



Wege zur Stärkung und Entwicklung der Frauen

Ein Erlebnisbericht

Bozen Oktober 2012

Ana Agolli

Mari Jensen-Carlén

Der "Empowerment für Frauen" Dienst von der Vereinigung der Netzwerk Frauen - Arbeit ist seit November 2009 im Betrieb mit der Unterstützung von der Gemeinde Bozen, Assessorat für Chancengleichheit und vom Landesbeirat für Chancengleichheit der Autonomen Provinz Bozen.



**Città di Bolzano
Stadt Bozen**

**Assessorato alle Pari Opportunità
Assessorat für Chancengleichheit**

**AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL**

Abteilung 19 - Arbeit



**PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE**

Ripartizione 19 - Lavoro



**In Zusammenarbeit mit dem Landesbeirat für
Chancengleichheit - Frauenbüro**

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	5
2. Warum ist „Empowerment“ für Frauen wichtig?	8
3. Die Situation der Frau in Italien	12
4. Eine Situationsanalyse des lokalen Arbeitsmarktes	15
5. Das Empowerment aus der Sicht der Mitarbeiterinnen	18
6. Die Auswertung der Interviews	23
<i>Die Befragten</i>	23
<i>Der Grund für die Arbeitslosigkeit</i>	24
<i>Die Dienstleistungen aus der Sicht der Frauen</i>	27
<i>Die Arbeitserfahrungen</i>	33
<i>Wie erhalten sich arbeitslose Frauen?</i>	37
<i>Das Zukunftsprojekt: Wie geht es weiter?</i>	40
<i>Wie die Arbeitslosigkeit die Person verändert</i>	44
<i>„Wenn ich der Arbeitgeber wäre, dann ...“</i>	47
<i>Überlegungen zum Arbeitsmarkt und zur Geschlechterfrage</i>	50
7. Abschließende Bemerkungen	55
Anhang	59

Wir danken Heidi Flarer für die deutsche Übersetzung.

1. EINLEITUNG

Der Dienst "Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung für Frauen" wurde vor drei Jahren vom Netzwerk Frauen - Arbeit mit der Unterstützung des Assessorates für Chancengleichheit der Gemeinde Bozen und des Landesbeirates für Chancengleichheit der Autonomen Provinz Südtirol, ins Leben gerufen. Am Schalter werden Dienste zur Förderung, Orientierung und Begleitung, kurzum zum *Empowerment*, der Frauen geboten. Die Idee eines öffentlichen Schalters entstand aufgrund des Bewusstseins der wachsenden Anzahl an Problemsituationen, welchen die Frauen aus beruflicher Sicht in der Arbeitswelt, aber auch in ihrer persönlichen Laufbahn, ausgesetzt werden. Die heutige wirtschaftliche und sozio-politische Situation macht die Frauen verwundbarer und riskiert, sie vermehrt Situationen der Ungleichheit und der Diskriminierung auszusetzen und somit ihre Entscheidungsfähigkeit, Autonomie und aktive Teilnahme am sozialen und wirtschaftlichen Leben zu bedrohen. Auch wenn die Arbeitslosenrate unter den Frauen in Südtirol im Vergleich zum Rest Italiens gering ist, bleibt aufgrund kultureller Vorurteile, aber auch aufgrund der Südtiroler Unternehmensstruktur, ein gewisses Unbehagen bezüglich des Wiedereinstiegs der Frau in die Arbeitswelt nach der Mutterschaft bestehen.

Während der erster Jahre der Erprobung des Dienstes wurde die Vielseitigkeit der Bedürfnisse und Anfragen der Frauen deutlich. Die Probleme gingen von einem Mangel an Kenntnis des Territoriums oder einem Mangel an brauchbaren Kompetenzen für den Arbeitsmarkt bis hin zu Fällen der körperlichen Gewalt in der Familie und dementsprechend mussten völlig unterschiedliche Lösungsansätze gefunden werden.

Der Dienst "Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung für Frauen", in dieser Veröffentlichung auch „*Empowerment*-Schalter“ oder „Dienst für das *Empowerment*“ genannt, bietet heute allen einheimischen und ausländischen Frauen, ohne die Notwendigkeit einer Voranmeldung, Beratung für Problemsituationen und eine Anlaufstelle für die persönliche und vor allem berufliche Weiterentwicklung.

Diese Veröffentlichung, welche die gesammelten Erfahrungen und die Arbeit im Rahmen des Dienstes "Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung für Frauen" zum Inhalt hat, wurde vom Europäischen Sozialfonds (ESF) unter den Maßnahmen und Initiativen des Projektes „*WorkAction – Empowerment für Frauen*“ finanziert. Das ESF-Projekt hat zum Ziel die Dienstleistungen im Rahmen des *Empowerment* für Frauen durch eine Weiterentwicklung der zur Verfügung stehenden Arbeitsunterlagen, durch die Förderung des aktiven Austausches von Erfahrungen (auch durch Erlebnisberichte) und durch die Betreuung der involvierten Mitarbeiterinnen, konkret zu verbessern.

In diesem Sinne integriert und unterstützt das ESF-Projekt die dem Dienst "Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung für Frauen" zugrunde liegenden Ziele:

- Die Förderung und Erhaltung einer hohen weiblichen Beschäftigungsrate;
- Die Förderung und Verbesserung der Kompetenzen, welche den Wiedereinstieg der Frauen in den Arbeitsmarkt erleichtern;
- Besonders in Berücksichtigung des steigenden Pensionsalters: die Förderung von aktiven Maßnahmen für das *Empowerment* von Frauen über 45 und über 50;
- Die Entwicklung von unter allen Beteiligten geteilten Arbeitsroutinen und die Förderung von fruchtbaren Synergien zwischen den Akteuren;
- Die Förderung der persönlichen Kompetenzen in Bezug auf den Kontakt mit den Institutionen (sich vorstellen können und frei sprechen können);
- Die Erweiterung der Informationsarbeit unter den Frauen, auch in Bezug auf relevante Themen, die den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern könnten;
- Die Förderung der Chancengleichheit;
- Die Erleichterung des Zugangs und der Benützung der angebotenen familien- und frauenspezifischen Dienste im sozialen, erzieherischen, kulturellen und sanitären Bereich sowie im Bereich der Arbeitsförderung.

Diese Veröffentlichung hat zum Ziel die Erfahrungen der Frauen zu dokumentieren und somit der Vielzahl an Gefühlen, Eindrücken und unterschiedlichen persönlichen Strategien bei der Arbeitssuche und bei der Lösung der damit verbundenen Problematiken Ausdruck zu verleihen.

Im Spezifischen geht es darum:

- Den Frauen Sichtbarkeit und Wichtigkeit zu geben;
- Aufzuzeigen, welche Schritte arbeitslose Frauen bei der Arbeitssuche unternehmen, welche Wege sie wählen und mit welchem Erfolg;
- Auf die emotionalen Folgen der Arbeitslosigkeit einzugehen sowie die Gefühle und die Gedanken der Frauen bezüglich des Wandels des Arbeitsmarktes und den steigenden Anforderungen der Arbeitgeber aufzuzeigen;
- Dem Dienst Sichtbarkeit zu verleihen und ihn in Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung (sei es vonseiten der Besucherinnen, sei es vonseiten der Mitarbeiterinnen) weiterzuentwickeln.

Zu diesem Zweck wurden 14 Tiefeninterviews durchgeführt; die Frauen waren in 7 Fällen einheimischer Herkunft (deutsche, italienische und ladinische Muttersprache) und in 7 Fällen handelte es sich um Frauen ausländischer Herkunft (Albanien, Marokko, Rumänien, Slowakei). Während der Testphase des neuen, vom ESF finanzierten, Arbeitsmaterials für den *Empowerment*-Schalter (zwischen Juni 2011 und Juni 2012) wurde bevorzugt auf Eindrücke und Erfahrungen aus den 84 Lebensgeschichten (*life-histories*), welche im selben Zeitraum gesammelt

wurden, zurückgegriffen. Des Weiteren wurden die Erfahrungen und Eindrücke der Mitarbeiterinnen des Dienstes gesammelt.

Die Interviews wurden von den Mitarbeiterinnen des Dienstes durchgeführt. Die teilnehmenden Frauen mussten vor Beginn ein Formular mit der Zustimmung für die Verwendung der Daten (Privacy-Gesetz-Formular) und eine Einverständniserklärung für die Tonaufzeichnung des Interviews unterzeichnen. Alle Interviews wurden in den Räumlichkeiten des Dienstes durchgeführt. Diese Veröffentlichung basiert auf Inhalte, die den qualitativen Methoden der Sozialforschung entsprechen, und möchte in keiner Weise statistisch repräsentativ für alle Frauen stehen. Für die Tiefeninterviews wurde die italienische Sprache verwendet, während für die Sammlung der anderen Eindrücke und Erfahrungen sei es die italienische als auch die deutsche Sprache verwendet wurde. In einigen Tiefeninterviews identifizierten die Frauen den Dienst „Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung für Frauen“ mit dem Frauenbüro der Gemeinde, welches dem Dienst die Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt hat; diese Benennung wurde in den Erzählungen nicht ausgebessert und so, wie von den Frauen verwendet, angegeben. Die Methode der halb strukturierten Tiefeninterviews (die Fragen oder Themen werden davor definiert aber die Antwort entwickelt sich offen in Form eines Gesprächs) wurde gewählt, um den Frauen die Möglichkeit zu geben, allen Aspekten und Problematiken des Arbeitsmarktes und der Arbeitssuche Ausdruck zu verleihen und somit die trockenen Daten der Statistiken durch ihre Erfahrungsberichte zu bereichern und zu integrieren. Die Tiefeninterviews wurden im Frühjahr 2012 durchgeführt.

2. WARUM IST „EMPOWERMENT FÜR FRAUEN“ WICHTIG?

Das englische Wort *Empowerment* stammt vom Verb *to empower* und wird generell mit folgender Bedeutung übersetzt: Jemanden befähigen, ermächtigen, bevollmächtigen, berechtigen, jemandem Macht verleihen. Die Dienste, welche im Frauenbüro der Gemeinde Bozen angeboten werden gehen in diese Richtung und bestehen in der Orientierung der Personen, oder auch Gruppen, in deren Begleitung während der Phase der Arbeitssuche und in der Begleitung eines persönlichen und beruflichen *Empowerment*-Prozesses. Dieser Prozess betrifft sei es eingefahrene Familienmodelle, sowie Aspekte der Vereinbarung von Familie und Beruf. Des Weiteren werden die Frauen bei der Ausarbeitung eines Lebenslaufes und/oder eines Vorstellungsbriefes unterstützt, sowie in die Strategien und Techniken der aktiven Arbeitssuche, der Vorstellungsgespräche bei den Arbeitgebern und den Institutionen eingeführt. Ein wichtiger Aspekt der Arbeit besteht in der Aufklärung, über die zur Verfügung stehenden Dienste für Familien und Frauen (Auswahlkriterien für die Dienste etc.), in der interkulturellen Kommunikationsarbeit und in der Aufklärung über das Potenzial der Konflikte in den Orientierungsgesprächen, auch zwischen den Frauen selbst.

Der Dienst basiert auf die Analyse verschiedener Daten lokalen, aber auch nationalen, Ursprungs und hat als Hauptziel, die Kenntnis des lokalen Kontextes und den Eintritt der Frauen in den lokalen Arbeitsmarkt zu erleichtern, sowie bestimmte kulturelle, soziale und informationstechnische Hindernisse zu verringern. Es soll also generell die Situation der Frau verbessert werden, die Frau „empowered“ werden, also, einfacher ausgedrückt, Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung der Frauen, gefunden werden. Es gibt in der deutschen Sprache kein einzelnes Wort, welches der Komplexität des Begriffes des „Empowerment“ Ausdruck verleihen könnte. Der Begriff bezieht sich zudem auf einen Prozess *und* auf einen Zustand, drückt also somit einerseits den Prozess des *Empowerment*, also des Bemächtigen und des Befähigen einer Person zur Selbstbestimmung, aus, bezieht sich jedoch andererseits auch auf den Zustand des „empowered“ seins, also auf den Zustand in dem man selbstbestimmend, mehr vertrauend auf die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse, handelt und auftritt. Es geht bei diesem zweiten Aspekt auch um den persönlichen Respekt, den man sich selbst anerkennt und somit auch geben kann und welcher es einem, unabhängig von der Arbeitssituation, ermöglicht selbstsicher und entschlossen aufzutreten.

Wie sehr schön in der online Enzyklopädie Wikipedia ausgedrückt, bezeichnet man mit *Empowerment* Strategien und Maßnahmen, die geeignet sind, den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften zu erhöhen und die es ihnen ermöglichen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten. Wenn wir in dieser Veröffentlichung also über das *Empowerment* von Frauen sprechen, meinen wir damit einerseits den Prozess der einzelnen Frau, auf der Mikroebene, andererseits aber auch die Entwicklung der gesamten Gesellschaft, also auf der Makroebene. Zusammenfassend zielen die Aktionen und Wege des *Empowerment* auf eine Verstärkung der Autonomie und

Handlungsfähigkeit der Einzelnen durch die Verbesserung derer Kompetenzen und deren Wissens.

Während der Arbeit des *Empowerment* wird ein konstantes Wachstum des Bewusstseins über die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten mit einem wachsenden Bewusstsein über die eigene Verantwortung, aber dementsprechend auch über die eigene Handlungsfreiheit kombiniert. Dieser Wachstumsprozess führt zu einer verstärkten Fähigkeit, die Realität zu interpretieren und die Möglichkeiten und Chancen zu erkennen und zu nutzen. Die Bereiche, in denen man die Strategien des *Empowerment* gezielt anwenden kann, sind:

- Der psychologische – psychotherapeutische Bereich, mit dem Ziel die Person in ihrer Autonomie und Selbstbestimmung zu verstärken;
- Der pädagogische Bereich, in dem man die Entwicklung der Lernfähigkeit anregt und das persönliche Wachstum im Laufe des Lebens fördert;
- Der soziale Bereich, welcher die Gelegenheit und die Möglichkeit bietet auch den schwächeren, benachteiligten, armen und ausgestoßenen Personen mehr Selbstbestimmung zu verschaffen;
- Der politisch – institutionelle Bereich, mit dem Ziel der Teilnahme der Bürgers an den verschiedenen Dimensionen des Gemeinschaftslebens, an der Organisation der Regierung, des Besitzes und der Arbeitswelt;
- Der organisatorische Bereich, mit dem Ziel die organisatorischen Eigenschaften und die Qualität des zwischenmenschlichen Austausches zu fördern und die konstruktive Verhandlungsfähigkeit der Sozialpartner auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln und zu verbessern.
- Das *Empowerment* ist somit ein Prozess, der die Machtverhältnisse im Sozialleben und im persönlichen Bereich verändert; dieser Prozess kann sich auf die Person beziehen, auf die Gruppe beziehen oder für Verbände und Gemeinschaften angewendet werden. Es ist ausschlaggebend, was auf persönlicher Ebene erzielt und dann auf sozialer Ebene weitergegeben wird.

Im Jahre 1995 wurden im Rahmen der Aktionsplattform von Peking neue Konzepte und Prozesse zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ausgearbeitet, welche heute als *Allgemeines Mainstreaming* und *Empowerment* bekannt geworden sind. So steht heute der Begriff *Empowerment* für die Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft.

Insbesondere sollte für die Frauen in folgende Richtungen gearbeitet werden:

- Zunahme des eigenen Selbstbewusstsein;
- Aufwertung der eigenen Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten;
- Entwicklung der Fähigkeiten und des Durchsetzungsvermögens, der persönlichen Unabhängigkeit und Meinungsfreiheit in der Familie, in der Gesellschaft und in der Politik;

- Die Möglichkeit in den sozialen, politischen und wirtschaftlichen Entscheidungszentren präsent zu sein und entscheidend mitzuwirken.

All diese Maßnahmen sind Teil einer gerechteren Entwicklung, einer demokratischeren Politik und einer freieren und solidarischeren Gesellschaft, vor allem wenn wir bedenken, dass die Anerkennung der Stärke und des Verantwortungsbewusstseins der Frau nicht von "oben" kommen soll und kann, sondern die Aufwertung der Frau und deren aktive Teilnahme im familiären und öffentlichen Bereich nur ein Prozess von „unten“, also ein Prozess der Frauen selbst, sein kann.

Italien hat die Resultate der Konferenz von Peking durch das Dekret des Ministerpräsidenten vom 27. März 1997 (Richtlinie Prodi-Finocchiaro) im eigenen Rechtssystem verankert und deren Inhalte im strategischen Ziel des „Erwerbs von Kompetenzen und Verantwortung“ vonseiten der Frauen als wichtigste *Empowerment*- Maßnahme definiert.

Im Spezifischen sollte das strategische Ziel durch folgende Schritte erreicht werden:

- Die Gewährleistung einer signifikanten Präsenz der Frauen in den Regierungsorganen und den hohen Positionen der öffentlichen Verwaltung;
- Eine Analyse der geltenden Wahlsysteme im internationalen Vergleich, aber auch auf lokaler Ebene, in Bezug auf die Präsenz der Frauen in den gewählten Gremien;
- Die Vertretung der Frauen in den Regierungsorganisationen auf europäischem, nationalen und lokalem Niveau;
- Eine Analyse der derzeitigen Ausbildungsabläufe und Weiterbildungsangebote im Bereich der Reform der öffentlichen Verwaltung in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Zugang zu den höheren Positionen und die darauffolgende Ausarbeitung von entsprechenden Änderungen in den Abläufen.

Ein positiver Beitrag in diese Richtung wurde vor Kurzem durch die Änderungen des Art. 51 (1) der italienischen Verfassung gegeben. Die Änderung betraf eine Ergänzung des Gesetzestextes („Zu diesem Zweck fördert die Republik spezifische Maßnahmen für die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.“) welche dem Grundsatz der Gleichheit im Zugang zu den Wahlämtern verstärkt Ausdruck geben sollte.

Einen ausschlaggebenden Beitrag für das *Empowerment* der Frauen in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens geben die Strukturfonds des Europäischen Sozialfonds, welche durch die Zielsetzungen der verschiedenen Programme konkrete Maßnahmen und Aktionen zur Förderung und Entwicklung der Frauen antreiben.

Auch diese Veröffentlichung ist, wie bereits erwähnt, Teil der vom ESF geförderten Maßnahmen und zielt auf die Verbesserung der Arbeitsunterlagen und Instrumente in der Arbeit des *Empowerment* hin. In diesem Sinn möchte der hier präsentierte Erlebnisbericht über die Arbeit mit den Frauen, welche den Dienst „Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung für Frauen“ der Gemeinde Bozen in Anspruch genommen haben, eine Hilfe und eine Basis für andere

Empowerment-Schalter und Projekte, sein.

In Bozen gibt es verschiedene Frauenvereinigungen und Projekte wie das Projekt „Extra UE Immigrants – Women@Work“, welches im Operationellen Programm des ESF der Autonomen Provinz Bozen vorgesehen ist und von den Vereinigungen Frauen-Nissà, dem Frauenhaus (GEA-Kontaktstelle gegen Gewalt), der Vereinigung Kaleidoskopio und der italienische Berufsbildung eingereicht wurde. Weitere Dienstleistungen stellen zum Beispiel der Beratungsservice für Erwachsene, welcher vom der italienischen Berufsbildung in italienischer Sprache angeboten wird, oder die Ausbildungsberatung dar. Auch andere Dienste leisten, wenn auch nicht immer spezifisch auf Frauen zugeschnitten, doch breitflächige *Empowerment*-Arbeit.

Das ESF-Projekt hat es ermöglicht, die Mission des Dienstes fortzusetzen und dessen Hauptziel, die persönliche und berufliche Entwicklung der Frauen, zu verfolgen und besonders Frauen in ungünstigen Konditionen, wie z.B. jene der Einwandererinnen, durch die Stärkung ihrer persönlichen Identität und Persönlichkeit zu unterstützen. Für die Frauen allgemein, aber insbesondere für die Frauen ausländischer Herkunft, ist es wichtig ein starkes Durchsetzungsvermögen zu entwickeln oder zurück zu gewinnen, die eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen und weiter auszubauen und gewinnbringend im privaten und beruflichen Bereich einzubringen.

Andere wichtige und interessante Projekte wurden in ganz Italien vorgestellt und gehen von Projektes mit Fokus auf den Wiedereinstieg der Frauen in das Berufsleben bis zur Förderung der weiblichen Unternehmertätigkeit auf lokaler Ebene. In den Projekten stehen jeweils verschiedene Aspekte des *Empowerment* und verschiedene weibliche Zielgruppen im Vordergrund. Die Arbeit des *Empowerment* ist sehr weitreichend da alle Bereiche des „Frau seins“ betroffen sind. Natürlich ist das Finden einer Arbeit vorrangig, aber manchmal muss in kleinen Zwischenschritten davor an Aspekten wie dem Selbstwertgefühl, der Selbstkenntnis, der Selbstanerkennung und der Selbstentwicklung aber auch am Know-how, den Strategien der Arbeitssuche und dem Erwerb von neuen Kenntnissen und transversalen und beruflichen Kompetenzen gearbeitet werden. Nur so ist es möglich den idealen Karriereweg für jede einzelne Frau zu definieren und ein höheres Bewusstseins über die eigenen Potenziale zu erlangen. Es handelt sich hierbei um einen alternativen, aber komplementären, Weg das *Empowerment* der Frauen zu begünstigen.

3. DIE SITUATION DER FRAU IN ITALIEN

Aus verschiedenen Studien geht hervor, dass im Bereich des *Empowerment*, also der persönlichen Stärkung und Förderung der Frauen, besonders in Italien noch viel Arbeit ansteht.¹ Die „Verspätung“ der italienischen Frauen in Bezug auf eine Entwicklung in Richtung einer verstärkten Gleichheit zwischen den Geschlechtern geht auch aus dem Jahresbericht „Bericht über die menschliche Entwicklung“ der Vereinten Nationen hervor.² In dem Bericht werden jährlich verschiedene statistische Indikatoren für 200 Länder berechnet und der wichtigste Indikator ist der sogenannte „Index der menschlichen Entwicklung“ (HDI), welcher für jedes Land drei, für die menschliche Entwicklung zentrale Dimensionen, zusammenfasst: die Gesundheit der Bevölkerung und die Lebenserwartung, der durchschnittliche Bildungsstand und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Einen wichtigen Einfluss auf dem Index hat auch die Machtverteilung und das Maas an Geschlechterungleichheit in einem Land. Laut diesem Index befindet sich Italien an 24.Stelle. Auf den ersten Positionen finden sich Länder wie Norwegen, Australien, Holland, die Vereinigten Staaten und Neuseeland; nur leicht besser positioniert als Italien sind Frankreich, Slowenien, Finnland und Spanien während Luxemburg, Singapur, Tschechien und Großbritannien leicht hinter Italien liegen.

Im Bericht des *World Economic Forum* (Global Gender Gap)³ wird, neben den oben genannten Aspekten, auch die Präsenz der Frauen in politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen berücksichtigt und Italien befindet sich, laut diesem Bericht, auf dem 74. Platz von insgesamt 135 Ländern. Werden nur das Niveau an politischer und wirtschaftlicher Teilnahme berücksichtigt, so fällt Italien sogar auf den 90. Platz zurück. Wesentlich besser steht es um das *Ranking* bezüglich des Bildungsniveaus, dort positioniert sich Italien auf dem 48. Platz.

