten vor allem Diskriminierungen bei der Personalauswahl auf Grund der Tatsache, dass sie Frau und Mutter sind.

**Tabelle 16: “Glauben Sie, dass Sie leicht Arbeit finden werden?” – nach Wohngebiet und Bildungsgrad (in % pro Spalte)**

Glauben Sie, dass Sie leicht Arbeit finden werden?	Mittelwert	Wohngebiet		Bildungsgrad	
		Stadt	Land	Pflichtschule	Abitur, Berufs-, Hochschule
<b>JA,</b>	<b>49,6</b>	<b>37,3</b>	<b>54,8</b>	<b>49,2</b>	<b>50,0</b>
ohne große Ansprüche ist es leicht, in Südtirol Arbeit zu finden	35,3	20,9	41,0	44,6	32,3
meine besonderen beruflichen Kompetenzen werden mir helfen	14,3	16,4	13,8	4,6	17,7
<b>NEIN,</b>	<b>46,1</b>	<b>59,7</b>	<b>41,0</b>	<b>43,1</b>	<b>46,9</b>
ich habe andere Zeiterfordernisse als meine Arbeitsstelle	10,1	26,9	3,7	10,8	9,9
bei der Personalauswahl spielt die Tatsache, Frau und Mutter zu sein, eine große Rolle	21,3	23,9	20,7	18,5	21,9
meine beruflichen Kompetenzen sind nicht mehr auf dem erforderlichen Stand	3,9	3,0	4,3	4,6	3,6
aus anderen Gründen	10,9	6,0	12,2	9,2	11,5
<i>Nicht erhoben/keine Antwort</i>	4,3	3,0	4,3	7,7	3,1
<b>INSGESAMT</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Die Frauen, die in ländlichen Gebieten wohnen, sind optimistischer: 54,8% von ihnen glauben, dass sie leicht eine Arbeit finden werden, im Gegensatz zu 37,3% der Frauen, die in den Städten wohnen. Viele Frauen in ländlichen Gebieten würden sich mit einer beliebigen Arbeit zufrieden geben (41% im Vergleich zu 20,9% der Frauen in den größeren Städten). Die Frauen in den Städten halten es hingegen für schwieriger, die von

ihnen gewünschten Arbeitszeiten mit denen der Unternehmen zu vereinbaren (26,9% im Vergleich zu 3,7% der Frauen in ländlichen Gebieten). Allerdings sind sich die Frauen in der Stadt und auf dem Land darin einig, dass die Tatsache, dass sie Frau und Mutter sind, ein Hindernis bei der Personalauswahl und folglich beim Zugang zum Arbeitsmarkt darstellt. Viele Frauen wiesen in ihrer Begründung ausdrücklich auf die Schwierigkeiten

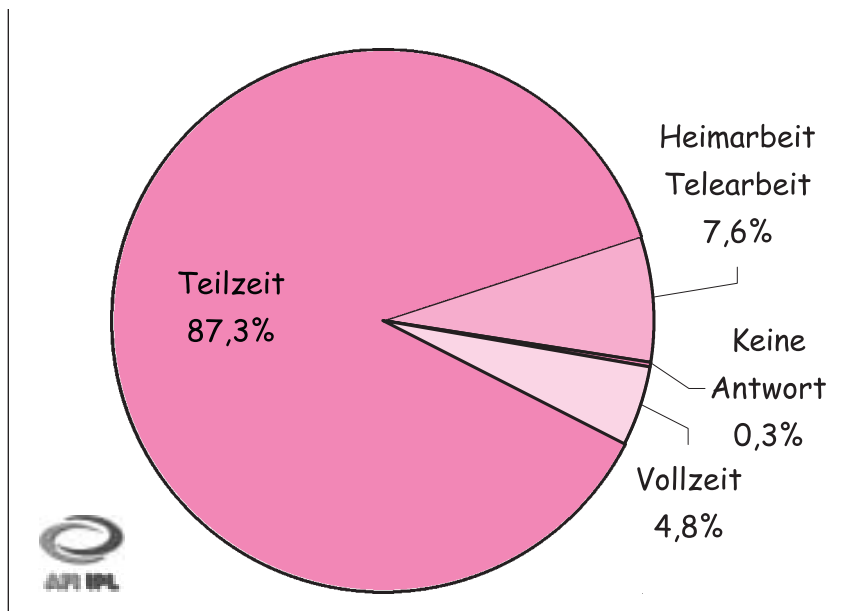
rigkeit hin, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht.

Natürlich glauben die Frauen mit höherer Bildung eher, dass sie auf Grund ihrer beruflichen Kompetenzen leicht eine Arbeit finden, im Gegensatz zu den Frauen mit niedrigerem Bildungsgrad, die ihre Chancen in der großen Nachfrage auf dem lokalen Arbeitsmarkt sehen. Die Zahl der Frauen, die darauf vertrauen, dass sie dank ihrer beruflichen Kompetenzen leicht eine Arbeit finden, ist jedoch ausgesprochen gering (14,3%)<sup>39</sup>.

Wie wir bereits gesehen haben, wurde die fehlende Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung von den Frauen als häufigster arbeitsbezogener Kündigungsgrund angegeben (siehe Tabelle 7). Fragt man die Mütter nach der von ihnen **bevorzugten Arbeitszeit** im Falle einer neuen Berufstätigkeit,

so wird deutlich, dass dies einer der entscheidenden Punkte ist, wenn es darum geht, wieder zu arbeiten. **87,3% der nicht erwerbstätigen Frauen wünschen sich eine kürzere Arbeitszeit** und nur 4,8% eine Vollzeitstelle. Für viele Frauen ist ein Kind also ein sehr wichtiger Grund, weniger zu arbeiten. Interessant ist allerdings, dass immerhin 7,6% der Frauen an alternativen Arbeitszeiten interessiert sind, wie zum Beispiel eine Heim- oder Telearbeit, die es ihnen erlaubt, zu Hause eine bezahlte Beschäftigung auszuüben. Eine Teilzeitstelle wird von Frauen in den Städten und in den ländlichen Gebieten gleichermaßen gewünscht. Abweichungen gibt es dagegen bei den Frauen mit Hochschulabschluss, die häufiger zu einer Vollzeittätigkeit bereit sind (in 16,7% der Fälle im Vergleich zu einem Stichprobendurchschnitt von 4,8%).

**Grafik 10: "Falls Sie wieder arbeiten würden, welche Arbeitszeit würden Sie bevorzugen?"**

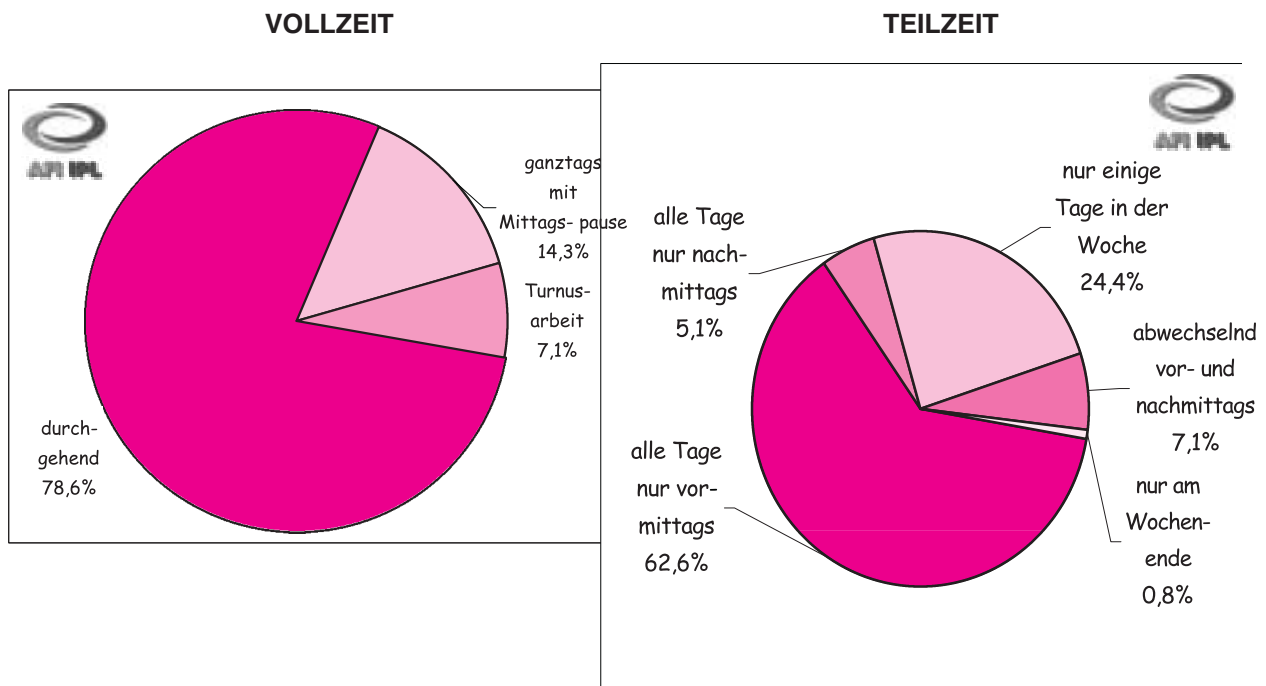


Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Das bevorzugte **Teilzeitmodell** ist im Allgemeinen die Vormittagsarbeit an allen Wochentagen, die von 62,6% der an einer Teilzeitarbeit interessierten Frauen gewählt wurde. Viele dieser Frau-

en (31,5%) wären jedoch auch zur "vertikalen Teilzeit" bereit, in der Form "abwechselnd vor- und nachmittags" (7,1%) oder "nur an einigen Wochentagen" (24,4%).

<sup>39</sup> In Bezug auf das frühere Gehalt der Frauen ist festzustellen, dass 31% der Frauen mit mehr als 1000 Euro im Monat glauben, dass sie auf Grund ihrer beruflichen Kompetenzen leicht eine Arbeit finden; bei den Frauen mit weniger als 800 Euro sind es hingegen nur 8,8% und bei Frauen mit einem Verdienst zwischen 800 und 1000 Euro 10,5%.

**Grafik 11: Frauen, die eine Vollzeit- bzw. Teilzeitstelle wünschen (in % nach gewünschter Arbeitszeit)**

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Die Frauen in den Städten sind stärker an einer Halbtagsstelle interessiert als die Frauen in ländlichen Gebieten: 63,4% der Ersteren und 51,6% der Zweiten würden gerne nur vormittags arbeiten. In den ländlichen Gebieten sind auch mehr Frauen daran interessiert, nur an einigen Wochentagen zu arbeiten (23% im Vergleich zu 15,5% der Frauen in den Städten).

