

Euregio-Studie EWCS Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in der Euregio



Vorwort des Euregio-Vorstands

Die Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino zeichnet sich dadurch aus, dass sie gleichermaßen von der Politik, den Sozialpartnern, Vereinen und Bürgern getragen und ständig weiterentwickelt wird. Nach dem Start im Rahmen der Tiroler Euregio-Präsidentschaft 2019-2021 wurde dank der Zusammenarbeit der Euregio mit der Arbeiterkammer Tirol, dem Südtiroler Arbeitsförderungsinstitut AFI und der Arbeitsagentur des Trentino im Zuge der Durchführung des European Working Conditions Survey (EWCS) eine neue Plattform für die euroregionale Zusammenarbeit geschaffen und damit ein wichtiges arbeitspolitisches Projekt umgesetzt. Mit dieser Erhebung sind wir Vorreiter in Europa: Noch nie hat eine Europaregion eine derartige Erhebung in all ihren Landesteilen durchgeführt.

Die beruflichen Bedingungen sowie der Arbeitsmarkt unterliegen einem ständigen Wandel. Umso wichtiger ist es zu erfahren, inwieweit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diesen Wandel wahrnehmen, welche Bedürfnisse sie haben und „wo der Schuh drückt“. Darauf soll nun diese Studie eine Antwort geben. Ein besonderer Dank gilt den Partnern, welche in dieser Studienausgabe das wichtige Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben analysieren.

Vorwort der Präsidenten der Institute

In der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino ist die Beschäftigungsquote nach dem starken, coronabedingten Einbruch wieder auf ein hohes Niveau zurückgekehrt. Das bedeutet, dass viele Menschen einen Arbeitsplatz haben. Doch haben sie auch eine gute Arbeit? Gerade diesen Aspekt, nämlich die Qualität der Arbeitsbedingungen, nimmt die vorliegende Studie genauer unter die Lupe. Um die Ergebnisse in den europäischen Kontext einordnen zu können, wurde der Fragebogen, der von Eurofound, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, für den European Working Conditions Survey (EWCS) verwendet wird, unverändert übernommen. Der vorliegende Bericht befasst sich mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf

und Privatleben und enthält insbesondere Informationen über die Belastung durch familiäre Verpflichtungen, die Auswirkung der Arbeit auf das Privatleben und über die gewünschte Arbeitszeit, die vom Bedarf nach Vereinbarkeit abhängig ist. Es handelt sich hier um die dritte Vertiefung zu den Arbeitsbedingungen in der Europaregion. Die Studien über die körperlich und psychisch belastenden Arbeitsbedingungen und über die Arbeitszeiten sind bereits erschienen. Alle drei Berichte stützen sich auf den Datensatz, der von den Projektpartnern anhand von 4.500 telefonischen Interviews mit Beschäftigten in der Europaregion (1.500 Interviews pro Landesteil) ausgearbeitet wurde.



Der Vorstand des EVTZ Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino (v. li.): **Arno Kompatscher** (Landeshauptmann von Südtirol), **Maurizio Fugatti** (Landeshauptmann des Trentino und Präsident des EVTZ Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino), **Anton Mattle** (Landeshauptmann von Tirol).



Erwin Zangerl
Präsident Arbeiterkammer
Tirol



Andreas Dorigoni
Präsident AFI |
Arbeitsförderungsinstitut



Riccardo Salomone
Präsident Agenzia
del lavoro

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	5
1. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	5
1.1. Warum sprechen wir über dieses Thema?	5
1.2. Das Recht auf Vereinbarkeit	6
2. Die untersuchten Variablen	6
3. Der Aufbau des Arbeitsmarktes in der Euregio	7
4. Die Belastung durch familiäre Verpflichtungen	8
4.1. Die Pflege und Erziehung von Kindern und Enkeln	9
4.2. Die Pflege von älteren oder behinderten Verwandten	10
4.3. Die Hausarbeit	12
5. Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit dem Privatleben	14
6. Die Organisation der Arbeit	23
7. Die Arbeit nach Feierabend	28
7.1. Arbeit in der Freizeit	29
7.2. Müdigkeit nach der Arbeit	29
7.3. Berufliche Sorgen	30
7.4. Konzentration auf die Arbeit	32
8. Die gewünschte Arbeitszeit und die Vereinbarkeit der Zeiten	32
Schlussbetrachtungen	36
Literaturverzeichnis	37
Anhang	38

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter.



Einführung

Dieser Bericht ist Teil einer Reihe von Publikationen zu Themen der Arbeitswelt in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino, von denen einige bereits erschienen sind.

In diesem Bericht geht es um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und um den Vergleich der Lage in den drei Landesteilen. Wie bei allen Publikationen dieser Reihe stammen die Daten auch in diesem Fall aus der EWCS-Erhebung (European Working Conditions Survey). Dabei handelt es sich um eine Umfrage der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen Eurofound in Europa¹. Die Erhebung läuft mittlerweile seit einigen Jahren und wird nun vom EVTZ „Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino“ für die drei Landesteile der Makroregion wiederholt². Die Interviews wurden 2021 durchgeführt und betrafen im Einklang mit den methodologischen Kriterien von Eurofound insgesamt 4.500 Arbeitnehmer. Der Vorteil eines europaweit verwendeten Formats ist, dass die gesammelten Daten miteinander verglichen werden können, was wiederum eine Einordnung der drei Landesteile auf internationaler Ebene ermöglicht.

Die Hauptzielgruppe der Analyse bleibt aber auf jeden Fall die Europaregion. Das allgemeine Ziel der Publikationen ist es nämlich, Schwächen und Stärken der drei Landesteile zu bewerten und entsprechende Anregungen im Sinne eines einheitlichen und attraktiven Arbeitsmarktes in der gesamten Makroregion zu liefern.

In diesem Sinne ist die Untersuchung gemeinsamer Informationen besonders zielführend. Sie gestattet eine detailliertere Analyse und bietet mehr Instrumente zur Unterstützung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den drei Landesteilen.

1. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

1.1 Warum sprechen wir über dieses Thema?

In den letzten Jahrzehnten ist das Thema der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf immer mehr in den Fokus gerückt. Ausschlaggebend für dieses Interesse sind die sozialen Veränderungen innerhalb der Bevölkerung in den Industrieländern. In den Unternehmen haben sich im Rahmen der betrieblichen Sozialleistungen für die Arbeitnehmer immer mehr Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (Gaiaschi und Mallone, 2017: 93-107) sowie Verfahren zur Zertifizierung der Qualität der organisatorischen Prozesse in Verbindung mit den genannten Maßnahmen verbreitet – wie etwa das ‚Audit FamilieundBeruf‘ in Südtirol oder das ‚Family Audit‘, das im Trentino getestet und anschließend auf gesamtstaatlicher Ebene übernommen wurde (vgl. Prandini et al. 2019). Der Corona-Notstand hat das Spannungsfeld zwischen entlohnter und nicht entlohnter Arbeit verschärft (Del Boca et al. 2020: 1001-1017), was wiederum die Aufmerksamkeit der Gesellschaft auf die Probleme in Bezug auf das Verhältnis zwischen Privatleben und Beruf gelenkt und den institutionellen Wandel durch eine Reihe von Notmaßnahmen und Gesetzesreformen in Hinblick auf finanzielle Beihilfen für Kinder, Elternzeit und Dienste angekurbelt hat (Sabatinelli et al. 2021: 305-326).

Jüngste Studien bestätigen, dass sich die Prioritäten der Arbeitnehmer geändert haben. Heute ist das Bedürfnis nach Vereinbarkeit noch ausgeprägter als noch vor wenigen Jahren (vgl. Ambrosini 2020). Laut den wichtigsten Ergebnissen des 6. Censis-Eudaimon-Berichtes zu den betrieblichen Sozialleistungen (verschiedene Autoren, 2023: 14) wünschen sich 79,2 Prozent der

¹ Seit 1990 fördert Eurofound die EWCS-Erhebung auf europäischer Ebene. Im Laufe der Zeit ist die Anzahl der teilnehmenden Länder gestiegen und umfasst mittlerweile auch einige Nicht-EU-Länder. An der letzten Erhebung nahmen 27 EU-Länder und weitere neun Staaten teil: Vereinigtes Königreich, Norwegen, Schweiz, Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien.

² Die Partner des Projektes in der Europaregion sind die Arbeiterkammer Tirol, das Arbeitsförderungsinstitut aus Bozen (AFI-IPL) und die Agentur für Arbeit der Autonomen Provinz Trient.

Arbeitnehmer Arbeitsverhältnisse, die eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen; prozentual ebenso viele Arbeitnehmer möchten Einkommenszulagen für den Kauf von Lebensmitteln erhalten.

1.2 Das Recht auf Vereinbarkeit

In Italien und in vielen anderen europäischen Ländern wurde das Problem der „Vereinbarkeit“ Ende der Siebzigerjahre zum Thema, als die Frauen allmählich den Arbeitsmarkt betreten und der Übergang vom Familienmodell Male breadwinner, das sich auf die Trennung der Geschlechterrollen stützte und den Männern die ausschließliche Verantwortung für den Broterwerb, den Frauen hingegen die familiäre Sorgearbeit vorbehielt, zu einem Dual-Earner-Modell stattfand, in dem beide Partner einer bezahlten Tätigkeit nachgehen (vgl. Quadrelli 2012). Obwohl der soziale Wandel in allen europäischen Ländern eingetreten ist, unterscheiden sich die staatlichen Maßnahmen zur Unterstützung der Familien in den verschiedenen Ländern sehr stark: So sind sie in Skandinavien und in Frankreich sehr großzügig, in Italien und anderen Staaten im Mittelmeerraum hingegen äußerst spärlich. In Österreich und den anderen Ländern von Kontinentaleuropa liegen sie im Durchschnitt (Saraceno und Keck, 2010: 675-696).

Der Begriff Vereinbarkeit wird von der Europäischen Kommission wie folgt definiert: „die Einführung von Elternurlaubsregelungen, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Menschen und Schaffung eines Arbeitsumfelds, dessen Struktur und Organisation es Frauen und Männern erleichtert, Berufstätigkeit und Pflichten in Familie und Haushalt miteinander in Einklang zu bringen“ (Europäische Kommission 1998: 54).

Die Bedeutung des Themas wurde 1998 mit der Einführung des Schutzes der Vereinbarkeit in die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Artikel 33, Absatz 2) bestätigt, die grundlegende Ansprüche wie das Verbot der mutterschaftsbedingten Entlassung und das

Recht auf einen Elternurlaub nach der Geburt eines Kindes gewährleistet.

Im Laufe der Jahre hat die wachsende Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt auch die Entstehung einer neuen Bewegung gefördert, welche schließlich zu staatlichen Reformen führte, die auf die Vereinbarkeit als Instrument der geschlechtlichen Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet sind (vgl. Oliva 2020).

In diesem Sinne haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige erlassen. Die Norm hat die individuellen Ansprüche auf Vaterschafts- und Elternurlaub und flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern sind, vorgeschrieben.

Italien setzte die Richtlinie mit dem gesetzesvertretenden Dekret Nr. 105 vom 30. Juni 2022 um, welches die vorhergehende staatliche Regelung in Bezug auf bezahlte Beurlaubungen neu angepasst hat. Ebenso hat Österreich 2022 die bestehenden Normen zum Schutz der Mutterschaft und 2020 die Bestimmungen für den Vaterschaftsurlaub an die europäische Richtlinie angepasst.^{3,4}

2. Die untersuchten Variablen

Viele Faktoren beeinflussen die Fähigkeit, das Berufsleben mit dem Privatleben zu vereinbaren. Der EWCS-Fragebogen, der alle Aspekte der beruflichen Situation der Befragten beleuchtet, stellt zu diesem Thema eine Reihe von Fragen, die vielleicht nicht erschöpfend sind, aber trotzdem eine Bewertung des Phänomens erlauben. Die Erhebung fragt spezifisch nach der Vereinbarkeit der Zeiten und enthält auch verschiedene Fragen, die in diesem Bericht für ein Gesamtbild über das untersuchte Thema herangezogen wurden (Tab. 1).

Tabelle 1

Die im EWCS-Fragebogen behandelten Vereinbarkeitsthemen

- Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen
- Arbeit in der Freizeit zwecks Erledigung beruflicher Aufgaben
- Möglichkeit, sich während der üblichen Arbeitszeit ein bis zwei Stunden für persönliche oder familiäre Angelegenheiten freizunehmen
- Pflege und/oder Erziehung von Kindern oder Enkeln
- Pflege von älteren oder behinderten Familienangehörigen
- Kochen und Führung des Haushalts
- Nach der Arbeit zu erschöpft, um noch etwas im Haushalt erledigen zu können
- Berufliche Sorgen im Privatleben
- Konzentrationsschwierigkeiten am Arbeitsplatz wegen familiärer Verantwortungen

Bei der Darlegung der Ergebnisse wurde versucht, die Antworten regional zu unterscheiden und auf diese Weise Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der Europaregion hervorzuheben. In Anbetracht der Art des behandelten Themas wurden die Antworten außerdem – wo möglich – nach Geschlecht der Befragten untersucht.

3. Der Aufbau des Arbeitsmarktes in der Euregio

Bevor wir nun auf das Thema Vereinbarkeit eingehen, liefern wir einen Überblick über die Profile der Arbeitnehmer in der Europaregion anhand der wichtigsten Merkmale, die sich aus den Antworten der Befragten ergeben. Dies ist erforderlich, da die Antworten in Bezug auf die Möglichkeit, Beruf und Privatleben zu

Tabelle 2

Erwerbstätige in der Euro-region nach Geschlecht, Landesteil und Eigenschaften (Angaben in Prozent)	Männer	Frauen	Tirol	Süd-tirol	Trentino	Europa-region insgesamt
Privatwirtschaft	75	58	63	73	66	67
Öffentlicher Dienst	17	33	22	22	29	24
Sonstige	8	9	15	5	5	8
Landwirtschaft	6	3	4	7	4	5
Verarbeitendes Gewerbe	19	8	14	13	14	14
Bauwesen	12	3	9	7	9	8
Handel	14	15	17	18	8	14

³ Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221/1979 in der geltenden Fassung BGBl. I Nr. 87/2022

⁴ Väter-Karenzgesetz – VKG, BGBl. Nr. 651/1989 in der geltenden Fassung BGBl. I Nr. 153/2020

Gastgewerbe	5	11	9	9	5	8
Erziehung und Unterricht	7	16	10	10	14	11
Gesundheits- und Sozialwesen	4	16	12	9	8	10
Andere Sektoren	39	32	30	34	43	36
Unselbständig Beschäftigte	80	87	87	80	81	83
Selbständig Erwerbstätige	20	13	13	20	19	17
Teilzeit	9	42	26	23	22	24
Vollzeit	91	58	74	77	78	76
Akademische Berufe	22	27	25	27	29	27
Bürokräfte und verwandte Berufe	10	22	16	11	20	16
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	11	21	18	17	11	15
Techniker und gleichrangige Fachkräfte	17	12	14	17	12	14
Handwerks- und verwandte Berufe	17	3	8	10	13	10
Sonstige Berufe	24	16	19	18	15	17

(N=4564)
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

vereinbaren, je nach Berufsprofil unterschiedlich ausfallen (Tab. 2).

Die Unterschiede zwischen den in der Europaregion tätigen Männern und Frauen betreffen vor allem die Arbeitszeit und den Wirtschaftszweig. Frauen geben häufiger an, in Teilzeit zu arbeiten und sind zahlreicher in Sektoren vertreten, die bessere Möglichkeiten für die Vereinbarkeit bieten (z. B. Erziehung und Unterricht oder das Gesundheitswesen), vor allem wenn sie im öffentlichen Dienst tätig sind. Männer sind mehr im Sekundärsektor beschäftigt, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauwesen, und auch häufiger selbstständig. Nach Landesteil betrachtet, sind die Unterschiede weniger stark ausgeprägt: Es ist eine größere Bedeutung des öffentlichen Dienstes im Trentino und der Privatwirtschaft

in Südtirol zu beobachten. Das Trentino kennzeichnet sich durch eine geringere Zahl an Erwerbstätigen im Handel, während in Tirol der Anteil an Selbstständigen gering ist.

4. Die Belastung durch familiäre Verpflichtungen

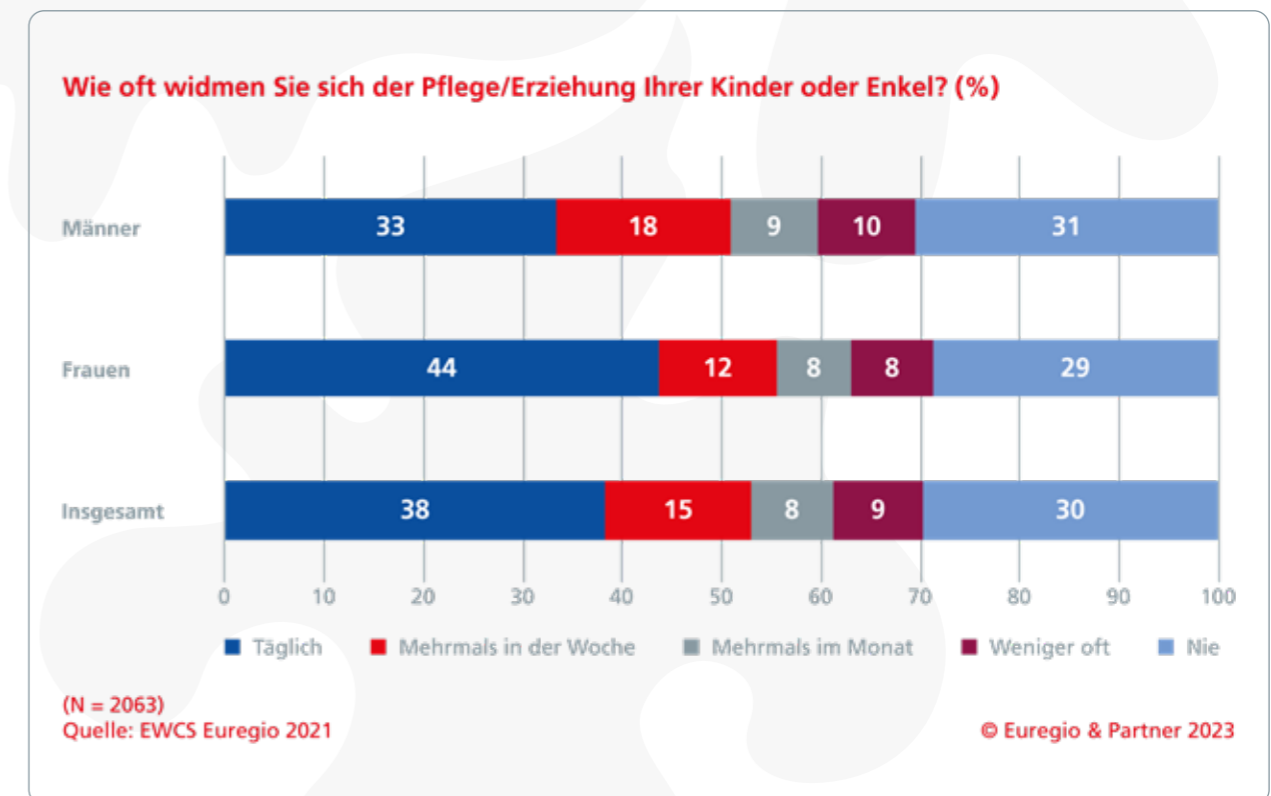
Auch im Privatleben wirken sich bestimmte Faktoren auf die Vereinbarkeit aus. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Verantwortung für die Familie und die Verpflichtungen, die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit den entlohnten Arbeitszeiten vereinbaren müssen. Bei der Untersuchung eines so komplexen und

facettenreichen Themas wie der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sollten sofort mögliche Vorurteile aus dem Weg geräumt und die Antworten anhand objektiver Daten bewertet werden. Wie wird die familiäre Sorgearbeit heute auf Männer und Frauen verteilt? Bestehen wesentliche Unterschiede zwischen den drei Landesteilen der Europaregion? Um diese Fragen beantworten zu können, greifen wir auf drei unterschiedliche Fragen der EWCS-Erhebung zurück.

