



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités



Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori



Arbeitnehmerinnen - immer noch "festgefahren"

zwischen Teilzeit, befristeten Verträgen und Wartestand

6. Forschungsbericht zur Beschäftigungslage von Frauen
in den großen Südtiroler Unternehmen
Zweijahreszeitraum 2018-2019



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Impressum

Autorinnen: Silvia Vogliotti, Gaia Peressini
Projekt-Koordination: Silvia Vogliotti
Leitung: Stefano Perini
Verantwortlich im Sinne des Gesetzes: Dieter Mayr
Layout: Silvia Vogliotti, Gaia Peressini
Claudia Mulser

Übersetzung: Dr. Verena Egger im Auftrag des Südtiroler Landtages
Druck: Südtiroler Landtag

Die statistischen Daten sind Eigentum der Gleichstellungsrätin.

Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Formen verzichtet. Personenbezogene Substantive beziehen sich daher auf beide Geschlechter.

© AFI 2021

<p>Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen Cavour-Str. 23/c 39100 Bozen</p> <p>Tel. 0471 946003 info@gleichstellungsraetin-bz.org</p> <p>PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org</p> <p>www.gleichstellungsraetin-bz.org</p> <p> Gleichstellungsrätin Consigliera di parità Consulènta por l'avalianza dles oportunités</p>	<p>AFI Arbeitsförderungsinstitut Landhaus 12 Kan. Michael-Gamper-Straße 1 39100 Bozen</p> <p>Tel. 0471 418830 info@afi-ipl.org</p> <p>PEC: afi-ipl@pec.it</p> <p>www.afi-ipl.org</p> <p> Arbeitsförderungsinstitut Istituto Promozione Lavoratori</p>
---	---

Veröffentlichung Nr. 6 / 2021, April
Titelbild: www.shutterstock.com

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
In Kürze	4
Einführung	5
Vorwort	6
Die Ausgangslage	7
1. Frauenbeschäftigung in den großen Südtiroler Unternehmen (2018-2019)	8
1.1 Beschäftigung nach Geschlecht und Einstufung	9
1.2 Beschäftigung nach Betriebsgröße und Einstufung	10
1.3 Frauenanteil in den erfassten Unternehmen	12
1.4 Beschäftigungssaldo zwischen 2018 und 2019	16
1.5 Vertragsarten	20
1.6 Die Teilzeitbeschäftigung	23
1.7 Die Umwandlung von Verträgen	27
1.8 Die Lohnausgleichskasse (LAK)	29
1.9 Der Wartestand	31
1.10 Betriebliche Fortbildung im Jahr 2019	34
2. Der Gender Pay Gap in Südtirol	39
2.1 Der Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft	39
2.2 Der Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst	44
2.3 Gender Pay Gap, Beschäftigungsquote und Bildungsabschlüsse	50
2.4 Vom Gender Pay Gap zum Pension Gap	52
2.5 Mind the gap: Wie der Gender Pay Gap reduziert werden kann	53
Schlussfolgerungen und Forderungen für die Gleichstellung am Arbeitsplatz	56
Bibliographie	58

In Kürze

156 privatwirtschaftliche Unternehmen mit Sitz in der Provinz Bozen haben den Fragebogen des Ministeriums für den Zweijahreszeitraum 2018-2019 beantwortet.

21.832 Frauen arbeiten in diesen 156 Unternehmen.

41,8 % der Gesamtbeschäftigten sind Frauen.

9,7 % der Führungskräfte sind weiblich.

2.521 Frauen schieden aufgrund des Auslaufens ihres Arbeitsvertrags im Jahr 2019 aus.

18,7 % der Frauen haben einen befristeten Arbeitsvertrag, bei den Männern sind es nur 11,7 %.

53,4 % der befristet Beschäftigten sind Frauen.

84,1 % der Teilzeitarbeitenden sind Frauen.

9 von **10** Elternteilen in Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub sind Mütter.

80 € beträgt die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung von Frauen, **140€** die von Männern (unter Berücksichtigung von Teilzeit und Vollzeit).

-17 % beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle für Frauen (unter Berücksichtigung von ausschließlich Vollzeitbeschäftigten).

Einführung

Der vorliegende Bericht zur Situation von Frauen und Männern in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird nunmehr seit 10 Jahren in Zusammenarbeit mit dem AFI, dem Arbeitsförderungsinstitut, veröffentlicht. Der Bericht kommt damit den rechtlichen Bestimmungen des Art. 46 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 198/2006 nach.

Ziel des Berichtes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Großbetrieben zu überwachen, um Ungleichheiten und Benachteiligungen zu erkennen und mit gezielten Maßnahmen gegenzusteuern und zu intervenieren.

Die Daten im Bericht beziehen sich auf den Zweijahreszeitraum 2018-2019, also auf die Situation vor der Corona-Pandemie. Allerdings war das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern zu Ungunsten der Frauen bereits vor Corona stark ausgeprägt. Die Bedingungen von Frauen unterscheiden sich seit jeher von denen ihrer männlichen Kollegen, die Corona-Krise hat diese nur verstärkt.

Auch dieser Bericht bestätigt, dass in den Südtiroler Unternehmen ein Ungleichgewicht vorherrscht. Es sind vor allem Frauen, die in Teilzeit arbeiten, weibliche Führungskräfte sind unterrepräsentiert, Frauen sind mehrheitlich von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen und es sind fast ausschließlich weibliche Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen. All diese Faktoren sind Ursache und Wirkung zugleich und belegen, dass strukturelle Ungleichheiten ein wesentlicher Hemmschuh für die Gleichstellung sind. Hier muss Gleichstellungspolitik ansetzen. Jetzt mehr denn je!

Die Ergebnisse dieses Berichtes werden genutzt, um in Zusammenarbeit mit allen lokalen Akteuren und Stakeholdern an Strategie- und Maßnahmenplänen zur Beseitigung dieser Ungleichheiten zu arbeiten.

Abschließend gilt mein Dank dem Präsidenten des AFI Dieter Mayr und dem Direktor Stefan Perini. Ein besonderer Dank gilt den Verfasserinnen, Vize-Direktorin Silvia Vogliotti und den AFI-Mitarbeiterinnen.

Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen
Michela Morandini



Foto: Manuela Tessaro

Vorwort

Dieser Bericht ist ein wichtiges Instrument zur Beurteilung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt in Südtirol. Wir dürfen nicht vergessen, dass eine faire Gesellschaft eine der Säulen für ein gesundes, funktionierendes Gemeinwesen mit gleichen Chancen und Perspektiven für alle ist. In diesem Sinne muss die Gleichstellung von Männern und Frauen Hand in Hand gehen mit der Chancengleichheit von Frauen mit Kindern und kinderlosen Frauen, von verschiedenen Minderheiten, von den verschiedenen Branchen und auch in anderen Bereichen. Wir dürfen auch nicht übersehen, dass die Ungleichheit auch Männer betrifft, die in der Regel als "bevorteilt" gelten. Auf dem Weg zur Gleichstellung müssen wir diese Phänomene im Auge behalten, auch wenn sie seltener und nicht weit verbreitet sind, und unsere Maßnahmen auf mehr soziale Gerechtigkeit ausrichten. Gerade in der Arbeitswelt muss die Gleichstellung für alle Bereiche gelten: von der Entlohnung bis zu den Karrieremöglichkeiten, von der Nutzung von Instrumenten zur Vereinbarung von Beruf und Familie bis hin zu den angebotenen Aufgabenbereichen, von der Stabilität der Arbeitsverträge bis hin zur Flexibilität der Arbeitszeiten.

Da sich die hier vorgestellten Daten auf den Zweijahreszeitraum 2018-2019 beziehen, also auf einen Zeitraum vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie, hoffen wir, dass dieser Bericht den Sozialpartnern und politischen Entscheidungsträgern zu verstehen hilft, wie wichtig genaue Informationen über Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten sind, um auf dieser Grundlage wirksame und durchgreifende Maßnahmen zu treffen, die auf eine Minimierung dieser Unterschiede abzielen.

Wir wünschen uns, dass der nächste Bericht zur Beschäftigungslage von Frauen in Unternehmen mit über 100 Beschäftigten - der für den Zweijahreszeitraum 2020-2021 erstellt wird - eine Wende gegenüber den bisherigen Erhebungen bringt und ein völlig neues Bild der Frauenbeschäftigung zeichnen wird. Die historische Periode, die wir seit der weltweiten Ausbreitung des Coronavirus erleben, kann und muss eine Chance sein, einige alte Gewohnheiten zu überdenken und einen raschen Wandel einzuleiten, damit wir aus der Krise stärker als zuvor hervorgehen. Dieses Bewusstsein ist der erste Schritt zur Erreichung eines Ziels, das die aktive Mitwirkung von uns allen erfordert, mit dem mittel- bis langfristigen Ziel, eine zunehmend faire und gerechte Gesellschaft und Arbeitswelt zu schaffen, indem wir versuchen, Ungleichheiten zu verringern, alle Arten von Armut zu bekämpfen und die Lage der erwerbstätigen Armen zu verbessern, zu denen auch viele Frauen gehören.

Dieter Mayr
Präsident des AFI

Die Ausgangslage

Der vorliegende Forschungsbericht ist der sechste in einer zehnjährigen Reihe von quantitativen Erhebungen über die Beschäftigung von Frauen in der Südtiroler Privatwirtschaft (die erste Ausgabe wurde für die Jahre 2008-2009 verfasst). Für diesen Bericht wurden Daten herangezogen, die im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtung gemäß Art. 46 des GvD Nr. 198/2006 erfasst werden, dem zufolge Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten alle zwei Jahre der Gleichstellungsärztin Informationen zu den in ihrem Betrieb beschäftigten Frauen und Männern vorlegen müssen.

Seit dem Zweijahreszeitraum 2018-2019 können alle Unternehmen dank einer App des Ministeriums für Arbeit und Soziales den Fragebogen ausschließlich online ausfüllen¹. Auf der Website des Ministeriums wurden daher alle italienischen Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten aufgefordert, bis zum 30. Juni 2020 einen Fragebogen zur Beschäftigungssituation von Männern und Frauen im Zweijahreszeitraum 2018-2019 auszufüllen. Die Daten der Privatunternehmen mit Sitz in der Provinz Bozen wurden dann an die Gleichstellungsärztin der Provinz Bozen geschickt. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Gleichstellungsärztin und dem Arbeitsförderungsinstitut sieht vor, dass die Daten vom AFI ausgewertet werden. Als Ergebnis dieser Arbeit liegt nun dieser Bericht vor.

Im Vergleich zu den vorangegangenen fünf Erhebungen ist zu beachten, dass die aktuellen Ergebnisse nicht mehr gut vergleichbar sind mit denen der bisherigen Berichte. Denn das aktuelle Bild, das sich aus den Daten ergibt, betrifft die Südtiroler Unternehmen und ihre Beschäftigten, unabhängig von ihrem Arbeitsort, der sich in Südtirol oder auch außerhalb der Provinz befinden kann, während sich die Daten der ersten fünf Erhebungen zwar ebenfalls auf Südtiroler Unternehmen, aber nur auf das hier im Land beschäftigte Personal, bezogen.

Positiv zu erwähnen ist, dass ab dieser sechsten Erhebung Vergleiche mit allen anderen italienischen Regionen und auch auf gesamtstaatlicher Ebene angestellt werden können, vorausgesetzt, dass die Gleichstellungsärztinnen der einzelnen Regionen den Bericht für ihre jeweilige Region und das Ministerium den Bericht für ganz Italien ausarbeiten.

¹ Dekret des Ministeriums für Arbeit und Soziales vom 3. Mai 2018

1. Frauenbeschäftigung in den großen Südtiroler Unternehmen (2018-2019)

Die Informationen in den Zweijahresberichten über die Situation der privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ergänzen den vorhandenen Datenbestand zur Beschäftigungssituation in Südtirol und bieten somit die Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit in der Südtiroler Arbeitswelt. Dieses Kapitel stellt eine "Momentaufnahme" der Beschäftigung in der Südtiroler Privatwirtschaft nach Geschlecht und unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsbereiche und der Einstufung dar.

Inhaltlich besteht der Fragebogen aus 8 Tabellen mit Angaben zum Personal des Unternehmens (siehe Abbildung 1). Der Bericht enthält: Beschäftigungsdaten für alle Einstufungsgruppen (Führungskräfte, leitende Angestellte, Angestellte, Arbeiter, unter besonderer Berücksichtigung von Menschen mit Beeinträchtigung und der geschützten Beschäftigtengruppen) und nach Geschlecht zum 31.12.2019; die im Laufe des Jahres 2019 eingetretenen Veränderungen (so dass Beschäftigungssaldo für das Jahr 2019 ermittelt werden kann²); Angaben zu den Vertragsarten (befristet, unbefristet, Teilzeit und Vollzeit sowie andere Vertragsarten), zur Stabilisierung (Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag sowie Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt) und zum Wartestand (insbesondere Wartestand wegen Mutterschaft/Vaterschaft). Dieser Bericht enthält auch genaue Angaben zur Personalfluktuations im Unternehmen, also Daten zu Einstellungen und Kündigungen sowie zu den Gründen für diese Veränderungen, sowie zu den im Jahr 2019 durchgeführten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Fragebogen enthält auch eine Tabelle mit Angaben zur Entlohnung der Beschäftigten nach Einstufung; in vorliegendem Bericht werden diese Daten jedoch nicht berücksichtigt, da sie nicht nach Vollzeit und Teilzeit aufgeschlüsselt sind. Dies ermöglicht keine Analyse der Entlohnung, da alle Berechnungen von Durchschnittsgehältern zwischen Männern und Frauen den Faktor der Teilzeitarbeit, die bei Frauen häufiger vorkommt, nicht berücksichtigen würden, was unzuverlässige Ergebnisse zur Folge hätte. Das Kapitel zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle stützt sich daher auf andere Lohn- und Gehaltsdaten, die die INPS-Beobachtungsstelle für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bereithält.

² Was die Saisonarbeit in Branchen mit hohem Frauenanteil angeht, ist genau darauf zu achten, wie die Beschäftigungszahlen interpretiert werden, da in diesem Bericht der Beschäftigungsstand jeweils zum 31.12. eines jeden Jahres erhoben wird. Für die durchschnittliche jährliche Beschäftigung (Flussdaten) liegen hingegen keine Zahlen vor, nur der Personalstand zum Jahresende (Bestandsdaten zum letzten Tag des Berichtsjahres). Bei der Analyse der Daten dieses Forschungsberichts ist daher zu berücksichtigen, dass in Südtirol einige Wirtschaftszweige wie z.B. die Agrar- und Lebensmittelindustrie und der Tourismussektor, was die Produktion und die Beschäftigung angeht, eine starke Saisonalität aufweisen. In beiden Sektoren sind in großem Umfang weibliche Arbeitskräfte beschäftigt.

Abbildung 1: Der Inhalt des Fragebogens auf einen Blick



© AFI 2021

1.1 Beschäftigung nach Geschlecht und Einstufung

Die 156 Südtiroler Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, beschäftigten Ende 2019 insgesamt 52.232 Personen, davon 21.832 Frauen und 30.400 Männer.

Abbildung 2: Beschäftigte in den untersuchten Unternehmen nach Geschlecht (n=156) zum 31.12.2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Tabelle 1: Beschäftigte in Südtiroler Unternehmen nach Geschlecht und Einstufung (n=156) zum 31.12.2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt
Führungskräfte	45	417	462
Leitende Angestellte	523	1.994	2.517
Angestellte	15.434	13.775	29.209
Arbeiter	5.830	14.214	20.044
Gesamt	21.832	30.400	52.232
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	566	755	1.321
davon Heimarbeiter/innen	1.242	1.280	2.522

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

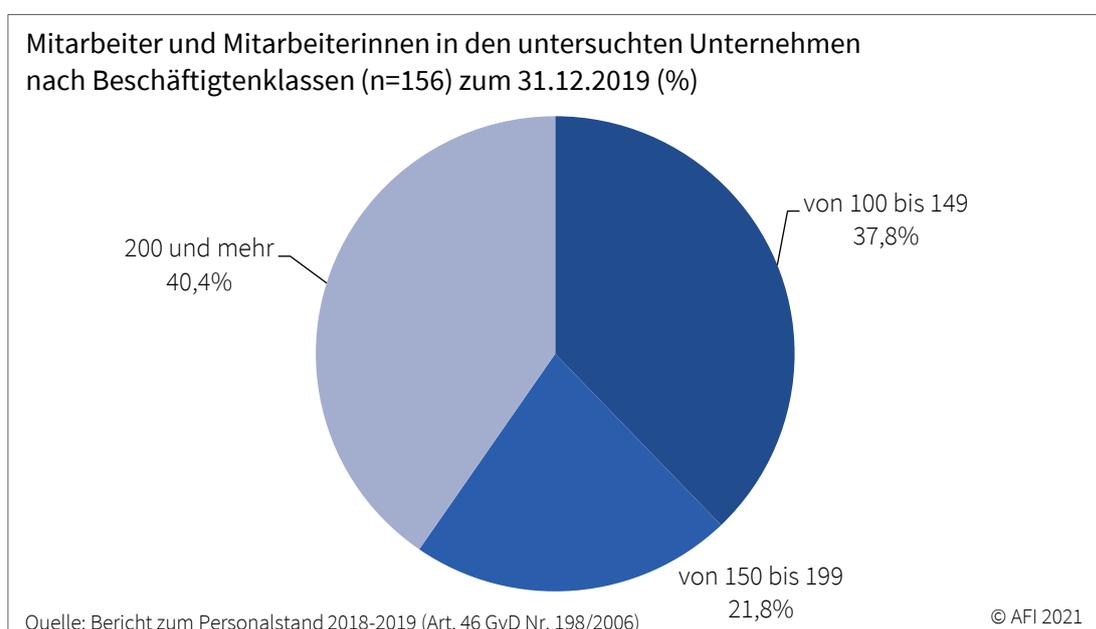
© AFI 2021

Der Anteil der in diesen Unternehmen beschäftigten Frauen beträgt demnach 41,8 %, aber sie stellen 9,7 % der Führungskräfte, 20,8 % der leitenden Angestellten, 29,1 % der Arbeiter und 52,8 % der Angestellten³.

1.2 Beschäftigung nach Betriebsgröße und Einstufung

Die Unternehmen in der Stichprobe wurden nach ihrer Größe gegliedert. Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass im Zweijahreszeitraum 2018-2019 die Mehrheit der Beschäftigten der 156 in der Datenbank erfassten Unternehmen - nämlich 40,4 % der Stichprobe - auf Betriebe mit mehr als 200 Gesamtbeschäftigten entfällt. Der Anteil der in Unternehmen mit weniger als 150 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigten Personen beträgt hingegen 37,8 % (Abbildung 3).

Abbildung 3



Infobox 1: Die Unternehmensstruktur in Südtirol

Die oben angeführten Daten weichen etwas von der Realität der Südtiroler Unternehmenswelt ab, die sich hauptsächlich aus Kleinst- und Kleinunternehmen zusammensetzt. Denn im Jahr 2018 machten Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten sogar 91,8 % aus und beschäftigten 39 % der Arbeitskräfte. Im Vergleich zu 2016 stieg die Zahl der Beschäftigten in kleinen Unternehmen (10 bis 49 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) von 26,8 % auf 27,4 %. Ebenso stieg die Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten von 16,6 % auf 17,4 %⁴. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, beschäftigen die in der Stichprobe erfassten Unternehmen allerdings auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen außerhalb der Provinz Bozen.

³ Auf gesamtstaatlicher Ebene werden leicht abweichende Beschäftigungsdaten ausgewiesen. Laut ISTAT-Beschäftigungsdaten lag im Jahr 2019 in der Gruppe der 15 bis 65 Jahre alten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Anteil der Frauen bei 54,7 % und der der Männer bei 45,3 %. Datenquelle: ISTAT-Datenbank (<http://dati.istat.it/>)

⁴ Datenquelle: ASTAT-Datenbank "Unternehmen und Arbeitsstätten", einzusehen unter: https://qlikview.services.silag.it/QvAJAXZfc/opendoc_notool.htm?document=ia_i.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true

Die Analyse der Wirtschaftszweige, in denen die Unternehmen aus der Stichprobe arbeiten, ergibt, dass die meisten Betriebe im verarbeitenden Gewerbe tätig sind (44 Unternehmen, das entspricht 28,2 %), gefolgt von den Unternehmen im Handelssektor (38, das entspricht 24,4 %). Auf diese beiden Wirtschaftszweige entfallen somit mehr als die Hälfte der Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben. Die restlichen 47,4 % verteilen sich ziemlich gleichmäßig auf die anderen Wirtschaftsbereiche (Tabelle 2).