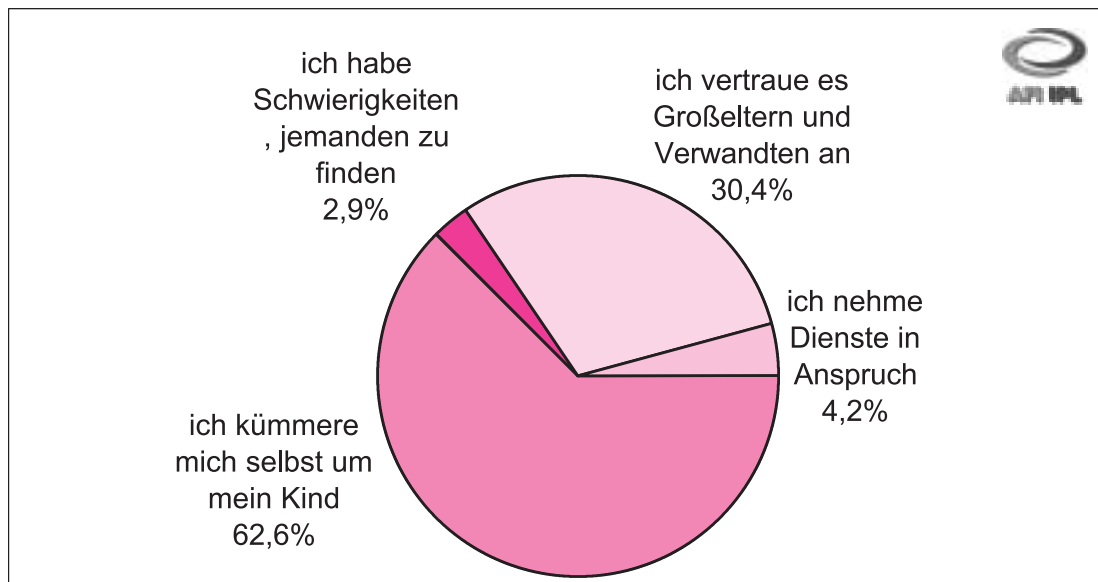
Eine Ganztagsstelle wünschen sich nur 4,8% der Frauen. Diese bevorzugen jedoch klar die durchgehende Arbeitszeit (in 78,6% der Fälle), was vor allem deshalb interessant ist, weil vor der Kündigung das häufigste Vollzeitmodell die Arbeitszeit mit Mittagspause war (Arbeitszeit von 55% aller Frauen, die gekündigt haben; der Prozentsatz steigt auf 71,8%, wenn man nur die vollzeitbeschäftigten Frauen berücksichtigt).

### 3.2.5. Dienste für die Familie

Der vierte im Fragebogen untersuchte Bereich betrifft die **Dienstleistungen für die Kinderbetreuung**; die Betreuungsdienste sind ein kritischer Faktor in Bezug auf die Vereinbarkeit von

Beruf und Familie, da die Entscheidung der Mütter für oder gegen eine Erwerbstätigkeit (und somit die weibliche Beschäftigung in den mittleren Altersklassen) vor allem auch von der Verfügbarkeit, der Gestaltung und der räumlichen Nähe dieser Dienste sowie deren Organisation und Flexibilität abhängt. Im Fragebogen wurde deshalb auch gefragt, wie die Frauen die Kinderbetreuung organisieren, welche Dienstleistungen sie in Anspruch nehmen bzw. (bei erneuter Berufstätigkeit) in Anspruch nehmen würden und welche Kriterien für sie bei der Wahl der Einrichtung ausschlaggebend sind.

62,6% der Frauen haben beschlossen, sich selbst um ihr Kind zu kümmern und verzichten deshalb auf eine Erwerbstätigkeit; 30,4% vertrauen ihr Kind häufig Großeltern, Verwandten und Freunden an (die Frauen haben aber vor allem die Rolle der Großeltern und des Partners betont). Deutlich weniger Frauen gaben an, dass sie Betreuungsdienste in Anspruch nehmen oder dass sie arbeiten, aber nicht wissen, wem sie das Kind anvertrauen sollen (4,2% bzw. 2,9%).

**Grafik 12: "Wie haben Sie die Betreuung Ihres Kindes organisiert?"**

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Die Organisation der Kinderbetreuung unterscheidet sich ganz erheblich, je nachdem, ob die Mutter derzeit arbeitet oder nicht berufstätig ist. Diejenigen, die arbeiten, greifen hauptsächlich auf informelle Betreuungsnetze (Großeltern und Verwandte, an die sich 79,7% der beruf-

stätigen Frauen wenden) und formelle Dienste zurück und haben natürlich größere Schwierigkeiten als die Frauen, die derzeit nur Hausfrau und Mutter sind, da sie oft nicht wissen, wem sie das Kind anvertrauen sollen, während sie arbeiten.

**Tabelle 17: "Wie haben Sie die Betreuung Ihres Kindes organisiert?" - nach derzeitiger Arbeitssituation der Frauen (in % pro Spalte)**

Wie haben Sie die Betreuung Ihres Kindes organisiert? <sup>40</sup>	Arbeitssituation	
	Arbeitet	Arbeitet nicht
ich kümmere mich selbst um mein Kind	8,1	83,9
ich habe Schwierigkeiten, jemanden zu finden	8,1	1,8
ich vertraue es Großeltern und Verwandten an	79,7	20,4
ich nehme Dienste in Anspruch	10,8	2,9

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Unterschiede bestehen auch zwischen ländlichen und städtischen Gebieten: denn die Frauen in den Städten nehmen häufiger Dienste in Anspruch (8,3%) als die Frauen in ländlichen Gebieten (2,8%), die sich oft selbst um ihr Kind kümmern (das tun 64,2% dieser Frauen im Vergleich zu 56,3% der Frauen in den Städten).

### 3.2.5.1. Tatsächliche und theoretische Nachfrage nach Dienstleistungen

Bevor wir uns mit der Nachfrage nach Dienstleistungen seitens dieser Frauen befassen, ist festzuhalten, dass **59,7% der Befragten** angaben,

<sup>40</sup> Der Prozentsatz ist höher als 100%, da mehrere Antworten möglich waren.



**dass sie sich ausdrücklich der Betreuung ihres Kindes widmen wollen** und deshalb auf eine Berufstätigkeit verzichten und keine Dienstleistungen in Anspruch nehmen, weder in Form von formeller noch informeller Unterstützung. Diese Frauen mussten folglich den Abschnitt über die Dienstleistungen nicht ausfüllen. Fast 60% der Mütter nehmen derzeit keine Dienstleistungen für die Kinderbetreuung in Anspruch, während 97 Frauen (**26,9% der Stichprobe**) **angaben, dass sie bestimmte Dienstleistungen nutzen.**

Von den Frauen, die Dienstleistungen nutzen, gaben 46,4% in den Bemerkungen an, dass sie die "informelle Unterstützung" der Großeltern in Anspruch nehmen und nur in seltenen Fällen Hilfe vom Partner oder anderen Personen erhalten. 28,9% nutzen den Kindergarten, 12,4% haben ei-

nen Babysitter und ebenso viele bringen die Kinder in einem Kinderhort unter. ELKI (Eltern-Kind-Zentren), Tagesmütterdienste und Betriebskindergärten werden seltener in Anspruch genommen (in 9,3%, 6,2% bzw. 2,1% der Fälle).

Grosse Unterschiede hinsichtlich der Inanspruchnahme von Dienstleistungen sind zwischen den beiden Sprachgruppen festzustellen<sup>41</sup>, insbesondere im Falle des Kinderhorts. Dieser wird von 45,5% der italienischsprachigen Frauen, aber nur von 2,7% der deutschsprachigen Frauen in Anspruch genommen, während die Nutzung des Kindergartens im Wesentlichen unabhängig von der Sprachgruppe ist. Die deutschsprachigen Frauen greifen häufiger auf Babysitter und ELKI zurück (in 14,7% bzw. 10,7% der Fälle im Vergleich zu 4,5% in beiden Fällen für die italienischsprachigen Frauen).

**Table 18: "Welche Dienstleistungen beanspruchen Sie derzeit? Für welche würden Sie sich entscheiden, falls Sie erneut eine Arbeitstätigkeit aufnehmen würden?" (in % pro Spalte in Bezug auf die Frauen, die Dienste in Anspruch nehmen/nehmen würden) - in Bezug auf die Sprache der Bestätigung<sup>42</sup>**

Dienstleistungen	Nehme ich in Anspruch (97 Frauen)			Würde ich in Anspruch nehmen (153 Frauen)		
	Deutsch	Italienisch	Insgesamt	Deutsch	Italienisch	Insgesamt
Kinderhort	2,7	45,5	12,4	20,5	57,1	25,5
Kindergarten	29,3	27,3	28,9	65,2	42,9	62,1
Tagesmütterdienst	6,7	4,5	6,2	27,3	19,0	26,1
Babysitter	14,7	4,5	12,4	18,2	-	15,7
ELKI	10,7	4,5	9,3	10,6	-	9,2
Betriebskindergarten	1,3	4,5	2,1	22,0	33,3	23,5
Sonstige	46,7	45,5	46,4	6,1	9,5	6,5

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Ein deutlicher Unterschied ist festzustellen, wenn man die Daten nach Wohngebiet betrachtet: 53% der Frauen in ländlichen Gebieten, aber nur 32,3% der Frauen in den Städten vertrauen die Kinder Verwandten und Nachbarn an. 43,5% der Frauen mit Mittel- oder Grundschulabschluss nutzen den

Kindergarten; bei den Frauen mit Abitur oder Berufsschulabschluss sind es hingegen nur 26,5%. Die Frauen, die wenig verdienen, nehmen den Kindergarten häufiger in Anspruch (offenbar wegen der geringeren Kosten im Vergleich zu anderen Diensten), während die Frauen mit höherem

<sup>42</sup> Die Summe pro Spalte ist höher als 100%, da mehrere Antworten möglich waren. Im Durchschnitt nutzen die Frauen 1,36 Dienstleistungen pro Kopf und würden im Falle einer erneuten Berufstätigkeit 1,62 Dienstleistungen pro Kopf in Anspruch nehmen.

Verdienst (für die frühere Arbeitstätigkeit) einerseits verstärkt auf Verwandte und Nachbarn und andererseits auf die Dienstleistungen der Eltern-Kind-Zentren zurückgreifen. Das Familieneinkommen beeinflusst offensichtlich die Wahl des Kinderbetreuungsdienstes, sodass diejenigen, die keine finanziellen Probleme haben, häufiger Babysitter und in geringerem Maße auch die Dienstleistungen der Eltern-Kind-Zentren in Anspruch nehmen, als die Familien mit kleinen oder großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten, die eher die kostenlose Unterstützung von Großeltern, Verwandten und Nachbarn sowie den Kindergarten nutzen.

**Welche Dienstleistungen würden die Frauen bei erneuter Berufstätigkeit in Anspruch nehmen?** Der Anteil derjenigen, die bei einer erneuten Berufstätigkeit Dienstleistungen in Anspruch nehmen würden (siehe Tabelle 18) liegt bei 153 Frauen (42% der Befragten). Von diesen würden 62,1% den Kindergarten, 26,1% den Tagesmutterdienst und 23,5% den Kinderhort nutzen<sup>43</sup>. Die Rückkehr ins Erwerbsleben ist also mit einer verstärkten Inanspruchnahme von öffentlichen und

privaten Betreuungsdiensten verbunden. Eine Zunahme zwischen aktueller Nachfrage und theoretischer Nachfrage wird insbesondere für den Betriebskindergarten verzeichnet, wo die aktuelle Nachfrage von 2,1% auf eine theoretische Nachfrage von 23,5% steigt. Seitens der Frauen, die derzeit nicht arbeiten, besteht eine große theoretische Nachfrage nach Kindergärten (65,7% der heute nicht berufstätigen Frauen würden diesen im Falle einer erneuten Erwerbstätigkeit nutzen). Das zeigt, dass viele der Frauen, die derzeit Hausfrau sind, offenbar wieder arbeiten wollen, wenn das Kind in den Kindergarten geht. 26% der Frauen, die bereits wieder arbeiten, würden einen Betriebskindergarten nutzen.