4.1 Die Pflege und Erziehung von Kindern und Enkeln

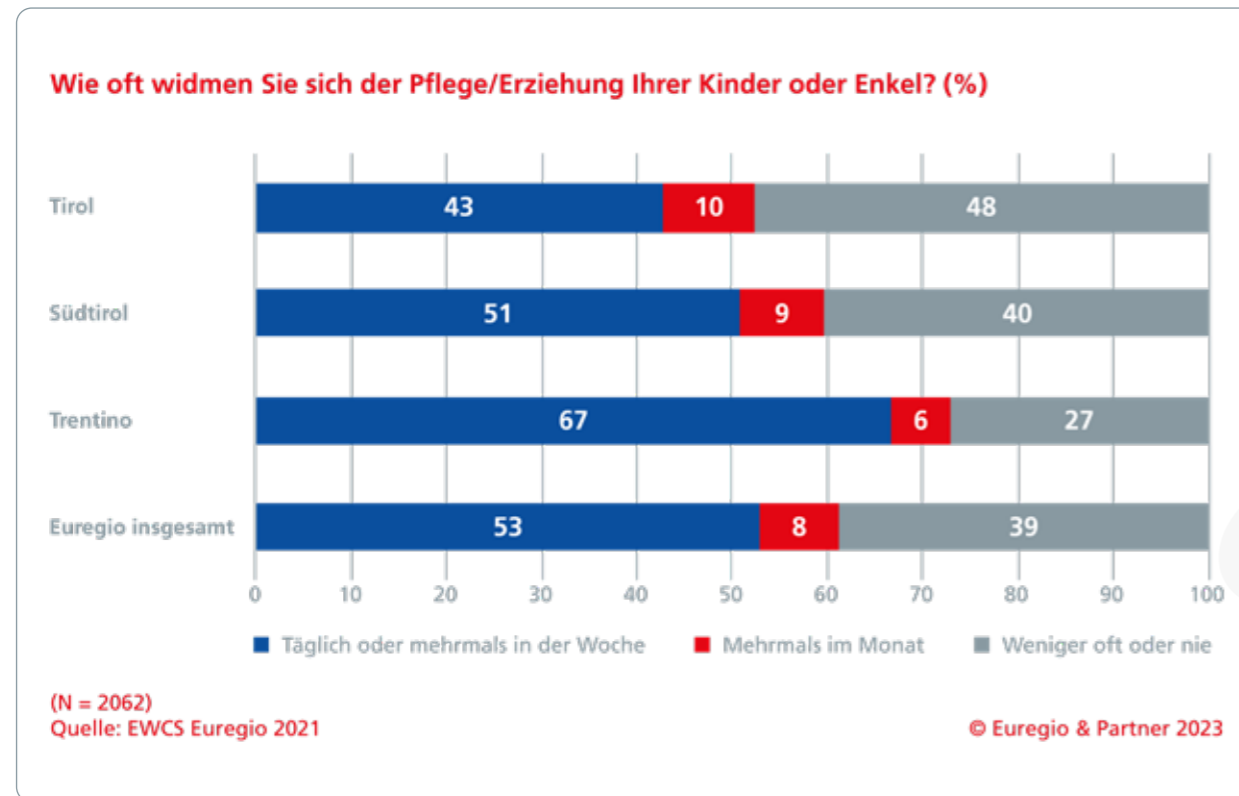
Eine Frage der Erhebung beleuchtet die Häufigkeit der Verpflichtungen gegenüber Kindern und Enkeln, auch wenn diese nicht mit den Befragten zusammenleben (Abb. 1). Die Hauptlast dieser Tätigkeiten entfällt auf die Frauen (in diesem Fall Mütter oder Großmütter), dicht gefolgt von den Männern. Erstere widmen sich in 55 Prozent der Fälle sehr häufig den Kindern („täglich“ oder „mehrere Male pro Woche“) gegenüber 51 Prozent der Männer. Jeweils 37 Prozent und 40 Prozent der Befragten tun dies hingegen „weniger oft“ oder „nie“. Gleich viele Männer und Frauen haben hingegen die Antwort „mehrere Male pro

Abbildung 1



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 2



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Monat“ gewählt. Ein beachtlicher Unterschied besteht im Bereich des ständigen Einsatzes: 44 Prozent der Frauen erklären, täglich familiäre Sorgearbeit zu leisten. Bei den Männern sind es 33 Prozent. Die Verpflichtung wächst in der Altersklasse der 35- bis 55-Jährigen, in der sich 68 Prozent der Frauen und 61 Prozent der Männer täglich oder wöchentlich der Pflege bzw. Erziehung widmen.

Wesentliche Unterschiede scheinen mit der Arbeitszeit verbunden zu sein: Der Anteil der Personen, die täglich oder fast täglich die Kinder betreuen, beträgt unter den Teilzeitbeschäftigten 64 Prozent, unter den Vollzeitbeschäftigten hingegen 49 Prozent. Bei den Frauen, die am häufigsten von der Teilzeitarbeit betroffen sind, ist die Kluft besonders groß: 68 Prozent der weiblichen Teilzeitbeschäftigten widmen sich täglich oder fast täglich der Kinderbetreuung; bei den weiblichen Vollzeitbeschäftigten sinkt der entsprechende Anteil hingegen auf 46 Prozent.

Auch bei der Gegenüberstellung der einzelnen Landesteile der Europaregion ergeben sich

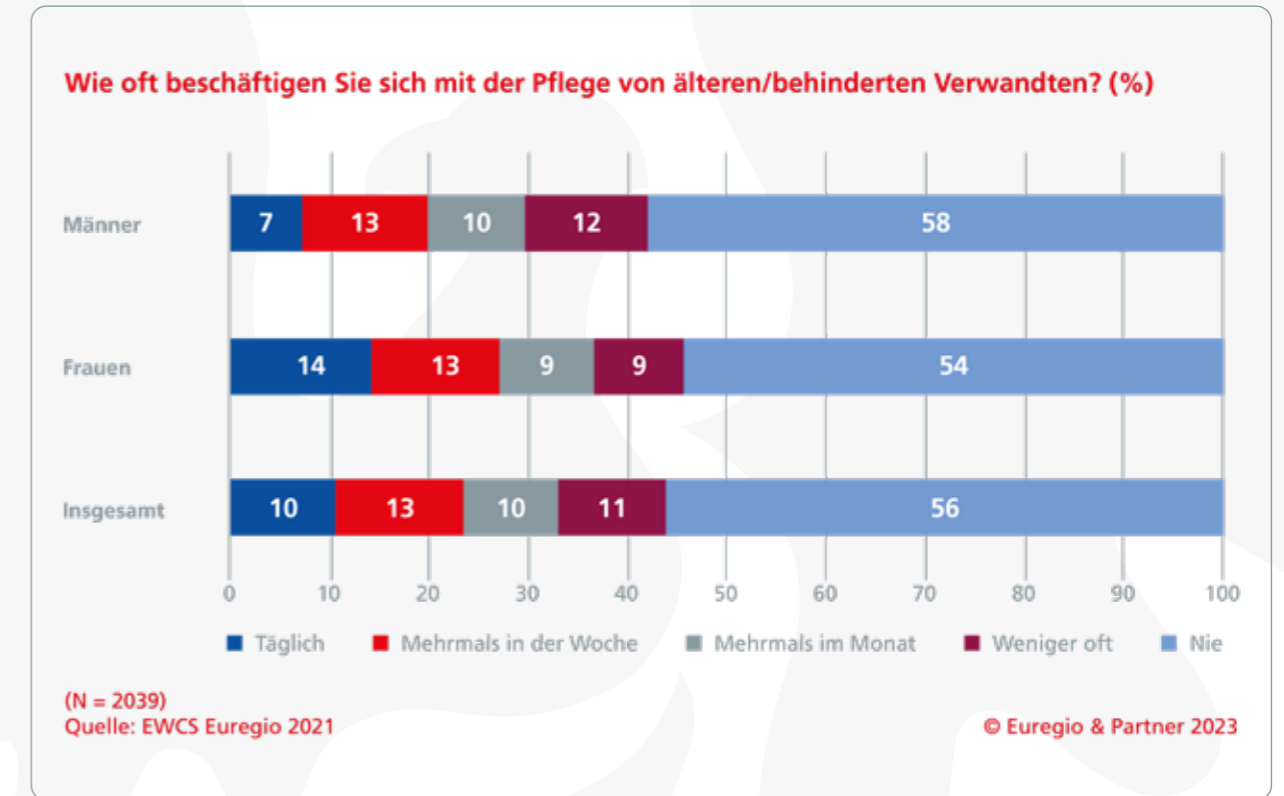
beachtliche Unterschiede (Abb. 2). Die Häufigkeit, mit der sich die Arbeitnehmer der Pflege oder Erziehung der eigenen Kinder und/oder Enkel widmen, ist im Trentino sehr hoch, wo rund zwei Drittel der Befragten „täglich“ oder „mehrere Male in der Woche“ dieser Verpflichtung nachkommen. In Südtirol und in Tirol sinkt dieser Prozentsatz auf jeweils 51 Prozent und 43 Prozent.

4.2 Die Pflege von älteren oder behinderten Verwandten

Im Rahmen der Betreuung von Familienangehörigen haben wir auch die Antworten auf die Frage „Wie oft beschäftigen Sie sich mit der Pflege von älteren/behinderten Verwandten?“ genauer untersucht. Auch in diesem Fall waren Verwandte miteinbezogen, die nicht im selben Haushalt der befragten Person leben (Abb. 3).

Der Aufwand für die Pflege solcher Verwandten ist geringer als jener für die Pflege und Erziehung

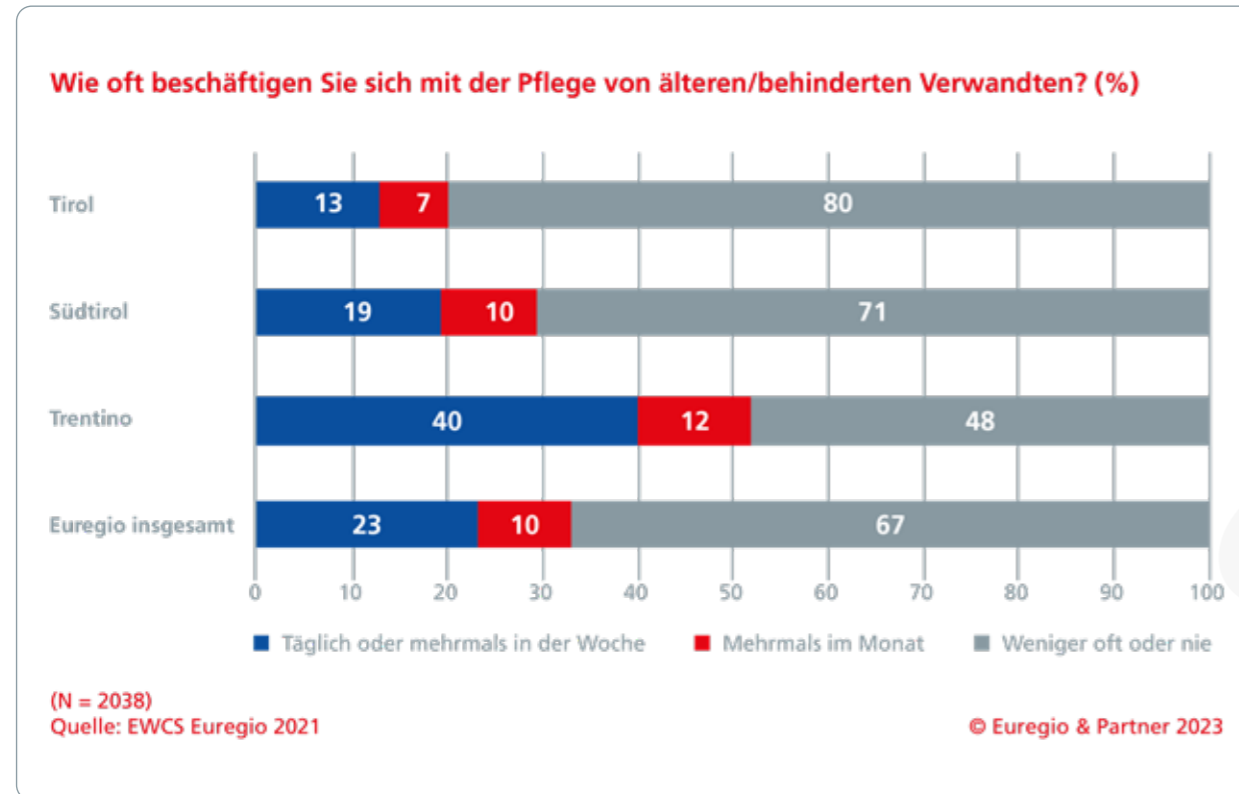
Abbildung 3



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt



Abbildung 4



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

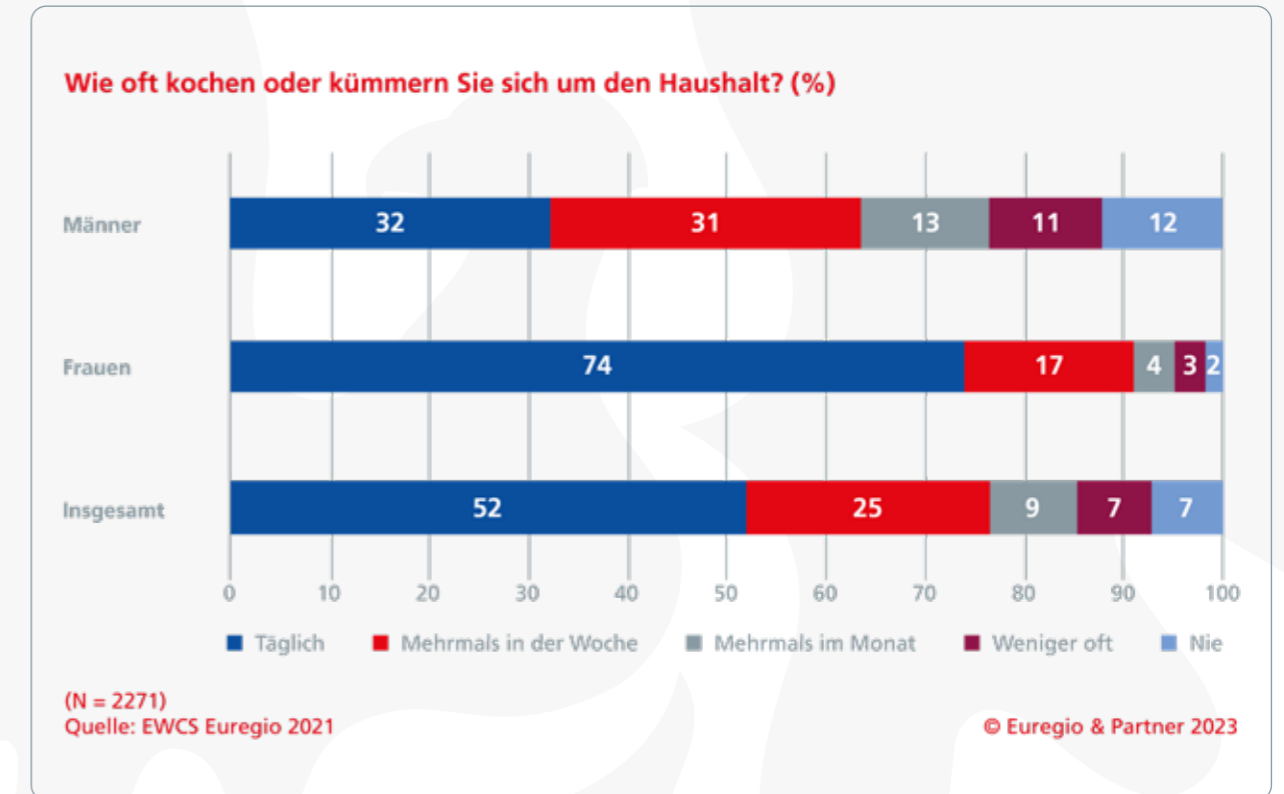
der Kinder; der Großteil der Befragten hat geantwortet, sich nie (56 Prozent) oder selten („weniger oft“, 11 Prozent) um solche Personen zu kümmern. Auch in diesem Fall spielen die Frauen die Hauptrolle: 27 Prozent von ihnen haben erklärt, sich täglich oder mehrere Male in der Woche um solche Verwandte zu kümmern, gegenüber 20 Prozent der Männer. Der Unterschied liegt hauptsächlich in der täglichen Pflegearbeit, die von 14 Prozent der antwortenden Frauen und nur von 7 Prozent der männlichen Antwortenden genannt wurde. In Anbetracht der unvermeidlichen Alterung der Bevölkerung werden diese Prozentsätze in den kommenden Jahren noch steigen. Die höhere Lebenserwartung und die Konzentration der Morbidität im hohen Alter haben zur Folge, dass vor allem die 35- bis 55-Jährigen (25 Prozent) und die Personen über 56 (27 Prozent) für die Pflege der älteren Verwandten („täglich“ oder „mehrere Male die Woche“) zuständig sind. Für die tägliche oder wöchentliche Betreuung der Senioren sorgen laut Antwort zudem 29 Prozent der Teilzeitbeschäftigten, aber nur

21 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, womit der bereits bei der Kindererziehung deutlich gewordene Trend bestätigt wird. Wie bei der Kinderbetreuung zeigen sich auch bei der Pflege der älteren oder behinderten Verwandten erhebliche Gebietsunterschiede (Abb. 4). Im Trentino haben die Arbeitnehmer in 40 Prozent der Fälle angegeben, sich täglich oder zumindest wöchentlich dieser Pflege zu widmen, gegenüber 19 Prozent in Südtirol und 13 Prozent in Tirol. Das Trentino ist auch das einzige Gebiet, in dem die Mehrheit der Befragten erklärt hat, täglich oder fast täglich (52 Prozent) ältere oder behinderte Verwandte zu betreuen.

4.3 Die Hausarbeit

Eine dritte Frage im Zusammenhang mit den familiären Verpflichtungen betraf die Zeit, die jede befragte Person für das Kochen und den Haushalt aufwendet. Dabei handelt es sich um Aktivitäten, die fast immer täglich anfallen.