Tabelle 2: Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (n=156) zum 31.12.2019 ⁵

Wirtschaftssektor	Anzahl	Anteil (%)
Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft	10	6,4
Verarbeitendes Gewerbe	44	28,2
Wasser- und Abwasserwirtschaft	1	0,6
Baugewerbe	8	5,1
Handel	38	24,4
Transport und Lagerung	7	4,5
Hotel- und Gastgewerbe	10	6,4
Kredit- und Versicherungswesen	4	2,6
Information, Kommunikation und freiberufliche Dienstleistungen	8	5,1
Gesundheits- und Sozialwesen	9	5,8
Unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	11	7,1
Sonstige Dienstleistungen	6	3,8
Gesamt	156	100,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Das verarbeitende Gewerbe umfasst wiederum den Maschinen- und Gerätebau (14 Unternehmen bzw. 31,8 %) sowie die Nahrungsmittelindustrie (11 Unternehmen bzw. 25,0 %), die Metallurgie und die Herstellung von Metallerzeugnissen, die Herstellung von sonstigen Waren (beide Sektoren mit 7 Unternehmen bzw. 15,9 %) und schließlich die Holzindustrie mit 5 Unternehmen bzw. 11,4 %.

Betrachtet man die Beschäftigung nach Geschlecht, stellt man fest, dass in den Bereichen Handel, Hotel- und Gastgewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen mehr als die Hälfte der Gesamtbeschäftigten der betreffenden Branche Frauen sind. Im Baugewerbe hingegen machen Frauen nur 8,8 % der Beschäftigten aus, der niedrigste Prozentsatz im Vergleich zu den anderen Branchen. Auch in der Wasser- und Abwasserwirtschaft (13,4 %) und ganz allgemein im verarbeitenden Gewerbe (25,0 %) sind Frauen weniger präsent.

⁵ Die hier berücksichtigte Gliederung der Wirtschaftszweige entspricht der ATECO-Klassifizierung 2007, die unter <https://www.istat.it/it/archivio/17888> einsehbar ist.

Tabelle 3: Beschäftigte der untersuchten Unternehmen nach Geschlecht und Wirtschaftssektor (n=156) zum 31.12.2019

Wirtschaftssektor	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft	677	1.025	1.702	39,8
Verarbeitendes Gewerbe	3.532	10.568	14.100	25,0
Wasser- und Abwasserwirtschaft	31	200	231	13,4
Baugewerbe	124	1.284	1.408	8,8
Handel	10.628	9.469	20.097	52,9
Transport und Lagerung	313	1.220	1.533	20,4
Hotel- und Gastgewerbe	830	642	1.472	56,4
Kredit- und Versicherungswesen	1.350	1.526	2.876	46,9
Information, Kommunikation und freiberufliche Dienstleistungen	572	897	1.469	38,9
Gesundheits- und Sozialwesen	1.278	609	1.887	67,7
Unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	1.649	2.053	3.702	44,5
Sonstige Dienstleistungen	848	907	1.755	48,3
Gesamt	21.832	30.400	52.232	41,8

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

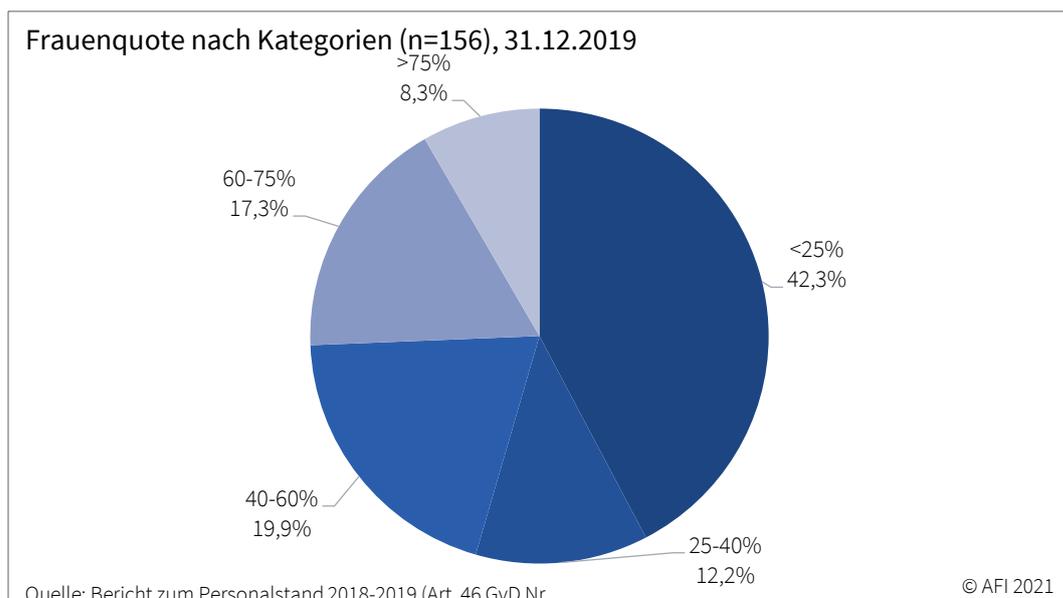
© AFI 2021

1.3 Frauenanteil in den erfassten Unternehmen

In diesem Abschnitt wird der Frauenanteil in der Belegschaft der 156 Unternehmen analysiert, die den ministeriellen Fragebogen vollständig beantwortet haben. Der Frauenanteil wird berechnet, indem die Anzahl der beschäftigten Frauen mit der Gesamtzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in jedem Unternehmen verglichen wird; so kann man „messen“, wie schwierig es für Frauen ist, beruflich im Unternehmen voranzukommen und Spitzenpositionen zu erreichen. Ausgehend von ihrer Frauenquote wurden die Unternehmen fünf verschiedenen Kategorien zugeordnet, anhand denen man erkennen kann, inwieweit ein Geschlechtergleichgewicht oder -ungleichgewicht besteht, wobei ein mögliches Ungleichgewicht sich als nachteilig für Frauen, aber auch für Männer erweisen kann. Bei einem Frauenanteil von weniger als 25 % besteht Geschlechterungleichgewicht gegenüber Frauen; bei einem Anteil von 40 % bis 60 % herrscht im Wesentlichen Geschlechtergleichgewicht, während bei einem Frauenanteil von über 75 % Geschlechterungleichgewicht gegenüber Männern vorliegt.

Abbildung 4 zeigt in Prozentwerten den Frauenanteil der 156 Unternehmen aus der Stichprobe. In 42,3 % der Unternehmen sind die Männer deutlich in der Überzahl, während Frauen hier weniger als 25 % ausmachen; aber in nur 8,3 % der Unternehmen ist die Situation mit einem sehr geringen Anteil an männlichen Beschäftigten genau umgekehrt. In knapp 20 % der Betriebe herrscht hingegen im Wesentlichen Geschlechtergleichgewicht.

Abbildung 4



In der nachstehenden Tabelle 4 werden die Wirtschaftssektoren angeführt, in denen die Unternehmen aus den 5 Kategorien tätig sind. Aus der Analyse geht hervor, dass es in Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes am häufigsten zu Geschlechterungleichgewicht oder Segregation zum Nachteil von Frauen kommt (Frauenquote unter 40 %). Der Handel ist hingegen die Branche, die in jeder der 5 Kategorien am stärksten vertreten ist. Im Hotel- und Gastgewerbe ist die Situation ausgeglichener, da es keine Unternehmen in den beiden Kategorien mit dem höchsten bzw. niedrigsten Frauenanteil gibt. Das Gesundheits- und Sozialwesen hingegen zeigt ein starkes Ungleichgewicht zu Lasten der Männer; in diesem Sektor weisen nämlich 53,9 % der Unternehmen einen Frauenanteil von über 75 % auf.

Tabelle 4: Frauenanteil in der Belegschaft nach Branchen und Kategorien (n=136) zum 31.12.2019

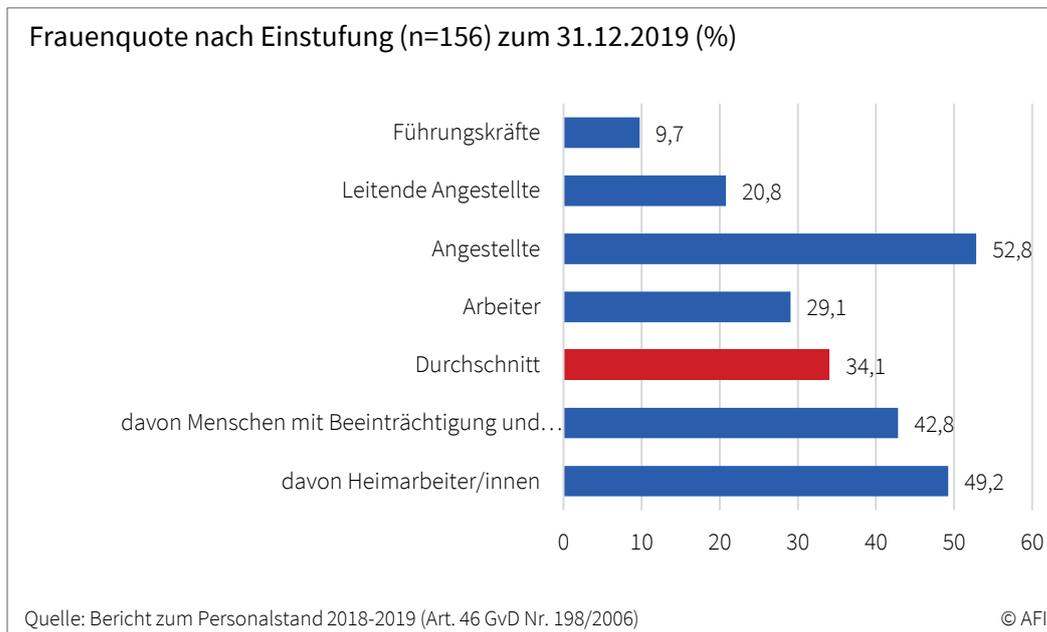
Kategorien	Anzahl der Betriebe
<25 %	66 Unternehmen weisen Geschlechterungleichgewicht gegenüber Frauen auf. Über 50% dieser Unternehmen sind im Handel (16), im Maschinen- und Gerätebau (11) und im Baugewerbe (8) tätig.
25-40 %	19 Unternehmen weisen eine Segregation von Frauen auf. Lediglich in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Wasser- und Abwasserwirtschaft, Baugewerbe und Banken sowie Versicherungen werden keine Unternehmen in dieser Kategorie verzeichnet.
40-60 %	31 Unternehmen haben 40 bis 60 % Frauen in ihrer Belegschaft, so dass im Wesentlichen Geschlechtergleichgewicht besteht. Es handelt sich vor allem um Unternehmen aus den Bereichen Handel (6), Hotel- und Gastgewerbe (5) und Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft (5).
60-75 %	In 27 Unternehmen liegt Segregation zum Nachteil von Männern vor. Es handelt sich hauptsächlich um Unternehmen im Handel (9), im Bereich unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen (5) und im Hotel- und Gastgewerbe (4).
>75 %	In 13 Unternehmen sind mehr als 75 % der Belegschaft weiblich. Diese Unternehmen sind im Gesundheits- und Sozialwesen (7), im Handel (5) und in der Herstellung von sonstigen Waren (1) tätig.

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

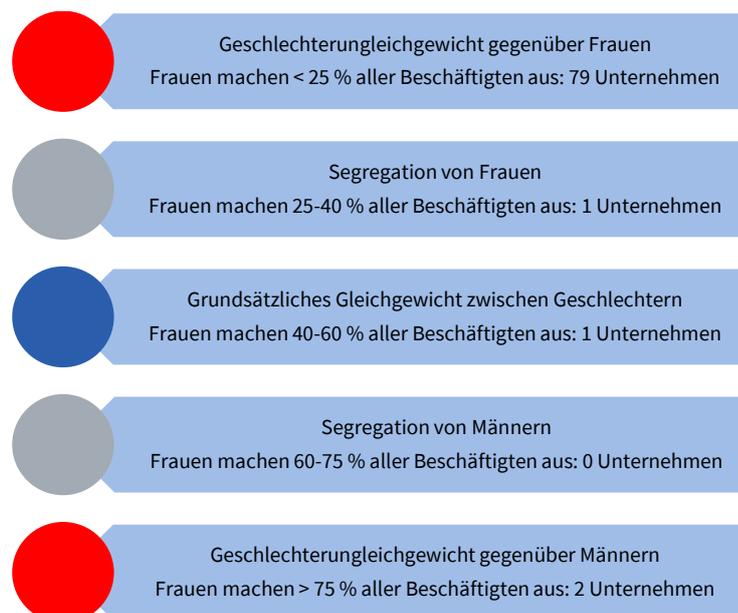
Die Analyse der Frauenquote nach Einstufung in den 156 Unternehmen ergibt, dass Frauen in Führungspositionen nur 9,7 % ausmachen, während ihr Anteil bei den Angestellten bei 52,8 % liegt. Der durchschnittliche Frauenanteil in den verschiedenen Einstufungsgruppen liegt bei 34,1 % (Abbildung 5).

Abbildung 5



Den Daten zu den Führungspositionen in den Unternehmen kann man entnehmen, dass in 79 der 83 Unternehmen mit weiblichen Führungskräften Geschlechterungleichgewicht gegenüber Frauen besteht, also in 95 % der Fälle. Ausschließlich in der Hand von männlichen Führungskräften sind 73 Unternehmen aus der Stichprobe. Ein grundsätzliches Gleichgewicht besteht nur in einem Unternehmen, während in 2 Unternehmen der Stichprobe Geschlechterungleichgewicht zu Ungunsten von Männern festgestellt wurde (Abbildung 6).

Abbildung 6: Frauenquote unter den Führungskräften nach Kategorien (n=83) zum 31.12.2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Aus der Tabelle 5 geht hervor, dass in vier Wirtschaftssektoren weibliche Führungskräfte komplett fehlen: in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, in der Wasser- und Abwasserwirtschaft, im Bereich Information, Kommunikation und freiberufliche Dienstleistungen sowie im Bereich unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen. In keinem Fall machen Frauen mehr als 50 % der Gesamtzahl der Führungskräfte in einer bestimmten Branche aus. Dies beweist, wie schwierig es für Frauen ist, Führungspositionen zu erreichen; dieser Trend entspricht der Situation im restlichen Italien, ist in Südtirol aber noch ausgeprägter. In der Tat stellten Frauen 2019 in Italien 18,3 % der Führungskräfte in der Privatwirtschaft, während der Vorjahreswert bei 17,7 % lag. Seit Jahren wird eine Zunahme verzeichnet. Von 2008 bis 2019 sank die Zahl der Führungskräfte in der Privatwirtschaft um 3,6 %, die der männlichen Führungskräfte um 10,2 %, während die Zahl der weiblichen Führungskräfte um 43,4 % stieg⁶. Maßnahmen wie die obligatorische Frauenquote für börsennotierte Unternehmen sollen genau diesem Trend entgegenwirken und den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen fördern. Seit der Einführung durch das Gesetz Golfo-Mosca im Jahr 2011 ist eine deutliche Verbesserung im Vergleich zu den Werten der Jahre davor zu verzeichnen. Im Jahr 2017 lag der Frauenanteil in den Verwaltungsräten beispielsweise bei 36 %, während ihr Anteil im Jahr 2005 nur 3 % ausmachte (Cottone, 2019).

Tabelle 5: Führungskräfte in den untersuchten Unternehmen nach Geschlecht und Branche (n=156) zum 31.12.2019

Branche	Weibliche Führungskräfte	Männliche Führungskräfte	Frauenanteil (%)
Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft	0	12	-
Verarbeitendes Gewerbe	13	181	6,7
Wasser- und Abwasserwirtschaft	0	2	-
Baugewerbe	2	22	8,3
Handel	14	86	14,0
Transport und Lagerung	1	14	6,7
Hotel- und Gastgewerbe	1	1	50,0
Kredit- und Versicherungswesen	10	59	14,5
Information, Kommunikation und freiberufliche Dienstleistungen	0	14	-
Gesundheits- und Sozialwesen	2	2	50,0
Unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	0	12	-
Sonstige Dienstleistungen	2	12	14,3
Gesamt	45	417	9,7

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

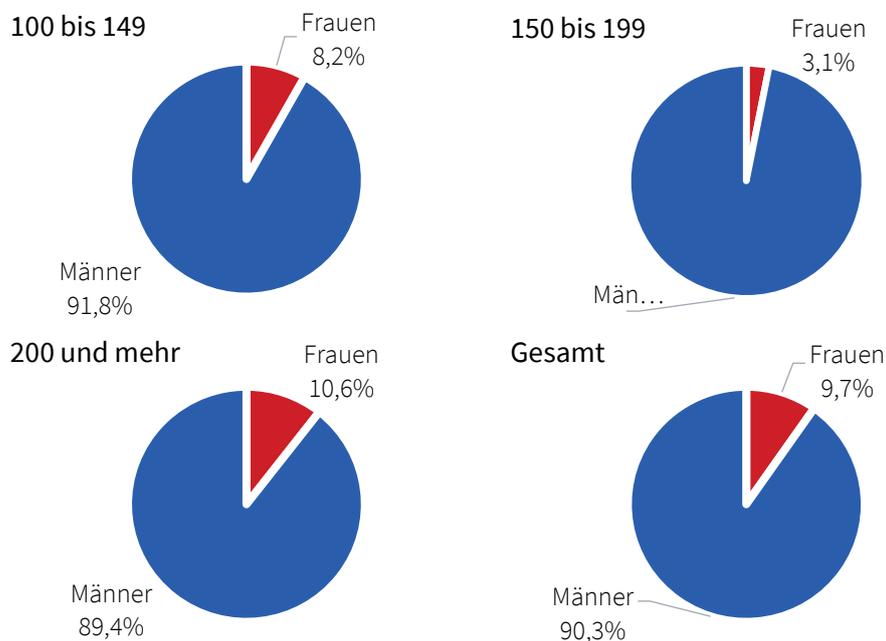
© AFI 2021

Betrachtet man die absoluten Zahlen, so arbeiten die meisten weiblichen Führungskräfte in Unternehmen mit 200 oder mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (39); Unternehmen mit 100 bis 149 Beschäftigten haben hingegen nur 5 Frauen in einer Führungsposition, Betriebe mit 150 bis 200 Beschäftigten haben nur 1 weibliche Führungskraft in ihrer Belegschaft. Die Untersuchung nach Prozentdaten ergibt jedoch,

⁶ Datenquelle: Osservatorio dei Lavoratori Dipendenti INPS (<https://www.inps.it/osservatoristatistici/15>)

dass die Werte der drei Betriebsgrößenklassen denen der Gesamtdaten entsprechen. Nur in Unternehmen mit 150 bis 199 Beschäftigten ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte nicht mal halb so hoch wie in den anderen Betriebsgrößenklassen (Abbildung 7).

Abbildung 7: Führungskräfte in den untersuchten Unternehmen nach Geschlecht und Betriebsgrößenklasse (n=156) zum 31.12.2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

1.4 Beschäftigungssaldo zwischen 2018 und 2019

Anhand der Daten des Fragebogens wurde der Beschäftigungssaldo der Südtiroler Unternehmen zwischen 2018 und 2019 berechnet. Wie der Tabelle 6 entnommen werden kann, ist der Saldo nach Einstufung für Frauen immer positiv, in den meisten Fällen verzeichnen Frauen auch eine stärkere Zunahme. Diese Entwicklung kann vor allem bei den leitenden Angestellten, den Angestellten, bei Menschen mit Beeinträchtigung und bei den geschützten Beschäftigtengruppen feststellen, ebenso wie bei Betrachtung der Gesamtzahl.

Tabelle 6: Veränderung der Beschäftigten in Südtiroler Unternehmen nach Geschlecht und Einstufung (n=156), 2018-2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	3	3	6	50,0
Leitende Angestellte	12	5	7	171,4
Angestellte	980	733	1.713	57,2
Arbeiter	358	445	803	44,6
Gesamt	1.353	1.176	2.529	53,5
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	40	33	73	54,8

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Die Zusammensetzung des Saldos nach Art des Arbeitsvertrags wird in einem späteren Abschnitt näher beleuchtet, in dem eine Aufschlüsselung nach unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen und nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung vorgenommen wird.

