

EWCS Südtirol

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

In Kürze

29,3% der Südtiroler Beschäftigten (Arbeitnehmer und Selbständige) können Familie und Beruf „sehr gut“ vereinbaren

55,1% können Familie und Beruf „gut“ vereinbaren

21,6% der Selbständigen sehen in der Arbeit „oft“ oder „immer“ ein Hindernis, um sich der Familie zu widmen

17,6% der Befragten (Arbeitnehmer und Selbständige) konnten sich aufgrund familiärer Verpflichtungen in den letzten 12 Monaten „manchmal“ oder „oft“ schlecht auf die Arbeit konzentrieren

8,9% der Selbständigen denken in der Freizeit „meistens“ auch an die Arbeit

8,2% denken „oft“ an berufliche Dinge

27,4% der Selbständigen und **8,8%** der Arbeitnehmer arbeiten „immer“ oder „oft“ in der Freizeit

5,1% der Frauen erklären, „immer“ oder „oft“ Schwierigkeiten zu haben, Familie und Beruf zu vereinbaren, **15,2%** „manchmal“

14,4% der Südtiroler Beschäftigten finden es „ziemlich schwierig“, sich aus familiären Gründen 1-2 Stunden frei zu nehmen, für **8,5%** ist es „sehr schwierig“

Die Ausgangslage

Grundlage für die im Folgenden dargelegte Untersuchung zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben sind die Daten, die im Rahmen der Befragung zu den Arbeitsbedingungen in Südtirol nach dem Standard des europaweit anerkannten „*European Working Conditions Survey*“ (kurz EWCS) erhoben wurden und daher die Gegenüberstellung mit anderen europäischen Ländern optimal ermöglichen. Als Vergleich herangezogen werden im Besonderen die Länder des mitteleuropäischen Raums, Italien (I), Deutschland (D), Österreich (A), die Schweiz (CH) und die EU-28 Länder.

Nachdem wir zum Thema Arbeitszeiten in zwei vorangegangenen Ausgaben des AFI-Zooms – wie zusammengefasst in der folgenden Tabelle – zunächst die Dauer der Arbeitsleistung (Zoom Nr. 26 vom 19.01.18), dann die Verteilung der Arbeitsstunden pro Woche, Monat und Jahr und die Flexibilität der Arbeitszeiten sowie deren Gestaltung (Zoom Nr. 29 vom 16.03.18) untersucht haben, möchten wir nun näher darauf eingehen, wie sich die Arbeitszeiten mit dem Familien- und Privatleben des Einzelnen vereinbaren lassen.

Tabelle 1: Arbeitszeit in der EWCS-Befragung

Thematik	Fragen der Erhebung
Länge der Arbeitszeiten	Anzahl der üblichen Wochenarbeitsstunden Monatliche Häufigkeit von Arbeitsschichten von über 10 Stunden Ruhezeiten von weniger als 11 Stunden Zweiterarbeiten und deren Stundenaufwand Dauer des Arbeitswegs Veränderungen bzgl. der Arbeitsstunden in den letzten 12 Monaten Wunscharbeitszeit
Verteilung, Regelmäßigkeit und Flexibilität der Arbeitszeiten	Anzahl der Arbeitstage pro Woche Samstags-, Sonntags-, Nachtarbeit Aufteilung der Arbeitszeit pro Tag und Woche Arbeitseinsatz mit kurzfristigem Vorbescheid Art der Arbeitsschichten Wie werden die Arbeitszeiten festgelegt Regeln der festen/flexiblen Arbeitszeit Änderungen der Arbeitszeit und Vorankündigungsfrist
Vereinbarung von Privat-/Sozial-leben und Beruf	Wie lassen sich berufliche und familiäre/soziale Pflichten vereinbaren Gedanken/Sorgen bzgl. der Arbeit auch während der Freizeit Müdigkeit bei Hausarbeit nach der Arbeit Nicht genügend Zeit für die Familie aufgrund der Arbeit Konzentrationsschwierigkeiten auf der Arbeit aus familiären Gründen Nicht genügend Zeit für die Arbeit aufgrund der Familie Arbeit in der Freizeit um beruflichen Pflichten nachzukommen Problemlos kurze Auszeiten von der Arbeit zu nehmen, um sich der Familie zu widmen

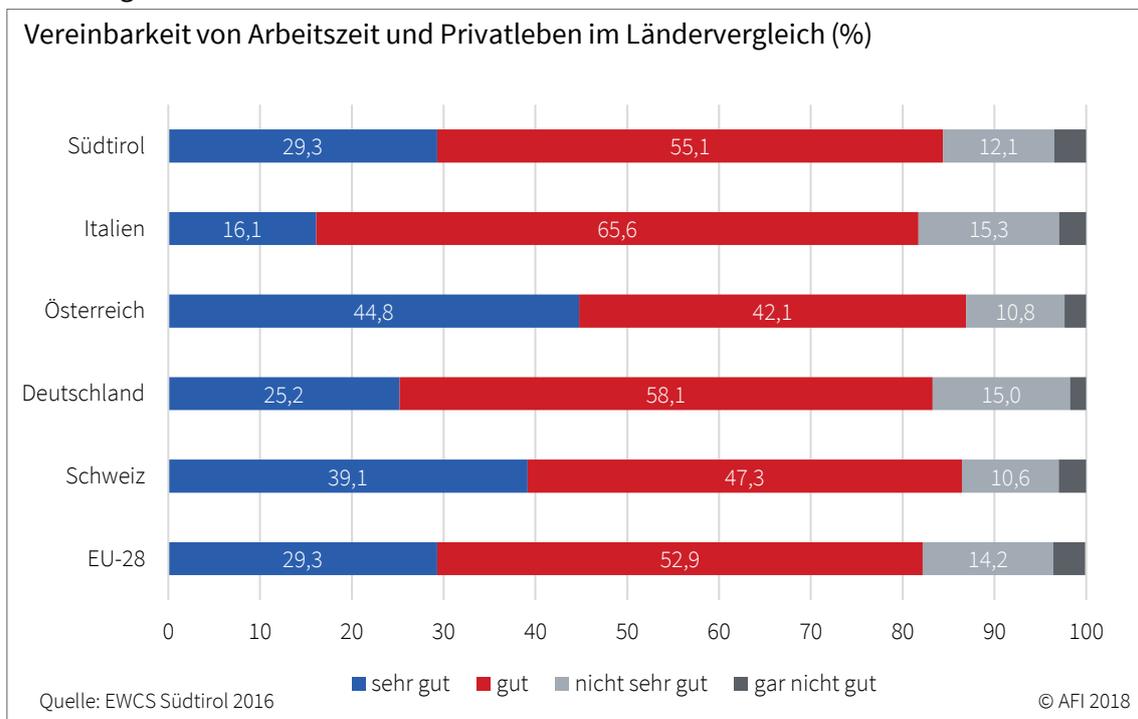
Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

1. Beruf mit Privat- und Familienleben vereinbaren

Im ersten Kapitel wird anhand der Erhebungen untersucht, wie die Beschäftigten es schaffen, ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen und sich zugleich auch der eigenen Familie zu widmen¹. Die erste Frage der EWCS-Umfrage zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf lautete: „Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten mit Ihrem Privatleben und ihren familiären Pflichten vereinbaren?“. Für 29,3% der Südtiroler Beschäftigten (Arbeitnehmer und Selbständige) funktioniert diese Vereinbarkeit „sehr gut“, für 55,1% „gut“, und für die verbleibenden 15,6% „nicht sehr gut“ oder „gar nicht gut“. Südtirol liegt damit im europäischen Durchschnitt². Am zufriedensten sind die österreichischen und Schweizer Beschäftigten, am wenigsten die Italiener, von denen nur 16,1% der Befragten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „sehr gut“ einschätzen (auch wenn immerhin 65,6% sie als „gut“ bezeichnen).

Abbildung 1

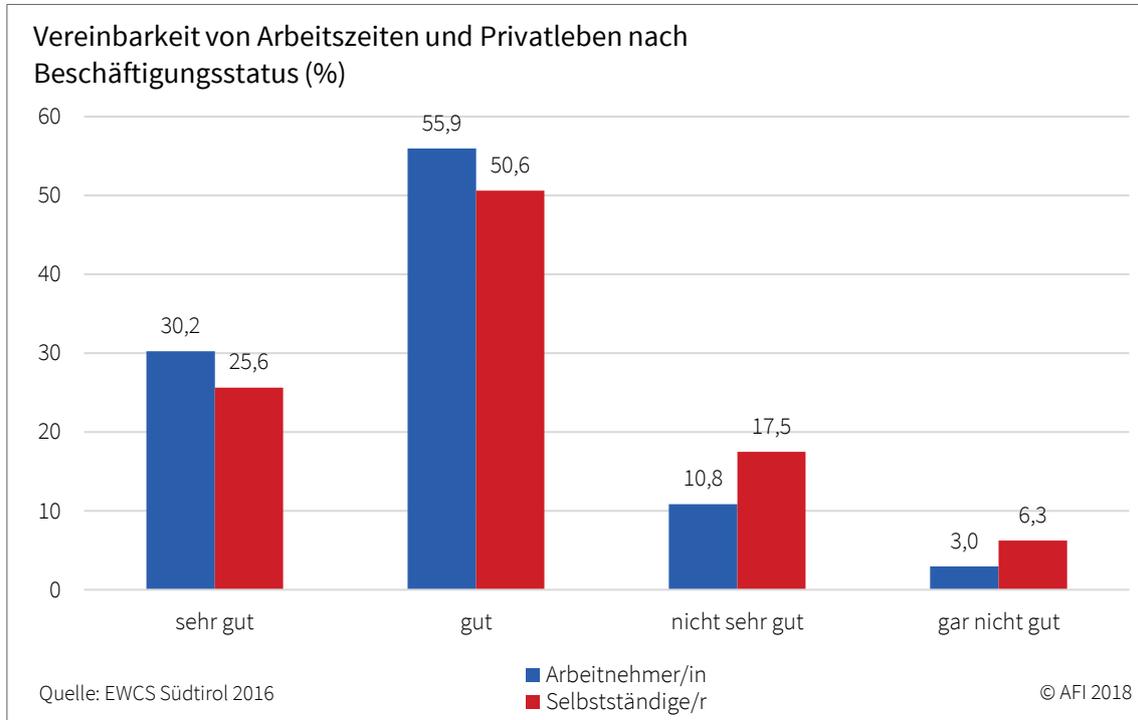


¹ Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union legt in Artikel 33, § 2 die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf fest.