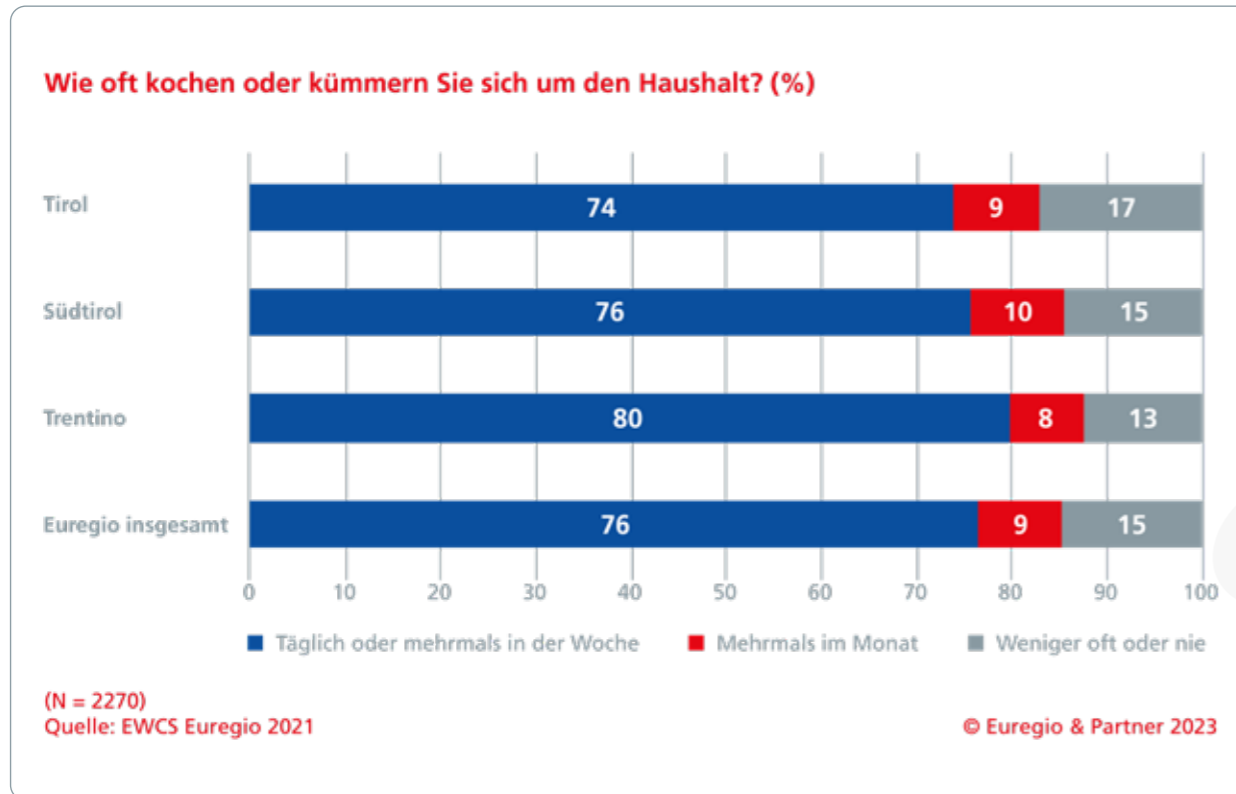
Abbildung 5



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt



Abbildung 6



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Hier ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen eindeutig: Drei von vier Frauen erledigen täglich Hausarbeiten, bei den Männern ist es nur jeder dritte. Zudem hat fast ein Viertel der Männer erklärt, sich nie oder nur wenige Male im Monat dem Haushalt zu widmen, was bei den Frauen nur auf 5 Prozent der Antworten zutrifft (Abb. 5).

Die Kluft vergrößert sich, wenn die Frau teilzeitbeschäftigt ist. In diesem Fall haben 82 Prozent der Frauen erklärt, dass sie sich täglich der Hausarbeit widmen. Zählen wir auch die Antworten „Mehrere Male die Woche“ hinzu, steigt dieser Prozentsatz auf 96 Prozent. Nur eine von 100 teilzeitbeschäftigten Frauen hat erklärt, nie zu kochen bzw. nie Hausarbeiten zu erledigen.

Die Aufschlüsselung nach Landesteilen der Europaregion ergibt hingegen keine besonderen Unterschiede. In allen Gebieten haben drei Viertel der Befragten (im Trentino 80 Prozent) erklärt, täglich oder zumindest mehrere Male in der Woche Hausarbeiten zu erledigen. Tirol weist den größten Anteil an Personen auf, die

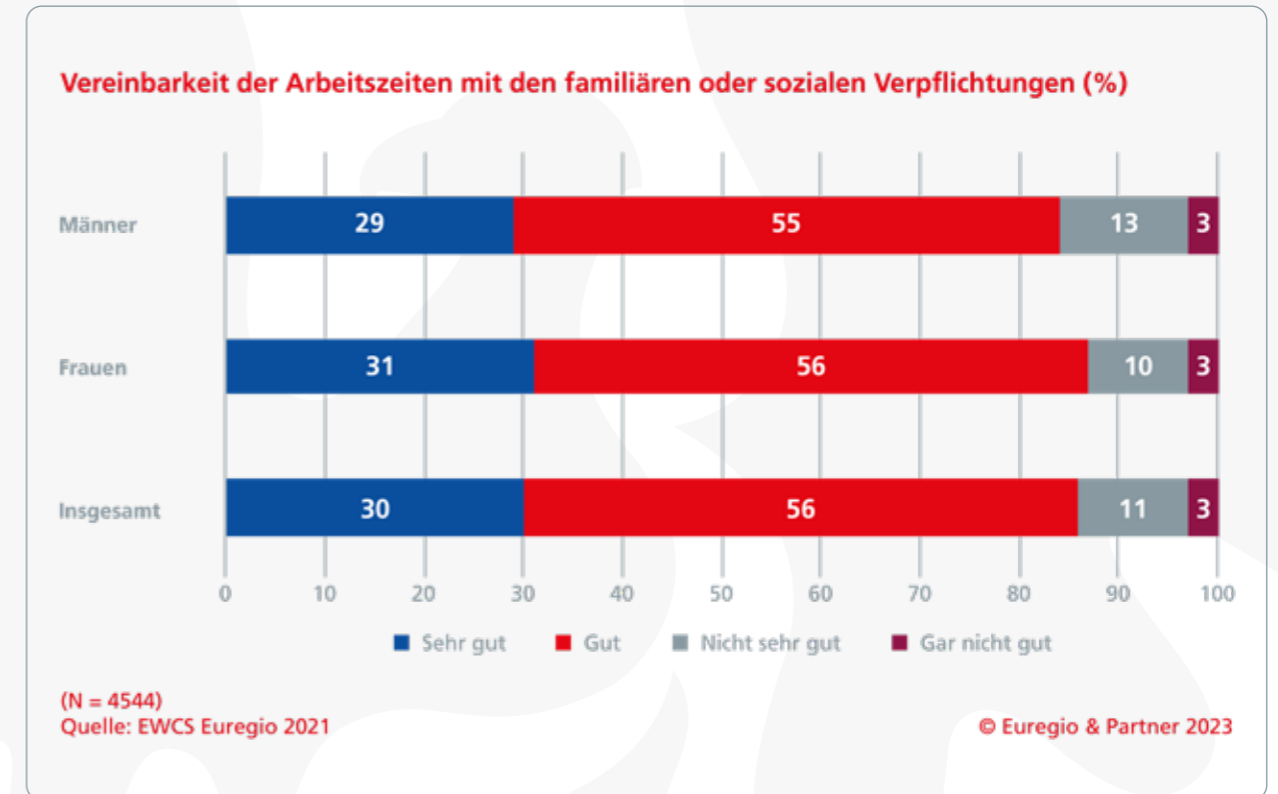
sich nie oder fast nie dieser Arbeit widmen (17 Prozent) (Abb. 6).

5. Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit dem Privatleben

Die Frage, die direkt das Thema der Vereinbarkeit anspricht („Wie passt Ihre Arbeitszeit im Allgemeinen zu Ihrem Familienleben oder gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb



Abbildung 7



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

der Arbeit?“), wurde im Wesentlichen positiv beantwortet: 30 Prozent der Arbeitnehmer der Europaregion wählten die Antwort „sehr gut“ und 56 Prozent „gut“. Der restliche Anteil erklärte, die beiden Bereiche „nicht sehr gut“ (11 Prozent der Fälle) oder „gar nicht gut“ (3 Prozent) vereinbaren zu können.

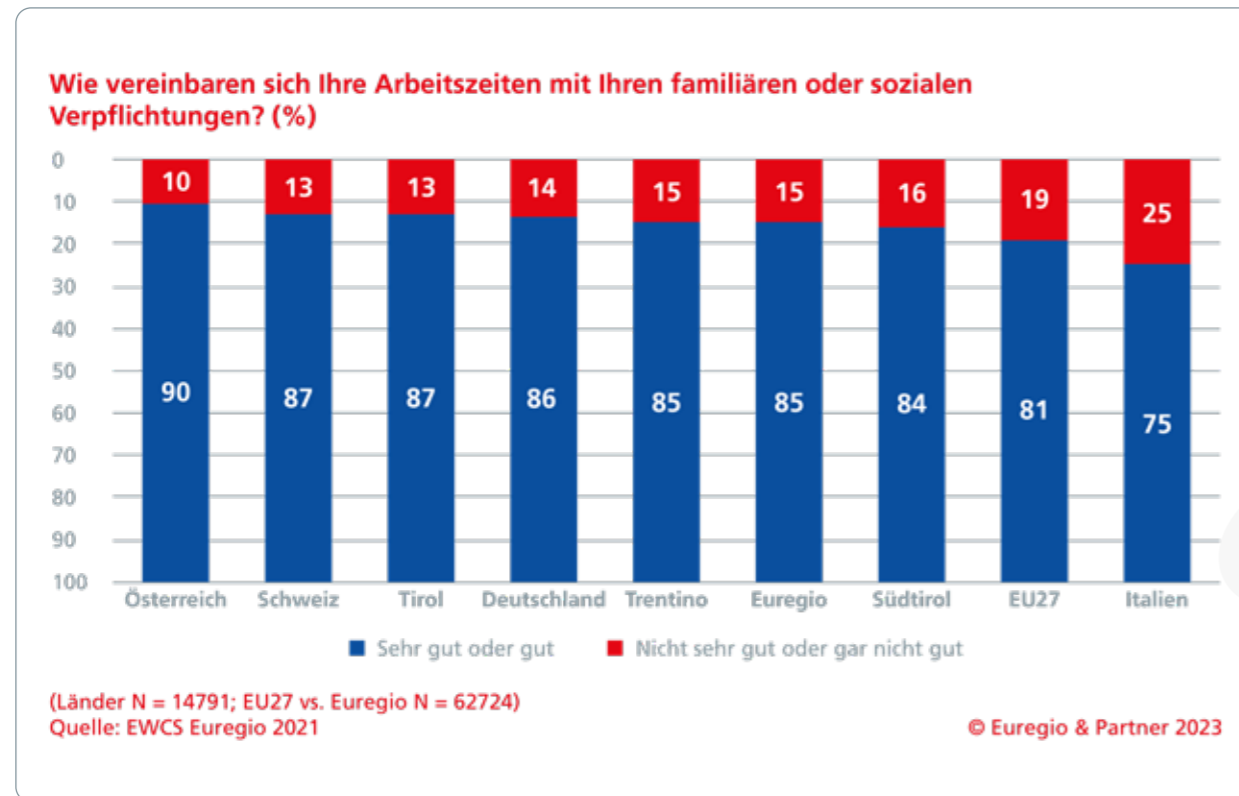
Die Unterschiede nach Geschlecht sind eher gering: 87 Prozent der Frauen gaben eine positive Antwort („sehr gut“ oder „gut“), bei den Männern waren es 84 Prozent. Die Tatsache, dass die Bewertung seitens der Frauen positiver ausfällt, hängt von verschiedenen Faktoren ab, auf die wir noch später eingehen werden. Der ausschlaggebende Faktor ist vor allem auf die unterschiedliche Einteilung der entlohnten Arbeitszeit zurückzuführen, die der Vereinbarkeit mit den familiären und gesellschaftlichen Verpflichtungen dient (Abb. 7). Die Bewertung der Vereinbarkeit liegt in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino über dem europäischen Durchschnitt. Insgesamt haben in den 27 EU-Ländern 81 Prozent der befragten Personen positiv auf diese Frage geantwortet

(d. h. mit „sehr gut“ oder „gut“). Dies trifft auf 83 Prozent der Frauen und 80 Prozent der Männer zu. Unter den Ländern, mit denen sich die Europaregion direkt vergleicht, sticht vor allem Österreich positiv hervor: Neun von zehn Befragten sind der Auffassung, die Arbeitszeit „sehr gut“ oder „gut“ mit den familiären und sozialen Verpflichtungen vereinbaren zu können. Eine besonders kritische Lage wurde hingegen in Italien verzeichnet, wo ein Viertel der Befragten eine negative Antwort gab.

Die drei Landesteile der Europaregion weisen sehr ähnliche Bewertungen der Vereinbarkeit auf. In Tirol beliefen sich die positiven Antworten auf 87 Prozent, im Trentino auf 85 Prozent und in Südtirol auf 84 Prozent (Abb. 8).

Bei der Work-Life-Balance scheint das Alter weniger ins Gewicht zu fallen: So unterscheiden sich die Antworten der jüngeren Arbeitnehmer kaum von jenen der älteren. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Frage zur zeitlichen Vereinbarkeit auch die sozialen Verpflichtungen miteinbezieht. Wahrscheinlich betreffen

Abbildung 8



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

letztere vor allem die jüngeren Altersklassen (15- bis 34-Jährige) und gleichen in einem gewissen Ausmaß die geringeren familiären Verpflichtungen aus, die hingegen für die Arbeitnehmer der mittleren Altersklasse (35- bis 55-Jährige) gravierender sind. Die Daten gestatten es nicht, zwischen diesen beiden Arten von Verpflichtungen zu unterscheiden, wobei vermutlich viele Befragte beiden nachgehen. Tatsächlich erklärten 85 Prozent der Befragten beider Altersklassen, die Verpflichtungen „sehr gut“ oder „gut“ vereinbaren zu können. In der Kategorie der Über-55-Jährigen, die besonders oft in Teilzeitarbeit (29 Prozent) tätig sind, steigt der Anteil an positiven Antworten sogar auf 88 Prozent⁵.

Die einzelnen Landesteile der Europaregion zeigen keine großen Unterschiede, in Tirol ergab sich jedoch ein besonders hoher Grad

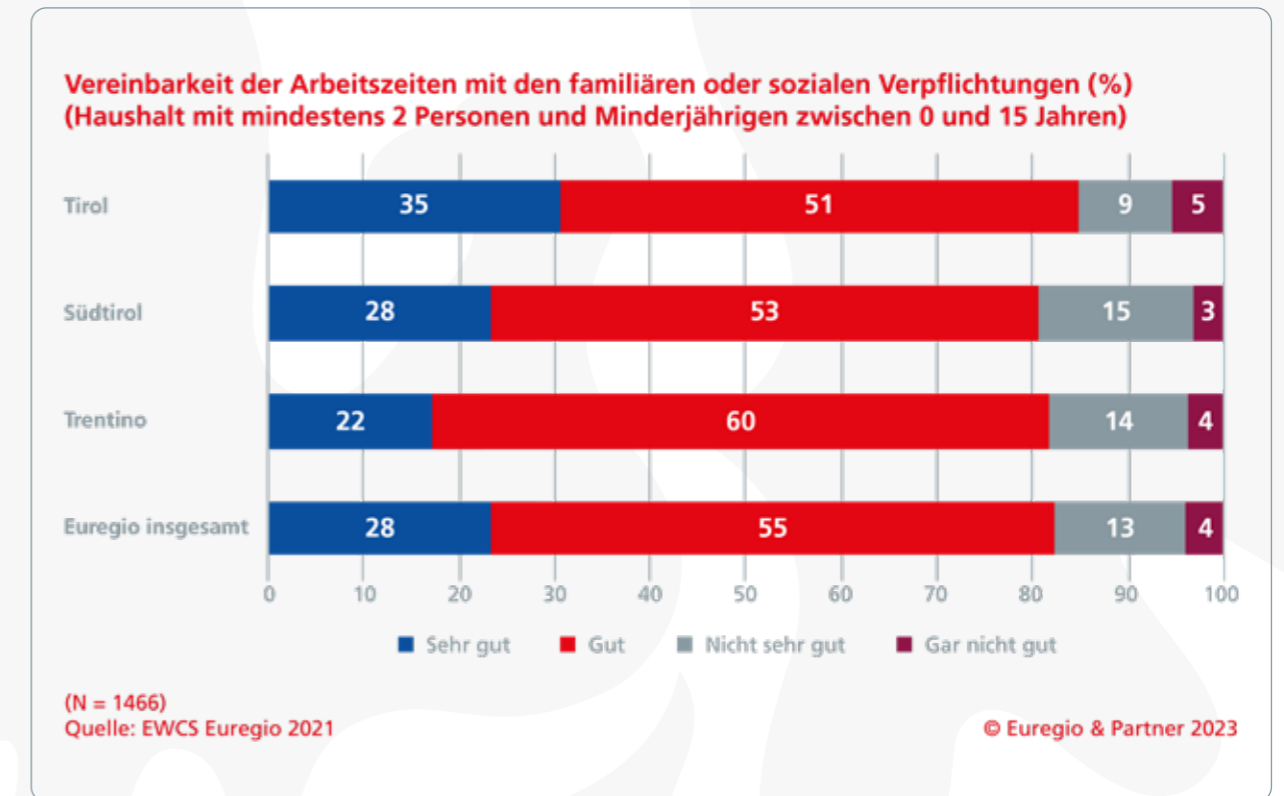
der Vereinbarkeit bei den Über-55-Jährigen, von denen 92 Prozent positiv antworteten. Im Folgenden versuchen wir nun, ein realistisches Profil in Bezug auf die wahrgenommene Vereinbarkeit zu skizzieren; zu diesem Zweck konzentrieren wir uns auf die Antworten von Arbeitnehmergruppen mit vergleichbaren Eigenschaften.

Zunächst einmal sind die Antworten nach Zusammensetzung des Haushaltes zu unterscheiden. Man muss nämlich davon ausgehen, dass die Zeit für die Familie stark davon abhängig ist, ob in der Familie pflege- oder betreuungsbedürftige Personen leben. Der EWCS-Fragebogen 2021 ermöglicht es, diese Annahme in Hinblick auf die Präsenz von Minderjährigen im Alter zwischen 0 und 15 Jahren zu überprüfen⁶.

⁵ Es ist zu berücksichtigen, dass nur erwerbstätige Personen an der Erhebung teilnehmen. Damit sind alle Personen ausgeschlossen, die wegen Ruhestand nicht erwerbstätig sind und daher auch keine beruflichen und nicht beruflichen Verpflichtungen vereinbaren müssen.

