

Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich  
Notwendigkeit oder Risiko?

Teil 2  
Analyse des Arbeitskräftepotentials

Martin Depner  
Brigitte Schnock

März 2000



Auftraggeber: Autonome Provinz Bozen-Südtirol, finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



**apollis** - Sozialforschung und Demoskopie

Dominikanerplatz 35

I-39100 BOZEN

Tel.: +39-0471-970115

Fax.: +39-0471-978245

E-mail: [apollis@tin.it](mailto:apollis@tin.it)

Zitat: Depner, Martin; Schnock, Brigitte (2000) : Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko? Teil 2 „Analyse des Arbeitskräftepotentials“. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber. **apollis**, Bozen

Auftraggeber: Autonome Provinz Bozen - Südtirol, finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Interne Projektnummer: 22#98

Bozen, Mai 2000



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Konzeption der Untersuchung .....</b>	<b>9</b>
1.1	Überblick über das Gesamtprojekt .....	9
1.2	Analyse des Arbeitskräftepotentials .....	10
1.2.1	Ziel .....	10
1.2.2	Vorgehen und Methode .....	11
<b>2</b>	<b>Arbeitskräfteerhebung .....</b>	<b>12</b>
2.1	Datengrundlage .....	12
2.1.1	Erhebung .....	12
2.1.2	Stichprobe .....	12
2.1.3	Begriffsklärung .....	13
2.2	Ergebnisse .....	14
2.2.1	Arbeitsuchende .....	14
2.2.2	Personen auf Suche nach einer anderen Arbeit .....	17
2.3	Fazit .....	18
<b>3</b>	<b>Befragung von Frauen zu Interesse an Handwerksberufen.....</b>	<b>19</b>
3.1	Datengrundlage .....	19
3.1.1	Rahmen .....	19
3.1.2	Stichprobe und Gewichtung .....	20
3.1.3	Auswahl der interessierenden Teilstichprobe .....	22
3.2	Charakterisierung der an bezahlter sozialer Arbeit interessierten Frauen .....	24
3.2.1	Personenbezogene Merkmale der Frauen .....	24
3.2.2	Ausbildung und berufliche Entwicklung .....	26
3.2.3	Berufliche Situation .....	35
3.2.4	Fazit .....	39
3.2.5	Berufliche Wunschvorstellungen .....	40
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>45</b>
4.1	Einleitung .....	45
4.2	Ergebnisse .....	46
4.2.1	Personengruppen mit Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung .....	46
4.2.2	Personengruppen mit Interesse an bezahlter Tätigkeit im Sozialbereich .....	48
4.2.3	Fachkräfte mit Interesse an einer Beschäftigung im Rahmen 'neuer' Arbeitsformen .....	49

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zusammensetzung der Stichprobe der Frauenbefragung (Fallzahlen für gewichtete und ungewichtete Daten).....	20
Tabelle 2:	Altersverteilung der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen.....	24
Tabelle 3:	Kinderanzahl für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte .....	24
Tabelle 4:	Familiensituation für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte .....	25
Tabelle 5:	Belastungen für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte .....	25
Tabelle 6:	Bildungsgrad für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte .....	26
Tabelle 7:	Form der Berufsausbildung für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte .....	28
Tabelle 8:	Vorkommende Berufe innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte.....	29
Tabelle 9:	Berufe in innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte .....	30
Tabelle 10:	Gelernter Beruf = Gewünschter Beruf innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte .....	31
Tabelle 11:	Berufliche Erfahrungen innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte.....	33
Tabelle 12:	Berufsunterbrechungen innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte.....	34
Tabelle 13:	Berufliche Situation innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte .....	36
Tabelle 14:	Familienverhältnisse der nicht Erwerbstätigen innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte.....	36
Tabelle 15:	Anstellungsverhältnis der Erwerbstätigen innerhalb des Arbeitskräftepotentials und für übrige Arbeitskräfte.....	38
Tabelle 16:	Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen .....	38
Tabelle 17:	Wunschvorstellung der Arbeitszeit für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte .....	40
Tabelle 18:	Arbeitszeitwunsch und Verpflichtungen in der Familiensituation innerhalb des Arbeitskräftepotentials.....	41
Tabelle 19:	Arbeitszeitwunsch und Erwerbsstellung beim Arbeitskräftepotential.....	42
Tabelle 20:	Wunschvorstellung der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen bezüglich der Arbeitszeitregelung bei Trennung sozialer von nicht-sozialen Berufen.....	42
Tabelle 21:	Beurteilung der Wichtigkeit von Pensionsbeiträgen .....	43

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Arbeitsuchende nach Arbeitszeitwunsch und Geschlecht.....	14
Abbildung 2:	Arbeitszeitwunsch nach Familienstand.....	15
Abbildung 3:	Hauptgründe für Suche nach anderer Beschäftigung im Dienstleistungs- und Produktionsgewerbe .....	17
Abbildung 4:	Hauptgründe für Suche nach anderer Beschäftigung für Angestellte und Arbeiter .....	18
Abbildung 5:	Bildungsgrad in der Gesamtstichprobe.....	21
Abbildung 6:	Interesse an entlohnter/ehrenamtlicher Tätigkeit in sozialen Diensten .....	22
Abbildung 7:	Berufliche Ausbildung des Arbeitskräftepotentials .....	27
Abbildung 8:	Arbeit im gelernten und anderen Berufen innerhalb des Arbeitskräftepotentials.....	32
Abbildung 9:	Berufsunterbrechungen innerhalb des Arbeitskräftepotentials.....	34
Abbildung 10:	Erwerbsstellung innerhalb des Arbeitskräftepotentials.....	35
Abbildung 11:	Umfang der Arbeitszeit der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen (nur, die erwerbstätig oder in Wartestand sind) .....	37
Abbildung 12:	Idealer Beschäftigungsumfang nach Geschlecht - ASTAT-Survey 1997 .....	47



## 1 Konzeption der Untersuchung

### 1.1 Überblick über das Gesamtprojekt

Der vorliegende Bericht ist Teil eines Gesamtprojekts, dessen Ziel darin besteht, die Chancen und Probleme sogenannter neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen im Bereich des Südtiroler Sozialwesens einer detaillierten, empirisch untermauerten Analyse zu unterziehen.

Die Grundfrage lautet, ob und unter welchen Voraussetzungen es sinnvoll und auch möglich ist, spezifische Bedarfe an sozialen und pflegerischen Dienstleistungen im Rahmen von Beschäftigungsformen abzudecken, die nicht der unbefristeten und (kollektiv-) vertraglich geregelten Anstellung entsprechen.

Dem Projekt liegt die Annahme zugrunde, daß sich in Zukunft ein steigender, bzw. veränderter Bedarf an sozialen und pflegerischen Dienstleistungen herauskristallieren wird, der unter qualitativem wie auch unter Kostenaspekt zumindest teilweise besonders gut im Rahmen 'neuer' Arbeits- und Beschäftigungsformen gedeckt werden kann.

Zu vermuten ist zudem, daß bei zunehmendem Bedarf an sozialen und pflegerischen Dienstleistungen private Träger (Vereine, Genossenschaften usw.) eine immer größere Rolle spielen werden, da sie aufgrund ihrer weniger bürokratisch angelegten Struktur besonders geeignet sind, kostengünstig bedarfsgerechte und (zeitlich) flexible Dienste spezialisierter wie niederschwelliger Art bereitzustellen, die den Hilfs- und Betreuungsbedürfnissen der jeweiligen Zielgruppen besonders gut entsprechen.

Angenommen wird schließlich, daß sich eine große Zahl von Menschen dafür interessiert bzw. interessiert werden kann, flexible, selbstbestimmte und in Eigenverantwortung erbrachte Arbeit außerhalb einer traditionellen Fixanstellung zu erbringen, und daß diese Bereitschaft den sozial-pflegerischen Bereich einschließt.

Vor dem Hintergrund der genannten Prämissen zielt die vorliegende Untersuchung auf die Überprüfung des Entwicklungsstands sozialer und pflegerischer Dienste in Südtirol hinsichtlich der Umsetzung innovativer Arbeits- und Beschäftigungsformen.

Das Augenmerk richtet sich in dieser Untersuchung vor allem auf die privaten Träger (Vereine, Genossenschaften, Verbände usw.) sozialer und pflegerischer Dienste und ihre Möglichkeiten und Chancen, auf der Grundlage neuer Organisationsformen und Beschäftigungsverhältnisse ein bedarfsgerechtes Angebot an Dienstleistungen im Sozial- und Pflegebereich bereitzustellen. Es wird in diesem Zusammenhang darum gehen herauszuarbeiten, wo bereits neue Arbeits- und Beschäftigungsformen im Sozial- und Pflegebereich umgesetzt sind bzw. umzusetzen versucht worden sind und welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sich dabei als förderlich bzw. hemmend erwiesen haben. Es sind zudem die Leistungsbereiche zu identifizieren, in denen die Umsetzung neuer Arbeitsformen einen Beitrag zur Optimierung und Weiterentwicklung des Angebots verspricht und die Personengruppen zu beschreiben, die für Tätigkeiten im Sozialbereich auf der Grundlage neuer Beschäftigungsformen in Frage kommen.

Die Studie basiert damit auf insgesamt vier Untersuchungsansätzen, deren Ergebnisse in ebenso vielen Teilberichten sowie einem zusammenfassenden Gesamtbericht niedergelegt sind.

Bei den Untersuchungsansätzen handelt es sich im Einzelnen um

- die Analyse des Bedarfs an sozialen und pflegerischen Leistungen, der von privaten (und öffentlichen) Trägern sozialer bzw. pflegerischer Dienste im Rahmen neuer Arbeitsformen abgedeckt wird bzw. werden könnte<sup>1</sup>,
- die Analyse des Potentials an Arbeitskräften, das an alternativen Formen der Arbeit und Beschäftigung im sozialen bzw. pflegerischen Bereich interessiert ist<sup>2</sup>,
- die Analyse der sozialrechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen neuer Arbeits- und Organisationsformen im Sozialbereich<sup>3</sup> sowie
- die Durchführung von Fallstudien<sup>4</sup> an ausgewählten sozialen und pflegerischen Diensten im Hinblick auf die kritischen Erfolgsfaktoren der Umsetzung neuer Beschäftigungsformen und ihre Nach- und Vorteile für die Qualität der Dienstleistung, für die Mitarbeiter/innen und für den Dienst<sup>5</sup>.

Der vorliegende Bericht folgt dem zweitgenannten Untersuchungsansatz und beschreibt die Ergebnisse der Analyse des Potentials an Arbeitskräften, das für die Beschäftigung im Sozial- und Pflegebereich im Rahmen atypischer Arbeitsformen in Frage kommen könnte.

## 1.2 Analyse des Arbeitskräftepotentials

### 1.2.1 Ziel

Ziel der Arbeitskräfteanalyse ist die Beschreibung des Potentials an Arbeitskräften, das für neue Arbeits- und Beschäftigungsformen im Sozialbereich in Frage kommen könnte.

Erfasst wird im Einzelnen,

- welche Personengruppen und Arbeitsmarktsegmente an einer Beschäftigung in Vereinen, sozialen Genossenschaften u.a. außerhalb eines regulären, abhängigen Arbeitsverhältnisses interessiert sind bzw. für eine solche Beschäftigung gewonnen werden könnte,
- welches die Hintergründe, Bedürfnisse und Merkmale dieser Arbeitskräfte sind, die Interesse an nicht-traditionellen Beschäftigungsformen im Sozialbereich zeigen, und

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu den Teilbericht: Eisenstecken, Erich/ Sagner, Andreas (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 1: „Bedarfssituation in ausgewählten Bereichen des Sozialwesens in Südtirol“. Bericht an den Auftraggeber, München: ISW.

<sup>2</sup> Vgl. die nachfolgenden Ausführungen.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu den Teilbericht: Schnock, Brigitte (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 3 „Analyse der rechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen“. Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

<sup>4</sup> Vgl. hierzu den Teilbericht Schnock, Brigitte (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 4: „Ergebnisse der Fallstudien“. Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

<sup>5</sup> Eine Zusammenfassung des Gesamtprojekts ist niedergelegt in: Schnock, Brigitte / Atz, Hermann (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Zusammenfassender Endbericht. Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

- welche Formen nicht-traditioneller Arbeitsverhältnisse von den jeweiligen Personengruppen bevorzugt werden.

### 1.2.2 Vorgehen und Methode

Die Analyse basiert im Wesentlichen auf der sekundärstatistischen Auswertung bereits vorliegender Daten zum Arbeitskräftepotential in Südtirol.

Datengrundlage sind im Einzelnen

1. relevante Ergebnisse der vierteljährlichen Arbeitskräfteerhebung (ASTAT)<sup>6</sup>,
2. Ergebnisse der von **apollis** durchgeführten repräsentativen Befragung zum Erwerbsverlauf und Erwerbsinteresse von Frauen im Rahmen des Projekts 'Frauen in Handwerksberufen', bei der auch Fragen zum Interesse an nicht-traditionellen Beschäftigungsformen im Sozialbereich aufgenommen wurden (Abteilung Berufsbildung)<sup>7</sup>,
3. Ergebnisse der Untersuchung zur Fluktuation in sozialen Berufen als Bestandteil des von **apollis** durchgeführten Projekts 'Integrierte Schätzung des Personalbedarfs im Bereich der Sozialen Dienste in Südtirol'<sup>8</sup> und
4. Ergebnisse zur Arbeitsorientierung, wie sie aus der Seniorenbefragung im Rahmen der Studie 'Alte Menschen in Südtirol'<sup>9</sup> hervorgingen.
5. Darüber hinaus werden Fragen zu den Bedürfnissen, Interessen und Erfahrungen von Mitarbeiter/innen sozialer Dienste und Einrichtungen in bezug auf realisierte oder gewünschte Arbeits- und Beschäftigungsformen in den Fallstudien aufgeworfen und bei der Analyse des Arbeitskräftepotentials berücksichtigt.

---

<sup>6</sup> Vgl. Landesinstitut für Statistik - ASTAT (1998): Sonderauswertung der dreimonatlichen Erhebung der Arbeitskräfte - Bezugsjahr 1998.

<sup>7</sup> Vgl. Schnock, Brigitte/ Pörnbacher, Helmut (1999): Frauen in Handwerksberufen: Interesse von Frauen an Umschulung in Südtirol. Eine repräsentative Befragung von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

<sup>8</sup> Vgl. Depner, Martin/ Atz, Hermann (1999): Befragung ehemaliger Mitarbeiter/innen sozialer Dienste. Teiluntersuchung im Rahmen des Projektes 'Integrierte Schätzung des Personalbedarfs im Bereich der Sozialen Dienste' in Südtirol. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

<sup>9</sup> Vgl. Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Amt für Senioren und Sozialsprengel (1998): Studie 'Alte Menschen in Südtirol', durchgeführt von SOFFI Institut Innsbruck.

## 2 Arbeitskräfteerhebung

### 2.1 Datengrundlage

#### 2.1.1 Erhebung

Die Arbeitskräfteerhebung, die in regelmäßigen Abständen erfolgt, ist eine Stichprobenerhebung in den privaten Haushalten Südtirols, die vom Landesinstitut für Statistik - ASTAT viermal jährlich durchgeführt wird, und zwar im Januar, April, Juli und Oktober. Die Erhebung erfolgt in allen EU-Ländern nach einheitlichen Kriterien und liefert somit vergleichbare Daten. Die Arbeitskräfteerhebung ist die wichtigste aktuelle Informationsquelle zur Erwerbstätigkeit. Sie erfaßt Daten zur Haushaltszusammensetzung und Erwerbsstellung der Bevölkerung und insbesondere auch Daten zu Arbeitsverhältnissen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsuche. Die für die vorliegende Sekundäranalyse entscheidenden Daten erfassen die Anzahl der Arbeitsuchenden, deren Bemühungen um neue Arbeit und deren Wünsche bezüglich eines neuen Anstellungsverhältnisses.

Im Zusammenhang mit der Analyse des Potentials an Arbeitskräften, das an neuen Beschäftigungsformen interessiert sein könnte, ist die Gruppe der Personen, die eine Arbeit suchen, also Personen, die entweder nicht erwerbstätig sind oder trotz Erwerbstätigkeit Anstrengungen unternehmen, eine neue Arbeit aufzunehmen, besonders interessant.

Für die Arbeitslosen auf aktiver Arbeitsuche waren dabei deren Wünsche an ein neues Beschäftigungsverhältnis von besonderem Interesse. Dies umfaßt sowohl das gewünschte Anstellungsverhältnis als auch die bevorzugte Arbeitszeit.

Bei Personen auf der Suche nach einer anderen Beschäftigung trotz Erwerbstätigkeit interessierten die Gründe, die diese Suche motivieren.