Wichtig bei der **Wahl der Kinderbetreuungseinrichtung** sind für die Frauen - in der angegebenen Reihenfolge - die Professionalität des Personals, die Nähe zur Wohnung sowie die flexiblen Öffnungszeiten der Einrichtung. Die Kosten des Betreuungsdienstes stehen erst an fünfter Stelle, nach der Nähe der Einrichtung zum Arbeitsplatz.

**Tabelle 19: "Welchen Stellenwert haben folgende Aspekte bei der Wahl des Betreuungsdienstes?"**

	Durchschnitt*
Professionalität des Personals	3,61
Nähe zur Wohnung	3,49
Flexible Öffnungszeiten und Dauer	3,47
Nähe zum Arbeitsplatz	3,26
Kosten des Betreuungsdienstes	3,23
Öffnung während der Ferienzeit	2,93
Zugangskriterien	2,79

\*Durchschnittswerte der Antworten von 1 = keinen bis 4 = großen

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Die Professionalität des Betreuungsdienstes ist besonders wichtig für die Frauen in den Städten und die Frauen mit höherem Schulabschluss, während die flexible Gestaltung der Öffnungszeiten und Dauer von den Frauen in größeren Ge-

meinden und den Frauen mit besonders niedrigem Verdienst (unter 500 Euro) oder sehr hohem Einkommen (über 1400 Euro) mehrheitlich als problematischer Aspekt angesehen wird. Die Kosten der Betreuungsdienste, die Öffnung der Ein-

<sup>43</sup> Was den Betriebskindergarten betrifft, gaben zwei Frauen an, dass sie diesen derzeit nutzen und 36 Frauen (14%) würden ihn im Falle einer erneuten Berufstätigkeit in Anspruch nehmen.

richtungen während der Ferienzeit und die Zugangskriterien sind von größerer Bedeutung für die Frauen in den Städten, mit niedrigem und mittlerem Schulabschluss und mit einem nicht sehr hohen Verdienst für die früher ausgeübte Arbeitstätigkeit. Die Nähe der Einrichtungen zur Wohnung und zum Arbeitsplatz ist vor allem für die Frauen mit niedrigem Schulabschluss ein wichtiger Punkt.

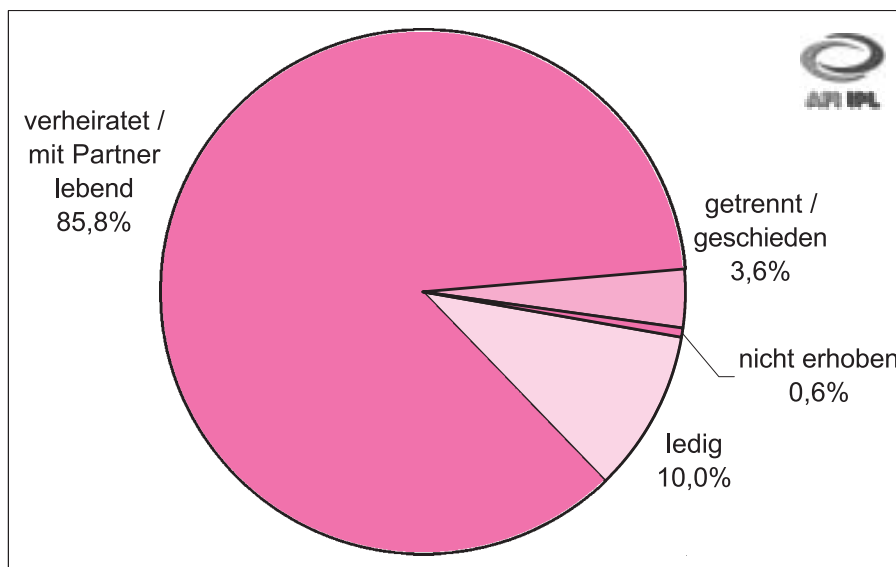
### 3.2.6. Haushaltsformen

Im letzten Abschnitt des Fragebogens wurden Angaben zur Person und zur Familie erhoben (über den Familienstand und den Bildungsgrad der Frauen sowie über die Haushaltszusammen-

setzung), um die verschiedenen Probleme zu beleuchten, welche die Frauen bei der Wahrnehmung ihrer familiären und beruflichen Pflichten haben.

Aus den Angaben zum **Familienstand** geht hervor, dass 85,8% der Frauen, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben, verheiratet sind oder mit dem Partner zusammenleben; 10% sind ledig und 3,6% sind getrennt bzw. geschieden. Der Prozentsatz der getrennt lebenden und geschiedenen Frauen ist in den Städten mit 7,5% höher als in den ländlichen Gebieten (2,3%), während die Zahl der ledigen Frauen geringer ist (5,4% in den Städten im Vergleich zu 11,4% außerhalb der Städte).

**Grafik 13: Familienstand der Frauen, die gekündigt haben**



Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Was die **Kinderzahl** betrifft, so haben die meisten Frauen (64,4%) ein Kind, 29,4% haben zwei Kinder, 5% drei und eine Frau hat vier Kinder. Das erste bzw. jüngste Kind ist im Durchschnitt 16 Monate alt, das zweite knapp über fünf Jahre und das dritte 10 Jahre alt.

Wie aus der nachstehenden Tabelle über die **Haushaltsform** ersichtlich ist, leben 80% der

Frauen mit dem Ehemann/Partner und mit dem bzw. den Kindern zusammen (Kernfamilie). In 6,9% der Fälle handelt es sich um Einelternfamilien (ledige oder getrennte/geschiedene Frauen, die allein leben), 4,4% der Frauen leben mit dem Partner und den Eltern/Schwiegereltern zusammen (erweiterte Familie) und ebenfalls in 4,4% der Fälle handelt es sich um ledige Frauen, die in der Herkunftsfamilie leben (siehe nachstehende Tabelle).

**Tabelle 20: Haushaltsform der Frauen, die gekündigt haben (in % pro Spalte)**

Haushaltsform	Wohngebiet	Stadt	Land	Gesamtzahl der Familien	%Anteil
Kernfamilie		83,9	78,7	288	80,0
Einelternfamilie		7,5	6,4	25	6,9
Erweiterte Familie		1,1	5,7	16	4,4
Herkunftsfamilie		1,1	5,7	16	4,4
Andere Form		6,5	2,7	13	3,6
<b>Insgesamt</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>360</b>	<b>100,0</b>
2 Fälle wurden nicht erhoben					

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Die Kernfamilien sind in der Stadt häufiger anzutreffen als auf dem Land (83,9% im ersten Fall und 78,7% im zweiten Fall), während die erweiterte Familie und die Herkunftsfamilie in den ländlichen Gebieten stärker verbreitet sind (in beiden Fällen 5,7% im Vergleich zu 1,1% in den Städten).

Die Frauen unter 30 Jahren sind in 8,9% der Fälle entweder Familienoberhaupt (gegenüber 5,9% der über 30-jährigen) oder leben in der Herkunftsfamilie (bei den über 30-jährigen sind es nur 2,1%); 7,3% leben in erweiterten Familien mit dem Partner und den Eltern/Schwiegereltern (im Vergleich zu 3% der über 30-jährigen). In der Altersgruppe der über 30-jährigen nehmen die Kernfamilien zu und der Prozentsatz der Frauen, die in dieser Haushaltsform leben, steigt auf 83,4% im Vergleich zu 71,8% der jüngeren Frauen.

In den erweiterten Familien, den Einelternfamilien und den Herkunftsfamilien sind die Frauen mit nur einem Kind in der Überzahl. Zwei Kinder sind dagegen häufiger in den Kernfamilien und bei den alleinlebenden geschiedenen/getrennten Frauen.

Der Vergleich mit der **subjektiven Einkommenssituation** der Familie zeigt, dass 10,8% laut eigenen Angaben keine finanziellen Probleme haben, 65,5% auf bestimmte Dinge verzichten müssen, 18,6% wichtige unbefriedigte Bedürfnisse und nur 3,6% große wirtschaftliche Schwierigkeiten haben.

Die **Familien mit den größten wirtschaftlichen Schwierigkeiten** sind auf Grund der subjektiven Beurteilung der Frauen die Familien mit nur einem Elternteil, von denen 8% große wirtschaftliche Schwierigkeiten und 36,9% wichtige unbefriedigte Bedürfnisse haben. Keine der Einelternfamilien hat angegeben, dass sie in der Lage ist, alle Bedürfnisse zu befriedigen<sup>44</sup>. Die erweiterten Familien haben in 12,5% der Fälle große wirtschaftliche Schwierigkeiten und in einem von vier Fällen wichtige unbefriedigte Bedürfnisse. Finanziell besser geht es den Kernfamilien, wo die Mehrheit der Mütterangaben, dass sie keine besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten haben; auch die meisten ledigen Frauen, die in der Herkunftsfamilie leben, bezeichnen ihre wirtschaftliche Lage als gut.

<sup>44</sup> Vor allem die Einelternfamilien, wo die Mutter geschieden oder getrennt ist, haben erhebliche Schwierigkeiten, wenn man bedenkt, dass 85,7% dieser Familien wichtige unbefriedigte Bedürfnisse und 14,3% große wirtschaftliche Schwierigkeiten haben. Den alleinerziehenden ledigen Mütter geht es offenbar etwas besser, aber immerhin 55,6% gaben an, dass sie finanzielle Probleme haben.

**Tabelle 21: "Glauben Sie, dass das verfügbare Einkommen Ihrer Familie Ihren Bedürfnissen entspricht?" – nach Haushaltsformen<sup>45</sup> (in % pro Zeile)**

Haushaltsform	JA; ich kann alle Bedürfnisse befriedigen	JA; aber ich muss auch verzichten	NEIN; ich habe wichtige unbefriedigte Bedürfnisse	NEIN; ich habe große wirtschaftliche Schwierigkeiten
Kernfamilie	12,5	67,4	17,0	2,1
Einelternfamilie	0,0	52,0	36,9	8,0
Erw. Familie	6,3	56,3	25,0	12,5
Herkunftsfamilie	5,1	62,5	18,8	0,0
Andere Form	0,0	61,5	15,3	23,1
<b>Mittelwert</b>	<b>10,8</b>	<b>65,3</b>	<b>18,6</b>	<b>3,6</b>

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

### 3.2.6.1. Frauen ohne Partner

Insgesamt leben **81,7% der Frauen mit einem Partner und nur 6,9% ohne Partner**. Von den Frauen ohne Partner haben 28% einen Grund- oder Mittelschulabschluss (im Vergleich zu 22,8% der Stichprobe) und größere Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung (48% gaben an, dass sie "große Probleme" haben). Und während von den Frauen mit Partner 18,7% wieder berufstätig sind, steigt dieser Anteil bei den Frauen ohne Partner auf 32%. Das erklärt auch, warum die allein stehenden Frauen häufiger aus wirtschaftlicher Notwendigkeit eine Arbeit suchen und weshalb wenige angeben, dass sie sich ausschließlich um die Familie kümmern wollen und auf den Beruf verzichten. Sie sind auch häufiger bereit, Vollzeit zu arbeiten (in 10,5% der Fälle im Vergleich zu 4,1% der Frauen mit Partner), und ziehen auch eher andere Arbeitszeitleösungen in Betracht; insbesondere wären sie bereit, auch mit durchgehender Arbeitszeit, halbtags am Nachmittag, an einigen Wochentagen oder an den Wochenenden zu arbeiten (während diese Arbeitszeiten von den Frauen mit Partner deutlich weniger häufig angegeben wurden).