Die italienischen Frauen leben somit in einem der 20 reichsten Länder der Welt, mit einem hohen Lebensstandard und stehen, was die Lebenserwartung, den durchschnittlichen Gesundheitszustand und den Bildungsstand anbelangt, wenn nicht gleich, so zum Teil sogar besser da, als ihre männlichen Landsleute. Sie haben dieselben „capabilities“ der Männer – um es mit den Worten des Nobelpreisträgers für Wirtschaftswissenschaften Amartya Sen auszudrücken- also dieselben *Ressourcen*, verwenden dieses Potenzial jedoch nicht in vollem Ausmaß und nehmen im Gegenteil nur minimal am politischen und wirtschaftlichen Geschehen des eigenen Landes teil. Einem Land, das noch heute ein hohes Maas an horizontaler und vertikaler Segregation am Arbeitsmarkt aufweist. Es reichen wenige, aber dafür aussagekräftige Daten über die Kondition der Frau in Italien, nicht nur im Vergleich mit den männlichen Landsleuten, sondern auch im internationalen Vergleich, um die Verspätung Italiens deutlich zu machen.⁴

1 "Nelle cifre si nasconde una indiscutibile moralità" - Ernesto Ferrero, N., Einaudi, 2000

2 UNDP, "Human Development Report 2011, Sustainability and Equity: A Better Future for All"

3 World Economic Forum, "Insight Report. The Global Gender Gap Report 2011"

4 P.Villa, „Der Gender Pay Gap, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern messen und interpretieren“, Bozen, 2010

Nicht alle Unterschiede sind natürlich diskriminierend, aber die Grenze zwischen Unterschied, Ungleichheit und Diskriminierung ist manchmal schwer festzulegen. Auch der Mangel an Unterschieden, oder eine Verringerung der Unterschiede, kann eine Diskriminierung verbergen oder sogar, Teil der Diskriminierung sein: Die Gleichheit ist nur ein Schein, wenn die Frauen in gleicher Weise und gleicher Menge am öffentlichen Leben teilhaben, jedoch die Lasten des Haushalts und der Familienbetreuung alleine tragen und somit ein ermüdendes Parallelleben zwischen „gleichem“ öffentlichem Sein und privatem „Alleinsein“ führen. Die Gleichheit ist auch nur Schein, wenn, nach einer Scheidung, wieder größtenteils die Frauen und Mütter, mit der Gratwanderung zwischen Verantwortung für die Erziehung der Kinder und Beruf umgehen müssen.⁵

Neben den geschlechtsspezifischen biologischen Unterschieden im Lebenszyklus spielt auch die unterschiedliche Sozialisierung der Mädchen eine Rolle welche sich, wie es scheint, auch noch heute im Arbeitsmarkt, der Rolle der Frau in der Familie und im öffentlichen und politischen Leben spiegelt. Auch gibt es, wie es scheint, noch keine Mechanismen, welche es ermöglichen, Formen der indirekten Diskriminierung im Zugang zu den leitenden Positionen in den Wahlämtern zu unterbinden (man sehe dazu auch die Diskussion über die Einführung der Quoten in den Vorstandsgremien der Unternehmen). Auch heute noch sind die Frauen in den Führungspositionen der öffentlichen Verwaltung stark unterrepräsentiert. Obwohl der Bildungsstand der Frauen den der Männer heute sogar übertrifft, bleibt ein deutliches *Gap* in den Karrierechancen zwischen Frauen und Männern bestehen. Oft wird den Frauen selbst die Schuld gegeben, da sie die Familie der Karriere vorziehen, andere Male sind es Strategien der männlichen Arbeitskollegen, welche die Frauen von den Machtpositionen fernhalten. Obwohl die weibliche Präsenz heute auch in gewissen hoch qualifizierten Sektoren (wie die Staatsanwaltschaft oder die akademischen Welt) stark ausgeprägt ist, verringert sie sich doch je weiter man die Karriereleiter hochklettert. Die Tatsache, dass sich die familiäre Situation zwischen den männlichen und weiblichen höheren Führungskräften stark unterscheidet (die weiblichen Führungskräfte sind häufiger kinderlos und unverheiratet im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen), wird auf den negativen Impact einer Familiengründung auf die Arbeitsbiografie der Frau zurückgeführt. Würden die Männer mehr Verantwortung im Bereich des Familienlebens und der Kindererziehung übernehmen, wäre die Familiengründung keine Hürde für die Karriere der Frauen mehr.

Die Arbeit als Voraussetzung für mehr Autonomie und demzufolge auch *Empowerment* bleibt das zentrale Thema, im Bereich dessen, der Dienst eine Reihe an Arbeitsmaterialien zur Verbesserung der Arbeitschancen und der Aufstiegschancen ausgearbeitet hat. Die zentrale Aufgabe des *Empowerment*-Schalters ist die Suche nach passenden Arbeitsmöglichkeiten, die Stärkung des Selbstwertgefühls und des Durchsetzungsvermögens, die Förderung einer realistischen Sicht des

5 Veron, 1999

Arbeitsmarktes und somit eines besseren persönlichen und beruflichen Gleichgewichts der Frauen.⁶

An den Dienst wenden sich auch Migrantinnen welche, wie auf dem restlichen Staatsgebiet, auch in unserer Provinz ständig zunehmen. In ganz Italien ist eine starke Feminisierung der Migration bemerkbar und mehr als 50% der eingewanderten Frauen sind alleine gekommen. Diese Tendenz ist klarer Ausdruck der wachsenden Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften, welche die italienischen Frauen in der Betreuung der Kinder und der älteren Menschen ersetzen und dem Mangel an öffentlichen Strukturen in diesem Bereich entgegenwirkt. Wenn diese Entwicklung auch einerseits der italienischen Frau mehr Möglichkeiten bietet, in der Arbeitswelt zu bleiben, entsteht doch mit der Stabilisierung der Migrantinnen, dem Kinderwunsch derselben und den Familienzusammenführungen auch vonseiten der Migrantinnen wiederum ein Bedürfnisse nach öffentlichen Strukturen.

⁶ Und somit ein besserer Umgang mit dem schwierigen Gleichgewicht zwischen der Familienplanung und den Berufschancen.

4. EINE SITUATIONSANALYSE DES LOKALEN ARBEITSMARKTES

Die Beschäftigungsrate in der Provinz Bozen im zweiten Trimester 2012 betrug insgesamt 73,7%; getrennt nach Geschlecht, waren 80,9% der Männer und 66,4% den Frauen beschäftigt.⁷

Die Beschäftigungsraten sind in Südtirol im Vergleich zu Italien hoch: Der Durchschnitt auf dem restlichen Staatsgebiet beträgt 66,6% unter den Männern und nur 47,6% unter den Frauen.⁸

Trotz dieser guten Resultate liegt Südtirol jedoch hinter den Ländern Nordeuropas, in welchen, ungefähr 70% aller Frauen, einer Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt nachgehen. In den letzten Jahren ist die Anzahl der Frauen, welche nach der Geburt der Kinder die Arbeit kündigen, rückläufig, jedoch liegt die Beschäftigungsrate unter den Frauen mit Kindern unter 6 Jahren bei 45% und somit noch entschieden tiefer als jene der gleichaltrigen Frauen ohne Kinder. In anderen europäischen Ländern bricht die weibliche Beschäftigungsrate unter den Müttern von Kindern im Vorschulalter nicht so stark ein, so arbeiten z. B. in den Niederlanden 61% der Mütter von kleinen Kindern, in Portugal über 70% und in Schweden fast 80%. Interessant ist es auch hervorzuheben, dass die italienischen Väter mehr Zeit am Arbeitsplatz verbringen als ihre gleichaltrigen Kollegen ohne Kinder.⁹

Die Arbeitslosenrate in der Provinz Bozen beträgt insgesamt 4,1% und nach Geschlecht getrennt, 4,3% unter den Männern und 3,8% unter den Frauen. Im selben Zeitraum im Jahr 2010 lag die Arbeitslosenrate entschieden tiefer und insgesamt bei 1,9%, unter den Frauen bei 1,7% und unter den Männern bei 2,1%.¹⁰ Auf dem gesamten Staatsgebiet liegt die Arbeitslosenrate jedoch wesentlich höher. Insgesamt sind zurzeit ganze 10,5% der Arbeitskräfte in Italien arbeitslos, davon 9,8% unter den Männern und 11,4% unter den Frauen.¹¹ Trotz des Anstiegs der Arbeitslosigkeit ist die Situation der Frauen in Südtirol somit deutlich besser als auf dem restlichen Staatsgebiet. Es sei an dieser Stelle zu bemerken, dass diese Statistiken nichts darüber aussagen, wie viele Frauen die Arbeit wechseln möchten aufgrund prekärer Arbeitsverträge, zu wenig Arbeitsstunden oder aus anderen Gründen. Würden auch diese Frauen als „arbeitslos“ aufscheinen, wäre der Prozentsatz auch in unserer Provinz entschieden höher. Einer der Faktoren mit einem starken Einfluss auf die Beschäftigungsrate der jungen Mütter ist die Präsenz oder der Mangel an Strukturen für die Betreuung von Kleinkindern. In der Provinz Bozen besuchen nur 9% der Kinder unter 3 Jahren ein öffentliches, privates oder betriebsinternes Kinderhort, sind bei einer Tagesmutter untergebracht oder besuchen eine Mikrostruktur.¹² Im Durchschnitt kündigen in Südtirol jährlich 600 Frauen im ersten Lebensjahr des Kindes ihre Arbeitsstelle.¹³

7 Astat info Nr. 55 vom 08/2012

8 Istat Flash *“Occupati e disoccupati”*, 31 agosto 2012

9 Letizia Mencarini, *“Facciamo i conti, Donne in Italia: tempo, lavoro, empowerment”*

10 Astat info Nr. 55 vom 08/2012

11 Istat Flash *“Occupati e disoccupati”*, 31 agosto 2012

12 AFI-IPL 2011 Comunicato Stampa 19.01.2011: *“Pianeta conciliazione: donne, famiglia e lavoro in Alto Adige”*

13 AFI-IPL *“Conciliazione famiglia-lavoro in Alto Adige: informazioni per supportare il lavoro delle donne”*, Occupazione femminile in Alto Adige, 20 settembre 2011

Die Wahl des Berufes ist auch heute noch stark vom Geschlecht beeinflusst. Die Mädchen wählen bevorzugt das Pädagogische Gymnasium, die Handelsoberschule oder das humanistische Gymnasium, während die Jungen vermehrt in der Handelsoberschule, im Realgymnasium und in der Gewerbeoberschule vorzufinden sind. Unter den Universitätslehrgängen ziehen die Mädchen die Fakultäten für Geistes- und Sprachwissenschaften vor, während die Jungen sich bevorzugt in die Fakultäten für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften einschreiben. Unter den Jugendlichen, welche sich für die Berufsschule entscheiden, wählen die Mädchen größtenteils eine Ausbildung zur Verkäuferin, zur Friseurin oder zur Servierfachkraft, während die Jungen sich vermehrt als Tischler, Maurer und Elektrotechniker ausbilden lassen.

Als angestellte Beschäftigte sind die Frauen besonders im öffentlichen Bereich und im Gastgewerbe stark vertreten. Die Männer hingegen sind vermehrt, im Bauwesen und im verarbeitenden Gewerbe vorzufinden. Im Hinblick auf die selbstständige Unternehmertätigkeit sind Frauen vor allem im Bereich des Gastgewerbes tätig.¹⁴ Insgesamt betrachtet arbeiten Frauen hauptsächlich im Dienstleistungssektor (88,5%).¹⁵

Viel Raum in der Diskussion über die Frau in der Arbeitswelt nimmt die Thematik des "Gender Pay Gap – das geschlechtsspezifische Lohngefälle" ein. Es handelt sich dabei um einen Begriff aus der ökonomischen und soziologischen Literatur, welcher, der im Durchschnitt niedrigeren Bezahlung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt Ausdruck verleihen soll. Aus einer Untersuchung des Astat über die angestellten Beschäftigten im Jahr 2010 geht hervor, dass die Männer (auf eine Vollzeitbeschäftigung berechnet) durchschnittlich 16,9% mehr als die Frauen verdienen. Wenn man die gesamten Werte betrachtet, beträgt der Unterschied circa 29,7%. Diese Lücke ist auf den großen Anteil an Frauen mit Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Unter den Männern besteht der Anteil an Teilzeitbeschäftigten nur 9%, während ganze 44,6% der Frauen in einer Teilzeitstelle tätig sind. Das Lohngefälle beläuft sich, im Hinblick auf die verschiedenen Sektoren, auf 31,9% im Finanzsektor, obwohl 4% der weiblichen Arbeitskräfte in diesem Sektor tätig sind (hingegen nur 3,3% unter den Männern). Im Groß- und im Einzelhandel beläuft sich das Lohngefälle auf 21,3%, obwohl auch in diesem Fall der Anteil dieses Sektors unter den weiblichen Arbeitskräften größer ist als unter den Männern (21% unter den weiblichen und 17% unter den männlichen Arbeitskräften sind in diesem Sektor tätig).

Was die Vertragsebenen betrifft, arbeitet der Großteil der Frauen als Angestellte (46,7%, „impiegata“, im Vergleich zu 25,7% der Männer) und dies ist auch die Vertragsebene mit dem größten Lohngefälle, welches sich auf 22,3% beläuft. Auf der Ebene der Führungskräfte („dirigenti“) arbeiten nur 0,1% der Frauen und 0,9% der Männer und das geschlechtsspezifische Lohngefälle liegt bei 19,7%. Interessant sind auch die Daten über die Vertragsarten. Auch wenn der Großteil der Frauen einen unbefristeten Vertrag hat (59,6%), findet man erhebliche

14 Oswald Lechner, *“La forza delle donne”*, IRE, Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano, marzo 2011

15 Astat info Nr. 55 vom 08/2012

Unterschiede in der Verteilung der befristeten Verträge (18,2% der Frauen und 13,4% der Männer) und der saisonalen Beschäftigungen (22,1% der Frauen und nur 9,1% der Männer).

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle nimmt mit dem Alter zu. In der Altersklasse von 30 bis 44 wächst der Lohnunterschied zuungunsten der Frauen erheblich: um 9,2% zwischen 30 und 34 Jahren und um ganze 19,0% zwischen 40 und 44 Jahren.

Ein weiterer interessanter Aspekt ist die progressive Abnahme der weiblichen Beschäftigten ab dem 29. Lebensjahr. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist, im Vergleich zum Durchschnitt der gesamten Altersklassen, eindeutig geringer in den Altersklassen von 15 bis 34 Jahren (unter 10%).¹⁶ Daraus kann man ableiten, dass die Familiengründung, die Geburt der Kinder und die vermehrte Tendenz zur Teilzeitbeschäftigung negative Auswirkungen auf das Lohngefälle hat. Diese Tendenz bleibt dann bis ins Alter bestehen mit wesentlich geringeren Rentenbeträgen für die Frauen und ein erhöhtes Armutsrisiko im Pensionsalter.

Auch der hohe Anteil an Frauen, welche im öffentlichen Bereich tätig sind, ist häufig auf die Notwendigkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf zurückzuführen. Dieselbe Dynamik ist auch auf nationaler Ebene ersichtlich. Effektiv ist der Unterschied zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Bereich in Bezug auf die Dauer des Mutterschutzes und der Zugänglichkeit einer Teilzeitstelle enorm. Es sei an dieser Stelle hervorgehoben, dass der Einsatz für die Förderung und das *Empowerment* der Frauen nicht nur auf individueller Ebene wichtig ist, sondern auch zum kollektiven Thema werden muss. Die Maßnahmen der Beschäftigungspolitik müssen dazu führen der Ressource „Frau“ mehr Wichtigkeit zu geben durch konkrete Projekte zur Wiedereinführung in den Arbeitsmarkt nach der Mutterschaft, Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und durch institutionelle und politische Projekte, welche eine Reduzierung der großen Unterschiede zwischen dem privaten und dem öffentlichen Bereich zum Ziel haben. Des Weiteren muss bewusst gegen die negativen Auswirkungen gewisser sozialpolitischer Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf angekämpft werden, da diese häufig auf die lange Sicht negative Auswirkungen auf die Karrieremöglichkeiten und die Verdienstmöglichkeiten der Frauen mit sich bringen.

Eine positive Initiative zur Förderung der Präsenz der Frauen in den höheren Positionen der Unternehmenshierarchien ist die Abänderung des Provinzgesetzes Nr. 12/2007, wonach alle Gesellschaften mit öffentlicher Beteiligung (des Staates, der Provinzen, der Gemeinden) in ihren Vorständen und Aufsichtsräten mindestens ein Drittel an weiblichen Räten aufweisen müssen. Das Staatsgesetz wurde 2011 verabschiedet und die Abänderung des Provinzgesetzes in diesem Sinne wurde im Jänner 2012 veröffentlicht.¹⁷

¹⁶ Astat info Nr. 21 vom 04/2012

¹⁷ Pressemitteilung des Landesbeirates, 8. August 2012, „Klare Spielregeln für verstärkte Frauenpräsenz“

5. DAS EMPOWERMENT AUS DER SICHT DER MITARBEITERINNEN

Es ist sehr wichtig auch auf den eigentlich wichtigsten Aspekt der Arbeit des *Empowerment*-Schalters einzugehen, ein Aspekt, der in der Analyse der Tiefeninterviews nur zum Teil Ausdruck findet. Es geht um die ganze Fülle von Eindrücken, Momenten und Zeugnissen, welche die Mitarbeiterinnen des Dienstes „Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung für Frauen“ in ihrer täglichen Arbeit mit den zu beratenden Frauen sammeln und um die menschlichen wie beruflichen Lösungen, die jeweils für die anstehenden Problematiken gefunden werden müssen. Während in den Interviews der Blickpunkt der befragten Frauen erforscht wird, dessen beruflicher Werdegang, die Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Problematiken, wird in diesem Kapitel eine Zusammenfassung der Lebensgeschichten aus der Sicht der Mitarbeiterinnen des *Empowerment*-Schalters präsentiert. Die Wege zur persönlichen Entwicklung und Stärkung der Frauen, also die Arbeit des *Empowerment*, ist ein intensiver und langsamer Prozess, der des großen persönlichen Einsatzes der Frauen bedarf und auch eine längerfristige berufliche Planung verlangt. Dieser Prozess besteht aus verschiedenen Phasen, welche alle sehr wichtig sind, aber dessen Erfolg insbesondere vom Moment der Kontaktaufnahme und dem ersten Austausch zwischen der zu begleitend Frau und der/den Mitarbeiterin/innen des *Empowerment*-Schalters abhängt. Diese Arbeit verlangt nicht nur Einsatz auf beruflicher Ebene, sondern zwingt diese auch oft über die eigenen Grenzen zu gehen, an sich selbst zu arbeiten und die eigenen zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu verbessern. Eine besondere Herausforderung ist das Bewusstsein der Relevanz der eigenen Arbeit im Leben und für die Zukunftsaussichten der Frauen, welche um Rat bitten. Diese Frauen müssen ein neues innerliches und äußerliches Gleichgewicht finden, um ihr persönliches und berufliches Leben neu aufzubauen und eventuell auch neu zu erfinden. Dieser Werdegang, welcher nicht wenige pädagogische Kompetenzen abverlangt, zielt darauf hin, die Frau ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu stellen und sie in Berücksichtigung ihrer Ressourcen und persönlichen Kompetenzen bei der Konstruktion eines neuen Lebensprojektes zu begleiten. So ist insbesondere das erste Gespräch häufig sehr emotionsgeladen und verlangt sehr viel Einsatz von beiden Seiten. In vielen Fällen haben die Frauen eine von Arbeitslosigkeit, schmerzhaften Trennungen oder anderen traumatischen Erlebnissen gekennzeichnete Vergangenheit und diese Fülle an negativen Emotionen beeinflusst das Vertrauen in ihre Fähigkeiten und macht es den Mitarbeiterinnen besonders im ersten Gespräch nicht einfach eine Atmosphäre des Vertrauens und der Zuversicht zu vermitteln. Oft haben die Frauen wenig Vertrautheit mit dem „sich selbst erzählen“, besonders in einem dem Publikum zugänglichen Ambiente, oder wurden von einem Amt ins nächste geschickt und haben sich so im Laufe der Zeit vielfach verschiedenen Personen „erzählt“ und ähnliche Fragen beantwortet und somit wurde der Prozess des „Sich Öffnens“ zunehmend schwerfälliger. Das „Danke, dass sie mir zugehört haben“ am Ende vieler Gespräche am Schalter sagt somit viel über die Notwendigkeit der angebotenen Dienstleistung aus. Die fachlichen Kompetenzen sind sicher

sehr wichtig in der Sozialarbeit, aber wenn man mit Menschen arbeitet, muss neben der Fachkraft auch der „Mensch“, der im Mitarbeiter steckt, voll mit dabei sein. Der erste Kontakt kann somit der Auftakt zur Arbeit der persönlichen Stärkung und Entwicklung der Frau werden oder sich in einer kurzen Beratung über die vorhandenen Dienste auf dem Territorium erschöpfen. Die Wirtschaftskrise dieser letzten Jahre wirkt sich auch auf die Arbeit des Schalters aus: Viele Frauen nehmen sich nicht die Zeit, um in die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu investieren. Die Arbeit des *Empowerment* ist zeitintensiv und verlangt der Frau viel persönliche und psychologische Energien ab und nicht alle Frauen sind dazu bereit oder dazu imstande. Oft kommen Besucherinnen auch nur für eine kurze Beratung oder aus purer Neugierde zum Schalter.

Die gebotene Dienstleistung im Bereich des *Empowerment* unterteilt sich in verschiedene Phasen und diese sind durch Unterschiede im Austausch und in der Vorgehensweise gekennzeichnet. Grundsätzlich geht es im ersten Moment um die Aufnahme und die Einführung der Frau, daraufhin um die gemeinsame Ausarbeitung der Möglichkeiten für deren Förderung und Entwicklung (in Berücksichtigung des Werdegangs und den persönlichen Eigenschaften) und schlussendlich, um die Suche nach einer geeigneten Beschäftigung. Der Hauptgrund, aus welchem sich die Frauen an den Schalter wenden, ist die Suche nach Arbeit, (jegliche Arbeit) unabhängig von der Altersklasse, der sozialen Herkunft, der Sprache, dem Herkunftsland, der Familiensituation, dem Bildungsstand, der religiösen Zugehörigkeit, der Arbeitsbiografie. Begleitet ist diese Suche sehr häufig von Aussagen wie „es gibt keine Arbeit“, „ich bin geschieden“, „mir wurde körperliche Gewalt angetan“, „ich habe Angst um mich und um meine Kinder“, „ich war beim Arbeitsamt, habe aber keine Arbeit gefunden“, „ich habe mein CV überall hingeschickt, aber ohne Resultate“, „ich brauche sofort eine Arbeit!“, „ich habe keine Zeit zu verlieren“, „hättet ihr eine Arbeit für mich?“. Aus dem ersten Gespräch ist klar ersichtlich, dass auch Frauen die seit langer Zeit arbeitslos sind, es nicht gewohnt sind, sich Zeit für sich und für eine Entwicklung und Stärkung der persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu nehmen. Auch die Kompetenzen für die Verwirklichung eines Teilaspektes des *Empowerment*, wie zum Beispiel die aktive Arbeitssuche auf der Basis der eigenen Bedürfnisse und Erfahrungen, scheinen häufig zu fehlen. Für die Fachkräfte im sozialen Bereich steht außer Frage, dass negative Gefühle im Überlebenskampf und in einer Notfallsituation wichtig und nötig sind, sich diese jedoch auf längere Sicht kontraproduktiv auswirken. Schon im Falle einer dreimonatigen Arbeitslosigkeit wird in den Erzählungen der Einfluss von Depression und Schwere deutlich. Es ist somit sehr wichtig, dass die Frauen lernen, diesen Gefühlen Ausdruck zu verleihen, um dann konstruktive Strategien zu entwickeln, in denen die eigene Situation realistisch analysiert wird. Nur so kann die Basis für konkretere Lösungsansätze und positive Gedankengänge geschaffen werden. Gerade die Unterstützung in diesem Wachstumsprozess ist eine der Hauptaufgaben des *Empowerment*-Schalters, natürlich begleitet vom Angebot der aktiven Arbeitssuche.

