



Autonome Provinz Bozen- Südtirol



Abteilung Innovation, Forschung,
Entwicklung und Genossenschaften

DIE GENDERTHEMATIKEN IN DEN SOZIALGENOSSENSCHAFTEN SÜDTIROLS

ARBEIT, KARRIERE UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF



Sozial
coop



emmeerre

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG.....	1
DAS FORSCHUNGSPROJEKT: DIE ZIELSETZUNGEN UND DER METHODOLOGISCHE ANSATZ.....	3
DIE ERGEBNISSE.....	9
SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	20

EINLEITUNG

Für alle, die in den Sozialgenossenschaften tätig sind, ist die ständig steigende Anzahl von in diesem Bereich beschäftigten Frauen eine ganz offensichtliche Tatsache: Die zur Verfügung stehende Literatur ist jedoch sehr beschränkt und es sind keine diesbezüglichen historischen Daten vorhanden; auch wurden in diesem spezifischen Bereich keine systematischen Studien bezüglich der Genderidentität durchgeführt.

Der Wunsch nach einer nicht mehr nur „oberflächlichen“, sondern wissenschaftlichen Untersuchung dieser Thematik, zusammen mit der Bereitschaft der Autonomen Provinz Bozen, Forschungsprojekte im Bereich der Sozialgenossenschaften zu finanzieren und zu unterstützen, führten zur Verwirklichung dieses Projektes, welches von der Bereitschaft zeugt, die Eigenschaften und die Genderproblematik im Rahmen der Sozialgenossenschaften besser zu verstehen.

Das Forschungsprojekt wurde dank der Zusammenarbeit zwischen dem Assessorat für Arbeit, Innovation, Genossenschaften, Chancengleichheit und Berufsbildung der Autonomen Provinz Bozen und dem Konsortium „Sozialcoop“ ins Leben gerufen und zielt auf eine Untersuchung der Welt der Sozialgenossenschaften, unter besonderer Berücksichtigung der Genderproblematiken, ab. Die der Legacoopbund und der Confcooperative angehörenden Sozialgenossenschaften haben wesentlich zum positiven Ergebnis dieser Zusammenarbeit beigetragen.

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Studie wurde die Welt der Sozialgenossenschaften des Typs A (Dienstleistungen) und des Typs B (Eingliederung in den Arbeitsmarkt) in Südtirol untersucht. Wie die hohe Teilnahmequote beweist (ungefähr 70% der den Genossenschaften per Post zugeschickten Fragebögen wurden beantwortet) hat dieses Forschungsprojekt einen sensiblen Punkt getroffen und großes Interesse geweckt. Es war keinerlei direkte Aufforderung zur Teilnahme notwendig: Die Adressaten haben die Fragebögen vollkommen freiwillig beantwortet



und dies kann ohne Zweifel als Beweis für das große Interesse gewertet werden, das diese Arbeit geweckt hat.

Ziel dieser Veröffentlichung sind die Verbreitung der Forschungsergebnisse und die Förderung ihrer Nutzung auf verschiedenen Ebenen, wie z. B. in Genossenschaften, öffentlichen Einrichtungen, Ausbildungs- und Forschungszentren und in Verbänden und Körperschaften, die sich mit der Genderthematik und mit verwandten Themen befassen.

Ziel dieser Arbeit ist eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema der Genderidentität auf breiter Ebene und die dadurch geförderte Verwirklichung einer Reihe wichtiger Zielsetzungen:

- Förderung der Bewusstseinsbildung, insbesondere vonseiten der am Forschungsprojekt teilnehmenden Subjekte, d. h. der in den Sozialgenossenschaften tätigen Frauen;
- Eine Verbesserung der derzeitigen Arbeitsbedingungen in den Sozialgenossenschaften. Dies sollte unter anderem zu einer Optimierung der Personalanwerbungsmodalitäten, der Arbeitszeiten, der Rollenverteilung und zu einer größeren Flexibilität führen, die den Frauen die Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit, auch angesichts zeitweiliger Prioritäten, wie z. B. der Mutterschaft oder der Betreuung eines älteren Familienangehörigen, ermöglicht;
- Die Weichenstellung für eventuelle zukünftige Maßnahmen zur Förderung, Unterstützung und Entwicklung der Rolle der Frau in diesem spezifischen Tätigkeitsbereich: Aus- und Weiterbildung und Professionalisierung der Arbeit der Frauen in den Sozialgenossenschaften.

DAS FORSCHUNGSPROJEKT: DIE ZIELSETZUNGEN UND DER METHODOLOGISCHE ANSATZ

Die sozialen und kulturellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes haben zu einem signifikanten Anstieg der Zahl der in Sozialgenossenschaften beschäftigten Frauen geführt. Im Vergleich zur Vergangenheit haben sich die Eigenschaften der Sozialgenossenschaften und ihre Organisationsformen verändert. Dieser neue Kontext gilt als fruchtbares Terrain für die Untersuchung und die Analyse der Genderproblematiken. Diese Organisationen sind Versuchslabore für die täglichen Verhandlungen in den zwischengeschlechtlichen Beziehungen und schaffen soziale Kontexte, in denen die Anwesenheit beider Geschlechter begonnen hat, die symbolischen Grenzen der Vergangenheit und der Gegenwart zwischen Männern und Frauen zu verändern.

Wenn man davon ausgeht, dass das soziale Geschlecht ein kulturelles Phänomen ist, welches die sozialen Beziehungen und die Arbeitsbeziehungen zwischen Männern und Frauen strukturiert, werden folgende Fragen aufgeworfen: Werden in der Organisationskultur einer Sozialgenossenschaft die geschlechtsspezifischen Werte respektiert? Welche Unterschiede bestehen zwischen der Arbeitssituation von Frauen im For-Profit-Kontext im Vergleich zum Non-Profit-Kontext? Der an männlichen Wertvorstellungen orientierte Organisationsaufbau in der Industriegesellschaft fand parallel zur Entwicklung der Genderidentität und deren Strukturierung statt: Hat dies auch die Situation der Genossenschaften beeinflusst?