Die allein erziehenden Mütter haben größere Schwierigkeiten, jemanden für die Kinderbetreuung zu finden (17,4% im Vergleich zu 2,1% der Frauen mit Partner) und neigen deshalb stärker dazu, Dienste oder die Unterstützung von Großeltern und Verwandten in Anspruch zu nehmen. Was die Inanspruchnahme der Dienste angeht, so nutzen die Frauen ohne Partner verstärkt den Kinderhort (in 16,7% der Fälle im Vergleich zu 5,3% der Frauen mit Partner) und würden im Falle einer erneuten Berufstätigkeit diesen zusammen mit den Eltern-Kind-Zentren und dem Betriebskindergarten auch weiterhin nutzen, anstatt einen teureren Babysitter in Anspruch zu nehmen. Für sie zählen vor allem die Bereitschaft der Einrichtung zur flexiblen Gestaltung der Bring- und Abholzeiten (für 66,7% von ihnen sind flexible Öffnungszeiten sehr wichtig, im Vergleich zu 51% der Frauen mit Partner), die Kosten ("sehr wichtig" für 66,7% im Vergleich zu 35,3% der Frauen mit Partner) und die Nähe der Einrichtung zur Wohnung bzw. zum Arbeitsplatz. 45,8% der Frauen ohne Partner beurteilen ihre wirtschaftliche Lage als schlecht im Vergleich zu 19,9% der Frauen mit Partner.

<sup>45</sup> Eventuelle Zeilensummen unter 100% sind auf fehlende Antworten zurückzuführen (6 Fälle).

**Tabelle 22: Vergleich zwischen Frauen mit und ohne Partner in Bezug auf bestimmte Merkmale**

Wichtigste Themenbereiche	Antworten der Frauen	mit Partner (in %)	ohne Partner (in %)
Kinderbetreuung	ich habe große Probleme mit der Betreuung des jüngsten Kindes	34,4	48,0
	ich habe Schwierigkeiten, jemanden für das Kind / die Kinder zu finden	2,1	17,4
Gegenwärtige Situation	ich arbeite derzeit	18,7	32,0
	ich suche Arbeit	25,2	31,6
	ich würde aus wirtschaftlicher Notwendigkeit wieder arbeiten	35,8	57,9
	ich würde Vollzeit arbeiten	4,1	10,5
Dienste	Im Falle einer erneuten Berufstätigkeit würde ich folgende Dienste nutzen:		
	Kinderhort	20,4	33,3
	Kindergarten	50,7	22,2
	Tagesmutter	19,7	22,2
	Babysitter	13,2	5,6
	ELKI	5,9	11,1
	Betriebskindergarten	17,8	22,2
Anforderungen an die Dienste	Bei den Kinderbetreuungsdiensten halte ich für "sehr wichtig":		
	die flexiblen Öffnungszeiten und die Dauer	51,0	66,7
	die Kosten des Dienstes	35,3	66,7
	die Nähe zum Arbeitsplatz	37,9	55,6
	die Nähe zur Wohnung	50,3	61,1
Wirtschaftliche Lage	Ich habe finanzielle Probleme <sup>46</sup>	19,9	45,8

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

### 3.2.6.2. Beeinflusst die Kinderzahl bestimmte Einstellungen und Entscheidungen der Frauen?

Die Präsenz von einem oder mehreren Kindern spielt vor allem bei beruflichen Entscheidungen

und bei der Inanspruchnahme der Dienste seitens der Frauen eine bedeutende Rolle. Denn vor der Geburt ihres ersten Kindes waren die Mütter in 92,7% der Fälle vollzeitbeschäftigt, während diejenigen, die bereits ein Kind hatten, nur in 47,2% der Fälle eine Vollzeitstelle hatten (und auch weniger Überstunden machten).

<sup>46</sup> Addition der zwei Antworten "nein, wir können einige wichtige Bedürfnisse nicht befriedigen" und "nein, wir haben große wirtschaftliche Schwierigkeiten".

Die Frauen mit nur einem Kind gaben häufiger an, dass sie Arbeit suchen und dass sie hauptsächlich aus wirtschaftlicher Notwendigkeit wieder arbeiten wollen; sie nehmen auch häufiger Dienstleistungen in Anspruch als Frauen mit mehreren Kindern. Offensichtlich sind die Frauen nach dem ersten Kind eher zu dem Versuch bereit, im Falle einer erneuten Erwerbstätigkeit Beruf und Familie zu verbinden und Betreuungsdienste in Anspruch zu nehmen. Schon nach

dem zweiten Kind wird es jedoch schwieriger, beides miteinander zu vereinbaren, sodass die Frauen es vorziehen, zu Hause zu bleiben und sich selbst um die Kinder und den Haushalt zu kümmern. Folglich nehmen sie die Betreuungsdienste weniger in Anspruch. In Bezug auf die subjektive Beurteilung der Einkommenssituation sind keine nennenswerten Unterschiede zwischen Frauen mit einem Kind oder mehreren Kindern festzustellen.

**Tabelle 23: Vergleich zwischen Frauen mit einem und mit mehreren Kindern in Bezug auf bestimmte Merkmale**

Wichtigste Themenbereiche	Antworten der Frauen mit	1 Kind 64,4% (in %)	mehreren Kindern 35,6% (in %)
Arbeitszeit	An meinem vorhergehenden Arbeitsplatz:		
	habe ich Vollzeit gearbeitet	92,7	47,2
	habe ich Überstunden geleistet	37,9	25,6
Gegenwärtige Situation	ich arbeite derzeit	22,0	19,2
	ich arbeite nicht, aber ich suche Arbeit	30,4	18,9
	ich würde aus wirtschaftlicher Notwendigkeit wieder arbeiten	41,7	35,3
	ich würde Teilzeit arbeiten	86,0	90,2
Dienste	Im Falle einer erneuten Berufstätigkeit würde ich folgende Dienste nutzen:		
	Kinderhort	26,4	7,8
	Kindergarten	49,6	45,3
	Tagesmutter	24,0	14,1
	Babysitter	14,7	7,8
	ELKI	9,3	3,1
Kinderbetreuung	Betriebskindergarten	20,2	14,1
	ich kümmere mich selbst um mein Kind	65,4	72,7
Kinderbetreuung	mein Partner hilft mir bei der Kinderbetreuung und im Haushalt	68,5	59,2
	Wirtschaftliche Lage	Ich habe finanzielle Probleme <sup>47</sup>	21,8

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

<sup>47</sup> Addition der beiden Antworten "nein, wir können einige wichtige Bedürfnisse nicht befriedigen" und "nein, wir haben große wirtschaftliche Schwierigkeiten".

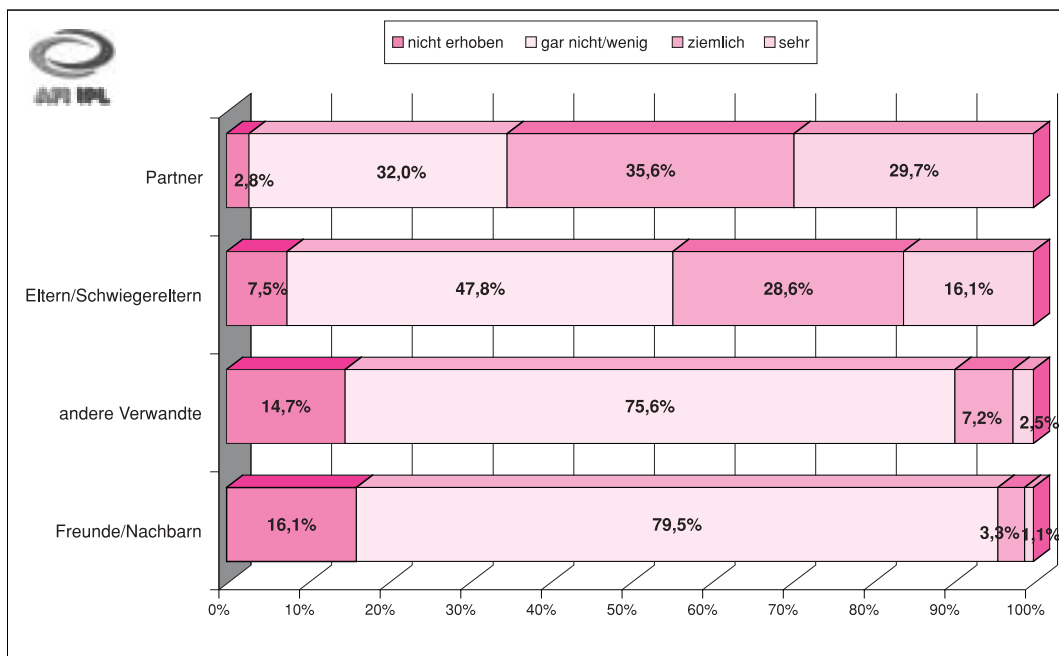


### 3.2.7. Hilfe bei der Kinderbetreuung

Die Frauen haben eine **subjektive Beurteilung darüber abgegeben, ob und inwieweit andere Personen ihnen im Haushalt und bei der Kinderbetreuung helfen**. Die größte Unterstützung erhalten sie vom Partner; diese wird von 29,7% der Frauen als "sehr positiv" und von 35,6% als "ziemlich" positiv bewertet. 16,1% der Frauen gaben an, dass sie auch von den Eltern und

Schwiegereltern viel Hilfe erhalten; deutlich weniger Hilfe kommt dagegen von anderen Verwandten (sie helfen "viel" in 2,5% der Fälle) sowie von Freunden und Nachbarn (von ihnen erhalten die Frauen nur in 1,1% der Fälle "viel" und in 3,3% der Fälle "ziemlich" viel Hilfe). Die beiden letztgenannten Fälle treffen vor allem auf ländliche Gebiete zu<sup>48</sup>. 32% der Frauen gaben allerdings an, dass sie vom Partner wenig Hilfe erhalten.

**Grafik 14: "In welchem Ausmaß helfen Ihnen folgende Personen bei der Bewältigung der Hausarbeit und bei der Versorgung der Familie?"**



Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

In den Kernfamilien leistet der Partner beträchtliche Hilfe, während in den Herkunftsfamilien und zum Teil auch den alleinlebenden geschiedenen oder getrennten Frauen häufig die Eltern helfen<sup>49</sup>.