Ein wichtiges Element, das diesen Werdegang zur persönlichen Stärkung und Entwicklung, beeinflusst, ist das in jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägte Bedürfnis nach Freiheit und

Bedürfnis nach Sicherheit, beide von grundlegender Bedeutung für die Existenz einer Person. Ohne auf die psychologischen Grundlagen dieser unterschiedlichen Orientierungen einzugehen, ist aus soziopädagogischer Sicht der Widerstand oder die Öffnung gegenüber dem einen oder dem anderen dieser Bedürfnisse schon in den ersten Erzählungen der Frauen ersichtlich und auch in deren Reaktionen auf eventuelle Vorschläge vonseiten der Mitarbeiterinnen präsent. Leider sind diese zwei Bedürfnisse in der Arbeitswelt schwer vereinbar: Wer die Sicherheit möchte, muss meistens auf die Freiheit verzichten und somit muss durch verschiedene Werkzeuge erst herausgefunden werden, ob die Person eher für gelegentliche Mitarbeiten und die freiberufliche Tätigkeit oder eher für eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis geeignet ist. Diese Analyse der persönlichen Vorzüge geschieht zusammen mit der Frau und auf der Basis ihrer Bedürfnisse, Kompetenzen, Interessen und in Berücksichtigung der Machbarkeit der verschiedenen Ansätze. Im Laufe des ersten Treffens ist es Aufgabe der Mitarbeiterin des Dienstes, durch gezielte Fragen und einen strukturierten Fragebogen herauszufinden, welches die relevanten Thematiken sind und in welche Richtung die gemeinsame Arbeit gehen sollte (eventuelle Unklarheiten oder Interpretationsfehler können beim zweiten Treffen aufgearbeitet werden). Wenn sich eine Frau z.B. mit der Suche nach einer Arbeit an den Dienst wendet und nach dem ersten Gespräch ersichtlich wird, dass die Arbeit auch den einzigen Lebensinhalt der Frau darstellt, scheint das Bedürfnis nach Sicherheit vordergründig und nach Absprache mit der Betroffenen wird hauptsächlich mit Fragebögen gearbeitet, welche spezifisch für die Suche nach einer Arbeit als angestellte Beschäftigte zugeschnitten sind. Der Inhalt der gemeinsamen Arbeit besteht somit in der Erhebung der Berufserfahrungen und den für den Lebenslauf wichtigen Informationen. Auch wenn es in diesen Fällen schwierig ist, gezielt in diese Richtung zu arbeiten, möchte man den Frauen trotzdem klar machen, dass sie auch auf andere innere Ressourcen zurückgreifen müssen. Ein wichtiger Aspekt der Problemlösung bleibt die Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen und diese Kenntnis ist unabdingbar wenn man weitere Enttäuschungen vermeiden will und neben einer besseren Selbstkenntnis auch die Fähigkeit sich selbst zu präsentieren verbessern will. Die Frage nach dem Bedürfnis nach Freiheit und die nach dem Bedürfnis nach Sicherheit, bleibt zentral um die Suche auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren.

Es bleibt von zentraler Wichtigkeit ein Gleichgewicht zwischen den genannten Dimensionen und der Persönlichkeit der Frau zu finden. Oft sagen die Frauen „*ich mache jede Arbeit*“ oder „*ich kann alles machen*“ oder hingegen „*ich bin zu nichts gut*“. Solche Sätze laden zum Beispiel dazu ein, die Frauen dazu aufzufordern an sich zu arbeiten, an den eigenen Schwächen und Stärken sei es persönlicher Natur, sei es in Bezug auf die beruflichen Kompetenzen, im Versuch ihnen klar zu machen, dass jede Person andere Fähigkeiten besitzt und es diese zu entdecken gilt.

Oft wird der Verlust der Arbeit als ein Verlust des „Selbst“ empfunden, als eine enorme Enttäuschung und ein persönliches Versagen. Diese Reaktion hängt, wie bereits erläutert, einerseits natürlich von der primären Wichtigkeit der Arbeit als Einkommensquelle ab, aber auch vom sozialen Konstrukt, welches sich rund um das Konzept „Arbeit“ gebildet hat: „*die Arbeit ist*

alles was ein Mensch hat“, oder *„wir sind was wir tun“*, *„die Arbeit ist mein Lebenstraum“*, *„Arbeit gibt dem Leben einen Sinn“*, *„ohne Arbeit ist man niemand“*, usw. Somit bedeutet der Verlust der Arbeit auch den des persönlichen Gleichgewichts und der inneren Ruhe. In den Gesprächen möchte man den Frauen verständlich machen, dass die Arbeit nicht den ganzen Mensch ausmacht, der Mensch nicht aus einem einzigen Aspekt besteht und dass in ihm viele andere Qualitäten stecken, die besonders in solchen Momenten der Krise hilfreich sein können. Es geht also wieder um eine besser Selbstkenntnis um nicht in die Falle der Depression und der völligen Hoffnungslosigkeit zu fallen und die Ressourcen zu finden um die Krisenmomente zu überwinden und das eigene Leben in persönlicher und beruflicher Hinsicht wieder aufzubauen.

Die Nachrichten über den Arbeitsmarkt häufig sehr negativ, sehr entmutigend und sehr erdrückend. Man hört viele Meldungen von Schließungen und Konkursverfahren, insbesondere der großen Unternehmen, von Arbeitern in der Lohnausgleichskasse, von hohen Ansprüchen auf dem Arbeitsmarkt, von nötigen Sprachkompetenzen, usw. und es ist sicherlich leicht, dass eine Person die Hoffnung verliert. Trotz der vielen Initiativen zur Reintegration und zur Förderung der Beschäftigung vonseiten der Provinz ist es wichtig, nach einer mehr oder weniger langen Zeit der Arbeitslosigkeit, einen Moment für sich zu finden, um sich neu zu orientieren. Ohne die Situation auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt beschönigen zu wollen, ist es dennoch so, dass die Krise nur gewisse Sektoren betrifft und die weibliche Beschäftigungsrate laut den letzten Daten über den Arbeitsmarkt zwischen März und August 2012 in Sektoren wie dem Handel, dem Gastgewerbe, der Sanität und grundsätzlich in den Dienstleistungsbetrieben sogar zugenommen hat (jeweils um 0,3%, 2,3%, 1,4% und 1,6%). Natürlich gilt es nicht zu verschweigen, dass in Sektoren wie die öffentliche Verwaltung und das Bildungswesen die Beschäftigtenzahl rückläufig ist (– 0,6% und – 0,2%).¹⁸

Des Weiteren fehlen in der Presse jegliche Nachrichten über Neueröffnungen oder über den Erfolg nicht weniger Unternehmen auch in unserer Provinz. Solche Nachrichten könnten aufzeigen, wie trotz der Krise viele Personen Arbeit haben oder auch neue Arbeit finden, und könnten somit zu einer etwas objektiveren Berichterstattung über die Situation des Arbeitsmarktes beitragen. Viele Arbeitslose wissen nicht, dass man für eine erfolgreiche Arbeitssuche neue Wege gehen muss und neue Strategien entwickeln sollte: Die Suche sollte so weit wie möglich auf die Kompetenzen des Arbeitssuchenden zugeschnitten sein und sich somit auf Unternehmen und Sektoren beschränken, in welchen realistische Einstellungsmöglichkeiten bestehen. Schon eine konkrete Aufklärung über die reelle Situation auf dem Arbeitsmarkt hilft in vielen Fällen, zumindest einen Teil der Unsicherheit und des Unbehagens zu mindern und einen etwas vertrauensvolleren Blick in die berufliche Zukunft zu ermöglichen.

Es gibt auch Fälle in denen die Erwartungen der Frauen die sich an den Schalter wenden nicht erfüllt werden können. Manchmal wollen die Frauen ihren Lebenslauf abgeben und denken der Schalter wäre eine private Arbeitsvermittlungsagentur (*„darf ich meinen Lebenslauf hier*

¹⁸ <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/diagrammi-statistiche.asp#anc296>

abgeben?“ „*ich habe meinen Lebenslauf über E-Mail geschickt*“, *gibt es Arbeit für mich?*“). Oder die Fälle, in denen die Lösung nicht die Arbeitssuche ist, sondern eine andere Art von Unterstützung benötigt wird. In diesem Fall verweisen die Mitarbeiterinnen des Dienstes, wo möglich, auf andere Dienste und teilen Adressen und Telefonnummern mit.

6. DIE AUSWERTUNG DER INTERVIEWS

Die Frauen, mit denen in dieser Studie qualitative Interviews durchgeführt wurden, wurden nicht nur aufgrund der anfangs genannten Kriterien gewählt, sondern auch aufgrund ihrer persönlichen Lebensgeschichte und der Arbeit, die sie im Dienst geleistet haben. Es wurden 14 Frauen unterschiedlichen Alters, Herkunft, Sprache, Ausbildung, gesellschaftlichen Status und familiärer Situation ausgewählt. Alle mussten mindestens drei Treffen des *Empowerment*-Kurses auf unterschiedlichen Niveaus besucht haben. Die befragten Frauen waren beschäftigt, unterbeschäftigt oder arbeitslos. Die Wahl wurde auch aufgrund der, bei der Arbeitssuche angewandten Strategien, getroffen. Es wurde versucht, ein repräsentatives Muster der Herkunftsländer und der persönlichen Werdegänge auszuwählen. Jede einzelne Frau steht daher für eine spezifische Strategie zur Suche eines Auswegs aus der Arbeitslosigkeit und einer Arbeit, die ihr gefällt. Weitere Lebensgeschichten sind im Bericht der Mitarbeiterinnen enthalten, die sowohl von den Einzeltreffen als auch von den Gruppentreffen ausgehen.

Die Befragten

Die befragten Frauen befinden sich in einem Alter zwischen 28 und 55 Jahren und kommen aus den unterschiedlichsten familiären Situationen. Unter ihnen befinden sich verheiratete, ledige und getrennte Frauen oder Witwen. Einige haben keine Kinder, andere haben minderjährige bzw. volljährige Kinder.

Der Studientitel der einheimischen Frauen reicht von der Mittelschule über die Matura bis hin zum Universitätsabschluss. Andere wiederum sind ausgebildete Sozialbetreuerinnen, Friseurinnen oder Tour Operators. Einige der Befragten haben außerdem Sprach- oder Computerkurse besucht. Unter den zugewanderten Frauen hingegen reicht die Studienausbildung von der Matura bis zum Universitätsabschluss bzw. –besuch im Ursprungsland. In Italien besuchten sie verschiedene Sprachkurse, berufsbildenden Kurse, Orientierungskurse oder Kurse für das *Empowerment* von AusländerInnen. Sie weisen außerdem eine gute Sprachkenntnis in verschiedenen Fremdsprachen auf. Einige von ihnen besuchen einen Studiengang an italienischen Universitäten. Bemerkenswert ist die Motivation, die die befragten Ausländerinnen an den Tag legen, auch wenn sie beschäftigt sind und Kinder haben. Der Migrationsprozess hat in ihnen das Bedürfnis nach Anerkennung und nach persönlicher und beruflicher Aufwertung geweckt und den Willen nach gesellschaftlichem Wachstum gestärkt.

Der Grund für die Arbeitslosigkeit

Die Periode der Arbeitslosigkeit der befragten Frauen war mehr oder weniger lang, ohne relevante Unterschiede zwischen einheimischen und ausländischen Frauen. Einige von ihnen arbeiten wenige Stunden am Tag bzw. in der Woche oder saisonal und sind dauernd auf der Suche nach weiteren Arbeitsmöglichkeiten, um das monatliche Einkommen aufzurunden und sich aus der prekären Situation zu befreien, die es ihnen nicht erlaubt, sich selbst und die Kinder bzw. die Familie zu erhalten. Die Ausnahme bilden zwei Frauen aus Albanien, die angeben, sie hätten bereits nach weniger als einem Monat nach ihrer Ankunft in Italien eine Arbeit gefunden. Man muss dazu erwähnen, dass diese bereits gute Deutsch- bzw. Italienischkenntnisse hatten und über ein Netzwerk an Bekannten, Freunden und Verwandten verfügten. Andere waren über eine Zeitspanne von wenigen Monaten bis hin zu 7 Jahren arbeitslos, weil sie aus anderen Regionen Italiens übersiedelt oder in Mutterschaft waren. Eine einheimische Frau mit Universitätsabschluss versucht seit zwei Jahren, eine andere Arbeit zu finden, weil sie dort, wo sie derzeit beschäftigt ist, ausgenutzt wird.

Die Gründe für die Arbeitslosigkeit sind zahlreich, zum Beispiel der Ablauf eines befristeten Vertrages oder eines Projektvertrages: *„Meine letzte Arbeit war eine befristete externe Mitarbeit als Co.Co.Co., und die ist jetzt zu Ende. Aus familiären Gründen habe ich nicht gleich mit der Suche nach einer anderen Arbeit beginnen können, sondern habe erst vor einem Jahr damit begonnen. Es ist wichtig, einen Teilzeitjob in zu finden.“* Eine andere Frau erzählt: *„Ich war seit etwa anderthalb Jahren arbeitslos, dann habe ich einen vollzeitigen Mutterschaftersatz gefunden, der Mitte Juli ablaufen wird. Ab September werde ich die Arbeit mit der Frau teilen, die wieder an ihre Stelle zurückkehrt, also werde ich Teilzeit arbeiten. Jetzt muss ich eine zweite Teilzeitarbeit finden, oder eine andere Vollzeitstelle.“*

Die Art des Arbeitsvertrages und die Suche nach einer Teilzeitstelle ist in vielen Fällen für die lange Arbeitslosigkeit verantwortlich. Häufig machen sich die Frauen Vorwürfe und führen ihre Arbeitslosigkeit ausschließlich auf falsche Entscheidungen ihrerseits zurück und bedenken nicht, dass in der Tat der Arbeitsmarkt selbst auf die Bedürfnisse einer arbeitenden Frau eingehen sollte: *„Momentan arbeite ich anderthalb Stunden am Tag. Lange Zeit war ich mehr oder weniger komplett arbeitslos. Dies begann im Jahr 2001. Gründe dafür waren vor allem befristete Arbeitsverträge, unterbezahlte Stellen oder die Verringerung der Arbeitsstunden. In der Vergangenheit habe ich auf meine Anfrage hin von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt. Dann gab es auch wieder Schichten zu 10 Stunden und so ging es 11 Jahre weiter. Solange es ein Vollzeitvertrag war, war es in Ordnung, aber mit der Teilzeit wechselten andauernd die Arbeitszeiten und das war sehr stressig.“*

Die prekären Arbeitsverhältnisse sind hauptsächlich bei jungen Frauen¹⁹ oder bei ausländischen Frauen mit mittelhoher Ausbildung anzutreffen. Besonders die jungen Frauen haben größere Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt einzusteigen: *„Ich bin seit 3 Jahren arbeitslos. Ich arbeite momentan sporadisch, habe aber Schwierigkeiten mit dem Gehalt. Ich habe wenige Stunden als Mediatorin in den Schulen und als Übersetzerin in verschiedenen Strukturen. Es gibt offensichtlich wenig Nachfrage, ich schaffe es nicht, mich dadurch finanziell über Wasser zu halten. Als ich nach Italien kam, habe ich 9 Jahre lang in einer Firma gearbeitet, in einer anderen Provinz. Dann sind wir nach Bozen gezogen. Ich habe diesen Beruf gewählt, weil ich dafür begabt bin und weil er mir gefällt. Ich habe auch eine Ausbildung gemacht. Am Anfang war es schön, ich dachte, dass ich mich langsam in diesem Bereich weiterentwickeln konnte, aber es ist schwierig, Arbeit zu finden. Ich suche auch andere Arbeiten.“* Die mangelnde Stabilität der Arbeit unter den ausländischen Frauen ist hauptsächlich in höher qualifizierten Jobs ersichtlich: *„In den letzten Jahren habe ich bei verschiedenen Projekten mitgearbeitet, aber es kommt vor, dass ich für 3-4 Monate in kein Projekt eingebunden bin. Am Anfang war ich anderthalb Jahre weg, und musste dann wieder von Null starten. Alles hatte sich verändert, die Wirtschaftskrise stand vor der Tür. Dort, wo ich gearbeitet hatte, hatten sie mir gesagt, dass ich mich einfach bei ihnen melden sollte, wenn ich zurückgekommen wäre. Als ich dann wieder hier war, konnten sie aber niemanden mehr anstellen. Ich wusste weder ein noch aus und habe begonnen, Kurse zu besuchen, auch als Mediatorin. Ich habe zwischendurch gearbeitet, aber es ist immer noch eine prekäre Situation.“*

Ein weiterer Grund ist die Übersiedlung von einer anderen Stadt nach Bozen, und dies gilt sowohl für ausländische Frauen als auch für Frauen aus dem Rest Italiens. Sie müssen sich an neue Regeln und an die Beschaffenheit des Arbeitsmarktes anpassen und sich mit der Zweisprachigkeit Südtirols auseinandersetzen. Diese ist zwar einerseits eine große Chance, kann aber andererseits auch ein Hindernis für jene Frauen sein, die der beiden Sprachen nicht mächtig sind. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist besonders in jenen Regionen häufiger, in denen die Arbeitslosenquote hoch ist (im Zentrum und Süden Italiens und auf den Inseln). In anderen Fällen wurde sie von der Mutterschaft ausgelöst oder betraf Frauen, die in stark von der Krise betroffenen Sektoren tätig waren: *„Seit ich vor anderthalb Jahren nach Bozen gezogen bin, bin ich arbeitslos. Meine letzte Arbeit war als Verkäuferin, aber dann endete mein Vertrag und wurde nicht mehr erneuert. Ich habe zuvor in einer anderen Region Italiens gelebt und war dort 10 Jahre lang arbeitslos.“*

Besonders nach Südtirol gezogene Frauen, die im Pflegebereich tätig sind, arbeiten in einem sehr prekären Sektor und können zudem häufig nicht auf das familiäre Netzwerk zurückgreifen: *„Ich bin seit 3 Monaten arbeitslos. Ich war auch früher schon arbeitslos, als ich in anderen Orten Italiens lebte, aber nie länger als ein paar Monate, dann habe ich immer eine Arbeit gefunden. Ich habe die Arbeit verloren, weil ich Seniorenpflegerin war und die Frau, für die ich arbeitete, ins Altersheim gebracht wurde.“*

¹⁹ Aus den nationalen Daten geht hervor, dass vor allem Frauen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren besonders stark prekären Arbeitssituationen ausgesetzt sind.

Die Mutterschaft sollte als ein sehr positives Erlebnis im Leben einer Frau empfunden werden, wird aber aufgrund der Beschaffenheit des Arbeitsmarktes häufig sowohl für einheimische als auch für ausländische Frauen zum Problem, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gewährleistet ist. Während die einheimischen Frauen sich auf das familiäre Netzwerk stützen können und mit den öffentlichen Diensten besser vertraut sind, müssen ausländische Frauen auf ihren Ehemann oder auf sich selbst vertrauen. Oft sind sie dazu gezwungen, das Kind in einen öffentlichen oder privaten Kinderhort zu bringen und diesen dann mit dem Gehalt von schlecht bezahlter, prekärer und anstrengender Arbeit zu bezahlen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit ist auch für italienische Frauen sehr schwierig: Trotz der Unterstützung eines häufig breiteren sozialen Netzwerkes besteht ein Mangel an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeit in der Privatwirtschaft und so werden den Müttern oft nur Arbeitsplätze angeboten, die weit entfernt von ihren Erwartungen sind und in denen sie wenig persönliche und berufliche Genugtuung finden können: *„Die Vereinbarkeit ist schwierig. Ich bin seit 7 Jahren arbeitslos. Nach der Matura habe ich keine Arbeit mehr gefunden, die meinen Bedürfnissen entspricht.“*

Für andere einheimische und ausländische Frauen stellt der Mutterschaftsersatz eine „Möglichkeit“ dar, die jedoch wegen der unsicheren Arbeitsverhältnisse und der mangelnden Aussichten nicht optimal ist: *„Ich habe 12 Jahre lang als Mutterschaftsersatz gearbeitet. Als die Frau ihr Recht gelten ließ und zur Arbeit zurück kam, wurde mir gekündigt. Da war nichts zu machen.“*

Eine andere Frau berichtet: *„Ich versuche seit 2 Jahren, Arbeit zu wechseln. Nach dem Universitätsabschluss habe ich 2 Jahre lang gratis als Praktikantin gearbeitet, 12 Stunden am Tag. Nach dem Hochschulabschluss muss das jeder machen, aber manche werden vom Arbeitgeber auch dafür bezahlt, meiner hingegen hat nichts bezahlt. Nach diesen 2 Jahren habe ich anderswo eine Arbeit gefunden, wo ich 300 Euro im Monat verdiente und wo ich seit 3 Jahren arbeite. Zu Beginn kam mir vor, es sei eine Menge Geld, im Vergleich zu dem Nichts was ich vorher verdiente. Dann aber ist mir bewusst geworden, dass es nichts ist. Wie kann man bloß davon leben? Sie zahlen nicht einmal die Sozialabgaben. Ich bin jetzt 40 und habe keinen Cent an Sozialabgaben bezahlt, obwohl ich achteinhalb Stunden am Tag arbeite.“*

Ausländische Frauen sind hinsichtlich der Karriereaussichten schlecht positioniert. Die gewünschte Arbeit liegt oft unter ihrem Ausbildungsniveau und ihren Kompetenzen. Es scheint, als hätten sie sich damit abgefunden, nur gewisse Arbeiten in gewissen Bereichen angeboten zu bekommen. Die wenigen ausländischen Frauen, die eine qualifizierte Eingliederung in den Arbeitsmarkt erreichen, arbeiten in Sektoren, in denen die Voraussetzungen gering sind und/oder die Arbeitsverträge in den meisten Fällen befristet sind. Der Grund dafür ist in den meisten Fällen die ausländische Staatsbürgerschaft, die mangelnde Anerkennung des im Ausland erlangten Studientitels oder die mangelnden Sprachkenntnisse und somit das Fehlen des Zweisprachigkeitsnachweises. Die meisten der befragten ausländischen Frauen arbeiten nur wenige Stunden wöchentlich und meist in von großer Unsicherheit gekennzeichneten