Unterscheiden sich die im Arbeitskontext allgemein auftretenden Problematiken (Machtdenken bzw. Machtverhalten, für die Arbeit zur Verfügung stehende Zeit ...), die für die Beziehungen zwischen Männern und Frauen seit jeher eine Herausforderung darstellen, von den im Kontext der Sozialgenossenschaften auftretenden Problematiken? Vermutlich wird in den Sozialgenossenschaften die typisch weibliche Arbeitsweise stärker berücksichtigt, d. h. die Sensibilität/Rezeptivität und die weibliche Art Beziehungen und Arbeitsbeziehungen zu gestalten; vermutlich wird das



oben genannte Machtdenken/Machtverhalten angesichts der unumgänglichen Verbindung zwischen dem besonderen sozialen Arbeitskontext der Sozialgenossenschaften und den starken demokratischen Wertvorstellungen, an denen diese sich orientieren, abgeschwächt.

Auf der Grundlage dieser Überlegungen wurden drei Zielsetzungen für dieses Forschungsprojekt festgelegt:

- Die Präsenz von Frauen in den Sozialgenossenschaften:
Verschiedene in diesem Bereich durchgeführte Untersuchungen zeigen, dass der Sozialbereich für Frauen besonders attraktiv ist. In dieser Studie werden die Besonderheiten dieses Phänomens im Kontext der Provinz Bozen und die wichtigsten Motivationen näher untersucht und erklärt (Sensibilität, Neigung zum Pflegeberuf, mehr Raum für selbstständige Arbeitseinteilung, Rückkehr in die Arbeitswelt). Die Vertiefung der Analyse bezüglich der weiblichen Präsenz in diesem Bereich zielte außerdem darauf ab zu untersuchen, welche Aufgaben den Frauen in den Sozialgenossenschaften (in Bezug auf Verantwortung und Macht) sowohl innerhalb des sozialen Gefüges als auch innerhalb der Betriebsleitung übertragen werden.

- Die Wahrnehmung der Genderthematik im Arbeitskontext der Sozialgenossenschaften:
Diese Thematik ist sehr komplex und befasst sich mit sehr unterschiedlichen Problematiken. Unter „Gender-Rollenverhalten“ versteht man „... all das, was eine Person sagt und tut, um zu zeigen, dass sie den Status eines Mannes oder einer Frau hat; dies beinhaltet auch die Sexualität, beschränkt sich aber nicht nur darauf. Das Gender-Rollenverhalten wird auf der Grundlage folgender Elemente bewertet: Verhalten, Einstellung, Vorlieben bei der Wahl von Spielen und Freizeitinteressen, in zufällig entstandenen Gesprächen und im Rahmen zufälliger Bemerkungen spontan gewählte Konversations-themen“ (John

Money, 1955). Diese Studie zielte darauf ab festzustellen, wie stark diese Problematik im Arbeitskontext der Sozialgenossenschaften wahrgenommen wird und inwieweit sie den Beteiligten bewusst ist, wie stark die Problematiken in Zusammenhang mit der Genderzugehörigkeit vorhanden sind und zum Tragen kommen, wie z. B. die gleichberechtigte Anerkennung der Rollen von Männern und Frauen oder das Auftreten von auf sexuelle Diskriminierung zurückzuführende Ungerechtigkeiten oder Bevorzugungen; außerdem wurden die von den Sozialgenossenschaften zur Bewältigung der Genderproblematiken angewandten Bewältigungsstrategien und Grundeinstellungen untersucht.

- Die Vereinbarung der Arbeit mit dem Privatleben bzw. der Familie, insbesondere in Bezug auf die Auswirkungen, die die Arbeit auf das persönliche und soziale Leben der Arbeitnehmerinnen hat.

Im Rahmen dieses Forschungsprojektes wurde sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Methodologie eingesetzt. Die Kombination verschiedener Erhebungsstrategien ermöglichte die Schaffung einer Art „methodologisches Dreieck“, die die Gültigkeit der Untersuchungsmethoden verstärkt, die mit jeder Analyseverfahren gegebene Fehlbarkeit ausgleicht und die besonderen Eigenschaften der in den verschiedenen Arbeitsphasen eingesetzten Erhebungsmethoden betont.

Die quantitative Methodologie wurde für zwei Erhebungen eingesetzt; in diesem Fall wurden die Fragebögen per Post an die Vorsitzenden/Betriebsleitung einerseits und an das entlohnte Personal aller Sozialgenossenschaften der Provinz Bozen andererseits verschickt.

Bei der die Vorsitzenden/Betriebsleitung betreffenden Erhebung wurden sowohl Informationen bezüglich der Eigenschaften der Genossenschaft und ihres Humankapitals als auch subjektive Beurteilungen bezüglich der Genderproblematik eingeholt. Bei der das entlohnte Personal betreffenden



Erhebung dagegen wurde der subjektiven Beurteilung der Genderproblematik mehr Bedeutung beigemessen; außerdem wurden weitere Informationen bezüglich der soziodemografischen Eigenschaften des befragten Personals und bezüglich des Arbeitsverhältnisses der Befragten in der Genossenschaft gesammelt.