### 3.3. Was ist entscheidend für die Frauen, um wieder zu arbeiten?

Von den 360 Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben, gehen 20,8% einer bezahlten Beschäftigung nach, während von denjenigen, die

nicht arbeiten, die meisten (87%) auf jeden Fall die Absicht haben, in Zukunft wieder zu arbeiten. Nur 10% der Befragten gaben an, dass sie nicht vorhaben, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

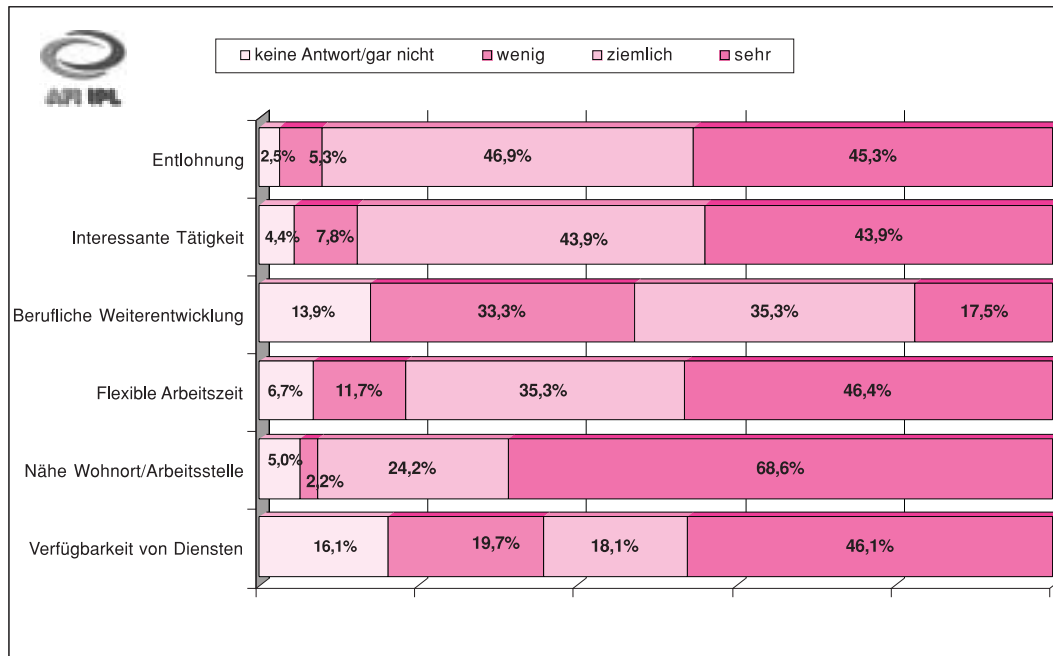
Es erschien deshalb sehr wichtig, die Aspekte zu untersuchen, die für die Frauen im Falle einer erneuten Berufstätigkeit von Bedeutung sind. Als wichtigster Faktor wurde die Nähe der Arbeitsstelle zum Wohnort genannt ("sehr wichtig" für 68,6% und "ziemlich wichtig" für 24,2%); an zweiter Stelle folgt die Entlohnung (45,3% halten diese für "sehr

<sup>48</sup> Die größeren Kinder helfen der Mutter sehr wenig im Haushalt, auch weil nur ein geringer Teil von ihnen (8,6%) ein Kind über 6 Jahre hat.  
<sup>49</sup> Im Falle einer Zwillingsgeburt wird die Frau vom Partner ebenso wie von den Eltern und Schwiegereltern stark unterstützt. Von den alleinerziehenden Müttern erhalten 16% "viel" Hilfe von den Eltern und 28% "ziemlich" viel Hilfe.

wichtig" und 46,9% für "ziemlich wichtig"), an dritter Stelle steht der Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit und an vierter Stelle die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeit. Der Aspekt, dem die Frauen weniger Bedeutung beimessen, ist die berufliche Weiterentwicklung. Beachtenswert ist,

dass eine größere Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz vor der Geburt des Kindes für die Frauen in der Regel kein Problem darstellte, während jetzt die Möglichkeit, eine Arbeitsstelle in der Nähe des Wohnortes zu finden, ein ganz entscheidender Punkt für die Rückkehr in den Beruf ist.

**Grafik 15: "Wie wichtig sind für Sie die folgenden Aspekte für die Wiederaufnahme einer Arbeit?"**



Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Die detaillierte Analyse in Tabelle 24 mit den Prozentsätzen der Frauen, die auf die Optionen der Frage "Wie wichtig sind für Sie die folgenden Aspekte für die Wiederaufnahme einer Arbeit?" mit "sehr wichtig" geantwortet haben, zeigt, dass die Entlohnung für Frauen mit geringer Qualifikation, in ländlichen Gebieten, für Mütter mit niedrigem Einkommen und schwieriger wirtschaftlicher Situation stärker zählt. Vor allem die Frauen, die bereits arbeiten, halten die Entlohnung für wichtig ("sehr wichtig" in 58,7% der Fälle im Vergleich zu 42% der Frauen, die nicht arbeiten).

Je besser die wirtschaftliche Situation ist, desto weniger zählen bei der Entscheidung, wieder zu arbeiten, sowohl das Dienstleistungsangebot ("sehr wichtig" für 55% der Frauen mit finanziel-

len Problemen im Vergleich zu 42,7% der Frauen ohne finanzielle Probleme) als auch die Entlohnung ("sehr wichtig" für 61,3% der Frauen mit finanziellen Problemen, aber nur für 40,9% der Frauen ohne finanzielle Probleme).

Das Dienstleistungsangebot ist "sehr wichtig" für 50,5% der Frauen in den Städten (im Vergleich zu 44,5% der Frauen in ländlichen Gebieten) und für Familien mit nur einem Elternteil, zumal 60% der Frauen angaben, dass die Verfügbarkeit von Dienstleistungen für Familien und Kinder für sie "sehr wichtig" ist<sup>50</sup>. Die Nähe der Arbeitsstelle zum Wohnort spielt eine größere Rolle in ländlichen Gebieten, für die Frauen mit geringer Qualifikation und niedrigem Einkommen sowie insbesondere für die Frauen, die derzeit nicht arbeiten.

<sup>50</sup> Die Frauen mit einem Partner legen weniger Wert auf die Entlohnung (die Entlohnung ist "sehr wichtig" für 43% der Frauen mit Partner und für 56% der alleinstehenden Frauen), während die alleinstehenden Frauen dem Dienstleistungsangebot große Bedeutung beimessen (80% von ihnen halten die Verfügbarkeit von Diensten für "sehr/ziemlich" wichtig, im Vergleich zu 62% der Frauen, die einen Partner haben).

**Tabelle 24: Wie wichtig sind für Sie die folgenden Aspekte für die Wiederaufnahme einer Arbeit?“  
(%Anteil der Antworten “sehr wichtig“ in Bezug auf bestimmte Aspekte)**

Aspekte		Entlohnung	Nähe Arbeit - Wohnung	Verfügbarkeit von Diensten
<b>Stichprobendurchschnitt</b>		<b>45,3%</b>	<b>68,6%</b>	<b>46,1%</b>
Wohngebiet	Stadt	39,8%	62,4%	50,5%
	Land	47,1%	71,1%	44,5%
Schulabschluss	Grund-/Mittelschulabschluss	56,1%	74,4%	54,9%
	Berufsschule/Abitur/Hochschulabschluss	42,2%	67,1%	43,3%
Wirtschaftliche Lage	finanzielle Probleme	61,3%	71,3%	55,0%
	keine finanziellen Probleme	40,9%	68,2%	42,7%
Arbeit	die Frau arbeitet derzeit	58,7%	58,7%	41,3%
	die Frau arbeitet nicht	42,0%	71,9%	47,7%
Haushaltsform	Kernfamilie	43,1%	68,8%	45,1%
	Einelternfamilie	56,0%	60,0%	60,0%
	andere Haushaltsform	53,3%	73,3%	42,2%

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

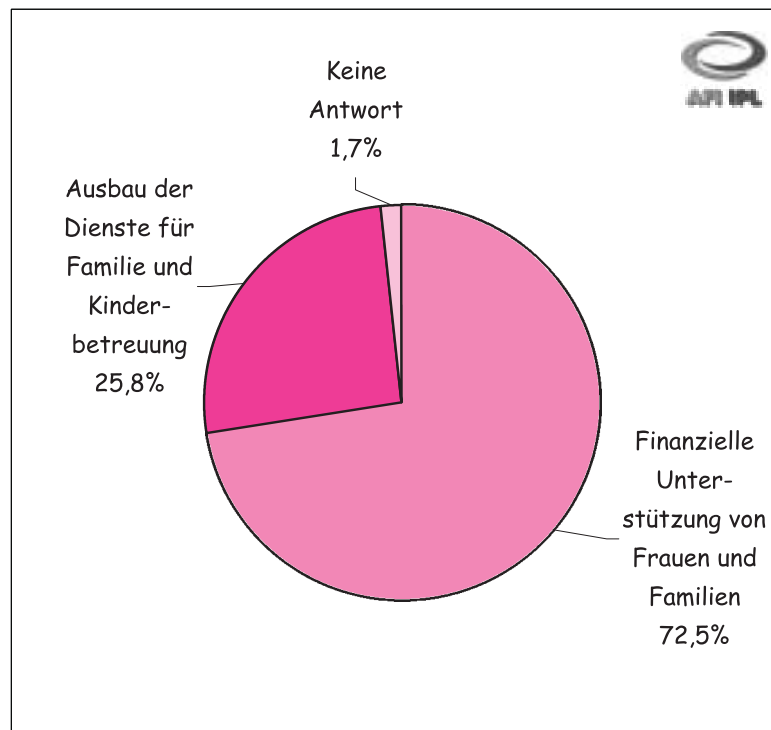
Der Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit, nach beruflicher Weiterentwicklung und flexiblen Arbeitszeiten scheint hingegen in keinem direkten Zusammenhang mit dem Wohngebiet, der wirtschaftlichen und familiären Situation oder dem Bildungsgrad zu stehen.

### 3.3.1. Finanzielle Unterstützung oder Ausbau der Dienste?

Eine sehr wichtige Option im Fragebogen (Frage 18) betraf die Wahl zwischen dem Erhalt einer **finanziellen Unterstützung** seitens der Landesverwaltung oder der Gemeinden und dem **Ausbau der Kinderbetreuungsdienste**. Im Rahmen familienpolitischer Entscheidungen wird häufig

diskutiert, ob die erste oder die zweite Option vorzuziehen ist und welche Auswirkungen und Einflüsse diese Entscheidungen auf das Erwerbs- und Privatleben der Frauen und Familien haben. Natürlich schließt eine Option die andere nicht von vornherein aus, sondern es ist auch ein Mix von familienpolitischen Maßnahmen möglich. In dem Fragebogen ging es jedoch darum festzustellen, zu welcher der beiden Optionen die Frauen tendieren und welche sie für die Familie als besser geeignet ansehen.

In 72,5% der Fälle bevorzugen die Frauen die finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand, während 25,8% der Frauen sich einen Ausbau der Dienste für die Familie und die Kinderbetreuung wünschen.

**Grafik 16: "Wo müsste Ihrer Auffassung nach die öffentliche Hand den Schwerpunkt setzen?"**

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

Wie der nachstehenden Tabelle 25 zu entnehmen ist, scheint es keinen Zusammenhang mit dem Wohngebiet zu geben; allerdings sind es vor allem die Frauen mit Hochschulabschluss, die gegenüber dem Ausbau der Dienste eine finanzielle Unterstützung vorziehen (82,4% der Frauen mit Hochschulabschluss wählten diese Option, im Vergleich zu 71-74% der Frauen mit niedrigerem Schulabschluss). Je besser die wirtschaftliche Lage der Frauen ist, desto wichtiger ist für sie der Ausbau der öffentlichen Dienstleistungen für Frauen und Familien<sup>51</sup>.

Keine wesentlichen Unterschiede gibt es hingegen auf Grund der Kinderzahl: einen Ausbau der Dienste wünschen sich 28,9% der Frauen mit nur einem Kind und 24,8% der Frauen, die mehr als ein Kind haben und sich vermutlich selbst

um diese kümmern wollen. Der wirtschaftliche Faktor ist wichtiger für die Frauen ohne Partner (in 80% der Fälle), was offensichtlich auf ihre größeren finanziellen Probleme zurückzuführen ist; von den Frauen mit Partner entschieden sich 70,7% für diese Option. Die Frauen, die in erweiterten Familien oder in der Herkunftsfamilie leben sowie die allein stehenden geschiedenen/getrennten Frauen entschieden sich eindeutig für die finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand gegenüber dem Ausbau der Dienste für Familien; letzterer wird dagegen verhältnismäßig oft von den traditionellen Familien bevorzugt, von denen sich 71,2% eine finanzielle Unterstützung und die restlichen 28,8% einen Ausbau des Dienstleistungsnetzes wünschen.