² Für eine Vertiefung zur Vereinbarkeit Familie-Beruf in den europäischen Ländern Siehe den 6. EWCS-Bericht: (Eurofound, 2016: 114-115.).

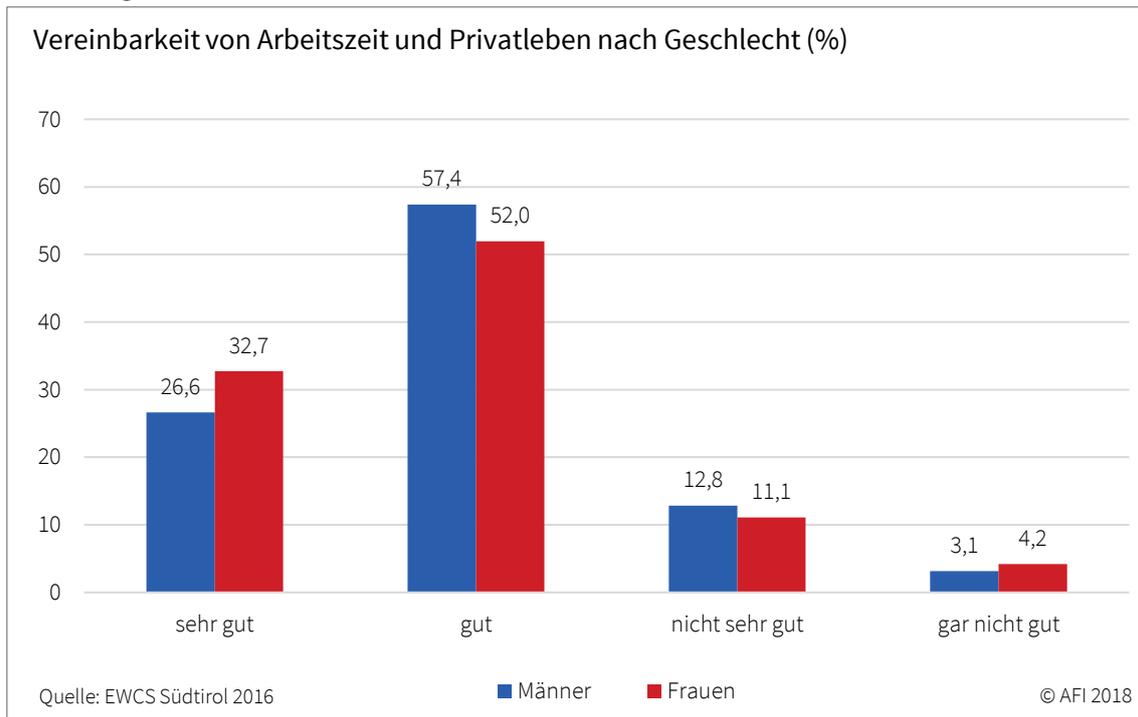
Der Analyse nach Beschäftigungssituation zufolge sind die Arbeitnehmer zufriedener als die Selbständigen (Abbildung 2).

Abbildung 2



Weibliche Beschäftigte sind mit ihren Arbeitszeiten etwas zufriedener als ihre männlichen Kollegen: Jede dritte Frau und jeder vierte Mann schätzen die Vereinbarkeit Beruf-Familie als „sehr gut“ ein; negativ bewertet („nicht sehr gut“ oder „gar nicht gut“) werden die Arbeitszeiten von 15,3% der Frauen und 15,9% der Männer.

Abbildung 3



In Südtirol bewerten die männlichen Beschäftigten – obgleich sie pro Tag durchschnittlich länger arbeiten als ihre weiblichen Kollegen – in 84,0% der Fälle die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf positiv, und nur 15,9% definieren sie als „gar nicht gut“. Europaweit bezeichnen 20% der Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „nicht sehr gut“ oder „gar nicht gut“, bei den Frauen sind es 16%. Eine nach Geschlechtern unterteilte Auswertung dieser Daten ist jedoch schwierig, da Frauen nach wie vor einen Großteil der Hausarbeit und der familiären Betreuung³ übernehmen und dementsprechend oft schon bei der Arbeitswahl einen möglichst hohen Grad der Vereinbarkeit berücksichtigen (Nähe des Arbeitsplatzes, flexible Arbeitszeiten, keine Dienstreisen, weniger Verantwortung, was z.B. bei Anstellungen im örtlichen öffentlichen Dienst der Fall ist) und ihre Arbeitszeiten den Bedürfnissen der Familie anpassen (Elternzeit, Teilzeit). Da Männer hingegen weiterhin das vorherrschende Modell der Vollzeitarbeit wählen und die Vereinbarkeit Familie-Beruf an zweiter Stelle ihrer Prioritäten steht, sind sie in dieser Hinsicht zufriedener (Eurofound, 2016: 114).

³ Laut den ISTAT-Erhebungen zur Zeitaufteilung des Alltags für das Jahr 2014 widmen berufstätige Frauen nach ihrer vergüteten Arbeit weitere 3 Stunden und 52 Minuten der Haus- und Familienarbeit, Männer dagegen nur 1 Stunde und 31 Minuten. Damit beläuft sich der Arbeitstag (bezahlte plus unbezahlte Arbeitsstunden) bei Frauen auf 8 Stunden und 26 Minuten, bei Männern auf 7 Stunden und 28 Minuten. Die Arbeitsteilung junger Paare (25-44 Jahre), bei denen beide Partner berufstätig sind, gestaltet sich so, dass Frauen 67,3% der Arbeiten im Haushalt übernehmen. ISTAT definiert dies als den Asymmetrie-Index für Haus- und Familienarbeit. Weitere Daten sind dem ISTAT-Bericht 2016 zu entnehmen: *I tempi della vita quotidiana – anno 2014*. Roma: ISTAT.

Die Auswertung nach Wirtschaftszweigen zeigt für Südtirol eine große Zufriedenheit in der Öffentlichen Verwaltung (Gesundheits- und Sozialwesen ausgenommen), wo nur knapp 7,1% der Beschäftigten angeben, Familie-Beruf „nicht sehr gut“ vereinbaren zu können. Diese negative Einschätzung teilen ganze 25,0% der im Hotel- und Gaststättengewerbe Beschäftigten⁴, und auch im Bereich Transport und Logistik ist ein Fünftel der Beschäftigten unzufrieden mit der Vereinbarkeit.

Tabelle 2: Vereinbarkeit Beruf und Familienleben nach Wirtschaftszweig
Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familienleben nach Wirtschaftsbereichen (%)

Wirtschaftsbereich	Sehr gut	Gut	Weniger gut	Gar nicht gut
Landwirtschaft	30,4%	58,7%	10,9%	0,0%
Verarbeitendes Gewerbe	29,5%	57,1%	9,5%	3,8%
Baugewerbe	24,1%	57,4%	18,5%	0,0%
Handel	20,4%	61,1%	15,9%	2,7%
Gastgewerbe	29,2%	46,1%	14,6%	10,1%
Transportwesen	25,0%	50,0%	25,0%	
Finanzdienstleistungen	26,3%	57,9%	10,5%	5,3%
Öffentliche Verwaltung usw.	39,3%	53,6%	7,1%	0,0%
Erziehung und Unterricht	43,5%	44,9%	7,2%	4,3%
Gesundheits- und Sozialwesen	22,1%	63,2%	11,8%	2,9%
Andere Dienstleistungen	31,3%	54,2%	9,4%	5,2%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

*n<30; statistisch nicht signifikant

Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten bemerkt, dass Sie sich aufgrund beruflicher Verpflichtungen Ihrer Familie nicht im gewünschten Umfang widmen konnten? Auf diese weitere Frage zur Vereinbarkeit Familie-Beruf haben 37,4% der Befragten in Südtirol mit „nie“ geantwortet, 22,1% mit „selten“, und 27,7% mit „manchmal“. Österreich und die Schweiz sind die beiden Länder, in denen über 45% der Beschäftigten nie den Eindruck hat, dass der Beruf ein Hindernis darstellt, um sich der Familie zu widmen.

⁴ In den beiden vorangegangenen Ausgaben des AFI-Zoom (Nr. 26 und Nr. 29), die als Schwerpunktthemen die Dauer, Verteilung, Flexibilität und Regelmäßigkeit der Arbeitszeiten behandelt hatten, wurde bereits deutlich, dass das Gastgewerbe (ebenso wie die Landwirtschaft) eine arbeitsintensive Branche ist, die lange Arbeitstage, kurze Ruhezeiten zwischen den Arbeitseinsätzen und viel Wochenendarbeit vorsieht – alles Aspekte, die nicht förderlich für die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben sind.

Tabelle 3: Beruf verhindert, der Familie die gewünschte Zeit zu widmen (letzte 12 Monate) – Ländervergleich (%)

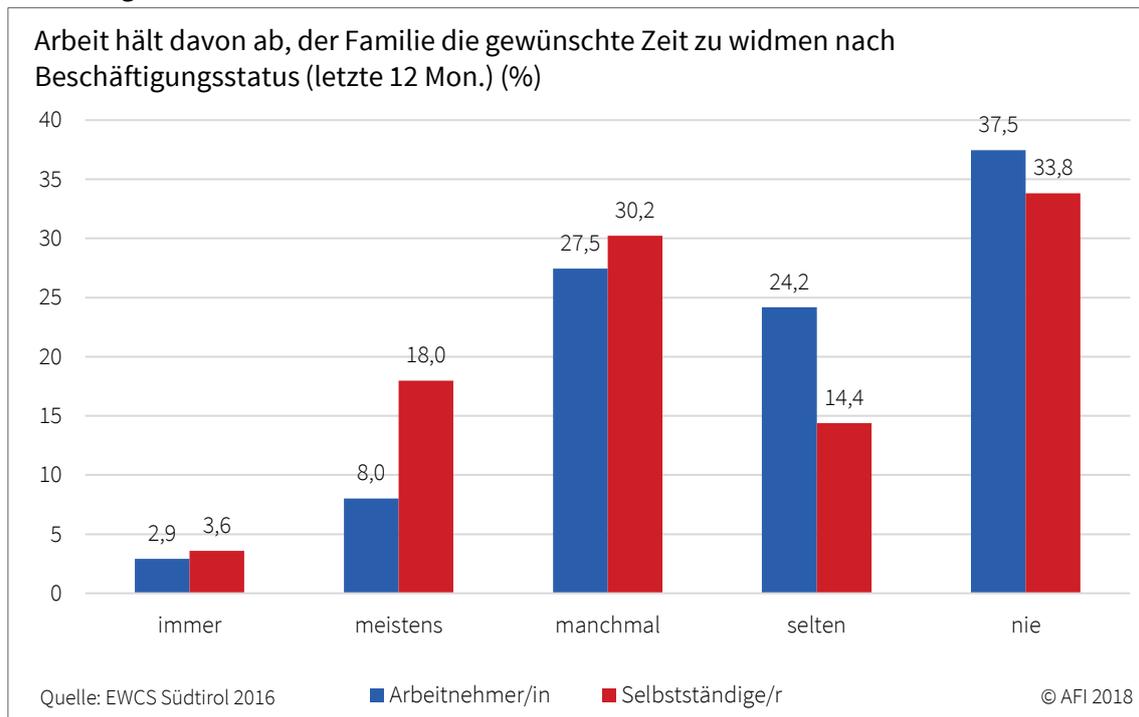
Land	immer	oft	manchmal	selten	nie
Südtirol	2,9%	9,9%	27,7%	22,1%	37,4%
Italien	3,9%	7,2%	26,2%	27,5%	35,2%
Österreich	2,3%	7,0%	21,4%	22,2%	47,0%
Deutschland	1,5%	5,2%	22,0%	28,6%	42,8%
Schweiz	2,9%	7,0%	18,8%	25,7%	45,6%
EU-28	3,0%	8,6%	25,4%	24,1%	39,0%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

Arbeitnehmer werden nicht so oft von beruflichen Verpflichtungen abgehalten wie Selbständige, welche angeben, dass diese „oft“ (18%) oder „immer“ (3,6%) ein Hindernis darstellen, um sich im gewünschten Umfang der Familie zu widmen.