Folgende Aspekte wurden in den an die Vorsitzenden/Betriebsleitung gerichteten Fragebögen behandelt:

- Basisdaten der Genossenschaft
- Zusammensetzung des Verwaltungsrates und Organisationsstruktur der Genossenschaft
- Zusammensetzung des in der Genossenschaft beschäftigten Personals
- Einstellung zum Thema der Genderidentität
- Soziodemografische Informationen über die Befragten

Folgende Aspekte wurden in den an das entlohnte Personal gerichteten Fragebögen behandelt:

- Einstellung zum Thema der Genderidentität
- Arbeitsverhältnis in der Genossenschaft
- Soziodemografische Eigenschaften der einzelnen Arbeitnehmer

Den Führungskräften wurden in der Sektion „d“ des Fragebogens dieselben Fragen gestellt, die dem entlohten Personal in der Sektion „a“ des Fragebogens gestellt wurden. Dies sollte einen Vergleich der von den

innerhalb der Genossenschaften unterschiedliche Aufgaben bekleidenden Personen zum Ausdruck gebrachten Positionen, Einstellungen und Wahrnehmungen ermöglichen.

Im Falle der Vorsitzenden/Betriebsleitung lag die Teilnahmequote nach Abschluss der Erhebungsauswertung bei 70%. 39 von 56 Genossenschaften füllten den Fragebogen aus. Obwohl die Erhebung also nicht erschöpfend war, zeigte sich, dass die Zusammensetzung der in das Forschungsprojekt mit einbezogenen Genossenschaften die Zusammensetzung der im Landesregister eingetragenen Genossenschaften widerspiegelt. Auf Landesebene gehören 62% der Genossenschaften zum Typ A und 38% zum Typ B; diese Daten entsprechen den Ergebnissen der Studie. Dank dieser Übereinstimmung kann mit einer gewissen Sicherheit geschlussfolgert werden, dass die Ergebnisse der Studie insgesamt gesehen die Situation in der Provinz widerspiegeln.

In der Folge werden die wichtigsten Eigenschaften der die Fragebögen ausfüllenden Personen aufgeführt: Zu 80% handelte es sich um die Vorsitzenden der Genossenschaften (die übrigen Fragebögen wurden vom stellvertretenden Vorsitzenden oder vom Direktor ausgefüllt); zu 54% handelt es sich um Männer mit einem Durchschnittsalter von 48 Jahren und zu 46% um Frauen mit einem Durchschnittsalter von 44 Jahren.

Bei der das entlohnte Personal betreffenden Erhebung wurden insgesamt 29 Genossenschaften in die Studie mit einbezogen (10 Genossenschaften haben nur den an den Vorsitzenden gerichteten Fragebogen ausgefüllt), aber nur in 8 Genossenschaften war die Zahl der vonseiten des entlohnten Personals ausgefüllten Fragebögen erschöpfend (von mindestens 1 bis maximal 10 Teilnehmern), in 7 Genossenschaften haben mehr als 75% des entlohnten Personals an der Erhebung teilgenommen, in 6 Genossenschaften etwas mehr als die Hälfte und in den übrigen 8 weniger als die Hälfte. Es konnte festgestellt werden, dass in den Genossenschaften mit zahlreicherem Personal die Zahl der beantworteten Fragebögen geringer ausgefallen ist, und zwar wahrscheinlich aufgrund der Schwierigkeit der Verteilung und der Einsammlung der Fragebögen innerhalb der



Organisation und aufgrund der Schwierigkeit eine größere Anzahl von Mitarbeitern zu kontaktieren und mit einzubeziehen.

Der an das Personal gerichtete Fragebogen wurde von 209 der insgesamt 535 in den 29 untersuchten Genossenschaften beschäftigten Arbeitnehmer (39%) ausgefüllt. Das an der Studie teilnehmende Personal besteht zu 42% aus Männern mit einem Durchschnittsalter von 42 Jahren und zu 58% aus Frauen mit einem Durchschnittsalter von 40 Jahren. In Bezug auf die Schulbildung gilt für Männer und Frauen dasselbe: Nur 7% haben ausschließlich ein Abschlusszeugnis der Grundschule, während 26% einen Mittelschulabschluss, 52% einen Oberschulabschluss oder eine berufliche Qualifikation und 15% auch ein Laureatendiplom haben. Das Arbeitsverhältnis mit der Genossenschaft ist zu 71% unbefristet; dieser Arbeitsvertrag ist bei den weiblichen Arbeitnehmerinnen weiter verbreitet (74% der weiblichen Arbeitnehmerinnen) als bei den männlichen Arbeitnehmern (68% der männlichen Arbeitnehmer).

Im Rahmen der qualitativen Erhebungsmethodologien wurde dagegen der Komplexität der Genderproblematik größere Aufmerksamkeit gewidmet. Zu diesem Zweck wurde das Interview als genauere Erhebungstechnik eingesetzt, um die Lebenserfahrung und die Arbeitssituation von zwölf in den Sozialgenossenschaften beschäftigten Frauen näher zu untersuchen. Für die Wahl der zu interviewenden Frauen wurden folgende Auswahlkriterien verwendet:

- Eigenschaften der Genossenschaft, insbesondere:
 - Größe der Genossenschaft (hoher/niedriger Umsatz/Zahl der Mitglieder)
 - Typologie (A/B)
 - Prozentsatz der weiblichen Beschäftigten (hoch/niedrig)

- Rolle der in der Genossenschaft beschäftigten Frau (Betriebsleitung oder Arbeitnehmerin)

Bei dieser zweiten Untersuchungsmethode wurden folgende Aspekte genauer untersucht:

- Familiäre und soziale Eigenschaften
- Ausbildung und Berufslaufbahn
- Zufriedenheit mit der eigenen Berufslaufbahn
- Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis in der Genossenschaft
- Schwierigkeiten innerhalb der Genossenschaft in Zusammenhang mit der Vereinbarung von Arbeit und Privatleben/Familie
- Schwierigkeiten innerhalb der Genossenschaft aufgrund der Genderzugehörigkeit
- Sensibilität gegenüber dem Thema der Genderrollen und innerhalb der Genossenschaft wahrgenommene Einstellung zum Thema.