#### 2.1.2 Stichprobe

Die Daten, welche der hier dargestellten Sekundäranalyse zugrunde liegen, sind die zum Zeitpunkt der Untersuchung aktuellen Daten, die sich als Mittelwerte der vier Teilerhebungen im Jahre 1998 ergeben. Die Erhebung stellt ein repräsentatives Abbild der Südtiroler Bevölkerung dar, bei der die Ergebnisse für eine Stichprobe von jeweils 1600 Haushalten auf die Gesamtpopulation Südtirols hochgerechnet werden<sup>10</sup>. Es werden dabei allen Personen, die über 15 Jahre alt sind, Fragen zu deren Erwerbssituation gestellt, wobei Erwerbstätigen und nicht Erwerbstätigen unterschiedliche Fragen vorgelegt werden. Die Fragestellungen nehmen Bezug auf Arbeitsuchende (=Arbeitslose) sowie erwerbstätige Personen auf der Suche nach neuer Beschäftigung.

---

<sup>10</sup> Zur Arbeitskräfteerhebung vgl. z.B. Autonome Provinz Bozen-Südtirol (Hrsg.) (1999): Arbeitsmarktbericht, Südtirol 1998. - Ein Bericht der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Bozen.

### 2.1.3 Begriffsklärung

#### 2.1.3.1 Arbeitsuchende

Zu den Arbeitsuchenden zählen vor allem Arbeitslose auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung und Personen, die zuvor nie gearbeitet haben, auf der Suche nach ihrer ersten Beschäftigung<sup>11</sup>. Außerdem gibt es andere Arbeitsuchende, worunter vor allem Personen zu zählen sind, die zwar schon einmal gearbeitet haben, dann aber eine längere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit eingelegt haben und nun wieder um Arbeit bemüht sind. Hierunter fallen vor allem Hausfrauen.

Um zu gewährleisten, daß wirklich aktiv Arbeitsuchende in die Analyse eingehen, wurden bei den vorliegenden Auswertungen all die Personen ausgeschlossen, von denen anzunehmen ist, daß sie nicht aktiv Arbeit um Arbeit bemüht sind, obgleich sie in der Untersuchung als Arbeitsuchende bezeichnet werden. Dazu zählen beispielsweise Personen, die zwar noch nicht arbeiten, aber bereits wissen, daß sie demnächst eine Arbeit antreten werden. Nach dieser Einschränkung bleiben ca. 3.700 Personen in der gewichteten Stichprobe, die als wirklich aktive Arbeitsuchende registriert werden können und in die Sekundäranalyse eingehen. Bei diesen interessieren vor allem deren Vorstellungen an eine neue Beschäftigung im Hinblick auf Arbeitszeit und Anstellungsverhältnis.

#### 2.1.3.2 Erwerbstätige Personen auf Suche nach einer anderen Beschäftigung

Die Gruppe der „erwerbstätigen Personen auf der Suche nach einer anderen Beschäftigung“ bezeichnet die Gruppe der Berufstätigen, die angeben, Arbeit zu suchen. Es handelt sich dabei um Personen, die auf der Suche nach einer anderen Beschäftigung sind, obwohl sie in einem Arbeitsverhältnis stehen. Insgesamt handelt es sich in der gewichteten Stichprobe vorliegender Sekundäranalyse um ca. 7.000 Personen, die in diesem Sinne auf der Suche nach einer anderen Beschäftigung sind. Bei diesen interessieren vor allem die Gründe für die Arbeitsuche.

---

<sup>11</sup> Eine genaue Definition für Arbeitsuchende findet sich z.B. in: Autonome Provinz Bozen-Südtirol; Landesinstitut für Statistik - ASTAT (Hrsg.) (1999): Statistisches Jahrbuch für Südtirol, Bozen.

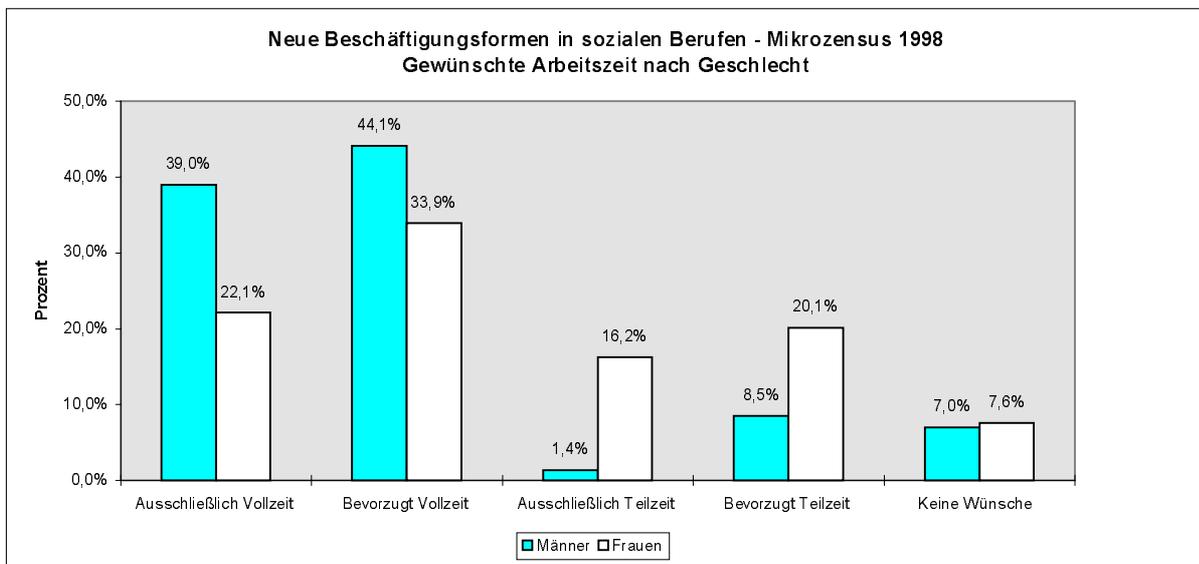
## 2.2 Ergebnisse

### 2.2.1 Arbeitssuchende

#### 2.2.1.1 Wunsch nach Umfang der Arbeitszeit

Die Frage nach der gewünschten Arbeitszeit im Falle einer neuen Beschäftigung wird in der Arbeitskräfteerhebung auf den Dimensionen „ausschließlich Teilzeit“, „ausschließlich Vollzeit“, „bevorzugt Teilzeit“ und „bevorzugt Vollzeit“ erfaßt. 30% wollen ausschließlich Vollzeit, 38% bevorzugen Vollzeit. Teilzeit bevorzugen 15%, während nur 10% ausschließlich Teilzeit wollen. Ca. 7% haben keine besonderen Wünsche.

Im Ergebnis zeigt sich, daß der Wunsch nach Teilzeit bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt ist als bei Männern. So streben nur 1% der Männer dieser aktiv arbeitssuchenden Gruppe ausschließlich ein Teilzeitverhältnis an, während 16% der aktiv arbeitssuchenden Frauen ausschließlich eine Teilzeitarbeit wollen und 20% der Frauen immerhin eine Teilzeitarbeit bevorzugen. Teilzeit bevorzugen würden dagegen nur acht Prozent der Männer.



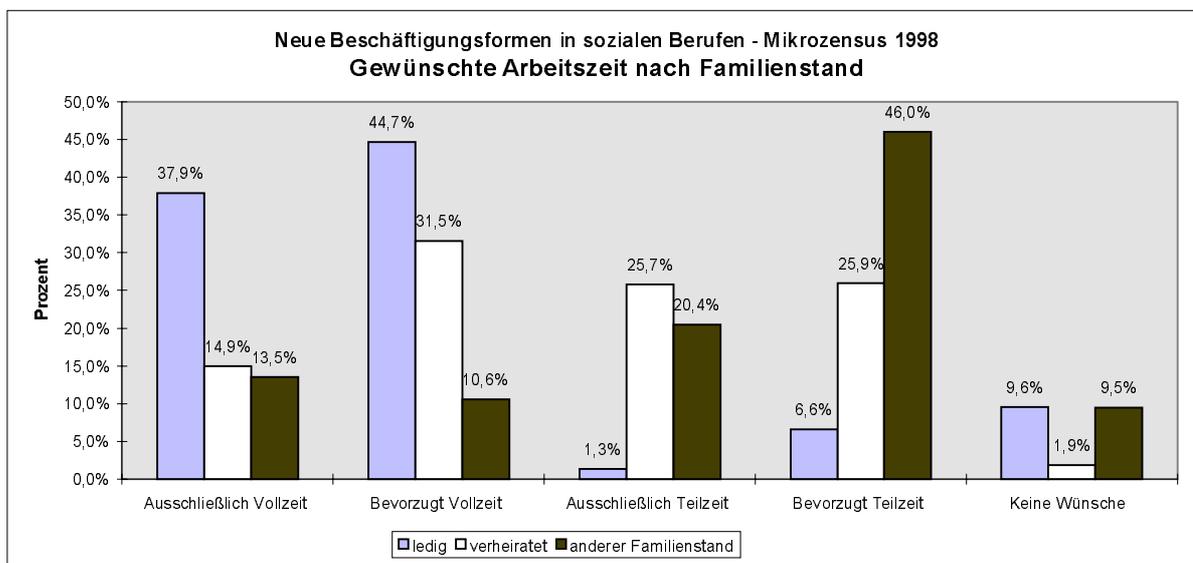
Quelle: ASTAT

apollis - Sozialforschung und Demoskopie

Abbildung 1: Arbeitssuchende nach Arbeitszeitwunsch und Geschlecht<sup>12</sup>

Eindeutig ist der Familienstand Einflußfaktor auf den Arbeitszeitwunsch. Während von den Ledigen gerade 8% eine Teilzeittätigkeit anstreben, wünscht über die Hälfte der Verheirateten eine Teilzeitarbeit, wobei die Kategorien 'ausschließlich Teilzeit' und 'bevorzugt Teilzeit' zusammengefaßt sind.

<sup>12</sup> Als Mikrozensus wird hier die Stichprobenerhebung der Arbeitskräfte bezeichnet, die vom Landesinstitut für Statistik regelmäßig durchgeführt wird.



Quelle: ASTAT

**apollis - Sozialforschung und Demoskopie**

**Abbildung 2: Arbeitszeitwunsch nach Familienstand**

Die Datenanalyse zeigt zudem, daß der Wunsch nach Teilzeit mit zunehmendem Alter wächst. So möchten nur 8% der 15-24-jährigen eine Teilzeitstelle antreten, während dies 45% der 35-44-jährigen möchten. Die Kombination der Merkmale Geschlecht, Alter und Familienstand läßt somit vermuten, daß Teilzeitarbeit vor allem Frauen anstreben, die verheiratet sind und sich in dem Alter befinden, in welchem sie Kinder haben.

Nach Bildungsniveau zeigen sich wenig Auffälligkeiten, wenn man die Kategorien 'ausschließlich Vollzeit' und 'bevorzugt Vollzeit' als eine Klasse und die restlichen Kategorien als übrige Klasse auffaßt. Dann bevorzugen für jedes Bildungsniveau über zwei Drittel eine Vollzeitstelle.

Nach Erwerbsstatus differenziert zeigt sich, daß vor allem Arbeitsuchende in anderer Erwerbsstellung den Wunsch haben, Teilzeit zu arbeiten, während Personen auf der Suche nach einer neuen oder nach ihrer ersten Beschäftigung eine Vollzeitstelle bevorzugen. Es handelt sich bei den „anderen Arbeitsuchenden“ um Personen, die bereits gearbeitet haben, aber momentan nicht zu den Erwerbstätigen zählen (z.B. Hausfrauen, die die Berufstätigkeit unterbrochen haben). Damit bestätigt sich die Vermutung, daß vor allem Frauen mit Familie an einer Teilzeitbeschäftigung interessiert sein dürften.

### 2.2.1.2 Gewünschtes Beschäftigungsverhältnis

Nach angestrebtem Arbeitsverhältnis gefragt reflektieren die Untersuchungsergebnisse ein erhebliches Sicherheitsbedürfnis der Befragten. Von der großen Mehrheit der Arbeitsuchenden wird eine Arbeit mit unbefristetem Anstellungsvertrag angestrebt. Nur 4% der Arbeitsuchenden wünschen sich eine selbständige Tätigkeit. 11% wollen einen befristeten Arbeitsvertrag, 63% dagegen einen unbefristeten Arbeitsvertrag. 20% der Befragten haben diesbezüglich keine besonderen Wünsche. Ein kleiner Rest von 3% ist in Ausbildungsverträgen.

Erwartungsgemäß dominiert der Wunsch nach einem unbefristeten Anstellungsverhältnis über alle Personenmerkmale. Allerdings besteht der Wunsch nach einem befristeten Arbeitsverhältnis bei Frauen etwas häufiger als bei Männern. Der Familienstand spielt dabei kaum eine Rolle. Personen mit Grundschulabschluß fordern entschieden einen unbefristeten Arbeitsvertrag als diejenigen mit anderem Bildungsstatus. Personen mit einem mittleren und höheren Bildungsstatus sind somit etwas eher bereit, sich auf ein befristetes Arbeitsverhältnis einzulassen. Dies zeigt sich vor allem auch an der Tatsache, daß in diesen Untergruppen etwa ein Fünftel keine besonderen Wünsche bezüglich des Anstellungsverhältnisses äußert.

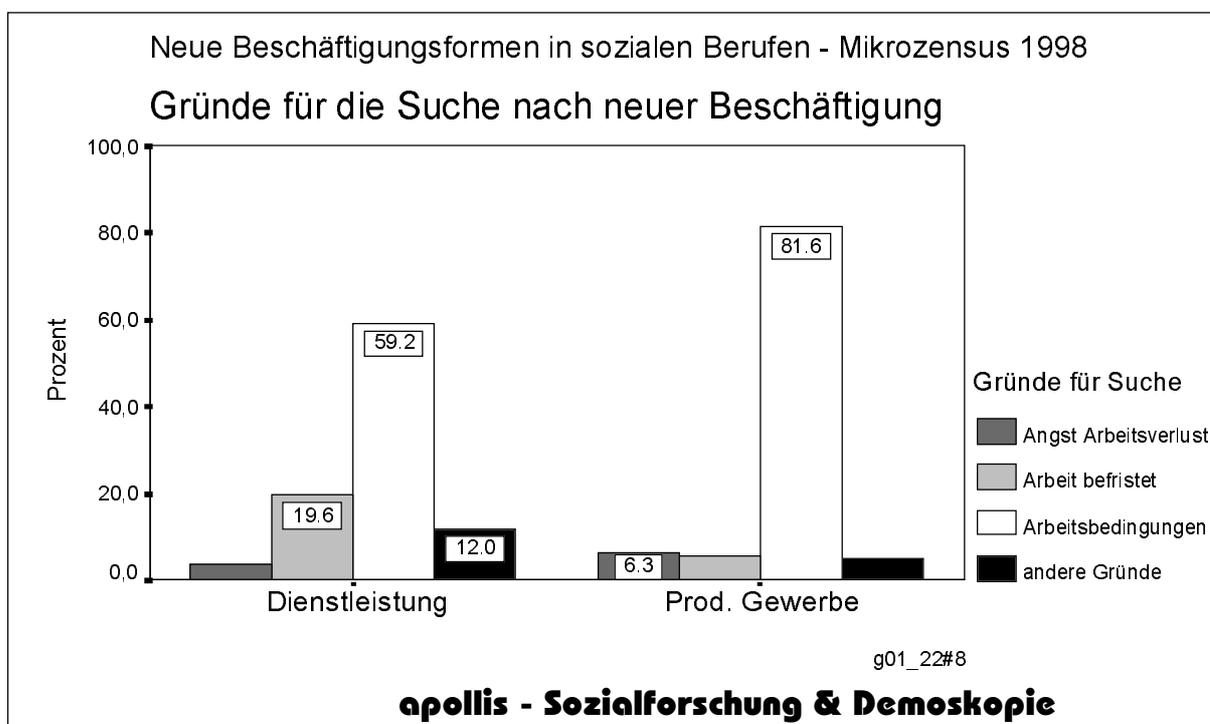
Personen auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung haben ein wesentlich stärkeres Interesse an einem unbefristeten Arbeitsvertrag als diejenigen auf der Suche nach der ersten Beschäftigung. Personen mit Berufserfahrung wünschen sich damit eher ein fixes Arbeitsverhältnis, während es bei Personen ohne Berufserfahrung eine etwas größere Gruppe gibt, die sich eher auf einen befristeten Arbeitsvertrag einlassen würde. Dies steht in Einklang mit der Tatsache, daß 21% junger Leute (Altersklasse 15-24 Jahre) sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wünschen, welche ja den Großteil der Gruppe von Personen auf der Suche nach erster Beschäftigung beschreiben. Somit gibt es in der Gruppe der 15-24-jährigen den größten prozentualen Anteil von Personen, die ein befristetes Arbeitsverhältnis wollen. Möglicherweise ist die Bereitschaft oder gar der Wunsch nach Befristung des Arbeitsverhältnisses dadurch begründet, daß es sich zum Teil um einen Personenkreis handelt, der noch nicht so klare Vorstellungen vom Berufsleben hat und erst einmal daran denkt, überhaupt eine Beschäftigung aufzunehmen. Eine weitere Hypothese ist, daß Personen, die in einer Anstellung keine endgültige Lösung sehen, befristete Verträge eher akzeptieren, vielleicht sogar bevorzugen, weil ein fixes Anstellungsverhältnis zu einer stärkeren Bindung führt. Daher könnten manche Personen befristete Arbeitsverhältnisse akzeptieren, wenn sie noch Alternativen oder Änderungen ihrer beruflichen Karriere für realistisch halten oder vielleicht auch noch ein Studium beenden wollen.