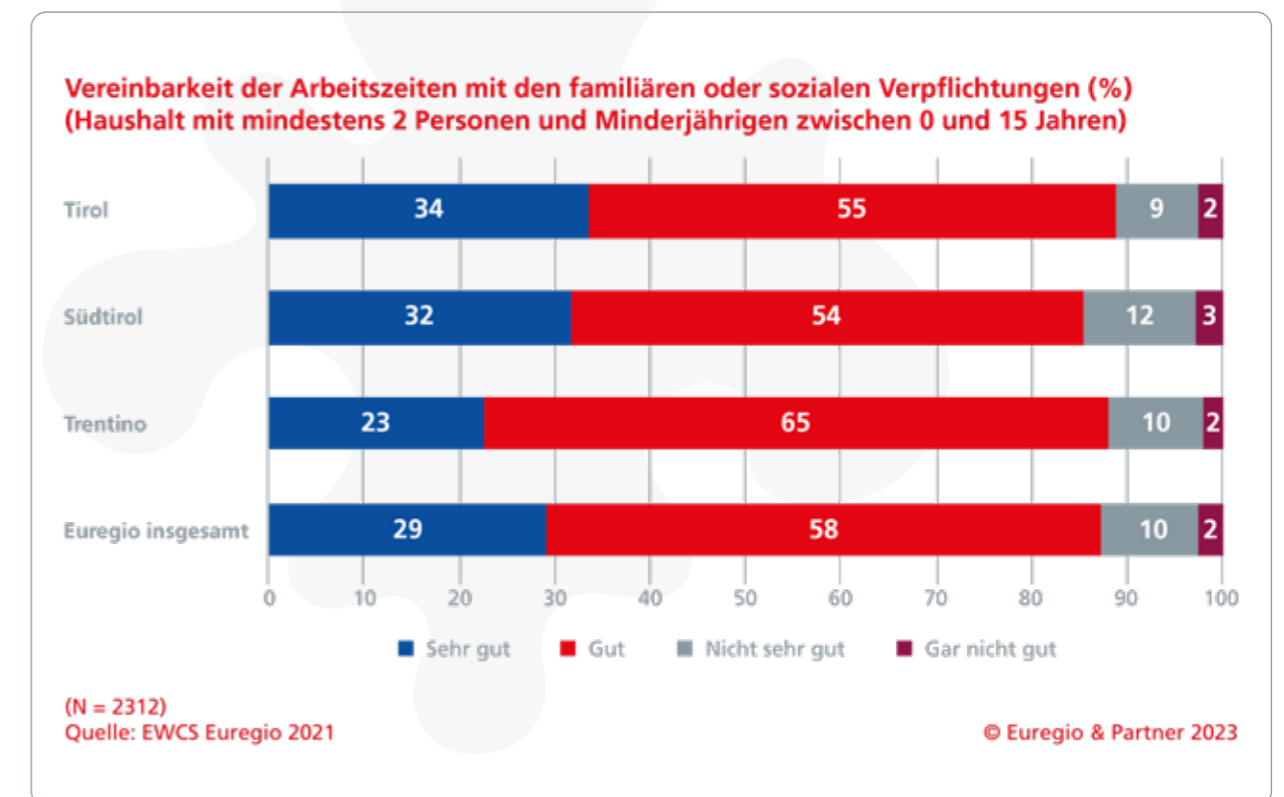
⁶ Die 2021 durchgeführte EWCS-Erhebung wurde von der gleichzeitigen Corona-Pandemie stark beeinträchtigt. So musste die Anzahl der Fragen in der genannten Ausgabe reduziert werden, um die Durchführung von telefonischen Interviews anstelle einer persönlichen Befragung zu ermöglichen.

Abbildung 9



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 10

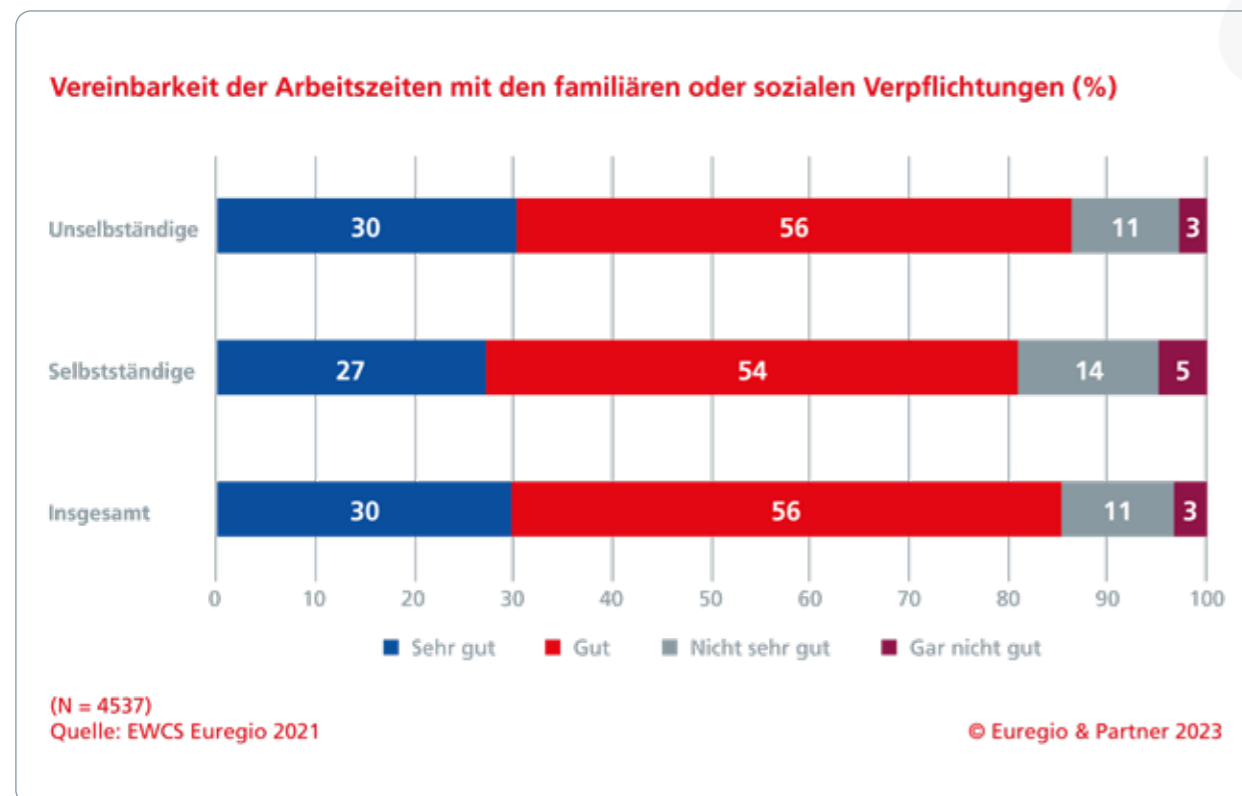


Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Unter diesem Gesichtspunkt bestätigt die Mehrheit der Antwortenden in beiden Gruppen eine „gute“ zeitliche Vereinbarkeit. Wer einem Haushalt angehört, in dem auch Minderjährige leben, spricht in 17 Prozent der Fälle von einer nicht zufriedenstellenden Vereinbarkeit, gegenüber 12 Prozent in der anderen Gruppe (Abbildungen 9 und 10). Es werden auch Unterschiede auf geografischer Ebene deutlich: In Tirol ist der Anteil an sehr zufriedenen Arbeitnehmern größer, und zwar unabhängig von der Zusammensetzung des Haushaltes. Die Ergebnisse in Südtirol liegen im Durchschnitt,

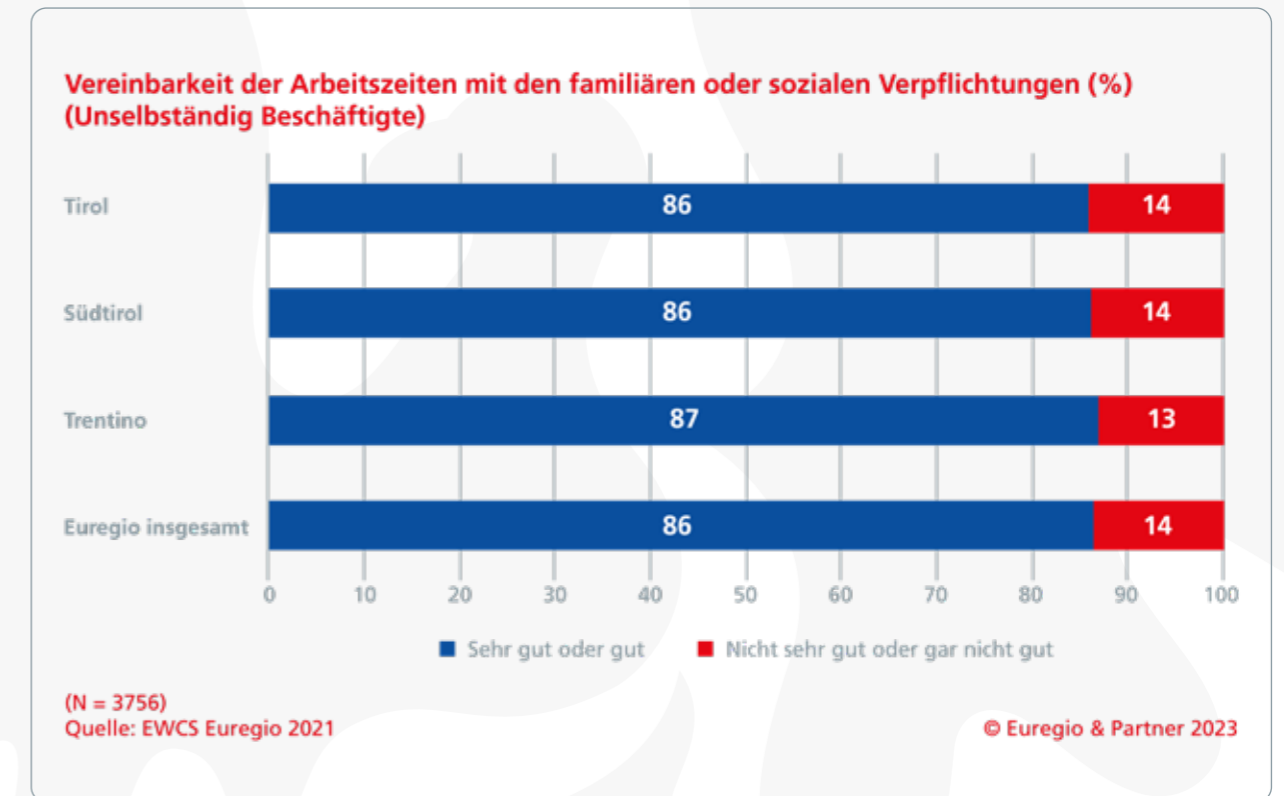
während das Trentino einen geringeren Anteil an Antwortenden meldet, die erklärt haben, die Arbeitszeiten sehr gut mit den familiären Verpflichtungen vereinbaren zu können. In Bezug auf die Einordnung der Arbeitstätigkeit lassen sich gleich mehrere relevante Faktoren feststellen. Einer davon ist die berufliche Position, die unselbständig oder selbstständig sein kann. Die unselbständige Arbeit ist von regelmäßigeren Arbeitszeiten und einer Reihe von vertraglichen Schutzformen geprägt und gewährt einen etwas größeren Spielraum in

Abbildung 11



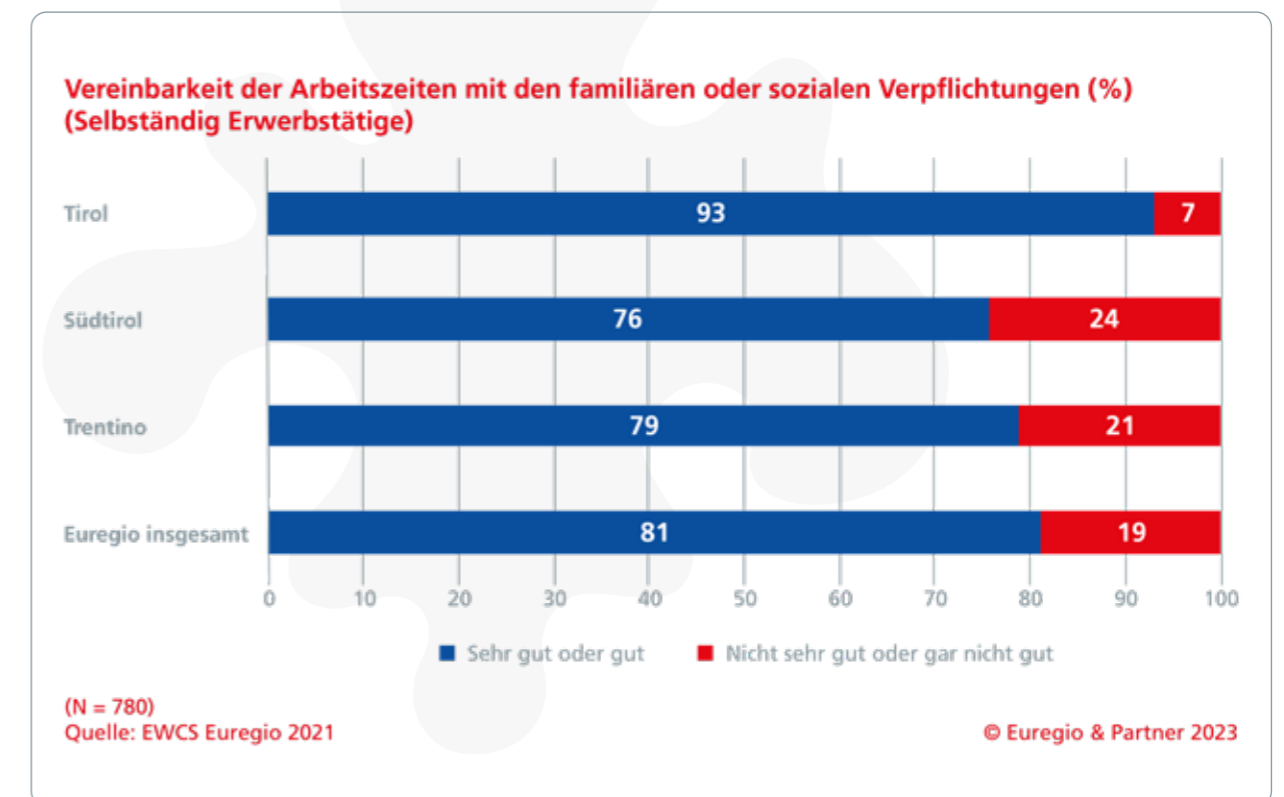
Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 12



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 13



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

der Vereinbarkeit. Unselbständig Beschäftigte haben zu 86 Prozent positiv geantwortet, bei den Selbständigen waren es 81 Prozent (Abb. 11). Die Bewertung der Männer scheint etwas vorsichtiger zu sein, vor allem im selbstständigen Bereich, wo die positiven Antworten auf 79 Prozent sinken. Die Frauen äußern sich häufiger positiv (87 Prozent für beide Berufstypologien). Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass nur 13 Prozent der Frauen selbstständig tätig waren, während es bei den Männern 20 Prozent waren. Die drei Landesteile zeigen keine auffallenden Unterschiede in Bezug auf die unselbständige Arbeit und liegen alle im Durchschnitt. Betrachten wir hingegen die selbstständig Erwerbstätige, so weist Tirol einen bedeutend größeren Prozentsatz an zufriedenen Personen auf (Abbildungen 12 und 13).

Auch der Vergleich nach Wirtschaftsbereich der Erwerbstätigen liefert einige Denkanstöße. So bewirkt der Einsatz, der in einigen Branchen verlangt wird, besonders große Schwierigkeiten in Hinblick auf die Vereinbarkeit. Es stechen vor allem folgende Branchen negativ hervor: Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe und Landwirtschaft. Zwar handelt es sich um unterschiedliche Tätigkeiten, die jedoch alle von durchschnittlich längeren Arbeitszeiten geprägt sind und berufliche Einsätze am Abend, in der Nacht und am Wochenende erfordern. Bei einem Durchschnitt von 38,5 Arbeitsstunden pro Woche werden im Transportwesen 40,9 Stunden gemeldet, im Gastgewerbe 42,5 Stunden und in der Landwirtschaft 48,2 Stunden (die bei den Männern jeweils auf 43,5, 48,9 und 49,3 Stunden steigen). Die Tätigkeiten im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft

unterscheiden sich auch durch eine Verteilung der Arbeitszeit auf die Woche, die ungünstig für die Vereinbarkeit ist: Im Gastgewerbe arbeiten zwei Drittel der Arbeitnehmer an sechs oder auch sieben Tagen pro Woche, während dies in der Landwirtschaft sogar auf drei Viertel der Beschäftigten zutrifft. Diese Situation belastet vor allem die männlichen Arbeitnehmer, aber auch die Frauen, deren Arbeitswochen ebenso lang sind (60 Prozent in der Landwirtschaft und 61 Prozent im Gastgewerbe). Die günstigsten Bewertungen kommen aus dem öffentlichen Bereich, wie etwa von der öffentlichen Verwaltung, den Ordnungskräften und der Sozialvorsorge. Auch der Bereich Erziehung und Unterricht meldet positive Daten, selbst wenn

es sich in bestimmten Fällen um Tätigkeiten im privaten Sektor handelt (Abb. 14). In den Landesteilen der Europaregion wird im Wesentlichen die bereits beobachtete Beurteilung bestätigt. Eine Ausnahme bildet hier Tirol, wo ein überdurchschnittlicher Anteil an Arbeitnehmern der Landwirtschaft eine positive Einschätzung zum Ausdruck bringt (91 Prozent).

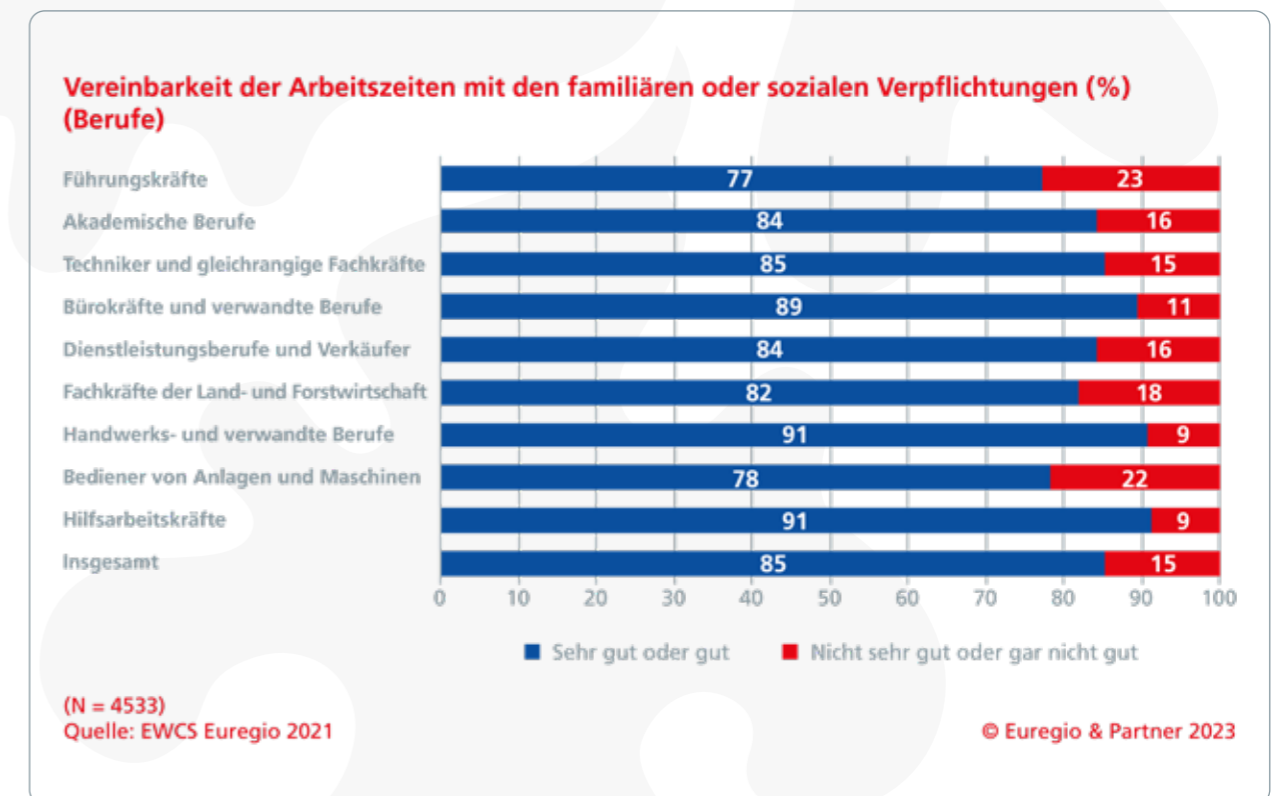
Was die Berufsprofile betrifft, stammen die kritischsten Antworten in erster Linie von den Führungskräften (23 Prozent). Es folgen die Bediener von Maschinen (22 Prozent), was auf die Arbeitszeiten im Schichtdienst zurückzuführen sein könnte. Im Gegensatz

Abbildung 14



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 15



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

dazu gewährleisten vor allem die Berufe, die von Handwerkern, Facharbeitern und nicht qualifiziertem Personal ausgeführt werden, einen besseren Kompromiss zwischen Privatleben und Arbeit. Über dem Durchschnitt liegen auch die Büroangestellten mit 89 Prozent an positiven Bewertungen (Abbildung 15).