Auf den nächsten Seiten werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie vorgestellt, wobei die aus den Analyseprozessen hervorgehenden Synthesen je nach eingesetzter Methodologie separat aufgeführt werden. Da diese Veröffentlichung benutzerfreundlich und leicht zu lesen sein soll, um eine Verbreitung der Studienergebnisse unter den an diesem Thema interessierten Subjekten zu erleichtern, wurde die Einbindung statistischer Daten, Grafiken und Tabellen auf ein Mindestmaß beschränkt; diese können jedoch auf den Webseiten der Projektpartner, die dieses Projekt gefördert oder verwirklicht haben konsultiert werden.

DIE ERGEBNISSE

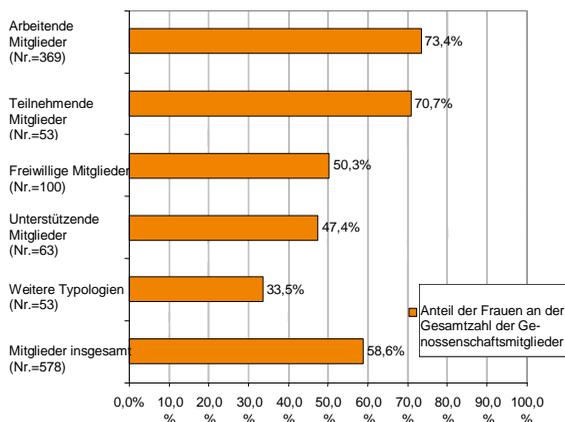
Die weibliche Beschäftigungsquote in den Genossenschaften

Ein erstes wichtiges Element betrifft die signifikante Anzahl von Frauen, die Mitglieder der Genossenschaft sind. Die Anzahl der in diesem Bereich tätigen Frauen ist allgemein hoch, ist aber in den Genossenschaften, die Dienstleistungen im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich anbieten, höher als in den Genossenschaften, die sich mit der Eingliederung benachteiligter Personen in den Arbeitsmarkt beschäftigen. Die Frauen sind nicht nur als Mitglieder, sondern auch als arbeitende Mitglieder in der



Überzahl, und wirken aktiv bei der Bereitstellung der von den Genossenschaften angebotenen Dienstleistungen mit.

Abbild 1: Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Genossenschaftsmitglieder (alle Fälle)



Auch das entlohnte Personal besteht zum Großteil aus Frauen, die insbesondere im Bildungs- und Fürsorgebereich tätig sind. Diese starke weibliche Besetzung zeigt, dass die Welt der Genossenschaften für Frauen sehr attraktiv ist und das ist auf folgende Faktoren zurückzuführen:

- Das Arbeitsangebot in den Genossenschaften ist sowohl was die Art der Tätigkeit als auch was die Arbeitszeiten betrifft aufgrund der größeren Flexibilität günstiger für Frauen.
- Die Arbeitstätigkeit beinhaltet die für Frauen wichtigen sozialen und ethischen Werte, die ihnen ein größeres Maß an Selbstverwirklichung bei ihrer Arbeit ermöglichen.

Bei der Analyse der Führungsspitze der Genossenschaften zeigte sich, dass die Zusammensetzung des Verwaltungsrates insgesamt die Zusammensetzung der Genossenschaftsmitglieder widerspiegelt. Auch im Leitungsorgan ist die weibliche Präsenz signifikant (41,5%), insbesondere wenn man sie mit den For-Profit-Sektoren vergleicht.

Ähnliche Tendenzen ergab die Auswertung der Informationen bezüglich der Rolle des Vorsitzenden. In den Sozialgenossenschaften wird diese Funktion zu 38,5% von Frauen ausgeübt. Dieser Prozentsatz ist sehr hoch, insbesondere wenn man ihn mit anderen „For-Profit-Sektoren“ vergleicht. Außerdem unterscheidet sich die Anzahl der Frauen in dieser Position in den Genossenschaften des Typs A von der in den Genossenschaften des Typs B. In den Genossenschaften des Typs A werden den Frauen allgemein mehr Möglichkeiten gegeben auch Führungspositionen einzunehmen. Ein interessanter Aspekt zeigte sich, als diese Daten mit der Anzahl der Frauen im Verwaltungsrat konfrontiert wurden: Eine höhere weibliche Präsenz innerhalb des Verwaltungsrates scheint eine höhere Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu begünstigen. Man kann demzufolge vermuten, dass eine gewisse „weibliche Solidarität“ vorhanden ist, die den Frauen den Zugang zu Führungspositionen innerhalb der Sozialgenossenschaften erleichtert, zumindest im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren.

Insgesamt zeigte sich, dass in den Genossenschaften eine steigende Bereitschaft vorhanden ist, den Frauen den Zugang zur Führungsebene zu ermöglichen. Diese Bereitschaft scheint im Laufe der Zeit zuzunehmen und kann als interessantes Anzeichen bedeutender kultureller Wandlungen in Zusammenhang mit der „Anerkennung der Genderthematiken“ in den Sozialgenossenschaften gewertet werden.

Die Einstellung der in den Genossenschaften tätigen Personen

Nach dieser Analyse der weiblichen Präsenz in den Genossenschaften sollen nun einige qualitative Aspekte der Genderthematik in der Arbeitswelt



näher untersucht werden. In diesem spezifischen Fall wurden drei Aspekte berücksichtigt:

1. Das Bewusstsein für die Genderproblematiken und deren Diskussion in den Genossenschaften;
2. Die Wahrnehmung des Vorhandenseins von Genderproblematiken in den Genossenschaften;
3. Die Bewertung der Interventionsfähigkeit der Genossenschaft angesichts dieser Problematik.