Die Analyse der Zugänge in den Unternehmen aus der Stichprobe ergibt, dass Frauen 47,5 % der gesamten Zugänge ausmachen (7.994 von 16.819). Bei einer genaueren Betrachtung kann man feststellen, dass mehr als die Hälfte der Zugänge Frauen betreffen, wenn es sich um einen Zugang aus einer anderen Betriebsstätte oder Zweigstelle oder einen Wechsel aus einer anderen Einstufungsgruppe handelt. Bei Neueinstellungen entfallen doch mehr als 50% der Neuaufnahmen auf Männer. Daher gibt es einen geschlechtsspezifischen Unterschied zwischen interner Mobilität (mehr Frauen) und externer Mobilität (mehr Männer).

Tabelle 7: Zugänge nach Einstufung, Geschlecht und Typologie (n=155), 2019

Zugänge			Führungs-kräfte	Leitende Ange-stellte	Ange-stellte	Ar-beiter	Gesamt	davon Menschen mit Beeinträch-tigung und geschützte Beschäftigten-gruppen
		Frauen	9	62	4.564	3.359	7.994	119
		Männer	52	213	3.754	4.797	8.825	124
		Gesamt	61	275	8.318	8.156	16.819	243
davon	aus einer anderen Betriebs-stätte oder Zweigstelle	Frauen	2	-	750	268	1.020	12
		Männer	4	14	399	211	928	11
		Gesamt	6	14	1.149	479	1.948	23
Wechsel aus einer anderen Einstufung	Frauen	2	25	282	2	311	7	
	Männer	17	63	120	16	216	4	
	Gesamt	19	88	402	18	527	11	
Neuein-stellung	Frauen	5	37	3.532	3.089	6.663	100	
	Männer	31	136	2.935	4.579	7.681	109	
	Gesamt	36	173	6.467	7.668	14.344	209	

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Betrachtet man die Wirtschaftszweige, stellt man fest, dass die meisten Neueinstellungen auf den Handel (4.623 Einstellungen, davon 2.546 Frauen und 2.077 Männer), auf unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen (2.029 Einstellungen, davon 903 Frauen und 1.126 Männer) und auf das Hotel- und Gastgewerbe (1.583 Einstellungen, davon 809 Frauen und 774 Männer) entfallen, wobei diese Branchen zusammen 57,4 % aller Einstellungen verzeichnen. Die Analyse nach Einstufung zeigt, dass in den oben genannten Branchen auch die höchste Zahl an neuen Arbeitern eingestellt wurde. Anbieter von unterstützenden Dienstleistungen für Unternehmen haben insgesamt 1.910 Arbeitskräfte eingestellt, davon 845 Frauen und 1.065 Männer; das Hotel- und Gastgewerbe verzeichnet 1.373 Neueinstellungen, davon 711 Frauen und 662 Männer; die Zahl der Neueinstellungen im Handel beläuft sich auf 1.294 Personen, davon 727

Frauen und 567 Männer. Bei den Angestellten erfolgten 50,9 % der Neueinstellungen durch Handelsunternehmen (3.291, davon 1.809 Frauen und 1.482 Männer).

Neben den Neueinstellungen sind auch die im Jahr 2019 gewährten Beförderungen ein wichtiger und aufschlussreicher Aspekt. Von den 156 Unternehmen in der Stichprobe wurden in 102 Betrieben (65,4 %) Beförderungen vorgenommen. Diese Beförderungen betrafen insgesamt 3.305 Personen, 1.408 Frauen und 1.897 Männer. Bezieht man diese Zahl auf die 52.232 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, bedeutet das, dass 6 von 100 Personen im Berichtsjahr befördert wurden. Nur in der Kategorie der Angestellten entfallen über die Hälfte der Beförderungen auf Frauen, während überhaupt keine der - wenn auch zahlenmäßig sehr schwach vertretenen - weiblichen Führungskräfte befördert wurde.

Tabelle 8: Beförderungen nach Geschlecht und Einstellung (n=102), 2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	6	6	-
Leitende Angestellte	27	97	124	21,8
Angestellte	1.157	928	2.085	55,5
Arbeiter	207	815	1.022	20,3
Lehrlinge	17	51	68	25,0
Gesamt	1.408	1.897	3.305	42,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	16	29	45	35,6

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Von den 3.305 Beförderungen erfolgten 2.747 (83,12 %) in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten; während in Betrieben mit 100 bis 149 Beschäftigten nur 252 und in Unternehmen mit 150 bis 199 Beschäftigten 306 Beförderungen vorgenommen wurden. Die Analyse nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass 42,7 % der Beförderungen im Handel stattfanden (1.412 Beförderungen), mit Abstand folgen Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau (426 Beförderungen) und Hersteller von sonstigen Waren (308 Beförderungen).

Aus geschlechtsspezifischer Sicht stellen wir fest, dass 6,4 % der Arbeitnehmerinnen im Jahr 2019 befördert wurden; der Vergleichswert für Männer liegt bei 6,2 %. Als besonders frauenfreundlich bei Beförderungen erwiesen sich die Hersteller von sonstigen Waren, die 14,8 % der beschäftigten Frauen im Jahr 2019 beförderten; am wenigsten Beförderungen von Frauen verzeichneten die Branchen Metallurgie und Herstellung von Metallerzeugnissen sowie der Bereich Information, Kommunikation und freiberufliche Dienstleistungen und die Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft (wo jeweils nur 1,9 % der beschäftigten Frauen im Jahr 2019 befördert wurden).

In Tabelle 9 werden die Daten zu den Personalabgängen in den Unternehmen in der Stichprobe ausgewiesen. Auf Frauen entfallen 46,4 % der Abgänge (6.638 von 14.293 Abgängen). In jeder Unterkategorie sind Männer immer in der Mehrheit, beim Wechsel in eine andere Einstufung liegt ihr Anteil bei 68,2 %. Die meisten Abgänge erfolgten wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Tabelle 9: Abgänge nach Einstufung, Geschlecht und Typ (n=152), 2019

Abgänge		Führungs- kräfte	Leitende Ange- stellte	Ange- stellte	Ar- beiter	Gesamt	davon Menschen mit Beeinträch- tigung und geschützte Beschäftig- tengruppen	
	Frauen	7	47	3.577	3.007	6.638	79	
	Männer	48	222	2.975	4.410	7.655	91	
	Gesamt	55	269	6.552	7.417	14.293	170	
davon	zu einer anderen Betriebs- stätte oder Zweigstelle	Frauen	2	3	772	276	1.053	12
		Männer	10	26	770	419	1.225	12
		Gesamt	12	29	1.542	695	2.278	24
Wechsel in eine andere Einstufung	Frauen	-	2	39	49	90	2	
	Männer	5	20	80	88	193	2	
	Gesamt	5	22	119	137	83	2	
Beendigung des Arbeitsver- hältnisses	Frauen	5	42	2.766	2.682	5.495	67	
	Männer	33	176	2.125	3.903	6.237	77	
	Gesamt	38	218	4.891	6.585	11.732	144	

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Beleuchtet man die Gründe für das Ausscheiden aus den Unternehmen (Tabelle 10), zeigt sich, dass die Zahl der Abgänge wegen Vertragsablaufs und wegen Eigenkündigung jeweils gleich hoch ist. Das Auslaufen des Arbeitsvertrages ist bei Frauen der häufigste Grund für das Verlassen des Unternehmens (2.521 Vertragsabläufe gegenüber 1.842 Eigenkündigungen). Bei Männern fallen hingegen die Eigenkündigungen (2.577) mehr ins Gewicht als das Ablaufen des Arbeitsvertrages (2.398). Weitere Gründe für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind unter anderem die Änderung der ursprünglich festgelegten Laufzeit und die einvernehmliche Beendigung; aber diese Fälle sind sowohl bei Männern als auch bei Frauen seltener.

Tabelle 10: Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Geschlecht (n=150), 2019

Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Vertragsablauf	2.521	2.398	4.919	51,3
Eigenkündigung	1.842	2.577	4.419	41,7
Andere Gründe	731	743	1.474	49,6
Entlassung	322	302	624	51,6
Ruhestand und Frührente	79	217	296	26,7
Gesamt	5.495	6.237	11.732	46,8

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Die Analyse nach Branchen lässt erkennen, dass 37,0 % aller Abgänge im Handel verzeichnet wurden, gefolgt von den unterstützenden Dienstleistungen für Unternehmen (12,3 %) und vom Hotel- und Gastgewerbe (11 %). Interessant ist auch

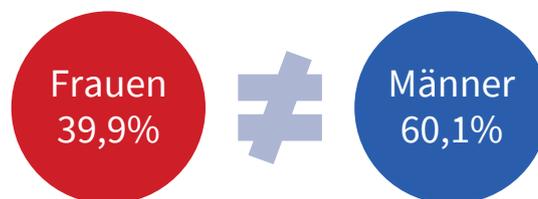
die Beobachtung, dass 72,9 % der Wechsel in eine andere Betriebsstätte oder Zweigstelle auf den Handel entfallen, bei den Angestellten steigt dieser Anteil sogar auf 82,2 %. Was die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbelangt, bestätigen die Gesamtzahlen nach Branche die obenstehenden Aussagen zu den Abgängen insgesamt. Abgänge wegen Vertragsablauf entfallen zu 29,8 % auf den Handel (3.498 Abgänge, davon 1.934 Frauen und 1.564 Männer). Dieser Ausscheidungsgrund ist auch für 14,9 % der Abgänge bei den Anbietern von unterstützenden Dienstleistungen für Unternehmen (1.748 Abgänge, davon 847 Frauen und 901 Männer) und für 13,2 % der Abgänge im Hotel- und Gastgewerbe (1.551 Abgänge, davon 831 Frauen und 720 Männer) verantwortlich.

1.5 Vertragsarten

Der von den Unternehmen ausgefüllte Fragebogen enthält auch Angaben zu den Arbeitsverträgen, mit denen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum 31.12.2019 in den Südtiroler Unternehmen beschäftigt sind. Anhand dieser Daten erfahren wir, wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unbefristet bzw. befristet (mit befristetem Vertrag) beschäftigt sind und wie hoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (sowohl unter den befristet als auch unter den unbefristet Beschäftigten) ist. Wir können also überprüfen, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsplatzstabilität gibt.

Die Daten ergeben, dass die unbefristet Beschäftigten, also Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit festem Arbeitsvertrag, mehrheitlich Männer sind (26.430 Männer bzw. 60,1 %), während der Anteil der Frauen (17.513) 39,9 % ausmacht.

Abbildung 8: Unbefristete Verträge (n=156), 2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Am ausgewogensten ist das Geschlechterverhältnis bei den Angestellten: Denn weibliche Angestellte mit unbefristeten Verträgen machen 52,0 % aller Angestellten aus, während Frauen 9,8 % der festangestellten Führungskräfte und 20,8 % der leitenden Angestellten mit unbefristeter Stelle ausmachen.

Tabelle 11: Unbefristet Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung (n=156⁷) zum 31.12.2019

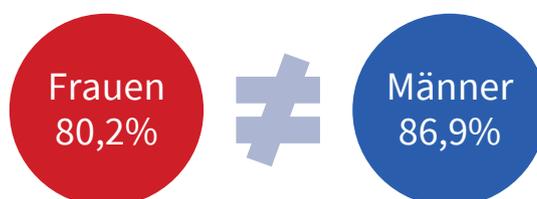
Unbefristet Beschäftigte					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl		
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer	% Gesamt
Führungskräfte	44	407	451	9,8	97,8	97,6	97,6
Leitende Angestellte	517	1.973	2.490	20,8	98,9	98,9	98,9
Angestellte	13.125	12.098	25.223	52,0	85,0	87,8	86,4
Arbeiter	3.827	11.952	15.779	24,3	65,6	84,1	78,7
Gesamt	17.513	26.430	43.943	39,9	80,2	86,9	84,1
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	469	664	1.133	41,4	82,9	87,9	85,8

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Betrachtet man den Anteil der unbefristet Beschäftigten an der zum 31.12.2019 erhobenen Gesamtbeschäftigtenzahl (die letzten drei Spalten von Tabelle 11), so stellt man fest, dass 86,9 % der Männer und 80,2 % der Frauen unbefristet beschäftigt sind (der Anteil der Frauen sinkt bei den Arbeiterinnen auf 65,6 %, während Frauen in den beiden obersten Führungsebenen zu fast 100 % einen unbefristeten Arbeitsvertrag besitzen). Die Differenz in der Verteilung der unbefristeten Verträge nach Geschlecht liegt daher bei knapp über 6 Prozentpunkten zugunsten der Männer.

Abbildung 9: Anteil der unbefristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, nach Geschlecht (n=156), 2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Der Blick auf die befristeten Arbeitsverträge und damit die Personen mit unsicherem Arbeitsplatz zeigt, dass 7.619 Arbeitskräfte Ende 2019 befristet beschäftigt waren; davon waren 4.072 Frauen (53,4 %) und 3.547 Männer (46,6 %). Aus der Analyse nach Einstufung geht hervor, dass der Anteil der befristet beschäftigten Frauen bei den Angestellten 59,4 % und bei den Arbeitern 48,5 % ausmacht.

⁷ In diesem Fall bezieht sich n=156 auf die Gesamtbeschäftigtenzahl, die auf die Gesamtzahl der Unternehmen berechnet wird. Die Zahl der Unternehmen mit unbefristet Beschäftigten beläuft sich hingegen auf 155.

Tabelle 12: Befristet Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung (n=156) zum 31.12.2019

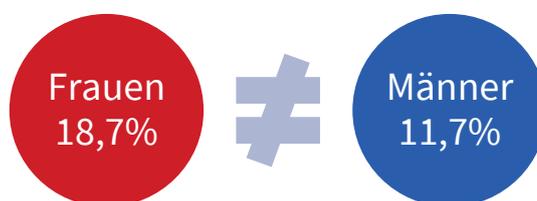
Befristet Beschäftigte					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl		
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer	% Gesamt
Führungskräfte	1	10	11	9,1	2,2	2,4	2,4
Leitende Angestellte	3	24	27	11,1	0,6	1,2	1,1
Angestellte	2.120	1.450	3.570	59,4	13,7	10,5	12,2
Arbeiter	1.945	2.066	4.011	48,5	33,4	14,5	20,0
Gesamt	4.072	3.547	7.619	53,4	18,7	11,7	14,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	97	90	187	51,9	17,1	11,9	14,2

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Der Blick auf den Anteil von befristet beschäftigten Männern und Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Stichprobe zeigt, dass 18,7 % der Frauen und nur 11,7 % der Männer mit befristeten Verträgen arbeiten, was einer Differenz von sieben Prozentpunkten entspricht.

Abbildung 10: Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht (n=156), 2019

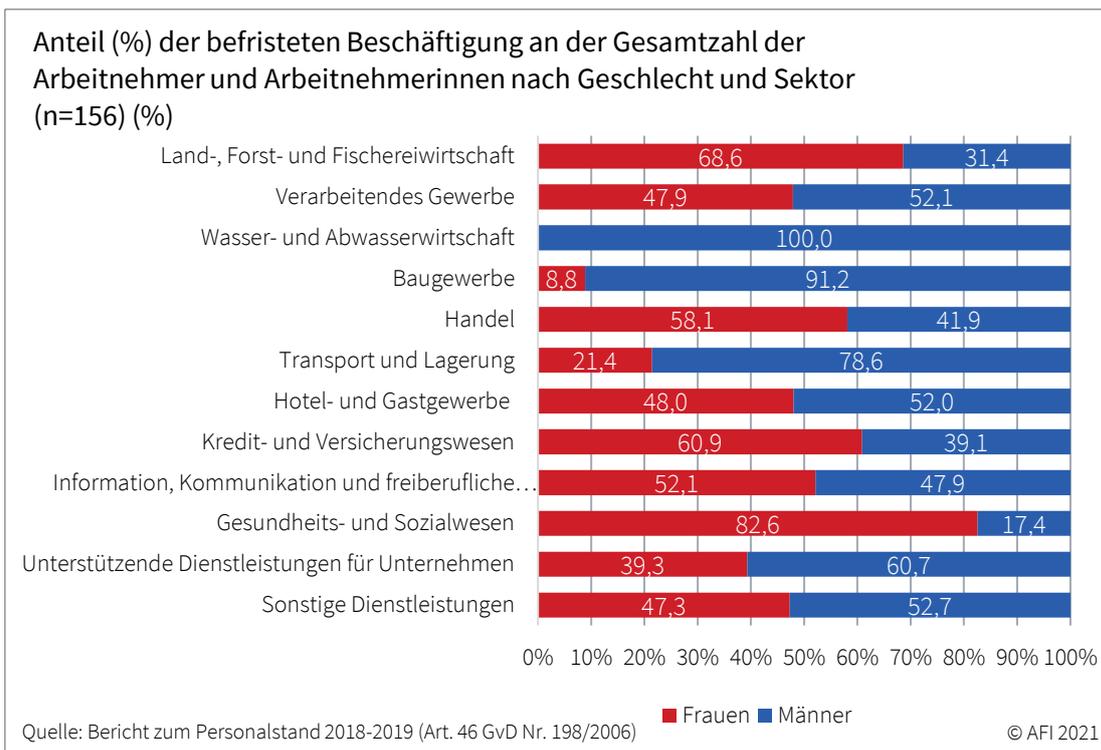


Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Bei der Analyse der Beschäftigten mit befristeten Verträgen (Abbildung 11) stellen wir fest, dass von 100 Beschäftigten 47 Männer und 53 Frauen sind; die Untersuchung nach Branchen ergibt, dass der größte geschlechtsspezifische Unterschied in der befristeten Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen besteht, wo 82,6 % der befristet Beschäftigten Frauen sind. Auch in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft gibt es einen hohen Anteil von Frauen mit befristeten Verträgen (68,6 %), ebenso im Kredit- und Versicherungswesen (60,9 %) und im Handel (58,1 %). Die Wasser- und Abwasserwirtschaft sowie das Baugewerbe verzeichnen wenige Frauen mit befristeten Verträgen (hier handelt es sich aber auch um die Branchen mit dem niedrigsten Frauenanteil, siehe Tabelle 3).

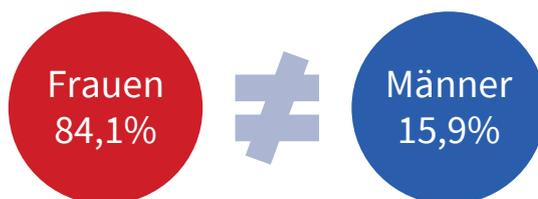
Abbildung 11



1.6 Die Teilzeitbeschäftigung

Eine besonders bei Frauen weit verbreitete Vertragsart ist die Teilzeitbeschäftigung, und zwar sowohl unbefristet (d. h. stabil) als auch befristet. In den Unternehmen der Stichprobe haben viele Frauen einen Teilzeitvertrag; in der Tat machen sie 84,1 % der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten aus, die Männer hingegen 15,9 %.

Abbildung 12: Beschäftigte mit unbefristetem Teilzeitvertrag (n=154) zum 31.12.2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Wie in Tabelle 13 dargestellt, sind von den insgesamt 10.056 Beschäftigten mit unbefristetem Teilzeitvertrag 8.461 Frauen und 1.595 Männer. In den Einstufungsgruppen leitende Angestellte und Angestellte sind mindestens 4 von 5 Beschäftigten Frauen. Die Betrachtung nach Branchen ergibt - gemessen am Durchschnittswert von 84,1% - einen besonders hohen Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten im Kredit- und Versicherungswesen (wo Frauen 96,9 % der unbefristeten Teilzeitkräfte ausmachen) und im Hotel- und Gastgewerbe (90,3 % Frauen). In den Branchen Transport und Lagerung (Frauenanteil 52,5 %) und

unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen (Frauenanteil 67,3 %) arbeiten hingegen weniger Frauen mit unbefristetem Teilzeitvertrag.