### 2.2.2 Personen auf Suche nach einer anderen Arbeit

Nicht nur Personen ohne Arbeit sind auf der Suche nach einer Arbeitsstelle. Es gibt in Südtirol auch einen Personenkreis von gut 7.000 Berufstätigen, der eine andere Beschäftigung sucht.

Wie aus der Arbeitskräfteerhebung hervorgeht, liegt ein Hauptmotiv für eine Suche von Erwerbstätigen nach einer anderen Beschäftigung in der Unzufriedenheit im gegenwärtig ausgeübten Beruf. So geben 64% aller Personen auf der Suche nach neuer Arbeit als Motiv den Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen an. 16% nennen als Grund für die Suche nach neuer Arbeit die Befristung ihres Arbeitsvertrags. 10% wählen die Kategorie andere Gründe, welche nicht näher spezifiziert ist. 4% nennen die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes als Motiv. 4% geben keine Gründe für die Arbeitsuche an. Verschwindend gering (1%) ist der Anteil derjenigen, die auf der Suche nach einer zweiten Beschäftigung sind und dies als Motiv für ihre Suche nach einer anderen Arbeit nennen. Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt, daß bei Frauen der Anteil, bei welchem der befristete Arbeitsvertrag als Grund für die Suche nach anderer Beschäftigung angegeben wird, etwas höher ausfällt als bei den Männern.

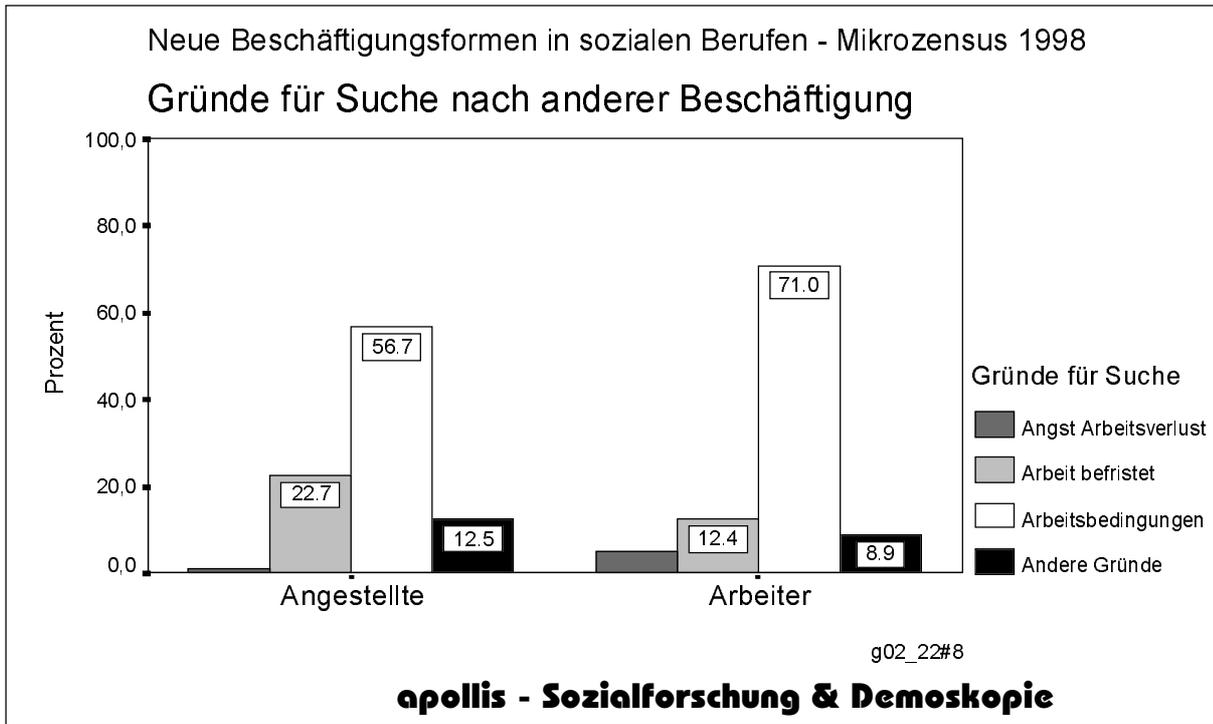
Der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen ist vor allem für Personen Beweggrund, eine andere Arbeit anzustreben, die im produzierenden Gewerbe tätig sind. Im Dienstleistungsbereich veranlaßt neben dem Bedürfnis nach besseren Arbeitsbedingungen relativ oft die Befristung des bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Arbeitsuche.



Quelle: ASTAT

Abbildung 3: Hauptgründe für Suche nach anderer Beschäftigung im Dienstleistungs- und Produktionsgewerbe

Eine Analyse nach Stellung im Beruf zeigt, daß bei Arbeitern der Anteil von Personen, die als Motiv für die Suche nach einer anderen Beschäftigung schlechte Arbeitsbedingungen angeben, noch höher liegt als bei Angestellten und der kleinen Gruppe von Freiberuflern und Selbständigen.



Quelle: ASTAT

Abbildung 4: Hauptgründe für Suche nach anderer Beschäftigung für Angestellte und Arbeiter

Insgesamt läßt sich feststellen, daß als eindeutig stärkster Grund für die Suche nach neuer Beschäftigung der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen identifiziert werden kann. Daneben spielt die Befristung des Arbeitsvertrags vor allem im Dienstleistungsbereich eine wichtige Rolle.

### 2.3 Fazit

Die oben untersuchte Personengruppe beschreibt Personen auf der Suche nach einer Arbeitsstelle. Da es sich um berufstätige und nicht berufstätige Personen handelt, ist die Arbeitsuche unterschiedlich motiviert. Als Hauptmotiv für eine andere Beschäftigung zeigt sich bei Berufstätigen der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen. Dies gilt nicht nur im produzierenden Gewerbe, sondern ebenso im Dienstleistungsbereich. Außerdem ist ein befristeter Arbeitsvertrag ein Motiv, eine neue Beschäftigung zu suchen.

In der Gruppe der nicht Erwerbstätigen auf Arbeitsuche wird ein stabiles Anstellungsverhältnis über alle Personenmerkmale hinweg bevorzugt. Die Analyse der gewünschten Arbeitszeit zeigt, daß bei Frauen das Interesse an Teilzeitstellen deutlich stärker ausgeprägt ist, wenn es auch nicht überwiegt. Das starke Interesse an Teilzeit dürfte in erster Linie für Frauen mit Familie zutreffen.

## 3 Befragung von Frauen zu Interesse an Handwerksberufen

### 3.1 Datengrundlage

#### 3.1.1 Rahmen

Im Rahmen des kürzlich abgeschlossenen Projektes „Frauen in Handwerksberufen“<sup>13</sup> wurde eine repräsentative Stichprobe von Frauen zu ihren beruflichen Präferenzen befragt. Die Befragung sollte beleuchten, wie groß das Interesse von Frauen an Handwerksberufen ist. Primäre Thematik dieser telefonischen Befragung war es somit, die Bereitschaft und Lust der Frauen auf einen handwerklichen Beruf ausfindig zu machen. Im Hinblick auf das vorliegende Projekt der „neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen im Sozial- und Pflegebereich“ und insbesondere vor dem Hintergrund der Frage, welche Personengruppen an innovativen Beschäftigungsverhältnissen im sozialen Sektor interessiert sein könnten, wurden in die Erhebung auch Fragen zum Interesse der Frauen an einer entlohnten sozialen Tätigkeit gestellt und Meinungen über gewünschte Rahmenbedingungen erfragt.

Die Frauen wurden zunächst gefragt, inwieweit ein generelles Interesse an einer bezahlten sozialen Tätigkeit besteht. Dieselben Fragen könnten und sollten im Prinzip auch Männern gestellt werden. Dies ist jedoch aus praktischen und ökonomischen Gründen unterblieben. Es läßt sich allerdings anführen, daß prinzipiell das Interesse von Frauen an sozialen Berufen höher ausgeprägt ist als von Männern, was zum Beispiel eine Befragung von Oberschülern<sup>14</sup> belegt.

Diese Gruppe von Frauen mit Interesse an einer bezahlten sozialen Tätigkeit, die am ehesten das Arbeitskräftepotential neuer Beschäftigungsformen im Sozialbereich beschreibt, wird im Folgenden an Hand verschiedener Merkmale charakterisiert. Außerdem soll ein Augenmerk auf Vorstellungen im Arbeitsleben gerichtet werden, die mögliche neue Stellen in neuen Beschäftigungsformen beschreiben können.

---

<sup>13</sup> Vgl. Schnock, Brigitte/ Pörnbacher, Helmuth (1999): Frauen in Handwerksberufen: Interesse von Frauen an Umschulung in Südtirol. Eine repräsentative Befragung von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

<sup>14</sup> vgl. Pörnbacher, Helmuth (1998): Bedarfserhebung für eine Fachhochschule für soziale Berufe in Südtirol - Studien- und Berufspläne Südtiroler Oberschüler. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

### 3.1.2 Stichprobe und Gewichtung

451 Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren bilden die Grundgesamtheit der vorliegenden Sekundäranalysen. Die Stichprobe wurde so gewichtet, daß sie eine adäquate Verteilung im Raum Südtirol nach Alter, Sprachgruppe und Bezirksgemeinschaft aufweist. Mit dieser Gewichtung entsteht eine Stichprobe von 443 Frauen, welche die Grundlagen nachfolgender Auswertungen bildet.

	nicht gewichtete Fallzahlen	gewichtete Fallzahlen	Prozent (in gewichteter Stichprobe)
Altersklasse			
25-29 Jahre	66	101	22,8%
30-34 Jahre	94	110	24,8%
35-39 Jahre	111	89	20,1%
40-44 Jahre	96	71	15,9%
45-49 Jahre	84	72	16,3%
Sprachgruppe			
deutsch	370	311	70,1
italienisch	58	112	25,2
ladinisch	21	15	3,4
keiner, andere	2	6	1,3
Bezirksgemeinschaft			
Vinschgau	42	30	6,7%
Burggrafenamt	91	87	19,5%
Überetsch-Unterland	74	79	17,8%
Bozen	39	72	16,3%
Salten-Schlern	45	41	9,2%
Eisacktal	46	43	9,6%
Wipptal	14	15	3,4%
Pustertal	100	77	17,4%
Insgesamt	451	443	100,0%

**Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe der Frauenbefragung (Fallzahlen für gewichtete und ungewichtete Daten)**

Aufgrund der Gewichtung entspricht der Anteil der deutschsprachigen Frauen mit 70,1 Prozent etwa demjenigen der Gesamtbevölkerung. Der Mittelwert des Alters beträgt 36 Jahre, wobei sämtliche gebildeten Altersklassen relativ gleichmäßig besetzt sind.

Nach Schulabschluß differenziert sind in der Stichprobe am stärksten Frauen mit Diplom der Mittelschule (ca. 43%) vertreten. Zusammen mit Frauen ohne bzw. mit Grundschulabschluß bilden sie knapp die Hälfte der Befragten. Ein Viertel der Frauen hat eine 2-3-jährige Oberschule absolviert, 18% der Befragten haben Matura und 8% ein Doktorat.

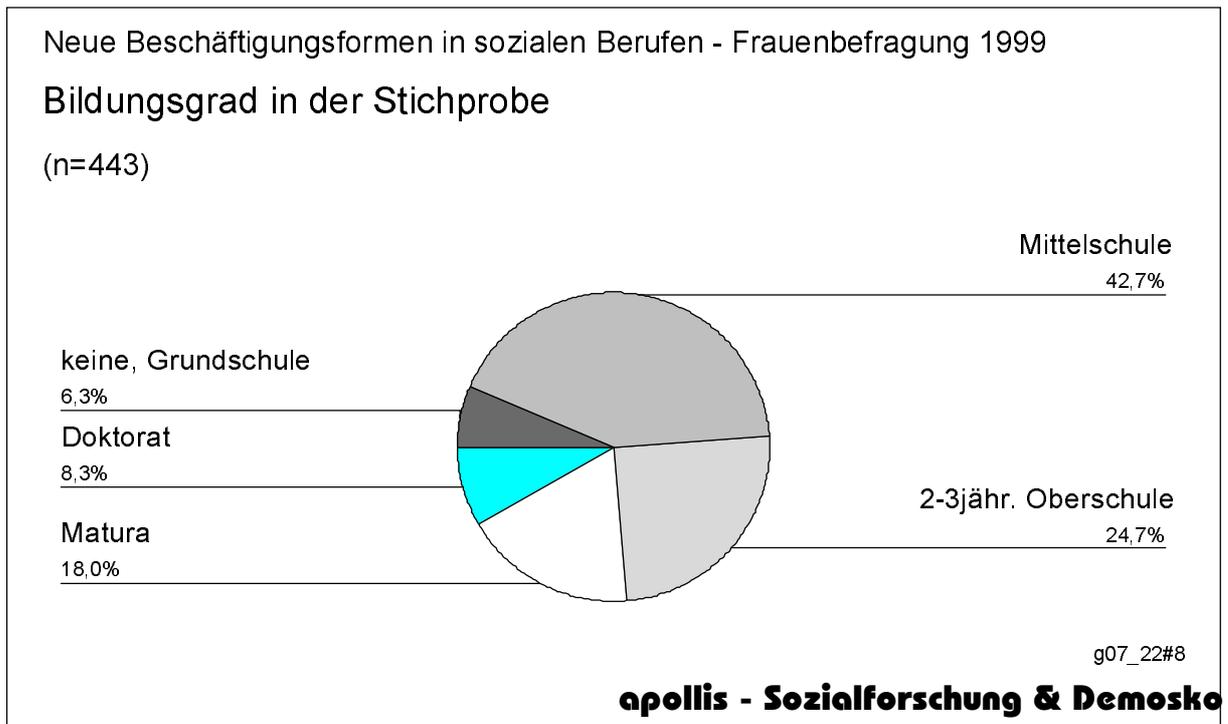


Abbildung 5: Bildungsgrad in der Gesamtstichprobe

Der Großteil (62%) der befragten Frauen hatte zum Zeitpunkt der Untersuchung 1 Kind. 31% waren kinderlos und nur 7% hatten mehr als 1 Kind. 71% waren verheiratet und 27% ledig; nur ein sehr kleiner Teil war getrennt lebend/geschieden oder verwitwet (zusammen 2%).

### 3.1.3 Auswahl der interessierenden Teilstichprobe

Im Folgenden soll besonders diejenige Gruppe der Stichprobe dargestellt werden, bei der ein ernsthaftes Interesse an einer entlohnten Beschäftigung im Sozialbereich besteht. Die Frauen wurden in diesem Zusammenhang danach gefragt, ob sie sich vorstellen können, in Vereinen oder Genossenschaften mitzuarbeiten, die soziale Dienste erbringen, und ob sie diese Tätigkeit lieber gegen Entlohnung oder ehrenamtlich ausüben wollen.

Für 34% der befragten Frauen besteht ein solches Interesse überhaupt nicht. 21% haben zwar ein potentiell Interesse, in Vereinen oder Genossenschaften mitzuarbeiten, welche soziale Dienste erbringen, würden dies aber gerne ehrenamtlich tun. Für 30% steht hingegen fest, daß eine Arbeit in sozialen Diensten vorstellbar ist, wenn diese entlohnt wäre. Weitere 15% halten eine Tätigkeit in sozialen Diensten für interessant, sind aber unentschieden, ob sie diese Tätigkeit gegen Entgelt oder ehrenamtlich erbringen wollen (vgl. Abbildung 6).