Die allgemeine Beurteilung dieser Aspekte fiel positiv aus; es zeigte sich, dass sowohl die Führungskräfte als auch das entlohnte Personal die Präsenz dieser Problematik in den Sozialgenossenschaften als geringfügig einschätzen.

Die durchschnittlich hohen das Thema des Bewusstseins betreffenden Werte (0.67 bei den Führungskräften und 0.83 beim bezahlten Personal) zeigen, dass dieses Thema innerhalb der Genossenschaften diskutiert wird. Die relativ niedrigen die Anwesenheit dieser Problematiken betreffenden Werte (0.14 bei den Führungskräften und 0.29 beim bezahlten Personal) zeigen, dass kritische Situationen selten auftreten und die niedrigen die Interventionsfähigkeit betreffenden Werte (0.16 bei den Führungskräften und 0.17 beim bezahlten Personal) zeigen, dass das Problem, obwohl es nicht stark vorhanden ist, nicht vernachlässigt wird. Diese Aufmerksamkeit trägt vermutlich dazu bei, die Zahl der potenziell kritischen Fälle einzuschränken.

Der Eindruck einer geringfügigen Präsenz des Problems wird noch verstärkt, wenn man bedenkt, dass in der Anfangsphase der Erhebungen in den verschiedenen Genossenschaften der Zweck dieser Studie nicht sofort verstanden wurde. Es wurden insbesondere Fragen bezüglich der Terminologie und bezüglich der Definition des Begriffes

„Genderproblematik“ gestellt. Dieses Thema weist demzufolge keine kritischen Evidenzen auf; trotzdem erscheint es notwendig, ihm weitere Aufmerksamkeit zu widmen, da wahrscheinlich in der gegenwärtigen Situation aufgrund des Mangels an Kultur und Bewusstsein in Bezug auf die Genderidentität keine ausreichende Konzeptualisierung vorhanden ist.

Die Segmentierung der Befragten im Rahmen der Analyse ergab, dass Führungskräfte und entlohntes Personal die Interventionsfähigkeit der Genossenschaften bei der Lösung von Problemen in Zusammenhang mit der Genderidentität ähnlich beurteilen. Es zeigte sich dagegen, dass die Führungskräfte das Problem weniger stark wahrnehmen: Es wird weniger häufig intern diskutiert und es gibt weniger konkrete Evidenzen; in letzterem Fall zeigt die geringfügige Verbreitung des Indikators auch, dass bei den Beurteilungen der Führungskräfte eine gewisse Übereinstimmung vorhanden ist. Beim entlohten Personal dagegen wird das Thema häufiger diskutiert und es ist ein größeres Bewusstsein bezüglich der Problematik vorhanden, obwohl die Beurteilungen der einzelnen Arbeitnehmer weniger homogen ausfielen.

Eine genauere Analyse innerhalb der beiden Gruppen (Führungskräfte und entlohntes Personal) ergab einige interessante Aspekte:

Die Antworten der Führungskräfte weisen, bei unterschiedlicher weiblicher Präsenz innerhalb der verschiedenen Organisationsebenen der Genossenschaften, keine wesentlichen Unterschiede auf; auch die Bewertungen von Männern und Frauen weisen keine wesentlichen Unterschiede auf. Männer und Frauen stimmen bezüglich der Anzahl der Diskussionen über die Genderthematiken innerhalb der Genossenschaften in ihrer Bewertung überein und teilen die Meinung, dass das Problem, das im Allgemeinen als gelöst angesehen wird, nur in geringem Maße vorhanden ist.



Auch die strukturellen Eigenschaften der Genossenschaften, wie z. B. Alter und soziale Dimension, beeinflussen die Bewertungen nicht wesentlich, während die Beurteilungen je nach Art der Genossenschaft stark voneinander abweichen. Bezüglich der Wahrnehmung des Problems innerhalb der Organisation fällt die Beurteilung der Führungskräfte der Genossenschaften vom Typ B im Vergleich zur Beurteilung der Führungskräfte der Genossenschaften vom Typ A kritischer aus. Diese Daten basieren auf den Durchschnittswerten und dem Zerstreuungsgrad der Bewertungen, die in der Grafik abgebildet sind.

Das Problem wird in den Genossenschaften vom Typ B sowohl aufgrund der gemischteren Genderzusammensetzung des entlohnten Personals und der Genossenschaftsmitglieder als auch aufgrund der Tätigkeitsart stärker wahrgenommen; wahrscheinlich tragen beide Faktoren zu einer Intensivierung der Spannungen bei. Bei den anderen Indikatoren traten keine so signifikanten Unterschiede auf.

In der Gruppe des entlohnten Personals unterscheiden sich die Beurteilungen dagegen sowohl bezüglich der Eigenschaften der Genossenschaften als auch der Eigenschaften der Befragten stärker.

Die Bewertungen der einzelnen Genossenschaften weisen unabhängig von der weiblichen oder männlichen zahlenmäßigen Vorherrschaft unter den Genossenschaftsmitgliedern im Verwaltungsrat oder beim entlohnten Personal keine großen Unterschiede auf. Im Gegensatz dazu wurden, je nach Geschlecht des Vorsitzenden, bei den Bewertungen des entlohnten Personals signifikante Unterschiede verzeichnet. Die Beurteilungen fielen in den von männlichen Vorsitzenden geleiteten Genossenschaften kritischer aus, als in den von weiblichen Vorsitzenden geleiteten Genossenschaften, was auch von den qualitativen Interviews bestätigt wurde, die zeigen, dass einige der befragten Frauen in den von männlichen Vorsitzenden geleiteten Genossenschaften schwierige

Erfahrungen gemacht haben (vor allem die Frauen, die innerhalb der Genossenschaft eine Führungsposition einnehmen).