<sup>51</sup> Mehrere Frauen machten am Rande der Frage 18 Anmerkungen: einige schlagen Anreize für Unternehmen vor, die Teilzeitarbeit am Vormittag gewähren, andere plädieren für eine Gleichbehandlung von öffentlich Beschäftigten und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft in Bezug auf den Wartestand und wieder andere wünschen sich, dass Arzneien, Arztbesuche und Erste Hilfe für Kinder kostenlos sind.

**Tabelle 25: % Anteil der Frauen, die eine finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand einem Ausbau der Dienste vorziehen - in Bezug auf bestimmte Merkmale**

Merkmale	%	
	Stichprobendurchschnitt	72,5
Wohngebiet	Stadt	71,0
	Land	73,8
Schulabschluss	Grund-/Mittelschulabschluss	74,4
	Berufsschule/Abitur	71,5
	Hochschulabschluss	82,4
Verdienst	unter 1000 Euro	76,0
	über 1000 Euro	61,0
Wirtschaftliche Lage	finanzielle Probleme	81,3
	keine finanziellen Probleme	70,8
Kinderzahl	ein Kind	71,1
	mehrere Kinder	75,2
Haushaltsform	Kernfamilie	71,2
	Einelternfamilie	80,0
	erweiterte Familie	87,5
	Herkunftsfamilie	81,3
	andere Haushaltsform	69,2
		mit Partner
	ohne Partner	80,0

Quelle: Erhebung AFI-IPL und Abteilung Arbeit 2003

### 3.4. Mutterschaft, Arbeit und Familie. Wie sehen die möglichen Strategien aus?

#### 3.4.1. Erste Ergebnisse der Befragung

Ziel der Befragung war es, die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu untersuchen und die Gründe zu ermitteln, die im Jahr 2002 in Südtirol 444 Frauen dazu veranlasst haben, ihre Arbeitsstelle nach der Mutterschaft zu kündigen. Die hohe Rücklaufquote der Befragung zeigt in erster Linie, wie wichtig die behandelten Themen für die jungen Mütter sind. In Südtirol - wie im übrigen Italien - nimmt die Erwerbsbeteiligung der Frauen ab dem 30. Lebensjahr<sup>52</sup> rapide ab, d.h. in dem Alter, in dem die Frauen ihr erstes Kind bzw. weitere Kinder bekommen. Und in sehr

vielen Fällen war die Kündigung sicherlich keine leichte Entscheidung, da diese Frauen häufig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, teilweise auch eine Teilzeitstelle am Vormittag aufgegeben haben. Die Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu verbinden, müssen also besonders gravierend gewesen sein. Durch die Befragung konnten einerseits die **rein arbeitsbezogenen Probleme, Faktoren und Gründe** ermittelt werden, die zur Kündigung geführt haben, und andererseits die - gegenwärtigen und zukünftigen - beruflichen Perspektiven und Absichten dieser Frauen sowie ihr Optimismus im Hinblick auf die Chancen auf eine neue Arbeitsstelle eruiert werden. Über 80% der Befragten gaben an, dass sie wieder arbeiten wollen, aber nur 30% von ihnen sind derzeit tatsächlich auf Arbeitssuche. Das ist dadurch zu erklären, dass die meisten Frauen sich um ihr Kind kümmern wollen und deshalb - zumindest vorübergehend - auf die

<sup>52</sup> Das Durchschnittsalter der befragten Frauen, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben, liegt bei 31 Jahren.

Berufstätigkeit verzichten. Dieser Entschluss kann jedoch langfristig gesehen die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt erheblich erschweren, vor allem wegen des damit verbundenen Kompetenzverlustes. Viele Frauen sind zuversichtlich, dass sie in Südtirol eine Arbeit finden werden. Es ist jedoch beachtenswert, dass sie sich zwar einerseits der Tatsache bewusst sind, dass auf dem lokalen Arbeitsmarkt nahezu Vollbeschäftigung herrscht, aber andererseits auch sagen, dass sie sich in jedem Fall mit dem zufrieden geben müssen, was ihnen angeboten wird.

Systematisch untersucht wurden im Rahmen der Befragung auch die Art der Kinderbetreuung und die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich diese Frauen nach der Geburt eines Kindes wünschen und die ihnen einerseits eine höhere Lebensqualität und andererseits die Möglichkeit, ihre Mutterschaft bewusst zu erleben, garantieren.

Durch eine Gegenüberstellung der verschiedenen Aspekte wurden einige **spezifische Zielgruppen** von Frauen gebildet, die unterschiedliche Merkmale hinsichtlich Lebensweise, Erwerbsverhalten und Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsdiensten aufweisen. Denn bezüglich dieser Aspekte hat die Analyse der Daten teils erhebliche Unterschiede - vor allem zwischen den Frauen in den Städten und denjenigen in ländlichen Gebieten - ergeben.

### 3.4.2. Nichtwirtschaftliche Kündigungsgründe der Mütter

Anhand des Fragebogens konnten die verschiedenen Faktoren untersucht werden, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren, und zwar sowohl was die rein wirtschaftlichen Aspekte (Einkommen der Frau und subjektive

wirtschaftliche Situation der Familie, Kosten der Dienste) als auch andere Faktoren (Beschäftigungssektor, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit, Mobilität zwischen Wohnort und Arbeitsstelle) betrifft. Einer dieser anderen Faktoren ist der **Sektor**, in dem die Frauen beschäftigt waren. Der Handel, das produzierende Gewerbe und das Bauwesen sowie die "sonstigen Dienstleistungen" sind Bereiche, in denen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie offensichtlich am schwierigsten ist: viele Arbeitnehmerinnen aus diesen Sektoren gaben an, dass sie Probleme mit dem Arbeitgeber hatten. Ein Beleg dafür ist die Tatsache, dass diese Frauen häufig feste Arbeitsstellen, bei denen es sich in vielen Fällen bereits um Teilzeitbeschäftigungen handelte, gekündigt haben.

Die Geburt eines Kindes ist für viele Frauen ein beruflicher Scheideweg, wo sie angesichts der Schwierigkeiten, die ihre Mutterrolle mit sich bringt, ihren Wunsch nach beruflicher Verwirklichung neu abwägen müssen. Oftmals wollen die Frauen nur weniger arbeiten, um mehr Zeit für ihre eigenen Belange zu haben, was zu einer großen **Nachfrage nach Teilzeitstellen** führt<sup>53</sup>. Denn unabhängig vom Tätigkeitssektor war die Nichtbewilligung einer Teilzeitstelle laut Aussage der Frauen häufig ein Grund für Spannungen mit dem Arbeitgeber. Es gibt aber auch Frauen, die in der Heim- oder Telearbeit eine Chance für den beruflichen Wiedereinstieg sehen, zumal durch die Arbeit zu Hause die Hin- und Rückwege zur Arbeitsstelle und der damit verbundene organisatorische Stress entfallen. Diejenigen, die zu einer Ganztagsstätigkeit bereit wären, wünschen sich in erster Linie eine durchgehende Arbeitszeit, da auch diese eine bessere Gestaltung des Tagesablaufes ermöglicht. Mit der Arbeitszeitvariablen eng verbunden ist das Thema der Mobilität. Denn während die **Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstelle** vor der Mutterschaft in der Regel kein großes Problem darstellte (obwohl viele

<sup>53</sup> Die Tatsache, dass die Teilzeitstelle am Vormittag das beliebteste Arbeitszeitmodell ist, liegt vermutlich auch an den unflexiblen Zugangszeiten der Betreuungseinrichtungen. Da sich sowohl das Kinderbetreuungsangebot als auch der Schulunterricht nach wie vor hauptsächlich auf den Vormittag beschränken, wollen die Frauen während dieser Zeit arbeiten, weil sie wissen, dass ihre Kinder untergebracht sind. Wären Kinderhorte und Kindergärten auch nachmittags geöffnet, dann wären auch mehr Frauen zu einer Teilzeitbeschäftigung am Nachmittag bereit und die Unternehmen könnten eine Ganztagsstelle mit zwei Teilzeitkräften besetzen.



Frauen Schwierigkeiten mit dem Fahrplan der öffentlichen Verkehrsmittel hatten), gewinnt diese nach der Geburt eines Kindes an Bedeutung, weil der Weg von und zum Arbeitsplatz im zeitlichen Tagesablauf schwerer wiegt<sup>54</sup>. Es ist deshalb sehr wichtig, dass sowohl die Arbeitsstelle als auch die Betreuungseinrichtungen in der Nähe des Wohnortes liegen, damit die Frauen mehr Zeit für ihre neuen familiären Aufgaben haben.

### 3.4.3. Der wirtschaftliche Faktor

Der wirtschaftliche Aspekt spielt sicher eine große Rolle bei der Entscheidung, ob die Mütter arbeiten oder zu Hause bleiben, zumal einer der Hauptgründe, warum die Frauen in Zukunft wieder zu arbeiten beabsichtigen, die **wirtschaftliche Notwendigkeit** ist. Vor allem die allein erziehenden Mütter und diejenigen, die in schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen leben, wollen (auch ganztags) arbeiten, um der Familie ein Einkommen zu sichern<sup>55</sup>. Ein ebenso wichtiger Grund ist jedoch auch der Wunsch der Frauen nach **finanzieller Unabhängigkeit**.

Ausgesprochen hoch ist der Anteil der Frauen, die angaben, dass sie eine finanzielle Unterstützung der Familien seitens der öffentlichen Hand gegenüber dem Ausbau der Dienste vorziehen. Andererseits lässt sich aber aus den Antworten auf andere Fragen eine große Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen (vor allem im Falle einer erneuten Berufstätigkeit) und der Wunsch nach einer flächendeckenden Verteilung dieser Dienste ableiten. Zu erwähnen ist, dass sich vor allem die allein erziehenden Mütter angesichts ihrer prekären wirtschaftlichen Lage eine stärkere **finanzielle Unterstützung seitens der öffentlichen Hand** wünschen.

Erstaunlich ist, dass die Frauen als einen der Hauptgründe für die Rückkehr in den Beruf den

**Erwerb von Rentenansprüchen** angaben; das zeigt, dass diese Frauen auch an die Zukunft und ihre finanzielle Absicherung im Alter denken.

### 3.4.4. Rolle der Familie und der Kinderbetreuungsdienste

Was die **Kinderbetreuung und die Hausarbeit in der Familie** betrifft, gab ein Großteil der Frauen (62,2%) an, dass sie sich selbst um ihr Kind kümmern; 30,4% der Frauen erhalten informelle Unterstützung (vor allem von den Großeltern, aber auch vom Partner, von Familienangehörigen, Freunden und Nachbarn). Es zeigt sich also deutlich, dass die Großeltern in der Betreuung und Erziehung der Enkelkinder nach wie vor eine große Rolle spielen.

Den Aussagen der Frauen zufolge ist die **Mithilfe im Haushalt** seitens der Ehemänner bzw. Partner recht groß, zumal der überwiegende Teil der Frauen angab, dass der Partner sie bei den häuslichen und familiären Aufgaben stark unterstützt. Aus der Studie geht somit ein positives Signal hervor, was den kulturellen Wandel in den neuen Generationen (bei einem Durchschnittsalter der Frauen von 31 Jahren, ist davon auszugehen, dass es sich auch um junge Väter handelt) und die größere Bereitschaft der Männer betrifft, in den ersten Lebensjahren des Kindes einen Teil der Familienarbeit zu übernehmen.