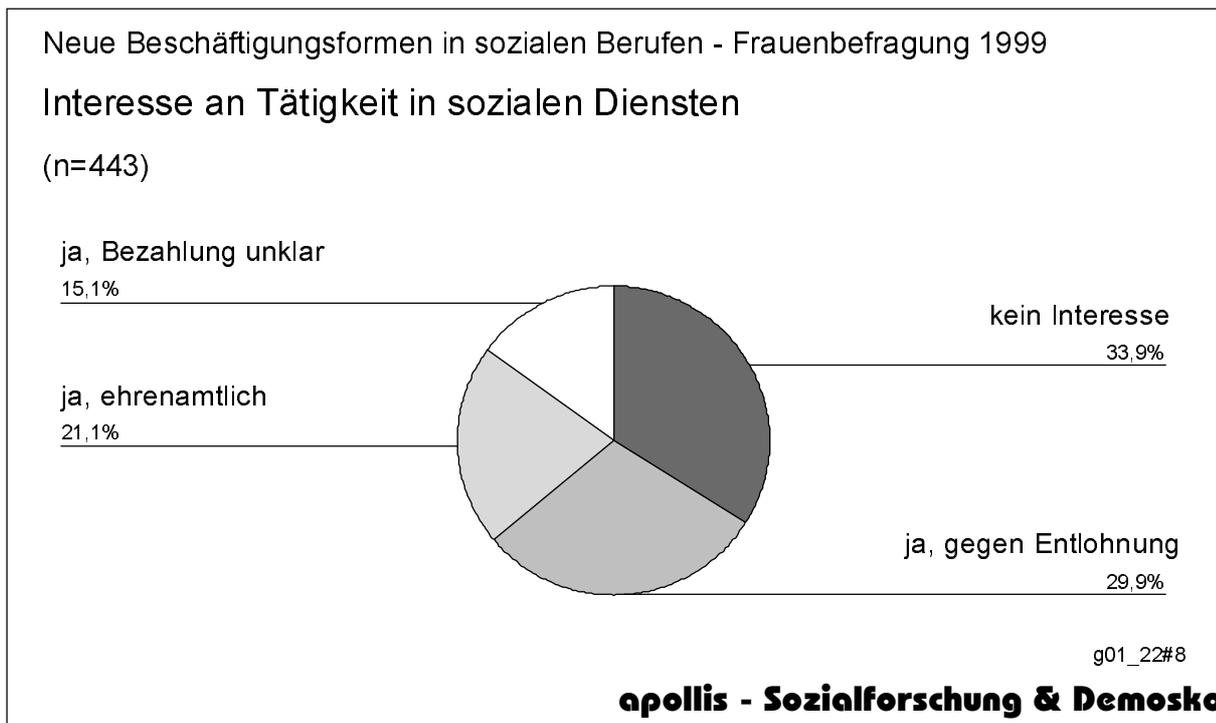


Abbildung 6: Interesse an entlohnter/ehrenamtlicher Tätigkeit in sozialen Diensten

Diese letztgenannten 45% der Gesamtstichprobe (also die 30% mit Interesse und Wunsch nach Entlohnung und die 15% mit Interesse und Unentschiedenheit darüber, inwieweit der Dienst entlohnt werden sollte) bilden die Basis weiterer Analysen. Diese Gruppe soll im Folgenden als „Arbeitskräftepotential“ bezeichnet werden. Es handelt sich dabei um genau 200 Frauen, die in der genannten Umfrage ein potentiell Interesse an bezahlter Tätigkeit im Sozialbereich bekunden.

Somit ist bereits an dieser Stelle belegt, daß es - zumindest unter Frauen - ein weit verbreitetes Interesse an einer Beschäftigung in sozialen Diensten gibt. Fast die Hälfte aller Frauen

zwischen 25 und 49 Jahren kann sich eine entlohnte Tätigkeit im sozialen Sektor zumindest vorstellen.

Im Folgenden sollen die wesentlichen Merkmale dieser interessierten Frauen dargestellt und der Gesamtstichprobe gegenübergestellt werden, um eventuelle Abweichungen hervorzuheben. Nützlich gestaltet sich dabei vor allem der Vergleich zwischen der Gruppe der an einer Beschäftigung bei sozialen Diensten interessierten und nicht interessierten Frauen. Letztere Gruppe wird im Folgenden als „übrige Arbeitskräfte“ bezeichnet. Zu unterscheiden sind also die Gesamtstichprobe (n=443), das Arbeitskräftepotential (n=200) und die übrigen Arbeitskräfte (n=243).

Um ein genaueres Bild zu bekommen, wie das Arbeitskräftepotential der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen aussieht, soll diese Gruppe nach verschiedenen Kriterien beschrieben werden:

- A) Personenbezogene Merkmale
- B) Ausbildung und beruflicher Werdegang
- C) Berufliche Situation heute
- D) Berufliche Vorstellungen/ Wünsche

### 3.2 Charakterisierung der an bezahlter sozialer Arbeit interessierten Frauen

#### 3.2.1 Personenbezogene Merkmale der Frauen

Es zeigt sich, daß die Altersstruktur von Frauen, die an einer bezahlten Tätigkeit im Sozialbereich interessiert sind, sehr ähnlich der Gesamtstichprobe ist. Der Mittelwert liegt auch hier bei 36 Jahren. Aus Tabelle 2 ist zu sehen, daß mit zunehmendem Alter das Interesse minimal zurückgeht. Dies bestätigt auch ein Vergleich mit den übrigen Arbeitskräften.

Altersklasse	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte		Gesamtstichprobe	
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%
25-29 Jahre	24,1%	43,2%	21,9%	56,8%	22,8%	30,7%
30-34 Jahre	25,3%	46,4%	24,0%	53,6%	24,8%	61,7%
35-39 Jahre	20,9%	42,7%	19,6%	57,3%	20,1%	7,6%
40-44 Jahre	14,4%	45,1%	17,3%	54,9%	15,9%	100%
45-49 Jahre	15,4%		17,2%		16,3%	
Insgesamt	100,0%	45,1%	100,0%	54,9%	100,0%	100%

Tabelle 2: Altersverteilung der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen

Überall in der Provinz scheint ein Potential Interessierter zu bestehen. Im Vergleich zur Gesamtstichprobe nimmt der Anteil der an sozialen Diensten Interessierten in der Stadt etwas zu.

Von den Frauen, die angeben, an einer bezahlten Tätigkeit in Einrichtungen, die soziale Dienste erbringen, interessiert zu sein, sind 73% verheiratet und 26% ledig. Sehr gering ist der Anteil getrennt lebender oder verwitweter Frauen. 70% haben mindestens ein Kind. Auch bezüglich der Anzahl von Kindern weist das Arbeitskräftepotential am Sozialwesen interessierter Frauen nur minimale Unterschiede zu den übrigen Arbeitskräften auf.

Kinderzahl	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte		Gesamtstichprobe	
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%
keine Kinder	29,2%	43,2%	31,6%	56,8%	30,7%	30,7%
1 Kind	63,6%	46,4%	60,5%	53,6%	61,7%	61,7%
mindestens 2 Kinder	7,2%	42,7%	8,0%	57,3%	7,6%	7,6%
Insgesamt	100,0%	45,1%	100,0%	54,9%	100%	100%

Tabelle 3: Kinderanzahl für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte

Familiensituation	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte		Gesamtstichprobe
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%
alleinlebend	1,6%	24,7%	4,0%	75,3%	2,9%
allein mit Kinder	6,9%	50,7%	5,5%	49,3%	6,1%
Paar ohne Kinder	9,1%	35,3%	13,7%	64,7%	11,6%
Paar und minderj. Kinder	53,5%	43,5%	57,1%	56,5%	55,4%
Paar und volljährige Kinder	10,4%	59,7%	5,8%	40,3%	7,9%
alleine mit anderen	18,5%	52,3%	13,9%	47,7%	16,2%
Insgesamt	100,0%	45,1%	100,0%	54,9%	100,0%

**Tabelle 4: Familiensituation für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte**

Tatsächlich fällt auf, daß im Kontrast zu den übrigen Arbeitskräften ein höherer Anteil von Frauen mit volljährigen Kindern innerhalb des Arbeitskräftepotentials zu finden ist. Zudem scheinen Frauen ohne Kinder deutlich weniger an einer Tätigkeit im Sozialwesen interessiert als Mütter.

Neben Kindern und deren Alter erklärt sich die familiäre Situation oftmals außerdem durch Pflegefälle in der Familie. Diese Art der Belastung, die im Folgenden als Pflegebelastung benannt wird, soll von der Belastung durch Kinder unterschieden werden. In Tabelle 5 ist zu sehen, daß innerhalb des Arbeitskräftepotentials der Anteil von Frauen mit Familien, in denen eine dieser 'Belastungen' vorliegt, geringfügig höher liegt als bei den übrigen Arbeitskräften. Dies könnte bedeuten, daß ein Kind oder ein Pflegefall in der Familie durchaus einen Anstoß geben kann, sich für die Mitarbeit in sozialen Diensten zu öffnen.

Belastung	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte		Gesamtstichprobe
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%
unbelastet	9,9%	35,5%	14,8%	64,5%	12,5%
familienbelastet	80,1%	46,4%	76,1%	53,6%	78,0%
pflegebelastet	10,0%	47,4%	9,1%	52,6%	9,5%
Insgesamt	100,0%	45,1%	100,0%	54,9%	100,0%

**Tabelle 5: Belastungen für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte**

### 3.2.2 Ausbildung und berufliche Entwicklung

Nach dem Blick auf einige soziodemographische Merkmale sollen nun Ausbildung und berufsbezogene Variablen der potentiell an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen herausgearbeitet werden.

#### 3.2.2.1 Bildungsgrad

Am stärksten vertreten sind unter Frauen mit Interesse an einer sozialen Tätigkeit diejenigen mit Mittelschulabschluß (28%). Etwa 13% haben einen Lehrabschluß. Ein Viertel des Arbeitskräftepotentials hat die 2-3-jährige Oberschule absolviert, 17% der Befragten haben Matura und 10% ein Doktorat.

Diese Verteilung ist fast genau identisch mit derjenigen der übrigen Arbeitskräfte, so daß geschlußfolgert werden kann, daß das Interesse an einer bezahlten sozialen Tätigkeit nicht vom Bildungsgrad abhängt. Insgesamt läßt sich die Gruppe in zwei etwa gleich große Teile mit eher niedrigem Bildungsgrad (Grund- u. Mittelschule oder Lehrabschluß) und eher hohem Bildungsgrad (mindestens zwei bis dreijährige Oberschule) teilen.

Bildungsgrad	Arbeitskräftepotential	Übrige Arbeitskräfte
	Spalten-%	Spalten-%
keine, Grundschule	6,3%	6,2%
Mittelschule	28,0%	27,3%
Lehrabschluß	13,4%	14,5%
Meisterprüfung	0,3%	1,9%
2-3jäh. Oberschule	24,7%	24,8%
Matura	17,3%	18,8%
Doktorat	10,0%	6,5%

**Tabelle 6: Bildungsgrad für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte**

Um festzustellen, welche weiteren Merkmale die Frauen aufweisen, die an einer bezahlten Tätigkeit im sozialen Sektor interessiert sind, sollen im Folgenden Merkmale der beruflichen Laufbahn untersucht werden. Hierzu zählen beispielsweise die Art der Ausbildung und berufliche Erfahrungen.

### 3.2.2.2 Art der beruflichen Ausbildung

Die Art der beruflichen Ausbildung innerhalb der potentiellen Arbeitskräfte für das Sozialwesen zeigt Abbildung 7. Die Art der Ausbildung beschreibt die Form, in welcher der Beruf gelernt wurde und ist damit von dem zuvor besprochenen Bildungsniveau abzugrenzen. Ein hoher Anteil von 25% der hier beschriebenen Personen ist lediglich angelernt; 10% verfügen über keinen anerkannten Beruf. Somit kann über ein Drittel der an bezahlter sozialer Tätigkeit interessierten Frauen keine anerkannte Ausbildung vorweisen. Über berufspraktische Ausbildungen (duale Ausbildung, Fachschule) verfügen 28% der interessierten Frauen, während 31% ihre berufliche Qualifikation an einer Oberschule oder Universität erworben haben. Die restlichen 5% der Frauen erlangten ihre berufliche Ausbildung über einen Sonderkurs.

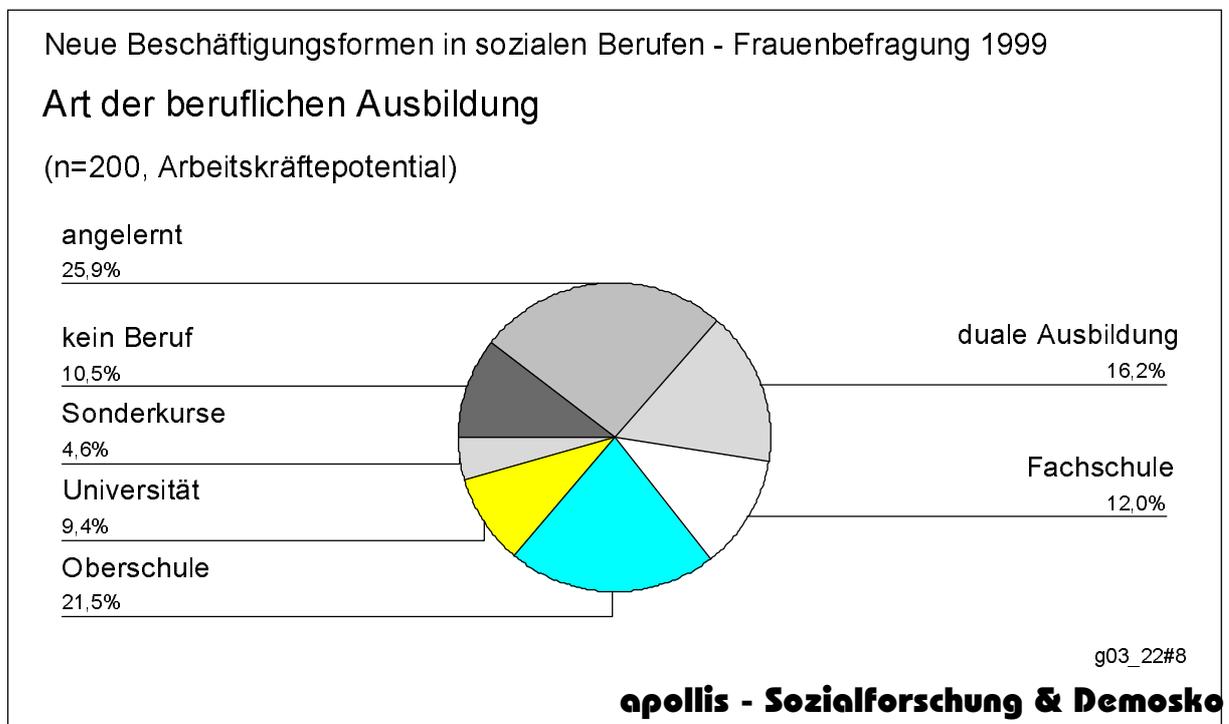


Abbildung 7: Berufliche Ausbildung des Arbeitskräftepotentials

Ein Vergleich der Art der Ausbildung des Arbeitskräftepotentials mit der Verteilung der Ausbildungsart bei den übrigen Arbeitskräften zeigt, daß unter dem Arbeitskräftepotential der Anteil der Angelernten deutlich höher liegt.

Art der Ausbildung	Arbeitskräftepotential	Übrige Arbeitskräfte
	Spalten-%	Spalten-%
angelernt	25,9%	19,6%
duale Ausbildung	16,2%	19,6%
Fachschule	12,0%	14,0%
Oberschule	21,5%	24,8%
Universität	9,4%	6,9%
Sonderkurse	4,6%	7,1%
kein Beruf	10,5%	8,0%

**Tabelle 7: Form der Berufsausbildung für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte**

Offenbar könnte es somit eine Rolle spielen, sich für eine bezahlte Tätigkeit im Sozialwesen stärker zu interessieren, wenn der ursprünglich ausgeübte Beruf lediglich angelernt ist. Umgekehrt scheint es so zu sein, daß das Interesse um so geringer ausfällt, je spezifischer die berufliche Ausbildung ist.

### 3.2.2.3 Berufsgruppen

Eine weitere Überlegung ist, inwieweit die Frage nach dem Interesse bezüglich einer bezahlten sozialen Tätigkeit vom erlernten Beruf abhängt. Tabelle 8 zeigt die Anteile der gelernten Berufe, die in der Stichprobe häufig vertreten sind. Es zeigt sich, daß ca. ein Viertel der Frauen, die sich an einer bezahlten Tätigkeit im Sozialbereich interessiert zeigen, Berufen zuzuordnen sind, die im weiteren Sinn unter die Kategorie „soziale Tätigkeit“ fallen (in der Tabelle fett gedruckt).

gelernter Beruf	Arbeitskräftepotential Spalten-%	Übrige Arbeitskräfte Spalten-%
Büro, Verwaltung	23,0%	22,7%
Verkauf	11,4%	15,9%
Fremdenverkehr	13,6%	12,6%
<b>Erziehung</b>	<b>9,9%</b>	<b>13,6%</b>
kein Beruf	9,0%	7,5%
<b>medizinisch-therapeutischer Bereich</b>	<b>7,0%</b>	<b>6,1%</b>
handwerklicher Frauenberuf	7,4%	3,4%
<b>Hauswirtschaft</b>	<b>4,5%</b>	<b>5,7%</b>
<b>betreuender Bereich</b>	<b>4,9%</b>	<b>2,3%</b>
Rest	9,3%	10,2%
Insgesamt	100,0%	100,0%

**Tabelle 8: Vorkommende Berufe<sup>15</sup> innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte**

Im vorliegenden Falle sind für eine Teilung der Gruppe nach „sozialen“ und „nicht sozialen Berufen“ Personen unter „sozialer Beruf“ zusammengefaßt, welche einen Beruf im betreuenden, medizinisch-therapeutischen oder erzieherischen Bereich erlernt haben oder als Hauswirtschaftler/in ausgebildet sind.