In der Gruppe der Führungskräfte und der Handwerker melden die Frauen die größten Probleme bei der Vereinbarkeit, während die Bewertung für alle anderen Berufsbilder positiver ausfällt.

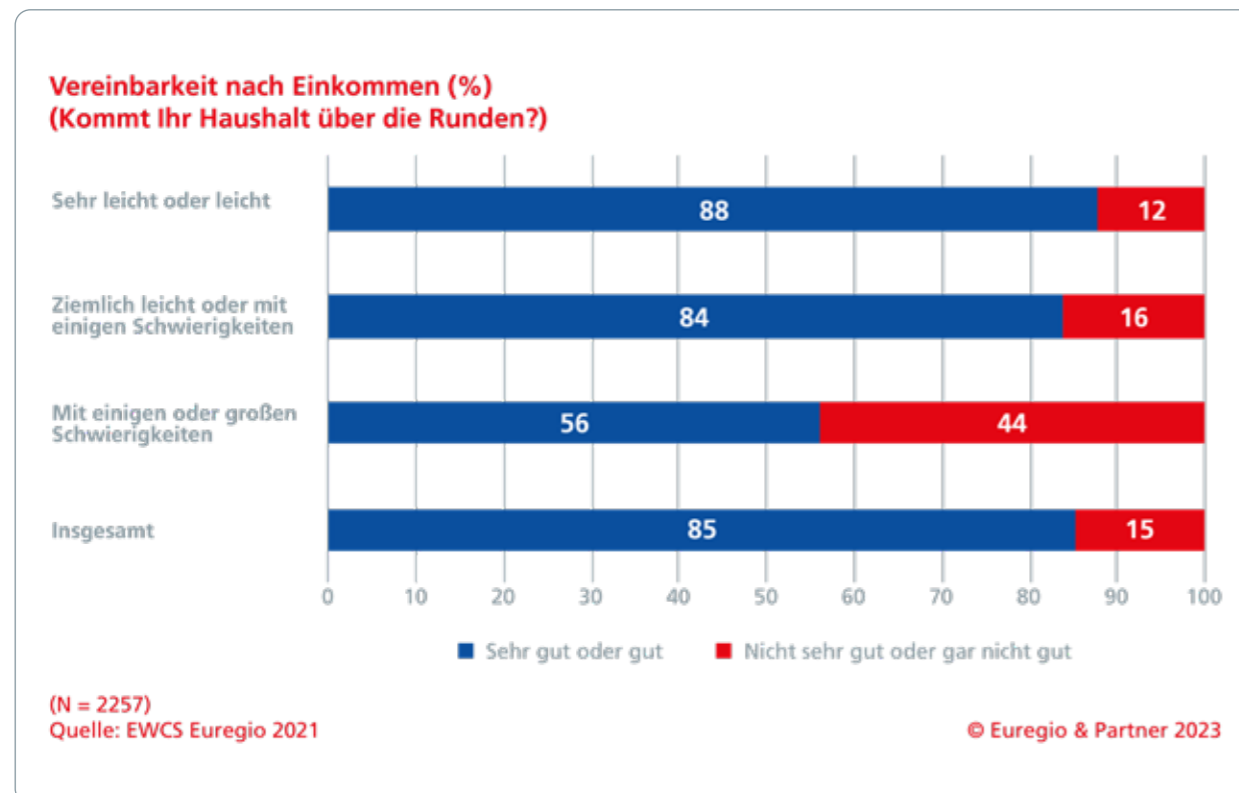
Abschließend untersuchen wir noch das Thema Einkommen („Wenn Sie an Ihr gesamtes monatliches Haushaltseinkommen denken, kommt Ihr Haushalt [...] über die Runden?“), bei dem nicht nur die Einkünfte aus Arbeit, sondern auch alle anderen Einkommensquellen zu berücksichtigen waren.

Die Antworten deuten auf einen Zusammenhang zwischen der Kaufkraft und der Möglichkeit hin, Beruf und Privatleben zu vereinbaren (Abbildung 16). Familien mit hohen oder zumindest durchschnittlichen Ressourcen

können sich eher private Dienstleistungen zur Unterstützung der Haus- und Pflegearbeit beschaffen, und zwar sowohl daheim (Babysitter, Haushalts- oder Pflegehilfe), als auch außerhalb (private Kindertagesstätten, Wäschereidienste, Altersheime). Interessanterweise beurteilt fast jede zweite Person, die am Monatsende unter finanziellen Engpässen leidet, ihre Möglichkeiten hinsichtlich der Vereinbarung negativ. Allerdings besteht hierbei ein Unterschied zwischen Frauen und Männern. Ersterer bewerten die Vereinbarkeit in 64 Prozent der Fälle positiv, auch in finanziell schwierigen Lagen, während es bei den Männern nur 48 Prozent sind.

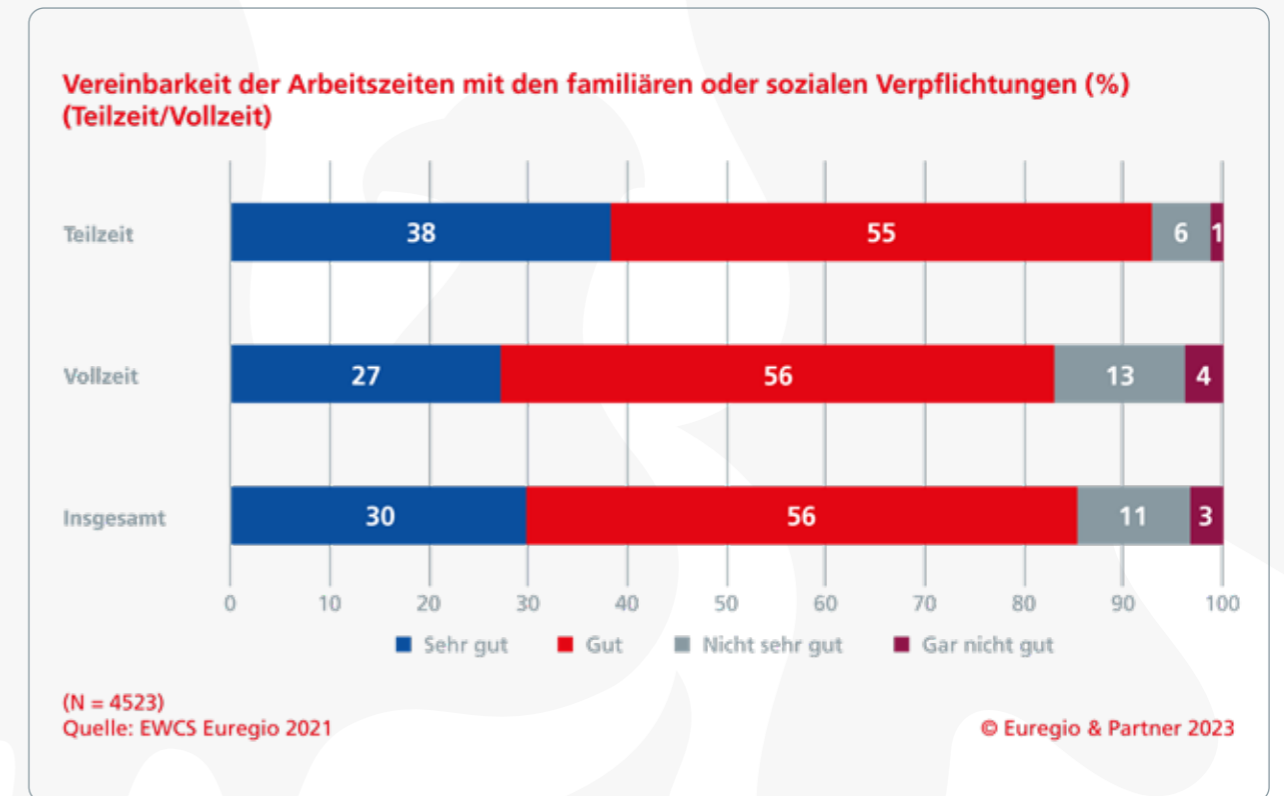
Auf territorialer Ebene sind die Bewertungen recht einheitlich, vor allem wenn keine besonderen finanziellen Schwierigkeiten bestehen (Befragte, die „sehr leicht“ oder „leicht“ über die Runden kommen). In diesem Fall äußern sich acht von zehn Befragten in Südtirol und im Trentino und mehr als neun von zehn Befragten in Tirol positiv zur möglichen Vereinbarkeit (gut oder sehr gut).

Abbildung 16



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 17



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

6. Die Organisation der Arbeit

Die EWCS-Umfrage beleuchtet verschiedene Faktoren, die die betriebliche Organisation und das Arbeitsumfeld betreffen. Auf die Wahrnehmung der Vereinbarkeit wirken sich vor allem die folgenden Aspekte aus: die Teilzeitarbeit, die Aufteilung der Arbeitszeit auf die Woche, die Notwendigkeit, Überstunden zu leisten; die Möglichkeit, aufgrund privater Verpflichtungen ein paar Stunden von der Arbeit fernzubleiben.

Ein entscheidenderes Element ist sicherlich die Teilzeitarbeit, wenn sie vom Arbeitnehmer frei gewählt wird; in diesem Fall erleichtert die Reduzierung der Arbeitszeit die Vereinbarkeit. Teilzeitbeschäftigung hat allerdings auch ihre Schattenseiten, zum Beispiel hinsichtlich Lohn und beruflicher Karriere. Dieses Thema wird hier jedoch nicht weiter erörtert, da es nicht Gegenstand dieser Forschung ist.

Die asymmetrische Handhabung dieses Arbeitsmodells ist auch heute noch klar erkennbar. In der Europäischen Union wird die Teilzeitarbeit im Schnitt von 17 Prozent der Arbeitnehmer beansprucht; bei den Frauen sind es 23 Prozent, bei den Männern nur 10 Prozent. Diese Unterschiede sind in der Europaregion noch ausgeprägter: Hier gehen 42 Prozent der Frauen und nur 9 Prozent der Männer einer Teilzeitarbeit nach, bei einem Durchschnittswert von 24 Prozent.

Auch die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind dabei relevant: So schwanken die Teilzeit-Arbeitsverhältnisse von 44 Prozent in den Niederlanden bis hin zu 7 Prozent in Rumänien⁷. Italien und Österreich nehmen hierbei mit jeweils 16 Prozent und 27 Prozent eine mittlere Position ein. Die Verteilung in den drei Landesteilen der Euregio ist hingegen einheitlicher, wobei der Anteil in Tirol etwas

⁷Die Daten in diesem Absatz stammen aus der EWCS-Erhebung und nicht von den nationalen Statistikämtern.

höher liegt (26 Prozent). Es folgen Südtirol mit 23 Prozent und das Trentino mit 22 Prozent. Die Meinung der Befragten darüber, ob Teilzeitarbeit dazu beiträgt, Privatleben und Beruf besser zu vereinbaren, wird in Abbildung 17 veranschaulicht.

Das Ergebnis ist nicht weiter verwunderlich: Der Bereich, der die Wahrnehmung einer „guten Vereinbarkeit“ (sehr gut oder gut) darstellt, ist bei Teilzeitarbeit ausgeprägter (93 Prozent gegenüber 83 Prozent bei den Vollzeitbeschäftigten). Der Unterschied wird vor allem bei den sehr positiven Antworten deutlich. Hier haben 38 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und nur 27 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine sehr gute Wahrnehmung der Vereinbarkeit. Ebenso ergibt sich in der Kategorie der Arbeitnehmer, die mit der Vereinbarkeit überhaupt nicht zufrieden sind, ein beachtlicher Unterschied, auch wenn es sich dabei um kleine Zahlen handelt. Der Vergleich nach Geschlecht zeigt wiederum recht einheitliche Bewertungen. Die Arbeitnehmerinnen entsprechen genau dem soeben umrissenen Gesamtbild mit 93

Prozent positiven Antworten in der ersten und 81 Prozent in der zweiten Gruppe. Bei den Männern sinkt hingegen der Anteil der Zufriedenen leicht, allerdings nur unter den Teilzeitbeschäftigten, wo er 91 Prozent beträgt. Auch auf Landesebene liegt der Anteil der Arbeitnehmer, die eine gute oder sehr gute Vereinbarkeit melden, bei den Teilzeitbeschäftigten um etwa zehn Prozent höher als bei den Vollzeitbeschäftigten, wobei die Unterschiede zwischen den einzelnen Landesteilen minimal sind. In der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino ist die Zufriedenheit bei beiden Arbeitszeitmodellen höher als im EU-Durchschnitt (Tab. 3).

Im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeitszeit haben wir ferner überprüft, wie sich die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf entsprechend der Aufteilung der Arbeitszeit auf die Woche verändert. In der Regel verursachen viele Arbeitstage pro Woche, wie z. B. sechs oder sogar sieben, noch mehr Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit mit dem eigenen Privatleben. Unabhängig von der Anzahl der geleisteten

Stunden kann der Unterschied zu einem Standardwochenmodell (mit fünf Arbeitstagen in der Woche) Koordinierungsprobleme innerhalb der Familie, aber auch Probleme auf sozialer Ebene bewirken. Mit zunehmender Anzahl der Arbeitstage sinkt der Prozentsatz der Befragten, die ihre Arbeitszeiten laut eigener Aussage gut oder sehr gut mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen vereinbaren können (Abb. 18).

Die Antworten bestätigen, dass die Fähigkeit, ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu gewährleisten, genau dieser Dynamik folgt. Insbesondere ist der Prozentsatz an Unzufriedenen unter den Arbeitnehmern, die an sieben Tagen arbeiten, doppelt so hoch wie bei Arbeitnehmern, die an fünf Wochentagen arbeiten. Hier ist allerdings festzuhalten, dass nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer (ca. 5 Prozent) an sieben Tagen arbeitet und dass nur wenige Sektoren davon

betroffen sind, darunter die Landwirtschaft, das Gastgewerbe, die Tätigkeiten im Kunst-, Sport- und Unterhaltungsbereich. Bisweilen, aber nicht immer, hängt dies auch mit der Saisongebundenheit der Arbeit zusammen.

In den meisten Fällen werden keine besonderen geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bewertungen deutlich, auch wenn die Beurteilung der Männer bei beschränkten Fallzahlen etwas kritischer ausfällt. Dies ist vor allem bei der Aufteilung der Arbeitszeit auf sechs oder sieben Tage zu sehen, wo der Anteil an unzufriedenen Männern jeweils auf 26 Prozent und 29 Prozent steigt.

Auf Landesebene bestätigen die Bewertungen in den Provinzen Trient und Bozen die bereits beobachtete Staffelung. Tirol beurteilt die Vereinbarkeit immer positiver als der Durchschnitt.

Im Rahmen des Faktors „Arbeitszeit“ möchten wir die Antworten noch nach der Notwendigkeit,

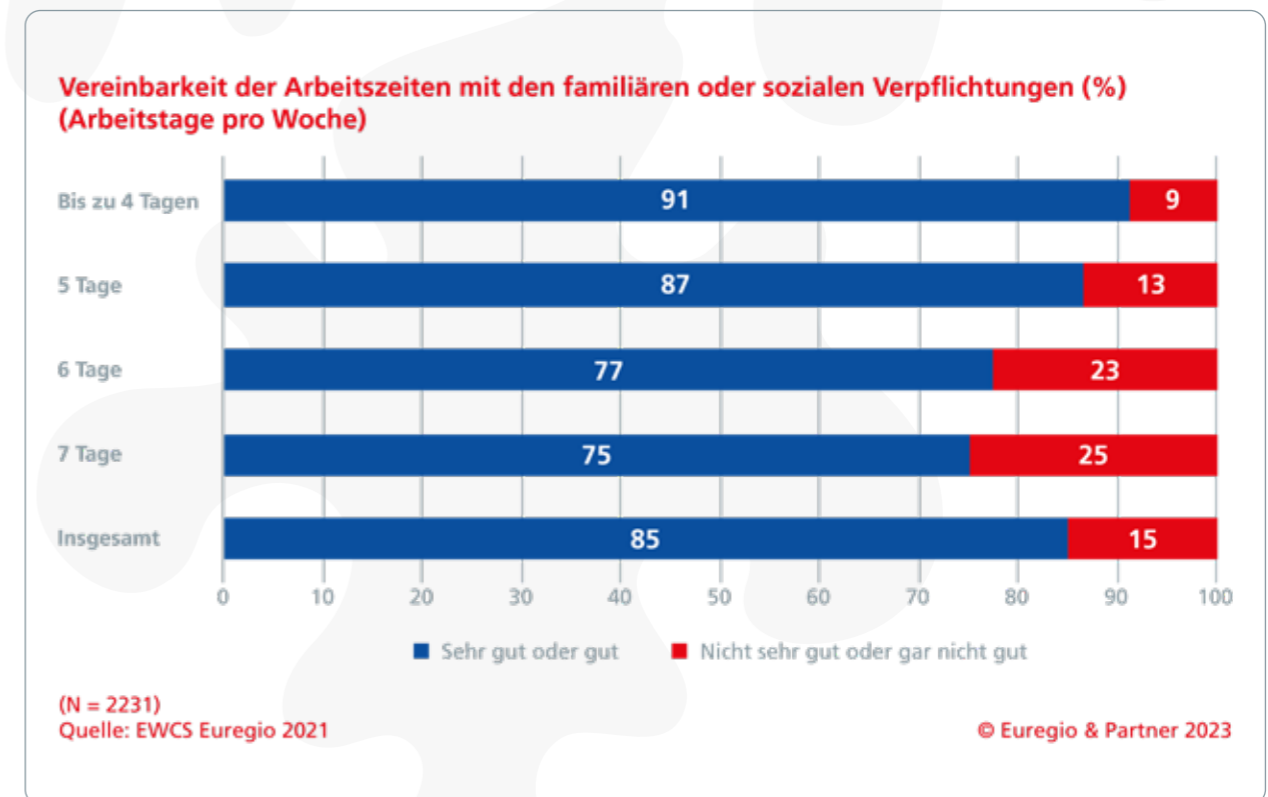
Tabelle 3

Antwort: Sehr gut oder gut	Teilzeit	Vollzeit	Insgesamt
Tirol	93	85	87
Südtirol	92	82	84
Trentino	94	83	85
Europaregion	93	83	85
Deutschland	92	84	86
Österreich	94	88	90
Italien	85	73	75
EU27	89	81	82
Schweiz	90	86	87