Die Familie spielt also eine zentrale Rolle bei der Kinderbetreuung, aber gleichzeitig hat die Befragung einen **großen theoretischen Bedarf an öffentlichen und privaten Einrichtungen** an den Tag gebracht. Dieser ist statistisch auch durch den dramatischen Anstieg des Nachfrageüberschusses in den Kinderhorten (auf der Warteliste stehende Kinder im Verhältnis zu den vorhandenen Kinderhortplätzen) belegt; der entsprechende Koeffizient ist in Südtirol von 21,6 im Jahr 1997 auf 58,6 im Jahr 2001 gestiegen<sup>56</sup>. Einer-

54 Zeit ist für die Frauen offenbar einer der wichtigsten Faktoren, wie auch die Tatsache zeigt, dass der Wunsch, mehr Zeit für sich selbst zu haben, zu den häufigsten arbeitsbezogenen Kündigungsgründen zählt.

55 Es sei an dieser Stelle nochmals erwähnt, dass 87,9% der Teilzeitbeschäftigten und 30,3% der Vollzeitbeschäftigten weniger als 800 Euro verdienen.

56 Autonome Provinz Bozen Südtirol - Abteilung Sozialwesen, *Sozialstatistiken 2001*, Bozen, November 2002, S. 17.



seits steigt also mit der Berufstätigkeit der Frauen auch die Nachfrage nach formellen Diensten, aber andererseits können das Fehlen, der schwierige Zugang und die mangelnde Flexibilität dieser Dienste die Rückkehr der Frauen ins Erwerbsleben erheblich erschweren. Die Dienste werden je nach Bildungsgrad und Einkommenssituation der Frauen unterschiedlich genutzt. Bei der Wahl der Einrichtung zählen vor allem die Professionalität des Personals, die Nähe der Einrichtung zur Arbeitsstelle und zum Wohnort sowie die flexible Gestaltung der Öffnungszeiten, was für die Frauen offenbar viel wichtiger ist als die Kosten des Dienstes.

### 3.4.5. Rückkehr ins Erwerbsleben

Haben diese Frauen die **Absicht, wieder zu arbeiten**? Ihre diesbezüglichen Vorstellungen gehen aus der Befragung klar hervor: vor allem Frauen mit höherem Schulabschluss wollen sofort (oder in Zukunft) wieder arbeiten, und zwar in erster Linie, um ihre finanzielle Unabhängigkeit und ihre berufliche Weiterentwicklung zu sichern. Sie sind auch eher zu einer Vollzeitbeschäftigung bereit. Mit dem Bildungsgrad steigt also auch der Wunsch, ins Erwerbsleben zurückzukehren, da die Ausbildung offensichtlich auch ein "Wettbewerbsvorteil" bei der Suche nach einer befriedigenden und erfüllenden Arbeit darstellt. Die Frauen mit niedrigerem Schulabschluss denken also weniger an eine erneute Berufstätigkeit und wenn sie wieder arbeiten, dann geschieht dies hauptsächlich aus finanziellen Gründen. Angesichts der günstigen Arbeitsmarktlage in Südtirol sind viele Frauen der Meinung, dass es alles in allem leicht sein wird, Arbeit zu finden, wenn sie keine zu hohen Ansprüche stellen. Es ist jedoch zu beachten, dass eine lange Berufspause die Notwendigkeit mit sich bringt, den Bedarf an **Fortbildung und Berufsorientierung** dieser Frauen zu berücksichtigen, um ihnen eine angemessene und zufriedenstellende Wiederein-

gliederung zu ermöglichen (es ist natürlich wichtig, dass in der Zeit, in der die Frauen entsprechende Kurse besuchen, die Kinderbetreuung sichergestellt ist).

Die Befragung hat also gezeigt, dass **viele Frauen sich zunächst um ihr Kind kümmern** und später wieder arbeiten wollen oder dies zumindest beabsichtigen.

Nicht untersucht wurde (weil es nicht zu den Zielen der Befragung gehörte), inwieweit dieser Wunsch nach erneuter Berufstätigkeit dann auch tatsächlich in eine konkrete Arbeitssuche mündet und kurz- oder mittelfristig (wenn das Kind in den Kindergarten oder die Grundschule geht) zu einer bezahlten Arbeit führt<sup>57</sup>. Anhand der Daten über die Erwerbstätigenquoten<sup>58</sup> ist jedoch nachvollziehbar, dass die angestrebte Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nur schwer zu realisieren ist und gegebenenfalls erst nach relativ langer Zeit erfolgt.

### 3.4.6. Mögliche Maßnahmenstrategien

Die Befragung hat vor allem gezeigt, dass die Sozial- und Arbeitspolitik sowie die familien- und bildungspolitischen Maßnahmen nicht auf ein bestimmtes Modell der berufstätigen Frau und Mutter ausgerichtet werden können, sondern dass es **verschiedene Zielgruppen von Frauen** gibt, die sich in ihrem kulturellen Hintergrund, ihren Bedürfnissen, ihren Berufsplänen, ihrem Verhalten und ihren Wünschen unterscheiden. Es sind deshalb **differenzierte Maßnahmen** in allen Bereichen notwendig, die diesen verschiedenen Anforderungen Rechnung tragen. Durch entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten vor allem die erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit jede Frau frei entscheiden kann, ob sie sich ausschließlich um die Familie kümmern oder ob sie auf kurze, mittlere oder lange Sicht auch wieder einen Beruf ausüben möchte.

<sup>57</sup> Eine Befragung der gleichen Population im Abstand von 3 - 5 Jahren nach der Kündigung könnte eine wertvolle Informationsquelle über das mittelfristige Erwerbsverhalten der Mütter und die Schwierigkeiten bei der Rückkehr ins Berufsleben darstellen.

<sup>58</sup> Siehe dazu Grafik 1.

Eine erste Differenzierung der Maßnahmen muss zwangsläufig die **territorialen** Besonderheiten berücksichtigen. Denn es besteht eine zunehmende Nachfrage nach einem **flächendeckenden Angebot an Teilzeitstellen** (in kleineren Unternehmen, aber auch durch eine Dezentralisierung der öffentlichen Verwaltung), mit denen viele der von den Frauen - insbesondere in ländlichen Gebieten - genannten Mobilitätsprobleme gelöst werden könnten. Im Vergleich zu den Frauen in den Städten haben in den ländlichen Gebieten weniger Frauen die Absicht, kurz- oder mittelfristig wieder zu arbeiten, was ein **anderes Gesellschaftsmodell** erkennen lässt. Denn abhängig vom Wohngebiet (und teilweise auch von der Sprachgruppenzugehörigkeit) unterscheiden sich die familiären und gesellschaftlichen Strukturen und natürlich auch die Inanspruchnahme von Betreuungsdiensten. So hat in den ländlichen Gebieten die informelle Betreuungsarbeit durch Großeltern, Verwandte und Nachbarn einen höheren Stellenwert als in den Städten. Hinsichtlich der "theoretischen Nachfrage" nach formellen Dienstleistungen ergab die Auswertung der Ergebnisse nach Sprachzugehörigkeit, dass seitens der deutschsprachigen Frauen eine größere theoretische Nachfrage nach formellen Dienstleistungen wie Tagesmütterdienst, ELKI, Babysitter und Kindergärten besteht, während seitens der italienischsprachigen Frauen die theoretische Nachfrage nach Kinderhorten (was damit zusammenhängt, dass sie so bald wie möglich wieder zu arbeiten beabsichtigen) und der Bedarf an Betriebskindergärten größer ist. Über **Betriebskindergärten** wird derzeit auf lokaler Ebene viel diskutiert und im April 2003 hat die Landesregierung in Bozen ein Pilotprojekt verabschiedet, das die Einrichtung von drei "Kinderhäusern", das heißt Privateinrichtungen für Kinder bis zu 11 Jahren in Bozen, Leifers und Brixen mit einem beträchtlichen finanziellen Beitrag der öffentlichen Hand vorsieht.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den mittleren Altersklassen kann durch den Ausbau der **flexiblen Arbeitsformen** (vor allem Teilzeit, aber

auch Telearbeit, Jobsharing, Turnusarbeit oder individuelle Arbeitszeitgestaltung sowie verstärkte Verbreitung der durchgehenden Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte) verbessert werden. Dabei könnten die Flexibilitätserfordernisse der Unternehmen auf die familiären Belange der Arbeitnehmerinnen abgestimmt und auch die Kinderbetreuungsdienste entsprechend neugestaltet und an den jeweiligen Tagesablauf der Eltern angepasst werden. Von dieser Flexibilisierung würden alle Beteiligten profitieren: sie verbessert das Betriebsklima, sie erhöht die Bereitschaft und Produktivität der Arbeitnehmerinnen in den Unternehmen, sie verbessert die Lebensqualität und die Arbeitsbedingungen der Frauen (und der Männer). Es bedarf jedoch vor allem kultureller Veränderungen, damit die Mutterschaft nicht von allen sozialen Akteuren als negativer Faktor und die Teilzeitarbeit nur als "marginale" Arbeitsmodell für Frauen angesehen wird. Die Teilzeitbeschäftigung muss vielmehr als Instrument dienen, um die Ziele der Unternehmen mit den persönlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen in Einklang zu bringen, damit die Frauen sich als Mutter und auch im Beruf, wenn sie dies wollen, verwirklichen können.

Im Allgemeinen ist festzustellen, dass die neuen und unaufschiebbaren familiären Verpflichtungen die berufliche Identität und das berufliche Selbstbewusstsein der Frauen auf eine harte Probe stellen, dass diese oft wenig Vertrauen in ihre Fähigkeiten haben und dass die berufliche Weiterentwicklung bei den Gründen für eine erneute Berufstätigkeit eine untergeordnete Rolle spielt. Die öffentlichen Maßnahmen müssen deshalb die Anforderungen im Bereich **Fortbildung, Berufsorientierung und Wiedereingliederung** berücksichtigen, und zwar vor allem für die **weniger qualifizierten Frauen**, um diese beruflich stärker zu motivieren. Ein Schwerpunkt der Arbeits- und Bildungspolitik muss deshalb darin bestehen, die Fortbildung und Umschulung der Frauen, die aus familiären Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, zu fördern und sie bei der Rückkehr nach mehr oder weniger langen Unterbre-

chungen zu unterstützen, damit sie sich auch durch die Arbeit verwirklichen können.

Darüber hinaus sind spezifische Maßnahmen für jene Frauen notwendig, die zu einem späteren Zeitpunkt **ins Erwerbsleben zurückkehren** wollen, um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie ihre Wünsche realisieren können. Für diese Zielgruppe sind - neben den zuvor genannten Maßnahmen zur Berufsorientierung und Wiedereingliederung - einerseits eine **Neugestaltung der Arbeitszeiten in den verschiedenen Lebensphasen** und andererseits die **Bereitstellung eines effizienten und flächendeckenden Kinderbetreuungsangebotes** wichtig. Eine auf die verschiedenen Lebensphasen abgestimmte Arbeitszeitregelung würde die Rückkehr nach (oft auch längerer) Unterbrechung wegen Mutterschaft oder Erwerbslosigkeit erleichtern, eine bessere Freizeitgestaltung ermöglichen sowie gleichzeitig eine lückenlosere berufliche Laufbahn und damit höhere Rentenansprüche garantieren<sup>59</sup>. Arbeitszeiten, die den Zeitbedürfnissen in den verschiedenen Lebensabschnitten Rechnung tragen, würden den Frauen (aber auch den Männern) erlauben, sich in Zukunft auch um den wachsenden Betreuungsbedarf der alten oder pflegebedürftigen Eltern zu kümmern<sup>60</sup>.