Arbeitsbereichen. Oft arbeiten sie als interkulturelle Mediatorinnen, als Pflegehelferinnen oder arbeiten mit einem Projektvertrag bei verschiedenen Projekten. Die momentane Krise des Arbeitsmarktes hat gewisse Arbeitsbereiche, die bisher fast ausschließlich von ausländischen Arbeitskräften besetzt waren, auch für einheimische Frauen attraktiv gemacht. In diesen Bereichen ist somit die Konkurrenz erheblich gestiegen. Bemerkenswert ist außerdem, dass die Arbeitslosigkeit besonders unter den 40-jährigen Frauen aus Mittel- und Süditalien weit verbreitet ist: *„Der Ausdruck ‚arbeitslos‘ trifft auf jene zu, die ein lohnabhängiges Arbeitsverhältnis gehabt haben. Ich hingegen habe nie ein solches Arbeitsverhältnis gehabt, sondern immer nur als ‚Unabhängige‘ gearbeitet. Ich definiere mich daher als unterbeschäftigt. Ich bin seit dreieinhalb Jahren unterbeschäftigt. Ich habe immer mit Projektvertrag für verschiedene Firmen und Strukturen gearbeitet. Bei Vertragsfälligkeit wurde dieser nicht mehr erneuert, obwohl ich ganze 5 Jahre mit derselben Firma gearbeitet habe.“*

Die Dienstleistungen aus der Sicht der Frauen

Unser Ziel war es, herauszufinden, welche Wege und Strategien die arbeitslosen Frauen wählen um eine Arbeit zu finden. Wir haben sie deshalb gebeten, zu schildern, an welche Büros und Stellen sie sich gewandt haben, wie sie dort aufgenommen wurden und welche Antworten sie erhalten haben. Aus den Antworten wird auch ersichtlich, inwieweit die Frauen eine aktive Rolle einnehmen und wann sie sich ans Frauenbüro gewandt haben. Für die Mitarbeiterinnen dieses Dienstes ist es sehr wichtig zu wissen, wie sich ihr Dienst im Vergleich zu den anderen positioniert, ob er für die Frauen nützlich und wichtig ist und wieso. Oft ist die erste Anlaufstelle das Arbeitsvermittlungszentrum. Über dieses Büro geht es dann weiter zu anderen Diensten: private Arbeitsvermittlungsagenturen, Orientierungsdienste, Berufsbildung, andere Fortbildungskurse, Sozialassistenten, finanzielle Sozialhilfe usw. Wenn die Gründe für die Arbeitslosigkeit auch verschieden sind, so sind die Anlaufstellen und die Art und Weise, wie die Arbeitslosigkeit erlebt wird, immer dieselben. Durch dieses Hin und Her zwischen Ämtern und Beamten wird die Selbstsicherheit der Person hart auf die Probe gestellt und alle befragten Frauen sprechen von einem wachsenden Gefühl der Unsicherheit. Insbesondere Frauen, die alleine leben oder geschieden sind, erleben das „Herumirren“ von Büro zu Büro als negativ und entmutigend. Viele der befragten Frauen hatten anfangs den Drang dazu, ihre Erfahrungen allen Mitarbeiterinnen des Dienstes zu erzählen. Sie berichteten vom ersten Kontakt mit den Anlaufstellen, wo sie zwar fast immer gut empfangen wurden, aber ihres Erachtens kaum „beachtet“ wurden. Auch bemerkten sie, dass in manchen Fällen *„die Angestellte am Schalter so alt war wie meine Tochter“*. Meistens hatten die Frauen große Erwartungen und hofften, dass die Lösung ihres Problems schnell gefunden werden konnte: *„Jahre lang bin ich ins Arbeitsamt gegangen. Später bin ich dann zu einer Sozialassistentin gegangen, aber nach einiger Zeit habe ich gemerkt, dass ich nirgendwo hinkam, und habe es sein lassen. Es war wie ein Kreuzweg, es kam dabei nie etwas Konkretes*

heraus. Ich habe auch bei einem Gruppentreffen vom Arbeitsamt teilgenommen. Da war eine junge Frau, die einen Computerkurs und einen Sprachkurs besucht hatte. Es war eine teure und wenig zielführende Angelegenheit. Nach sechs Monaten Kurs und Praktikum dachte sie, eine Stelle gefunden zu haben, aber mit der Ausrede der Krise usw. haben die Arbeitgeber dauernd Ausreden gefunden, um sie nicht anzustellen. Dann war noch eine andere Frau dort, die ein unbezahltes Praktikum gemacht hatte. So ist die Lage. Jahre und Jahre, die aber nichts gebracht haben. Als ich damals zur Sozialassistentin ging, war ich arbeitslos, und sie wollten mich als eine Person mit psychischen Problemen einstufen, sodass ich eine Arbeit finden konnte. Aber ich fühle mich völlig normal! Das ist keine Art und Weise, um jemandem zu einer Arbeit zu verhelfen! Manchmal war ich kaum bei der Tür herein, als die Sozialassistentin zu mir sagte, ich sollte zu einer Psychologin gehen, weil sie sah, dass es mir schlecht ging. So empfängt man die Personen nicht. Als ich euren Flyer gesehen habe, hatte ich die Nase voll von der Sozialassistentin und habe mich entschlossen, hier herzukommen. Ganz ehrlich, ich habe es satt, durch all diese Büros laufen zu müssen, es ist so energieaufwendig. All diese Gespräche, das ist so zermürend. Als ich damit aufgehört habe, ging es mir besser. Ich habe immer das Gefühl, nichts erreicht zu haben und nur meine Energie verschwendet zu haben.“

Ähnliches erleben auch die Mitarbeiterinnen dieses Dienstes, wenn verschiedene Frauen sich an den Dienst wenden und fragen, ob es hier Arbeit für sie gäbe, obwohl von Anfang an gesagt wurde, dass hier keine Arbeit vermittelt wird. Viele Frauen meinen, sie wüssten über die angebotenen Dienste und Anlaufstellen für die Arbeitssuche sowie über die damit verbundenen Probleme nicht ausreichend Bescheid: „Ich habe über Zeitungsinserate, das Internet und das Arbeitsamt eine Arbeit gesucht. Überall, wo ich ansuchen wollte, wurde ein Lebenslauf gefragt. Ich kannte die privaten Agenturen nicht und habe mich nie an sie gewandt. Ich hatte auch daran gedacht, eine eigenständige Tätigkeit für Frauen mit Schwierigkeiten zu eröffnen, aber es kostete zu viel. Dann habe ich endlich ein Inserat im Wiku gesehen, in dem eine Person für einen Mutterschaftersatz gesucht wurde. Ich bin dann zu euch gekommen; um meinen Lebenslauf zu schreiben und wurde angestellt. Das einzige Büro, in das ich gegangen bin, war das Arbeitsamt. Die Angestellte hat mich sehr freundlich empfangen, auch weil sie wusste, dass ich vom Frauenhaus betreut war. Aber durch sie habe ich keine Arbeit gefunden.“

Auch wenn sie die notwendigen Kompetenzen besitzen und imstande sind, sich alleine zu orientieren, sind die Anfangsschwierigkeiten für alle immer dieselben: „Sobald ich nach Bozen gekommen bin, habe ich meinen Lebenslauf allen möglichen Arbeitsagenturen überreicht, von A (Adecco) bis U (Umana). Ich weiß nicht, ob es eine Arbeitsagentur gibt, die mit Z beginnt, ich glaube nicht. Überall war die Antwort dieselbe: ‚Sie wollen eine Arbeit mit diesem spezifischen Berufsbild, was wollen sie dann von uns?‘. Beim Arbeitsamt wurde mir gesagt: ‚Sie haben ihren Wohnsitz nicht in Bozen‘. Stimmt, aber ich wohne hier, was soll ich tun? Als sie sah, dass ich den Wohnsitz nicht in Bozen hatte, hat sie mich weggeschickt, sie hat mich nicht einmal registriert. Dann habe ich mich bei einer anderen Firma beworben, habe aber keine Antwort erhalten. Hier

muss man zweisprachig sein und ich spreche kein Deutsch. Dann kaufe ich eines Tages diese Zeitung, in der die Inserate sind, und sehe, dass ... (Name einer Firma in Bozen, Anm.d. A.) Personal sucht. Ich bin hingegangen, habe meinen Lebenslauf abgegeben ... ‚Was suchen sie hier?‘ Nicht einmal das Minimum an Freundlichkeit. Ich lese das Inserat und bringe euch meinen Lebenslauf, ja was dann?“

Eine andere Frau erzählt von ihrer Erfahrung: „Ich bin ins Arbeitsamt gegangen, um mich in die Arbeitslosenliste einzutragen. Ich habe mich auch in der Gemeinde für die befristeten Stellen eingetragen und werde dasselbe auch in der Region tun. Diese Listen sind tatsächlich etwas versteckt. Ich habe mich so gefühlt ... es ist immer etwas peinlich, du hast Schuldgefühle, hast immer etwas Angst. Im Arbeitsamt erschrak ich, weil sie unglaublich viel zu tun hatten. Als ich um 9 Uhr vormittags dorthin kam, standen bereits 415 Personen vor mir, nach einer Viertelstunde! Das Büro ist nicht bestens organisiert, es gibt nur eine Nummernmaschine und man muss genau wissen, welchen Knopf man drücken muss. Der Beamte hat mich sehr freundlich empfangen und hat mich in die Landesliste eingetragen, aus denen die Firmen ihre Kontakte entnehmen, wenn sie Personal suchen. Dann bin ich in die Gemeinde gegangen, um ein Formular auszufüllen und dann bin ich zu euch gekommen. Wenn du das Europass auf dem Computer aufmachst, da erschrickst du und denkst ‚Mein Gott, wo bin ich da gelandet?‘, es sieht aus wie ‚Schiffe versenken‘. Nach einem Monat, in dem ich arbeitslos war, habe ich mich an euren Dienst gewandt, ihr habt mir erklärt, wie man einen Lebenslauf verfasst. Später wurde ich auch von euch kontaktiert, um einen Kurs zu besuchen, in dem man lernt, wie man sich vorstellt. Es war ein sehr nützlicher und sehr praxisorientierter Kurs, um etwas Klarheit in meinem Kopf zu schaffen und zu lernen, auf was man achten muss.“

Die Schilderungen beziehen sich vorwiegend auf das Arbeitsvermittlungszentrum des Landes und den Empowerment-Schalter für Frauen der Gemeinde Bozen: „Zuerst war ich in allen privaten Arbeitsagenturen, dann im Arbeitsamt und letztendlich im Frauenbüro. Der Empfang ist immer herzlich, aber Arbeit gibt es keine, das ist die Wirklichkeit. Nur mit einer Agentur arbeite ich immer noch hie und da. Im Arbeitsamt habe ich mich in die Arbeitslosenliste eingeschrieben. Ich hatte nicht einmal erwartet, über sie eine Arbeit zu finden, ich weiß, wie das funktioniert. Ich habe mich lediglich für das Arbeitslosengeld eingeschrieben.“

Aus fast allen Berichten geht hervor, dass abgesehen von der Suche nach Arbeit auch das Bedürfnis nach persönlicher Stärkung ein großes Anliegen ist: „Ich habe meinen Lebenslauf an verschiedene Stellen geschickt, habe aber nur negative Antworten erhalten. Dann bin ich zu euch gelangt. Ihr habt mir eine Liste von großen Privatbetrieben gegeben. Ich habe mich beworben, aber auch dort nie eine positive Antwort erhalten. Manche haben gar nicht geantwortet, andere haben geantwortet, dass ich nicht ihren Bedürfnissen entspreche. Vor mehreren Jahren bin ich einmal in die ... (Name einer Privatagentur, Anm.d.A.) gegangen, aber sie haben nichts getan. Diese Dienste tun nichts für dich, du füllst ein Formular aus und dann sagen sie, sie melden sich, aber sie tun letztendlich nichts.“

Der *Empowerment*-Dienst richtet sich an Frauen, deren Anliegen es ist, sich selbst zu aktivieren. Das Angebot zielt in erster Linie darauf ab, das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein zu verbessern. Es ist eine auf die Person zugeschnittene Methode, die ganz spezifisch auf die verschiedenen Frauen eingehen kann. Die Benutzerin des Dienstes wird durch Informationen über die Führung eines Vorstellungsgespräches und über die Techniken zur Selbstpräsentation in ihrer Eigeninitiative verstärkt um ihren ganz individuellen Weg zur Arbeitsfindung und der persönlichen Entfaltung zu finden: *„Als Erstes habe ich in der Gemeinde und im Land angesucht. Ich war in allen privaten Arbeitsagenturen und habe auch einige schlechte Erfahrungen gemacht, vor allem ein Arbeitsgespräch hat mir nicht gefallen. Mir wurde eine Teilzeitstelle angeboten, aus der später eine Vollzeitstelle geworden wäre. Ich musste ehrlich sein und zugeben, dass ich die Vollzeitstelle nicht annehmen konnte. Ansonsten sind die Vorstellungsgespräche recht gut verlaufen. Ich habe immer nur meine Verfügbarkeit für eine Teilzeitarbeit angegeben, aber da hinter mir die Leute Schlange standen und zu Allem bereit waren, haben sie sie genommen. Wenn du Teilzeit als Sekretärin arbeitest, zum Beispiel, kann dir niemand garantieren, wie viele Stunden du arbeiten wirst, und das kann ich mir nicht leisten. Ich habe nämlich niemanden in Bozen, der mir mit meiner Tochter helfen kann. Einen Babysitter will ich nicht, weil ich nur eine Tochter habe und für sie da sein möchte. Ich habe mich in die Arbeitslosenlisten eingetragen. Ich schaue manchmal die Inserate im Internet durch, aber darauf ist nicht immer Verlass. Ich suche eine ruhige Arbeit als Sekretärin oder als Angestellte. Alle Angebote sind immer nur für Vollzeitstellen, und für mich ist das ein Problem. Mit euch hier habe ich ein paar Treffen besucht, da waren Frauen mit anderen Problemen, manche waren Ausländerinnen. Einige andere hatten Probleme mit der Anerkennung der Studientitel oder mit der mangelnden Erfahrung. Jeder Fall war anders. Ich habe gelernt, mich auszudrücken, über mich selbst zu reden und Antworten zu geben. Ich habe gelernt, wie man einen Lebenslauf verfasst. Es hat mir sehr gefallen, von den Problemen der anderen zu erfahren, zusammen sein und über unsere Erfahrungen zu reden, uns auszutauschen und zu konfrontieren.“*

Der Werdegang der ausländischen und der einheimischen Frauen ist sehr ähnlich. Der einzige Unterschied besteht darin, dass ausländische Frauen eine Anlaufstelle mehr haben, die Vereinigung Frauen-Nissà. Diese ist ausschließlich für einen ausländischen Benutzerkreis gedacht: *„Ich habe mich in die Arbeitslosenlisten eingetragen und auch im Frauenbüro, wo mir geholfen wurde, zu verstehen, wo meine Stärken und Fähigkeiten liegen, damit ich mich auf dem Arbeitsmarkt besser integrieren kann. Ich war gar nicht in anderen Büros. Ich bin persönlich in andere Strukturen und Betriebe gegangen, aber das einzige Büro, das ich aufgesucht habe, ist das Frauenbüro.“*

Für ausländische Frauen ist es vielleicht noch wichtiger als für einheimische, einen Ort zu finden, in dem sie über sich selbst sprechen können und wo sie ernst genommen werden, weil für ausländische Frauen oft die Sozialisierungsmöglichkeiten geringer sind und weil ihr soziales Netzwerk meist kleiner ist: *„Ich war in privaten Agenturen, war bei Frauen-Nissà, habe in Zeitungen gesucht, habe direkt bei den Firmen angerufen und war im Arbeitsamt. Die Personen*

sind sehr entgegenkommend und das schätze ich sehr, weil es sehr hilfreich ist und überdies nichts kostet. Alle haben versucht, der Person, die ihnen gegenüberstand, Wichtigkeit zu geben. Dies gilt vor allem für die kleineren Strukturen so wie eure hier. Ihr habt jeder von uns viel Zeit und Geduld geschenkt und habt bedürftige Personen ernst genommen. Dies hat mir auch geholfen, gewisse Werte wieder zu entdecken, mich akzeptiert zu fühlen und wieder einen Sinn zu sehen.“

Andere Frauen warten auf eine Antwort vom Arbeitsvermittlungszentrum. In dieser Studie wurde nicht nachgefragt, ob die Frauen immer noch in die Arbeitslosenlisten eingeschrieben waren, ob sie die Regeln dieser Büros kannten oder ob die Frauen in einem von der Wirtschaftskrise betroffenen Bereich tätig waren. Aus vielen Gesprächen geht hervor, dass die Frauen sehr hohe Erwartungen haben und nicht immer gut über die vom Land angebotenen Dienste informiert sind. Die Inhalte der Interviews wurden dennoch unverändert wiedergegeben um dem Erlebten und den Erwartungen gegenüber den Ämtern Ausdruck zu verleihen: *„Ich habe mich auch an das Arbeitsamt gewandt, weil sie dich in die Liste der Personen eintragen, die eine Arbeit suchen. Obwohl ich meine Bereitschaft für eine Vollzeitarbeit angegeben und keine spezifischen Angaben über die Arbeitszeiten gemacht hatte, wurde ich nie gerufen. Ich hatte das Gefühl, dass man mir zugehört hat, vor allem im Frauenbüro und im Kurs für Ausländer.“*

Viele Frauen sind sich bewusst, dass die Zeiten nicht die besten sind, insbesondere da ihre Bemühungen und Bewerbungen in unterschiedlichen Ämtern keinen Erfolg gehabt haben: *„Die ersten Stellen, an die ich mich gewandt habe, waren Genossenschaften für Seniorenpflege. Ich war auch im Arbeitsamt und in verschiedenen Agenturen, und schließlich bin ich bei euch gelandet. Man verliert auch etwas Zeit, wenn man alle Agenturen abklappert. Alle waren freundlich und haben mich gut aufgenommen. Aber es gibt momentan keine Arbeit. Ich habe mich etwas gedemütigt gefühlt, weil dich nicht jeder gut behandelt. Aber in einigen Orten haben sie mich richtig gut behandelt.“*

Beim Empowerment wird viel mit der Person gearbeitet; man konzentriert sich anfänglich auf die persönliche Stärkung, um später auf das berufliche Empowerment bzw. die Arbeitssuche überzugehen. Langfristiges Ziel ist es, eine Arbeit zu finden, die der Person gefällt oder zumindest ihr die Möglichkeit gibt, im Arbeitsmarkt zu bleiben: *„Ich bin ins Arbeitsamt gegangen, in private Arbeitsagenturen und habe mich auch direkt bei den Betrieben gemeldet. Ich war auch bei Frauen-Nissà. Der letzte Halt ist das Frauenbüro. Ich wurde zwar gut aufgenommen, habe aber in keinem Büro eine Antwort gefunden. Hier habe ich diesen Empowerment-Prozess durchgemacht und ihr habt es geschafft, mir zu einem Praktikum zu verhelfen, das immer noch andauert. Es läuft gut. In den Ämtern habe ich keine konkrete Antwort erhalten. Das Ziel dieses Praktikums ist eine Arbeit.“*

Aus den Berichten geht hervor, wie wertvoll der Empowerment-Prozess für die Frauen war, die am Programm teilgenommen haben: *„Ich bin in alle Arbeitsämter gegangen und habe gleich ein Gespräch geführt, das gut ausgegangen ist, aber es war nicht die richtige Arbeit für mich. Dann bin ich in dieses Amt gekommen, wo ihr mir geholfen habt, den richtigen Weg zu finden, um eine*

Arbeit zu finden. In den Ämtern wurde ich gut empfangen, aber nicht überall gleich. Man muss immer einen Lebenslauf hinterlassen, etwas schreiben und dann sagen sie, sie kontaktieren mich und das war's, das ist nicht viel.“

Ein wichtiges Element ist das Netzwerk an informellen Beziehungen, das den zugewanderten Frauen dabei behilflich ist, durch die vorhergehenden Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnisse anderer eine Arbeit zu finden. Die durch die Migration entstehenden Bekanntschaften und Erfahrungen bilden ein wertvolles *Background* für ausländische Frauen: *„Als ich nach Italien gekommen bin, war ich 2 Wochen lang arbeitslos, danach höchstens einen Monat lang, ansonsten habe ich immer gearbeitet. Ich habe nie lange eine Arbeit suchen müssen, ich muss zugeben, dass ich Glück gehabt habe. Meine Schwester war schon da, sie hat mir geholfen, auch bei der Arbeit, die ich jetzt habe. Als ich entschieden habe, meine Arbeit zu wechseln, bin ich ins Büro von Frauen-Nissà gegangen und ins Frauenbüro. Ich habe bei der Post angesucht, um die Arbeit fortzuführen, die ich in meinem Ursprungsland hatte. Bei der Post habe ich ein Gespräch geführt und bei einem Wettbewerb teilgenommen, wurde aber nicht genommen. Es gab eine Menge Kandidaten. Es ist mir sehr gut ergangen, ich wurde im Frauenbüro sehr gut empfangen. Wenn ich hier herkomme, fühle ich mich frei. Einmal habe ich Süßwaren mitgebracht und ihr habt mir gesagt, ich bräuchte nichts mitzubringen. Ich wurde hier süß empfangen, also möchte ich auch etwas Süßes mitbringen. Wenn ich bitter empfangen werde, bringe ich nur Kaffee mit.“*

Alle befragten Frauen haben sich ans Arbeitsamt gewandt, um sich in die Arbeitslosenlisten einzutragen, das Arbeitslosengeld zu beanspruchen und eine Arbeit zu finden. Viele Frauen meinen jedoch, dass dieses Amt eher als eine große Datenbank gesehen wird: *„Anstatt Angebot und Nachfrage zu kreuzen, tragen sie lediglich Daten in den Computer ein. Die Frauen wissen mittlerweile, dass man durch das Arbeitsamt keine Arbeit findet, sie rechnen gar nicht damit. Man geht eigentlich nur dorthin, um das Arbeitslosengeld zu bekommen.“*

Auch Privatagenturen sind ein weiterer Anhaltspunkt für die Arbeitssuchenden, auch wenn die wenigsten Frauen Hoffnungen hegen, durch sie eine Arbeit zu finden. Eine einheimische Frau hat behauptet, sie hätte nie von diesen Agenturen gehört, eine weitere hat nur einmal Kontakt aufgenommen.