(Länder: N = 14739; EU27 + Europaregion: N = 62286)
Quelle: EWCS Euregio 2021

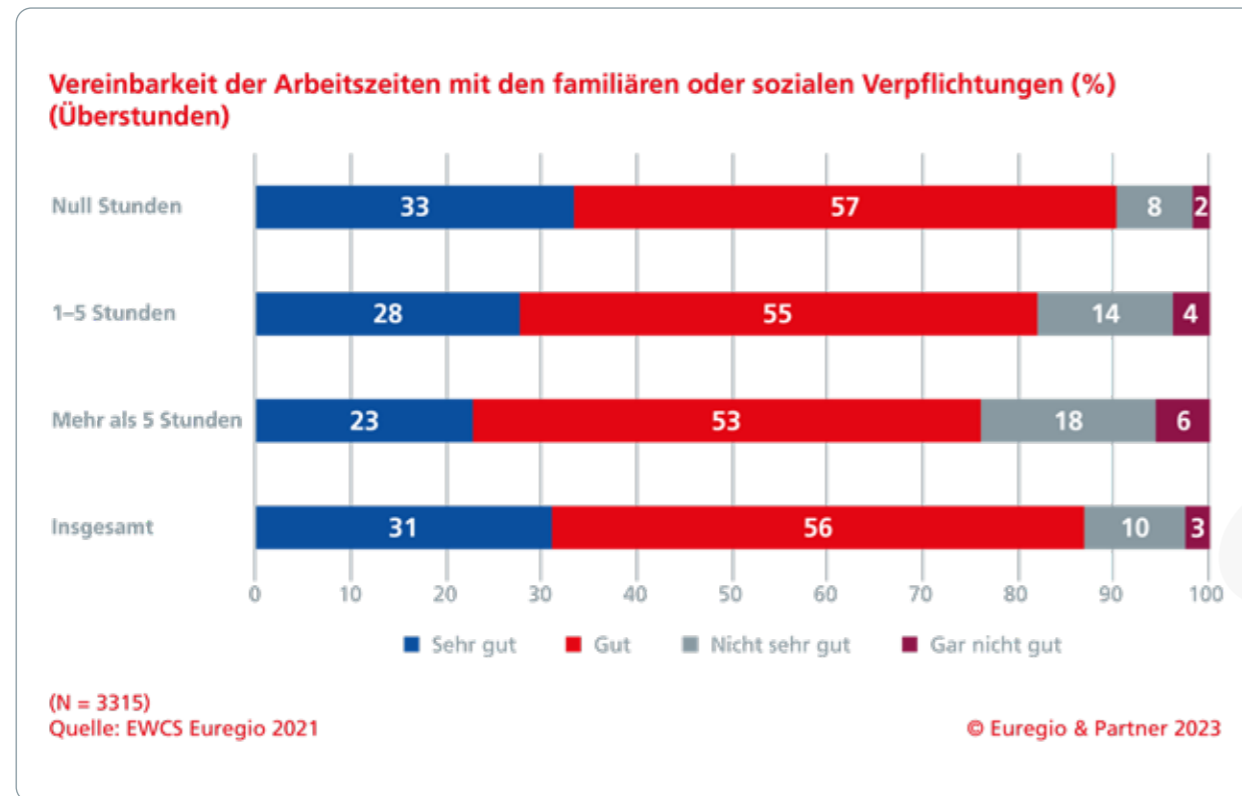
© Euregio & Partner 2023

Abbildung 18



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 19



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Überstunden zu leisten, aufzuschlüsseln. Hierbei ist nämlich zu berücksichtigen, dass die über das vertragliche Limit hinausgehende Arbeit nicht nur einen größeren Zeitaufwand erfordert, sondern auch die Stabilität der Organisation des Privatlebens beeinträchtigen kann. Auch in diesem Fall ändert sich die positive oder negative Bewertung je nach Zahl der verlangten Überstunden⁸. Positive Bewertungen der Vereinbarkeit (90 Prozent) sind dann am häufigsten, wenn keine Überstunden geleistet werden müssen. Der Prozentsatz sinkt sodann auf 82 Prozent unter den Arbeitnehmern, die im Schnitt 1 bis 5 Überstunden leisten müssen, und auf 76 Prozent bei jenen, die über 5 Überstunden leisten. Das Urteil der Männer entspricht größtenteils der Gesamtbewertung in Abbildung 19, da Männer auch häufiger Überstunden leisten. Der einzige geringe Unterschied zeigt sich in den besonders beschwerlichen Arbeitszeiten

(mit mehr als fünf Überstunden), bei denen „nur“ 72 Prozent der Männer die Vereinbarkeit positiv (mit „sehr gut“ oder „gut“) bewerten und der Durchschnitt 76 Prozent beträgt. Auch beim Vergleich zwischen den Landesteilen fallen mehr Ähnlichkeiten als Unterschiede auf, insbesondere bei den Antworten von Arbeitnehmern, die nicht regelmäßig Überstunden leisten (Tab. 4). Im Trentino scheint die Notwendigkeit, zusätzliche Stunden arbeiten zu müssen, eine größere Last zu sein, da der Anteil der „sehr Zufriedenen“ geringer ist als in Südtirol und in Tirol. Etwas besser sieht es bei der „guten“ Vereinbarkeit aus, aber die positiven Antworten sind insgesamt immer weniger als anderswo. Das könnte auch damit zusammenhängen, dass im Trentino Überstunden seltener sind. 75 Prozent der Trentiner Arbeitnehmer erklären, außer der vertraglichen Arbeitszeit keine zusätzlichen

⁸Die Daten ergeben sich aus der Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der gewöhnlich geleisteten Arbeitszeit und beziehen sich somit nur auf unselbständig Beschäftigte.

Stunden zu leisten, gegenüber 68 Prozent in Tirol und 63 Prozent in Südtirol.

Eine weitere Frage betraf die Arbeitsorganisation, die für die Bewertung des Profils der Arbeitnehmer unter dem Aspekt der Vereinbarkeit nützlich ist, und lautete: „Würden Sie sagen, während Ihrer üblichen Arbeitszeit ein bis zwei Stunden freizunehmen, um persönliche oder familiäre Angelegenheiten

zu erledigen, ist für Sie ...“ [Antworten: von „sehr einfach zu arrangieren“ bis zu „sehr schwierig zu arrangieren“].

Die Frage ist für unsere Untersuchung relevant, da sie direkt den Zusammenhang zwischen Arbeit und Privatsphäre des Befragten betrifft. Auf der einen Seite verbessert ein Arbeitsumfeld, das auf die Bedürfnisse der (unselbständigen) Beschäftigten Rücksicht nimmt oder von einer guten Flexibilität in der Arbeitsorganisation (in

Tabelle 4

Vereinbarkeit nach Leistung von Überstunden (%)		Sehr gut oder gut	Nicht sehr gut oder gar nicht gut
Tirol	mit Überstunden	81	19
	ohne Überstunden	90	10
Südtirol	mit Überstunden	82	17
	ohne Überstunden	90	10
Trentino	mit Überstunden	75	25
	ohne Überstunden	91	9
Europaregion insgesamt	mit Überstunden	80	20
	ohne Überstunden	90	10

(N = 2282)
Quelle: EWCS Euregio 2021

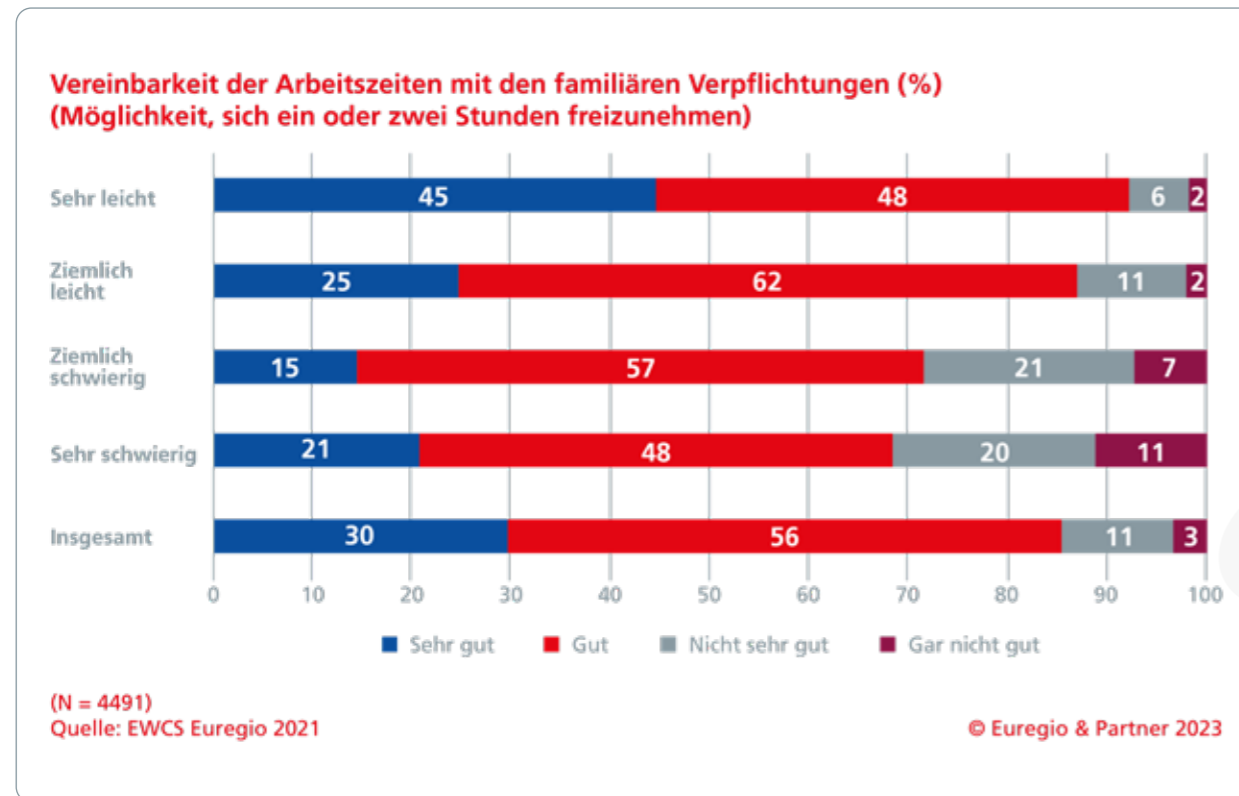
© Euregio & Partner 2023

der unselbständigen und in der selbständigen Arbeit) geprägt ist, die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Auf der anderen Seite bringen bestimmte Berufe unabänderliche Verpflichtungen mit sich. Die erhobenen Antworten zeigen einen Zusammenhang zwischen der Flexibilität und dem Grad der Vereinbarkeit. Die „gute“ oder „sehr gute“ Vereinbarkeit ist bei den Arbeitnehmern am höchsten (92 Prozent), die sich leicht freinehmen können. In den anderen Fällen sinkt die Wahrnehmung der Vereinbarkeit allmählich bis auf 68 Prozent bei denjenigen, die dem Arbeitsplatz selbst für kurze Zeit nur unter Schwierigkeiten fernbleiben können.

Ist die antwortende Person weiblich, liegt der Zufriedenheitsgrad in allen vier Kategorien über dem Durchschnitt.

Bei Aufschlüsselung der Antworten nach Gebiet innerhalb der Europaregion ergibt sich im Wesentlichen, dass die Daten der beiden italienischen Gebiete vergleichbar sind. Auch hier unterscheidet sich Tirol von den anderen und zeigt ein insgesamt positiveres Bild. Insbesondere geben 93 Prozent der Arbeitnehmer, die sich problemlos vom Arbeitsplatz entfernen können, eine positive Bewertung („gut“ und „sehr gut“); das sind fünf Punkte mehr als in den anderen zwei Euregio-Landesteilen (Tab. 5).

Abbildung 20



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

7. Die Arbeit nach Feierabend

Die Frage nach dem Gleichgewicht zwischen dem Berufs- und Privatleben hängt manchmal auch von der Tatsache ab, dass diese beiden Bereiche nicht immer strikt getrennt sind. Manchmal bleiben die beruflichen Verpflichtungen nicht

am Arbeitsplatz zurück; andererseits können private Sorgen auch die Konzentration auf die Arbeit beeinträchtigen. Diese Aspekte werden in der EWCS-Erhebung mit vier Fragen vertieft, die wir hier untersuchen möchten.



Tabelle 5

Vereinbarkeit nach Möglichkeit, sich ein oder zwei Stunden freizunehmen (%)		Sehr gut oder gut	Nicht sehr gut oder gar nicht gut
Tirol	Sehr einfach oder ziemlich einfach	93	7
	Ziemlich schwierig oder sehr schwierig	71	29
Südtirol	Sehr einfach oder ziemlich einfach	88	12
	Ziemlich schwierig oder sehr schwierig	68	32
Trentino	Sehr einfach oder ziemlich einfach	88	12
	Ziemlich schwierig oder sehr schwierig	72	28
Europaregion insgesamt	Sehr einfach oder ziemlich einfach	89	11
	Ziemlich schwierig oder sehr schwierig	70	30

(N = 4490)
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

7.1 Arbeit in der Freizeit

Die unselbständig und selbständig Beschäftigten wurden gefragt, wie oft sie in den vorhergehenden 12 Monaten in ihrer Freizeit gearbeitet haben, um Arbeitsanforderungen zu erfüllen.

Frauen und Männer haben sehr ähnlich geantwortet: 70 Prozent der Frauen und 65 Prozent der Männer haben die Arbeit „nie mit nach Hause genommen“. Die Personen, die dies hingegen bejaht haben, sind vorwiegend männlich: 18 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen haben täglich oder mehrere Male pro Woche nach Feierabend zu Hause gearbeitet.

Nach Landesteilen betrachtet sind die Daten recht ähnlich, auch wenn nochmals ein stärkerer Arbeitseinsatz in Südtirol deutlich wird. Dort finden wir auch den geringsten Anteil an Personen, die in ihrer Freizeit noch nie gearbeitet haben (65 Prozent), und den höchsten Anteil der Personen, die „täglich“ oder „mehrere Male pro Woche“ zu Hause gearbeitet haben (Abb. 21).

Ein Grund für diesen (geringen) Unterschied könnte der höhere Anteil an selbständiger

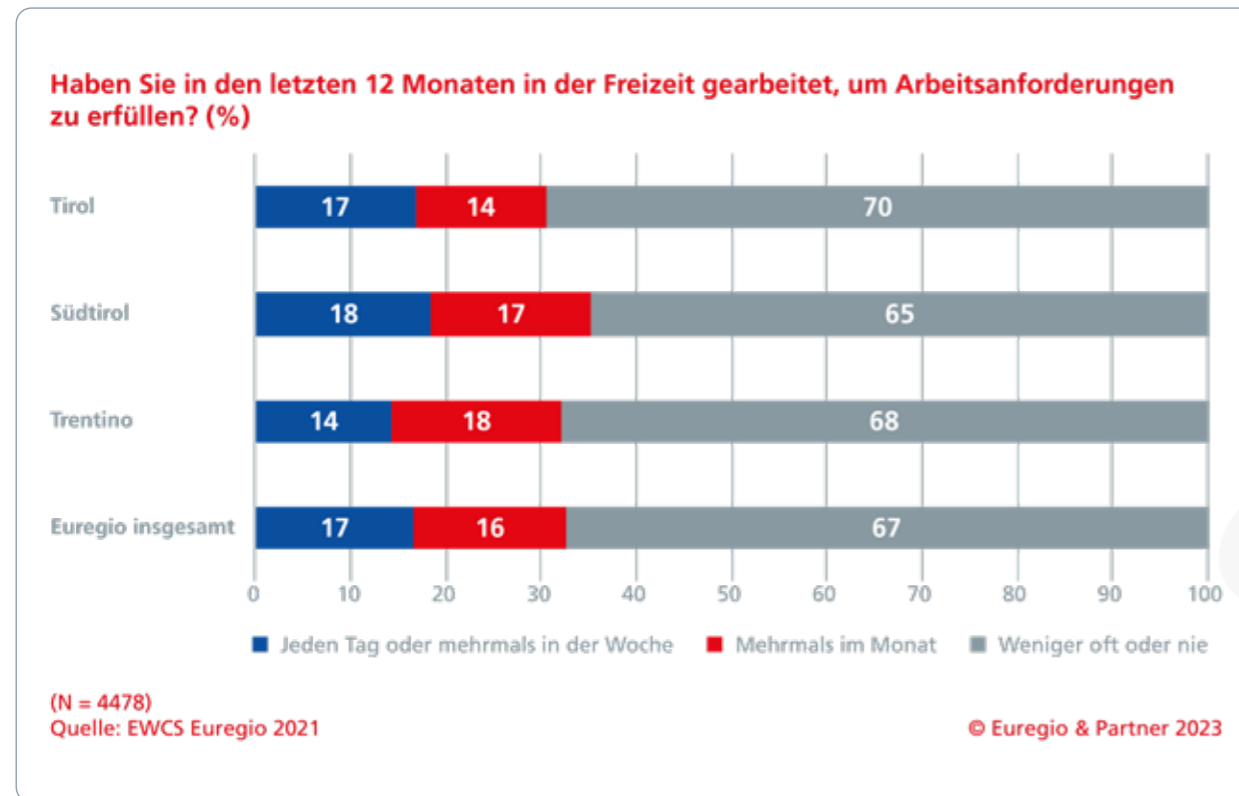
Arbeit in Südtirol sein, da vor allem diese Erwerbsgruppe die Arbeit während der Freizeit beklagt. In dieser Kategorie belaufen sich die Prozentsätze der Antworten „täglich“ oder „mehrere Male pro Woche“ auf 34 Prozent in Tirol, auf 42 Prozent in Südtirol und auf 33 Prozent im Trentino.

7.2 Müdigkeit nach der Arbeit

Auch der Faktor „Müdigkeit“ kann eine negative Auswirkung der Arbeit sein, die sich auf die familiäre Umgebung überträgt. Dazu sieht der Fragebogen eine spezifische Frage vor: „Wie oft haben Sie sich in den letzten 12 Monaten nach der Arbeit so müde gefühlt, dass Sie einiges an Arbeit im Haushalt, das getan hätte werden müssen, nicht tun konnten?“ (Abb. 22).

Etwa ein Fünftel der Befragten hat angegeben, sich „häufig oder immer“ nach der Arbeit zu müde gefühlt zu haben, um sich dem Haushalt zu widmen. Obwohl die Pflichten aus entlohnter Arbeit mehr auf die Männer entfallen, verzeichnen sie in diesem Fall nur 16 Prozent gegenüber 23 Prozent der Frauen. Vermutlich

Abbildung 21



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

spielt hier die zwischen Männern und Frauen unterschiedliche Wahrnehmung der Pflichten im Haushalt und in der Pflege von Kindern, Senioren und behinderten Familienangehörigen eine große Rolle. Wie wir gesehen haben, sind die Männer weniger davon betroffen als die Frauen.