Tabelle 13: Beschäftigte mit unbefristetem Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung (n=156⁸) zum 31.12.2019

Beschäftigte mit unbefristetem Teilzeitvertrag					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	4	4	8	50,0	8,9	1,0
Leitende Angestellte	139	24	163	85,3	26,6	1,2
Angestellte	6.021	649	6.670	90,3	39,0	4,7
Arbeiter	2.297	918	3.215	71,4	39,4	6,5
Gesamt	8.461	1.595	10.056	84,1	38,8	5,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	297	176	473	62,8	52,5	23,3

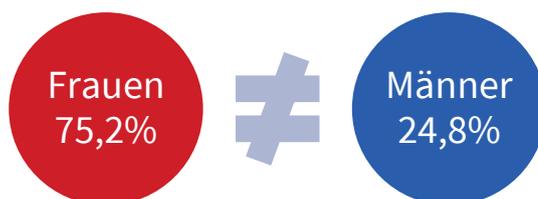
Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Betrachtet man dann den Anteil der unbefristeten Teilzeitkräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten zum Jahresende 2019 (die letzten beiden Spalten der Tabelle 13), stellt man einen deutlich höheren Frauenanteil fest. Tatsächlich sind 38,8 % der Frauen, aber nur 5,2 % der Männer teilzeitbeschäftigt.

Nur wenige Teilzeitkräfte sind mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigt. In den Unternehmen aus der Stichprobe sind 2.459 Personen in befristeter Teilzeit, davon sind 1.849 Frauen (75,2 %) und 610 Männer (24,8 %). Für diese Arbeitskräfte kommt zur Unsicherheit eines befristeten Arbeitsverhältnisses auch noch der Nachteil der im Vergleich zum Vollzeitvertrag kürzeren Arbeitszeit hinzu.

Abbildung 13: Beschäftigte mit befristetem Teilzeitvertrag (n=107) zum 31.12.2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Wie aus der Tabelle 14 ersichtlich ist, gibt es in den Führungsetagen keine weiblichen Führungskräfte oder leitenden Angestellten mit befristetem Teilzeitvertrag, während ihr Anteil bei den Angestellten 79,1 % und bei den Arbeitern 71,5 % ausmacht.

⁸ In diesem Fall bezieht sich n=156 auf die Gesamtbeschäftigtenzahl, die auf die Gesamtzahl der Unternehmen berechnet wird. Die Zahl der Unternehmen mit unbefristeten Teilzeitkräften beläuft sich hingegen auf 154.

Tabelle 14: Beschäftigte mit befristetem Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung (n=156⁹) zum 31.12.2019

Beschäftigte mit befristetem Teilzeitvertrag					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	-	-	-	-	-	-
Leitende Angestellte	-	1	1	-	-	0,1
Angestellte	949	250	1.199	79,1	6,1	1,8
Arbeiter	900	359	1.259	71,5	15,4	2,5
Gesamt	1.849	410	2.259	81,9	8,5	1,3
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	82	57	139	59,0	14,5	7,5

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Die Untersuchung nach Branchen ergibt, dass über 90 % der befristeten und der Teilzeitverträge in der Lebensmittelindustrie, in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft Frauen betreffen. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den 156 Unternehmen der Stichprobe entfallen 8,5 % der befristeten Teilzeitverträge auf Frauen und nur 2 % auf Männer.

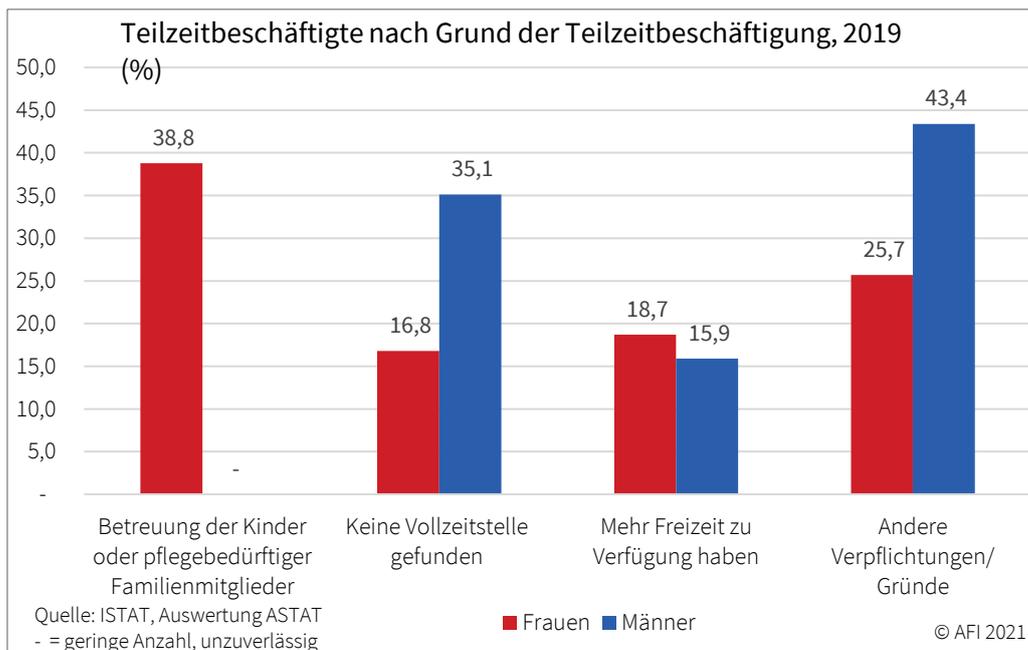
Die Daten zeigen, dass teilzeitbeschäftigte Männer immer noch eine Minderheit sind, während Frauen dieses Instrument immer noch in großem Umfang zur Vereinbarung von Familie und Beruf nutzen. Leider geht aus der Erhebung nicht das genaue Teilzeitausmaß (Vertrag über 50 oder 75 % oder einen anderen Prozentsatz der vollen Arbeitszeit) hervor. Unklar ist auch, inwieweit die Teilzeitbeschäftigung von den betroffenen Frauen und Männern jeweils tatsächlich gewünscht wird, d. h. wie oft Teilzeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf (in erster Linie von Frauen) beantragt wird oder wie viele Teilzeitstellen angesichts fehlender Vollzeitarbeitsplätze (in diesem Fall nicht nur von Frauen) angenommen werden, wobei in diesem Fall die Teilzeitstellen auf eine Entscheidung des Arbeitgebers und nicht des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

Die vom ASTAT ausgearbeitete Arbeitskräfteerhebung auf Basis der ISTAT-Daten für das Jahr 2019 in Südtirol¹⁰ zeigt, dass etwa 1/5 der Südtiroler Teilzeitbeschäftigten nicht freiwillig in Teilzeit sind, also lieber Vollzeit arbeiten würden, wobei die Situation zwischen Männern und Frauen allerdings sehr unterschiedlich ist. Bei den Frauen gibt mehr als 1 von 3 die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Grund für die Teilzeitbeschäftigung an, während die Zahl der Männer, die diese Begründung angeben, so gering ist, dass diese Daten nicht als aussagefähig angesehen werden können. Bei den Männern überwiegen die Angaben "andere Gründe" und "keine Vollzeitstelle gefunden".

⁹ In diesem Fall bezieht sich n=156 auf die Gesamtbeschäftigtenzahl, die auf die Gesamtzahl der Unternehmen berechnet wird. Die Zahl der Unternehmen mit befristeten Teilzeitkräften beläuft sich hingegen auf 107.

¹⁰ Astat. (2020). Erwerbstätige und Arbeitssuchende 2019. Arbeitskräfteerhebung. Astat-Info Nr. 26/2020.

Abbildung 14



Infobox 2

Work-Life-Blending

Der Begriff *Work-Life-Balance* ist in aller Munde, eher selten spricht man hingegen über *Work-Life-Blending*. Als *Work-Life-Balance* bezeichnet man den Versuch, die zwei getrennten Lebensbereiche - Arbeit und Privatleben - im Gleichgewicht zu halten. Leider geht diese Art von Berechnung tendenziell zu Lasten der Freizeit. Beim Konzept des *Work-Life-Blending* entfällt diese Trennung: „Alles, was wir während des Tages machen, ob bei der Arbeit oder anderweitig, ergibt einen Wert für uns, der zusammengenommen die Qualität unseres Lebens ausmacht“ (D’Incau, 2018). Beim *Work-Life-Blending* werden keine scharfen Grenzen zwischen verschiedenen Belangen und Bereichen gezogen, diese werden „blended“, d.h. „vermischt“, sie „verschmelzen miteinander“ (Joseph, 2019).

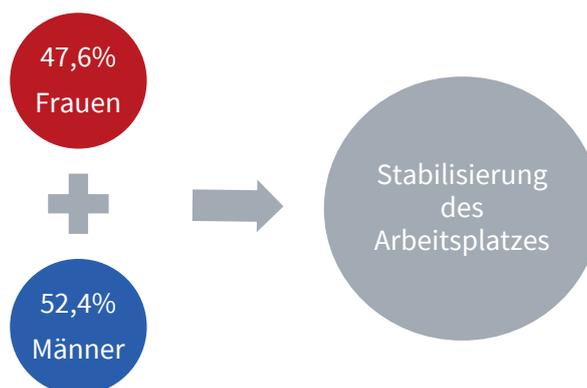
Die Generation Z (also die zwischen 1995/97 und 2010/12 Geborenen) wird als Vorbild für die effiziente Umsetzung von *Work-Life-Blending* angesehen. Wer zu dieser Generation gehört, ist in der Tat von Geburt an ein ständig vernetztes Leben gewöhnt, bei dem die physische und die digitale Realität in ständiger Kommunikation sind. Daher erleben sie keine strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatleben, es gelingt ihnen, beide Bereiche zu vereinbaren, ohne Grenzen ziehen zu müssen und/oder in einem Bereich Abstriche machen zu müssen (Levine, 2019).

Die Umsetzung dieses Modells in den Unternehmen erfordert in erster Linie die Anerkennung dieses Konzepts seitens des Arbeitgebers. Wenn sich der Mitarbeiter nämlich schuldig fühlt, besteht die Gefahr, dass die impliziten Vorteile der Anwendung dieses Modells zunichte gemacht werden (Joseph, 2019). Natürlich eignet sich dieses Konzept nicht für alle Arten von Arbeit, für manche Menschen wird es möglicherweise nicht funktionieren. Nichtsdestotrotz sollten die Arbeitgeber diese Arbeitsweise durch einige Maßnahmen ermöglichen, z. B. durch flexiblere Arbeitszeiten, durch die Erlaubnis, Arbeiten auch außerhalb des Arbeitsplatzes anderweitig auszuführen, durch Beurteilung der Leistung anhand der Ergebnisse und nicht anhand der geleisteten Projektstunden. All dies steht zusammen mit Großraumbüros und Gruppenzielen im Einklang mit dem Konzept, wonach Arbeit ein Teil des Lebensstils einer Person und nicht ein von allem anderen getrennter Lebensbereich ist (Gilbert, 2016). Am Anfang müssen im Arbeitsbereich Grenzen gesetzt werden, um sich an einen neuen Lebensstil zu gewöhnen. Daher ist es wichtig, die eigenen Erwartungen und Ziele vorab zu formulieren, den eigenen Status und die Verfügbarkeitszeiten mitzuteilen (man muss nicht rund um die Uhr arbeiten und erreichbar sein) und transparent zu sein gegenüber den anderen (Levine, 2019).

1.7 Die Umwandlung von Verträgen

Ein weiterer interessanter Aspekt des Fragebogens betrifft die Umwandlung von Verträgen, also den Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis innerhalb desselben Unternehmens (verstanden als "Qualitätssprung" hin zu einem stabilen Arbeitsplatz) sowie die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen und umgekehrt.

Abbildung 15: Von einer prekären Beschäftigung zur unbefristeten Arbeitsstelle: Stabilisierung des Arbeitsplatzes (n = 121), 2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Wie aus Abbildung 15 hervorgeht, haben im Jahr 2019 von den 156 Unternehmen der Stichprobe immerhin 121 Unternehmen mindestens ein befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes überführt: Insgesamt betrafen 47,6 % der Vertragsumwandlungen Frauen und die restlichen 52,4 % Männer (was also auf ein ziemlich ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinweist). Der Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis betraf insgesamt fast 3.500 Menschen. In 6 von 10 Fällen wechselten Männer und Frauen aus der Gruppe der Angestellten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Tabelle 15: Umwandlungen von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse (n=121), 2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	2	2	-
Leitende Angestellte	4	11	15	26,7
Angestellte	1.193	939	2.132	56,0
Arbeiter	461	876	1.337	34,5
Gesamt	1.658	1.828	3.486	47,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	12	21	33	36,4

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

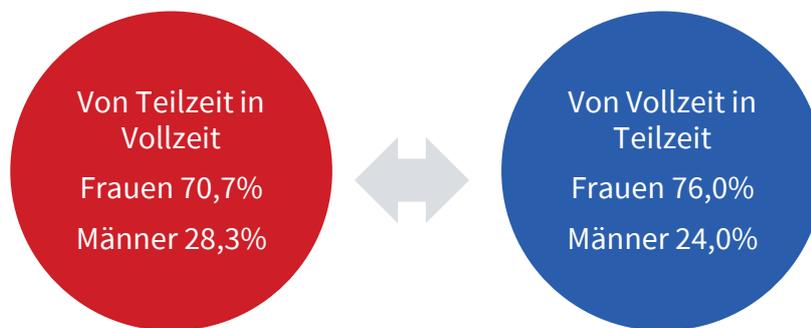
Von den fast 3.500 Vertragsumwandlungen wurden 1.337 in nur 5 Unternehmen vorgenommen (darunter 3 große Lebensmittelhandelsunternehmen mit einer hohen Beschäftigtenzahl).

Die Untersuchung nach Branchen zeigt sehr hohe Zahlen für den Handel (der allein 1.688 Vertragsumwandlungen verzeichnet, was 48,4 % der Gesamtzahl entspricht), es folgen die Industrie, wo 768 befristete Verträge umgewandelt wurden, von denen mehr als die Hälfte Arbeiter betreffen, sowie unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen, wo 270 Verträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt wurden. Im Handel betreffen 53,5 % der Vertragsumwandlungen Frauen, in der Industrie sinkt dieser Anteil auf 35,5 %, derselbe Prozentwert wurde auch bei den unterstützenden Dienstleistungen für Unternehmen erhoben. Der Banken- und Versicherungssektor verzeichnet mit 60 % den höchsten Frauenanteil bei den Vertragsumwandlungen. In absoluten Werten handelt es sich aber um eher niedrige Zahlen, denn nur 25 Personen wechselten im Bank- und Versicherungswesen von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, 15 davon waren Frauen. Das Schlusslicht bildet der Agrarsektor, wo von 68 Vertragsumwandlungen nur 6 Frauen betrafen (entspricht 8,8 %).

In allen Betriebsgrößenklassen wurden befristete in unbefristete Verträge umgewandelt; diese Art von Vertragsänderung wird aber größtenteils in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten angeboten: Tatsächlich fanden 73,5 % der Vertragsumwandlungen, die 2019 für Männer (71,8 %) und Frauen (75,5 %) vorgenommen wurden, in Betrieben dieser Größenklasse statt. Auf die Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - die fast 60 % der Stichprobe ausmachen - entfallen die restlichen 25 % der Vertragsumwandlungen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist das der Arbeitszeiterhöhung, d.h. der Übergang von Teilzeit zu Vollzeit. Im Jahr 2019 betrafen Arbeitszeiterhöhungen zu 70,7 % Frauen und zu 28,3 % Männer (in 81 Unternehmen der Stichprobe), während die Arbeitszeitreduzierung von Vollzeit zu Teilzeit in drei Viertel der Fälle Frauen und zu einem Viertel Männer betraf (in 93 Unternehmen).

Abbildung 16: Von der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung (n=81) und umgekehrt (n=93), 2019



Quelle: Bericht Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Die folgende Tabelle 16 macht deutlich, dass 70,7 % derjenigen, die eine Arbeitszeiterhöhung (Wechsel von Teilzeit in Vollzeit) wünschen und erhalten, Frauen sind. Das ist nicht verwunderlich, zumal vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten. Im Jahr 2019 wurden in 81 Unternehmen Arbeitsverträge in diesem Sinne umgestellt; es waren vor allem weibliche Angestellte, denen auf Wunsch ihre Arbeitszeit erhöht wurde.

Tabelle 16: Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeit (n=81), 2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	4	2	6	66,7
Angestellte	722	236	958	75,4
Arbeiter	154	126	280	55,0
Gesamt	880	364	1.244	70,7
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	1	5	6	16,7

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Die Arbeitszeitverkürzung, d.h. der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit, betrifft wiederum größtenteils Frauen. Tatsächlich werden 3 von 4 Arbeitszeitverkürzungen - in den 93 Unternehmen, die im Jahr 2019 Arbeitsverträge in diesem Sinne geändert haben - von Frauen beantragt, insbesondere von Angestellten und in geringerem Umfang von Arbeiterinnen.

Tabelle 17: Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeit (n=93), 2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	1	-	1	100,0
Leitende Angestellte	11	6	17	64,7
Angestellte	589	153	742	79,4
Arbeiter	284	120	404	70,3
Gesamt	885	279	1.164	76,0
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	4	4	8	50,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Erwartungsgemäß werden diese Vertragsumstellungen vor allem in größeren Unternehmen vorgenommen; es überrascht auch nicht, dass diese Arbeitszeitänderungen vor allem den Handel und den Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen betreffen, also zwei Branchen mit einem sehr hohen Frauenanteil.

1.8 Die Lohnausgleichskasse (LAK)

Im Fragebogen wurden die Unternehmen auch um Angaben zur Zahl der Personen in der Lohnausgleichskasse gebeten; dabei sollte zwischen der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden¹¹ und der mit genehmigten Arbeitsstunden unterschieden werden; für jede LAK sollte auch angegeben werden, wie viele Beschäftigte in Rotation waren. Die Daten beziehen sich nicht nur auf die ordentliche Lohnausgleichskasse, sondern auch auf die Sonderlohnausgleichskasse. Diese Präzisierung ist wichtig, denn Führungskräfte haben keinen Anspruch auf die ordentliche Lohnausgleichskasse.

¹¹Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden: für Unternehmen, die die Arbeit komplett einstellen, weshalb die Beschäftigten in der Zeit, in der sie die Leistungen der Lohnausgleichskasse beziehen, nicht zur Arbeit gehen (La legge per tutti, 2020).

In Tabelle 18 werden die Daten für die Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden dargestellt, die im Jahr 2019 von nur 4 Unternehmen aus der Stichprobe in Anspruch genommen wurde. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass Frauen in dieser Gruppe nie mehr als 10 % der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausmachen. Die Gruppe mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten in der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden sind Arbeiter, die allein 76,7% der Gesamtheit ausmachen.

Tabelle 18: Beschäftigte in LAK bei 0 Arbeitsstunden (n=4) zum 31.12.2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	2	2	-
Leitende Angestellte	-	5	5	-
Angestellte	3	37	40	7,5
Arbeiter	5	150	155	3,2
Gesamt	8	194	202	4,0
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	-	2	2	-

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Bezieht man diese Daten auf die Gesamtbeschäftigtenzahl in den 156 Unternehmen der Stichprobe, so sind nur 0,8 % der Arbeiter in der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden; dieser Anteil sinkt auf 0,4 %, wenn man die Gesamtzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden der Gesamtbeschäftigtenzahl in den Unternehmen der Stichprobe gegenüberstellt. Es gibt keine Personen in der Lohnausgleichskasse bei null Stunden und in Rotation.

Die branchenspezifische Untersuchung zeigt, dass sich diese Daten auf nur vier Unternehmen in vier verschiedenen Sektoren beziehen: Holzindustrie (mit 21 Arbeitern in der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden, davon 3 Frauen), Maschinen- und Gerätebau (mit insgesamt 83 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden, davon 5 Frauen, verteilt auf die verschiedenen Einstufungsgruppen), Baugewerbe (mit 97 Arbeitern in der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden), Transport und Lagerung (mit nur einem Arbeiter in der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden).

Der Blick auf die Daten der Lohnausgleichskasse mit genehmigten Arbeitsstunden (Tabelle 19) zeigt, dass die Zahlen im Vergleich zur vorherigen Tabelle zunehmen und 8 Unternehmen betreffen. Bei den Angestellten liegt der Anteil der betroffenen Frauen mit 34,0 % deutlich über dem Frauenanteil in der Kategorie Arbeiter, der einzigen anderen Einstufungsgruppe, in der Frauen Lohnausgleichszahlungen beziehen. Stellt man die Gesamtzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in LAK mit genehmigten Arbeitsstunden der Gesamtbeschäftigtenzahl in den 156 untersuchten Unternehmen gegenüber, ergibt sich ein Anteil von 1,3 % der Gesamtheit. (Dieser Wert ist drei Mal höher als der Anteil der Beschäftigten in LAK 0 Arbeitsstunden.) Der Anteil der Personen in LAK mit genehmigten Arbeitsstunden, die im Rotationsverfahren tätig sind, liegt bei etwa 20 % aller Beschäftigten dieser Kategorie. Etwas mehr als jede vierte Person in Rotation ist weiblich.