Abbildung 4



Wie die Tabelle 3 zeigt, sind die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten dagegen hier nicht relevant.

Tabelle 5: Konzentrationsschwierigkeiten auf der Arbeit aus familiären Gründen (letzte 12 Monate), nach Geschlecht (%)

Geschlecht	immer/oft	manchmal	selten	nie
Männer	1,3	13,2	29,9	55,6
Frauen	3,1	18,7	36,8	51,4

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten bemerkt, dass Ihre familiären Verpflichtungen Sie davon abgehalten haben, dem Beruf die nötige Zeit zu widmen? Bei 2,7% war dies „immer“ oder „oft“ der Fall, bei 12,3% „manchmal“ und bei einem Viertel der Südtiroler „selten“. Ähnliche Werte haben sich auch in den Vergleichsländern und im europäischen Durchschnitt ergeben.

Tabelle 6: Familiäre Verpflichtungen verhindern, dem Beruf die nötige Zeit zu widmen (letzte 12 Monate) - Ländervergleich (%)

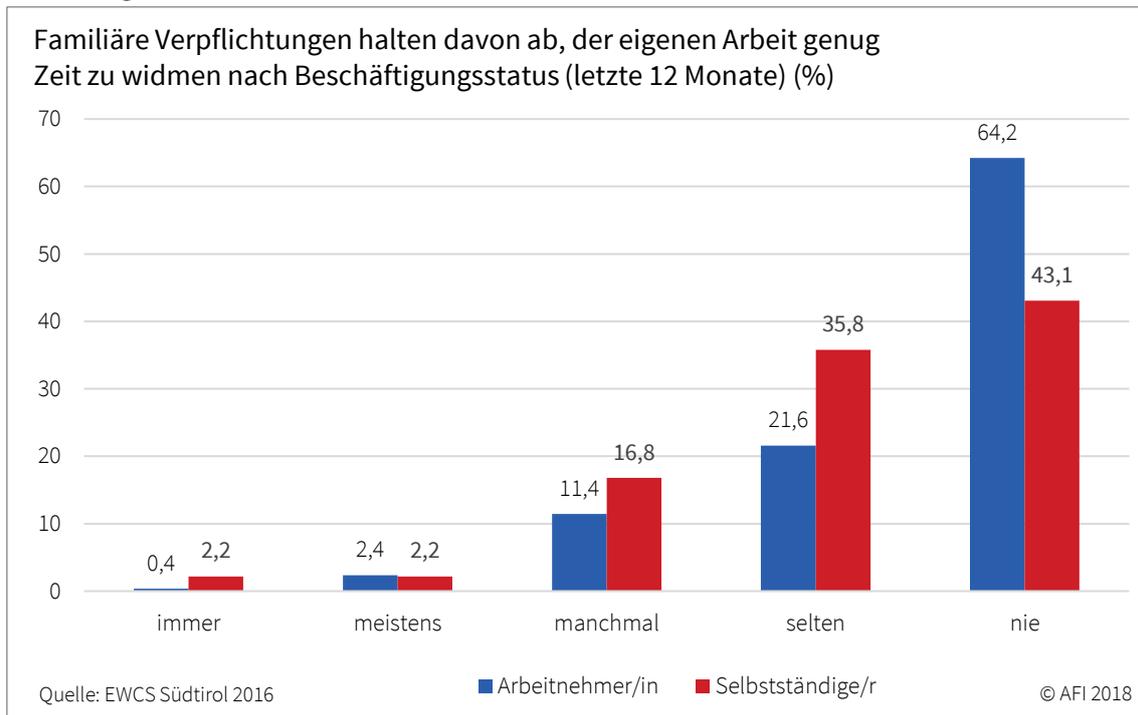
Land	immer	oft	manchmal	selten	nie
Südtirol	0,6	2,1	12,3	24,4	60,6
Italien	0,4	2,9	15,0	28,9	52,8
Österreich	0,7	3,4	13,5	25,3	57,2
Deutschland	0,3	1,6	11,1	25,6	61,4
Schweiz	0,5	3,0	9,3	29,3	57,9
EU-28	0,6	2,4	12,6	25,3	59,2

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

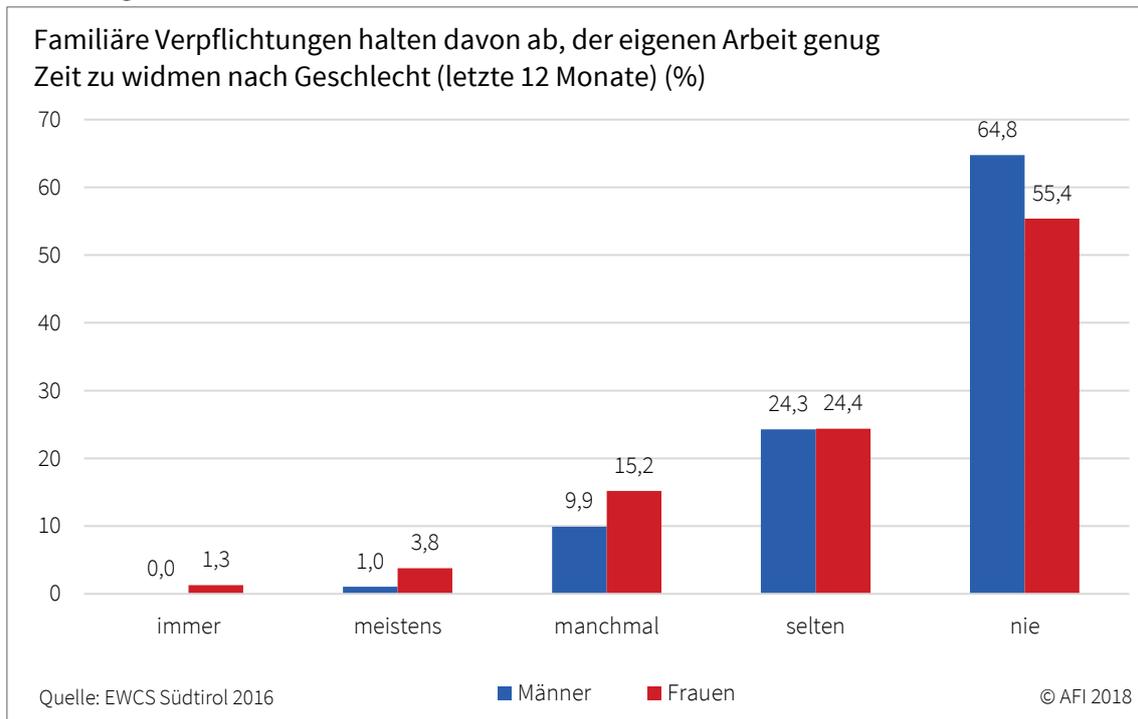
Wenn man die Aussagen von Selbständigen und Arbeitnehmern vergleicht, wird deutlich, dass erstere Kategorie mehr Schwierigkeiten haben, Beruf und Familie zu vereinbaren: 4,4% haben „immer“ oder „oft“ Schwierigkeiten, 16,8% „manchmal“ und mehr als 3 von 10 „selten“. Bei den Arbeitnehmern sind deutlich niedrigere Werte festzustellen, hier geben 64,2% an, dass die familiären Pflichten nie ein Hindernis darstellen, um dem Beruf die nötige Zeit zu widmen.

Abbildung 6



Eine geschlechtsspezifische Auswertung macht deutlich, dass Frauen es als schwieriger ansehen, Berufs- und Familienanforderungen zu vereinbaren. Das ist sicher darauf zurückzuführen, dass die Familien- und Hausarbeit noch immer überwiegend Frauensache ist: 5,1% der weiblichen Befragten haben damit „immer“ oder „oft“ Schwierigkeiten, 15,2% „manchmal“. Da Männer (aus gesellschaftlichen und kulturellen Gründen) weniger familiäre Pflichten übernehmen, bewerten sie die dadurch gestellten zeitlichen Anforderungen als lange nicht so schwerwiegend für ihre Berufstätigkeit.

Abbildung 7



2. Außerberufliche Zeiten

Wieviel vom Beruf nehmen wir mit „nach Hause“, d.h. inwieweit beschäftigt uns die Arbeit gedanklich auch noch außerhalb der Arbeitszeiten? Die EWCS-Befragung hat auch diesen Aspekt berücksichtigt, und es hat sich ergeben, dass im Bezugszeitraum der letzten 12 Monate jeder zwanzigste Südtiroler auch zuhause „immer“ an die Arbeit denkt, 7,8% „oft“ und 27,3% „manchmal“. In Deutschland, gefolgt von Österreich, findet sich der niedrigste Anteil an Beschäftigten, die auch in der Freizeit gedanklich bei der Arbeit sind, während dies bei 15,9% der Italiener „immer“ oder „oft“ vorkommt.