Bezüglich der „strukturellen“ Eigenschaften ist die Diskussion über Genderthematiken in den Genossenschaften vom Typ B intensiver als in den Genossenschaften vom Typ A, was auch von den Vorsitzenden dieser Genossenschaften bestätigt wurde. Die Meinung der Arbeitnehmer unterscheidet sich jedoch auch je nach Alter und sozialer Dimension der Genossenschaft. Die Beurteilung der Evidenz des Problems fällt in den älteren und in den größeren Genossenschaften kritischer aus.

Bei einer Miteinbeziehung der soziodemografischen Charakteristiken und der Art der Tätigkeit treten weitere Beurteilungsunterschiede deutlich zutage.

Auch in diesem Fall stimmen die Beurteilungen von Männern und Frauen, auch im Falle der Führungskräfte, überein; in der Gruppe des entlohnten Personals allerdings beurteilen die Frauen die Interventionsfähigkeit der Organisation kritischer. Im Vergleich zu den anderen soziodemografischen Eigenschaften des Personals wurden bei der Berücksichtigung des Alters und des Bildungsgrades der Befragten keine wesentlichen Unterschiede verzeichnet, während die Beurteilung je nach Art der Zusammensetzung der Familien unterschiedlich ausfiel. Die Diskussion über Genderthematiken ist nach Meinung der Befragten, deren Familie aus einem Paar mit Kindern besteht, intensiver, während die Thematik für Singlefamilien weniger wichtig zu sein scheint. Diese Evidenz ist von besonderer Bedeutung, da sie zum Thema der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie überleitet.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. Privatleben

Ein weiterer gegenwärtig im Rahmen der Genderproblematik intensiv diskutierter Aspekt betrifft die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, d. h. die für die Arbeit und die Familie bzw. das Privatleben zur Verfügung



stehende Zeit. In der Fachliteratur wird dieser Aspekt nicht so sehr als individuelles Problem der Frauen, sondern immer häufiger als soziales Problem, das auch Männer und Organisationen betrifft, betrachtet. Das Leben und die damit verbundene tägliche Zeiteinteilung besteht, je nach Lebenszyklus und familiärer Situation, aber auch je nach für das Studium bzw. die Weiterbildung notwendiger Zeit, Freizeitgestaltung und anderen Verpflichtungen, aus verschiedenen Tätigkeiten. Die Vereinbarung der verschiedenen Anforderungen ist eine Herausforderung, die viele Subjekte innerhalb einer Art Ökosystem (Individuen, Unternehmen, Sozialsystem) betrifft und das mehr und mehr zum wesentlichen Bestandteil der Wissenskultur, der im Bereich der Verbesserung der Arbeits- und Sozialsysteme tätigen Fachkräfte wird.

Der Begriff „Vereinbarkeit“ weist zunächst einmal auf den Willen hin, den „Konflikt“ zwischen Arbeitsverpflichtungen und Verpflichtungen gegenüber der Familie oder im Privatleben zu überwinden. In einigen Fällen wird eine klare Abgrenzung zwischen der für die Arbeit und der für die Familie zur Verfügung stehenden Zeit zunehmend schwieriger. Die mit der Vereinbarung von Arbeit und Familie zusammenhängenden Problematiken werden nicht nur von den Familien wahrgenommen. Die Verringerung der für die Familie oder die eigenen Bedürfnisse zur Verfügung stehenden Zeit wirkt sich in Bezug auf Turnover, Abwesenheiten, Schwierigkeiten bei der Anwerbung von geeignetem Personal und geringer Produktivität des gestressten Personals auch negativ auf die Unternehmen aus.

Obwohl die Untersuchung dieses Aspektes nur auf einem qualitativen Indikator beruht („für die Arbeit beanspruchte Zeit“) und demzufolge nicht umfassend genug ist, um das Problem in seiner ganzen Tragweite zu erfassen, können dank der Ergebnisse trotzdem einige nützliche Hinweise formuliert werden. Die Werte sind keineswegs alarmierend (Durchschnittswert = 0,34), was unter anderem dank der flexibleren Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeitsverträge auf die Fähigkeit der Genossenschaften zurückzuführen ist, die persönlichen und familiären Bedürfnisse der Frauen zu berücksichtigen (und vermutlich gilt dasselbe auch für die Männer).

Obwohl das Problem nicht schwer wiegend zu sein scheint, ist dennoch ein Unbehagen bezüglich der Vereinbarung von Arbeit und Familie vorhanden, und der diesen Aspekt betreffende Durchschnittswert liegt im Vergleich zur Wahrnehmung der Genderproblematik (der Durchschnittswert lag in diesem Fall bei 0,29) höher.

Aber welche Kategorien erleben die Thematik der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als konfliktreicher? Welche Variablen spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle? Die durchgeführte Studie hat gezeigt, dass die strukturellen Eigenschaften der Genossenschaften als Variable keine wesentliche Rolle spielen.