Ein Vergleich des Arbeitskräftepotentials mit den übrigen Arbeitskräften zeigt, daß in beiden Gruppen etwas über ein Viertel sozialen Berufen zuzurechnen ist. Die bloße Unterscheidung sozialer vs. nicht sozialer Beruf genügt hier also nicht, um eine Präferenz für Interesse an sozialer Betätigung gegen Entgelt herauszustellen.

In welchen Berufsgruppen ist aber nun das Interesse an einer Tätigkeit im Sozialwesen etwas erhöht? Dazu zählen bei den sozialen Berufen vor allem Frauen aus Berufen der

<sup>15</sup> Berufe, die weniger als 3% der Stichprobe ausmachten, werden hier nicht gesondert aufgeführt, sind aber in einer Restkategorie zusammengefaßt.

medizinisch-therapeutischen und der betreuenden Bereiche. Bei nicht sozialen Berufen sind es in erster Linie Frauen aus handwerklichen Frauenberufen.

Beruf	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte	
	Sozialer Beruf Zeilen-%	Kein sozialer Beruf Zeilen-%	Sozialer Beruf Zeilen-%	Kein sozialer Beruf Zeilen-%
Büro, Verwaltung	/	45,5%	/	54,5%
Verkauf	/	37,2%	/	62,8%
Fremdenverkehr	/	47,1%	/	52,9%
<b>Erziehung</b>	<b>37,3%</b>	<b>/</b>	<b>62,7%</b>	<b>/</b>
kein Beruf	/	49,6%	/	50,4%
<b>medizinisch-therapeutischer Bereich</b>	<b>48,8%</b>	<b>/</b>	<b>51,2%</b>	<b>/</b>
handwerklicher Frauenberuf	/	63,8%	/	36,2%
<b>Hauswirtschaft</b>	<b>39,8%</b>	<b>/</b>	<b>60,2%</b>	<b>/</b>
<b>betreuender Bereich</b>	<b>63,2%</b>	<b>/</b>	<b>36,8%</b>	<b>/</b>
Insgesamt	11,9%	33,3%	15,2%	39,7%

Tabelle 9: Berufe<sup>16</sup> in innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte

Der Beruf steht natürlich in engem Zusammenhang mit der Ausbildung. So ist es nicht verwunderlich, daß eine hohe Bereitschaft zu Interesse an entlohnten Diensten im sozialen Sektor in den Berufen besteht, wo Angelernte arbeiten. Dies gilt z.B. für Beschäftigte in den betreuenden Bereichen. Die Vertreter mit Universitätsabschluß, die an entlohnter Tätigkeit im sozialen Sektor interessiert sind, finden sich hingegen im medizinisch-therapeutischen Bereich.

<sup>16</sup> Berufe, die nur zu einem sehr geringen Anteil in der Stichprobe vertreten sind, sind aus der Darstellung herausgenommen.

### 3.2.2.4 Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf

Eine weitere Frage war, ob die Frauen mit dem erlernten Beruf auch ihren gewünschten Beruf ergriffen hatten. Wurde diese Frage mit „ja“ beantwortet, wurden die Frauen als zufrieden mit ihrem Beruf betrachtet. Knapp die Hälfte (48%) antwortete tatsächlich mit „ja“, während 41% diese Frage verneinten. Die übrigen hatten entweder keinen Beruf oder machten zu dieser Frage keine Angabe. Eine Analyse der Berufstätigen zeigt, daß von den berufstätigen Frauen mit Interesse an entlohnter Tätigkeit im sozialen Sektor ein höherer Anteil den erlernten Beruf *nicht* als den gewünschten Beruf betrachtet als es unter den übrigen Arbeitskräften (Frauen ohne Interesse an entlohnter sozialer Tätigkeit) der Fall ist. Insofern kann die Unzufriedenheit mit dem erlernten Beruf durchaus als möglicher Grund für Offenheit gegenüber einer neuen Beschäftigung im Sozialbereich interpretiert werden.

Gewünschter Beruf gelernt?	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte	
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%
ja	54,3%	39,6%	66,6%	60,4%
nein	45,7%	52,4%	33,4%	47,6%
Insgesamt	100,0%	45,1%	100,0%	54,9%

**Tabelle 10:** Gelernter Beruf = Gewünschter Beruf innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte

Unzufriedenheit mit dem erlernten Beruf kann wiederum durch die Ausbildung begründet sein. Es zeigt sich, daß der Anteil angelernter Kräfte, die mit dem Beruf zufrieden sind, wesentlich geringer ist als z.B. der Anteil von Frauen mit Universitätsstudium, die den ausgeübten Beruf als Wunschberuf bezeichnen. Nicht bei allen liegt die Unzufriedenheit mit dem Beruf aber lediglich an der Art der Ausbildung. Manche Frauen halten den ausgeübten Beruf trotz eines hohen Bildungsniveaus nicht für den gewünschten Beruf. Deshalb wurde überprüft, in welchen Berufen Frauen arbeiten, die Matura oder Doktorat haben und ihren Beruf nicht als ihre erste Wahl bezeichnen. Man findet sie vor allem im Büro und der Verwaltung, aber auch im Erziehungsbereich. Tatsächlich geben etwa jeweils die Hälfte der Frauen aus diesen Berufsgruppen an, an einer entlohnten Tätigkeit des sozialen Bereichs interessiert zu sein. Frauen, die keine fundierte Berufsausbildung haben und Frauen, die den ausgeübten Job nicht als ihren gewünschten Beruf betrachten (oder beides), bekunden somit verstärktes Interesse an sozialen Diensten. Es bleiben solcher Art interessierte Frauen, die den gewünschten Beruf gelernt haben, nicht lediglich angelernt sind und Interesse gegenüber bezahlter Beschäftigung im sozialen Bereich bekunden. Um diese zu finden, wurde geprüft, welche Berufe die Frauen mit Wunschberuf und Ausbildung ausüben. Hierbei zeigen sich vor allem Frauen aus bereits zuvor auffälligen Berufsgruppen eher bereit, Interesse an sozialen Diensten anzumelden. Es sind dies Frauen aus handwerklichen Frauenberufen, betreuenden oder medizinisch-therapeutischen Bereichen, dann aber auch aus Büro, Verwaltung und Hauswirtschaft. Insgesamt befinden sich in der Stichprobe somit auffällig viele an sozialer Tätigkeit Interessierte, die zuvor mit sozialer Tätigkeit nichts zu tun hatten.

3.2.2.5 Flexibilität

Flexibilität soll an dieser Stelle die Vielseitigkeit der Frauen beschreiben, welche von diesen im beruflichen Werdegang gezeigt wird. Dies ist einerseits die berufliche Vielseitigkeit, hier durch die Frage erfaßt, ob Personen nur im gelernten oder auch in anderen Berufen gearbeitet haben. Andererseits betrifft dies die berufliche Diskontinuität, die hier durch die Anzahl beruflicher Unterbrechungen erfaßt wurde. Diese Thematik der Flexibilität ist insofern von Bedeutung, als daß berufliche Vorerfahrungen mit den aktuell gewünschten Berufsvorstellungen zusammenhängen können. Wenn im Folgenden berufliche Veränderungen als Flexibilität bezeichnet werden, so muß dabei erklärend hinzugefügt werden, daß diese „Flexibilität“ nicht unbedingt auf freiwilligen Entscheidungen beruht. So kann eine Berufsunterbrechung auf äußere Faktoren zurückzuführen sein. Bei Frauen ist hier als der zentrale Faktor die Familiengründung und daraus resultierende Unvereinbarkeit von Familie und Beruf zu nennen.

Auch der Wechsel in ein anderes Berufsfeld muß nicht ausschließlich freiwillig vollzogen werden, sondern kann durch äußere Faktoren (mangelndes Angebot an Arbeitsplätzen im gewünschten Beruf) bedingt sein. Es handelt sich bei den betrachteten Aspekten von Berufsunterbrechung oder Berufswechsel jedoch um Veränderungen, die eine Anpassungsleistung erfordern und zu denen stets eine gewisse Flexibilität vonnöten ist.

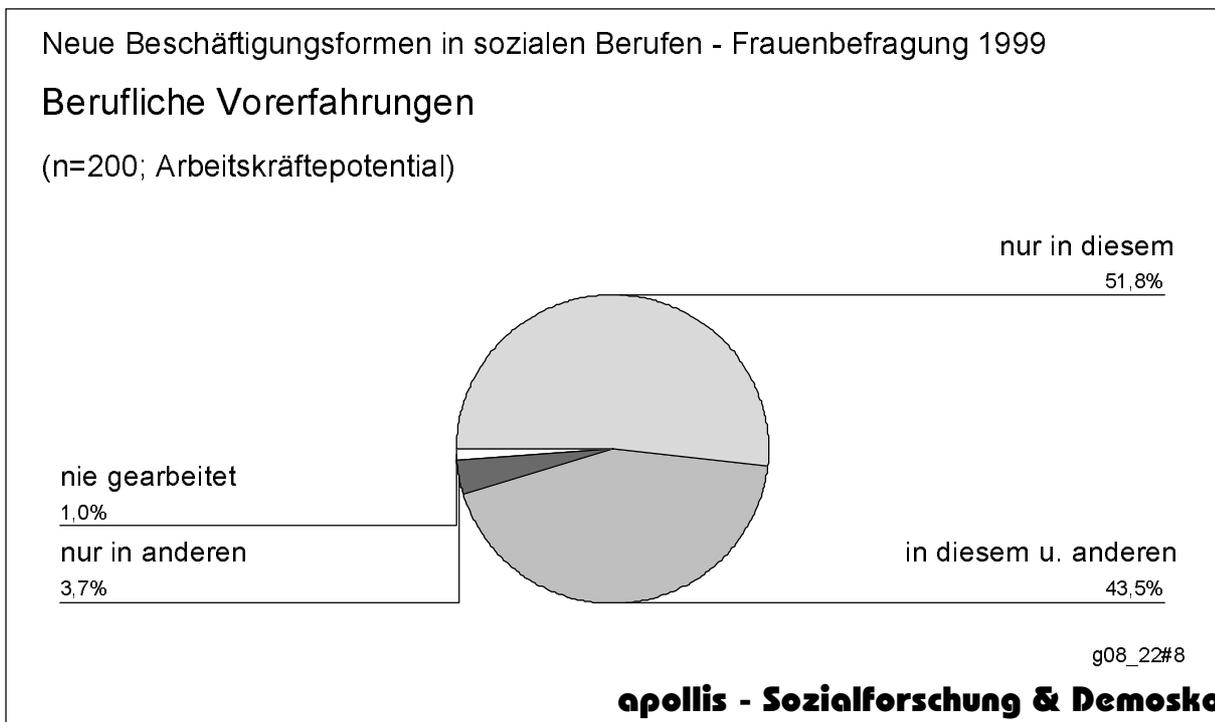


Abbildung 8: Arbeit im gelernten und anderen Berufen innerhalb des Arbeitskräftepotentials

Abbildung 8 zeigt, daß zwar knapp die Hälfte der an einer Beschäftigung im sozialen Sektor interessierten Frauen ausschließlich im erlernten Beruf tätig war, immerhin 44% aber sowohl diesen als auch einen anderen Beruf ausgeübt haben und somit mindestens einmal

den Beruf gewechselt haben. Ein geringer Anteil von 4% hat sogar ausschließlich in anderen Berufen gearbeitet.

Ein Vergleich zwischen dem Arbeitskräftepotential und den übrigen Arbeitskräften zeigt, daß tatsächlich eine berufliche Vielseitigkeit mit der Offenheit gegenüber entlohnter Tätigkeit im sozialen Sektor einhergeht. Von Frauen, die im erlernten und anderen Berufen gearbeitet haben, zeigt nämlich ein größerer Anteil Interesse an sozialen Diensten als von den Frauen, die nur im erlernten Beruf tätig waren<sup>17</sup>. Es zeigt sich also ein signifikanter Zusammenhang zwischen beruflicher Flexibilität und Interesse an entlohnter Tätigkeit im sozialen Sektor.

Im Beruf gearbeitet?	Arbeitskräftepotential	Übrige Arbeitskräfte
	Zeilen-%	Zeilen-%
nur in diesem	40,3%	59,7%
in diesem und anderen	48,0%	52,0%
nur in anderen	82,0%	18,0%
nie gearbeitet	77,2%	22,8%
Insgesamt	45,1%	54,9%

**Tabelle 11: Berufliche Erfahrungen innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte**

Neben dem beruflichen Wechsel ist die Berufsunterbrechung ein entscheidender Einschnitt im beruflichen Werdegang. Wie Abbildung 9 zeigt, gibt es erwartungsgemäß viele Frauen, die ihre berufliche Tätigkeiten ein- oder sogar mehrmals unterbrechen.

Tabelle 12 zeigt, daß in der Gruppe des Arbeitskräftepotentials ein größerer Anteil von Frauen mit Berufsunterbrechungen zu finden ist als bei den übrigen Arbeitskräften. Bei den übrigen Arbeitskräften finden sich hingegen mehr Frauen, welche die Berufstätigkeit nie unterbrochen haben.

---

<sup>17</sup> Die Gruppen von Frauen, die nie, bzw. nur in anderen Berufen gearbeitet haben, sind so klein, daß auf deren Interpretation verzichtet wird.

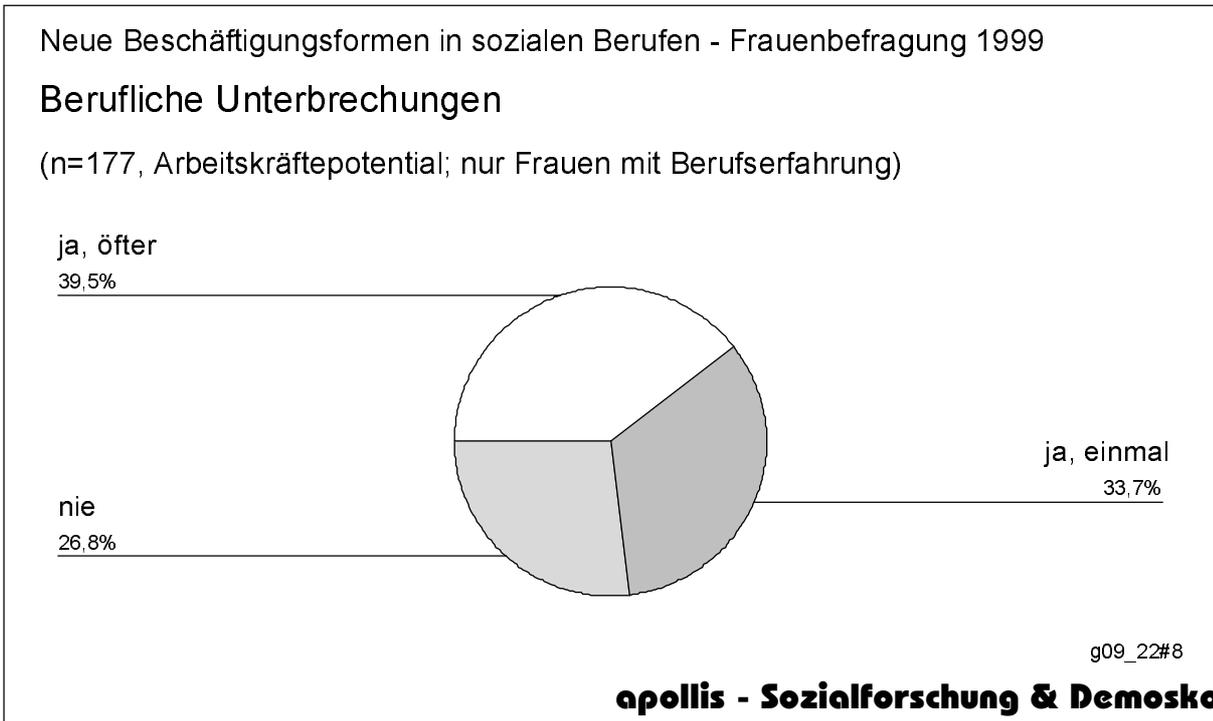


Abbildung 9: Berufsunterbrechungen innerhalb des Arbeitskräftepotentials

Berufsunterbrechung	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte	
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%
ja, öfter	39,5%	50,1%	31,2%	49,9%
ja, einmal	33,7%	42,5%	36,2%	57,5%
nie	26,8%	39,5%	32,6%	60,5%
Insgesamt	100,0%	45,1%	100,0%	54,9%

Tabelle 12: Berufsunterbrechungen innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte

Es lassen sich somit zwei deutliche Indikatoren in der beruflichen Entwicklung finden, die zu einem größeren Interesse an entlohnter Tätigkeit im Sozialen prädisponieren: Häufigkeit der Berufswechsel sowie berufliche Unterbrechungen.

Es zeigt sich allerdings, daß die Frauen, die an sozialen Berufen interessiert sind, ihren Beruf häufig aus den am wenigsten zu beeinflussenden privaten Gründen unterbrochen haben. Der Hauptgrund für Berufsunterbrechungen (80%) sind nämlich Kinder und familiäre Gründe, was im übrigen auch für die Gruppe der nicht an sozialen Diensten Interessierten gilt.