An den *Empowerment*-Schalter für Frauen wenden sich die Meisten entweder als letzte Ressource oder nach einer gewissen Zeit der unerfolgreichen Arbeitssuche. Dies ist laut den Mitarbeiterinnen des Dienstes darauf zurückzuführen, dass es sich um einen relativ jungen Dienst handelt, der noch wenig bekannt ist. Diese Stelle bietet verschiedene Dienste an, wobei die meisten Benutzerinnen sich für die Hilfe bei der Verfassung des europäischen Lebenslaufes, eines Vorstellungsbriefs, die Schulung für eine gezielte Arbeitssuche und die Führung eines Anstellungsgesprächs interessieren. Die Frauen sind sich bewusst, dass ein Curriculum und ein Vorstellungsbrief wichtig sind, sie lernen jedoch bald, dass ein gut geführtes Vorstellungsgespräch genauso wichtig ist. Wenn die Arbeit planlos und auf eigene Faust gesucht wird, ist es schwierig, zu einem Anstellungsgespräch eingeladen zu werden. Viele der Frauen, die sich an den Dienst wenden,

besuchen in einem ersten Moment den *Empowerment*-Kurs, kommen aber meist wieder, um das gesamte Angebot wahrzunehmen. Diese Tendenz betrifft alle Frauen unabhängig von der Herkunft, dem Alter und den persönlichen und beruflichen Fähigkeiten. Es geht dabei darum, die emotionelle und psychologische Bereitschaft zu haben, etwas für sich selbst zu tun und sich vor allen Dingen Zeit für sich zu nehmen, ein „Luxus“, den sich die wenigsten Frauen leisten können bzw. möchten.

Die Arbeitserfahrungen

Die Erzählungen über die Arbeitserfahrungen der Frauen bieten den Mitarbeiterinnen des Dienstes wichtige Informationen über die Ressourcen und die Schwächen jeder Einzelnen. Wichtig ist es dabei zu verstehen, wie die Frauen die positiven und negativen Situationen ihres Arbeitslebens aus emotionaler Sicht erlebt haben und welche Kompetenzen und Werte ihnen geholfen oder sie behindert haben. Trotz der Schwierigkeiten, die auch einheimische Frauen in der Arbeitssuche erleben, geben diese an, keine negativen Arbeitserfahrungen gemacht zu haben: *„Ich habe nie schlechte Arbeitserfahrungen gemacht, nur positive. Früher habe ich als Kosmetikerin in Hotels und Wellness-Centern gearbeitet, habe aber auch andere Arbeiten ausgeübt. Wenn man seriös ist und guten Willen zeigt, ist es auch wahrscheinlicher, dass man gerufen wird. Und ich glaube, dass ich immer guten Willen gezeigt habe.“* Eine andere Frau erzählt wie folgt: *„Fast alle meine Arbeitserfahrungen waren positiv. Als ich nach Bozen kam, habe ich bei der Firma ... (Name des Betriebs, Anm.d.A.) Arbeit gefunden. Meine Tochter war damals anderthalb Jahre alt. Anfänglich arbeitete ich vollzeitlich, dann habe ich für die Teilzeit angesucht und die wurde mir genehmigt. Ich hatte eine Babysitterin. Dann ging mein Vertrag zu Ende, denn es war ein 3-Jahresvertrag, der nicht verlängert werden konnte. Nach 6 Monaten haben sie mich wieder für eine Mitarbeit angerufen.“* Andere Frauen erzählen von positiven und negative Arbeitserfahrungen: *„Die positive Erfahrung ist jene als Seniorenpflegerin, die ich seit kurzer Zeit ausübe. Ich bin eher so etwas wie eine Gesellschaftsdame, es geht mir gut und ich bin zufrieden. In ... (die italienische Region, in der sie lebte, bevor sie nach Bozen kam, Anm.d.A.) hingegen habe ich keine gute Arbeitserfahrung gemacht, deshalb bin ich auch weggezogen. Dort hatte ich nie einen Vertrag, ich habe immer nur schwarzgearbeitet. Ich habe es nie geschafft, eine geregelte Arbeit zu finden. Hier habe ich nur bei der Firma ... (Name einer Bozner Firma, Anm.d.A.) eine negative Erfahrung gemacht. Das Verhältnis zu den Arbeitskollegen war nicht gut, der Arbeitgeber war respektlos, es war kein ruhiger Arbeitsplatz. Andere Arbeitserfahrungen waren weder positiv noch negativ, einfach normal.“*

Die Erzählungen sind sehr facettenreich und enthalten viele Hinweise auf andere Dimensionen des weiblichen Daseins wie das Gefühl der Unabhängigkeit und der Freiheit: *„Ich glaube, dass jede Erfahrung Spuren hinterlässt, und ich bin tatsächlich voll von sichtbaren und unsichtbaren Narben. Glücklicherweise habe ich dank der Freiheit, die ich hatte und die ich mir genommen habe, viele*

verschiedene Erfahrungen gesammelt. Auch die schlimmsten Erfahrungen helfen, um das wahre Leben zu verstehen. Ich bin sehr realistisch. Ich bin auch sehr individualistisch und arbeite sehr viel alleine. Trotzdem arbeite ich auch gerne im Team. Ich versuche, die Personen, die um mich herum sind, mit einzubeziehen und sie zu stimulieren. Ich habe oft im Team gearbeitet. Ich habe auch sehr unkompetente Personen über mir gehabt. Ich respektiere die Person als solche, nicht so sehr die Rolle.“

Andere Frauen wiederum haben vorwiegend negative Arbeitserfahrungen gesammelt: „Als ich jung war, habe ich kurze Zeit in der Privatwirtschaft gearbeitet. Das war eine sehr schlechte Erfahrung. Niemand hörte dir zu, sie kontrollierten, wie lange du auf der Toilette warst. Ich glaube kaum, dass sich das heute verändert hat. Im öffentlichen Bereich bist du geschützter, hast deinen Urlaub, deine Pflichten, deine Genehmigungen und eine Menge Begünstigungen. All diese Dinge existieren in der Privatwirtschaft nicht. Dort unterschreibst du den klassischen Vertrag, in dem zwischen den Zeilen steht, dass du kündigst, wenn du schwanger bist. Ich glaube, das ist fast illegal. Ich brauche eine Arbeit und Geld, und daher kann ich die Privatwirtschaft nicht ausschließen. Wenn sie nicht dich nehmen, dann nehmen sie einen anderen, der dieselben Bedürfnisse hat.“

Ob eine Erfahrung als positiv oder als negativ gewertet wird, hängt von zwischenmenschlichen Faktoren, von der Kommunikation, von den vertraglichen Bedingungen, vom Arbeitsklima und vom zur Geltung kommen der eigenen Kompetenzen ab: „Die zwischenmenschlichen Verhältnisse sind dort gut, wo ich derzeit arbeite, aber ich werde nicht bezahlt. Wenn sie dich nicht bezahlen, dann heißt das, dass sie dich nicht wertschätzen, dass sie dich nicht als Person sehen. Während des Studiums habe ich hier und dort gearbeitet. Ich war auch zwei Jahre lang in Deutschland. Ein Jahr lang habe ich Deutsch gelernt und ein Jahr in einer Fabrik gearbeitet. Es ging mir gut dort, ich wurde gut bezahlt aber ich musste ein Papier unterzeichnen, mit dem ich auf die Sozialabgaben verzichtete.“

Auf anderen Berichten geht hervor, dass die Arbeit nur als Mittel zum Überleben gesehen wird, und nicht eben als Weg zum persönlichen und beruflichen Wachstum. Es handelt sich dabei meist um Frauen, die seit Langem arbeitslos sind und seit Jahren eine Arbeit suchen. Sie sehen die Arbeit nicht als einen Weg zur Entwicklung der eigenen Autonomie: „Ich habe immer aus Verzweiflung gearbeitet. Am Anfang war ich jung und naiv, wusste nicht wo ich anfangen sollte. Ich habe aber nie eine Chance gehabt, es hat nie funktioniert. Vor einigen Jahren habe ich die Hotelfachschule in Meran besucht, weil ich überzeugt war, ich könnte dadurch eine Arbeit finden. Ich wurde dann gerufen, um den Kellnerkurs zu machen. Aber wie kann eine 46-jährige Frau als Kellnerin eine Arbeit finden? Ich brauche etwas Konkretes. Auch im Arbeitsamt sind sehr viele junge Arbeitssuchende. Ich hatte mich als Hilfsköchin gemeldet, aber ich habe damit gar nie angefangen, weil sie mich gleich gerufen haben, um Reinigungsarbeiten durchzuführen. Dort, wo ich jetzt arbeite, waren früher 8 Personen, jetzt nur mehr 5. Heute ist es so. Es tut mir mehr für all jene Leid, die ein Diplom haben oder einen Hochschulabschluss, nicht so sehr für mich. Mein

letztes Curriculum sah ‚schmerzhaft‘ aus und wurde nicht einmal beachtet. Es war ein zu unbeständiger Lebenslauf. Ich spreche von Reinigungsarbeiten. Wenn es bereits in diesem Bereich so zugeht ... Im Gastgewerbe suchen sie Personal und da wirst du noch mehr ausgebeutet.“

Für einige wenige Frauen, die es nicht gewohnt sind, etwas Zeit für sich selbst zu haben sind die einzigen positiven Erfahrungen die Fortbildungskurse, in denen sie mit anderen Personen in Kontakt kommen und wo alle gleichbehandelt werden. In diesen Fällen handelt es sich um psychologisch besonders schwache Frauen: *„Dort wurde ich endlich wie eine normale Person behandelt.“*

Anders ist der Fall bei ausländischen Frauen. Wer einen höheren Studientitel besitzt, bezieht die positiven Erfahrungen hauptsächlich auf das Ursprungsland. Da die Anerkennung der Studientitel in Italien nach wie vor ein Problem ist, haben diese Frauen nach ihrer Ankunft wieder von Null anfangen müssen und hauptsächlich im Bereich der Personenpflege und der Reinigungsdienste eine Arbeit gefunden: *„Meine erste Arbeitserfahrung war als Lehrerin. Es war eine sehr positive Erfahrung, weil ich alle meine Fähigkeiten und Kenntnisse zur Geltung bringen konnte. Jede Erfahrung lehrt dich etwas. Hier in Italien habe ich nach dem Kurs in einem Geschäft gearbeitet. Es war eine positive Erfahrung, ich habe Vieles gelernt, was ich vorher noch nicht wusste und es war interessant. Auch das Praktikum war positiv, weil ich dort alle meine Fähigkeiten einsetzen konnte. Ich wusste gar nicht, dass ich gewisse Dinge konnte. Als negative Erfahrungen würde ich hingegen jene Arbeiten nennen, die ich verrichtet habe, weil ich aus Geldnot dazu gezwungen war. Ich habe als Putzfrau gearbeitet, dabei war die einzige Genugtuung das Gehalt. Abgesehen davon hat mir die Arbeit nichts gegeben. Ich habe sehr gelitten.“*

Andere Frauen erzählen von positiven Erfahrungen und von solchen, die zwar an und für sich nicht positiv waren, in denen sie aber gelernt haben andere Aspekte wertzuschätzen: *„Die positive Erfahrung war die Arbeit in meinem Ursprungsland, wo ich 5 Jahre lang für einen deutschen Verein gearbeitet habe. Ich habe damals sehr viel gelernt. Von negativen Erfahrungen könnte ich nicht sprechen. In jeder Arbeit gibt es irgendetwas Positives. Auch diese Arbeit, die ich jetzt habe, gefiel mir anfangs nicht, aber ich habe mich jetzt daran gewöhnt und es geht mir gut. Ich bin Verkäuferin. Auch wenn es Dinge gibt, die mir nicht gefallen, glaube ich, dass es immer etwas gibt, was man dazu lernen kann, z.B. mit den Arbeitskollegen, mit den Personen, mit denen man tagtäglich in Kontakt ist. Auch in den scheinbar negativen Dingen ist immer etwas Positives.“*

Zugewanderte Frauen tendieren wenn sie auswandern dazu, ihre vorhergehenden Arbeitserfahrungen im Ursprungsland „auszulöschen“. Eine Frau mit *Management*-Diplom, die in ihrem Ursprungsland über mehrere Jahre hinweg einen Betrieb geleitet hatte, hat seit ihrer Ankunft in Italien immer nur als Seniorenpflegerin gearbeitet: *„Das Positive daran ist, dass ich gelernt habe, wie man italienisch kocht, das habe ich durch meine Arbeit mit den Senioren gelernt. Das Negative an dieser Arbeit ist, dass man Spritzen geben, den Blutdruck messen, Wunden verarzten muss. Es ist eine allzu große Verantwortung.“*

In anderen Fällen ist die Arbeit für das verlangte Niveau an Qualifikation zu schlecht bezahlt. Es kommt somit häufig vor, dass die Frauen, um ihre Familie zu erhalten, nach einer gewissen Zeit wieder zu jenen Branchen zurückzukehren, die traditionell von Ausländern besetzt sind und in welchen besser bezahlte Arbeiten angeboten werden die die Einheimischen nicht mehr ausführen wollen. Andere Frauen denken mit Sehnsucht an die Arbeitserfahrungen in ihrem Ursprungsland da diese meist ein höheres Niveau hatten. Trotz der Schwierigkeiten, versuchen die ausländischen Frauen einen Grund und einen Mehrwert in der Arbeit zu finden. Diese Einstellung ist auch nötig um sich zu motivieren und somit über längere Zeit, eventuell das ganze Leben lang, diese „neuen“ Arbeiten durchzuführen: *„Meine erste Arbeit im Ursprungsland und die, die ich derzeit ausübe, sind zwei ganz unterschiedliche Erfahrungen. Meine derzeitige Arbeit ermöglicht es mir, mit vielen Personen aus verschiedenen Kreisen in Kontakt zu treten. Dort lernt man viele Dinge, man lernt, mit der Diversität umzugehen und sie zu lieben. Dort, wo ich arbeite, kommen Personen in schwierigen Lebenssituationen hin. Man muss herzlich und geduldig sein und Liebe vermitteln. Der Dienst, für den ich arbeite, hat sich stark verändert, es gibt positive und negative Aspekte. Das Negative ist, dass man sehr viel Geduld braucht, sehr viel Energie, und man sammelt eine Menge Stress an. Man muss sehr viel geben können, wenn man diese Arbeit machen will. Es ist also eine sehr anstrengende Arbeit. In meiner Erfahrung habe ich viel geben wollen und dann gemerkt, dass ich zu gestresst war. Diesen Stress nahm ich dann mit nach Hause und irgendwo musste er heraus. Das war unfein.“*

Eine zugewanderte Frau, die im Bereich der interkulturellen Mediation arbeitet, spricht von der Schwierigkeit, eine zufriedenstellende Arbeit zu finden, die gleichzeitig auch eine finanzielle Sicherheit mit sich bringt: *„Diese Arbeit habe ich 9 Jahre lang gemacht und sie hat mir die Sicherheit eines monatlichen Einkommens gegeben, auch wenn es eine Teilzeitarbeit war, aber ich hatte Kinder. Aus dieser Sicht war es eine positive Situation, aber ich tat in der Arbeit nicht das, was ich mochte, ich konnte mich nicht frei entfalten. Ich habe das studiert, was mich interessierte. Das Positive an der Arbeit, die ich derzeit habe, ist, dass sie mir gefällt und Genugtuung gibt, aber das Negative dabei ist, dass ich auf kein regelmäßiges Einkommen zählen kann.“*

Andere Frauen erzählen von relativ positiven Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, auch wenn sie den eigenen Erwartungen und Kenntnissen nicht vollständig entsprachen: *„Als ich im Geschäft arbeitete, ging es mir gut. Ich hatte 3-Monatsverträge, die immer wieder erneuert wurden. Sie haben mir sogar eine unbefristete Stelle angeboten. Als negative Erfahrungen werte ich die Arbeiten als Putzfrau, so wie es oft ausländische Frauen machen müssen, und auch die Vorurteile, denen ich ausgesetzt wurde. Abgesehen davon habe ich keine übermäßig negativen Erfahrungen gemacht.“*

Über negative Erfahrungen sowohl mit dem Vorgesetzten als auch mit den Arbeitskolleginnen spricht eine zugewanderte Frau. In ihrem Fall scheint auch der Mangel an Kenntnis, der im lokalen Arbeitsmarkt erforderlichen Verhaltensweisen, durch: *„Ich bin eine sehr kontaktfreudige Person und habe verschiedene positive Erfahrungen gesammelt, auch in Arbeiten mit Publikumskontakt.“*

Manchmal ist die Kontaktfreudigkeit nicht so positiv gesehen, weil man davor zurückschrecken kann. Als negative Erfahrung ich erinnere mich daran, dass ich als Neuankömmling – und überdies in der Probezeit – mit sehr autoritären Arbeitgebern konfrontiert war. Mein Verhalten wurde als etwas übermäßig temperamentvoll gewertet. Den Arbeitgebern war aber nicht bewusst, dass der Betrieb durch mich verdiente. Es gab Kollegen und Kolleginnen, die das nicht akzeptiert haben. Frauen haben oft dieses versteckte Konkurrenzdenken und verhalten sich oft falsch, aber hinter deinem Rücken, nicht offen. Jetzt habe ich auch das gelernt, dass es überall Eifersucht und Neid gibt.“

Andere Kritikpunkte sind negative Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsverträge. Manchmal wurden die Frauen gezwungen, unbezahlte Überstunden abzuleisten. Andere male wurde nur Schwarzarbeit angeboten. Einige Frauen sprechen auch von den Begünstigungen für jene Arbeitgeber die junge Personen anstellen. Diese Förderungen helfen zwar jungen Menschen eine Arbeitsplatz zu finden, haben jedoch negative Auswirkungen für die Frauen über Dreißig. Für viele Arbeitgeber zählt der wirtschaftliche Verdienst mehr, als die Fähigkeiten oder die Reife der Mitarbeiter. Für Frauen über 50 ist es deshalb umso schwieriger, da der Arbeitsmarkt nicht bereit ist ihre Reife, ihre Professionalität und ihre Persönlichkeit wertzuschätzen. Im Allgemeinen finden sich vor allem in der Privatwirtschaft nicht die angemessenen Mittel, um die weiblichen Ressourcen bestmöglich einzusetzen. Infolgedessen wird in diese Richtung auch nicht investiert.

Wie erhalten sich arbeitslose Frauen?

In Zeiten der Arbeitslosigkeit werden die wirtschaftlichen Probleme zum Teil unüberwindbar. Das Arbeitslosengeld deckt die ersten 6 Monate ab, aber nicht alle Frauen haben aufgrund ihres Arbeitsvertrages oder der Art ihrer Arbeit Anrecht darauf. Viele Frauen wenden sich an die Sozialsprengel für die finanzielle Sozialhilfe, andere wiederum müssen mit dem Ersparten oder durch die Unterstützung der Familie über die Runden kommen. Die wirtschaftlichen Probleme sind auch mit anderen Aspekten verbunden, wie beispielsweise die Gewalt, die Unabhängigkeit usw.: *„Ich habe niemals irgendeinen Zuschuss erhalten, da ich als Besitzerin eines Teils der Wohnung aufschien, in der ich mit meinem Mann wohnte (sie musste nach Gewalttaten des Ehemannes flüchten, Anm.d.A.). Und fürs Arbeitslosengeld reichte es auch nicht. Meine Schwester hat mir etwas Geld geliehen und wohnen konnte ich dann im Frauenhaus. Man kann auch mit nichts leben.“*

Der Sozialstaat verteilt die Zuschüsse nach gewissen Einkommenskriterien, die jedoch nicht immer allen Situationen gerecht werden können: *„Ich erhalte keine finanzielle Hilfe, ich lebe derzeit in ... (einer Struktur der Caritas, Anm.d.A.) und habe mich mit meinen Ersparnissen erhalten. Die Sozialassistenten haben mein Gesuch abgelehnt, mit der Begründung, ich sei arbeitstauglich und habe ‚kein Handicap‘. Dass es momentan sehr schwierig ist, eine Arbeit zu finden, haben sie nicht berücksichtigt. Ich habe aber immer irgendwelche kleineren Arbeiten gefunden als Putzfrau, als*

Köchin usw. Ich habe es immer geschafft, mich durchzuschlagen.“ Andere Frauen geben beschämt zu, dass sie es nicht schaffen, sich selbst zu erhalten und trotz des Alters auf die Hilfe der Eltern angewiesen sind: *„Ich kann mich nicht selbst erhalten, ich bin gezwungen, bei meiner Familie, bei meinen Eltern zu wohnen.“*

Das Steuersystem in Italien ermöglicht es beispielsweise nicht, die Rückzahlung der IRPEF-Steuer anzufordern, was in Krisensituationen sehr behilflich sein könnte. Eine der befragten Frauen hat es nicht geschafft, eine Rückzahlung zu erlangen, die es ihr ermöglicht hätte, die Zeit der Arbeitslosigkeit zu überbrücken: *„Ich wartete auf eine IRPEF-Rückzahlung größeren Ausmaßes, Rückstände von mehreren Jahren. Eine Zeit lang lebte ich vom Arbeitslosengeld und von finanzieller Sozialhilfe, aber wenn ich meinen IRPEF-Kredit ausgezahlt bekommen hätte, hätte ich eine ganze Weile davon zu leben gehabt. Nach 6 Monaten hatte ich nicht mehr Anrecht auf Arbeitslosengeld und habe dafür die finanzielle Sozialhilfe erhalten. Ich habe seit Jahren keine Arbeit mehr, die es mir erlaubt, in Ruhe zu leben. Meine Eltern helfen mir. In diesem Moment kann ich bei den Sozialdiensten nicht um einen Beitrag ansuchen. Sie haben mir gesagt, dass sie mir eine Zeit lang helfen können, aber nicht für immer.“* Auch in diesem Fall kommt die wichtigste Unterstützung aus der Familie, dem wichtigsten Partner des Sozialstaates in Italien.