Tabelle 19: Beschäftigte in LAK mit genehmigten Arbeitsstunden (n=8) zum 31.12.2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	-	-	-	-
Angestellte	16	31	47	34,0
Arbeiter	37	571	608	6,1
Gesamt	53	602	655	8,1
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	-	9	9	-
davon in Rotation				
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	-	-	-	-
Angestellte	7	18	25	28,0
Arbeiter	26	74	100	26,0
Gesamt	33	92	125	26,4
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	-	5	5	-

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

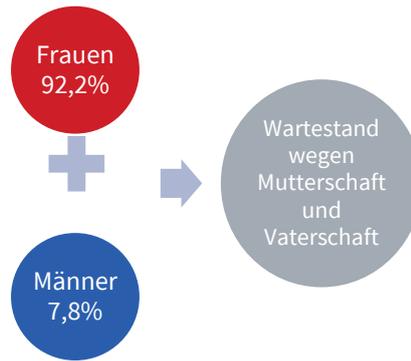
Betrachtet man die Branchen, in denen diese Beschäftigten arbeiten, so sind 76,2 % der Personen in LAK mit genehmigten Arbeitsstunden in den Sparten Metallurgie und Herstellung von Metallerzeugnissen (insgesamt 493, davon 37 Frauen) tätig. Es folgen der Maschinen- und Gerätebau (insgesamt 110, davon 13 Frauen), die Holzindustrie (insgesamt 23, davon 3 Frauen), das Baugewerbe (mit 16 Arbeitern), das Gesundheits- und Sozialwesen (3 Arbeiter) und die Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft (2 Arbeiter). Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in LAK mit genehmigten Arbeitsstunden im Rotationsverfahren sind zu 93,6 % in den Sparten Metallurgie und Herstellung von Metallerzeugnissen (insgesamt 117, davon 33 Frauen 84 Männer) beschäftigt. Die übrigen Beschäftigten arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen (insgesamt 8, alle männlich).

1.9 Der Wartestand

In einem weiteren Abschnitt befasste sich der Fragebogen mit dem interessanten Aspekt des Wartestands für Mütter und Väter unter besonderer Berücksichtigung der Einstufung der Beschäftigten. 92,2 % der Personen in Wartestand waren Frauen, während der Anteil der Väter 7,8 % der Gesamtzahl ausmacht. Wie in den vergangenen Jahren werden Wartestandszeiten für Eltern immer noch hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen¹².

¹²Auch wenn die Daten nicht direkt in einer Art historischer Reihe vergleichbar sind, weil sich die teilnehmenden Unternehmen von denen der fünf vorangegangenen Ausgaben dieses Forschungsberichts erheblich unterscheiden, wird ein konstantes Phänomen deutlich: der Wartestand ist im Wesentlichen immer noch „Frauensache“.

Abbildung 17: Wartestand wegen Mutterschaft und Vaterschaft nach Geschlecht (n=156) zum 31.12.2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

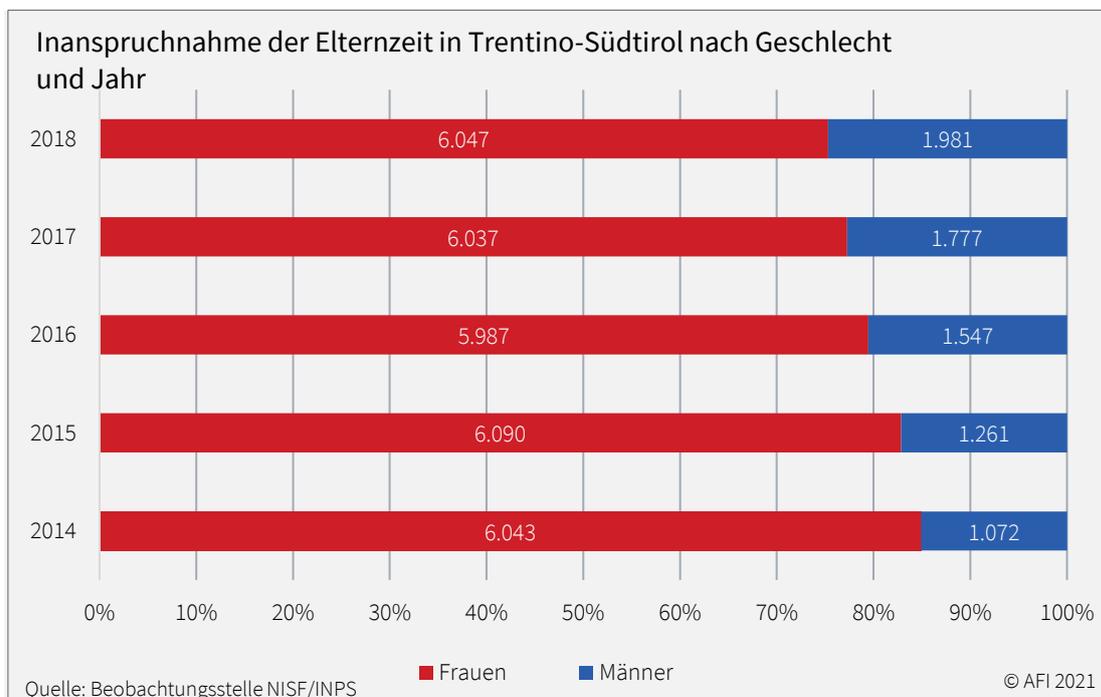
© AFI 2021

Infobox 3

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub in Trentino Südtirol

Die Daten der INPS-Beobachtungsstelle zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei Beschäftigten in der Privatwirtschaft (einschließlich der Landwirtschaft) zeigen für Trentino-Südtirol langsame Fortschritte. Der Anteil der Väter stieg schrittweise von 15,1 % im Jahr 2014 (als 1.981 Väter und 6.047 Mütter im Wartestand waren) auf über 20,0 % im Jahr 2016 und dann auf 22,7 % im Jahr 2017 und 24,7 % im Jahr 2018 an. In Trentino-Südtirol waren also 25% der Beschäftigten im Wartestand Väter, auch wenn diese Daten nichts über die Dauer dieses Vaterschaftsurlaubs und den Zeitpunkt verraten, in dem er in Anspruch genommen wurde (in den ersten Lebensmonaten oder -jahren, im Sommer oder während der Schulzeit usw.). Von 2014 bis 2018 hat sich die Zahl der Väter im Wartestand in der Region praktisch verdoppelt und stieg von knapp über 1.000 auf fast 2.000, während die Zahl der Mütter im Mutterschaftsurlaub über die Jahre hinweg nahezu konstant bei 6.000 blieb.

Abbildung 18



Im nationalen Vergleich steht die Region Trentino-Südtirol hinsichtlich der Zahl der Väter im Wartestand mit 24,7 % weit oben im Ranking, während der italienische Durchschnittswert bei 19,3 % liegt.

Zum 31.12.2019 waren in den 156 Betrieben der Stichprobe mehr als 400 Personen - 378 Frauen und nur 32 Männer - in Elternzeit. Von den 378 Müttern waren 326 Angestellte, während bei den Männern 25 der 32 Väter im Wartestand Arbeiter waren. In den Führungsetagen der Unternehmen waren 6 Frauen (Führungskräfte und leitende Angestellte) und nur ein Mann (leitender Angestellter) im Wartestand.

Tabelle 20: Personal in Wartestand wegen Mutterschaft und Vaterschaft (n = 156) zum 31.12.2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	3	0	3	100,0
Leitende Angestellte	3	1	4	75,0
Angestellte	326	6	332	98,2
Arbeiter	46	25	71	64,8
Gesamt	379	31	410	92,4
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	2	2	4	50,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Die branchenspezifische Analyse ergab, dass fast die Hälfte der Eltern im Wartestand im Handel tätig ist, der 38,5 % der Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt.

Infobox 4

Die neue europäische Richtlinie zum Thema Elternzeit (und mehr)

Am 4. April 2019 wurde die EU-Richtlinie 2019/1158 zur *Work-Life-Balance* verabschiedet. Die Richtlinie enthält Bestimmungen zum Thema Sonderurlaub (Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, aber auch für pflegende Angehörige), zu Arbeitsfreistellungen aufgrund höherer Gewalt und zu flexiblen Arbeitsregelungen.

Zu den wichtigsten Maßnahmen gehört (in Italien) die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs auf mindestens zehn Arbeitstage, unabhängig vom Ehe- oder Familienstand. Was den Elternurlaub betrifft, besteht ein individueller Anspruch auf mindestens vier Monate Elternurlaub, der bis zu einem bestimmten Alter des Kindes genutzt werden muss (dieses Alter wird jeweils vom Staat festgelegt, wobei ein Mindestalter von acht Jahren gilt). Bei einer Übertragung von Ansprüchen zwischen Elternteilen müssen die Staaten sicherstellen, dass mindestens zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragen werden können. Es liegt auch im Ermessen der Staaten, den Anspruch von einer etwaigen Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig zu machen, die jedoch maximal ein Jahr betragen darf. Die Staaten können auch entscheiden, ob Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen die Gewährung eines Elternurlaubs aufschieben dürfen, wofür aber eine schriftliche Begründung gefordert wird. Weiters werden flexible Lösungen für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs (z.B. Vollzeit, Teilzeit oder andere Formen) vorgesehen.

Für den Pflegeurlaub sieht die Richtlinie bei einer schweren Erkrankung oder familiärem Betreuungsbedarf fünf Arbeitstage pro Jahr für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor. Die Gewährung eines solchen Pflegeurlaubs kann jedoch von einer entsprechenden Bescheinigung abhängig gemacht werden, in der die Pflegebedürftigkeit des Familienmitglieds bestätigt wird.

Die Möglichkeit der Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt wird ebenfalls gewährleistet. Dazu gehören dringende familiäre Gründe, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern. Die Mitgliedstaaten können dieses Recht auf eine bestimmte Zeitspanne pro Jahr oder pro Fall oder beides beschränken.

Darüber hinaus führt die Richtlinie Bestimmungen über flexible Arbeitsregelungen ein. Es muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Kindern bis zu einer bestimmten

Altersgrenze (mindestens bis zum Alter von acht Jahren) sowie pflegende Angehörige flexible Arbeitsregelungen für Betreuungszwecke in Anspruch nehmen können. Die Dauer dieser Regelung kann angemessen begrenzt werden. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben auf jeden Fall das Recht, zur ursprünglichen Arbeitszeitregelung zurückzukehren. Die Mitgliedsstaaten können den Anspruch auf flexible Arbeitsregelungen von bestimmten Voraussetzungen abhängig machen.

Was die Zahlung einer Vergütung anbelangt, wird - anders als in der ursprünglichen Fassung des Europäischen Parlaments vorgesehen war - im Unterschied zum Vaterschaftsurlaub für den Elternurlaub kein Mindeststandard für die Vergütung festgelegt. Die endgültige Fassung bestätigte auch nicht die Bestimmung über den Anspruch auf Vergütung für pflegende Angehörige (Ferrieri Caputi, 2019).

Innerhalb von zwei Jahren muss die Richtlinie von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden, damit sie angewendet werden kann. In Italien wird das Europäische Delegationsgesetz¹³ nach der Verabschiedung am 29. Oktober 2020 im Senat nun von der zuständigen Kommission in der Abgeordnetenkammer geprüft (Stand vom März 2021).

Obwohl diese Richtlinie eine Erneuerung der derzeitigen Bestimmungen vorsieht und zweifellos von grundlegender Bedeutung für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist, darf man nicht übersehen, dass das Recht auf flexible Arbeitsregelungen an einen bestimmten Status gekoppelt ist und damit Eltern und pflegenden Angehörigen vorbehalten ist. Dies impliziert, dass Flexibilität ein Zugeständnis, eine Hilfestellung ist; unverändert bleiben die Anforderungen an den "idealen Mitarbeiter", der immer im Büro anwesend ist und stets bereit ist, die Arbeit über die Familie zu stellen (Lewis, 2019).

1.10 Betriebliche Fortbildung im Jahr 2019

Die Erhebung liefert auch Daten zu den Schulungsaktivitäten, die Unternehmen ihren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angeboten haben, wobei diese Kurse sowohl vor Ort als auch außerhalb des Unternehmens stattfinden¹⁴. So, wie der Fragebogen konzipiert wurde, kennen wir nur die Anzahl der Teilnehmenden an den Fortbildungen, so dass für den Fall, dass eine Person im Laufe des Jahres mehrere Kurse absolviert hat, die Teilnehmerzahl höher ist als die Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für diese Position. Anders als bei den vorherigen Umfragen wurde im Fragebogen dieses Mal leider nicht zwischen freiwilliger und verpflichtender Fortbildungsteilnahme unterschieden, weshalb aufschlussreiche Informationen auch zur Art der Kurse, die von anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Südtiroler Unternehmen besucht werden, verloren gehen.

Anhand der ausgefüllten Fragebogen kann die Anzahl der Teilnehmenden nach Geschlecht und Einstufung ermittelt werden, die im zweiten Jahr des

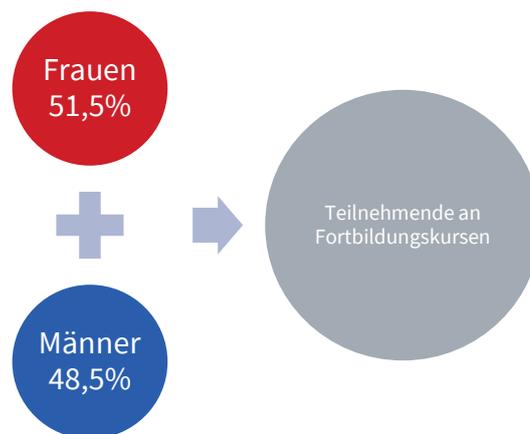
¹³ Das europäische Delegationsgesetz im Sinne von Artikel 30 des Gesetzes Nr. 234 aus dem Jahr 2012 enthält die für die Umsetzung von Richtlinien und anderen Rechtsakten der Europäischen Union in italienisches Recht erforderlichen Bestimmungen zur Übertragung von Rechtsetzungsbefugnissen. (<https://www.altalex.com/documents/news/2019/10/22/legge-di-delegazione-europea-pubblicata-in-gazzetta-ufficiale>)

¹⁴ Leider ist im Fragebogen von der Anzahl der Teilnehmer und nicht von Personen (bzw. Köpfen) die Rede; daher beziehen sich die Daten auf die Teilnahme einer bestimmten Kategorie oder der Geschlechter an den Kursen und nicht auf die natürlichen Personen. Es könnte also sein, dass in einigen Unternehmen einige wenige Personen viele Kurse besucht haben und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an keiner Schulung teilgenommen haben. Die Daten sagen daher nichts über den Grad der Abdeckung der Belegschaft aus. Außerdem ist es nicht möglich, zwischen freiwilliger und verpflichtender Fortbildungsteilnahme zu unterscheiden.

Zweijahreszeitraums der Erhebung (2019) an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Von den 156 Unternehmen unserer Stichprobe hat in 92 Betrieben mindestens eine Person eine Fortbildung besucht. Aufgrund der Form der Datenerhebung in den restlichen 64 Unternehmen kann man nicht feststellen, ob sie insgesamt keine Schulungen durchgeführt haben oder ob keine Daten angegeben wurden, weil der Fragebogen vom Steuerberater oder von einer Person ausgefüllt wurde, die nicht über betriebliche Schulungsangebote informiert ist¹⁵.

Im Jahr 2019 gab es insgesamt 95.970 Teilnahmen an Schulungen¹⁶, davon waren 48,5 % Männer und 51,5 % Frauen.

Abbildung 19: Teilnehmende an Fortbildungskursen nach Geschlecht (n=92), 2019



Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2021

Der Frauenanteil ist bei den Angestellten sehr hoch (87,4 % der Teilnehmenden sind Frauen), während er bei den anderen Einstufungsgruppen bei 21-24 % liegt.

¹⁵ In vielen Fällen wurde der Online-Fragebogen vom Steuerberater ausgefüllt, dem sicherlich keine Daten über die betriebliche Fortbildungstätigkeit vorliegen, weshalb er im entsprechenden Abschnitt keine Angaben machte. Leider wurde bei den vom Ministerium vorgelegten Daten nicht zwischen fehlenden Werten (keine Dateneingabe, auch wenn möglicherweise Schulungen durchgeführt wurden) und Nullwerten unterschieden, die eindeutig darauf hinweisen, dass im betreffenden Betrieb keine Fortbildung stattfand. Diese fehlende Unterscheidung beeinträchtigt die Aussagequalität der Daten in diesem Abschnitt über Fortbildungsangebote, weshalb angesichts der unvollständigen Daten Schlussfolgerungen nur mit großer Vorsicht gezogen werden können.

¹⁶ Leider ist im Fragebogen von der Anzahl der Teilnehmer und nicht von Personen (bzw. Köpfen) die Rede; daher beziehen sich die Daten auf die Teilnahme einer bestimmten Kategorie oder der Geschlechter an den Kursen und nicht auf die natürlichen Personen. Es könnte also sein, dass in einigen Unternehmen einige wenige Personen viele Kurse besucht haben und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an keiner Schulung teilgenommen haben. Die Daten sagen daher nichts über den Grad der Abdeckung der Belegschaft aus. Außerdem ist es nicht möglich, zwischen freiwilliger und verpflichtender Fortbildungsteilnahme zu unterscheiden.

Tabelle 21: Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungskursen (n=92), 2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	429	1.430	1.859	23,1
Leitende Angestellte	9.813	30.383	40.196	24,4
Angestellte	36.604	5.269	41.873	87,4
Arbeiter	2.603	9.439	12.042	21,6
Gesamt	49.449	46.521	95.970	51,5
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	161	334	495	32,5

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Ein Blick auf die Einstufung zeigt, dass sehr viele Weiterbildungsveranstaltungen für leitende Angestellte bestimmt sind, von denen es deutlich weniger gibt, die aber praktisch die gleichen Teilnehmerzahlen aufweisen wie Angestellte und Arbeiter. Betriebliche Kurse werden hauptsächlich von Führungskräften und leitenden Angestellten besucht, während für Angestellte und Arbeiter die Teilnahme an Schulungen weniger üblich ist. In der Stichprobe, die 92 Unternehmen umfasst, wird ein großer Teil der Schulungen von den lokalen Banken durchgeführt, die ihren leitenden Angestellten und Führungskräften viele Fortbildungskurse anbieten.

Betrachtet man die Anzahl der Teilnehmenden, so sieht man große Unterschiede von Unternehmen zu Unternehmen. So gibt es Südtiroler Betriebe, die wenig Schulungsmöglichkeiten anbieten, während andere sehr viele Fort- und Weiterbildungsangebote bereitstellen.

Was den Umfang der Schulungen anbelangt, die in den 92 Unternehmen aus der Stichprobe durchgeführt wurden, ergibt sich eine jährliche Gesamtzahl von fast 450.000 Stunden, was einem Unternehmensdurchschnitt von 4.781 Stunden pro Jahr entspricht. Auch in diesem Fall gibt es beträchtliche Unterschiede, denn 19 Unternehmen verzeichnen überdurchschnittliche Werte (einige mit sehr vielen Ausbildungsstunden, die somit das arithmetische Mittel nach oben drücken); die Mehrheit der Unternehmen, die Fortbildungsmaßnahmen organisieren, bietet aber Schulungen nur im Umfang von wenigen Stunden pro Jahr an.