Wie bereits in den vorhergehenden Abschnitten erläutert wurde, sind in der Provinz Bozen vor allem kleine Genossenschaften tätig, was die Anpassung der Organisation an die Bedürfnisse des Personals, z. B. dank einer größeren Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitszeit, erleichtert. Zwei der relevanten Variablen betreffen die soziodemografischen Eigenschaften der Befragten und zeigen, dass der kulturelle und der familiäre Aspekt einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben/Familie haben. Aus der Studie ging hervor, dass das Problem die Befragten mit einem höheren Bildungsniveau stärker betrifft. Dieses Ergebnis bestätigt die Hypothese, der zufolge eine höhere Bildung die Sensibilität und das Bewusstsein für diese Thematiken entwickelt. Auch die Bekleidung einer Führungsposition in den Organisationen und die sich daraus ergebende Auseinandersetzung mit den in diesem Zusammenhang auftretenden Schwierigkeiten fördert die Bewusstseinsbildung bezüglich dieser Problematik.

Was die Zusammensetzung der Familien der Befragten betrifft, zeigte die Studie, dass ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem die Vereinbarkeit anzeigenden Indikator und der Familienkategorie „Paar ohne Kinder“ vorhanden ist. Es handelt sich hierbei um eine Situation, in der die Partner vermutlich noch jung sind, und dem zufolge noch ein Gleichgewicht bei der Zeiteinteilung suchen. Die Studie ergab außerdem, dass dieses Thema für



die Familienkategorie „Einzelperson mit Kindern“ am problematischsten ist, gefolgt von der Kategorie „Paar ohne Kinder“ und „Paar mit ausschließlich minderjährigen Kindern“. Es handelt sich hierbei sicherlich nicht um unerwartete Ergebnisse; sie bestätigen vielmehr die auch in anderen Wirtschaftssektoren anzutreffende Anwesenheit benachteiligter Familien in der Welt der Genossenschaften.

Die Erfahrungen der interviewten Frauen

Nach der Beschreibung des Arbeitskontextes und der Einstellungen der Beteiligten möchten wir nun näher auf die aus den Interviews gewonnenen Eindrücke eingehen, die eine genauere Einschätzung der Art und Weise in der die Frauen ihre Arbeitssituation erleben ermöglicht. In diesem Zusammenhang werden verschiedene Themen nacheinander erörtert, um die von den interviewten Frauen angesprochenen Aspekte deutlich hervorzuheben.

- Die Entscheidung einer Arbeit in einer Genossenschaft gründet bei den interviewten Frauen im Allgemeinen auf „Idealen/Werten“ und ist nicht notwendigerweise auf eine spezielle Ausbildung, sondern vielmehr auf einen direkten, oft auch zufälligen Kontakt mit dieser Wirklichkeit zurückzuführen. Dennoch geht aus den Interviews deutlich hervor, dass eine starke Identifikation mit der jeweiligen Genossenschaft vorhanden ist, wesentlich mehr als mit der „Welt der Genossenschaften“ allgemein.
- Dank der Möglichkeit einer flexibleren Vereinbarung der familiären und privaten Verpflichtungen mit der Arbeitszeit, erleichtert die Arbeit in den Genossenschaften den Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies ist nicht nur auf diesbezüglich günstige Arbeitsverträge zurückzuführen, sondern auch auf die Bereitschaft der Führungskräfte und der Kollegen, dem Bedürfnis der Arbeitnehmerinnen nach einer Vereinbarung von Arbeit und Familie entgegenzukommen, und/oder auch auf die hohe Anzahl von in den Genossenschaften tätigen Frauen, da dadurch die Entwicklung der Gendersolidarität gefördert wird. Die Arbeitssituation selbst (Rolle, Funktion, Arbeitszeit) ist fast immer das

Ergebnis einer längerfristigen Verhandlung und der bestmögliche Kompromiss zwischen den Anforderungen der Organisation einerseits und den Bedürfnissen und Anforderungen der Mitglieder/Angestellten andererseits.

- Bei den interviewten Frauen in Führungspositionen wurde ein Problem bezüglich der verfügbaren Zeit festgestellt; insbesondere in einem Fall wird die Arbeitstätigkeit oft zum Volontariat.
- Insbesondere die als „Manager/Führungskräfte“ tätigen Frauen müssen eine Reihe von Vorurteilen überwinden, um sich durchzusetzen; im Allgemeinen besteht ein gewisses Misstrauen bei der Übertragung verantwortungsvoller Positionen an weibliches Personal. Diese Situation, bei der es sich um die größte Schwierigkeit in Zusammenhang mit der Genderthematik handelt, ist vor allem in gemischten Arbeitskontexten oder im Falle der von Männern geleiteten Genossenschaften gegeben. In diesem Zusammenhang muss jedoch betont werden, dass sich die Beziehungsdynamiken in Bezug auf Machtdenken und Machtverhalten in den Genossenschaften von denen in anderen For-Profit-Sektoren unterscheiden. Die Dynamiken innerhalb der Genossenschaften werden weniger vom Konkurrenzkampf zwischen verschiedenen Organisationen bestimmt, als dies in den For-Profit-Sektoren der Fall ist, und dies wirkt sich auf das Arbeitsklima innerhalb der Organisation aus.
- Das Hauptproblem bei der Vereinbarung von Arbeit und Familie/Privatleben stellen in den Genossenschaften die Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Mutterschaft dar, aber auch die Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger spielt eine bedeutende Rolle. Die Genossenschaften sind vor allem dank ihrer Anpassungsfähigkeit und Flexibilität aufgrund der engen betriebsinternen Beziehungen in der Lage diese Situation zu bewältigen, während gezielt geplante Organisationsmodelle eine weniger bedeutende Rolle spielen. Aufgrund ihrer Dimension ist diese Lösung in den Genossenschaften vertretbar, aber gleichzeitig werden dadurch auch Denkansätze für die Lösung dieser Problematik in größeren Organisationen/Arbeitskontexten geliefert.