Wer verheiratet ist und wenigstens mit dem Einkommen des Ehemanns rechnen kann, ist etwas geschützter. Wenn ein Einkommen gesichert ist, kann man eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit einfacher überstehen: *„Heute habe ich Einkünfte aus Immobilien, die es mir ermöglichen, zu überleben. Als ich begonnen habe zu arbeiten, hatte ich zwei Arbeiten gleichzeitig. Ein Gehalt gab ich aus und eines legte ich beiseite. Ich wohnte mit meinen Eltern und zahlte die Miete.“*

In den Interviews wird manchmal auch das System des Sozialstaats kritisiert. Das Sozialsystem bietet zwar in Krisensituationen und für eine begrenzte Dauer eine Unterstützung, aber diese kann die Bürger abhängig machen und somit zu einem Hindernis bei der Erlangung der Unabhängigkeit werden: *„Ich halte diese finanzielle Unterstützung für sehr wichtig, aber ich muss wissen, an wen die Beiträge gehen, und wie sie ausgegeben werden. Ich weiß nicht, wie sie strukturiert sind, ich habe noch nie einen Beitrag bekommen. Das Wichtige ist, dass es klare Regeln gibt. Wenn ich jemanden unterstütze, dann nur für eine gewisse Zeit, und dann nicht mehr. Es wird zur Abhängigkeit, ich bin für die Selbstständigkeit, nicht für die Abhängigkeit. Es muss eine Anregung sein: Wir unterstützen dich, aber du musst alleine weitergehen.“*

Auch die Schilderungen der ausländischen Frauen sind ähnlich: Sie überleben dank ihrer Ersparnisse oder dank der Hilfe der Eltern. Zudem gibt es noch vielfach Fälle in denen die Frauen ihre Rechte nicht kennen: *„Ich habe beim Wobi um Mietgeld angesucht und es wurde mir gewährt. Jetzt haben sie es eingestellt, da mein Gesuch momentan erneuert wird, jetzt muss ich abwarten. Die anderen Einrichtungen, die solche Beiträge geben, setzen als Voraussetzung, dass man alles daran legen muss, eine Arbeit zu finden. Aber das ist leider nicht so leicht.“*

Eine weiteres Problem für viele der Frauen ist, dass ausländische Frauen keine finanzielle Hilfe beanspruchen können, außer in schwerwiegenden Fällen oder falls sie im Besitz der

Aufenthaltskarte sind. Außerdem ist es für sie manchmal unmöglich, zu beweisen, dass sie die Mindestkriterien erfüllen, weil sie keinen Arbeitsvertrag haben oder weil die Sozialabgaben nicht eingezahlt wurden: *„Mein letzter Arbeitgeber hat keine Sozialabgaben bezahlt, dabei fehlten mir nur anderthalb Monate, um Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung zu haben. Ich habe mich mit verschiedenen Mitteln durchgeschlagen, mit öffentlicher Hilfe, und auch dank meiner Brüder.“* Auch in diesem Fall greift man auf das familiäre Netzwerk zurück, das jedoch nicht immer präsent ist. In der Zwischenzeit nehmen viele an Orientierungskursen teil oder bilden sich fort, um bessere Chancen zu haben, eine Arbeit oder ein Praktikum zu finden: *„Ein oder zwei Mal habe ich Arbeitslosenunterstützung erhalten, als ich auf eine andere Arbeit wartete. Jetzt zahlt es sich nicht einmal aus, anzusuchen, weil ich solche Arbeiten womöglich von einem Tag auf den nächsten finden kann. Außerdem studiere ich gleichzeitig auch, es ist nicht ganz klar, auf was ich Anrecht habe und auf was nicht.“*

Es gibt auch schwerwiegende Situationen, in denen die Frauen nicht nur ihre Arbeit verlieren, sondern ihr gesamtes Leben ändern und in eine andere Stadt ziehen müssen und gezwungen sind, sich an andere Gewohnheiten und andere Lebensstile anzupassen. In solchen Umständen hilft oft der private soziale Bereich, ein Dach über dem Kopf zu haben. Im Fall von ausländischen Frauen ist dies beispielsweise dann der Fall, wenn sie Schwarzarbeit leisten oder wenn die Personen, die sie betreuen, sterben oder ins Altersheim ziehen: *„Ich wohne bei der Caritas. Ich habe etwas Geld beiseite.“*

Unter den ausländischen Frauen gibt es solche, die über die Möglichkeiten der finanziellen Sozialhilfe Bescheid wissen, aber aus Schamgefühl nie davon Gebrauch gemacht haben: *„Ich habe Familiengeld erhalten, aber keine anderen Beiträge. Ich habe eigentlich gar nie um finanzielle Unterstützung angesucht, habe es vorgezogen, zu versuchen, selber über die Runden zu kommen.“* Andere wiederum wissen nicht ausreichend Bescheid und richten sich lediglich nach den Informationen, die sie informell in Bekanntschaftskreisen bekommen: *„Ich erhalte keine finanzielle Hilfe, weil ich gehört habe, dass es jetzt schwieriger geworden ist, vielleicht werde ich gar nichts erhalten“.* Eine andere zugewanderte Frau behauptet von sich selbst: *„Ich habe immer arbeiten wollen, ich habe nie finanzielle Hilfe gebraucht.“* (Diese Frau weist geringe Kenntnis über die angebotenen Dienste auf, Anm. d. A.)

Es ist wichtig hervorzuheben, dass es für Familien schwieriger ist, finanziell unterstützt zu werden als für Einzelpersonen. In sehr vielen europäischen Ländern wird die Frau bzw. die Mutter finanziell unterstützt, wenn Kinder vorhanden sind, und nicht die ganze Familie da sich die Krise in manchen Fällen auch auf den Zusammenhalt der Familie auswirkt. Daher werden die Beiträge zur Unterstützung direkt an die Einzelpersonen ausgezahlt, in diesem Fall an die Frau. Interessant ist auch die Tatsache, dass die finanzielle Unterstützung leichter ausbezahlt wird, wenn die ausländische Familie Kinder hat, auch wenn die Kriterien der Ansässigkeit bzw. der Aufenthaltskarte nicht erfüllt sind.

Das Zukunftsprojekt: Wie geht es weiter?

Die Vorstellung von der eigenen Arbeit ändern sich im Laufe der Jahre. Wenn man jung ist, hat man Ideen und Wünsche, die man dann nicht immer umsetzen kann. Man muss sich an den sich ständig ändernden Arbeitsmarkt anpassen, und wenn man dann eine Familie gründet, treten Aspekte, wie die berufliche Stabilität und die damit zusammenhängende sichere Einnahmequelle, für beide Partner in den Vordergrund. Andere Faktoren, die daran hindern, sich beruflich frei zu entfalten und die eigenen Wünsche zu realisieren, sind beispielsweise eine Scheidung, die Wirtschaftskrise u.s.w.. Wie einige der interviewten Frauen jedoch meinen, sei es nie zu spät, um ein Studium wieder aufzugreifen oder um sich fortzubilden. Allein schon die Tatsache, ein Ziel vor Augen zu haben oder ein Projekt starten zu wollen reicht oft aus, um die Motivation zu finden, um weiterzumachen.

Es kommt häufig vor, dass die Arbeit dann effektiv nicht die ersehnte Traumarbeit wird. Man wird sich, nachdem man plötzlich arbeitslos ist, bewusst, wie viele Kompromisse man eingehen muss und wie anstrengend es ist immer auf dem Laufenden bleiben zu müssen. Wichtig ist dabei, vor allem auch in schwierigen oder frustrierenden Situationen die eigenen Ziele nicht aus den Augen zu verlieren: *„Vor 10 Jahren hätte ich nie gedacht, mich in dieser Situation zu befinden. Mit 40 verdiente ich gut, ich hatte Spaß, ich hatte eine Wohnung und eine Familie mit 2 Kindern. Ich dachte nicht daran, wieder mit Ausbildungen anzufangen, sondern dort zu bleiben, wo ich war. Die Zukunft macht mir ein wenig Sorgen. Man gibt immer sein Bestes, aber man weiß nie, was passieren wird. Ich hoffe, dass ich mit 60 immer noch arbeiten werde. Ich möchte im sozialen Bereich bleiben.“*

Der Traum einer fixen Arbeitsstelle hängt mit dem Bedürfnis nach Sicherheit zusammen, und zwar auch dann, wenn man im Herzen einen anderen Traum verfolgen möchte, dessen Verwirklichung jedoch im Alltag große Schwierigkeiten mit sich bringen würde: *„Vor 10 Jahren bestand mein Projekt darin, eine stabile Arbeitsstelle zu haben, um mich selbst und meine Familie erhalten zu können und mich in finanzieller Hinsicht abzusichern. Viele sagen, es sei langweilig, aber so bin ich auch: Ich gebe zu, dass ich es am liebsten so hätte. Ohne finanzielle Sicherheit schaffst du nichts, musst dauernd sparen. Irgendwo hege ich immer noch einen Traum, aber die Realität sagt mir, dass ich mit dem zurechtkommen muss, was ich habe. Mein derzeitiges Projekt sieht vor, eine Arbeit zu finden, die auch anstrengend sein mag, aber wo ich bleiben kann, ohne mir Sorgen machen zu müssen, was im nächsten Monat sein wird.“*

Was während der Gespräche auffällt, ist das verbreitete Bewusstsein der Frauen in Bezug auf die von ihnen getroffenen Entscheidungen. Die Frauen handeln entweder aus dem Bedürfnis nach Sicherheit oder aus kulturellen Gründen, aber immer mit dem Ziel einer größeren finanziellen Sicherheit vor Augen. In anderen Fällen gehen die Frauen in sich und sehen auch, wie sehr sie sich durch die vergangenen Berufserfahrungen persönlich bereichert haben: *„Wenn ich zurückblicke, bin ich stolz auf das, was ich heute bin. Ich dachte nicht, dass ich die Person werden*

konnte, die ich heute bin. Heute habe ich viele Projekte. Sicherlich würde mir ein Beruf als Verkäuferin, als Angestellte, sehr liegen, irgendwo, wo es mir gut geht und wo ich mit dem Publikum Kontakt habe. In der Zwischenzeit genieße ich meine derzeitige Arbeit. Momentan arbeite ich 8 Stunden am Tag. In 10 Jahren würde ich jedoch gerne Karriere gemacht haben. Ich will auch im sozialen Bereich arbeiten, mit Personen, die ähnliche Erfahrungen wie meine gemacht haben. In meiner Zukunft sehe ich, dass ich das erreichen werde. Ich sehe mich selbst in Zukunft auch als eine leitende Figur. Ich will auch einen Verein finden, in dem ich Freiwilligentätigkeit ausüben kann. Ich möchte gerne ein Familienwohnheim für Personen in schwierigen Lebenssituationen einrichten. Ich sehe nichts, was mir im Weg liegt, ich kann das alles erreichen.“

Unter den befragten Frauen befinden sich auch solche, die bereits wissen was sie wollen und sich der Entscheidungen, die sie getroffen haben, sehr bewusst sind. Einige dieser Frauen befinden sich jedoch vorübergehend in einer äußerst schwierigen Lage: *„Ich dachte vor 10 Jahren nicht daran, eine Familie zu gründen, die ja nur eine Last dargestellt hätte ... man büßt Mobilität ein. Es bleibt noch so viel zu sehen und zu erforschen. Meine Stärke ist meine Natur. Die Hindernisse entspringen aus der Unwissenheit.“*

Manchmal sind die Verdrossenheit und die Schwäche der Frau so groß, dass eine extrem prekäre Situation daraus entsteht und diese nur durch ein auf sie zugeschnittenes *Empowerment*-Projekt stabilisiert werden kann: *„Mein Projekt vor 10 Jahren war völlig anders als das, was ich jetzt habe. Ich dachte, ich würde bezahlt werden. Ich dachte, dass ich eine Anstellung als ... (Berufsbild, das der universitären Ausbildung der Frau entspräche, Anm.d.A.) gefunden und eine Familie gegründet hätte. Wenn ich zurück könnte, würde ich anders wählen. Ich dachte, ich hätte andere Aussichten vor mir. Mein Projekt heute besteht darin, überhaupt eine entlohnte Arbeit zu finden, die meiner universitären Ausbildung entspricht.“* Selten kommt vor, dass die Befragten angeben, in der Vergangenheit keine besonderen Pläne gehabt zu haben: *„Ich hatte nie Projekte, nicht einmal vor 20 oder 30 Jahren. Damals hätte mir eine Arbeit im touristischen Bereich gefallen. Ich lebe Tag für Tag, habe nie besonders geträumt. Ich habe auch den Kurs für Flugassistentinnen absolviert, aber ich hätte dann 6 Monate in Rom bleiben müssen und eine Arbeitsstelle war danach auch nicht garantiert. Da habe ich es vorgezogen, nach Hause zurückzukehren und auf eigene Faust zu reisen. Beruflich hatte ich keinen besonderen Traum, privat hingegen sehr wohl, ich wollte Mutter werden!“* Ein Projekt für die Zukunft gibt es aber doch: *„Heute besteht mein Wunsch in einer Teilzeitarbeit. Ich habe einen Traum. Ich arbeite derzeit mit ... (Verein in Bozen, Anm. d. A.). Ich würde etwas Ähnliches gerne in Trient anbieten, denn dort gibt es so was nicht und fehlt meines Erachtens. Die Entlohnung ist bescheiden, aber die Arbeit gefällt mir. In 2 Jahren wird meine Tochter zweimal wöchentlich nachmittags zur Schule gehen, so kann ich auf und ab fahren. Ich will nicht ein herkömmlicher Chef sein, sondern eine Mitarbeiterin mit vielen Frauen. In 10 Jahren? Reisen, vielleicht auch etwas Freiwilligenarbeit. Mein Traum ist dieser mit ... (dem Verein, Anm. d. A.). Ansonsten wäre ich gerne auch irgendwo in Bozen angestellt. Ich müsste von jemandem*

unterstützt werden. Ob das Land bereit ist, zu investieren, ist noch zu sehen. Unmöglich ist es nicht, es könnte machbar sein.“

Die Migration von einem Land in ein anderes ändert oft viel an den persönlichen Projekten. Die Studientitel werden oft nicht anerkannt und die Arbeitserfahrung, die man in einem anderen Land gesammelt hat, zählt für den italienischen Arbeitgeber nicht. Die Träume werden auf Eis gelegt, weil das tägliche Überleben vorrangig geworden ist: *„Mein Traum vor 10 Jahren war, eine Arbeit auszuüben, die mir Zufriedenheit aber auch die finanzielle Sicherheit gegeben hätte. Ich bin optimistisch. Derzeit besteht mein Projekt darin, stundenweise mit einem Arbeitsvertrag zu arbeiten und nicht mehr daran denken zu müssen, wie ich ans Monatsende komme ... auch einen Lohnstreifen zu haben, die Sicherheit Projekte für die Zukunft machen zu können. Das ist mein aktuelles Projekt. Ich arbeite im Sozialen und möchte auch weiterhin in diesem Bereich bleiben. Er gefällt mir, aber ich möchte meine Arbeit noch wirksamer machen, mich weiterbilden, um in diesem Bereich noch nützlicher zu sein.“*

Bei vielen Frauen ausländischer Herkunft finden wir Abweichungen vom Lebensziel und vom beruflichen Traum. Dies ist einerseits auf die Beschaffenheit des Südtiroler Arbeitsmarktes zurückzuführen und hängt andererseits mit den unmittelbaren Bedürfnissen der Frauen zusammen: *„Mein Projekt sah vor 10 Jahren völlig anders aus, ich wollte Sprachen an der Uni Pisa studieren. Letztendlich ist es nicht so gekommen. Ich habe eine saisonale Arbeit gefunden, andere Leute kennengelernt und bin nach Bozen gekommen, wo ich Wirtschaft studiert habe. Mein ursprünglicher Plan wurde auf den Kopf gestellt. Mein Projekt heute sieht eine stabile Arbeit vor, die mir Autonomie gewährleisten kann. Das Studium an der Universität hat eben auch seine Kosten. In 10 Jahren sehe ich mich selbst als eine Person, die denen, die meine gleichen Erfahrungen gemacht haben, wirklich helfen kann. Eine soziale Arbeit also, aber auf sehr konkrete Weise. Ich will den anderen helfen. Ich habe zwei Ideen: Religion studieren oder Assistentin werden, um in einer Struktur zu arbeiten, in der ich Projekte durchführen und den Menschen helfen kann. Meine Erfahrungen und die Personen, die ich kennengelernt habe, können mir helfen, diese Projekte zu realisieren. Es wird immer Hindernisse geben. Aber der Weg wird durch meine Motivation gebahnt sein.“*

In vielen Fällen besteht das Lebensprojekt der Ausländerinnen im Studium und in einer zufriedenstellenden Arbeit in Italien. Es handelt sich dabei meist um Frauen, die bereits im Ursprungsland studiert haben bzw. bereits im Besitz eines ausländischen Studientitels der mittleren oder oberen Schicht sind. Für sehr viele dieser Frauen wird es ein steiler Weg nach oben sein. Das Leben stellt oft unerwartete Weichen und Herausforderungen, wie die Gründung einer Familie oder die Geburt eines Kindes, welche dann Hindernisse darstellen: *„Ich kam nach Italien auch, weil ich dort die Universität besuchen wollte, das war mir wichtig. Als ich aus bürokratischen Umständen daran gehindert wurde, war ich etwas traurig. Infolgedessen bin ich ins Arbeitsleben eingestiegen und habe dann ein Kind bekommen. Jetzt wo meine Tochter etwas gewachsen ist, schaffe ich es, die Situation zu meistern. Heute versuche ich, auf der Uni mein Bestes zu geben*

sowie bei den Projekten, an denen ich arbeite. In 10 Jahren hoffe ich, als ... (das Berufsbild, auf das hin sie sich derzeit auf der Universität ausbildet, Anm. d. A.) in einer Vereinigung zu arbeiten. Ich habe noch keine klare Vorstellung darüber, welchen Weg ich einschlagen werde.“

Viele zugewanderte Frauen weisen oft auch Berufserfahrungen auf hohem Niveau auf. Im Ankunftsland müssen sie dann jedoch mit der Realität im Gastgeberland zurechtkommen: *„Als vor 10 Jahren mein Mann starb, dachte ich ans Auswandern nach Italien, es gibt zu viele Probleme in meinem Land. Dort hatte ich mein Geschäft, und es lief gut. Ich habe dann in Padua, Venedig und Treviso gearbeitet. Ich habe mich informiert, wie es mit dem Berufsbild der Seniorenpflegerin bestellt ist, aber ich wollte nur herkommen und mir ein Bild machen, da ich daheim Geld beiseitegelegt hatte. Was in 10 Jahren sein wird? Einerseits denke ich darüber nach, wieder in mein Heimatland zurückzukehren. Dort lebt meine Tochter und ich möchte gerne mit ihr leben.“*

Es bedarf erst mehrerer Jahre nach der Einwanderung, in denen oft eine andauernde Notsituation herrscht, ehe sich die zugewanderte Frau ihrer Kompetenzen bewusst wird und beginnt, nach dem „Traumberuf“ Ausschau zu halten: *„Mein Projekt vor 10 Jahren bestand darin, weiterhin zu unterrichten. Dann kam es jedoch anders. Eine Zeit lang hatte ich überhaupt kein Ziel mehr. Jetzt ist mein Ziel, in meiner Arbeit Befriedigung zu finden, das sehe ich jetzt viel klarer als damals. Lange Zeit habe ich es nicht so gesehen. Mein Berufsbild ist Sekretärin in der Verwaltung. In diese Richtung habe ich mich durch einen Kurs ausgebildet.“*

Aus vielen Interviews mit den zugewanderten Frauen geht hervor wie wenig informiert sie vor ihrer Ankunft in Italien über das Ankunftsland waren. Der Traum nach einer besseren Zukunft in Italien überschattete oft wichtige Informationen über die Beschaffenheit des Arbeitsmarktes oder die vielen Kompromisse, die sie in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft in Italien akzeptieren müssen. Nach einigen Jahren, in denen sie sich dann mit Gelegenheitsjobs und unterbezahlten Tätigkeiten durchgeschlagen haben, merken sie, wie sehr die berufliche Entfaltung auf der Strecke geblieben ist. Viele dieser Frauen sind auf der andauernden Suche nach sich selbst und ständig im Wandel begriffen und häufig auch fähig, Hindernisse zu bewältigen und das eigene Berufsleben neu zu gestalten: *„Als ich nach Italien kam, hatte ich keine Ahnung von dem, was mich erwartete, mein Traum war einfach, nach Italien zu kommen. Ich kannte Italien aus dem Fernsehen. Ich dachte nicht daran, diese Art von Arbeit auszuüben, die ich nicht kannte. Heute möchte ich wachsen. In 10 Jahren sehe ich mich selbst als Postangestellte. Ein Hindernis dabei ist mein nicht anerkannter Studententitel. Mein Wille, weiter zu kommen, spornt mich an. Ich habe mich informiert, zuerst muss ich die Staatsbürgerschaft erhalten, und gleichzeitig lerne ich, um den Zweisprachigkeitsnachweis zu erlangen. Hier sind Deutschkenntnisse notwendig, ich besuche gerade einige Kurse. Ich habe noch nicht alle Papiere.“*

Der oben genannte Integrationsprozess ist von Frau zu Frau verschieden und dauert unterschiedlich lang, führt aber niemals an einem Prozess des persönlichen *Empowerment* und einem Orientierungsprozess über die Ressourcen vor Ort vorbei: *„Vor 10 Jahren hatte ich vor, einen gewissen Weg einzuschlagen, aber ich sehe, dass es ganz anders gekommen ist. Ich muss*

wieder ganz unten anfangen, ohne Universität, ohne gar nichts. Mein universitärer Studienabschluss ist hier nicht anerkannt. Ich dachte auch daran, ihn in meinem Ursprungsland anerkennen zu lassen, aber ich muss jetzt im Alltag kämpfen, ich habe keine Zeit, längerfristig zu planen. Mein Projekt in 10 Jahren? Als Frau wünsche ich mir ein Kind und eine fixe Arbeit, aber das ist heutzutage schwierig. Eine Arbeit zu finden ist überhaupt schwierig, irgendeine Arbeit. Das erste Hindernis ist die Krise. Dagegen gibt es nur die Lust zu arbeiten, jemand zu werden, für mich selbst, nicht für andere. Ich muss mich bei der Arbeit, die ich mache, gut fühlen, um mich zu entfalten.“

Aus den Interviews geht hervor, dass es für die Frauen, die in ihrer Vergangenheit bereits ein Projekt gehabt haben, leichter ist, wieder ein neues Lebensziel zu finden, sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht. Für diejenigen, die nie in ihrem Leben auf ein Projekt hingearbeitet haben, ist dies viel schwieriger und sie fallen öfter dem Verdruss zum Opfer. Wenn die persönlichen Sicherheiten nur auf externe Faktoren aufgebaut sind und nicht auf der eigenen Person, fällt es schwerer, Krisensituationen zu überwinden. Es muss hervorgehoben werden, dass vor einigen Jahren die fixe Arbeitsstelle auch einen gesellschaftlich anerkannten Status mit sich brachte. Es wurde als sehr positiv gewertet, wenn man über mehrere Jahre hinweg in derselben Firma angestellt war, auch wenn sich dies nicht auf die Karriere (vor allem der Frau) positiv niederschlug. Bei den zugewanderten Frauen besteht eine größere Bereitschaft dazu, das eigene Lebensprojekt infrage zu stellen. Der Grund dafür mag sein, dass sie durch die Migration an tief greifende Veränderungen im persönlichen und beruflichen Leben „gewohnt“ sind. In Notsituationen sind diese Frauen imstande, enorme Ressourcen aus sich herauszuholen, von deren Existenz sie womöglich gar nichts ahnten. In ruhigeren Zeiten werden diese persönlichen Ressourcen dann herausgeholt und für die Neuorientierung bzw. die Ausarbeitung eines Projektes auf persönlicher oder beruflicher Ebene eingesetzt. Die bürokratischen und gesellschaftlichen Schwierigkeiten werden in diesen Fällen erkannt aber dank der eigenen Lebenserfahrung überwunden.

Wie die Arbeitslosigkeit die Person verändert

Bei länger andauernder Arbeitslosigkeit riskiert man, am eigenen Selbstwertgefühl zu zweifeln und das Vertrauen ins System und in den Nächsten zu verlieren. Wer über längere Zeit nicht gearbeitet hat, merkt auch, wie sich der Arbeitsmarkt ständig verändert: Andere Kompetenzen und Fachkenntnisse sind gefragt und die Technologie hat sich weiter entwickelt. Um am Ball zu bleiben, ist es wichtig, neue Strategien in der Arbeitssuche anzuwenden, sich neue Kompetenzen anzueignen und die Besonderheiten des Arbeitsmarktes besser zu verstehen. Wenn es um den wachsenden Mangel an Selbstwertgefühl geht bzw. das Gefühl, nicht mehr nützlich sein zu können betrifft dieser die arbeitslosen Frauen unabhängig von ihrer Herkunft.