Der Ausbau und die Verbreitung der Arbeitszeitflexibilisierung würde sich natürlich auch auf die sozialpolitischen Maßnahmen auswirken, weil der **Bedarf an Betreuungs- und Pflegedienstleistungen** seitens der betroffenen Frauen entsprechend **zunehmen würde**. Denn im Falle einer erneuten Berufstätigkeit ist das Angebot an Betreuungsdienstleistungen für sie ein ganz entscheidender Faktor, dem die öffentliche Verwaltung durch den Ausbau des Dienstleistungsnetzes, die flexible Gestaltung der Zugangs- und Öffnungszeiten der Einrichtungen und die Sicherstellung eines flächendeckenden Angebotes Rechnung tragen kann, damit die Frauen ihre familiären und beruflichen Ver-

pflichtungen besser verbinden können. Denn Familie und Arbeit sind heute unverzichtbare Lebensdimensionen für eine Frau, aber häufig leider nicht miteinander vereinbar. Deshalb gilt es zu vermeiden, dass der Kinderwunsch zu einem wirklichen Scheideweg im Berufsleben der Frau wird.

In **Einelternfamilien** stellen die oftmals schwierigen wirtschaftlichen Verhältnisse einen kritischen Faktor dar, sodass neben der notwendigen (und von den Frauen erwünschten) finanziellen Unterstützung der öffentlichen Hand unbedingt auch ein angemessenes, flächendeckendes und auf die Bedürfnisse der allein stehenden Frauen zugeschnittenes Betreuungs- und Pflegeangebot bereitgestellt werden muss, da die meisten dieser Frauen gezwungen sind, einer bezahlten Arbeit nachzugehen, und deshalb große Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung haben.

Die Befragung hat also gezeigt, dass für alle diese Zielgruppen neue Lösungen notwendig sind, die von den Arbeitgebern und den politischen Entscheidungsträgern gemeinsam ausgearbeitet werden müssen, um das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben von jungen Frauen mit hohem Arbeitspotenzial zu verhindern und ihnen den Wiedereinstieg, wenn und wann sie wollen, zu erleichtern. Es bedarf also nicht nur finanzieller Maßnahmen, sondern einer ganzen Reihe von Investitionen in die soziale Infrastruktur, was wiederum zeigt, wie wichtig es ist, im Rahmen der Arbeits-, Bildungs-, Familien- und Sozialpolitik ein **integriertes System von familienfreundlichen Initiativen** zu schaffen. Es handelt sich dabei um einen Maßnahmen- und Aktionskatalog, der über einen längeren Zeithorizont auch zu kulturellen Veränderungen, anderen Verhaltensmustern, neuen Rollenverteilungen in der Familie und der Kinderbetreuung sowie zur beruflichen Weiterentwicklung und zu einer besseren Lebensqualität von Frauen und Männern beitragen wird.

59 Alle alternativen Arbeitszeitmodelle sollten auch eine angemessene berufliche Weiterentwicklung garantieren und nicht zur Marginalisierung und Segregation beitragen.

60 Es ist zu erwähnen, dass die Betreuungsprobleme dieser Frauen (derzeit) hauptsächlich die Kinder betreffen und weniger andere kranke oder pflegebedürftige Verwandte. Angesichts des jungen Alters dieser Personen sind die Probleme im Zusammenhang mit der Betreuung der alten und ganz oder teilweise pflegebedürftigen Eltern aber wahrscheinlich nur auf später verschoben und werden sich in Zukunft manifestieren.

## QUELLENVERZEICHNIS

AFI-IPL, *Flexible und atypische Arbeitsformen. Dokumentation Nr. 21*, Bozen, Jänner 2003.

ASTAT, *Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Südtirol 1997-2002*, Information Nr. 6, Mai 2002.

ASTAT, *Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Südtirol 1998-2002*, Information Nr. 7, April 2003.

Autonome Provinz Bozen – Südtirol, Abteilung Sozialwesen, *Sozialstatistiken 2001*, Bozen, November 2002.

Autonome Provinz Bozen – Südtirol, *Arbeitsmarktbericht Südtirol 2002*. Ein Bericht der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Bozen, 2002.

Bailey Kenneth D., *Metodi della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999.

Banca d'Italia, *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2000*, Jahr XII Nr. 6, 18. Jänner 2002.

Battistoni Lea (a cura di), *I numeri delle donne. Lo sviluppo del mercato del lavoro: caratteri, dinamiche, scenari*.

CNEL, *Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali*, Rom, 2002.

Corbetta Piergiorgio, *Metodologia e tecnica della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999.

Donati Pierpaolo, *Identità e varietà dell'essere famiglia: il fenomeno della pluralizzazione*, San Paolo, Mailand, 2001.

Inas-Cisl, *Maternità e paternità nel lavoro. Una guida pratica*, Edizioni Lavoro, Rom, 2001.

Saraceno Chiara, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative: paradossi e equilibri imperfetti*, Beitrag zur Tagung "Neue Wege zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf", Gemeinschaftsinitiative EQUAL "Gender Competency", Bozen, 20.02.2003.

Zammuner Vanda Lucia, *Tecniche dell'intervista e del questionario*, Il Mulino, Bologna, 1998.

## INHALTSVERZEICHNIS DER TABELLEN UND GRAFIKEN

Grafik 1:	Spezifische Erwerbstätigenquoten nach Altersklassen und Geschlecht in Südtirol - 2002.....	7
Grafik 2:	Frauen, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben, nach Altersklassen in Südtirol – 2002 .....	14
Tabelle 1:	Frauen, die gekündigt haben, und Verteilung der beschäftigten Frauen zwischen 20 und 39 Jahren nach Wirtschaftssektoren in Südtirol - 2002.....	15
Tabelle 2:	Frauen, die gekündigt haben, nach Arbeitsvertrag bis zur Kündigung.....	16
Tabelle 3:	Frauen, die gekündigt haben - nach Vertragsart - und die am 30.11.2002 wieder arbeiteten.	17
Tabelle 4:	Vergleich der Hauptmerkmale der Frauen, die gekündigt haben, und der Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben .....	18
Grafik 3:	Schulabschluss der Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben.....	19
Tabelle 5:	Monatlicher Verdienst nach Arbeitszeit .....	19
Grafik 4:	“Wie stark haben folgende Gründe Ihre Entscheidung, die Arbeitsstelle zu kündigen, beeinflusst?” (in % pro Zeile) .....	20
Tabelle 6:	“Wie stark haben folgende Gründe Ihre Entscheidung, die Arbeitsstelle zu kündigen, beeinflusst?” Prozentsatz der Frauen, die mit "stark" geantwortet haben - nach Wohngebiet, Verdienst und Arbeitszeit .....	21
Tabelle 7:	“Welcher der Gründe, die mit der Arbeit zusammenhängen, hatte den größten Einfluss auf Ihre Entscheidung?” - im Verhältnis zur Gesamtzahl und nach Wohngebiet .....	22
Tabelle 8:	%Anteil der von den Frauen genannten arbeitsbezogenen Probleme nach Makrobereichen	23
Grafik 5:	Art des von den Frauen gekündigten Arbeitsvertrages .....	24
Tabelle 9:	“Welche Arbeitszeit hatten Sie an Ihrem vorhergehenden Arbeitsplatz?” .....	24
Grafik 6:	Arbeitszeit der Frauen, die gekündigt haben - nach Sektoren .....	25
Grafik 7:	“Haben Sie regelmäßig Überstunden geleistet?” .....	26
Tabelle 10:	.....Anteil der Frauen, die Überstunden leisteten - nach Wohngebiet, Arbeitszeit und Monatsverdienst (in %) .....	26
Tabelle 11:	“Wie stark haben die mit der Arbeit zusammenhängenden Gründe Ihre Entscheidung, die Arbeitsstelle zu kündigen, beeinflusst?” – in Bezug auf die geleisteten Überstunden (in % pro Spalte).....	27
Tabelle 12:	Mit der Arbeit zusammenhängende Probleme im Verhältnis zu den geleisteten Überstunden (in % pro Spalte).....	27
Grafik 8:	“Haben Sie öffentliche Verkehrsmittel benutzt, um zum Arbeitsplatz zu gelangen?” .....	28
Tabelle 13:	Frauen, die wieder arbeiten – %Anteil nach Wohngebiet, Bildungsgrad und wirtschaftlicher Situation .....	29
Tabelle 14:	“Haben Sie vor, in Zukunft wieder eine bezahlte Arbeitstätigkeit auszuüben?”.....	30
Tabelle 15:	“Haben Sie vor, in Zukunft wieder eine bezahlte Arbeitstätigkeit auszuüben?” – nach Wohngebiet und subjektiver wirtschaftlicher Situation der Familie (in % pro Spalte).....	31
Grafik 9:	Derzeitige Arbeitssituation und Beschäftigungsperspektiven der Frauen, die gekündigt haben .....	32
Tabelle 16:	“Glauben Sie, dass Sie leicht Arbeit finden werden?” – nach Wohngebiet und Bildungsgrad (in % pro Spalte).....	33
Grafik 10:	“Falls Sie wieder arbeiten würden, welche Arbeitszeit würden Sie bevorzugen?” .....	34
Grafik 11:	Frauen, die eine Vollzeit- bzw. Teilzeitstelle wünschen (in % nach gewünschter Arbeitszeit) .	35
Grafik 12:	“Wie haben Sie die Betreuung Ihres Kindes organisiert?” .....	36

Tabelle 17: "Wie haben Sie die Betreuung Ihres Kindes organisiert?" - nach derzeitiger Arbeitssituation der Frauen (in % pro Spalte) .....	36
Tabelle 18: "Welche Dienstleistungen beanspruchen Sie derzeit? Für welche würden Sie sich entscheiden, falls Sie erneut eine Arbeitstätigkeit aufnehmen würden?" (in % pro Spalte in Bezug auf die Frauen, die Dienste in Anspruch nehmen bzw. in Anspruch nehmen würden) - in Bezug auf die Sprache der Bestätigung .....	37
Tabelle 19: "Welchen Stellenwert haben folgende Aspekte bei der Wahl des Betreuungsdienstes?" .....	38
Grafik 13: Familienstand der Frauen, die gekündigt haben .....	39
Tabelle 20: Haushaltsform der Frauen, die gekündigt haben (in % pro Spalte) .....	40
Tabelle 21: "Glauben Sie, dass das verfügbare Einkommen Ihrer Familie Ihren Bedürfnissen entspricht?" – nach Haushaltsformen (in % pro Zeile).....	41
Tabelle 22: Vergleich zwischen Frauen mit und ohne Partner in Bezug auf bestimmte Merkmale .....	42
Tabelle 23: Vergleich zwischen Frauen mit einem und mit mehreren Kindern in Bezug auf bestimmte Merkmale.....	43
Grafik 14: "In welchem Ausmaß helfen Ihnen folgende Personen bei der Bewältigung der Hausarbeit und bei der Versorgung der Familie?" .....	44
Grafik 15: "Wie wichtig sind für Sie die folgenden Aspekte für die Wiederaufnahme einer Arbeit?" .....	45
Tabelle 24: "Wie wichtig sind für Sie die folgenden Aspekte für die Wiederaufnahme einer Arbeit?" (%Anteil der Antworten "sehr wichtig" in Bezug auf bestimmte Aspekte) .....	46
Grafik 16: "Wo müsste Ihrer Auffassung nach die öffentliche Hand den Schwerpunkt setzen?" .....	47
Tabelle 25: %Anteil der Frauen, die eine finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand einem Ausbau der Dienste vorziehen - in Bezug auf bestimmte Merkmale .....	48