Tabelle 22: Gesamtzahl der Fortbildungsstunden (n=92), 2019

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	922	5.355	6.277	14,7
Leitende Angestellte	22.703	61.289	83.992	27,0
Angestellte	101.598	131.427	233.025	43,6
Arbeiter	24.188	97.114	121.302	19,9
Gesamt	149.411	295.185	444.596	33,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	519	1.576	2.095	24,8

Quelle: Bericht zum Personalstand 2018-2019 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006)

© AFI 2021

Allein auf zwei große lokale Banken entfallen 100.000 Schulungsstunden, also fast 22 % der Gesamtstunden. Einige metallverarbeitende Unternehmen setzen verstärkt auf Fort- und Weiterbildung und bieten ihren Arbeitern, von denen die überwiegende Mehrheit Männer sind, Schulungen an. Bei den Angestellten werden Fortbildungen

stärker von Männern besucht, die in dieser Einstufungsgruppe allerdings zahlenmäßig weniger stark vertreten sind als Frauen. Weibliche Angestellte absolvieren zwar Schulungen, besuchen aber im Durchschnitt kürzere Kurse als ihre männlichen Kollegen: diese Feststellung gilt für mehrere lokale Unternehmen.

Teilt man die Zahl der Fortbildungsstunden durch die Anzahl der Teilnehmenden (um eine Art "durchschnittliche Dauer jeder Bildungsmaßnahme" zu berechnen), stellt man einen deutlichen Geschlechterunterschied fest. Während für Männer pro Kurs eine durchschnittliche Dauer von 6,3 Stunden pro ermittelt wird, sinkt die Dauer der Bildungsangebote für Frauen um die Hälfte auf 3,0 Stunden für jeden Kurs. In einigen Unternehmen besteht dieses Ungleichgewicht nicht, hier werden Männern und Frauen Schulungen mit im Wesentlichen gleicher Dauer angeboten. In anderen Unternehmen gibt es wirklich signifikante Unterschiede in der Kursdauer zu Ungunsten der Frauen; diese Ungleichheit tritt durchgängig in allen Branchen und in allen Größenklassen auf.

Jedes Jahr im Herbst untersucht das AFI im „Barometer - Stimmungsbild der ArbeitnehmerInnen“ die berufliche Weiterbildung der Südtiroler Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den vorhergehenden 12 Monaten¹⁷. Die letzten verfügbaren Daten vom Herbst 2020 zeigen, dass 52,3 % der Arbeitnehmer und 55,7 % der Arbeitnehmerinnen (in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst) die Möglichkeit hatten, zur Verbesserung ihrer beruflichen Kompetenzen an Schulungen teilzunehmen, während 42,4 % der Arbeitnehmer und 46,3 % der Arbeitnehmerinnen Seminare, Konferenzen, Tagungen, Workshops oder Messen besucht haben.

Die Gründe für den Besuch einer Fortbildung unterscheiden sich nach Geschlecht: 40,1 % der Männer, aber nur 30,9 % der Frauen begründeten die Teilnahme mit dem Ziel sich weiterzubilden, um die Karriereaussichten zu verbessern oder eine neue Arbeitsstelle zu finden; 71,6 % der Männer und 67,1 % der Frauen erwarteten sich neue soziale Kontakte, während 44,9 % der Männer und 49,9 % der Frauen angaben, dass die Teilnahme an der Schulung vom Arbeitgeber verpflichtend vorgeschrieben wurde.

Infobox 5

Weiterbildung in Italien zwischen Überqualifizierung und geringer Beschäftigungsfähigkeit

Der XIX. Nationale Bericht über die Weiterbildung in Italien für den Zweijahreszeitraum 2017-2018¹⁸ (ANPAL, 2020) stellt fest, dass nur 7,5 % der Beschäftigten im Alter von 25-64 Jahren (also Personen im erwerbsfähigen Alter) Weiterbildungskurse besucht haben. In der Datenerhebung AES (*Adult Education Survey*) für 2016 belegte Italien im europäischen Ranking der Beteiligung von Erwachsenen am lebenslangen Lernen den 20. Platz; in den letzten fünf Jahren hat sich die Position unseres Landes in diesem Ranking leider nicht verbessert¹⁹.

¹⁷Alle Barometerdaten sind auf AFI-Webseite <http://afi-ipl.org/it/barometro-ipl/> zu finden.

¹⁸Bericht, der von ANPAL (Struttura II - Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo / Struktur II - Monitoring und Evaluierung der beruflichen Bildung und des Europäischen Sozialfonds) und von INAPP (Struttura "Sistemi e servizi formativi" / Struktur "Ausbildungssysteme und -dienste") im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales ausgearbeitet wurde.

¹⁹Bereits ab den 1990er-Jahren erkannten die Institutionen der Europäischen Union zusehends die Bedeutung des Lifelong Learning für die Entwicklung des lebenslangen Lernprozesses und die Verbreitung von Wissen und Innovation in der Wirtschaft. Daher gilt die Aus- und Weiterbildung als einer der Schlüsselfaktoren, denen aufgrund ihrer positiven Auswirkungen auf das Wirtschafts- und Sozialsystem in der Strategie Europa 2020 Vorrang eingeräumt wurde. Die Ausbildungsförderung wird als Voraussetzung für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum angesehen.

Die geringere Fortbildungsbeteiligung konzentriert sich insbesondere auf die Arbeitnehmergruppen mit niedrigem Qualifikationsniveau. "Im Allgemeinen - so heißt es im ANPAL-Bericht - haben Personen mit niedrigem Bildungsabschluss nicht nur weniger Chancen auf einen qualifizierten Arbeitsplatz, sie haben auch weniger Möglichkeiten, eine angemessene Fort- oder Weiterbildung zu erhalten und damit ihre Berufsaussichten und - im Fall von über 50 Jahre alten Arbeitskräften - ihre Chancen zu verbessern, dass sie ihren Arbeitsplatz z.B. im Fall einer Krisensituation oder einer betrieblichen Umstellung/ Reorganisation behalten können" (ANPAL, 2020). Aus der nationalen Studie geht eindeutig die anhaltende Kluft zwischen einerseits den hochqualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (mit hohem Bildungsniveau und umfangreichem Theorie- und Praxiswissen, deren Weiterbildungsmöglichkeiten ständig wachsen) (wobei dieses Phänomen in allen europäischen Ländern verbreitet ist) und den gering qualifizierten Arbeitskräften andererseits hervor²⁰, die ohne Aus- und Weiterbildung nur sehr wenige Chancen haben, ihre berufliche Position zu verbessern und langfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten²¹.

Auch die Daten aus einzelnen europäischen Ländern machen deutlich, dass vor allem hochqualifizierte Beschäftigte am meisten von den Weiterbildungsangeboten der Arbeitgeber profitieren, während geringqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weit zurückliegen (ANPAL, 2020). Das damit verbundene Risiko liegt auch in Italien auf der Hand: einerseits das Phänomen der Überqualifizierung im Vergleich zur tatsächlichen beruflichen Position einiger Personen und andererseits eine weitere Verschlechterung der beruflichen Kompetenzen von Personen, die in qualifikationsschwachen Berufen mit niedrigem Bildungsniveau tätig sind (ANPAL, 2020).

Betrachtet man aus geschlechtsspezifischer Sicht alle Arten des Lernens, von stark strukturierten Kursen bis hin zur On-the-Job-Ausbildung, vom Privatunterricht bis hin zur Teilnahme an Seminaren und Tagungen, stellt man fest, dass in Italien Männer in größerem Umfang als Frauen an Weiterbildungsinitiativen teilnehmen; die Differenz liegt bei 8,8 Prozentpunkten, leicht erhöht gegenüber dem Vergleichswert aus dem Jahr 2011.

Die Verteilung der Teilnahmequoten an den Kursen nach Geschlecht weist im Übrigen in fast allen europäischen Ländern auf ein gewisses Ungleichgewicht hin: In immerhin zwanzig der siebenundzwanzig Länder der Europäischen Union werden Fortbildungen stärker von Männern als von Frauen besucht. An erster Stelle dieses unerfreulichen Rankings steht die Tschechische Republik (mit einer Bildungslücke von 11,8 Prozentpunkten zu Ungunsten der Frauen), gefolgt von Italien mit 8,8 Prozentpunkten zu Ungunsten der Frauen.

²⁰Es wird zwischen vier Stufen unterschieden: hoch, mittel, mittel-niedrig und niedrig qualifiziert.

²¹Diese Defizite wurden auch in der New Skills Agenda beleuchtet, der neuen umfassenden Europäischen Agenda für Kompetenzen, die im Juni 2016 von der Europäischen Kommission verabschiedet wurde. Darin werden angesichts der Schwierigkeiten von Geringqualifizierten, an Bildungswegen teilzunehmen, Initiativen vorgesehen, die sicherstellen sollen, dass alle Bürger und Bürgerinnen der Europäischen Union eine breite Palette von arbeitsmarktrelevanten beruflichen Kompetenzen erwerben können, um Beschäftigungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum sowohl auf Mikro- als auch auf Makroebene zu fördern.

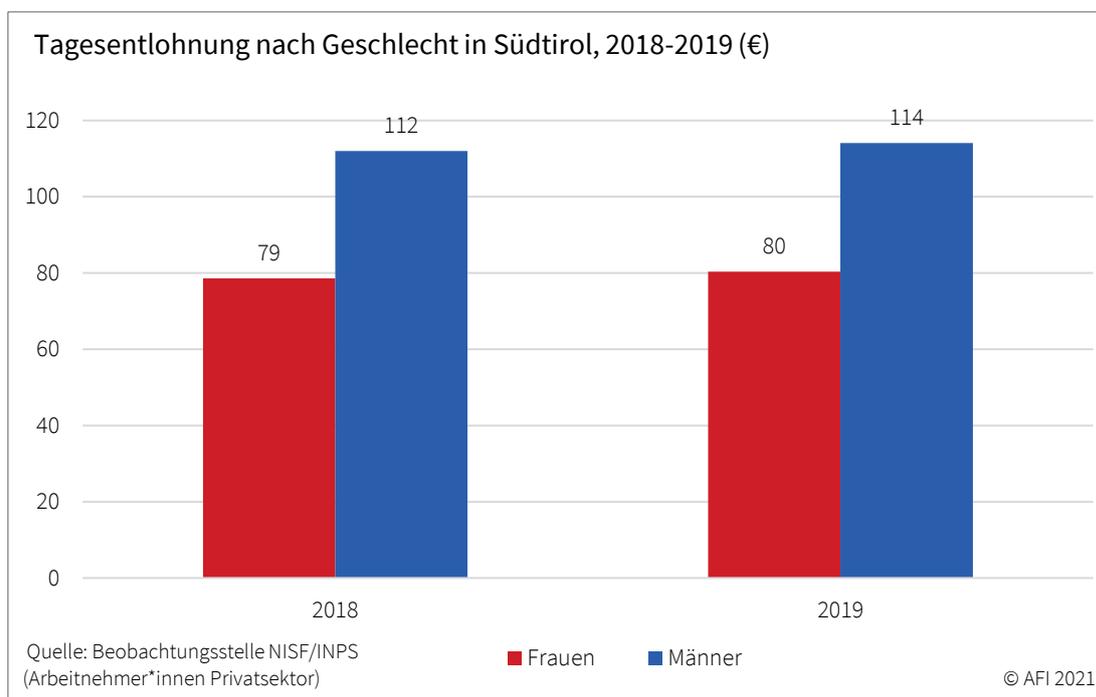
2. Der Gender Pay Gap in Südtirol

Unter den verschiedenen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in der Arbeitswelt ist der *Gender Pay Gap*, d.h. das geschlechtsspezifische Lohngefälle, wahrscheinlich jener Aspekt, der die Kluft zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten am deutlichsten macht. Die in diesem Kapitel verwendeten Entlohnungsdaten stammen nicht aus dem Fragebogen des Ministeriums, sondern aus den statistischen Beobachtungsstellen der Sozialversicherungsanstalt INPS²². Diese Entscheidung ergibt sich aus der Tatsache, dass die mit dem Fragebogen erhobenen Daten nicht zwischen der Entlohnung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten unterscheiden, weshalb die Daten für eine vergleichende Analyse ungeeignet sind.

2.1 Der Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft

Zwischen 2018 und 2019 stieg für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft²³ sowohl die Tagesentlohnung der Frauen (+2,3 %) als auch die der Männer (+1,9 %). Der Einkommensunterschied, der in Abbildung 20 durch die unterschiedliche Höhe der Lohnsäule für Frauen und Männer für die beiden Jahre dargestellt wird, weist auf eine Benachteiligung der Frauen hin und ist in d'en beiden betrachteten Jahren in etwa gleich geblieben. In Prozentwerten ausgedrückt, lag das Lohngefälle 2018 bei 29,8 % und 2019 bei 29,6 % zu Ungunsten der Frauen.

Abbildung 20



²²Die Angaben beziehen sich auf die Bruttotagesentlohnung. Da die Daten einem Verwaltungsarchiv entnommen werden, das laufend aktualisiert wird, können spätere Abrufe der gleichen Daten geringfügig abweichende Resultate ergeben als frühere Datenabrufe.

²³Dieses Kapitel befasst sich mit der Entlohnung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft (ohne Landwirtschaft).

Wie in Abschnitt 1.6 erwähnt, entscheiden sich Südtiroler Arbeitnehmerinnen häufig nach der Mutterschaft für eine Teilzeitbeschäftigung, da Kinderbetreuung und Hausarbeit immer noch weitgehend auf den Schultern der Frauen lasten. Das hat entscheidende Auswirkungen auf ihre Karrierechancen und auf ihre zukünftige Entlohnung. Berechnet man die Gehaltsdifferenz unter Berücksichtigung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, wird deutlich, dass die entstandene Lohnlücke sehr stark davon abhängt, dass ein hoher Anteil von Frauen und Müttern in Teilzeit mit einem im Verhältnis niedrigeren Gehalt arbeitet. Dies ist der erste Aspekt, der zu berücksichtigen ist, wenn wir über geschlechtsspezifisches Lohngefälle sprechen.

Tabelle 23: Tagesentlohnung auf Basis des Vorhandenseins von Teilzeitarbeit im Berichtsjahr²⁴, Südtirol, 2018-2019 (€)

Vorhandensein von Teilzeitarbeit		Frauen	Männer	Gender Pay Gap %
2018	Ja	60	66	-9,1
	Nein	98	118	-17,2
2019	Ja	62	68	-8,7
	Nein	100	120	-17,0

Quelle: Beobachtungsstelle NISF/INPS (Arbeitnehmer*innen Privatsektor)

© AFI 2021

Ein großer Teil des gesamten Lohngefälles ist also auf den hohen Anteil von Frauen in Teilzeit zurückzuführen. Aus der Tabelle 23 geht hervor, dass die durchschnittliche Tagesentlohnung von Männern und Frauen beim Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit steigt, auch wenn leider gleichzeitig auch der geschlechtsspezifische Lohnunterschied zunimmt.

Statistiken klammern oft den "Teilzeit-Effekt" aus und betrachten nur die Lohnlücke, die bei gleicher Arbeitszeit auftritt, d.h. es werden nur die Löhne und Gehälter von Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Im Jahr 2018 lag diese Lohnlücke in Südtirol bei 17,2 % und sank im Jahr darauf leicht auf 17,0 %. Erwähnenswert ist auch, dass die wenigen teilzeitarbeitenden Männer auf jeden Fall eine höhere Tagesentlohnung verzeichnen als ihre Kolleginnen. In den weiteren Analysen in diesem Unterkapitel wird daher ausschließlich die Entlohnung von Männern und Frauen berücksichtigt, die im Berichtsjahr Vollzeit gearbeitet haben.

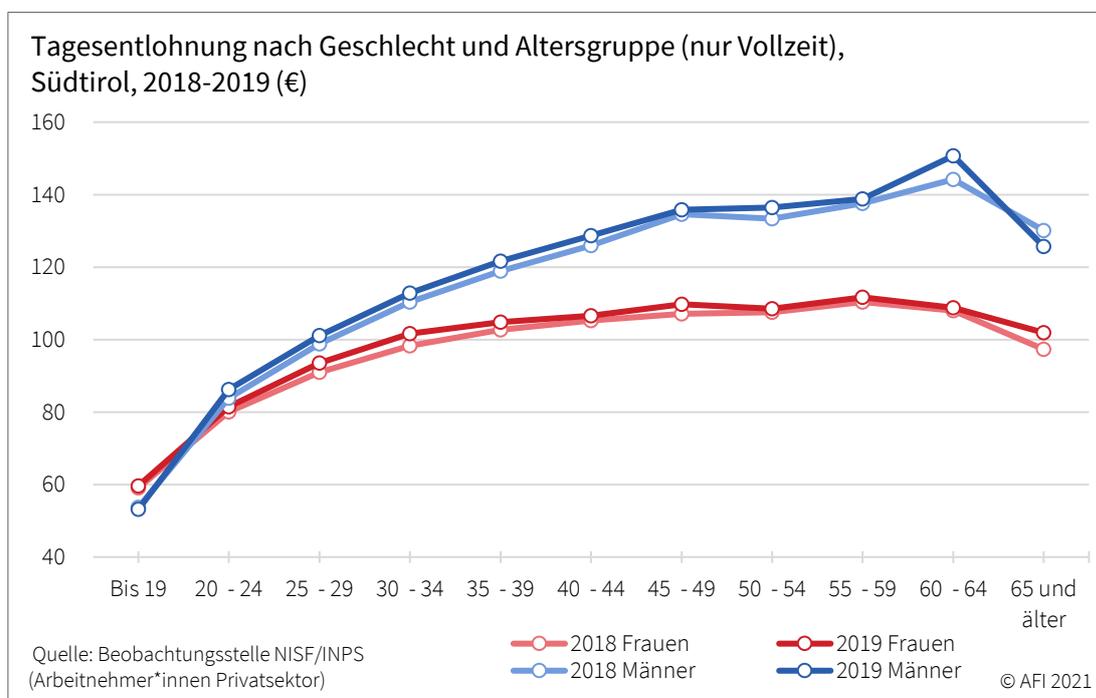
Bevor die Erkenntnisse daraus dargelegt werden, ist noch zu erwähnen, dass es aufschlussreich wäre, außer dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle auch die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen mit Kindern und kinderlosen Frauen zu erheben. Für die in diesem Bericht verwendeten statistischen Daten ist eine solche Aufschlüsselung leider nicht möglich, aber eine Studie mit diesem Ziel wurde im XIX. Jahresbericht der Sozialversicherungsanstalt INPS (2020) vorgestellt. Die Ergebnisse machen deutlich, dass die „*Child Penalty*“, also Nachteile auf dem Arbeitsmarkt nach der Geburt eines Kindes, in mehreren entwickelten Ländern ein weit verbreitetes Phänomen ist" (INPS, 2020), dass Mütter, nicht aber Väter betrifft. In Italien wurde errechnet, dass

²⁴Für den Indikator "Vorhandensein von Teilzeitarbeit im Berichtsjahr" wird "Ja" ausgewiesen, wenn mindestens eine Person teilzeitbeschäftigt war, ansonsten "Nein" (Methodischer Hinweis INPS: <https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1045>)

Mütter fünfzehn Jahre nach der Mutterschaft jährlich 5.700 Euro brutto weniger verdienen als kinderlose Frauen, bezogen auf die Zeit vor der Geburt. Mütter arbeiten auch durchschnittlich 11 Wochen weniger und die Zunahme von Teilzeitverträgen bei Müttern ist dreimal so hoch wie bei Frauen ohne Kinder.

Ein erster interessanter Vergleich ergibt sich bei Betrachtung der Tagesentlohnung von Männern und Frauen nach Altersgruppen. Aus Abbildung 21 wird ersichtlich, dass die Entlohnung von Männern und Frauen von einem im Wesentlichen gleichen Niveau ausgehen; aber bereits ab der Altersgruppe von 20-24 Jahren beginnt ein Trend, wonach die Entlohnung der Frauen sich tendenziell schwächer entwickelt als die der Männer. Der Abstand verringert sich erst ab 65 Jahren, was jedoch auf einen starken Rückgang der Entlohnung der Männer in dieser Altersgruppe, nicht aber auf eine Angleichung der Bezüge der Frauen zurückzuführen ist. Erwähnenswert ist auch, dass Männer die höchste Entlohnung in der Altersgruppe 60-64 Jahre verzeichnen, während es bei Frauen keinen solchen Höhepunkt gibt. Die Kurve der Tagesentlohnung von Frauen bleibt nämlich ab dem Alter von 35 Jahren bis zur Pensionierung mehr oder weniger stabil.