Tabelle7: Gedankliche Beschäftigung mit der Arbeit auch in der Freizeit (letzte 12 Monate) - Ländervergleich (%)

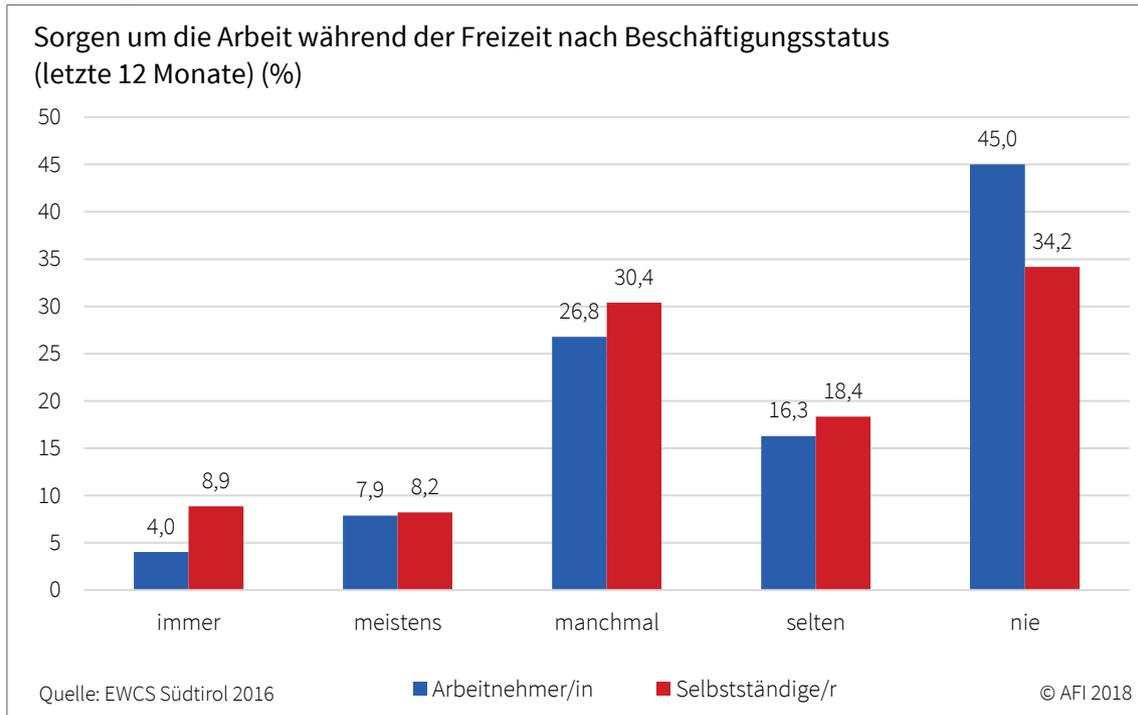
Land	immer	oft	manchmal	selten	nie
Südtirol	5,1	7,8	27,3	16,6	43,2
Italien	4,1	11,8	25,6	24,1	34,3
Österreich	3,6	5,2	19,8	19,1	52,3
Deutschland	0,8	3,8	15,6	27,1	52,8
Schweiz	4,0	8,9	22,7	28,4	36,1
EU-28	4,4	10,9	27,9	23,2	32,9

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

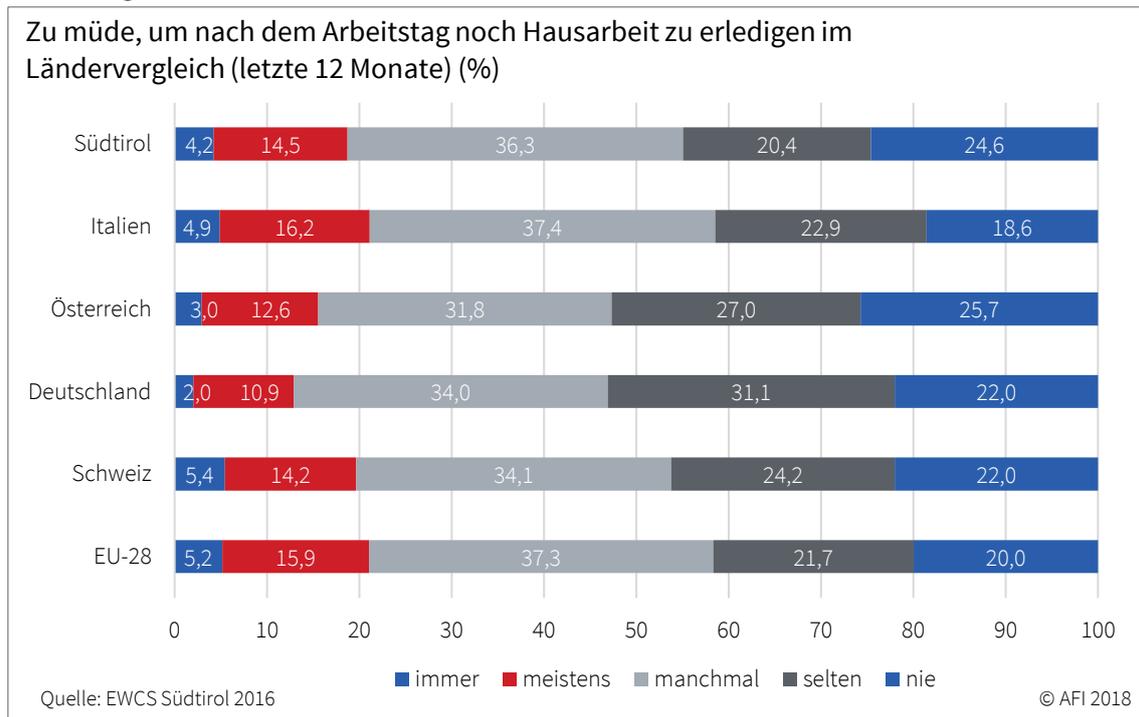
Erwartungsgemäß überwiegt der Anteil an Selbständigen gegenüber den Arbeitnehmern: 8,9% denken außerhalb der Arbeitszeiten „immer“ an die Arbeit, 8,2% „oft“. Nur jedem dritten selbständig Tätigen gelingt es, sich in der Freizeit gedanklich nicht mit beruflichen Dingen zu beschäftigen, was immerhin 45,0% der Arbeitnehmer schaffen.

Abbildung 8



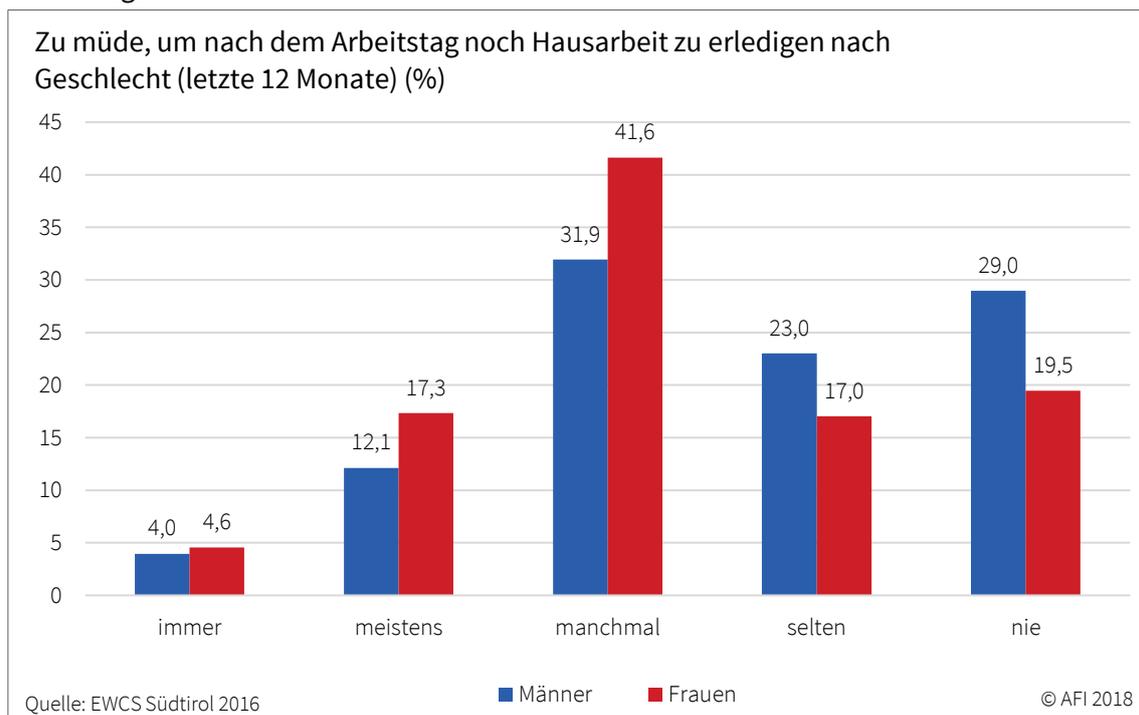
Wie müde macht ein Arbeitstag? Die Frage lautete: „Wie oft haben Sie sich in den letzten 12 Monaten nach der Arbeit zu müde gefühlt, um noch notwendige Arbeiten im Haushalt zu erledigen?“ Für ein Viertel der Südtiroler ist die Müdigkeit „nie“ so groß, dass sie nicht auch noch Hausarbeiten nachgehen können, jeder fünfte fühlt sich nach der Arbeit dafür „selten“ zu müde, und jeder dritte ist „manchmal“ zu müde, um noch etwas im Haushalt zu tun. 18,7% der Befragten erklären, nach der Arbeit „oft“ oder „immer“ müde zu sein und sich bei den notwendigen häuslichen Arbeiten schwer zu tun. Österreich und Deutschland sind jene Länder, in denen die Beschäftigten nach Feierabend am wenigsten oft müde sind.

Abbildung 9



Der Prozentsatz an männlichen Beschäftigten, die angeben, nach der beruflichen Arbeit „immer“, „oft“ oder „manchmal“ müde zu sein, ist leicht niedriger als der weiblichen: 21,9% der Frauen fühlen sich „immer“ oder „oft“ müde, gegenüber 16,1% der Männer (die, wie im AFI-Zoom Nr. 26 dargelegt worden war, durchschnittlich längere Arbeitstage haben).

Abbildung 10



Laut den vom ISTAT veröffentlichten Daten zur Arbeitsteilung in Italien sind Männer weniger häufig bereit, Hausarbeiten zu erledigen als Frauen; es hat also wohl nichts mit der Müdigkeit zu tun, wenn der (bezahlte) Arbeitstag der männlichen Beschäftigten um zusätzliche (unbezahlte) Stunden für die Erledigung der Hausarbeiten verlängert wird, sondern offensichtlich mit kulturellen Aspekten, sozialer Rollenverteilung und Verantwortlichkeit in Bezug auf die Haus- und Familienarbeit (siehe Info-Kasten zur häuslichen Arbeit in Italien).