### 3.2.3 Berufliche Situation

Nach der beruflichen Entwicklung soll jetzt die aktuelle Erwerbsstellung zum Gegenstand gemacht werden. Dabei werden vor allem die Berufstätigen von Interesse sein, aber auch für die nicht Erwerbstätigen gilt zu überprüfen, warum sie an sozialen Diensten interessiert sind.

#### 3.2.3.1 Erwerbsstellung

Zunächst soll die berufliche Situation so beschrieben werden, wie sie sich im Rahmen des Arbeitskräftepotentials darstellt. Wie Abbildung 10 zu entnehmen ist, sind mit knapp 54% die meisten Frauen mit Interesse an sozialen Diensten berufstätig; ein bedeutender Anteil von 36% ist allerdings nicht erwerbstätig, weitere 5% befinden sich zum Zeitpunkt der Erhebung im Wartestand, die restlichen 5% sind arbeitslos, in Ausbildung oder in Pension.

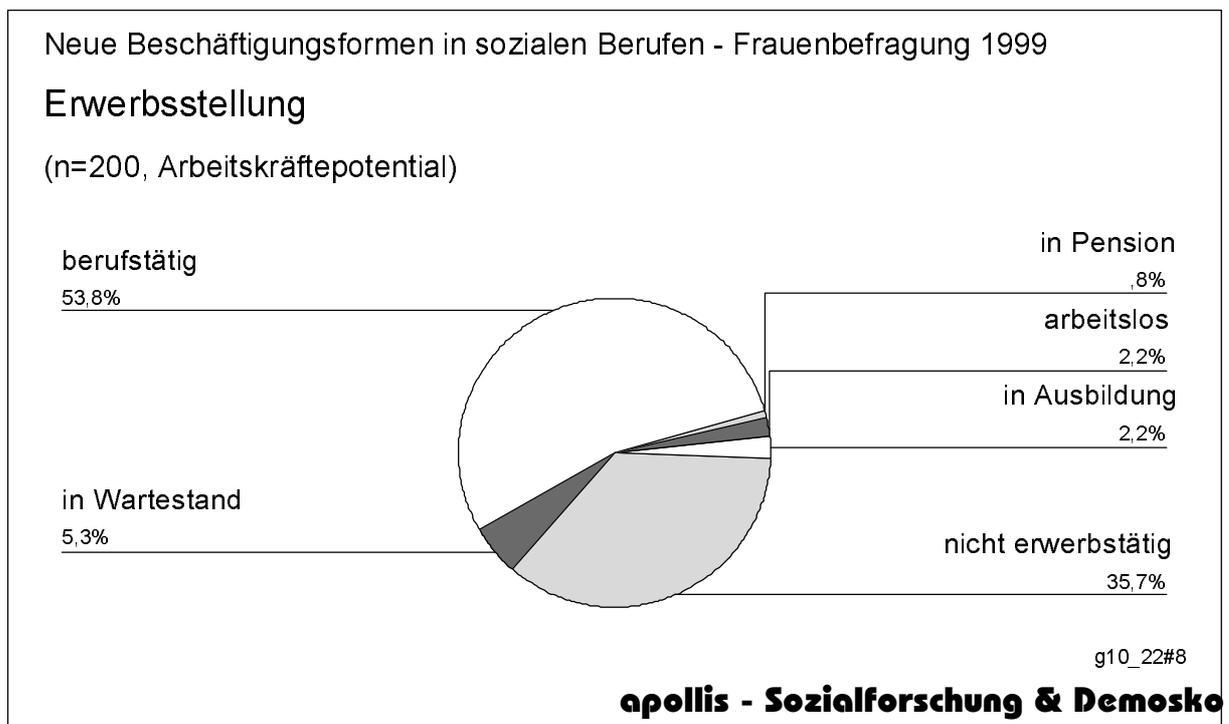


Abbildung 10: Erwerbsstellung innerhalb des Arbeitskräftepotentials

Der höhere Anteil der nicht erwerbstätigen Frauen fällt vor allem auf, wenn man die Gruppe an sozialen Diensten interessierter Frauen mit den übrigen Arbeitskräften vergleicht (vgl. Tabelle 13). Der Anteil der Berufstätigen innerhalb des Arbeitskräftepotentials fällt dafür etwas geringer aus, was naheliegend ist, da Personen ohne Erwerb an einer neuen Beschäftigung eher interessiert sind als Personen, die fest im Berufsleben stehen. Im Folgenden soll innerhalb der beiden Hauptgruppen, der nicht Erwerbstätigen und Berufstätigen noch einmal hinsichtlich verschiedener Merkmale analysiert werden, inwieweit das Arbeitskräftepotential sich von den übrigen Arbeitskräften unterscheidet.

Berufliche Situation	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte	
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%
berufstätig	53,8%	40,3%	65,6%	59,7%
in Pension	,8%	18,8%	3,0%	81,2%
arbeitslos	2,2%	87,1%	,3%	12,9%
in Ausbildung	2,2%	79,1%	,5%	20,9%
nicht erwerbstätig	35,7%	56,2%	22,9%	43,8%
in Wartestand	5,3%	35,9%	7,8%	64,1%
Insgesamt	100,0%	45,1%	100,0%	54,9%

**Tabelle 13: Berufliche Situation innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte**

### 3.2.3.2 Nicht Erwerbstätige

Bei den nicht erwerbstätigen Frauen und bei Frauen im Wartestand ist erwartungsgemäß der Anteil der Frauen mit Kindern deutlich höher als in den anderen Gruppen. Es bleibt aber die Frage, ob es Faktoren gibt, welche die nicht Erwerbstätigen dazu motivieren können, in soziale Dienste zu gehen. Hierzu fällt die familiäre Gesamtsituation ein. Tabelle 14 zeigt, daß es tatsächlich Unterschiede bezüglich des Interesses für soziale Dienste in Abhängigkeit von der familiären Situation gibt. Auffällig ist vor allem das Interesse der Frauen, die in Partnerschaft leben und volljährige Kinder haben.

Familiensituation	Arbeitskräftepotential	Übrige Arbeitskräfte
	Zeilen-%	Zeilen-%
allein mit Kinder	73,1%	26,9%
Paar ohne Kinder	50,7%	49,3%
Paar minderjährige Kinder	53,5%	46,5%
Paar volljährige Kinder	66,3%	33,7%
Insgesamt	56,2%	43,8%

**Tabelle 14: Familienverhältnisse der nicht Erwerbstätigen innerhalb des Arbeitskräftepotentials sowie für die übrigen Arbeitskräfte**

Es kann also durchaus gefolgert werden, daß nicht erwerbstätige Frauen mit erwachsenen Kindern vermutlich aufgrund von mehr Freizeit größeres Interesse gegenüber sozialen Diensten zeigen. Bei nicht erwerbstätigen alleinstehenden Frauen mit Kindern dürfte es weniger die Zeit sein, die das Motiv für Interesse an einem bezahlten sozialen Dienst darstellt, als vielmehr die Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, die mit der familiären Verpflichtung vereinbar ist.

### 3.2.3.3 Berufstätige

Für die Berufstätigen sind vor allem Arbeitsbedingungen von Interesse. Dazu zählen Anstellungsverhältnis, Arbeitsumfang und berufliche Position. Das gegenwärtige Berufsumfeld könnte eine weitere Größe sein, durch welche ein Interesse an einer Beschäftigung im sozialen Sektor variiert wird. Hier soll zunächst ein Blick auf die Arbeitszeit der Berufstätigen geworfen werden. Die meisten berufstätigen Frauen (63%) innerhalb des Arbeitskräftepotentials arbeiten in einem Vollzeitjob. 31% stehen in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis, während bei den restlichen 6% die Arbeitszeit unregelmäßig ist. Der Anteil der Teilzeitkräfte liegt damit bei an sozialen Diensten interessierten Frauen etwas höher als dies bei den übrigen Arbeitskräften der Fall ist.

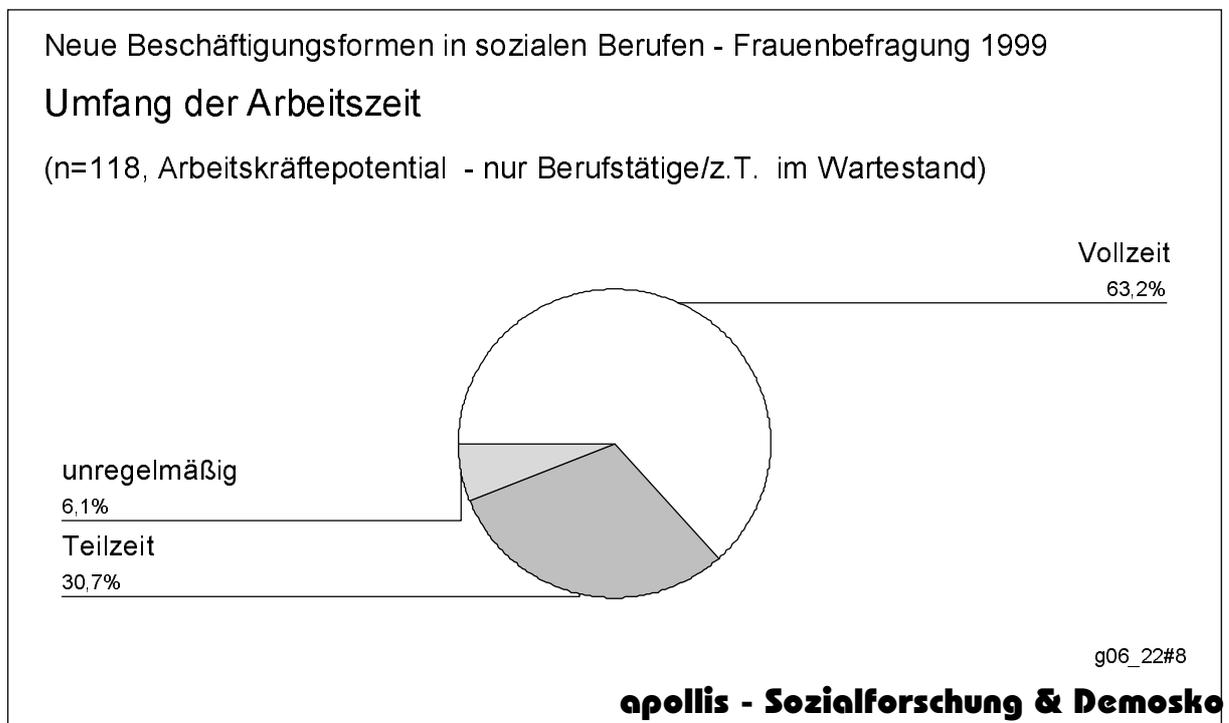


Abbildung 11: Umfang der Arbeitszeit der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen (nur, die erwerbstätig oder in Wartestand sind)

Für die Berufstätigen könnten weiters die Arbeitsbedingungen eine Rolle spielen, ein Interesse an anderen Tätigkeiten zu äußern. Wie Tabelle 15 zeigt, sind es am ehesten Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag, die Interesse an einer Tätigkeit im sozialen Bereich anmelden. Ein befristeter Arbeitsvertrag ist somit offenbar ein weiterer Indikator für ein Interesse an entlohnten Diensten im Sozialbereich. Während 30% der an sozialen Diensten interessierten Frauen einen befristeten Arbeitsvertrag haben, sind es nur 21% der übrigen Arbeitskräfte. Möglicherweise verbirgt sich dahinter stärker der Wunsch nach einem festen Anstellungsverhältnis oder generell nach einer Arbeit für die Zeit nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags als das Interesse am sozialen Sektor. In jedem Falle steht aber das vertraglich geregelte Anstellungsverhältnis in überzufälligem Zusammenhang mit dem Interesse an einer entlohnten Tätigkeit im sozialen Bereich.

Anstellung	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte	
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%
befristet	30,0%	49,9%	20,6%	50,1%
unbefristet	65,8%	36,3%	78,9%	63,7%
kontinuierliche. Mitarbeit	4,2%	84,6%	0,5%	15,4%
Insgesamt	100,0%	39,8%	100,0%	60,2%

**Tabelle 15: Anstellungsverhältnis der Erwerbstätigen innerhalb des Arbeitskräftepotentials und für übrige Arbeitskräfte**

Möglicherweise könnte auch die aktuelle Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf einen Einfluß darauf haben, inwieweit Interesse an einer entlohnten Tätigkeit im sozialen Sektor besteht. Wie sich die Zufriedenheit mit dem Beruf darstellt, beschreibt Tabelle 16. Ein Vergleich mit den übrigen Arbeitskräften zeigt, daß der Anteil der eher und sehr zufriedenen in der Gruppe des Arbeitskräftepotentials etwas geringer ist, während der Anteil von weniger Zufriedenen innerhalb des Arbeitskräftepotentials etwas höher liegt. Dies bedeutet, daß in der Gruppe der an entlohnten sozialen Diensten interessierten Frauen ein Anteil von mit dem Beruf weniger Zufriedenen vorherrscht, der höher liegt als es bei den übrigen Arbeitskräften der Fall ist. Somit besteht offenbar ein gewisser Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Interesse an einer anderen Tätigkeit (hier: im sozialen Sektor).

Zufriedenheit mit Beruf	Arbeitskräftepotential	Übrige Arbeitskräfte
	Spalten-%	Spalten-%
sehr zufrieden	44,9%	47,5%
eher zufrieden	41,7%	44,5%
weniger zufrieden	12,3%	8,0%
nicht zufrieden	1,1%	-

**Tabelle 16: Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen**

### 3.2.4 Fazit

Bei ca. der Hälfte der befragten Frauen ist ein Interesse an entlohnter Tätigkeit in sozialen Diensten zu konstatieren. Eine Vertiefung von einzelnen Variablen führt zu aufschlußreichen Ergebnissen, die zeigen, welche Merkmale diese Frauen, die das Arbeitskräftepotential darstellen, charakterisieren. Es wurde klar, daß es sich nicht an persönlichen Variablen festmacht (Alter, Wohnort), die Familiensituation aber bereits einen Einfluß auf das Interesse an einer Beschäftigung im sozialen Sektor haben kann. Vor allem Frauen in Partnerschaft mit volljährigen Kindern melden dieses Interesse an. Dies betrifft vor allem die nicht Erwerbstätigen.

Als berufliche Größe, die in Zusammenhang mit Interesse an sozialen Berufen steht, läßt sich vor allem der befristete Arbeitsvertrag nennen. Einen etwas geringeren Einfluß hat außerdem die Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf. Neben der gegenwärtigen Berufssituation spielt die berufliche Entwicklung eine Rolle. Hier sind die Ausbildung und die Zufriedenheit mit dem gelernten Beruf starke Indikatoren für das Interesse an einer entlohnten Beschäftigung im sozialen Sektor. Die Gruppe der lediglich Angelernten und derjenigen mit einem erlerntem Beruf, der nicht dem gewünschten Beruf entspricht, zeigt besonders starkes Interesse an einer entlohnten Tätigkeit im Sozialen.

Weiters zeigt sich, daß Frauen, die bereits in mehreren Berufen gearbeitet haben oder mehrere berufliche Unterbrechungen hinter sich haben, eher das Interesse an entlohnten sozialen Diensten bekunden als Frauen mit einer gleichförmigen beruflichen Entwicklung.

Insgesamt zeichnen sich somit viele verschiedene Einflußvariablen ab. Es ist jedoch logisch, daß auf Grund der Vielfalt der Motive und Ursachen keine Variable genügt, um die Frauen befriedigend der Gruppe der an entlohnter Beschäftigung im Sozialwesen interessierten oder den übrigen Arbeitskräften zuordnen zu können. Außerdem bleibt fraglich, ob sich das Interesse wirklich auf den sozialen Bereich bezieht oder eher der Motivation zuzuschreiben ist, die gegenwärtige Situation zu ändern und lediglich eine Beschäftigung anzustreben. Dies ist daran zu erkennen, daß z.B. ein befristeter Arbeitsvertrag, Unzufriedenheit mit dem Beruf, aber auch Erwerbslosigkeit von Frauen mit volljährigen Kindern Faktoren sind, die ein Interesse an bezahlten sozialen Diensten begünstigen. Das könnte heißen: Wenn aus unterschiedlichsten Motiven eine Tendenz besteht, die aktuelle Situation als überdenkenswert zu betrachten, erscheint auch eine Tätigkeit im sozialen Sektor eher attraktiv.

Trotz der aufgezeigten Einflußfaktoren muß aber vor allem das breite Interesse der Frauen hervorgehoben werden, das letztlich quer durch alle Gruppierungen nach Alter, Bildung, Beruf, familiärer Situation, Arbeitsverhältnis etc. geht.