Einige Aussagen der Frauen sagen viel über die Veränderungen, die das Andauern der Arbeitslosigkeit in ihr Leben gebracht hat, aus. Diese Erzählungen geben Einblick darüber, wie

sehr ihr Leben sich in jener Phase zum Schlechteren geneigt hat und wie wichtig es ist, angemessen unterstützt zu werden: *„Was mich antreibt, ist, dass ich auch hier Personen kennengelernt habe, die mich wirklich moralisch unterstützt haben. Da merkst du, dass du nicht allein bist. Du kommst dir manchmal so richtig einsam vor. Das Problem ist immer das Geld. Und wie soll ich die Prüfungen ablegen? Die negativen Bewertungen machen mir immer zu schaffen. Ich müsste mit einer Psychologin eine Therapie beginnen, aber dazu fehlt mir das Geld. Wenn du keine Arbeit hast, dann geht's dir mies, du musst irgendwas unternehmen, dich mit Leuten treffen. Einerseits ist es auch schön, weil du für diese Dinge nie Zeit hattest, als du arbeitetest. Wenn du arbeitest, bist du gestresst, streitest, hast zu tun. Aber es ist immerhin ein Leben außerhalb der Familie, du hast am Abend was zu erzählen. Was erzählst du aber, wenn du nicht arbeitest? Ich habe die Katze gefüttert, die Wohnung geputzt, die Teller gewaschen ... Als Frau sehe ich die Hausarbeiten immer als eine nicht bezahlte Teilzeitarbeit. Ich liebe den Computer und das Internet, es ist mein Hobby und mein tägliches Brot. Ich fühle mich kompetent. Wer sogar mit dem Handy Schwierigkeiten hat, ist benachteiligt. Die neuen Technologien sind ein zweischneidiges Schwert, die öffnen neue Welten, können aber auch viel Schaden anrichten ... mein Selbstwertgefühl ist wieder gestiegen, ich habe auch das Computerdiplom erlangt und weiß, wie ich damit umgehen kann. Ich bin wieder bereit, mich ins Spiel zu setzen.“*

Viele Frauen wünschen sich, dass man ihnen zuhört und sie anspricht, über sich selbst und das in Krisenzeiten so nützliche eigene Potenzial, zu reflektieren: *„Ich habe mich vor allem dank euch stark verändert, ihr habt mir besonders viel geholfen, um meine Selbstsicherheit wieder zu gewinnen. Ich brauche euch immer noch sehr, aber ihr habt mit mir bisher ausgezeichnete Arbeit geleistet. Als ich in ... (einer anderen Region Italiens, Anm.d.A.) lebte, das war die Hölle. Ich bin davongerannt. Wenn ich hier allein bin, merke ich, dass es trotzdem geht und das tut mir gut. Ich habe auch nie Unterstützung in ... (der Ort, wo sie früher lebte, Anm.d.A.) gesucht, weil ich dort nicht bleiben wollte. Jetzt fühle ich mich gestärkt, ich muss noch wachsen und vieles ausprobieren aber heute bin ich glücklich.“*

Die Arbeit dient nicht nur der finanziellen Unabhängigkeit, sondern ist für viele Frauen auch ein wichtiger Moment der Sozialisierung: *„Wenn du eine Arbeit hast, bist du beschäftigt und daher geht es auch in gesellschaftlicher Hinsicht besser. Wenn ich gehe, dann finden sie jemand anderen, den sie ausnützen können. Da ich als ... (ihre Arbeit, Anm.d.A.) arbeite, muss ich mich dauernd auf dem Laufenden halten. Ich habe meine Kenntnisse und meine beruflichen Kompetenzen überhaupt nicht verloren.“*

Zum selben Thema äußert sich eine andere Frau wie folgt: *„Es gibt Tage, an denen ich etwas traurig bin. Beispielsweise wenn eine Freundin sich bei mir beklagt, dass sie müde ist, weil sie zu viel arbeite. Da fühle ich mich nutzlos. Aber Wehe ich lasse es zu depressiv zu werden. Ich gehe in der Früh spazieren, treffe mich mit einer Person, um deutsch zu sprechen, dann gehe ich ins Elki und helfe dort aus. Wichtig ist, sich zu beschäftigen, ansonsten ist es leicht, depressiv zu werden. Der Arbeitsmarkt hat sich meiner Ansicht nach nicht maßgeblich verändert, ich war nicht*

lange arbeitslos. Ich habe große Erfahrung auch im Umgang mit dem Publikum. Viele verlangen Arbeitserfahrung. Hier sind vor allem Buchhalterinnen gesucht und in diesem Bereich habe ich keine Erfahrung. Ich suche nicht nur eine fixe Stelle, ich bin gerne auch für externe Mitarbeit zu haben.“

Um schwierige Lebenssituationen zu meistern, greifen viele Frauen auf ihre persönliche Ressourcen und Kompetenzen zurück und sehen der Zukunft auf dem Arbeitsmarkt mit Optimismus entgegen und arbeiten an der Verwirklichung ihrer Pläne: *„Mein Optimismus stärkt mich, ich bin immer zuversichtlich, dass eines Tages etwas Konkretes herauskommen wird. Welche Hindernisse ich sehe? Gute Frage, wenn ich das wüsste, hätte ich sie aus dem Raum geschafft. Ein Hindernis ist sicherlich die Wirtschaftskrise, glaube ich. Seit ich meine Arbeit verloren habe, habe ich leider kein monatliches Einkommen mehr. Ich bin nicht verzweifelt deswegen, aber ich hätte meine Situation besser handhaben müssen, nicht dort stehen bleiben, wo ich war. Ich habe etwas Angst, keine neue Arbeit mehr zu finden. Wenn man keine Arbeit hat, muss man sich dauern fortbilden, sich informieren, sehen, was es Neues gibt, sodass man vorbereitet ist und sich die richtigen Kompetenzen angeeignet hat, wenn man auf ein Angebot trifft.“*

Andere Frauen wiederum erleben den Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt wie eine Schuld und suchen persönliche Strategien aus der Krise: *„Normalerweise fühlt sich die Person, die seit längerer Zeit nicht arbeitet, nicht besonders geschätzt. Mir geht's gut, weil ich in dieser Zeit der Arbeitslosigkeit ständig an mir selber gearbeitet habe. Ich wollte verstehen, wo ich Fehler begangen habe, wo andere etwas Falsches getan haben und die Situationen vergleichen. Im Grunde missfällt mir diese Zeit nicht, ich habe sie genützt, um Seminare zu besuchen, in denen ich in mich selbst gegangen bin, meine Wurzeln erforscht und versucht habe, die anderen zu verstehen. Die Neuigkeiten am Arbeitsmarkt machen mir keine Angst, ich weiß, ich bin kompetent und selbstsicher. Ich kann mich gut präsentieren und beweisen, was ich Wert bin.“*

Manch andere Befragte war in der glücklichen Situation, dass die Arbeitslosigkeit nicht ihre finanzielle Unabhängigkeit bedroht hat, weil in der Familie ein anderes Einkommen vorhanden war (der Ehemann) oder die Situation diesbezüglich stabil genug war. In diesen Fällen konnte die Zeit der Arbeitslosigkeit genutzt werden, um an sich selbst zu arbeiten: *„Ich habe mich persönlich verändert, habe viel dazu gelernt, neue Orte gesehen. Ich fühle mich wohl im Handel und fürchte mich nicht vor Veränderungen. Meine Arbeitserfahrung in Italien hat mich Jahre an Erfahrung gekostet, aber ich habe gelernt, wie es ist, in einem anderen Land zu leben. Ich hatte es anders erwartet. In diesen Jahren habe ich es geschafft, etwas Zeit auch für mich selbst zu finden. Wenn man arbeitet, hat man dafür nie Zeit.“*

Andere Frauen haben Angst vor der Wirtschaftskrise und vor dem ständigen Wandel des Arbeitsmarktes, der viele Personen auch mit guten Ausbildungen an den Rand drängt. Manche Frauen stürzen sich in diesen Fällen auf die angebotenen Weiterbildungskurse und suchen gezielter Arbeit: *„Mein Selbstwertgefühl war völlig auf dem Boden, ich sah keinen Ausweg mehr.“*

Lange Zeit war es so, bis ich mich dann entschlossen habe, alles Mögliche zu unternehmen, um wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können. Ich habe einen Kurs als Verkäuferin besucht, der fast ein Jahr gedauert hat.“

Eine andere Frau drückt sich folgendermaßen aus: *„Mir ging es mies (als ich nach Italien kam, Anm.d.A.), ich war es nicht gewohnt, eine Arbeit zu suchen. Nach meinem Studienabschluss habe ich gleich eine Arbeit gefunden. Ich habe immer gearbeitet, auch zwei oder drei Arbeiten gleichzeitig. Hier musste ich dann wieder von null anfangen, ich war verlassen und einsam. Bisher habe ich mich nicht als vollständige Person gefühlt, aber die Seminare, die ich besucht habe, sowie meine bisherigen Arbeitserfahrungen fangen zum Glück an, ihren Nutzen zu zeigen. Wenn man das eigene Leben revolutioniert, dann ist alles schwierig. In diesem Büro konnte ich mich wohlfühlen, schon damit habt ihr mir dabei geholfen, mich wieder als mich selbst zu fühlen. Jede muss ihren Weg im Leben finden. Hier habe ich etwas mehr zu mir selbst gefunden, ich hatte mich verirrt. Ich fühlte eine Leere in mir, ich wusste nicht, was ich tat und ob ich es war oder eine andere Person. Diese neue Arbeit, aber auch dieses neue Leben macht mir etwas Angst, aber wenigstens habe ich eine Arbeit gefunden, auch wenn es keine Arbeit ist, die mir Sicherheit und Ruhe geben kann.“* Ein Aspekt, der in allen Lebensgeschichten präsent ist, ist das Gefühl der Unsicherheit, der Einsamkeit, der Schuld, der Angst vor einem weiteren Vorstellungsgespräch, vor dem Erlernen neuer Kompetenzen und einer neuen Sprache auf dem Arbeitsmarkt.

Andere Frauen sind sich der Veränderungen bewusst und halten sich ständig auf dem Laufenden. Dies sind vor allem Frauen, die sich in einer prekären Arbeitssituation befinden oder Freiberuflerinnen sind. Diese müssen sich ständig neu auf dem Markt positionieren, sich bekannt machen und die eigenen Kompetenzen der Nachfrage und den Regeln des Arbeitsmarkts anpassen: *„Ich habe immer studiert und gleichzeitig gearbeitet, habe mit ständig fortgebildet und mich informiert. Das ist für eine arbeitende Person grundsätzlich wichtig.“*

Die Arbeit stellt nach wie vor eine wichtige Grundlage auch für das Gesellschaftsleben der einzelnen Personen dar. Der Verlust der Arbeit bedeutet für viele Frauen gleichzeitig auch den Verlust des inneren Gleichgewichts und bedroht die berufliche, aber auch die persönliche Identität: *„Eine Rolle in der Gesellschaft zu haben, das bedeutet Arbeit. Die erste Frage ist ja immer ‚Welche Arbeit machst du?‘ Es ist wie eine Visitenkarte. Eine arbeitslose Person ist in einer sehr schwachen Position, weshalb viele dies auch daheim verheimlichen, so wie ich es getan habe, damit sich meine Familie keine Sorgen macht. Was einem am meisten fehlt, ist sicher das Selbstwertgefühl. Die Selbstsicherheit ist ein Teil der Person. Wenn du dich sicher fühlst und genau weißt, wer du bist, dann kann dir niemand etwas tun.“*

„Wenn ich der Arbeitgeber wäre, dann ...“

Diese Frage haben wir gestellt, um herauszufinden, welchen Werte die Frauen mit der Arbeit verbinden und um herauszufinden, ob es diesbezüglich kulturelle Unterschiede gibt. Außerdem

wollten wir verstehen, welche dieser Werte von jenen des Arbeitsmarktes abweichen, um das *Empowerment* zu verbessern. Es ging dabei darum, zu erreichen, dass die Frauen die Veränderungen der Gewohnheiten und der Wertstellungen im Arbeitsmarkt selbst mitgestalten, vor allem hinsichtlich der Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierungen.

Frauen sprechen diesbezüglich beispielsweise viel von Werten persönlicher als auch moralischer Natur, sowie von persönlichen als auch beruflichen Kompetenzen: *„Wenn ich der Arbeitgeber wäre ... das hängt von der Arbeit ab. Die Kommunikation und das Feedback sind sehr wichtig. Die Privatsphäre interessiert mich nicht, aber wenn du Probleme hast, helfe ich dir. Die Arbeit sollte so menschlich wie möglich sein. Die Kompetenzen, Erfahrungen, Eigenheiten usw. sind Teil der Person, aber ebenso sind es die familiären Hintergründe, durch die man eine Person besser kennenlernen kann. Auch das Nicht-verbale ist wichtig. Man sollte mehr schweigen und andere Personen reden lassen, sie aufwerten so, wie sie ist, anstatt die Person zu erdrücken. Jeder kann Fehler begehen, wichtig ist aber, dass man die Courage hat, miteinander zu reden und sich zu treffen, auch um ein Burn-out zu vermeiden.“*

Die moralischen Werte des/der Arbeitgebers/in und des/der Angestellten sind für die Mehrheit der Befragten die wichtigsten. Gemeinsam mit der Professionalität bilden sie die Werte, die ein/e ideale/r Mitarbeiter/in haben müsste: *„Ich wünsche mir, dass die Personen ehrlich sind. Man müsste sich der Mitmenschen annehmen, nicht sie umbringen. Der schlimmste Tod ist der psychologische, wenn man auf eine Person reinhaut. Die Mitarbeiter müssen zufrieden sein, ansonsten sind sie unproduktiv. Ich glaube auch, dass unsere intellektuellen Fähigkeiten viel wert sind. Wenn ich eine Person psychologisch zerstöre, gibt sie mir nichts mehr. Was ich suche, ist die emotionale Antwort. Die Professionalität kann man sich aneignen, wenn eine Person langsam arbeitet, aber seriös ist, dann geht das in Ordnung. Professionalität ist ein Zusammenspiel von vielen Elementen: Vertrauenswürdigkeit, Liebenswürdigkeit, Seriosität, Pünktlichkeit. Wenn eine Person eine Geschichte hinter sich hat, dann kann dies etwas Positives oder etwas Negatives sein, aber das Wichtige ist, dass man ihr immer die Möglichkeit gibt, in die Zukunft zu schauen. Wenn sie ungeeignet ist oder keine Lust hat, dann sehe ich das sofort und es wird daraus sicher keine gute Mitarbeiterin. Ich kann flexibel sein, aber solche Eigenschaften sind nicht zu dulden. Die Arbeit ist Arbeit. Man muss seriös sein, pünktlich und respektvoll. Man kann dann nicht gleichzeitig oberflächlich oder schlampig sein.“*

Wie aus den Interviews hervorgeht, ist vor allem die Art und Weise wie man die MitarbeiterInnen behandelt, und ob man sie als Person respektiert, wichtig, damit sie sich geschätzt fühlen und Solidarität gegenüber dem Arbeitgeber aufbauen können: *„Wenn ich der Arbeitgeber wäre, würde ich eine offene Haltung und intensive Zusammenarbeit erwarten. Hier liegt meiner Meinung nach der größte Fehler der Arbeitgeber. Es stimmt zwar, dass sie die Arbeit leiten müssen, aber sie vergessen allzu oft, dass diejenigen, die in den unteren Reihen arbeiten Dinge sehen, die du als Arbeitgeber nicht siehst ... sie haben eine andere Sicht der Dinge. Davon sollten sie Rechnung tragen und die anderen Ansichten respektieren und auch Vorschläge ernst nehmen, die man*

umsetzen könnte. Etwas kann immer verbessert werden und ich verlasse mich dabei auf deine Inputs.“

Die Kompetenzen sind wichtig, aber was alle Befragten hervorheben, ist die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen, ihre Gefühle und ihre Motivation: „Wenn ich Arbeitgeber wäre, wäre für mich die Arbeitslust wichtiger als die Erfahrung. Warum sollte man nicht einer Person eine Arbeit beibringen? Wichtig ist ihre Lust. Ihre Motivation, ihre Zuverlässigkeit, der Glaube an das, was man macht, die Liebe zur Arbeit, die Intelligenz einer Person. Es gibt Personen mit Hochschulabschluss, die ignorant sind und andere, die nur den Mittelschulabschluss haben aber doch sehr intelligent sind. Es hängt davon ab, wie man das eigene Leben lebt und erlebt. Ich glaube, dass die Arbeitgeber zu viele Anforderungen stellen. Wenn ich so viele Anforderungen stellen würde, müsste ich die MitarbeiterInnen ins Narrenheim schicken, da braucht es schon etwas Flexibilität. Ich brauche keine Person mit einer 10jährigen Erfahrung.“

Für Frauen, die auf eine Regularisierung ihrer Arbeitssituation warten, ist eine aufrichtige Zusammenarbeit zwischen den Parteien wichtig: „Wenn ich der Arbeitgeber wäre, würde ich mehr als 300 Euro monatlich plus Abgaben bezahlen – natürlich hängt dies auch von der verrichteten Arbeit ab. Die Entlohnung sollte mit steigender Kompetenz wachsen. Die Lohnabhängigen sollten arbeiten, nicht Daumen drehen. Ich würde erwarten, dass gut gearbeitet wird. Wenn die Mitarbeiterin gute Kompetenzen mitbringt, würde ich von Beginn an besser bezahlen. Sie muss aber gut arbeiten und professionell sein. Es geht auch in Ordnung, wenn sich ein familiäres Klima bildet, aber wichtig ist, dass man gut arbeitet und die Kunden gut behandelt.“

Nicht alle Befragten waren imstande, auf diese Frage zu antworten. Nicht alle konnten sich nämlich leicht in die Rolle des Arbeitgebers versetzen: „Für mich ist es schwierig, mich als Arbeitgeberin zu sehen. Laut meiner Erfahrung nutzen die Betriebe die Arbeitskraft aus. Jede Person muss einen Lohn erhalten, das kann nicht so schäbig vor sich gehen. Man sollte ein korrektes Verhalten an den Tag legen, aber nicht immer hat man Lust dazu. Ich erwarte auch vonseiten des Arbeitgebers ein korrektes Verhalten“. In anderen Fällen fiel die Antwort wie folgt aus: „Respekt gegenüber der Person, Zuhören und angemessen antworten können. Von allem wenigstens ein wenig informiert sein und auch Lust dazu haben, Neues auszuprobieren. Sich zur Probe stellen. Ich sehe mich nicht als Chef, ich kann das nicht, ich bin zu gutmütig.“

Sowohl für ausländische als auch für einheimische Frauen sind die wichtigsten Werte in der Arbeitswelt die Moralität und die Motivation, nicht so sehr die Professionalität: „Es muss eine ehrliche Person sein, die am Arbeitsplatz bereit ist, zu geben und loyal zu sein. Sie muss Lust haben zu arbeiten. Wenn ich der Arbeitgeber wäre, würde ich meinen Angestellten viel geben.“

Auch eine andere Frau schließt sich dieser Einstellung an: „Das Erste, was ich von meinen MitarbeiterInnen erwarten würde, ist das Vertrauen, und ich würde auch ihm/ihr Vertrauen schenken. Das ist wichtig, weil man sich dadurch auch entfalten und öffnen kann. Vertrauen also, und Respekt, und sicher auch ein gewisses freundschaftliches Verhältnis, aber nicht zu viel davon. Man sollte ermutigt werden.“

Viele Frauen, die im Pflegebereich tätig sind, geben dem menschlichen Aspekt großen Wert. Sie konzentrieren sich neben den oben genannten Werten, auf die Ausdrücke „Geben“ und „Liebe“: *„Wenn ich der Arbeitgeber wäre, würde ich alles erwarten, das Beste, aber vor allem Respekt. Jeder Mitarbeiter muss imstande sein, zu arbeiten, sein Bestes zu geben und für alle anderen Mitarbeiter ein Vorbild sein. Auch wenn es sich nicht unmittelbar in der täglichen Arbeit niederschlägt, muss er das Beste geben.“* Eine andere Frau, die im selben Bereich arbeitet, sagt: *„Ich würde es gerne haben, dass eine Person Lust hat zu arbeiten, aufmerksam ist und beobachtet. In meiner Arbeit, zum Beispiel, versuche ich so zu arbeiten, wie es sich gehört, wie ich es in der Schule gelernt habe. Eine professionell arbeitende Person muss mit dem Herzen arbeiten, die Person sehen, sie verstehen und sich an sie anpassen, mit ihr reden. Es genügt nicht, so zu tun, als ob gearbeitet würde und dauernd zu unterstreichen, was sie alles getan hat. Es genügt, die Person zu beobachten, um zu sehen, wie sie arbeitet. Ob eine Person gut arbeitet, merkt man, wenn man beobachtet, wie sie sich den Patienten gegenüber verhält und was dieser für einen Ausdruck hat. Wenn mich jemand ruft und mir zulächelt, froh darüber ist, dass ich bei jemand anderem bin und sich bei mir bedankt für alles, was ich für ihn oder sie gemacht habe.“*

Unter den Befragten war eine Frau, die in ihrem Ursprungsland eine kaufmännische Tätigkeit ausübte: *„Meine Schwester arbeitete mit mir, ich habe nie anderes Personal einstellen müssen. Die Personen, die mit mir arbeiten, müssen ehrlich sein, pünktlich und keine Lügen erzählen. Mit Lügner kann ich nicht arbeiten. Man kann auch ohne Arbeitserfahrung anfangen und die Arbeit am Arbeitsplatz lernen.“*

Eine andere Frau ausländischer Herkunft meinte: *„Wenn ich Arbeitgeber wäre, wäre das Erste, was ich verlangen würde der Respekt gegenüber der Arbeit, den Kollegen, den Arbeitszeiten und auch eine gewisse Kompetenz, um gut arbeiten zu können. Es fällt mir aber schwer, mich in dieser Rolle zu sehen.“*

Aus fast allen Erzählungen geht hervor, dass die Arbeitgeber sehr viel verlangen – dies gilt sowohl für ausländische als auch für einheimische Befragte. Auf dem Arbeitsmarkt werden nicht nur technische, sondern auch fächerübergreifende und persönliche Kompetenzen gefragt. Es mag sein, dass von den Frauen etwas mehr verlangt wird, aber die müssen sich bewusst sein, dass sie – aufgrund der Geschichte und ihrer Lebensgeschichten – bei den fächerübergreifenden Kompetenzen bevorzugt sind, wie aus allen Studien hervorgeht. Keine der Befragten stellt infrage, *dass es immer etwas Neues gibt, das man dazu lernen kann, wenn man Lust dazu hat.*

Überlegungen zum Arbeitsmarkt und zur Geschlechterfrage

Trotz längerer Arbeitslosigkeit sind einige Befragte unabhängig von ihrer Herkunft sehr positiv eingestellt.²⁰ Obwohl in den Medien und in der Öffentlichkeit das Thema Wirtschaftskrise sehr

20 Aus den Daten des lokalen Arbeitsmarktes geht hervor, dass Südtirol eine besonders niedrige Arbeitslosenquote im Vergleich zum restlichen Staatsgebiet aufweist und dass in manch einem Arbeitsbereich, in dem Frauen vorrangig angestellt sind, sogar ein Zuwachs in der Beschäftigungszahlen im Vergleich zum Vorjahr registriert wurde.