Südtirols anstrengendste Branche ist das Gastgewerbe: 16,7% der hier Beschäftigten geben an, nach Feierabend „immer“ zu müde und 9,5%, „oft“ zu müde zu sein, um notwendige Hausarbeiten zu erledigen. Auch im Baugewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen macht sich die Anstrengung am Ende des Arbeitstags bemerkbar. Der Wirtschaftsbereich Transport und Logistik ist ebenfalls ein anstrengendes Tätigkeitsfeld, in dem mehr als 20% der Beschäftigten am Ende des Arbeitstags „oft“ müde sind.

Tabelle 8: Zu große Müdigkeit nach Feierabend um noch Hausarbeiten zu erledigen, nach Wirtschaftszweigen (letzte 12 Monate) (%)

Wirtschaftsbereich	immer	oft	manchmal	selten	nie
Landwirtschaft	0,0	6,8	36,4	27,3	29,5
Verarbeitendes Gewerbe	1,0	18,3	40,4	18,3	22,1
Baugewerbe	5,7	22,6	32,1	11,3	28,3
Handel	4,5	9,0	34,2	20,7	31,5
Transport und Logistik	3,4	17,2	20,7	24,1	34,5
Gastgewerbe	16,7	9,5	33,3	20,2	20,2
Finanzdienstleistungen*	5,6	0,0	44,4	27,8	22,2
Öffentliche Verwaltung	0,0	9,1	32,7	27,3	30,9
Erziehung und Unterricht	2,9	14,5	47,8	17,4	17,4
Gesundheits- und Sozialwesen	4,3	21,7	43,5	15,9	14,5
Andere Dienstleistungen	0,0	19,6	30,9	22,7	26,8

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

*n<30; statistisch nicht signifikant

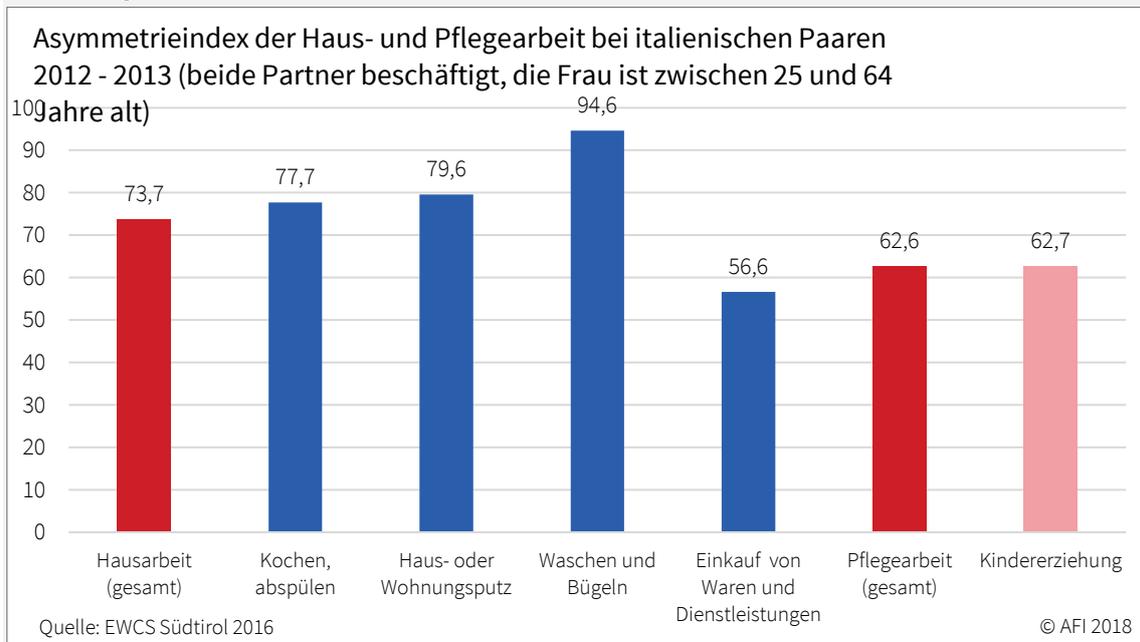
Info-Kasten 1

Hausarbeit in Italien und der Asymmetrie-Index

Alle fünf Jahre führt das ISTAT eine Befragung auf nationaler Ebene durch, die sich um die Frage dreht, wie die wachen Stunden eines (Arbeits-)Tages verwendet werden und in der u.a. die Arbeitsteilung von Frauen und Männern in Bezug auf die Haus- und Pflegearbeiten betrachtet wird. Die jüngsten Ergebnisse dazu wurden Ende 2016 veröffentlicht und beziehen sich auf den Zeitraum 2013/2014. Um herauszufinden, wieviel Haus- und Pflegearbeit weiterhin den Frauen zufällt, berechnet das ISTAT einen Asymmetrie-Index, der sich aus dem von Frauen geleisteten Anteil an Haus- und Familienarbeit gegenüber der Gesamtleistung an Arbeitsstunden ableitet.

Wie Abbildung 11 zeigt, wird bei Paaren, bei denen beide berufstätig sind, 73,7% der Hausarbeit weiterhin von den Frauen übernommen. Unter den verschiedenen häuslichen Tätigkeiten ist Waschen und Bügeln noch zu 94,6% Frauensache, während bei Einkäufen und Anschaffungen, Erledigungen und Behördengänge usw. nahezu eine Aufgabenteilung erreicht wird. Pflegearbeiten und im Besonderen die Betreuung der Kinder fällt zu 62,7% den Frauen zu, während inzwischen 37,3% der Väter sich um diese Aspekte kümmern. Zu den Tätigkeiten, bei denen die Männer einen größeren Beitrag als die Frauen leisten, gehören Instandhaltungsarbeiten und Reparaturen am Haus und an Fahrzeugen, sowie die Pflege von Tieren und Pflanzen.

Abbildung 11



Die Auswertung nach Altersgruppen zeigt, dass junge Männer der Haus- und Familienarbeit mehr Zeit widmen als dies bei den vorangegangenen Generationen der Fall war, insbesondere was die Betreuung und Erziehung der Kinder anbelangt.

Allerdings geht diese Entwicklung langsam vor sich und die Geschlechterkluft ist noch hoch (vor allem, wenn die Frau nicht berufstätig ist). Im Vergleich mit der vorangegangenen ISTAT-Erhebung im Jahr 2009 hat sich die Arbeitsteilung jedoch verbessert. Die Asymmetrie ist nicht mehr so ausgeprägt, da immer mehr Väter den Kindern bei den Hausaufgaben helfen, sich mit ihnen beschäftigen und sie zum Sport oder anderen außerschulischen Aktivitäten bringen. In Italien kommen jene Paare einer Gleichstellung bei der Aufteilung der Haus- und Familienarbeit am nächsten, welche Kinder im Alter von 3-5 Jahren (64,7%) haben, bei denen die Frau eine Hochschule abgeschlossen hat (65,3%) sowie junge Paare, die der Generation der in den Achtziger- und Neunzigerjahren geborenen *Millennials* angehören (63,8%).

Die EWCS-Befragung geht zudem näher auf die Frage ein, mit welcher Häufigkeit Arbeitnehmer und Selbständige auch in ihrer Freizeit arbeiten. Der Anteil der Südtiroler, die nie in ihrer Freizeit arbeiten, beträgt 47,5%; das ist der niedrigste Wert im Ländervergleich und liegt sogar unter dem europäischen Durchschnitt (53,7%). In Südtirol geben 11,9% der Befragten an, sich täglich oder mehrmals pro Woche auch während der freien Zeit um berufliche Dinge zu kümmern, 15,0% mehrere Male im Monat und jeder Vierte nur selten.

Tabelle 9: Häufigkeit beruflicher Arbeit in der Freizeit (letzte 12 Monate) Ländervergleich (%)

Land	täglich	mehrere Male in der Woche	mehrere Male im Monat	weniger oft	nie
Südtirol	4,1	7,8	15,0	25,6	47,5
Italien	1,4	4,4	11,0	26,5	56,7
Österreich	2,0	6,4	10,9	20,4	60,2
Deutschland	1,0	3,6	9,7	18,3	67,4
Schweiz	2,2	6,3	12,8	21,9	56,9
EU-28	2,7	6,7	13,1	23,7	53,7

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

Die Berufskategorie, welche am häufigsten in der Freizeit beruflich tätig ist, sind die Führungskräfte: nach Angaben von 14,8% der Führungskräfte ist das täglich der Fall, bei weiteren 16,7% mehrmals pro Woche. Nur jede fünfte Führungskraft arbeitet nie außerhalb der normalen Arbeitszeiten, dieser Anteil steigt auf 28,7%, wenn Führungskräfte geht, die geistige Arbeit verrichten. Auch die in der Landwirtschaft Tätigen geben an, in ihrer Freizeit arbeiten zu müssen, während dies für Bedienpersonal von Anlagen und Maschinen und nicht qualifizierte Arbeiter kaum je gilt.