In Südtirol, wo die Belastung durch Arbeit besonders hoch eingeschätzt wird, haben mehr als die Hälfte der Befragten angegeben, sich nie oder selten zu müde zu fühlen, um die Hausarbeiten zu erledigen. Tirol sticht genau aus dem entgegengesetzten Grund hervor: Ein Viertel der Arbeitnehmer fühlt sich oft oder immer müde. Dazu ist festzuhalten, dass Tirol in den zwei Kategorien, die besonders der „Müdigkeit“ ausgesetzt sind, eine hohe Anzahl an Arbeitnehmern verzeichnet, nämlich unter den Führungskräften und den Verkäufern. Der Anteil der Führungskräfte, von denen 24 Prozent aussagen, immer oder häufig müde zu sein, ist in Tirol doppelt so hoch wie in Südtirol und dreimal so hoch wie im Trentino.

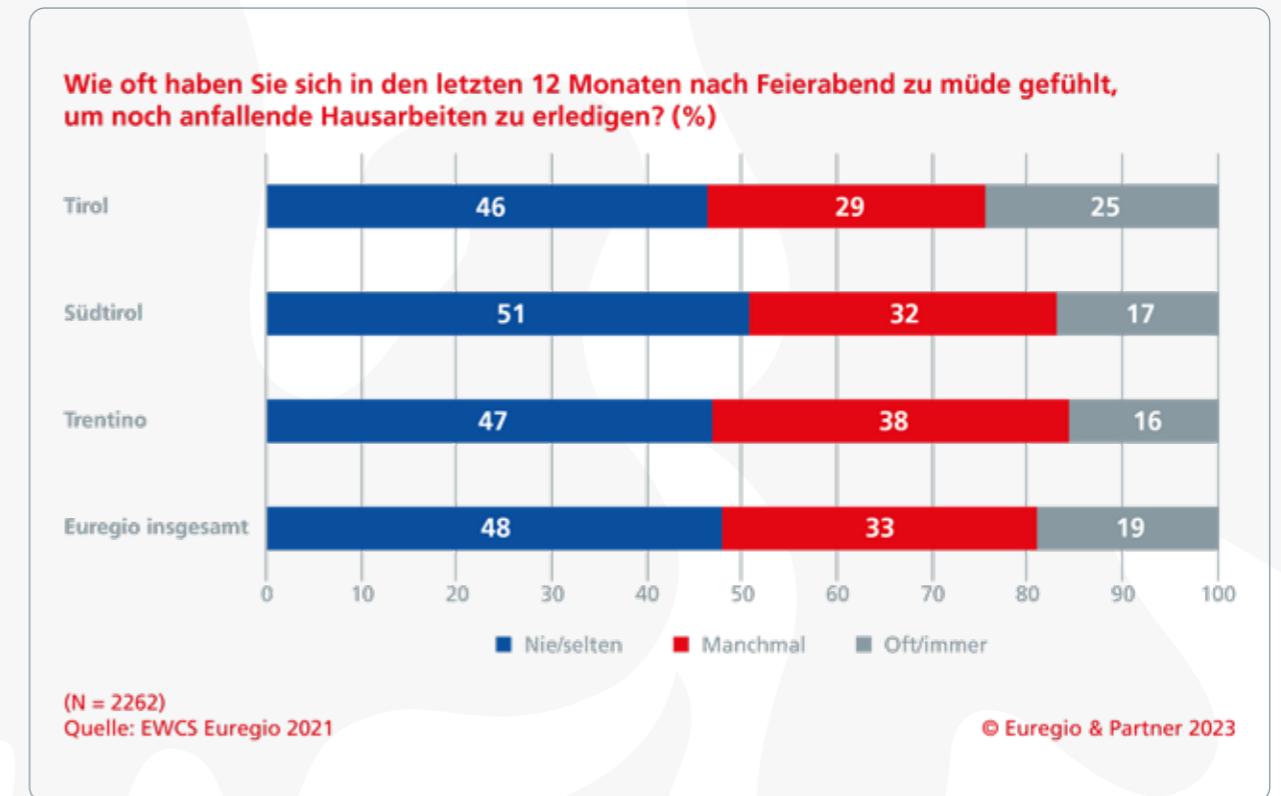
7.3 Berufliche Sorgen

Die Auswirkungen der Arbeit machen sich zweifellos auch auf psychologischer Ebene bemerkbar. Ein Faktor, der während der Erhebung untersucht wurde, ist die Häufigkeit, mit der sich der Arbeitnehmer in der Freizeit um die Arbeit Sorgen gemacht hat.

Sowohl Männer als auch Frauen sind kaum besorgt („nie“, „selten“, „manchmal“), wie 81 Prozent der männlichen Befragten und 79 Prozent der weiblichen Befragten angaben. Weniger einheitlich sind hingegen die Daten nach Landesteil; so scheint dieses Problem in den beiden italienischen Regionen stärker wahrgenommen zu werden als in Tirol (Abb. 23). Im Trentino erklärte ein Viertel der Arbeitnehmer, sich in den 12 vergangenen Monaten oft oder immer Sorgen um die Arbeit gemacht zu haben, ein weiteres Drittel war hingegen nur manchmal besorgt.

Auch hier sind es die selbständig Erwerbstätigen, die das größte Missbehagen zum Ausdruck

Abbildung 22



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt



bringen: 30 Prozent von ihnen sind immer oder oft besorgt, im Trentino sogar 39 Prozent.

7.4 Konzentration auf die Arbeit

Auch die außerberuflichen Dynamiken sind oft über die Grenzen des Privatlebens hinaus spürbar. Die Erfahrung lehrt, dass Angstzustände des Privatlebens auch die berufliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Die Erhebung beschränkt sich hier auf eine Frage, die sich nur auf die Auswirkung von „familiären Verpflichtungen“ auf die Konzentration am Arbeitsplatz bezieht. Im Allgemeinen wird dieses Problem kaum wahrgenommen. Knapp drei von vier Befragten erklären, in den letzten 12 Monaten nur selten oder nie aus familiären Gründen an Konzentrationsmangel gelitten zu haben (Abb. 24). Nur 6 Prozent geben zu, „oft oder immer“ Schwierigkeiten gehabt zu haben. Aus den Antworten geht für Männer und Frauen ein sehr ähnliches Profil hervor. Die Arbeitnehmerinnen erklären seltener als

die Männer, „nie“ Konzentrationsprobleme gehabt zu haben. Auf Landesebene wird ein gewisser Unterschied zwischen der Lage in Tirol und der in den beiden italienischen Regionen festgestellt. So meldet Tirol einen ungewöhnlich hohen Anteil (11 Prozent) an Arbeitnehmern, die in der letzten Zeit unter Problemen mit der Konzentration gelitten haben. Dieser Umstand scheint mit keinem typischen Berufsprofil dieses Gebietes zusammenzuhängen.

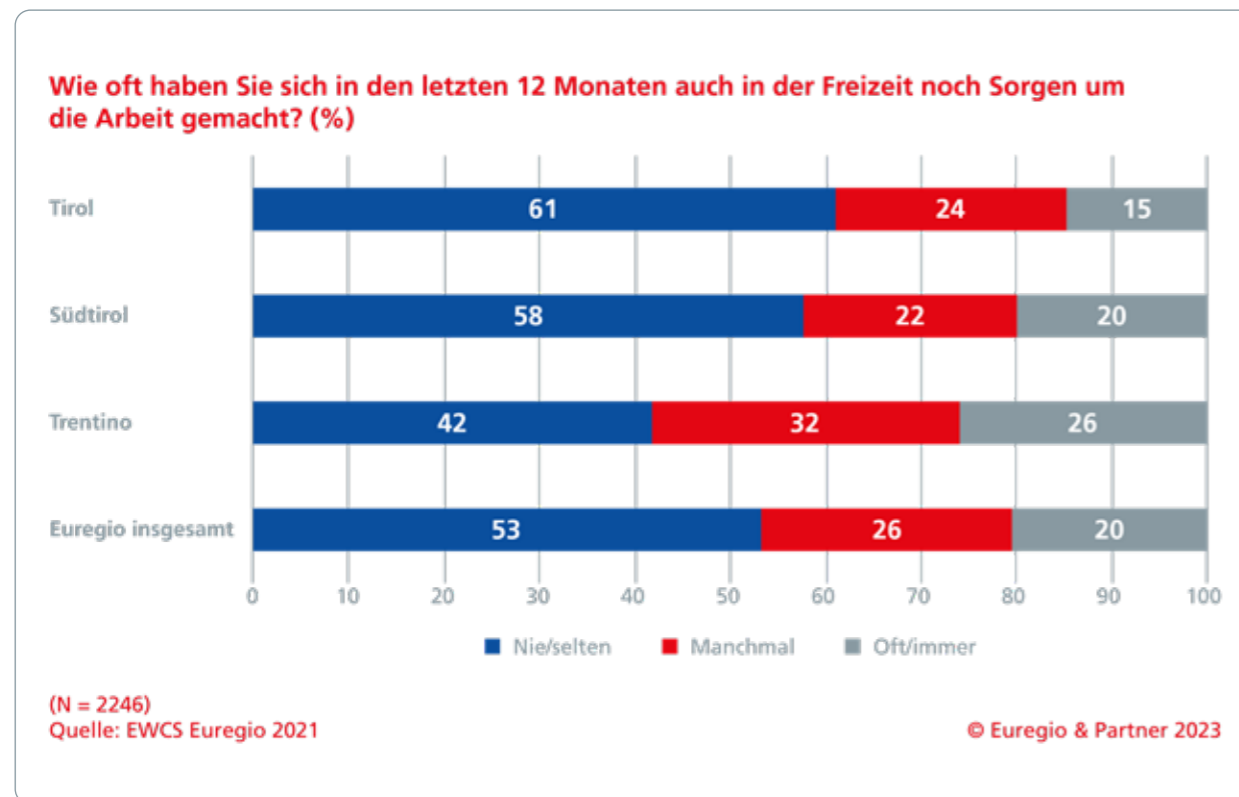
8. Die gewünschte Arbeitszeit und die Vereinbarkeit der Zeiten

Zum Abschluss dieses Überblicks über den Grad an Vereinbarkeit, den die Arbeitnehmer der Europaregion wahrnehmen, stellen wir noch einige zusammenfassende Daten vor, die beschreiben, wie die Befragten ihre Arbeitszeit beurteilen. Damit wollen wir feststellen, ob ein Zusammenhang zwischen der Vereinbarkeit

und dem Wunsch besteht, die gewohnte Arbeitszeit zu ändern. Der Fragebogen beleuchtet das Thema der Arbeitszeit aus verschiedenen Blickwinkeln und sieht auch eine spezifische Frage zur gewünschten Arbeitszeit vor: „Wenn Sie frei entscheiden könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten wollen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten? Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen“. Wir haben die Antworten in drei Kategorien zusammengefasst (weniger Stunden als jetzt, genauso viele Stunden wie jetzt, mehr Stunden als jetzt), um ein Makroprofil der Befragten in Bezug auf den Wunsch, die eigene Lage zu ändern, zu skizzieren. Die in der Frage genannte Bedingung („Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen“) gewährleistet, dass die Antworten auch die Machbarkeit berücksichtigen. Die Mehrheit der Befragten (52 Prozent) ist der Auffassung, dass die gewöhnliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung des Einkommens ihren Anforderungen gerecht wird. Es folgt

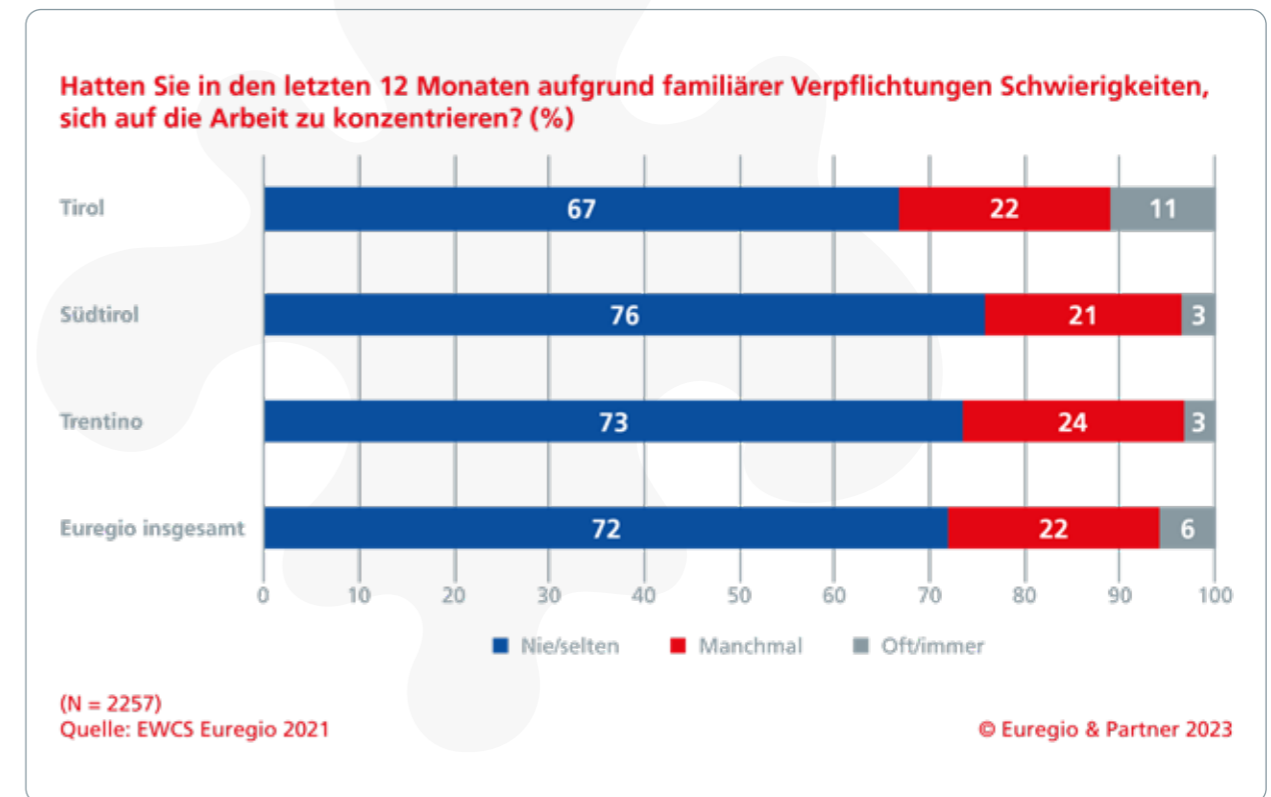
ein großer Anteil an Arbeitnehmern (40 Prozent), die auch weniger Stunden arbeiten würden, während nur ein sehr kleiner Teil die Stundenzahl erhöhen würde (9 Prozent) (Abb. 25). Am zufriedensten mit der gegenwärtigen Arbeitszeit sind die Frauen, wahrscheinlich weil ihre Arbeitszeit bereits das Ergebnis der Suche nach einem Kompromiss ist, wie wir bereits gesehen haben. Daher ist auch der Anteil der Frauen, die weniger arbeiten würden, geringer als jener bei den Männern. Den höchsten Anteil an Personen, die ihre jetzige Arbeitszeit beibehalten möchten, verzeichnen die Teilzeitbeschäftigten (63 Prozent), mit einem Spitzenwert bei den Frauen (66 Prozent). Dies hängt mit der Zufriedenheit über die erzielte Arbeitssituation zusammen, sollte aber auch in Verbindung mit dem äußerst hohen Anteil an Personen gesehen werden, die lieber mehr arbeiten würden. 20 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen (23 Prozent, wenn wir auch die Männer berücksichtigen) würden gerne mehr Stunden leisten. Damit machen sie deutlich, dass Teilzeit nicht immer eine spontane Entscheidung ist. Unter den

Abbildung 23



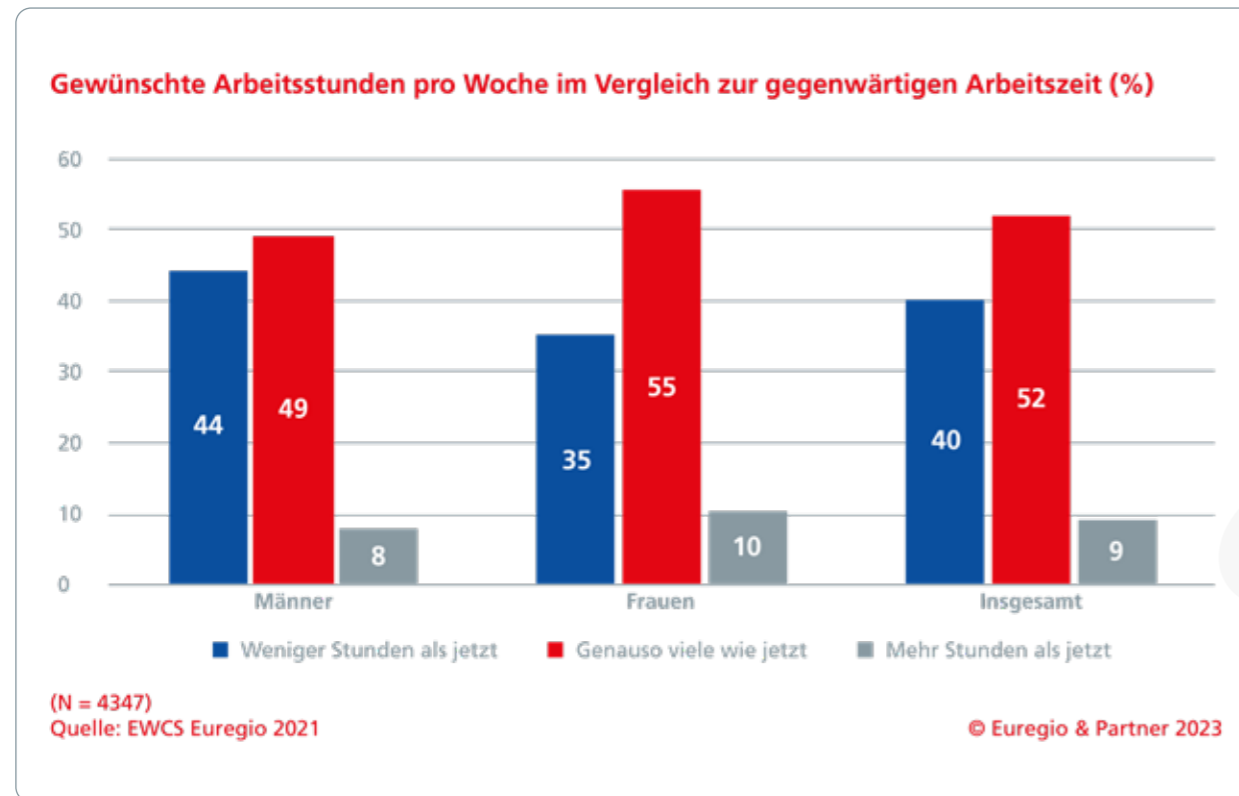
Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 24



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 25



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

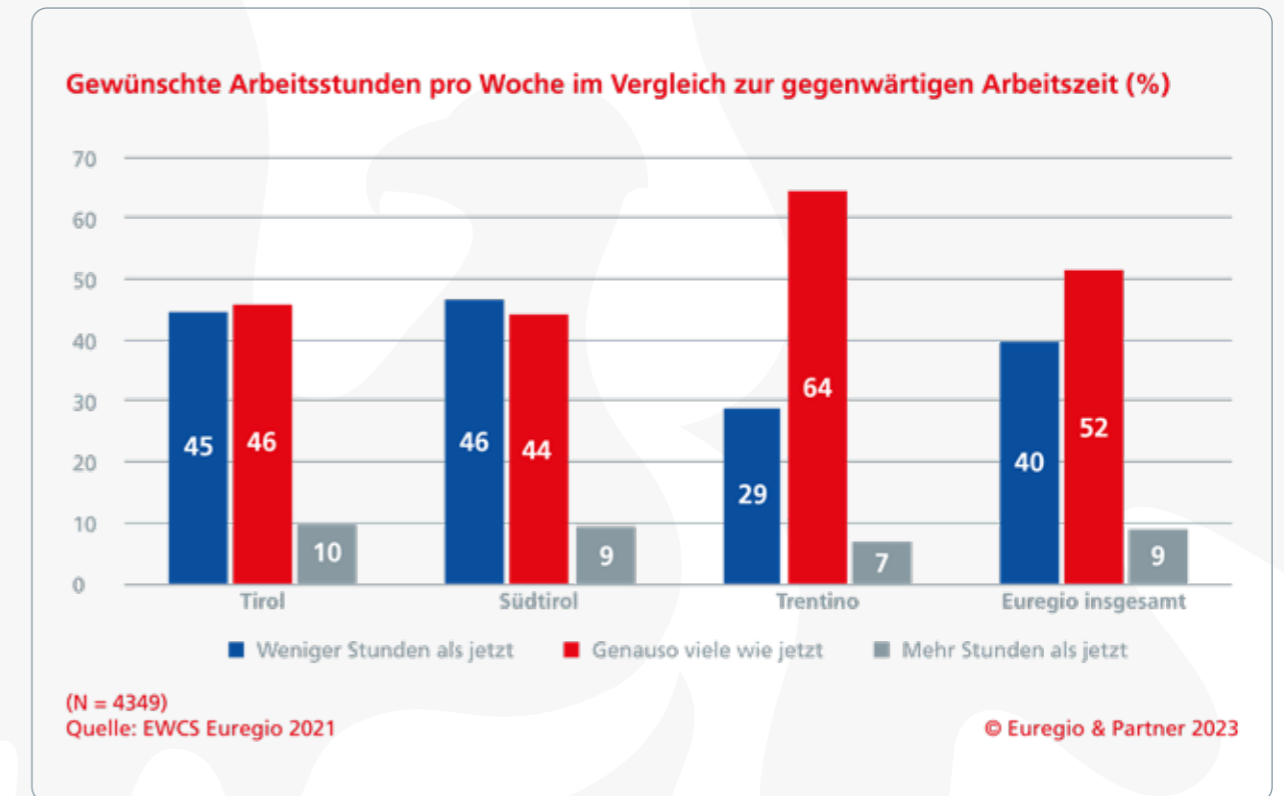
Befragten, die lieber weniger arbeiten würden, stechen vor allem die Führungskräfte hervor (61 Prozent).