### 3.2.5 Berufliche Wunschvorstellungen

#### 3.2.5.1 Arbeitszeitwunsch

Sollen neue Stellen im sozialen Sektor geschaffen werden, so interessieren die Ansprüche, die an diese Stellen vom potentiellen Arbeitskräftepotential gestellt werden. Ein Aspekt dabei ist die Arbeitszeit, denn je nach Bedarf und zu Verfügung stehendem Personal können die entsprechenden Stellen eingerichtet werden. Nach der bevorzugten Arbeitszeit gefragt favorisierte die Mehrheit der Gesamtstichprobe (41%) eine Arbeitszeit zwischen 20 und 29 Stunden pro Woche. In etwa gleich groß waren die Anteile von Frauen, die einen Vollzeitjob bevorzugten und denjenigen, die am liebsten zwischen 10 und 19 Stunden pro Woche arbeiten würden. Während nur ein ganz kleiner Teil von 3% weniger als 10 Stunden als bevorzugte Arbeitszeit angab, gaben immerhin 9% an, daß sie gar keine Erwerbstätigkeit anstreben. Aufschlußreich ist nun ein Blick auf die Gruppe der an einer bezahlten Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen, in der vor allem der Wunsch nach einer Teilzeitstelle vom Umfang 10-19 Stunden deutlich weiter verbreitet ist als bei den übrigen Arbeitskräften. Dafür ist der Anteil der an Vollzeitarbeit interessierten Frauen dort etwas geringer.

Wunschvorstellung	Arbeitskräftepotential		übrige Arbeitskräfte		Gesamtstichprobe Spalten-%
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%	
Vollzeit	20,5%	39,7%	25,6%	60,3%	23,5%
Teilzeit 20-29h	40,2%	43,9%	42,3%	56,1%	41,2%
Teilzeit 10-19h	29,5%	57,7%	17,8%	42,3%	23,1%
weniger als 10h	3,6%	47,9%	3,3%	52,1%	3,4%
nicht erwerbstätig	6,2%	31,8%	11,0%	68,2%	8,8%
Insgesamt	100,0%	45,1%	100,0%	54,9%	100,0%

**Tabelle 17: Wunschvorstellung der Arbeitszeit für Arbeitskräftepotential und übrige Arbeitskräfte**

Ein Blick auf den Bildungsgrad zeigt unter den Teilzeitaspirantinnen mehr Mittelschulabgängerinnen. Einen höheren Anteil von Vollzeitaspirantinnen findet man mit zunehmendem Bildungsgrad. 18% der Frauen, die sich eine Vollzeitstelle wünschen, haben ein Doktorat, 52% Matura oder den Abschluß einer 2-3-jährigen Oberschule.

Tatsächlich gibt es innerhalb des Arbeitskräftepotentials (hingegen nicht unter den übrigen Arbeitskräften) einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem dichotomisierten Bildungsniveau (eher gering - eher hoch<sup>18</sup>) und der gewünschten Arbeitszeit. Diejenigen, die im Falle einer Beschäftigung in einem sozialen Dienst eine Vollzeitstelle anstreben, zählen eher zu den Personen mit höherem Schulabschluß. Diejenigen, die nur wenige Stunden

<sup>18</sup> „Eher gering“ bedeutet maximal Mittelschule, „eher hoch“ minimal Oberschule.

arbeiten wollen oder gar nicht erwerbstätig sein möchten, findet man verstärkt unter Frauen mit eher geringem Schulabschlußniveau.

Erwähnenswert ist weiters der Alterseffekt, der sich innerhalb des Arbeitskräftepotentials zeigt: Frauen in den jüngeren Altersklassen streben eher in die Vollzeitstellen. Ab 30 nimmt der Teilzeitwunsch stark zu, vermutlich durch die familiäre Situation bedingt. Dabei wird in den ersten Jahren noch recht offensichtlich ein Arbeitsverhältnis von 20-29 Stunden angestrebt. Später (insbesondere zwischen 35 und 45 Jahren) gewinnt dann immer mehr auch das Arbeitsverhältnis von 10-19 Stunden an Bedeutung. Mit zunehmendem Alter steigt außerdem der Anteil der Frauen, die nicht mehr erwerbstätig sein wollen. Das Alter steht in engem Zusammenhang mit familiären Belastungen. So steigt der Anteil der Frauen mit Familienbelastung vor allem zwischen der Altersklasse „unter 30“ und „30-34 Jahre“. Pflegebelastungen treten hingegen in den Altersklassen ab 35 häufig auf. Durch die Belastungen erklärt sich das höhere Interesse von Frauen zwischen 35 und 45 an Teilzeitstellen geringeren Umfangs. Verständlicherweise führt eine familiäre Zusatzbelastung durch Kind/er zu einem stärkeren Wunsch, sich beruflich auf Teilzeitstellen zu beschränken. Die familiären Aufgaben führen auch am ehesten dazu, keine Erwerbstätigkeit anzustreben.

Wunschvorstellung	Verpflichtungen in der Familiensituation			Gesamt Zeilen-%
	unbelastet Zeilen-%	mit familiären Verpflichtungen Zeilen-%	Pflegefall in der Familie Zeilen-%	
Vollzeit	20,0%	71,4%	8,6%	100,0%
Teilzeit 20-29h	7,8%	80,5%	11,7%	100,0%
Teilzeit 10-19h	6,0%	85,1%	9,0%	100,0%
weniger als 10h	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
nicht erwerbstätig	-	92,9%	7,1%	100,0%
Insgesamt	9,0%	80,5%	10,5%	100,0%

**Tabelle 18: Arbeitszeitwunsch und Verpflichtungen in der Familiensituation innerhalb des Arbeitskräftepotentials**

Ausgehend von der Erwerbsstellung sind es vor allem die nicht Erwerbstätigen und Frauen in Wartestand, d.h. vor allem die Hausfrauen, die in Zusammenhang mit der interessierenden sozialen Tätigkeit in die Teilzeitstellen drängen, die weniger als 20 Stunden umfassen (vgl. Tabelle 19). In die Vollzeitstellen streben überwiegend die Berufstätigen. Bei allen drei Gruppen bildet aber die größte Gruppe diejenige der Frauen, welche eine Arbeitsstelle vom Umfang 20-29 Stunden/Woche anstrebt. Ein Blick auf das aktuelle Arbeitsverhältnis zeigt den Wunsch nach Vollzeit fast ausschließlich bei den Vollzeitkräften. Teilzeit hingegen wünschen sich sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte. Wenn es also einen Veränderungswunsch zu identifizieren gilt, so ist das eine Bewegung von Vollzeit nach Teilzeit und nicht umgekehrt. Dies gilt auch in der Gesamtstichprobe, so daß sich dieses Ergebnis nicht auf das Arbeitskräftepotential beschränkt.

Wunschvorstellung	Berufliche Situation					
	berufs tätig	Pension (2 Fälle)	arbeits los (4 Fälle)	in Ausbil- dung (4 Fälle)	nicht erwerbs- tätig	in Warte stand
	Zeilen-%	Zeilen-%	Zeilen-%	Zeilen-%	Zeilen-%	Zeilen-%
Vollzeit	77,4%	-	10,8%	4,5%	3,7%	3,6%
Teilzeit 20-29h	61,5%	-	-	3,2%	30,1%	5,2%
Teilzeit 10-19h	39,7%	-	-	-	53,5%	6,8%
weniger als 10h	-	23,3%	-	-	63,2%	13,5%
nicht erwerbstätig	23,4%	-	-	-	76,6%	-
Insgesamt	53,8%	0,8%	2,2%	2,2%	35,7%	5,3%

**Tabelle 19: Arbeitszeitwunsch und Erwerbsstellung beim Arbeitskräftepotential**

Bei der Frage, inwieweit sich der Beruf auf die Arbeitszeitvorstellungen auswirkt, wurde vor allem zwischen sozialen und nicht sozialen Berufen unterschieden, da ja das Interesse an einer Tätigkeit im sozialen Bereich thematisiert war.

Wunschvorstellung	Sozialer Beruf		kein sozialer Beruf		Gesamt Spalten-%
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%	
Vollzeit	16,8%	21,6%	21,8%	78,4%	20,5%
Teilzeit 20-29h	43,0%	28,2%	39,2%	71,8%	40,2%
Teilzeit 10-19h	32,7%	29,2%	28,3%	70,8%	29,5%
weniger als 10h	3,2%	23,3%	3,8%	76,7%	3,6%
nicht erwerbstätig	4,2%	17,7%	6,9%	82,3%	6,2%
Insgesamt	100,0%	26,3%	100,0%	73,7%	100,0%

**Tabelle 20: Wunschvorstellung der an bezahlter Tätigkeit in sozialen Diensten interessierten Frauen bezüglich der Arbeitszeitregelung bei Trennung sozialer von nicht-sozialen Berufen**

Tabelle 20 macht deutlich, daß es tatsächlich einen kleinen Unterschied zwischen Personen aus sozialen und nicht sozialen Berufen im Hinblick darauf gibt, welche Form der Arbeitszeitregelung bevorzugt wird. Personen, die im sozialen Beruf arbeiten, geben eher an, eine Teilzeitstelle anzustreben.

Als Fazit läßt sich innerhalb des Arbeitskräftepotentials ein erhöhter Wunsch nach Teilzeit feststellen. Dieser gilt nicht nur für die Arbeitsstellen vom Umfang 20 bis 30 Stunden/Woche, sondern auch für solche bis maximal 20 Stunden. Außerdem ist dieser Wunsch verstärkt von Personen geäußert, die bereits aus sozialen Berufen kommen.

### 3.2.5.2 Die Pensionsbeiträge

Um die Wichtigkeit von Pensionsbeiträgen zu erfassen, wurde folgende Frage gestellt: „Wie wichtig ist es für Sie, daß diese Arbeit auch für die Pension zählt, das heißt, daß entsprechende Beiträge eingezahlt werden?“ Pensionsbeiträge werden dabei insgesamt als sehr wichtig eingestuft. In der Gesamtstichprobe bleiben nur 11%, welche den Pensionsbeiträgen eine geringe Bedeutung beimessen oder sie gar für unwichtig halten.

Pensionsbeiträge	Arbeitskräftepotential		Übrige Arbeitskräfte		Gesamtstichprobe
	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%	Zeilen-%	Spalten-%
sehr wichtig	72,6%	46,2%	71,7%	53,8%	71,9%
ziemlich wichtig	15,6%	43,3%	17,4%	56,7%	16,7%
weniger wichtig	9,1%	56,7%	5,9%	43,3%	7,4%
nicht wichtig	2,7%	31,3%	5,0%	68,8%	3,9%
Insgesamt	100,0%	44,4%	100,0%	55,6%	100,0%

**Tabelle 21: Beurteilung der Wichtigkeit von Pensionsbeiträgen**

Hier lassen sich kaum Variablen ausfindig machen, die darauf hindeuten, für wen die Pensionsbeiträge besonders wichtig sind. Weder das Alter noch die Familiensituation noch die Erwerbsstellung führen zu aufschlußreichen Unterschieden. Fazit bleibt somit, daß die Pensionsbeiträge für die ganz große Mehrheit der Befragten eine wichtige Rolle spielen und in jedem Fall bei der Schaffung neuer Stellen berücksichtigt werden sollten.



## 4 Zusammenfassung

### 4.1 Einleitung

‘Neue’ Arbeits- und Beschäftigungsformen außerhalb regulärer, abhängiger Arbeitsverhältnisse können im Sozial- und Pflegebereich eine wichtige Rolle spielen, um ungedeckte bzw. sich verändernde Bedarfe an Unterstützungs- und Betreuungsleistungen abzudecken<sup>19</sup>. Wie die Fallstudien dieses Projektes zeigen, können auf der Grundlage nicht-traditioneller Beschäftigungsformen Sozial- und Pflegeleistungen zudem nicht selten besonders gut an den inhaltlichen wie zeitlichen Bedürfnissen hilfe- und betreuungsbedürftiger Personen ausgerichtet und damit quantitativ wie qualitativ aufgewertet werden<sup>20</sup>. Schließlich bieten ‘neue’ Arbeits- und Beschäftigungsformen bestimmten Personengruppen eine gute Möglichkeit, um soziales Engagement mit einer beruflichen Betätigung im Sinne einer Nebenbeschäftigung zu verbinden; zugleich deutet sich an, daß sie auch für Fachkräfte von großem Interesse sein können, wenn die Ausübung des (Haupt-)Berufs ein größtmögliches Maß an Autonomie und Gestaltungsfreiheit gewähren soll<sup>21</sup>.

Eine über die Fallstudien hinausgehende Analyse der Potentials an Arbeitskräften, das an ‘neuen’ Arbeits- und Beschäftigungsformen interessiert ist oder interessiert werden könnte, soll auf einer allgemeineren Ebene aufzeigen, welches die Personengruppen bzw. Arbeitsmarktsegmente sind, die an der Erbringung von Betreuungs- und Pflegeleistungen auf der Grundlage ‘innovativer’ Arbeit interessiert sind bzw. gewonnen werden können. Von besonderem Interesse ist dabei, welche sozio-demographischen Merkmale, erwerbsbiographischen Voraussetzungen, aber auch welche Bedürfnisse und Wünsche diese Gruppen im Hinblick auf eine Beschäftigung mitbringen, denen im Rahmen sogenannter neuer Arbeits- und Organisationsformen Rechnung getragen werden könnte.

Nun werden ‘neue’ Arbeits- und Beschäftigungsformen vielfach auch unter dem Stichwort der ‘prekären’ Arbeitsverhältnisse diskutiert, die angesichts des Heeres von Arbeitslosen auch in den Industrieländern das Sozialstaatsprinzip zu unterminieren drohen. Für Südtirol gilt jedoch in diesem Zusammenhang anzumerken, daß die Zahl der Arbeitsuchenden im Vergleich zu anderen europäischen Regionen überaus gering ist: Die Arbeitslosenquote liegt in Südtirol seit Jahren so niedrig (2,2% im Jahr 1998; knapp unter 3% in den Jahren davor), daß von Vollbeschäftigung gesprochen werden kann. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, daß zumindest kurz- und mittelfristig eine Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsformen jenseits einer kollektivvertraglich geregelten Festanstellung weniger als in anderen Gebieten und Ländern Europas die Gefahr in sich birgt, die soziale und finanzielle Sicherheit bestimmter Bevölkerungsteile zugunsten des wirtschaftlichen Profits

---

<sup>19</sup> Vgl. den Teilbericht: Eisenstecken, Erich/ Sagner, Andreas (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 1: „Bedarfssituation in ausgewählten Bereichen des Sozialwesens in Südtirol“. Bericht an den Auftraggeber, München: ISW.

<sup>20</sup> Vgl. den Teilbericht: Schnock, Brigitte (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 3 „Analyse der rechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen“ und Teil 4 „Ergebnisse der Fallstudien“. Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

<sup>21</sup> Vgl. den Teilbericht: Schnock, Brigitte (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 3 „Analyse der rechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen“ und Teil 4 „Ergebnisse der Fallstudien“. Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

einzelner zu unterminieren. Statt dessen gibt es gute Gründe zu der Annahme, daß die Umsetzung 'neuer Arbeitsformen', hier im Sozial- und Pflegebereich, eine positiv zu bewertende Strategie der Erfüllung besonderer Erwerbsarbeitswünsche bestimmter Bevölkerungsgruppen darstellen kann, die kein traditionelles Anstellungsverhältnis haben möchten oder können<sup>22</sup>.

## 4.2 Ergebnisse

### 4.2.1 Personengruppen mit Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung

Hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs und der Arbeitszeitregelungen können sich 'neue' Arbeits- und Beschäftigungsformen z.B. durch eine reduzierte Wochenstundenzahl bis hin zur geringfügigen Beschäftigung unter 20 Stunden pro Woche auszeichnen. Nun zeigt die Arbeitskräfteerhebung des ASTAT, daß bei den aktiv arbeitssuchenden Personen und d.h. bei den Personen, die potentiell für eine Tätigkeit im Rahmen 'neuer' Arbeit zur Verfügung stehen, 25% primär an einer Teilzeitstelle interessiert sind, darunter 10%, die ausschließlich eine solche wünschen. Bei den Frauen erhöht sich dieser Prozentsatz auf 36%, darunter 16%, die nur part-time arbeiten möchten. Diese Werte liegen hoch im Vergleich zu den rund 11% der Erwerbstätigen insgesamt bzw. 23 % der erwerbstätigen Frauen, die 1998 tatsächlich einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind, was darauf schließen läßt, daß das Angebot an Teilzeitstellen hinter der Nachfrage zurückbleibt. Zum selben Schluß führt ein Blick auf nord- und mitteleuropäische Staaten, wo der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in der Regel wesentlich höher liegt als in Südtirol.

Bei Frauen ist der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung somit wesentlich stärker vorhanden, und zwar vor allem dann, wenn sie verheiratet und in dem Alter sind, in dem sie Kinder bekommen, bzw. wenn sie Hausfrauen sind und ihre Erwerbsarbeit vorübergehend unterbrochen haben. Das wird noch viel deutlicher, wenn nach dem idealen Beschäftigungsumfang gefragt wird, wie 1997 durch das ASTAT im Rahmen einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage.<sup>23</sup> Laut dieser Untersuchung würde sich nur ein knappes Drittel aller Frauen für eine Vollzeitbeschäftigung, dagegen über 60% für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, wenn sie das frei von anderen Zwängen tun könnten (der Rest möchte überhaupt nicht erwerbstätig sein). Männer streben dagegen mehrheitlich eine Vollzeitstelle an, doch auch unter ihnen würde ein gutes Viertel am liebsten part-time arbeiten (siehe Abbildung 12).