Tabelle10: Häufigkeit beruflicher Tätigkeit in der Freizeit (letzte 12 Monate), nach Berufskategorie (%)

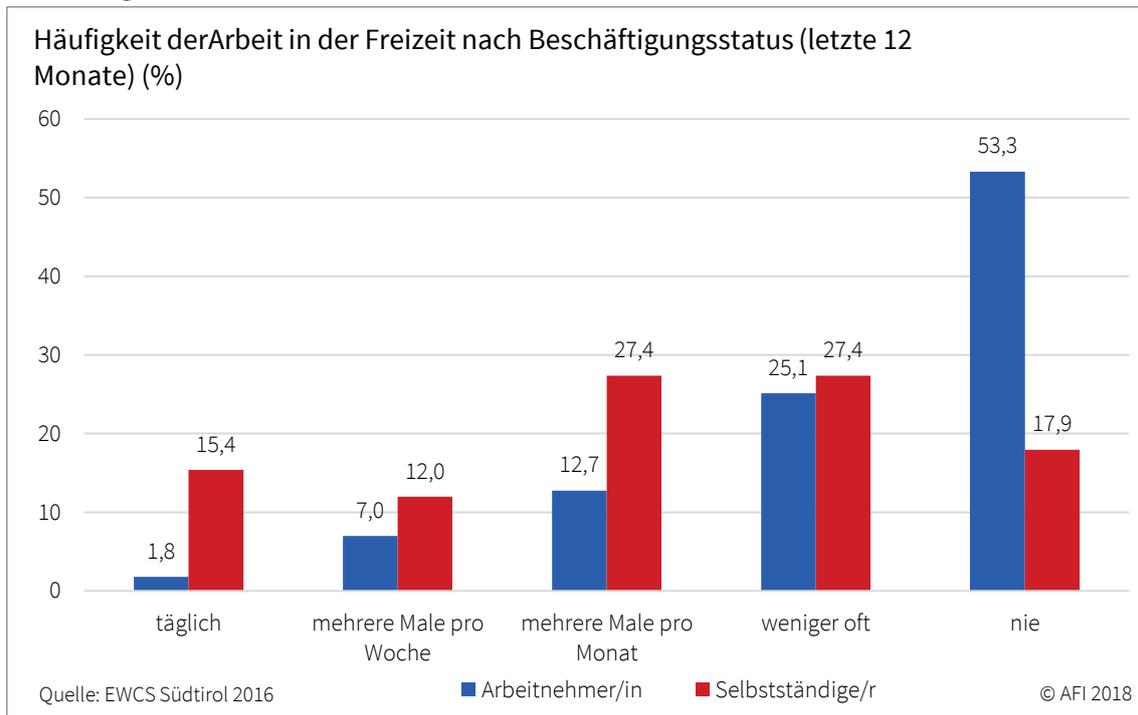
Berufshauptgruppe	täglich	mehrere Male in der Woche	mehrere Male im Monat	weniger oft	nie
Führungskräfte	14,8	16,7	11,1	35,2	22,2
Akademische Berufe	5,0	10,9	24,8	30,7	28,7
Techniker, gleichrangige nichttechn. Berufe	5,7	11,5	16,1	23,0	43,7
Bürokräfte und verwandte Berufe	0,0	6,7	9,3	26,7	57,3
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	4,8	4,8	11,0	22,8	56,6
Fachkr. Land- und Forstwirtsch./ Fischerei	11,1	7,4	29,6	25,9	25,9
Handwerks- und verwandte Berufe	0,0	6,6	18,7	30,8	44,0
Anlagenbediener und Montageberufe	0,0	2,3	9,3	20,9	67,4
Hilfsarbeitskräfte	0,0	3,6	7,1	10,7	78,6

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

Ein deutlicher Unterschied in Bezug auf Arbeit während der Freizeit ist zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen zu verzeichnen: während erstere in 8,8% der Fälle immer oder oft außerhalb der üblichen Arbeitszeiten arbeiten, steigt der Wert bei der zweiten Kategorie auf 27,4%. 12,7% der Arbeitnehmer und 27,4% der Selbständigen arbeiten „manchmal“ in der Freizeit. Gut jeder zweite Arbeitnehmer ist in der Freizeit nie beruflich tätig, gegenüber 17,9% der Selbständigen.

Abbildung 12



Info-Kasten 2

BOX: Die Vereinbarkeit Familie-Beruf bei den betrieblichen Verhandlungen in Südtirol

Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf können durchaus Gegenstand von Gewerkschaftsverhandlungen sein, d.h. auf der zweiten Verhandlungsebene, in den Betrieben. Eine kürzlich von uns durchgeführte Untersuchung zu den Betriebsabkommen in den Top100 Unternehmen Südtirols in Bezug auf die Anzahl an Beschäftigten (AFI, 2017) hat ergeben, dass acht Betriebsabkommen (17,8%) die Chancengleichheit am Arbeitsplatz berücksichtigen. Dabei handelt es sich in diesem konkreten Fall um Flexibilisierung der Arbeitszeiten und verschiedene Modelle der Teilzeitarbeit, vor allem nach der Rückkehr aus der Mutterschaft, sowie die Einrichtung eines Komitees zur Bewertung dieser Aspekte. Andere Klauseln erkennen den Vätern zusätzliche vergütete Vaterschaftstage nach der Geburt des Kindes zu.

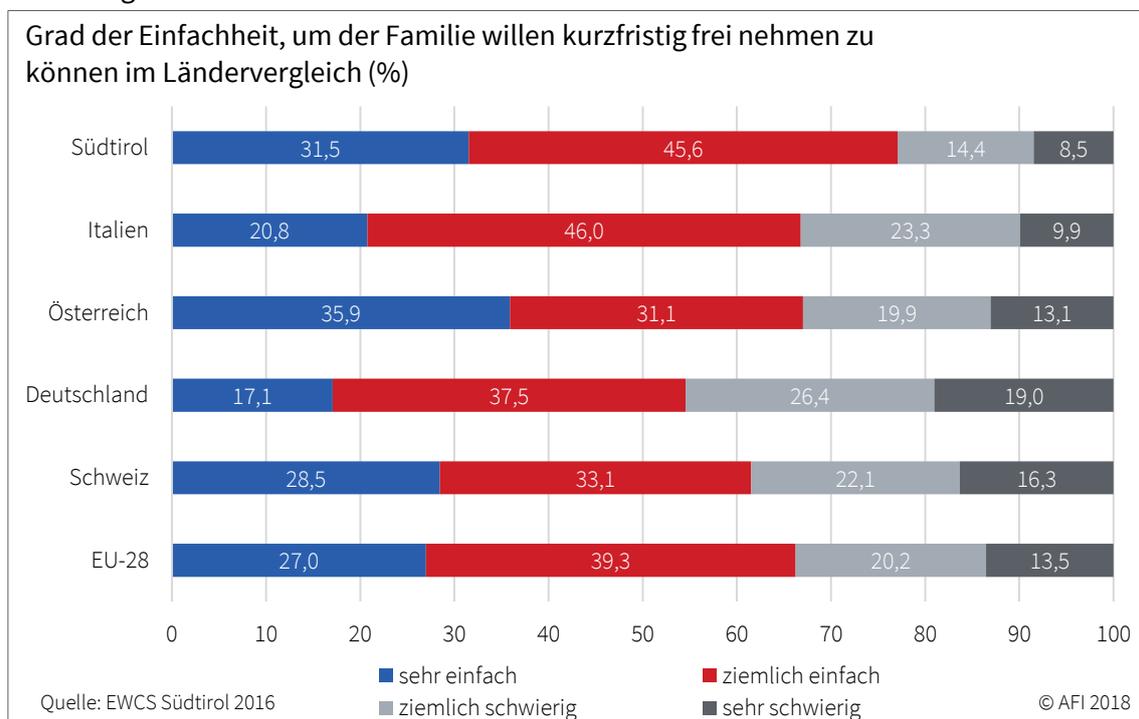
Bei 46,7% der untersuchten Betriebsabkommen sind durchaus einige betriebliche Wohlfahrtsleistungen für die Beschäftigten vorgesehen, aber nur wenige Unternehmen beziehen sich auf den Aspekt Vereinbarkeit Familie-Beruf, wie die Betreuung der Kinder in deren ersten Lebensjahren. Dennoch beinhalten einige (wenige) mustergültige Betriebsverträge, die z.B. Abmachungen für die Kinderbetreuung in Kleinsteinerichtungen getroffen haben, welche die Kinder der Arbeitnehmer zu einer vergünstigten Gebühr aufnehmen. Ein weiteres Beispiel ist ein Betrieb, der

Kinderbetreuung im Sommer anbietet sowie ein anderes Unternehmen der Finanzbranche, welches einen Ferienaufenthalt am Meer oder in den Bergen für die unterhaltsberechtigten Kinder (bis 16 Jahre) seiner Arbeitnehmer mit bis zu 250 € bezuschusst. In der Pflegebranche gibt es ein Betriebsabkommen, das Dienstwohnungen für die Arbeitnehmer vorsieht. Es muss allerdings gesagt werden, dass nicht alle von den Betrieben gewährten Leistungen zugunsten der eigenen Arbeitnehmer vertraglich festgehalten werden und es daher andere Beispiele geben kann, die in der AFI-Untersuchung keine Beachtung befunden haben.

3. Beruf und persönliche/familiäre Bedürfnisse

Wie einfach ist es, sich eine oder zwei Stunden während der Arbeitszeit frei zu nehmen, um persönlichen oder familiären Verpflichtungen nachzukommen? Auf diese Frage antworteten 31,5% der Südtiroler mit „sehr leicht“, 45,6% mit „ziemlich leicht“, 14,4% mit „ziemlich schwierig“ und 8,5% mit „sehr schwierig“. Sämtliche in Südtirol erhobenen Werte liegen über dem Durchschnitt der 28 Staaten der Europäischen Union, während in Österreich sogar 35,9% der Beschäftigten angeben, dass es „sehr leicht“ sei, sich ein paar Freistunden aus familiären Gründen genehmigen zu lassen.

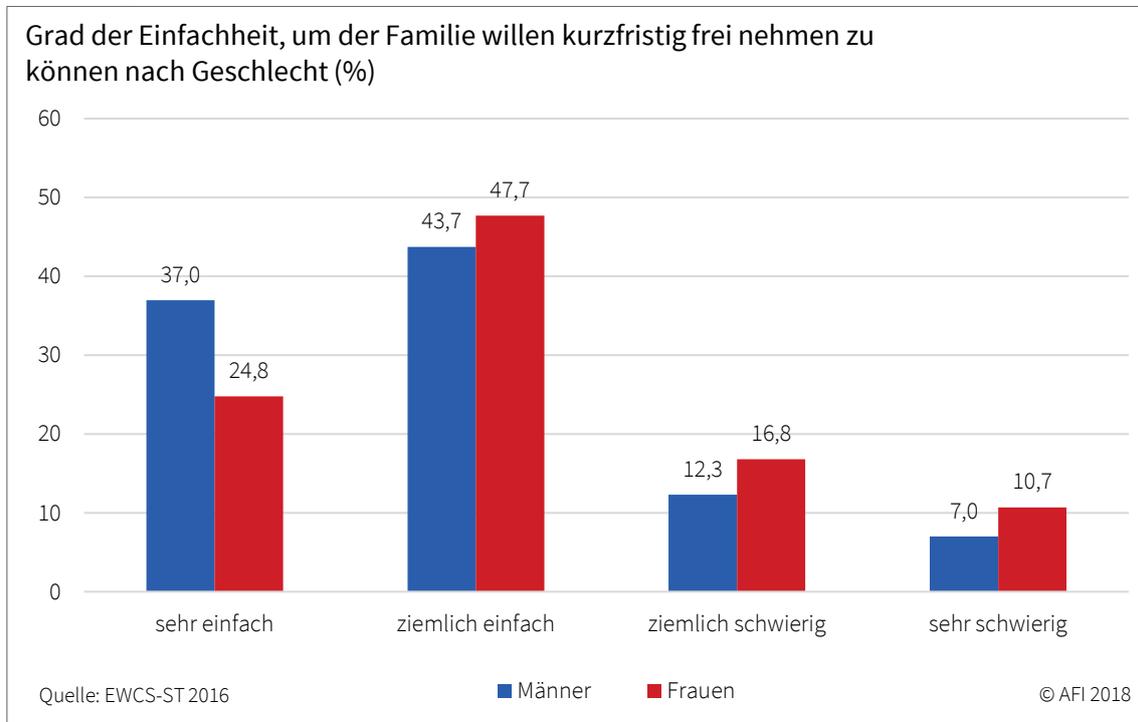
Abbildung 13



Nach Geschlecht unterteilt ergibt die Auswertung, dass Männer offenbar leichter („sehr leicht“ 37,0%) eine Kurzzeitbeurlaubung erhalten als Frauen (24,8%). „Ziemlich leicht“ erhalten diese Freistellung 43,7% der Männer und 47,7% der Frauen. Schwierig

gestaltet sich die Freistellung aus familiären Gründen für 19,3% der männlichen und 27,5% der weiblichen Beschäftigten⁵.