präsent ist, zeigen die Frauen Hoffnung und Optimismus: *„Ich glaube, dass es Arbeit gibt, man muss sie nur suchen. Wer keine Arbeit findet, der will keine. Es gibt Arbeit.“* Eine andere Frau drückt sich so aus: *„In Bozen gibt es viele Arbeitsmöglichkeiten.“* Nicht alle sehen die derzeitige Wirtschaftskrise ausschließlich negativ, sondern versuchen, das Beste daraus zu machen, auch wenn sie damit manchmal an der Realität vorbei denken: *„Ich glaube, dass das Positive an dieser Krise ist, dass die Konkurrenz gefördert wird. Man muss heute schon sehr gut arbeiten und die Arbeit zu schätzen wissen, sonst sind die Arbeitschancen noch geringer. Wir werden durch die Krise zu dieser Veränderung gezwungen.“*

Auf dem lokalen Arbeitsmarkt sollten laut vieler Befragten die Fähigkeiten und die Person relevant sein und nicht auf der Basis von Vorurteilen entschieden werden: *„Die Tatsache, dass ich Ausländerin bin, schadet mir nicht. Die Leute urteilen über den Menschen, den sie vor Augen haben.“*

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist ein Problem für viele Frauen, da die Arbeit auch eine Voraussetzung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit ist und die Arbeitslosigkeit somit zu einem Hindernis in gesellschaftlicher Hinsicht wird: *„Es gibt keine Kommunikation mehr, man weist die Personen zurück, man wird unfreundlich. Wenn du kein Geld hast, bist du niemand. Wenn du keine Rolle besetzt, wirst du nicht ernst genommen. Ich möchte hingegen ernst genommen werden aufgrund dessen, was ich bin, nicht aufgrund der Rolle, die ich einnehme.“*

Mehrmals wurden in den Interviews harsche Urteile über die Organisation und die Inhalte gewisser Arbeiten gefällt. Die Kritik bezieht sich insbesondere darauf, dass gewisse Arbeiten dem Menschen nichts geben als den Lohn. Die Frauen möchten sich jedoch oft mehr einbringen, auch aus persönlicher Sicht, als gewisse Arbeiten es zulassen: *„In dieser kranken Gesellschaft wird dir nicht ermöglicht, dich fortzubilden, zu studieren usw., es wird dir aber vorgeschrieben ‚Du musst genau diese 7 Stunden arbeiten‘. Ich bin aber nicht immer gleich aktiv, oft kommt es vor, dass Leute am Arbeitsplatz nichts tun. Es gibt bei jeder Arbeit Momente, in denen man nichts zu tun hat, und diese Momente sollten eliminiert werden, weil sie dein Gehirn töten. Ich glaube, dass die Arbeit leider immer schon so gewesen ist. Alle suchen eine fixe Stelle, um eine Sicherheit zu haben und eine Familie gründen zu können. Dabei erkennt niemand, dass dies der Ruin des Lebens ist. Es werden dann Kinder geboren, aber niemand wurde durch die Liebe glücklicher. Viele Arbeitsstellen wurden für das Klientel aus Interesse geschaffen. ‚Du sicherst mir 10 oder 100 Stimmen bei den Wahlen und ich garantiere dir dafür diese Arbeitsstelle.‘ Du hast dann deine 1.000, 2.000 oder 3.000 Euro monatlich, aber du hast kein Leben mehr. Wozu brauchst du das Geld? Ich brauche es für mein Leben, das mir niemand wegnehmen kann ... Das Wichtigste ist meines Erachtens die Kommunikation und der Austausch, welcher an die Stelle der Arroganz und der Dominanz treten sollten. Niemand darf sich die Rechte eines anderen aneignen, denn genau das geschieht in solchen Arbeitsverhältnissen: Ich kaufe dich.“* Eine weitere Erzählung betrifft den persönlichen Werdegang im Kontrast zu den geltenden traditionellen Gesellschaftsmustern: *„Ich habe immer schon für das gekämpft, was ich jetzt bin, bereits seit ich 10 Jahre alt war. ‚Wieso*

trägst du eine blaue Bluse? Weil mir blau gefällt. Und wieso trägst du eine rosarote Bluse?’ Und die konnte mir nicht einmal darauf antworten, wieso sie eine rosarote Bluse anhatte. Ich trug eine blaue Bluse, weil mir blau gefällt. Du trägst eine rosarote Bluse, weil die Gesellschaft dir vorschreibt, dass du rosarot tragen musst. Das System, die Gruppenlogik ... Du bist stark, wenn du deine Ideen vorantreibst, auch wenn du alleine dabei bist, auch wenn du das Leben dafür opfern solltest.“

Während der Interviews wurde des Öfteren sowohl mit ausländischen als mit einheimischen Frauen über die Vorschrift der Zweisprachigkeit in den öffentlichen Ämtern gesprochen. Der Zweisprachigkeitsnachweis wird heute immer öfter auch in der Privatwirtschaft verlangt. Für Frauen, die aus einer anderen Region Italiens oder aus dem Ausland nach Südtirol gezogen sind, ist dies oft ein unerwartetes Hindernis: *„Sie erwarten viel, auch die Deutschkenntnisse. Auch wenn du kein Deutsch sprichst, solltest du nicht ausgeschlossen werden.“*, *„Ich glaube, dass es ein Problem sein könnte, dass ich kein Deutsch spreche, aber es ist meine Priorität, dies zu ändern.“*, *„Eine Arbeit mit den Senioren ist zu hart. Aber wenn du eine Arbeit hier in Südtirol anstrebst, dann musst du diesen Zweisprachigkeitsnachweis C oder D haben, so ist das System hier. Ich habe auch mit einem Kurs begonnen, verstehe jetzt bereits einigermaßen gut Deutsch, mein Lehrer ist mit meiner Aussprache auch zufrieden.“*

Einige der befragten Frauen unterstreichen die Wichtigkeit, bei der Arbeitssuche auf eine Hilfe oder Unterstützung zählen zu können: *„Vor der Wirtschaftskrise gab es viele Hoffnungen und es war leichter, eine Arbeit zu finden. Ich war verzweifelt, als ich nach Bozen zurückkam, es kam mir vor, alles hätte sich so sehr verändert. Es war fast unmöglich, eine Arbeit zu finden. Zum Teil mag es sein, dass ich kein Deutsch kann und zum Teil, dass ich Ausländerin bin. Es kam mir vor, dass man fast nur über persönliche Kontakte zu einer Arbeit kommen konnte. Man kommt sich ausgeschlossen vor. Dann habe ich meinen Weg wieder gefunden, dank einer Vereinigung und dank des Arbeitsamtes. Es wird immer schwieriger, sich am Arbeitsmarkt zu platzieren. Ich glaube, man muss eine Strategie ausarbeiten und sich an qualifizierte Stellen wenden. Wenn man niemanden kennt, ist es fast unmöglich, das Ziel zu erreichen. Es ist besser, man wendet sich an ein spezialisiertes Amt, so ist es viel leichter, sich selbst wieder zu finden und das Richtige zu tun für sich selbst und für den Arbeitsmarkt. Man muss sich einen Weg zurechtschneiden.“*

Eine einheimische Frau spricht vom Bedürfnis nach Unterstützung und Orientierung in jungen Jahren, um geeignete schulische Laufbahnen einzuschlagen: *„In den ersten Jahren nach Schulabschluss habe ich nicht gearbeitet. Ich war sehr naiv. Ich hatte damals bereits keine Möglichkeit. Ich hätte jemanden gebraucht, der mir eine Orientierung gibt. Danach habe ich 10 Stunden am Tag gearbeitet und wusste nicht, wie das Leben draußen ist.“*

Eine einheimische Frau bemängelt, dass man den Lebenslauf mittlerweile nur mehr über das Internet verschicken kann, wie es viele Betriebe vorschreiben. Diese Frau steht dieser Art der Kommunikation und Kontaktaufnahme kritisch gegenüber. Für viele Personen ist es wichtig, auch in der Kommunikation mit den Betrieben technische und strategische Hilfe beanspruchen zu

können. Der *Empowerment*-Schalter bietet den Frauen die nötigen Mittel, um wirksam kommunizieren zu können: *„Warum wird heute immer nur der Lebenslauf gefragt? Die Arbeitgeber wollen gar nicht mehr die Person sehen oder ein Gespräch führen, es fehlt der soziale Teil. Und abgesehen davon antwortet gar niemand mehr, wenn du einen Lebenslauf schickst. Wenn du 50 bist, ist es nicht einfach, aber in vielen Arbeitsplätzen sind auch Erfahrung und Reife wichtig.“*

Wie bereits angedeutet, ist es auch für einheimische Frauen nie zu spät, um wieder die Schulbank zu drücken oder eine Ausbildung zu beginnen: *„Ich habe 20 Jahre lang als Kosmetikerin in verschiedenen Hotels und Gastbetrieben gearbeitet. Eines Tages, als ich unterwegs war, um die Steuererklärung abzugeben, sah ich das Werbeschild eines Kurses für Sozialbetreuer. Anfänglich habe ich gearbeitet und gleichzeitig den Kurs besucht, aber das war zu viel. Ich habe danach nur am Wochenende etwas gearbeitet. Im Laufe des Kurses habe ich auch acht Praktika gemacht. Zum Schluss habe ich es doch geschafft, weil mir meine Kinder geholfen haben“.* Gleiches gilt auch für ausländische Frauen: *„Irgendwann habe ich verstanden, dass der Moment gekommen war, dass es an der Zeit war, an mich selbst zu denken und habe einen alten Traum wieder aufgegriffen: zurück zur Uni!“*

Als Letztes bleibt nur noch die Tatsache, dass man Frau ist und oft auch Mutter, die in Mutterschaft gehen möchte und die familiären Verpflichtungen mit den anderen Verpflichtungen vereinbaren muss. Viele Frauen suchen einen Teilzeitjob, wenn die Kinder klein sind. Dies kann jedoch vor allem auf dem privaten Arbeitsmarkt sehr schwierig sein. Wer nicht bereit ist, vollzeitig zu arbeiten riskiert, aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden: *„Frauen haben größere Schwierigkeiten, eine stabile Arbeit zu finden. Die Frau sollte normalerweise daheimbleiben bei den Kindern. Sie schrecken auch davor zurück, dass eine Frau in einem gewissen Alter noch keine Kinder hat. Soll ich sie dann anstellen oder nicht? Wird sie Mutterschaftsurlaub beanspruchen oder nicht? Der Arbeitgeber stellt lieber einen Mann an, der keine solchen Probleme mit sich bringt.“* Andere Frauen sind sich der Schwierigkeiten die eine Teilzeitarbeit mit sich bringt bewusst: *„Ich glaube, es lohnt sich nicht, jemanden in Teilzeit anzustellen, aber ich weiß es nicht genau. Ich kenne mich bei den Sozialabgaben nicht aus, man muss erst sehen, ob alles abgedeckt ist. Es ist immer eine Frage des Geldes, meines Erachtens.“*

Andere Befragte kommentieren die Tatsache, dass der Arbeitsmarkt zu einem großen Teil auf ein gewisses männliches Modell basiert, wodurch die Frau zu einer Überlegung über die traditionellen geschlechtsspezifischen Rollen in der Gesellschaft angeregt wird: *„Hier kann man auch ausländisches Fernsehen sehen, wenn man möchte, kann man sehen, wie offen die Welt ist ... Für die Arbeitswelt müssen wir Frauen immer verführerisch sein, zu allem bereit sein ... Die Werte, die durch das Fernsehen vermittelt werden, sind absolut nicht in Ordnung. Es gibt Ungleichheiten zwischen dem Gehalt eines Mannes und jenem einer Frau, ein Mann wird immer mehr verdienen als eine Frau, auch wenn sie dieselbe Arbeit ausüben. Und wieso? Das versteht man nicht. Warum sind so wenige Frauen in Führungspositionen? Weil sie weniger Kompetenzen haben? Glaube ich kaum. Die habe sich abgerackert, um dorthin zu kommen, wo sie sind. Ich*

glaube kaum, dass die Dinge sich ändern werden. Da muss man schon eine kompletten Neustart einlegen. Als Frau ist es ein Leichtes, sich außerhalb dieses Profils zu befinden. Und Kinder darf man auch keine haben, und wenn schon, dann müssen sie ein Kindermädchen haben. Ich bin eine kompetente Person und will gerecht entlohnt werden.“

7. ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN

Wie dieser Erfahrungsbericht aus der Arbeit mit arbeitslosen Frauen zeigt, ist es nicht einfach, eine Frau ohne Arbeit zu sein. Eine Frau die Arbeit sucht, die die Arbeit wechseln möchte oder wieder in die Arbeitswelt einsteigen möchte, wird heute, im Vergleich zu den Männern, immer noch diskriminiert. In jungen Jahren wird die Arbeitssuchende somit oft als zu jung angesehen, ab dem 25. Lebensjahr wird das „Risiko Mutterschaft“ dann für viele Arbeitgeber zentral und ab 40/45, wenn die eventuellen Kinder aus dem Haus sind oder einen Mutterschaft nicht mehr möglich, ist die Arbeitssuchende dann zu alt oder schon zu lange aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten. Um den Anforderungen vieler Arbeitgeber gerecht zu werden, müsste eine Frau immer jung bleiben, zugleich jedoch mehrjährige Arbeitserfahrung aufweisen und sollte im Grunde genommen kinderlos bleiben. Die direkte Diskriminierung am Arbeitsplatz ist heute gesetzlich verboten, viele der Ungleichheiten ergeben sich jedoch aus der indirekten Diskriminierung, so besteht zum Beispiel besonders in traditionellen Unternehmen noch heute eine Tendenz dazu, die Frauen als Risikofaktor und als „halbe“ Ressource für das Unternehmen einzustufen. Man spricht oft von „Inflationserwartung“ vonseiten der Arbeitgeber, welche deren Befürchtungen bezüglich der Unzuverlässigkeit der weiblichen Mitarbeiterinnen und dem Risiko einer Schwangerschaft Ausdruck verleihen soll. Diese Vorurteil begleitet die Frauen oft bis zum 50. Lebensjahr. Die indirekte Diskriminierung findet somit besonders in der nicht neutralen Organisation der Unternehmen Ausdruck.

Die Unternehmen und Betriebe sind hauptsächlich in Richtung Produktivität orientiert und diese wurde auf der Basis von typisch männlichen Rollen und Modellen konzipiert. Der ideale Arbeiter ist somit ein Mann und der Mythos „Mutterschaft“ wirkt sich negativ auf die Frauen in den Unternehmen aus. Die Vaterschaft als solche wurde niemals als Problem empfunden und auf Staatsebene zeigen die Daten deutlich, dass die Geburt eines Kindes oft zu einem Moment der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses und zum Teil auch zu einem Aufstieg in der Karriereleiter der Männer führt. Während für die Mütter das Gegenteil der Fall ist, werden die Väter als vertrauenswürdiger erachtet und sind für viele Unternehmen noch die Hauptverdiener in der Familie. Die Geburt eines Kinder bringt somit in der Regel einen positiven Einschnitt in die Arbeitsbiografie der Väter, während sich die Arbeitsbiografie der Mütter in Bezug auf die Karriere und den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt durch die Suche nach einer Teilzeitbeschäftigung und durch die Schwierigkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf oft nicht wieder von der Mutterschaftszeit erholt. Um den Frauen einen realen Schutz auf dem Arbeitsmarkt zu bieten, muss auf vielen Fronten gearbeitet werden, aber vor allem muss an der Organisationskultur gearbeitet werden. Trotz der laufenden Verbesserung der nationalen Gesetze im Bereich der Gleichstellungspolitik ist es nötig, eine zweifache Veränderung voranzutreiben: Einerseits müssen die Frauen sich ihrer Rechte, Kompetenzen und Stärken bewusster werden und andererseits muss auf dem Arbeitsmarkt der Raum geschaffen werden, um diesen Stärken und Kompetenzen

Ausdruck zu verleihen. Des Weiteren muss in Richtung einer Annäherung der Situation in der Privatwirtschaft an die der öffentlichen Verwaltung gearbeitet werden, besonders was die Dauer der Mutterschaft anbelangt. Eine Frau, die in der Privatwirtschaft arbeitet, riskiert nach 5 Monaten Mutterschaft wieder zur Arbeit zurückkehren zu müssen, während eine öffentliche Bedienstete bis zu 3 Jahren Mutterschaft in Anspruch nehmen kann. Viele Frauen haben Schwierigkeiten ihre Kinder im Alter von 3 oder 4 Monaten in die Obhut anderer Personen zu geben. Dies sollte respektiert werden und die Frauen nicht dazu gezwungen werden die Arbeitsstelle aufzugeben und sich „nur“ dem Haushalt und der Familie zu widmen.

Die Vaterschaft ist nicht verpflichtend und wird zu 30% bezahlt. Schon eine einfache Rechnung zeigt auf, dass es für den Großteil der Familien aus wirtschaftlichen Gründen nahelegend ist, den Vater nicht in die Vaterschaft zu schicken da, wie aus allen Statistiken klar hervorgeht, die Männer im Durchschnitt noch besser verdienen. Trotz des Artikels 9 des Gesetzes 53 vom 8. März 2000, welches den Arbeitgebern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Möglichkeit bietet, um die Rückerstattung der durch die Teilzeitbeschäftigungen entstandenen Spesen anzusuchen, fehlt noch heute die nötige Sensibilisierung in diese Richtung vor allem in der Privatwirtschaft. Eine Teilzeitstelle ist nicht nur für den/die MitarbeiterIn von Vorteil, sondern kann dies auch für den Arbeitgeber sein, wenn die Arbeitsflüsse gut organisiert sind und somit die MitarbeiterInnen effizienter und zufriedener, aber vor allem motivierter für das Unternehmen arbeiten. Leider schreckt der bürokratische Aufwand für die Arbeitgeber, welche einer/m MitarbeiterIn eine Teilzeitstelle anbieten möchten, viele ab. Solange die Kosten für zwei Teilzeitstellen höher sind als die Kosten für eine Vollzeitstelle, wird die Schwierigkeit eine Teilzeitstelle in der Privatwirtschaft zu finden, unverändert groß bleiben. Ein weiterer wichtiger Aspekt des heutigen Arbeitsmarktes ist die zunehmende Instabilität der Arbeitsverträge, welche Frauen wie Männer in gleicher Weise betrifft. Die Krise, welche sich in unserer Provinz glücklicherweise in Grenzen zu halten scheint, liefert vielen Arbeitgebern jedoch einen guten Vorwand keine unbefristeten Verträge mehr anzubieten und Projektverträge oder gelegentliche Mitarbeiten zu bevorzugen, welche dem Arbeitgeber zwar die Steuerlast erleichtern, dem Mitarbeiter jedoch keinen Schutz bieten. Diese Art der Verträge ist auch eine effiziente Art und Weise es dem/der Beschäftigten nicht zu ermöglichen zu protestieren oder sich an die Gewerkschaften zu wenden, aus Angst die Arbeitsstelle zu verlieren. Es ist dem Unternehmen ein leichtes eine andere Person einzustellen, die sich nicht über die Arbeitszeiten oder die Bezahlung beklagt, sondern nur froh ist, endlich eine Arbeit gefunden zu haben, ohne die Art des Vertrages näher zu berücksichtigen.

Einer der wichtigsten Punkte ist, dass der heutige Arbeitsmarkt von Männern kreiert wurde, und zwar zum Großteil von Männern über 50, welche einer anderen Unternehmenskultur entspringen. Es braucht ein drastisches Umdenken, um auch für die Frauen die höheren Positionen in der Unternehmenshierarchie zugänglich zu machen. Die Einrichtung der sogenannten „Quoten“ wird zwar häufig kritisiert, auch vonseiten der Frauen, scheint jedoch die einzige Möglichkeit ein Umdenken zu erzwingen. Die wenigen Frauen, die heute in leitenden Positionen tätig sind,

mussten sich, um diese Positionen zu erreichen, oft wie Männer verhalten. Wenn die Frauen einmal vermehrt in den Führungspositionen präsent sind, können die Quoten der Vergangenheit angehören und es ist den Frauen möglich, auch höhere Positionen zu erklimmen, ohne ihre weiblichen Qualitäten verstecken zu müssen. In diesem Sinne sind die Länder Nordeuropas wegweisend: Kein Vater würde sich dort schämen, weil er in Vaterschaft geht oder weil er die Sitzungen nicht am Abend plant, da er familiären Verpflichtungen nachgehen muss.

Wie aus den Erzählungen der Frauen, welche sich an den Dienst „Wege zur persönlichen Stärkung und Entwicklung für Frauen“ gewandt haben, ersichtlich ist, ist es möglich und notwendig auch im Kleinen zu arbeiten, um die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Die Stärkung des Durchsetzungsvermögens der Frauen, sowie derer persönlichen und beruflichen Kompetenzen, stellen die Basis für eine Veränderung dar, welche den privaten und öffentlichen Arbeitsmarkt in Zukunft sicherlich mehr in Richtung Gleichstellung herausfordern wird. Einige Frauen haben bereits wertvolle Kompetenzen und gute Positionen, jedoch niemals ohne dafür gekämpft zu haben. Mit der langsam steigenden weiblichen Präsenz in den Führungspositionen wird sich auch die Unternehmenskultur verändern, es handelt sich also nicht nur um eine Dynamik auf dem Makroniveau (aus politisch-institutioneller Sicht), sondern auch um die Entscheidungen der einzelnen Frauen, die, sich selbst verändernd, auch die Unternehmenskultur verändern werden und zunehmend mehr Raum für das „Frau sein“ schaffen werden.

Die Eroberung aller Berufskategorien und der Führungspositionen braucht sicherlich noch seine Zeit, aber das Ziel ist gesetzt und dessen Verwirklichung bedarf einiges an Arbeit im Bereich des *Empowerment* für Frauen und, dies sei an dieser Stelle bemerkt, auch an *Empowerment* für Männer. Besonders in Krisensituationen sind Werte wichtig und deshalb hoffen wir, dass es besonders in diesem Moment möglich sein wird, die persönlichen und beruflichen Werte der Frauen stärker zu schätzen.

Raccolta testimonianze
Tracce a di domande aperte

Età
Nazionalità
Famiglia / figli
Titolo di studio / formazione

Da quanto tempo è disoccupata?

Qual è il motivo di disoccupazione (maternità, cura anziani, licenziamento, trasferimento città, scadenza di contratto, chiusura della ditta ecc.)? Alt. Perché vuole cambiare lavoro?

In quali uffici si è già recata per trovare / cambiare lavoro? (ufficio lavoro, assistenza sociale, agenzie interinali ecc.)?

Com'è stata accolta?

Quale risposta ha avuto in ogni ufficio?

Esperienze professionali positive - perché?

Esperienze professionali negative – perché?

Ad oggi usufruisce di sussidi (disoccupazione, sociali, familiari ecc.)? Come fa a mantenersi?

Qual era il suo progetto 10 anni fa? Qual è il suo progetto oggi e quale sarà tra 10 anni?

Cosa le agevola e cosa le ostacola nel raggiungere questo progetto?

Dal momento che ha perso il lavoro / che ha iniziato a lavorare in questi condizioni ad oggi, com'è cambiata (conoscenze, competenze, auto-stima ecc.)?

Come si sente oggi rispetto al mercato del lavoro e le competenze / tecnologie nuove?

Se fosse Lei il datore di lavoro, cosa si aspetterebbe dal suo dipendente (competenze, esperienze, attitudine ecc.)?