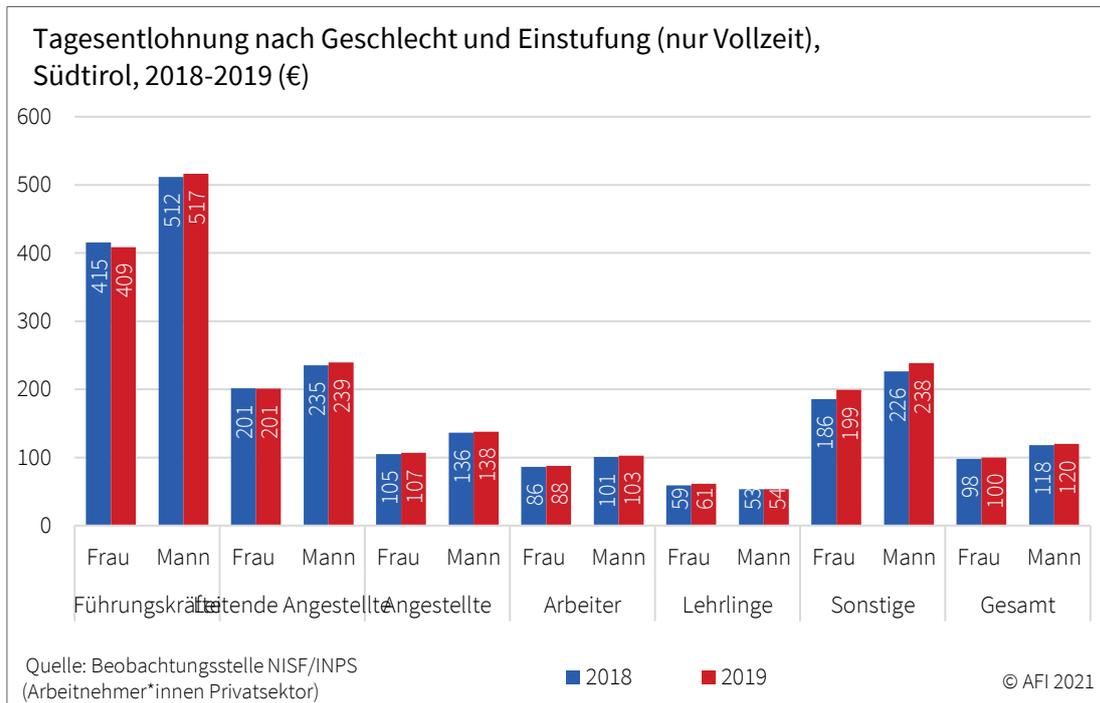
Abbildung 21



Eine andere Analyse lässt sich vornehmen, wenn man die Tagesentlohnung nach der Einstufung der Arbeitskräfte ermittelt. Aus Abbildung 22 wird ersichtlich, dass die Vergütung je nach Einstufung deutlich variiert und dass nur bei den Lehrlingen ein Lohnunterschied zu Ungunsten der Männer zu verzeichnen ist. Allerdings ist diese Einstufungsgruppe auch diejenige mit der niedrigsten Tagesentlohnung - sowohl für Frauen als auch für Männer. Prozentual gesehen ist die Gehaltslücke bei den Führungskräften am größten (-18,8 % im Jahr 2018 und -20,9 % im Jahr 2019). Am geringsten sind die Lohnunterschiede hingegen bei den Lehrlingen, wobei in diesem Fall Männer benachteiligt sind (10,7 % im Jahr 2018 und 14,8 % im Jahr 2019). Dies ist auch die Einstufungsgruppe, die den höchsten prozentualen Anstieg des Lohngefälles verzeichnet, gefolgt von den Führungskräften. Im Gegensatz dazu gab es eine

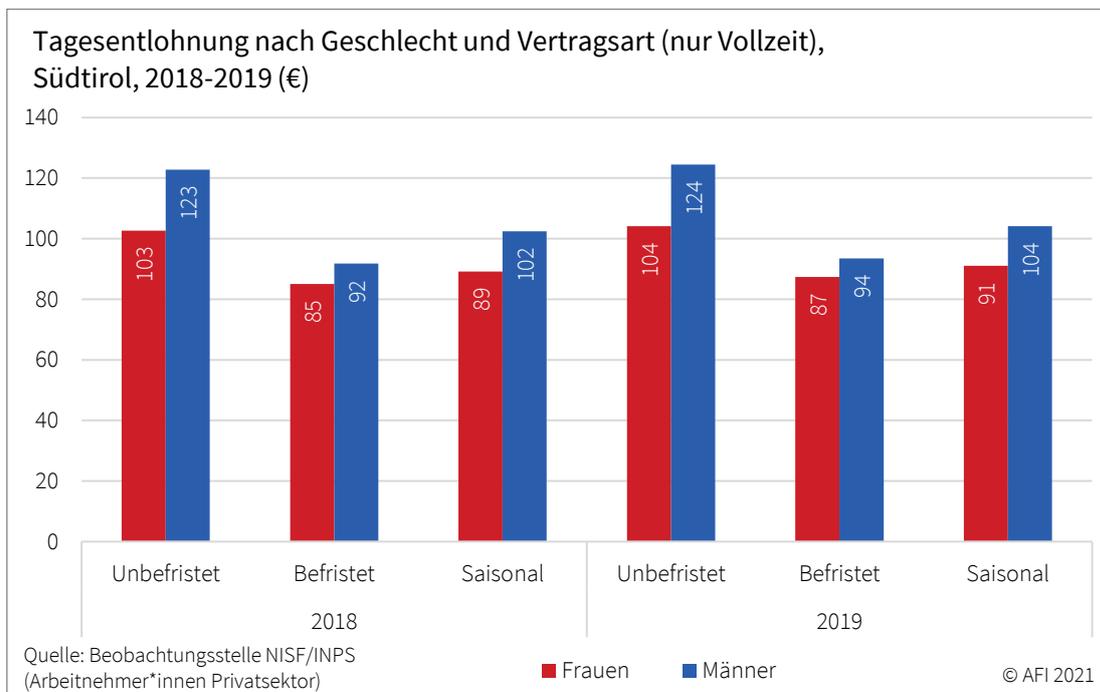
Verbesserung bei der Einstufung „Sonstige“ (um 1,4 %) und bei den Angestellten (0,5 %).

Abbildung 22



Analysiert man hingegen die Entlohnung für Vollzeitstellen nach Art des Arbeitsvertrags (befristet, unbefristet und saisonal) (Abbildung 23), wird deutlich, dass ganz allgemein die Tagesentlohnung für unbefristete Verträge höher ist als die für andere Vertragsarten.

Abbildung 23



Der Gender Pay Gap fällt immer zu Ungunsten der Frauen aus, er erreicht höhere Prozentwerte bei unbefristet Beschäftigten (16,4 % in beiden Jahren), gefolgt von Saisonkräften (12,9 % im Jahr 2018 und 12,5 % im Jahr 2019) und von den befristet Beschäftigten (7,3 % im Jahr 2018 und 6,6 % im Jahr 2019). Diesen Daten können wir auch entnehmen, dass es nur bei den letzten beiden Vertragsarten Verbesserungen gegeben hat.

Ein letzter interessanter Untersuchungsaspekt betrifft die Regionen und autonomen Provinzen. Tabelle 24 listet die lokalen Verwaltungsbehörden mit der Tagesentlohnung von Frauen und Männern und den in Prozent ausgedrückten Gehaltsunterschieden auf (negative Werte weisen auf eine Benachteiligung von Frauen hin).

Tabelle 24: Tagesentlohnung nach Geschlecht und Region/autonomer Provinz (nur Vollzeit), 2019 (€)

Region/Autonome Provinz	Frauen	Männer	Gender Pay Gap %
Autonome Provinz Bozen	100	120	-17,0
Autonome Provinz Trient	91	108	-15,9
Piemont	95	113	-16,3
Aostatal	90	105	-14,3
Ligurien	94	117	-19,0
Lombardei	108	128	-15,8
Venetien	90	108	-16,9
Friaul-Julisch-Venetien	91	109	-16,8
Emilia-Romagna	96	116	-17,5
Toskana	92	106	-13,3
Umbrien	84	96	-12,5
Marken	85	98	-13,8
Latium	111	121	-8,7
Abruzzen	85	99	-13,3
Molise	86	96	-10,9
Kampanien	86	96	-10,2
Apulien	84	95	-11,4
Basilikata	84	94	-10,8
Kalabrien	84	92	-8,7
Sizilien	88	97	-10,0
Sardinien	84	94	-10,0
Italien	98	113	-13,7

Quelle: Beobachtungsstelle NISF/INPS (Arbeitnehmer*innen Privatsektor)

© AFI 2021

Die höchste Tagesentlohnung wird in Mittel-/Norditalien verzeichnet. Frauen der Region Latium weisen die höchste Durchschnittsentlohnung auf, während Männer in der Lombardei die höchsten Gehälter beziehen. Die größten geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede sind ebenfalls in Mittel-/Norditalien zu finden, wobei Ligurien mit -19,0 % den höchsten Wert erreicht. Das geringste Lohngefälle kann man hingegen in den Regionen Latium und Kalabrien (beide -8,7 %) feststellen. Ein Vergleich dieser Daten mit der Beschäftigungsquote der Frauen in den einzelnen Regionen und autonomen

Provinzen²⁵ macht deutlich, dass im Allgemeinen die Verwaltungsbehörden mit einem hohen Gender Pay Gap auch jene sind, die eine hohe Beschäftigungsquote aufweisen; Verwaltungen mit geringerem Lohngefälle verzeichnen hingegen eine geringere Frauenbeschäftigungsquote. Dieses Phänomen erklärt sich durch die Tatsache, dass die stärkere Präsenz von Frauen in der Arbeitswelt im Allgemeinen auch einhergeht mit einer höheren Beschäftigung von Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen, die durchschnittlich qualifikationsarme und schlechter bezahlte Stellen besetzen, was zu einem weiteren Auseinanderklaffen der Gehaltsschere zwischen den Geschlechtern führt²⁶.

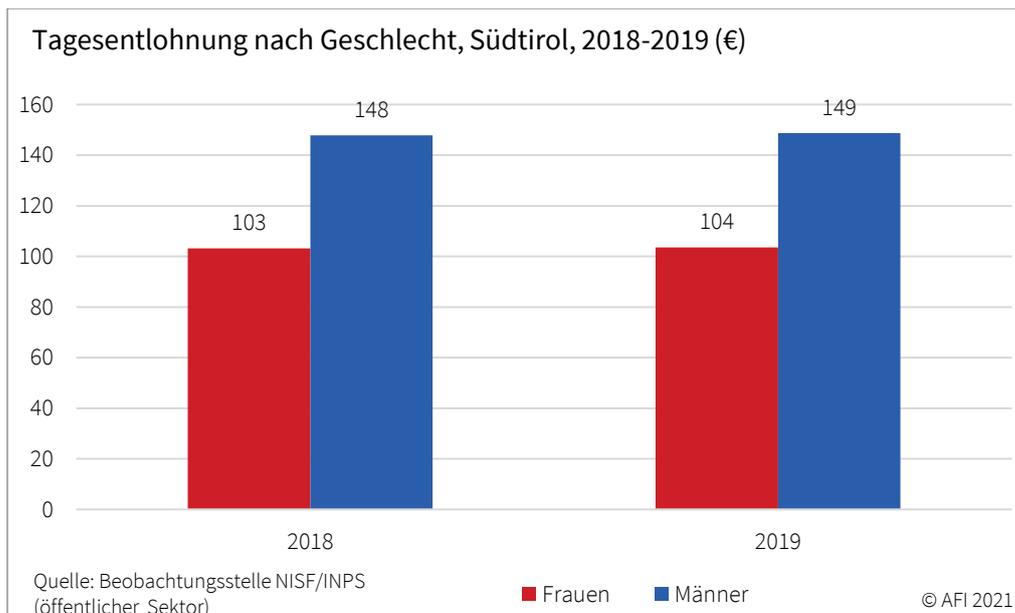
Betrachtet man nur die Gehälter der Frauen in den Regionen und autonomen Provinzen und vergleicht sie mit der (im Latium) verzeichneten höchsten Durchschnittsentlohnung, wird ersichtlich, wie weit die verschiedenen Gebiete von diesem Wert abweichen. Die Verwaltungen der Lombardei (-2,4 %), der Autonomen Provinz Bozen (-9,8 %) und der Emilia Romagna (-13,1 %) kommen der Tagesentlohnung im Latium am nächsten. Umbrien (-24,3 %), Basilikata (-24,0 %) und Apulien (-23,7 %) weisen hingegen die höchste Abweichung von diesem Durchschnittswert auf.

2.2 Der Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst

Analysiert man die Tagesentlohnung im öffentlichen Sektor (nicht teilzeitbereinigt), kann man ebenfalls einen Anstieg der absoluten Werte für beide Geschlechter feststellen (wenn auch sehr gering: 0,4 % für Frauen und 0,6 % für Männer).

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hingegen ist größer als das in der Privatwirtschaft und verzeichnete - wenn auch nur geringfügig - eine leichte Zunahme zwischen den beiden untersuchten Jahren. Im Jahr 2018 lag das Lohngefälle bei 30,2 %, im Jahr 2019 stieg es - jeweils zu Ungunsten der Frauen - auf 30,4 %.

Abbildung 24



²⁵Datenquelle: ISTAT-Datenbank (<http://dati.istat.it/>)

²⁶Zum Zusammenhang zwischen Beschäftigungsquote und Bildungsniveau siehe Kapitel 2.3.

Wie bei den männlichen und weiblichen Beschäftigten in der Privatwirtschaft gibt es auch im öffentlichen Sektor einen erheblichen Unterschied in der Tagesentlohnung zwischen den Vollzeit- und den Teilzeitkräften. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist bei Vollzeitbeschäftigten mehr als doppelt so groß wie bei Teilzeitbeschäftigten. Bei Letzteren erhöhte sich die Lohnlücke von 2018 auf 2019 um einen halben Prozentpunkt (Tabelle 25). Für die weiteren Analysen in diesem Unterkapitel wird - wie im vorherigen Abschnitt - nur die Entlohnung von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen betrachtet.

Tabelle 25: Tagesentlohnung auf Basis des Vorhandenseins von Teilzeitbeschäftigung im Berichtsjahr, Südtirol, 2018-2019 (€)

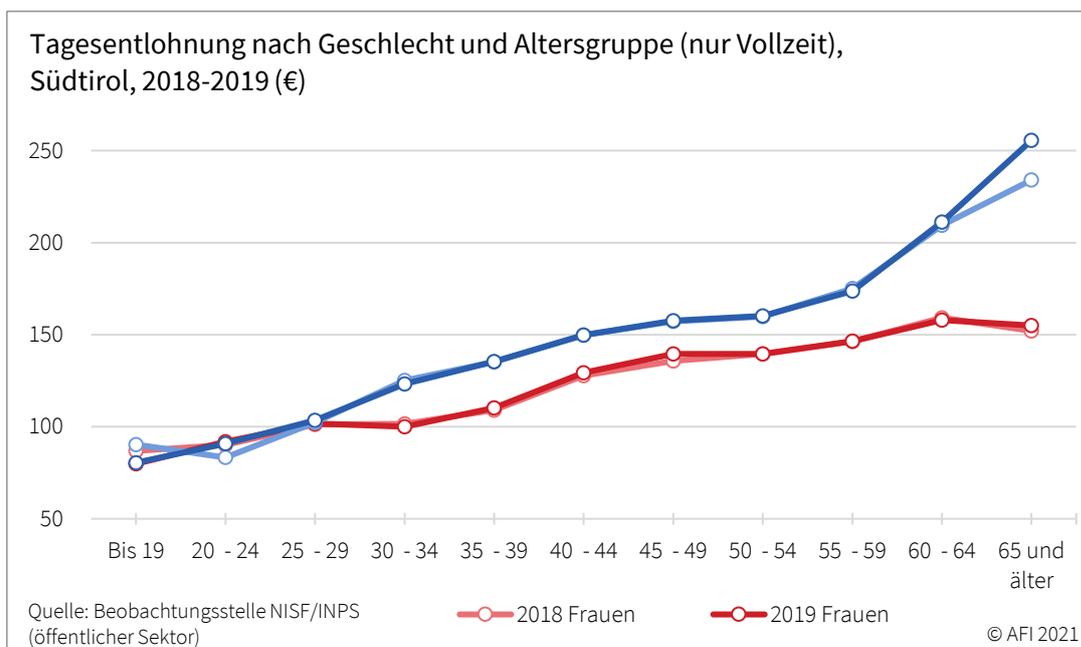
Vorhandensein von Teilzeitarbeit		Frauen	Männer	Gender Pay Gap %
2018	Ja	79	86	-8,0
	Nein	126	153	-17,8
2019	Ja	80	87	-8,5
	Nein	127	155	-17,8

Quelle: Beobachtungsstelle NISF/INPS (öffentlicher Sektor)

© AFI 2021

Analysiert man die Tagesentlohnung nach Altersgruppen (Abbildung 25), fällt sofort auf, dass die Entlohnung bis zum Alter von 25-29 Jahren für beide Geschlechter im Wesentlichen stabil bleibt. Danach beginnt die Vergütung für Männer bis zum Alter von 55-59 Jahren stetig anzusteigen; ab dem Alter von 60 Jahren erfolgt dann eine deutlich stärkere Erhöhung (ca. +20 % in den Altersklassen 55-59 Jahre und 60-64 Jahre in den Jahren 2018 und 2019). Bei Frauen bleibt die Tagesentlohnung hingegen bis zum Alter von 34 Jahren stabil und beginnt dann bis zum Alter von 64 Jahren zu steigen. Diese Gehaltsentwicklung unterscheidet sich stark von der der Beschäftigten in der Privatwirtschaft, wo Männer und Frauen eine ähnliche Dynamik verzeichnen und für beide Geschlechter ab dem Alter von 65 Jahre ein Rückgang der Entlohnung zu verzeichnen ist. Betrachtet man die absoluten Werte, stellt man fest, dass die Tagesentlohnung im öffentlichen Dienst für alle Altersgruppen höher ist als in der Privatwirtschaft.

Abbildung 25



Auch im öffentlichen Dienst kann also bereits ab einem Alter von etwa 30 Jahren ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle festgestellt werden, wobei im Vergleich zur Privatwirtschaft Frauen und insbesondere Männer eine deutlich höhere Gehaltsentwicklung verzeichnen, wie aus Abb. 25 hervorgeht. Tatsächlich können die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst für Sechzigjährige das 2,5-Fache der Bezüge der Zwanzigjährigen erreichen. Für Frauen im öffentlichen Dienst fällt diese Zunahme der Durchschnittsentlohnung geringer aus (60-Jährige beziehen ca. die 1,5-Fache Entlohnung der Zwanzigjährigen), sie ist aber auf jeden Fall deutlich höher als die der Frauen in der Privatwirtschaft, wo die Entlohnung in der Altersklasse 20 bis 30 Jahre zunimmt, dann aber ab dem 30. Lebensjahr „stagniert“ (siehe Abb. 21).

Tabelle 26: Tagesentlohnung und Gender Pay Gap nach Geschlecht und Altersgruppe, Südtirol, 2018-2019 (€)

Altersgruppe		Tagesentlohnung		Gender Pay Gap %	
		2018	2019	2018	2019
Bis 19	Frauen	87	80	-3,8	-0,8
	Männer	90	80		
20 - 24	Frauen	90	92	8,2	1,2
	Männer	83	91		
25 - 29	Frauen	101	102	-1,0	-1,6
	Männer	102	103		
30 - 34	Frauen	102	100	-18,9	-18,8
	Männer	125	123		
35 - 39	Frauen	109	110	-19,3	-18,6
	Männer	135	135		
40 - 44	Frauen	128	129	-14,7	-13,7
	Männer	150	150		
45 - 49	Frauen	136	140	-13,7	-11,4
	Männer	157	158		

50 - 54	Frauen	139	140	-12,8	-12,9
	Männer	160	160		
55 - 59	Frauen	146	147	-16,5	-15,7
	Männer	175	174		
60 - 64	Frauen	159	158	-24,0	-25,2
	Männer	209	211		
65 und älter	Frauen	152	155	-35,0	-39,3
	Männer	234	256		
Gesamt	Frauen	126	127	-17,8	-17,8
	Männer	153	155		

Quelle: Beobachtungsstelle NISF/INPS (öffentlicher Sektor)

© AFI 2021

Aufschlussreich ist auch die Analyse der Tagesentlohnung der verschiedenen Vertragsgruppen im öffentlichen Sektor²⁷. Aus Abbildung 26 geht hervor, dass im Jahr 2019 die Gehälter der Männer immer höher sind als die der Frauen, außer bei Beschäftigten von Zentralbehörden, der Justiz und von unabhängigen Behörden. Die höchsten Vergütungen werden an Universitäten und an Forschungseinrichtungen, gefolgt vom Gesundheitsdienst verzeichnet. Die niedrigsten Gehälter gibt es in den Schulen.