Abbildung 14

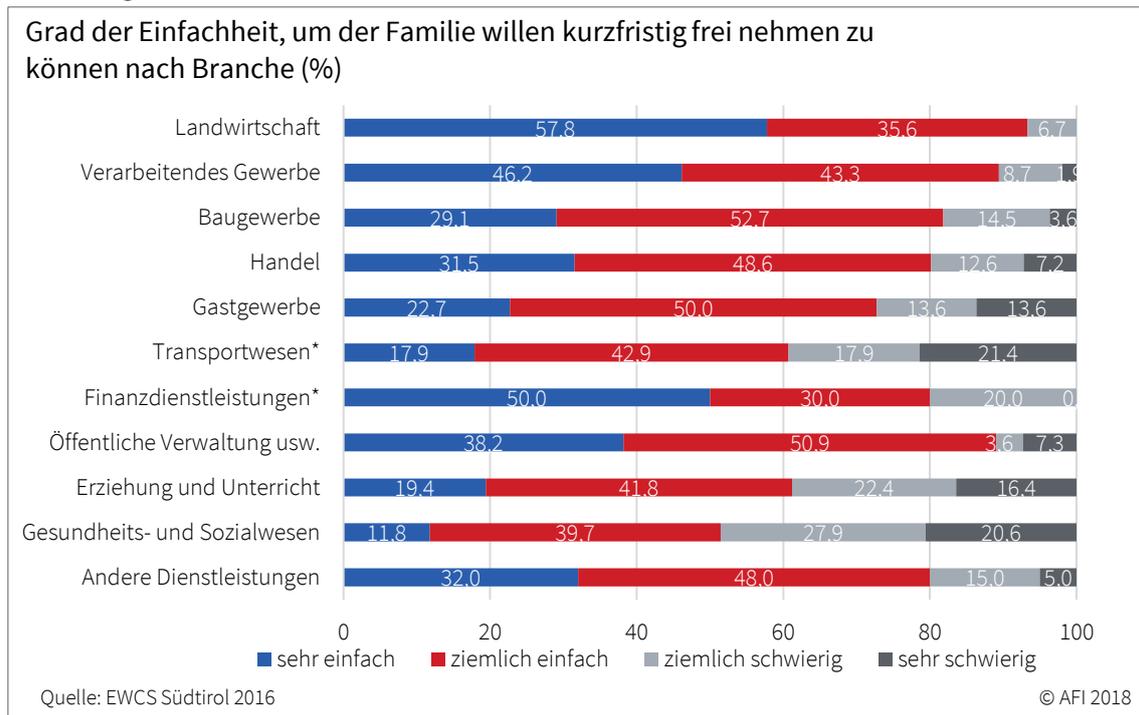


Der öffentliche Bereich im engeren Sinn (mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens) erweist sich – wie erwartet – als der familienfreundlichste, denn 38,2% der hier beschäftigten Befragten können sich nach eigenen Angaben „sehr leicht“ kurzfristig freinehmen und für 50,9% ist dies „ziemlich leicht“. Auch in der Landwirtschaft kann man sich relativ problemlos für die Bedürfnisse der Familie freistellen lassen⁶, während sich dies im Gesundheits- und Sozialwesen schon schwieriger gestaltet. In dieser Branche hat jeder fünfte Arbeitnehmer große Schwierigkeiten, sich aus familiären Gründen frei zu nehmen, weitere 27,9% der Beschäftigten schätzen dies als ziemlich problematisch ein.

⁵ Die EWCS-Befragung bezieht sich darauf, wie einfach es ist, kurzfristig freizunehmen, nicht darauf, was man mit dieser freien Zeit macht. Die Antworten auf den Umfragebögen lassen nicht erkennen, ob die von den weiblichen Befragten angegebenen Schwierigkeiten damit zu tun haben, dass hauptsächlich sie es sind, die solche Freistunden kurzfristig beantragen und dann bei häufigerer Inanspruchnahme derselben irgendwann nicht mehr so einfach frei bekommen. Es handelt sich in jedem Fall um subjektive Bewertungen, bei der die individuelle Wahrnehmung der Dinge die Antworten beeinflusst.

⁶ Es sei daran erinnert, dass 87,0% der in der Landwirtschaft Tätigen selbständig sind und keinem Arbeitnehmerverhältnis unterliegen.

Abbildung 15



*n<30; statistisch nicht signifikant

Info-Kasten 3

BOX: Audit Familie und Beruf© in den Südtiroler Betrieben

Das Audit dient als Managementinstrument dazu, einen Bewusstseins- und organisatorischen Wandel von Unternehmen (bzw. anderen Organisationen und öffentlichen Einrichtungen) zu fördern. Zielsetzung des Audits ist es, eine arbeitnehmer- und familienfreundliche Personalpolitik zu stärken. Betriebe, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit Familie-Beruf einführen wollen, bekommen ein passendes Paket zur Verfügung gestellt, das ein Managementinstrumentarium zur Entwicklung und systematischen Anwendung einer familienorientierten Personalpolitik (die auch die verschiedenen Lebensabschnitte berücksichtigt) beinhaltet und durch einen systematischen, objektiven und dokumentierten Bewertungsprozess der angewendeten Personalpolitik ergänzt wird. Daraufhin erhält der Betrieb eine offizielle jährliche Zertifizierung, mit der die Erreichung der festgesteckten Ziele und der Qualität der angewendeten Personalpolitik bescheinigt wird. Beim Audit Familie und Beruf handelt es sich um eine europaweit anerkannte Zertifizierung, basierend auf den Leitlinien des „European work & family audit“ der deutschen *Berufundfamilie Service GmbH* (Markeninhaber auf europäischer Ebene). Weitere Informationen zum 2004 in Südtirol eingeführten Audit finden sich auf der Webseite:

<http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/audit-famigliaelavoro.asp>

Fazit

Die Resultate der gegenständlichen Untersuchung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen, dass die Südtiroler Beschäftigten allgemein sehr zufrieden mit der derzeitigen Lage sind. 29,3% der Befragten (Arbeitnehmer und Selbständige) geben an, Familie und Beruf „sehr gut“ vereinbaren zu können, weitere 55,1% gelingt dies „gut“⁷. Die zum Thema befragten Frauen haben durchschnittlich größere Schwierigkeiten als Männer, ein angemessenes Gleichgewicht von Beruf und Familie zu erreichen. Sie sind (nach der traditionellen Rollenverteilung) weiterhin für Haushalt und Familie zuständig und somit von der Balanceproblematik zwischen Privatleben und Beruf in größerem Ausmaß betroffen als ihre männlichen Kollegen.

Neben diesem erwartungsgemäßen deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied zeigt sich beim Thema Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf auch eine starke Diskrepanz zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen: für 21,6% der Selbständigen stellt der Beruf „oft“ oder „immer“ ein Hindernis dar, um der Familie Zeit zu widmen. Bei den Arbeitnehmern machen dies nur 10,9% aus. Oft sind Selbständige auch zuhause gedanklich mit der Arbeit beschäftigt, und manchmal müssen sie auch während der Freizeit beruflichen Tätigkeiten nachgehen, während dies bei Arbeitnehmern kaum vorkommt. Selbständige kennen also oft keine klare Abgrenzung zwischen Beruf und außerberuflicher Zeit, die beiden Bereiche überschneiden sich oft. Selbständig Tätige profitieren zwar von größerer zeitlicher Flexibilität (siehe AFI-Zoom Nr. 29), haben aber (auch aus mentaler Sicht) weniger Netto-Freizeit zur Verfügung als Arbeitnehmer.

Der Alltag sieht für viele Berufszweige so aus, dass Beruf und freie bzw. der Familie gewidmete Zeit sich immer mehr überschneiden und miteinander verknüpft sind (das trifft im Besonderen auf die Selbständigen zu, zunehmend aber auch auf Arbeitnehmer)⁸. Dies nicht zuletzt aufgrund der neuen Technologien und des ständigen „Verbundenseins“, das dazu führen kann, dass man z.B. auch am Abend oder am Wochenende immer wieder die Mailbox der Firma kontrolliert. Hyperkonnektivität ist jenes Schlagwort, das auch im Zusammenhang mit dem *Smart Working* (siehe Anhänge

⁷ Die kürzlich vom Astat durchgeführte Familienstudie hat ergeben, dass 55,4% der Frauen und 53,6% der Männer die Bereiche Familie und Beruf als leicht vereinbar einstufen. Außerdem wurde erfasst, was männliche und weibliche Beschäftigte sich von Seiten der Arbeitgeber erhoffen; 84,7% der im Privaten Beschäftigten wünschen sich, einen Erziehungsurlaub während der ersten drei Lebensjahre des Kindes in Anspruch nehmen zu können, ohne den Arbeitsplatz zu verlieren (diese Möglichkeit besteht bereits für Angestellte des lokalen öffentlichen Bereichs); 73,6% der Beschäftigten wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten und 59,9% Smart Working (Astat, 2017: 135-141).

⁸ Siehe auch den Beitrag von Csoka, Haider und Hiesmair (Csoka, Haider und Hiesmair, 2017: 157-174).

des AFI-Zoom Nr. 29) verwendet wird und eines seiner größten Probleme bezeichnet. Einerseits ist die starke Vernetzung ein unverzichtbares Instrument zur räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit, erfordert aber andererseits eine bewusst und konsequent durchzuführende Kontrolle, um ein gefährliches Abdriften in Richtung eines alles einnehmenden „Totalberufs“ zu vermeiden⁹.