- Bezüglich der Entlohnung wurde im Allgemeinen eine gewisse Unzufriedenheit festgestellt. Die Entlohnung wird in Bezug auf die für die Arbeitstätigkeit in der Genossenschaft notwendigen Kompetenzen und in Bezug auf den Arbeitseinsatz als nicht angemessen empfunden, vor allem auf der Führungsebene.
- Die geringfügige Präsenz der Genderproblematiken wird auf die Besonderheit des Arbeitskontextes in der Welt der Genossenschaften zurückgeführt, einem Umfeld, das aufgrund des Tätigkeitsfeldes dieser Organisationen darauf ausgerichtet ist, die Bedürfnisse der „Schwächeren“ zu berücksichtigen. Es handelt sich dabei um ein spezifisches Merkmal des Arbeitskontextes in den Genossenschaften.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

In diesem Abschnitt sollen die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie noch einmal kurz zusammengefasst werden, um den Wert dieser Arbeit leichter verständlich und nutzbar zu machen, insbesondere zugunsten einer Umsetzung der notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der hervorgehobenen Problematiken.

Die Studie hat ergeben, dass die Genderproblematik in der Welt der Sozialgenossenschaften nur in geringem Maße vorhanden ist, was auf die spezifischen Merkmale des Arbeitskontextes innerhalb der Genossenschaften, im Gegensatz zu anderen Arbeitsumfeldern, zurückzuführen ist. Die in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer haben eine Reihe typischer Eigenschaften, die sie von den im privaten und/oder öffentlichen Sektor tätigen Arbeitskräften unterscheiden. Dies wurde auch von den detaillierten Interviews einiger Arbeitnehmer bestätigt. Abgesehen von der Tatsache, dass die Arbeit in den Sozialgenossenschaften bewusst „gewählt“ wird und kein „zufälliges“ Ergebnis der Arbeitskarriere ist, gründet die Fortdauer der Arbeit in der Genossenschaft auf der Anerkennung der Werte und der „Mission“ der Organisation und hat somit eine ideelle Komponente. Eine weitere Bestätigung der spezifischen Eigenschaften der in den

Genossenschaften tätigen Arbeitnehmer ist die Sensibilität und das Bewusstsein bezüglich dieser Problematik, die sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen vorhanden sind; dies steht im Gegensatz zu den Ergebnissen ähnlicher im For-Profit-Sektor durchgeführter Studien.

Die Arbeit im sozialen Bereich mit den diesen Sektor charakterisierenden Eigenschaften (Pflege, Beziehungsorientierung, Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse der einzelnen Personen, ...) ist auch vom hohen Prozentsatz weiblicher Arbeitnehmerinnen charakterisiert, was wiederum die möglichen Genderproblematiken abschwächt (die tatsächlich in Arbeitskontexten mit gemischter Genderzusammensetzung häufiger auftreten). Gleichzeitig begünstigt dieser Umstand auch den Zugang der Frauen zu Führungspositionen.

Der andere für die Arbeit in den Genossenschaften typische Aspekt, der auch zur Abschwächung der mit der Genderthematik einhergehenden Spannungen beiträgt, ist die größere Flexibilität bei der Organisation der eigenen Arbeitszeiten, was eine Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ermöglicht und die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatleben erleichtert. Letzteres Thema stellt eines der beiden von dieser Studie hervorgehobenen Hauptprobleme dar; das zweite Problem sind die beim Zugang der Frauen zu Führungspositionen noch immer vorhandenen Schwierigkeiten.

Die Flexibilität betrifft auch die Möglichkeit eines leichteren Zugangs/Rückkehr zum Arbeitsmarkt und zwar auch in den späteren Phasen der eigenen Berufslaufbahn. Dies ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen eine Arbeitskarriere aufzubauen, die die „Investition in die Arbeit“ der Frauen verschiedener Altersstufen und in den verschiedenen Lebensphasen aufwertet.

Die Schwierigkeit der Vereinbarung von Arbeit und Familie/Privatleben, die schon aufgrund des teilweise „freiwilligen“ Charakters der zum Teil auch zu



Hause für die Genossenschaft ausgeübten Tätigkeiten gegeben ist (was auch zur allgemein vorhandenen Unzufriedenheit bezüglich der Entlohnung beiträgt), verschärft sich in dem Moment, in dem eine Frau Mutter wird und Zeit für die Pflege und Erziehung der Kinder in der ersten Lebensphase braucht, noch stärker.

Obwohl aus der Studie hervorgeht, dass die Bereitschaft den in diesem Bereich tätigen Frauen Zugang zur Führungsebene zu gewähren im Vergleich zu anderen Sektoren größer ist, bleiben dennoch einige Schwierigkeiten bestehen, die den Frauen den Zugang zu Führungspositionen erschweren. Einige der als „Manager/Führungskraft“ tätigen Frauen mussten eine Reihe von Vorurteilen überwinden, um sich durchzusetzen, insbesondere in Genossenschaften mit gemischter Genderzusammensetzung oder in Genossenschaften mit männlichen Führungskräften. Insgesamt gesehen ist dieses Problem jedoch auf einzelne Genossenschaften beschränkt, während die Führungsebene und die anderen Ebenen der Genosschaftsorganisation im Allgemeinen dieselbe Einstellung teilen.

Es bleiben jedoch noch einige Fragen offen. Inwieweit ist die geringe, unbefriedigende Entlohnung der „Preis“, der für die größere Flexibilität gezahlt wird? Kann sich die Genossenschaft bei der Organisation eine bestimmte Flexibilität leisten, weil die Kosten für die Dienstleistungen geringer sind?

Erleichtert die oft geringfügige Größe der Organisation die Einschränkung und Bewältigung der Probleme und Bedürfnisse des Einzelnen? Wäre dasselbe auch in komplexeren Organisationen möglich? Diese Fragen könnten zu einer weiteren Erörterung dieses Themas nützlich sein.