Damit wird deutlich, daß Teilzeitbeschäftigung vor allem für die Personengruppen von Interesse ist, die neben einer Erwerbsarbeit auch noch anderweitigen Verpflichtungen, in diesem Falle der Familienarbeit, nachgehen wollen oder müssen, und dies betrifft bis heute in erster Linie die Frauen. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit mag bei den Frauen mit Familie neben dem Erfordernis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zudem auch aus dem

<sup>22</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch den Teilbericht: Schnock, Brigitte (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 3 „Analyse der rechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen“ und Teil 4 „Ergebnisse der Fallstudien“. Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

<sup>23</sup> „Die Einstellung der Südtiroler zur Arbeit“, astat-information Nr. 19, Oktober 1997, Autonome Provinz Bozen/Südtirol, Landesinstitut für Statistik - ASTAT (Hg.), Bozen.

Umstand resultieren, daß sie mit einem männlichen Hauptverdiener an der Seite nur in reduziertem Maße zum Familieneinkommen beitragen müssen, während Männer in ihrer üblichen Rolle als Familienernährer sich eine reduzierte Stelle nicht erlauben können.

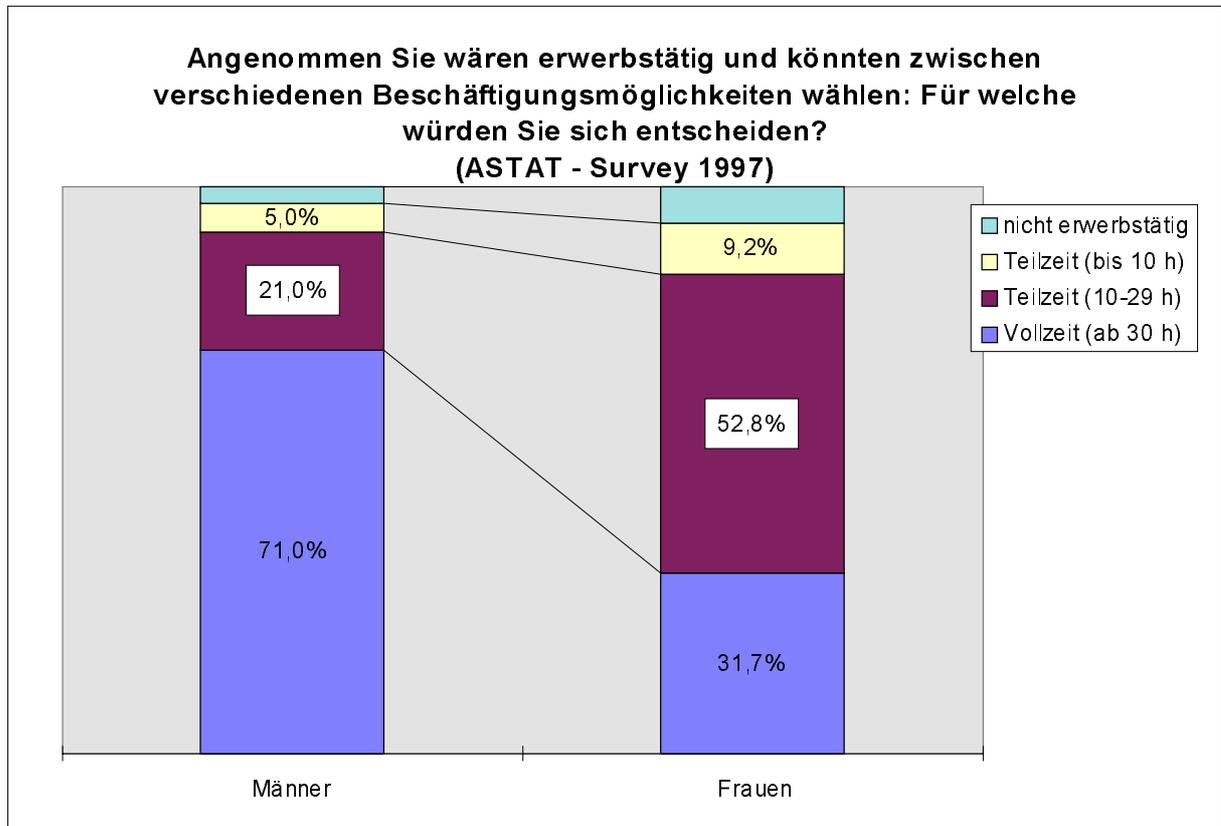


Abbildung 12: Idealer Beschäftigungsumfang nach Geschlecht - ASTAT-Survey 1997

Frauen als Potential von Arbeitskräften im Sozial- und Pflegebereich zu gewinnen, heißt somit insbesondere, wenn sie Haushalt und Kinder zu versorgen haben, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu gewährleisten. Dies ist im Rahmen 'neuer' Arbeitsformen vor allem dann der Fall, wenn Teilzeitarbeit auch unter 20 Stunden möglich oder die Gelegenheit zur spontanen und flexibel am individuellen Zeitbedarf der betreffenden Person orientierten Arbeitszeitgestaltung gegeben ist<sup>24</sup>.

Gemäß der Arbeitskräfteerhebung des ASTAT strebt der Großteil der Arbeitssuchenden ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an. Einen zeitlich begrenzten Arbeitsvertrag können sich etwas häufiger Frauen und auch eher junge Leute auf der Suche nach ihrer ersten Beschäftigung vorstellen. Es kann dies als Hinweis darauf gewertet werden, daß gerade junge Leute das Erwerbsleben als Experimentierfeld wahrnehmen, auf dem verschiedene Betätigungen ausprobiert werden können, ohne sich von vornherein auf einen lebenslang auszuführenden Beruf festlegen zu müssen. Damit wäre zumindest bei der jüngeren Generation

<sup>24</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang die interessanten Fallbeispiele TRILLI und MOHI in: Schnock, Brigitte (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 3 „Analyse der rechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen“. Bericht an den Auftraggeber, apollis, Bozen.

auch in Südtirol ein Wertewandel in bezug auf Beruf und Erwerbsleben zu verzeichnen, der innovativen Beschäftigungsformen besondere Attraktivität verleiht.

#### 4.2.2 Personengruppen mit Interesse an bezahlter Tätigkeit im Sozialbereich

Neben der Frage nach dem Interesse an 'neuen' Arbeitsformen im Sinne von Teilzeit- oder befristeter Beschäftigung konnte auf der Grundlage der verfügbaren Daten auch der Frage nach dem Interesse innerhalb der Südtiroler Bevölkerung an einer Tätigkeit im Sozial- und Pflegebereich nachgegangen werden.

So zeigte die Befragung einer repräsentativen Stichprobe von Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren eine enorme Aufgeschlossenheit von Frauen sozialen und pflegerischen Tätigkeiten gegenüber, und zwar auch außerhalb der eigenen Familie: 21% der Befragten gaben an, sich vorstellen zu können, ehrenamtlich bei einer sozialen Genossenschaft oder einem Verein mitzuarbeiten, die soziale Dienste erbringen; 30% sind an einem solchen Engagement dann interessiert, wenn es finanziell entgolten wird; weitere 15% würden sich sozial engagieren noch ohne zu wissen, ob sie dies eher ehrenamtlich (und damit auch weniger verbindlich) tun wollen, oder eher gegen Bezahlung.

Das potentielle Interesse an einer entlohnten sozialen Tätigkeit ist durch zahlreiche Einflußgrößen bedingt, die vor allem auf Zustände hindeuten, die eine Veränderungsbereitschaft begründen. Hierunter fallen in erster Linie instabile Verhältnisse oder Unzufriedenheit. Da beides aus verschiedensten Motiven begründet sein kann, lassen sich verschiedene Tendenzen anführen, die zum Interesse an bezahlter Tätigkeit im Sozialen führen. Zumindest zwei Einflußgrößen seien hervorgehoben, die berufliche Situation und die Ausbildung sowie die familiäre Situation. Ein großer Teil der Interessierten (gut 40%) ist nicht erwerbstätig. Für die Berufstätigen läßt sich vor allem der befristete Arbeitsvertrag als Motiv für ein Interesse an einer entlohnten sozialen Tätigkeit nennen. Neben der gegenwärtigen Arbeit sind weiters die Ausbildung und die Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf Indikatoren für das Interesse an einer Beschäftigung im sozialen Sektor, zumal die Gruppe der lediglich Angelernten und derjenigen mit einem gelerntem Beruf, der nicht dem gewünschten Beruf entspricht, besonders starkes Interesse an einer entlohnten Tätigkeit im Sozialen zeigt. Bezüglich der familiären Situation zeigt sich, daß vor allem Frauen in Partnerschaft mit volljährigen Kindern dieses Interesse anmelden. Die Frauenbefragung bestätigt zudem das Interesse von Frauen mit Familie an einer Teilzeitarbeit geringeren Umfangs: Frauen, die ihr Interesse an einer Tätigkeit im sozialen Bereich bekundeten, bevorzugten vor allem dann eine solche Teilzeitbeschäftigung, die unter 20 Wochenstunden liegen sollte oder könnte, wenn sie aktuell nicht erwerbstätig sind bzw. sich im Wartestand befinden.

Ein unmittelbarer Vergleich zum Interesse von Männern an der (bezahlten) Mitarbeit im Sozial- und Pflegebereich ist angesichts der derzeit verfügbaren Daten leider nicht möglich; allerdings lassen sich durchaus aufschlußreiche Aussagen in bezug auf das Sozialengagement zukünftiger (weiblicher und) männlicher Senioren machen.

Zu ihren Interessenbereichen und Aktivitätspotentialen befragt, gaben Personen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren im Rahmen einer repräsentativen Telefonbefragung des SOFFI-

Instituts<sup>25</sup> zu 45% an, sich in den nächsten Jahren im Bereich sozialer und gesundheitlicher Dienste engagieren zu wollen, wobei Frauen dies nur unwesentlich häufiger als Männer bekundeten und Frauen es stets ehrenamtlich, Männer zu immerhin 8% gegen Entgelt tun wollten; fast 60% wären an der Ausübung handwerklicher und wirtschaftlicher Tätigkeiten wie Stricken, Nähen, Werken, aber auch im Sinne einer nachberuflichen Tätigkeit zum Dazuverdienen interessiert, und 66% bejahten die Frage, ob sie sich 'vorstellen könnten, an Projekten wie etwa einem Bürgerbüro mitzuwirken, wo Dienste von Bürgern für Bürger organisiert werden (z.B. Besuchsdienste, Reparaturdienste, Babysitting)'?

Die Frauenbefragung, die im Rahmen der Analyse des beruflichen Interesses von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren durchgeführt wurde, baut in gewissem Sinne auf diese Ergebnisse auf: Die Erhebung unter den Frauen zeigt, daß besonders viele Frauen sich ein Engagement im sozialen Bereich vorstellen können, wenn sie aus einem medizinisch-therapeutischen oder betreuenden Beruf und auch aus einem frauentypischen Handwerksberuf (z.B. Friseurin, Kosmetikerin) kommen. Damit wird deutlich, daß aus der Sicht der potentiellen Arbeitskräfte (hier: aus den Reihen zukünftiger Senioren und aus den Reihen von Frauen) soziales Engagement gerne auch aufbauend auf beruflichen Vorerfahrungen praktiziert wird, und zwar sowohl auf sozial-pflegerisch-medizinische als auch auf praktisch-handwerkliche Vorerfahrungen.

Interesse an einer sozialen Tätigkeit bei Genossenschaften und Vereinen bekunden allerdings auch überdurchschnittlich viele Frauen, die in ihrem Beruf - um welchen es sich auch immer handelt - lediglich angelernt sind, und darüber hinaus Frauen, deren erlernter Beruf nicht der von ihnen gewünschte Beruf ist. Unter letzteren befinden sich auch Frauen mit Matura/Doktorat, die in Büro oder Verwaltung tätig sind. Bei dieser Gruppe der nur angelernten und der 'berufsunzufriedenen' Personen kann vermutlich davon ausgegangen werden, daß nicht nur oder in erster Linie der soziale Bereich als neues Tätigkeitsfeld von Interesse ist, sondern der Wechsel in einen anderen Beruf überhaupt. Dies gilt auch für die Personen, die im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung des ASTAT angeben, wegen schlechter Arbeitsbedingungen im aktuellen Beruf an einem Berufswechsel interessiert zu sein. Alles in allem stellen diese Gruppen von Personen, nämlich die ihren Traumberuf eben noch nicht gefunden haben, die eine Erstausbildung versäumt haben oder die wegen schlechter Arbeitsbedingungen mit ihrem aktuellen Beruf unzufrieden sind, ein durchaus interessantes und zahlenmäßig gewichtiges Potential für innovative Beschäftigung im Sozial- und Pflegebereich dar.

#### 4.2.3 Fachkräfte mit Interesse an einer Beschäftigung im Rahmen 'neuer' Arbeitsformen

Die Befragung von ehemaligen Mitarbeiter/innen sozialer Dienste<sup>26</sup> beleuchtet neben anderem die Ausstiegsgründe und die Änderungswünsche von Fachpersonal im Sozial- und Pflegebereich, die ihre Arbeitsstelle verlassen bzw. gewechselt haben. Als Motive für den

---

<sup>25</sup> Vgl. Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Amt für Senioren und Sozialsprengel: Studie 'Alte Menschen in Südtirol', durchgeführt von SOFFI Institut Innsbruck, Juni 1998, S. 70ff

<sup>26</sup> Vgl. Depner, Martin/ Atz, Hermann (1999): Befragung ehemaliger Mitarbeiter/innen sozialer Dienste. Teiluntersuchung im Rahmen des Projektes 'Integrierte Schätzung des Personalbedarfs im Bereich der Sozialen Dienste' in Südtirol. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

Ausstieg aus dem Beruf bzw. den Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Berufs werden zusammengefaßt genannt<sup>27</sup>:

- Überforderung und Streß, bedingt nicht zuletzt durch Personalmangel, zu viele Dienste oder den unerfüllten Wunsch nach Teilzeitarbeit;
- Mängel bei der Führung des Dienstes, die sich als unzureichend kompetent erweist oder es an Organisation und Unterstützung fehlen läßt;
- mangelnde Zusammenarbeit unter den Mitarbeiter/innen und schlechtes Arbeitsklima;
- zu wenig Zeit für die betreuungs- und hilfebedürftigen Menschen.

Diese Untersuchung liefert damit erste Hinweise darauf, wie die Arbeit und die Arbeitsorganisation sozialer und pflegerischer Dienste aussehen könnte, um die Berufs- und Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte zu erhöhen und die nur allzu typische hohe Personalfuktuation in diesem Bereich zu minimieren. In Verbindung mit den Erkenntnissen aus den Fallstudien, in denen Dienste beleuchtet wurden, die erfolgreich 'neue' Arbeits- und Organisationsformen umgesetzt haben, wird damit deutlich, daß 'neue' Beschäftigungsformen, wenn sie spezifische Bedingungen erfüllen, auch für diplomierte Fachkräfte im Sozial- und Pflegebereich eine attraktive Form der Beschäftigung darstellen können.

Gefordert wären dazu

- die Gelegenheit zur freiwilligen Reduzierung der Wochenstundenzahl und/oder zur flexiblen individuellen Gestaltung der Arbeitszeiten, um den Zeit- und Erholungsbedürfnisse der Mitarbeiter/innen entgegenzukommen (was eine insgesamt ausreichende Zahl von Mitarbeiter/innen zur Voraussetzung hat)<sup>28</sup>,
- die Einrichtung flacher Hierarchien und die Partizipation der Mitarbeiter/innen an der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Betreuungsleistungen ebenso wie die konsequente Durchführung von Maßnahmen der Teamintegration und Organisationsentwicklung<sup>29</sup> und schließlich
- die Umsetzung innovativer und ganzheitlicher Betreuungsansätze auch im Zuge des Aufweichens starrer Organisations- und Arbeits(zeit)strukturen.

---

<sup>27</sup> Vgl. Depner, Martin/ Atz, Hermann (1999): Befragung ehemaliger Mitarbeiter/innen sozialer Dienste. Teiluntersuchung im Rahmen des Projektes 'Integrierte Schätzung des Personalbedarfs im Bereich der Sozialen Dienste' in Südtirol. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen, Tabelle 25, S. 56 und Tabelle 28, S. 60.

<sup>28</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang die Arbeitszeitflexibilisierung beim MOHI für die dort beschäftigten Laienhelfer/innen in: Schnock, Brigitte (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 3 „Analyse der rechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen“. Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

<sup>29</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang die Maßnahmen beim ASOD in: Schnock, Brigitte (2000), Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich - Notwendigkeit oder Risiko?, Teil 3 „Analyse der rechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen“. Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.