Ein zentraler Aspekt der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit bleibt für Arbeitnehmer und ihre Vertreter die Rolle des sozialen Dialogs, der die Zielsetzung verfolgt, eine Arbeitszeitpolitik zu entwickeln, die sich an den Lebenszyklen jedes Individuums orientiert (WSI 2014: 59 ff.) (Eurofound, 2017b: 9).

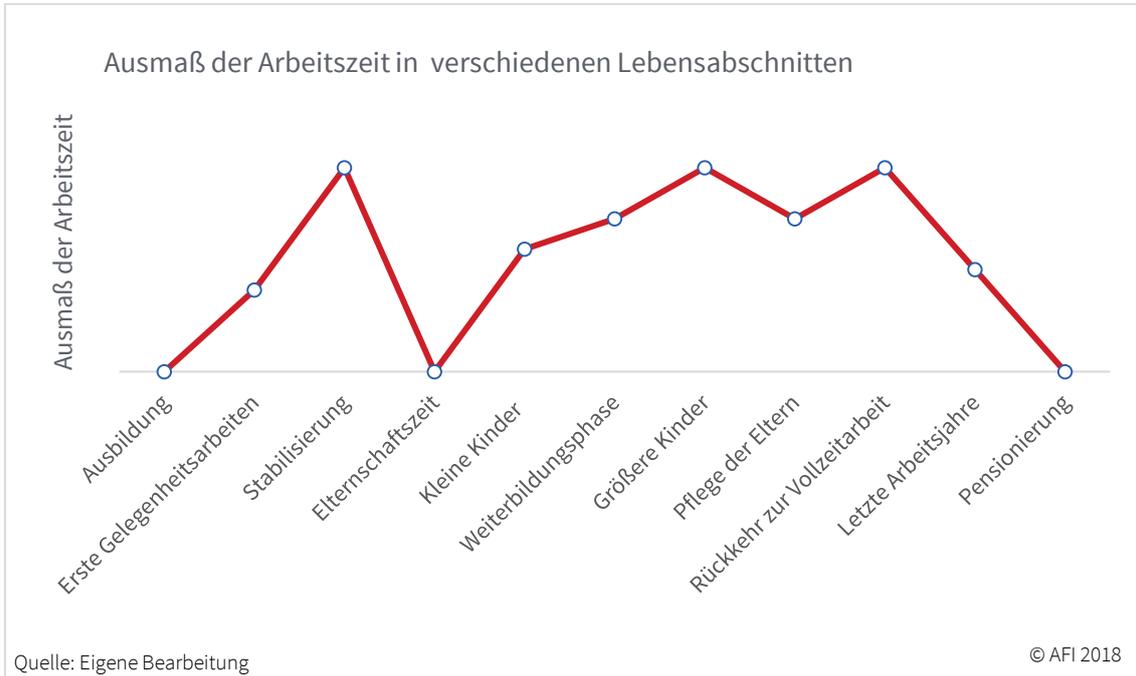
In Bezug auf die Arbeitszeit kann man tatsächlich nicht mehr einen geradlinigen Verlauf vom Einstieg in den Arbeitsmarkt bis zur Rente erwarten (so wie es früher war, vor allem für die männlichen Beschäftigten). Mittlerweile ist die Linie ein Auf und Ab (siehe Abbildung 17) mit kürzeren und längeren Arbeitszeiten, je nach Lebenslage: diese Entwicklung ist vorherrschend bei Frauen, gilt aber immer mehr auch bei Männern.

Die Lebensabschnitte könnten sich ungefähr so gestalten: nach Abschluss der Ausbildung findet man erste Gelegenheitsarbeiten, dann eine feste Vollzeit-Anstellung, bevor man eine Familie gründet und anschließend Elternschutz, Familienzeit usw. in Anspruch nimmt. Der Wiedereinstieg in den Beruf geschieht über Teilzeitjobs, dann wechselt man Fort- oder Weiterbildung mit beruflicher Tätigkeit ab und steigt wieder in Vollzeit ein, sobald die Kinder groß sind. Später beantragt man eine Reduzierung der Arbeitszeit, um die pflegebedürftigen Eltern zu betreuen, kehrt dann nochmals zu Vollzeit zurück und reduziert vor der Pensionierung die Arbeitszeiten, wie im Modell des so genannten „Generationenpakts) vorgesehen.

Die eine lebenslange Vollzeitarbeitsstelle gehört mittlerweile der Vergangenheit an. Ein modernes Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss den heute üblichen Lebens- und Arbeitsrhythmus der Menschen im Blick haben. Dieser ist vor allem durch Abwechslung gekennzeichnet: Phasen der Vollzeitbeschäftigung wechseln sich mit Zeiträumen ab, in denen Menschen Teilzeit arbeiten, um persönliche und familiäre Erfordernisse sowie den Wunsch nach Weiterbildung zu verwirklichen.

⁹ Bedeutungsvoll zu diesem Thema ist die im Frühjahr 2017 gestartete Aufklärungskampagne von AFI und INAIL zu den Arbeitsbedingungen in Südtirol, mit dem Slogan „Tret kürzer. Leb länger“. Das entsprechende Material ist verfügbar auf der Webseite: <http://www.gutearbeit-suedtirol.eu/>.

Abbildung 16



Das Modell einer Vollzeitarbeit, der man seinem ganzen beruflichen Leben lang nachgeht, dürfte daher inzwischen der Vergangenheit angehören und im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf mit dem Familien- und Privatleben sollte daher eine Aufteilung in unterschiedliche Lebensphasen, in denen sich das jeweilige Arbeitszeitmodell nach den individuellen Bedürfnissen (Familie, Fortbildung) richtet, berücksichtigt werden.

Silvia Vogliotti (silvia.vogliotti@afi-ipl.org)

Literaturverzeichnis

Astat. (2017). *Familienstudie. Familienformen, Werthaltungen und Lebensentwürfe der Südtiroler 2016*. Bozen, 2017.

Carriero, R., Todesco. L. (20.09.2016). *L'anomalia del lavoro domestico in Italia*. Neodemos.

Csoka, B., Haider, R., Hiesmair, M. (2017). *Unsere Arbeit. Unsere Zeit. Zukunftsforen und Zukunftskonferenz „Arbeitszeit neu denken“*, in WISO – wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift, Nr. 1/17, Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Linz (A).

EIGE Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen. (2015a). *Überprüfung der Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben in der Europäischen Union. Politikbericht*. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2015.

EIGE European Institute for Gender Equality. (2015b). *Supporting reconciliation of work, family and private life. Good Practices*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

EIGE European Institute for Gender Equality. (22–23.05.2014). *Gender mainstreaming tools to support reconciliation of work, family and private life. Report of the consultation meeting*.

European Commission. (2015). *Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*. Brüssel.

European Parliament. (2016). *Differences in men's and women's work, care and leisure time*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2017). *Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union. A contribution by Eurofound to the Informal Employment and Social Affairs Council (EPSCO) in Tallinn, 19-20.07.2017*. Dublin.

Eurofound. (2016a). *Sixth European Working Conditions Survey- Overview Report*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2016b). *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxemburg: Publications Office of the European Union.

AFI. (2017). *Die Top100 Unternehmen Südtirols und ihre Betriebsabkommen (AFI-Zoom Nr. 22)*. Bozen: AFI| Arbeitsförderungsinstitut.

ISTAT. (2016). *I tempi della vita quotidiana – anno 2014*, Report ISTAT del 23.11.2016, Rom.

ISTAT. (2015). *Il benessere equo e sostenibile in Italia. Capitolo 3: Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*. Rom.

OECD. (2016). *Time use for work, care and other day-to-day activities*. Paris: OCSE - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social.

WSI. (2014). *Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik*. Düsseldorf: WSI.

WSI. (2015). *Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI Gender Daten Portal*. Düsseldorf: WSI.

Anhang A: Mehr Vereinbarkeit für Väter in Südtirol: Landesfamiliengeld +

Bei dem Zuschuss zum Landesfamiliengeld („Plus“) handelt es sich um eine finanzielle Unterstützung der Autonomen Provinz Bozen zugunsten jener Familien, bei denen der Vater, der in der Privatwirtschaft in Südtirol lohnabhängig beschäftigt ist, während der 18 Lebensmonate seines Kindes den Elternschutz in Anspruch nimmt¹⁰. Die Unterstützung wird für mindestens zwei und maximal drei aufeinanderfolgende Elternzeitmonate gewährt.

Der Beitrag sieht eine einmalige Zahlung nach folgenden Kriterien vor:

- 400 € monatlich, wenn der Vater während der Elternzeit eine Vergütung von 30% seines Arbeitslohns bezieht
- 600 € monatlich, wenn der Vater nur während eines Teils der Elternzeit eine Vergütung von 30% seines Arbeitslohns bezieht und Antrag auf Zuschuss stellt
- 800 € monatlich, wenn der Vater während der Elternzeit keinen Arbeitslohn bezieht und Antrag auf Zuschuss stellt

Der Antrag kann innerhalb von maximal 90 Tagen ab dem Datum, an dem die in Anspruch genommene und zu bezuschussende Elternzeit endet, bei der ASWE (Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung) oder bei den Patronaten der Autonomen Provinz Bozen beantragt werden.

Weitere Informationen: ASWE Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1, 39100 Bozen. Tel.: 0471 41 83 18/05.

E-Mail: aswe.asse@provincia.bz.it - Webseite: <http://www.provincia.bz.it/asse>

¹⁰ Das Modell des Vatergelds wurde 2015 vom AFI auf Anfrage des Landesressorts für Familie ausgearbeitet, nachdem das Institut im Rahmen einer Tagung die gute Praxis der Region Piemont erläutert hatte, die Zuschüsse für Väter vorsieht, wenn sie die freiwillige Elternzeit in Anspruch nehmen. Daraufhin hat der AFI ein Simulationsmodell für eine finanzielle Unterstützung von Vätern, die in der Südtiroler Privatwirtschaft angestellt sind und Elternzeit beansprucht.

Das Simulationsmodell enthielt verschiedene Empfänger, Höhe des Zuschusses, oder Varianten je nach Voraussetzungen für seine Gewährung. Des Weiteren eine Schätzung dazu, in welchem Umfang die Elternzeit von den Südtiroler Vätern in Anspruch genommen würde. Das Modell kann auf der folgenden Internetseite heruntergeladen werden: http://afi-ipl.org/it/veroeffentlichungen/vatergeld-das-afi-modell/#.WvU_fyC0ZaQ.

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org