Nach Landesteil betrachtet fallen die Antworten unterschiedlich aus (Abb. 26). Im Trentino erklären zwei von drei Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit nicht ändern zu wollen, auch wenn die Möglichkeit dazu bestünde. Diese Meinung ist sowohl allen Sektoren als auch allen Berufen gemeinsam; am ehesten weichen noch das Gastgewerbe (55 Prozent) und die Führungskräfte (57 Prozent) davon ab. In Tirol ist die Anzahl der Arbeitnehmer, die dieselbe Arbeitszeit beibehalten würden, praktisch genauso hoch wie der Anteil derjenigen, die gerne weniger arbeiten würden. Auch in Südtirol halten sich die zwei Möglichkeiten die Waage, wenn auch der Wunsch nach weniger Stunden etwas größer ist (im Bereich Verkehr erreicht er 62 Prozent).

Die Gruppe der Befragten, die ihre Arbeitszeit gerne verlängern würden, liegt bei einem Durchschnittswert von etwa 9 Prozent mit nur geringen Differenzen.

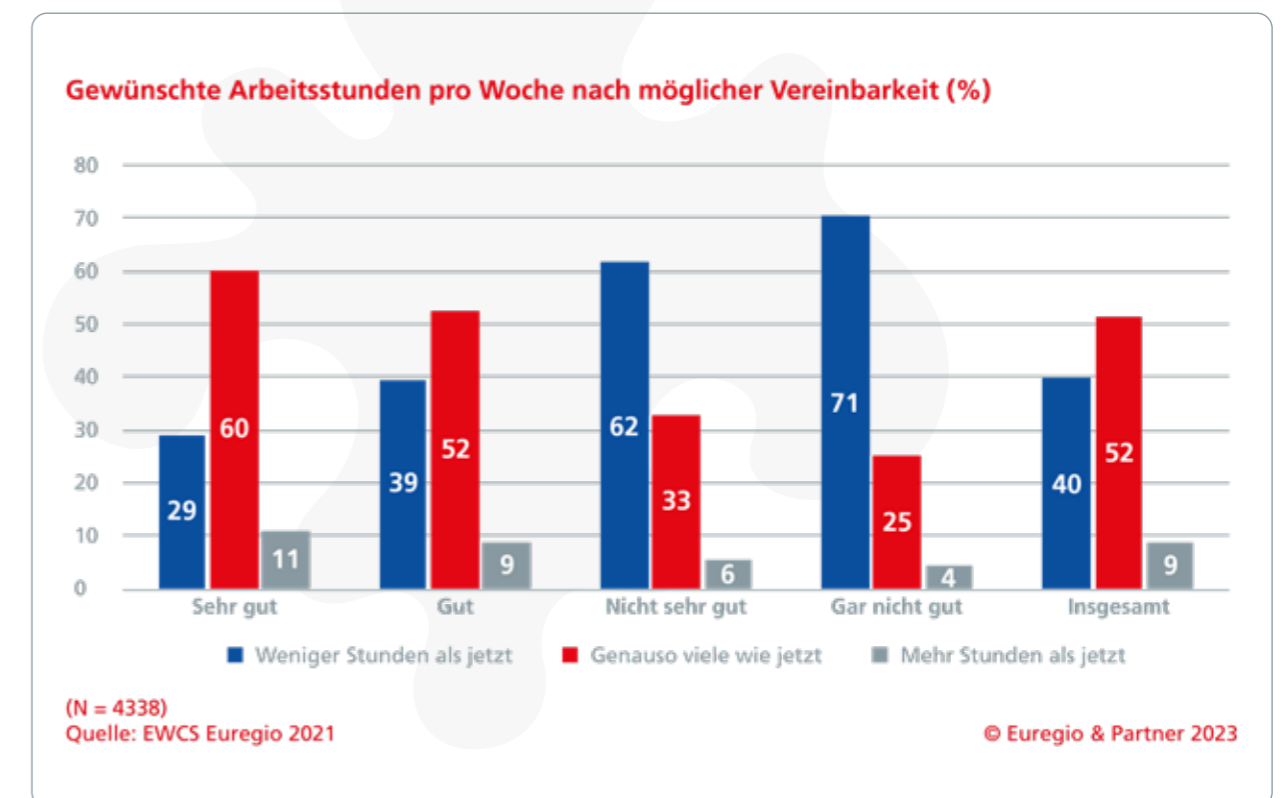
Wenn wir diese Ergebnisse mit den vorher betrachteten Daten vergleichen, können wir feststellen, dass einer hohen Vereinbarkeit ein geringer Wunsch nach Änderungen der Arbeitszeit entspricht, und umgekehrt. Anders gesagt: Wenn die gewohnte Arbeitszeit einen guten Kompromiss in Sachen Vereinbarkeit ermöglicht, sollte sie nicht geändert werden. In Abbildung 27 ist diese Überlegung grafisch dargestellt, wobei der Zusammenhang zwischen den beiden Faktoren sehr deutlich ist. Je geringer die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit ist, desto größer wird der Wunsch, die Arbeitszeit zu ändern, um einen besseren Kompromiss zu finden. Dies zeigt sich sowohl (vor allem) im Fall der Arbeitszeitreduzierung als auch (in geringem Ausmaß) bei der gewünschten Zunahme der Arbeitszeit.

Abbildung 26



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 27



Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Schlussbetrachtungen

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Anlass einer gesellschaftlichen Debatte, welche die Arbeitswelt seit vielen Jahren auf globaler Ebene beschäftigt. Die neuen Generationen sind vermehrt der Auffassung, dass die Arbeit nicht nur „rentabel“ sein darf, sondern auch dem Wohlbefinden der Person dienen und Rücksicht auf die Umweltressourcen nehmen muss. Diese Überzeugung wurde zweifelsohne durch die Pandemie gefestigt, die eine Aufwertung der Privatsphäre der Menschen gefördert hat. Die EWCS-Erhebung, die zum ersten Mal auch für die Landesteile der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino verfügbar ist, hat dieses Thema ebenfalls aufgegriffen. Wir haben dazu die Meinungen der Befragten untersucht und einige Schlussfolgerungen formuliert, die für die gesamte Makroregion gelten.

Die Arbeitnehmer der Makroregion sind im Allgemeinen mit ihrer Vereinbarkeit zufrieden

Mehr als acht von zehn Arbeitnehmern (85 Prozent) geben ein positives Urteil ab, ein Ergebnis, das über dem EU-Durchschnitt (81 Prozent) liegt. Die Frauen sind etwas zufriedener als die Männer, und dies trotz der größeren Belastung in der Familie. Dies hat mehrere Ursachen, zu denen auch der Kompromiss hinsichtlich der Arbeitszeit zählt: weniger Zeit am Arbeitsplatz, mehr Zeit für die Familie. Die Tiroler Arbeitnehmer sind die zufriedensten, wenn es um Vereinbarkeit geht: Durchschnittlich 87 Prozent der Antworten fallen positiv aus.

Ungleichmäßige Aufteilung der familiären Pflichten

Die Männer verbringen zwar mehr Zeit am Arbeitsplatz, beteiligen sich aber trotzdem an den familiären Verpflichtungen. Allerdings widmen sie der Pflege und Erziehung der Kinder und der Betreuung der älteren Familienangehörigen noch nicht dieselbe Zeit wie die Frauen und leisten vor allem seltener einen kontinuierlichen Beitrag. Darüber hinaus gibt es immer noch einen Bereich, in dem die Beteiligung der Geschlechter ein großes Ungleichgewicht aufweist: Kochen und Hausarbeiten stellen für neun von zehn

Frauen eine tägliche Verpflichtung dar, bei den Männern nur für sechs von zehn.

Die Teilzeitarbeit zugunsten der Vereinbarkeit

Die Teilzeitarbeit erleichtert unter jedem Gesichtspunkt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Teilzeitbeschäftigten, die in der Europaregion ein Viertel aller Arbeitnehmer ausmachen, bekunden einen höheren Grad an Vereinbarkeit als die Vollzeitbeschäftigten (93 Prozent positiver Antworten gegenüber 83 Prozent). Dennoch ist die Beanspruchung der Teilzeitarbeit asymmetrischer als im EU-Durchschnitt (42 Prozent bei den Frauen und 9 Prozent bei den Männern).

Mehr Arbeit, weniger Vereinbarkeit

Im Allgemeinen geht die Zeit, die der Arbeit gewidmet wird, den persönlichen Verpflichtungen und Interessen verloren. Eine besonders große Arbeitsbelastung hat Auswirkungen auf das Privatleben, die sich in körperlicher und geistiger Müdigkeit niederschlagen. Bestimmten Berufen oder Sektoren entspricht eine höhere Wahrscheinlichkeit, Überstunden leisten oder auch in der Freizeit arbeiten zu müssen. Darüber klagen vor allem selbständige Beschäftigte und Führungskräfte, die sehr anspruchsvolle Berufe ausüben.

Gastgewerbe und Landwirtschaft sind besonders kritische Sektoren

Bei sonst gleichen Faktoren bedingt der Wirtschaftsbereich die Wahrnehmung der Vereinbarkeit. Die Arbeit in den Bereichen der Finanzdienstleistungen oder der Versicherungen bzw. Erziehung und Unterricht gewährleistet mehr Spielraum für die Vereinbarkeit als andere Branchen wie die Landwirtschaft oder das Gastgewerbe. Dabei spielt nicht nur die Arbeitsbelastung an sich eine Rolle, sondern auch die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, die mögliche Flexibilität und andere Faktoren.

Arbeitszeit ändern? Kommt darauf an...

Die wahrgenommene Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit im eigenen Leben beeinflusst den Wunsch nach einer anderen Arbeitszeit. Sechs von zehn Arbeitnehmern, die eine

sehr gute Wahrnehmung der Vereinbarkeit angeben, würden ihre Arbeitszeit nicht ändern, drei würden lieber weniger arbeiten und nur einer mehr. Der Wunsch, weniger zu arbeiten, wächst im Verhältnis zur zunehmenden Unzufriedenheit mit der Vereinbarkeit. Sieben von zehn Arbeitnehmern, die sich nicht zur Vereinbarkeit befähigt fühlen, würden lieber weniger arbeiten.

Kann die Vereinbarkeit verbessert werden?

Das muss trotz der Zufriedenheit der Arbeitnehmer in der Europaregion bejaht werden. An den Arbeitsplätzen sollte ein

weiterer Ausbau der betrieblichen Leistungen und der Audit-Erfahrungen zur Umgestaltung der Arbeitszeiten und -abläufe gefördert werden. Regional kann das Angebot öffentlicher Dienstleistungen zugunsten der Vereinbarkeit noch engmaschiger ausgebaut werden, um auch in Randgebieten eine größere Anzahl an Arbeitnehmern zu erreichen. Dabei muss immer das Bewusstsein für den derzeitigen kulturellen Wandel im Vordergrund stehen: Es wächst der Wunsch nach einer persönlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, das nicht nur mit den familiären Verpflichtungen, sondern auch mit den privaten Bedürfnissen und Interessen vereinbar sein muss.

Literaturverzeichnis

- Gaiaschi, C., e Mallone, G. (2017). Welfare contrattuale e politiche di conciliazione, tra uguaglianza di genere e tempo per la cura. *Rivista delle Politiche Sociali*, 2, 93-107.
- Prandini, R., & Malfer, L. (Eds.). (2019). Welfare aziendale e benessere della persona: Primo Rapporto sulla politica nazionale Family Audit. FrancoAngeli.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18, 1001-1017.
- Sabatinelli, S., & Pavolini, E. (2021). Le politiche familiari fra servizi all'infanzia e conciliazione famiglia-lavoro ai tempi del Covid-19. *Social Policies*, 8(2), 305-326.
- Ambrosini M. (2020), La conciliazione tra lavoro, famiglia e altre sfere della vita: una sfida di società. (Studi interdisciplinari sulla famiglia). In: *Famiglia e lavoro: intrecci possibili* / [a cura di] C. Manzi, S. Mazzucchelli. - Milano: Vita e Pensiero.
- Saraceno, C. (2003), Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia (pp. 7-276). il Mulino.
- Quadrelli I. (2012), Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro, Working Paper 2.
- Saraceno, C., & Keck, W. (2010). Can we identify intergenerational policy regimes in Europe? *European Societies*, 12(5), pp. 675-696.
- Europäische Kommission (1998), 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik: Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, S. 54.
- Secondowelfare - Luca Oliva (2020). Politiche di conciliazione vita-lavoro: qual è lo stato dell'arte in Europa? Zuletzt aufgerufen am 01.03.2023 auf der Website <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual-lo-stato-dellarte-in-europa/>

Anhang

Untersuchtes Merkmal	Chi-Quadrat x2	Freiheitsgrade df	Signifikanz p<
Abbildung 1: Pflege/Erziehung der Kinder (%)	29,65	4,00	0,00
Abbildung 2: Pflege/Erziehung der Kinder nach Landesteil (%)	114,31	8,00	0,00
Abbildung 3: Pflege von älteren oder behinderten Verwandten (%)	29,26	4,00	0,00
Abbildung 4: Pflege von älteren oder behinderten Verwandten nach Landesteil (%)	174,10	8,00	0,00
Abbildung 5: Hausarbeiten (%)	417,74	4,00	0,00
Abbildung 6: Hausarbeiten nach Landesteil (%)	30,13	8,00	0,00
Abbildung 7: Vereinbarkeit nach Geschlecht (%)	11,71	3,00	0,01
Abbildung 8: Vereinbarkeit nach Landesteil - Länder (%)	267,00	6,00	0,00
Abbildung 8: Vereinbarkeit nach Landesteil- EU27 + Euregio (%)	1116,68	29,00	0,00
Abbildung 9: Vereinbarkeit nach Haushalten mit Minderjährigen (%)	28,47	6,00	0,00
Abbildung 10: Vereinbarkeit nach Haushalten ohne Minderjährige (%)	33,32	6,00	0,00
Abbildung 11: Vereinbarkeit nach „unselbständig/selbständig“ (%)	18,03	3,00	0,00
Abbildung 12: Vereinbarkeit nach „unselbständig“ und Landesteil (%)	44,56	6,00	0,00
Abbildung 13: Vereinbarkeit nach „selbständig“ und Landesteil (%)	42,25	6,00	0,00
Abbildung 14: Vereinbarkeit nach Wirtschaftssektoren (%)	60,84	30,00	0,00
Abbildung 15: Vereinbarkeit nach Beruf (%)	72,12	27,00	0,00
Abbildung 16: Vereinbarkeit nach Einkommen (%)	216,24	15,00	0,00

Abbildung 17: Vereinbarkeit nach „Teilzeit/Vollzeit“ (%)	90,71	3,00	0,00
Tabelle 3: Vereinbarkeit nach „Teilzeit/Vollzeit“ und Landesteil - Länder (%)	176,98	1,00	0,00
Tabelle 3: Vereinbarkeit nach „Teilzeit/Vollzeit“ und Landesteil - EU + Euregio (%)	326,52	1,00	0,00
Abbildung 18: Vereinbarkeit nach Arbeitstagen in der Woche (%)	59,19	9,00	0,00
Abbildung 19: Vereinbarkeit nach Überstunden (%)	86,01	6,00	0,00
Tabelle 4: Vereinbarkeit mit Überstunden nach Landesteil (%)	26,03	6,00	0,00
Tabelle 4: Vereinbarkeit ohne Überstunden nach Landesteil (%)	32,88	6,00	0,00
Abbildung 20: Vereinbarkeit nach bezahlten Freistunden (%)	455,79	9,00	0,00
Tabelle 5: Vereinbarkeit nach bezahlten Freistunden in Tirol (%)	218,28	9,00	0,00
Tabelle 5: Vereinbarkeit nach bezahlten Freistunden in Südtirol (%)	144,91	9,00	0,00
Tabelle 5: Vereinbarkeit nach bezahlten Freistunden im Trentino (%)	147,73	9,00	0,00
Abbildung 21: Arbeiten in der Freizeit nach Landesteil (%)	91,36	8,00	0,00
Abbildung 22: Müdigkeit nach Feierabend nach Landesteil (%)	67,35	8,00	0,00
Abbildung 23: Sorgen auf der Arbeit nach Landesteil (%)	83,59	8,00	0,00
Abbildung 24: Konzentration auf die Arbeit nach Landesteil (%)	146,67	8,00	0,00
Abbildung 25: Gewünschte Arbeitsstunden pro Woche nach Geschlecht (%)	54,71	4,00	0,00
Abbildung 26: Gewünschte Arbeitsstunden pro Woche nach Landesteil (%)	156,91	8,00	0,00
Abbildung 27: Gewünschte Arbeitsstunden pro Woche zwecks Vereinbarkeit (%)	344,92	12,00	0,00