Abbildung 26

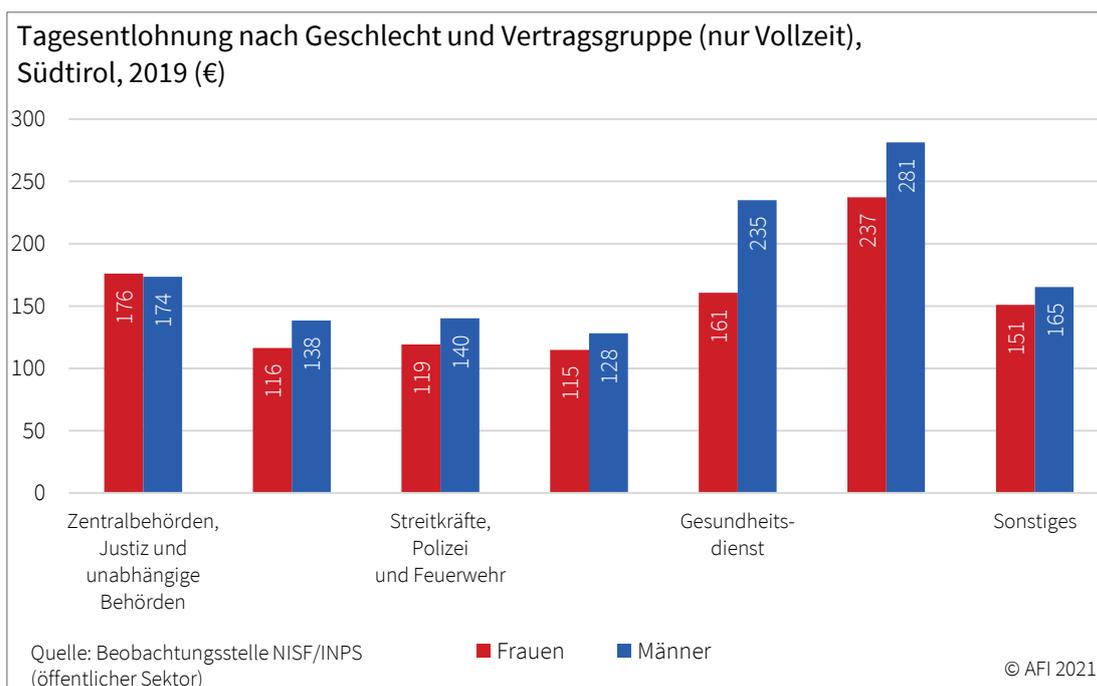


Tabelle 27 zeigt für die beiden Jahre das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Prozent in den verschiedenen Vertragsgruppen. Am niedrigsten ist der Verdienstabstand in der Gruppe "Zentralbehörden, Justiz und unabhängige Behörden", für die auch ein Entgeltgefälle zu Ungunsten der Männer ausgewiesen wird. Betrachtet man die Gehaltslücke zu Lasten der Frauen, ist diese in den Schulen am geringsten (dies ist aber

²⁷ In diesem Fall ist es nicht möglich, innerhalb der Vertragsgruppen die Daten nach Einstufung zu gliedern, da die Aufschlüsselung nach diesen Kriterien in den Daten der INPS-Beobachtungsstelle für Beschäftigte im öffentlichen Dienst fehlt.

auch die Gruppe mit den niedrigsten Gehältern für Männer und Frauen in beiden Jahren). Der größte Verdienstunterschied wird im Gesundheitsdienst ²⁸ verzeichnet.

Was die Entwicklung im Berichtszeitraum anbelangt, gab es sowohl Verbesserungen als auch Verschlechterungen. Positive Entwicklungen gab es im Sektor "Sonstige", bei den Streitkräften, bei der Polizei und der Feuerwehr, während sich alle anderen Bereiche verschlechterten. Bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhöhte sich der Verdienstunterschied um 5,2 Prozentpunkte.

Tabelle 27: Gender Pay Gap nach Vertragsgruppe (nur Vollzeit), Südtirol, 2018-2019 (%)

Vertragsgruppe	2018	2019	Veränderung
Zentralbehörden, Justiz und unabhängige Behörden	2,1	1,4	-0,7
Lokale Verwaltungen (Regionen, Provinzen, Gemeinden)	-12,9	-15,9	-3,0
Streitkräfte, Polizei und Feuerwehr	-16,3	-14,8	1,4
Schule	-10,5	-10,5	0,0
Gesundheitsdienst	-31,2	-31,7	-0,5
Universitäten und Forschungseinrichtungen	-10,4	-15,6	-5,2
Sonstiges	-12,1	-8,7	3,4
Gesamt	-17,8	-17,8	0,0

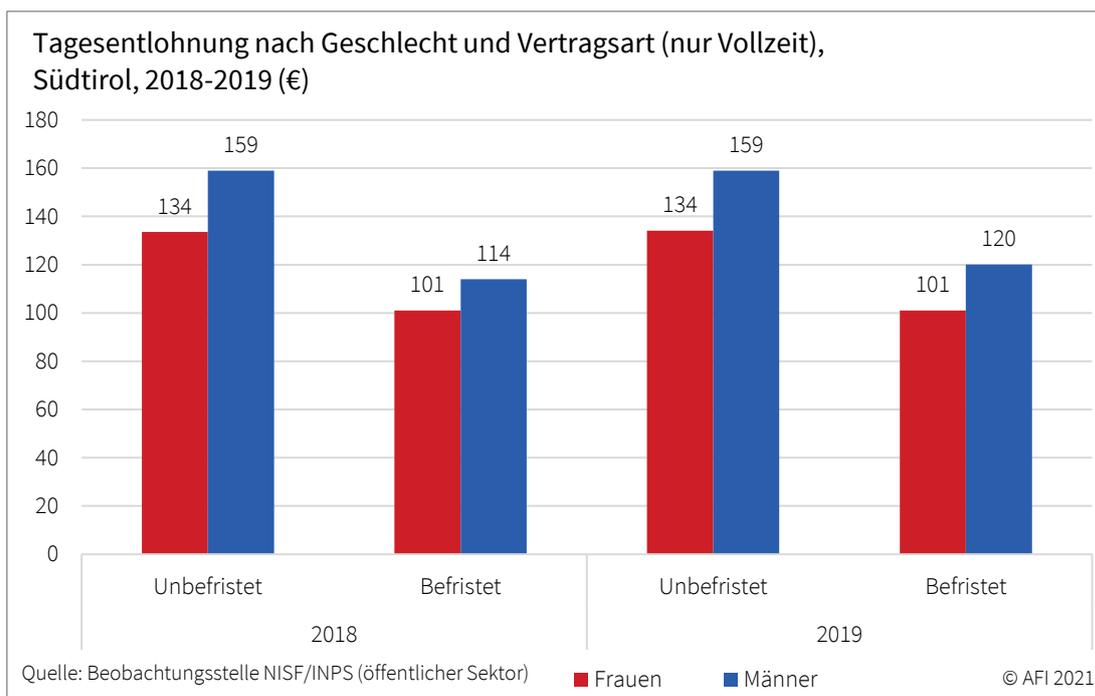
Quelle: Beobachtungsstelle NISF/INPS (öffentlicher Sektor)

© AFI 2021

Die Untersuchung der Tagesentlohnung für die beiden verfügbaren Vertragsarten (unbefristet und befristet) ergab, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke immer zu Ungunsten der Frauen ausfällt, dass aber die Gehälter im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter höher sind als in der Privatwirtschaft. Betrachtet man nur den öffentlichen Sektor (Abbildung 27), so hat sich der Verdienstunterschied zwischen 2018 und 2019 bei unbefristeten Verträgen leicht verbessert (von -16,0 % im Jahr 2018 auf -15,6 % im Jahr 2019), während er sich bei befristeten Verträgen - infolge einer Erhöhung der Tagesentlohnung für Männer - verschlechtert hat (von -11,3 % im Jahr 2018 auf -15,9 % im Jahr 2019).

²⁸Leider erlauben die von der INPS-Beobachtungsstelle bereitgestellten Daten keine Gliederung nach Einstufung innerhalb der einzelnen Bereiche der öffentlichen Verwaltung (so genannte Vertragsgruppen), weshalb die Daten nach Gruppen heterogen alle öffentlich Bediensteten der betreffenden Verwaltungsbehörde umfassen, ohne jegliche Unterscheidung nach Einstufung (was aber natürlich sehr interessant gewesen wäre).

Abbildung 27



Auch die Analyse der Tagesentlohnung nach Regionen/autonomen Provinzen ergibt höhere Beträge als in der Privatwirtschaft. Im öffentlichen Sektor findet man die höchsten Gehälter sowohl für Frauen als auch für Männer in der Autonomen Provinz Bozen.

Tabelle 28: Tagesentlohnung nach Geschlecht und Region/autonomer Provinz (nur Vollzeit), 2019 (€)

Region/autonome Provinz	Frauen	Männer	Gender Pay Gap %
Autonome Provinz Bozen	127	155	-17,8
Autonome Provinz Trient	111	137	-19,0
Piemont	106	133	-20,4
Aostatal	114	133	-14,2
Ligurien	107	136	-21,2
Lombardei	105	132	-20,6
Venetien	103	132	-21,9
Friaul-Julisch-Venetien	106	133	-20,2
Emilia-Romagna	104	132	-21,1
Toskana	105	131	-20,3
Umbrien	106	131	-19,5
Marken	103	129	-20,4
Latium	113	140	-19,1
Abruzzen	106	130	-18,8
Molise	106	132	-19,7
Kampanien	108	130	-17,1
Apulien	106	132	-19,8
Basilikata	105	127	-17,7
Kalabrien	106	126	-15,4

Sizilien	107	129	-17,3
Sardinien	109	131	-17,4
Italien	107	133	-19,7

Quelle: Beobachtungsstelle NISF/INPS (öffentlicher Sektor)

© AFI 2021

Aus der Tabelle 28 wird ersichtlich, dass die größten geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede in den Regionen Venetien, Ligurien und Emilia-Romagna zu finden sind, während die geringsten in Aostatal, Kalabrien und Kampanien verzeichnet werden. Vergleicht man die Gehälter von Frauen mit den hier festgestellten höchsten Bezügen, stellt man fest, dass die Tagesentgelte in den Regionen Aostatal, Latium und in der Provinz Trient denen der Provinz Bozen (die - wie berichtet - den ersten Platz im Ranking der Frauengehälter einnimmt) am nächsten kommen. Am weitesten von den "Top-Gehältern" entfernt sind hingegen die Gehälter in den Regionen Venetien, Marken und Emilia-Romagna.

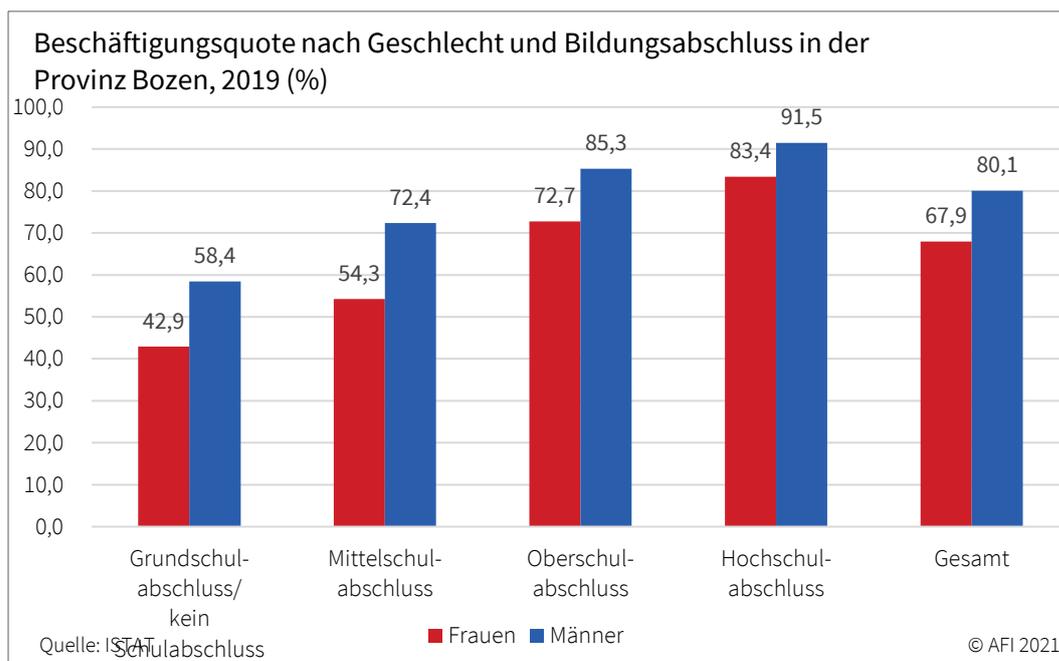
2.3 Gender Pay Gap, Beschäftigungsquote und Bildungsabschlüsse

Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Beschäftigungsquote und dem Bildungsniveau? Kann man daraus Erkenntnisse für die Interpretation des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gewinnen?

Die Aufschlüsselung der Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Bildungsabschluss in Südtirol (Abbildung 28) zeigt, dass mit jedem Bildungsniveau die Beschäftigungsquote steigt und dass diese bei jedem Bildungsniveau für Männer immer höher ist als für Frauen. Der geringste Unterschied zwischen Beschäftigungsquoten nach Geschlecht besteht bei den Hochschulabsolventen, wo 91,5 % der Männer und 83,4 % der Frauen beschäftigt sind (8 Prozentpunkte Unterschied). Bei Frauen mit Grundschul-Bildungsabschluss beträgt die Quote 42,9 % und liegt damit über 15 Prozentpunkte unter der der Männer.

Das Bildungsniveau bestimmt maßgeblich die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, in viel stärkerem Ausmaß als bei Männern. Tatsächlich sind bei den Frauen ohne Bildungsabschluss oder höchstens mit Grundschulbildung nur 4 von 10 Frauen beschäftigt; diese Zahl ist höher bei Frauen mit Mittelschulabschluss (5 von 10) und erhöht sich noch weiter bei Frauen mit Maturaabschluss. Unter den Hochschulabsolventinnen sind 8 von 10 in einem Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 28



Der Vergleich mit den anderen Regionen ergibt, dass Südtirol die höchste Frauenbeschäftigungsquote auf gesamtstaatlicher Ebene hat (das Aostatal und die Emilia-Romagna liegen gleichauf an zweiter Stelle). Südtirol weist auch die höchste Frauenbeschäftigungsquote für jedes Bildungsniveau auf; ausgenommen sind die Hochschulabsolventen, bei denen das Aostatal eine um etwa zwei Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote als Südtirol erreicht.

In den obenstehenden Abschnitten haben wir den Gender Pay Gap untersucht, der sich nur auf den Verdienstunterschied der Personen auf dem Arbeitsmarkt bezieht. Für eine ganzheitliche Betrachtung ist natürlich zu berücksichtigen, dass nicht alle Frauen und nicht alle Männer im erwerbsfähigen Alter in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis (öffentlichen Dienst und Privatwirtschaft) stehen oder eine Tätigkeit als Selbständige ausüben. In Südtirol lag die Beschäftigungsquote (berechnet als Anteil der Personen, die angeben, beschäftigt zu sein, an der Gesamtzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) im Jahr 2019 bei 67,9 % für Frauen und 80,1 % für Männer (Abbildung 28). Das bedeutet, dass 32,1 % der Frauen und 19,9 % der Männer zwischen 15 und 64 Jahren mit Wohnsitz in Südtirol nicht erwerbstätig sind (d.h. sie sind arbeitslos oder arbeitssuchend bzw. "wirtschaftlich inaktiv", also nicht an einem Einstieg in den Arbeitsmarkt interessiert). Die unterschiedlichen Beschäftigungsquoten, d. h. die Tatsache, dass nicht alle Menschen im erwerbsfähigen Alter Arbeit haben, hat zur Entwicklung des Indikators des *Gender Overall Earnings Gap* (gesamte geschlechtsbezogene Einkommenslücke) (Infobox 6) geführt.

Infobox 6

Gender Overall Earnings Gap

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle - verstanden als Unterschied im Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, wie in den vorangegangenen Abschnitten dargelegt - gibt sicherlich Aufschluss über Einkommensungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt; im Interesse einer vollständigen Abbildung wird der Indikator des Verdienstunterschieds zwischen Männern und Frauen häufig um weitere Maßeinheiten und Kennzahlen ergänzt, die eine umfassendere Bewertung ermöglichen.

Zu diesem Zweck hat Eurostat einen Indikator mit der Bezeichnung „*Gender Overall Earnings Gap*“ (gesamte geschlechtsbezogene Einkommenslücke) entwickelt. Hier handelt es sich um einen synthetischen Indikator, der die kombinierten Auswirkungen von drei Faktoren misst:

1. durchschnittlicher Stundenverdienst,
2. durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat,
3. Abstand in der Beschäftigungsquote zwischen Frauen und Männern.

Dieser Indikator, der die geschlechtsbezogene Einkommensungleichheit abbildet, liegt in den EU-28-Ländern bei etwa 40 % und vermittelt ein vollständigeres Bild vom Grad der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen und von ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In Italien liegt die Verdienstlücke laut Eurostat-Berechnungen²⁹ bei rund 45 % und ist stark durch den hohen Anteil von nicht erwerbstätigen Frauen geprägt (die Beschäftigungsquote von Frauen lag 2019 bei 50,1 %).

2.4 Vom Gender Pay Gap zum Pension Gap

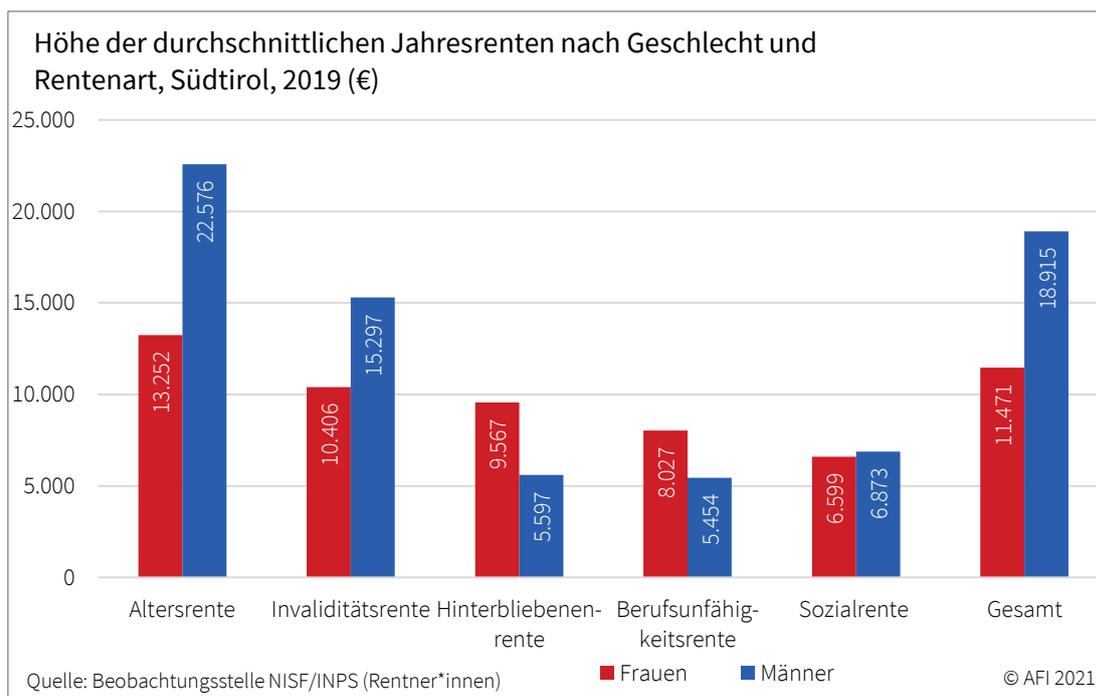
In jedem Bereich verdienen Frauen im Laufe ihres Lebens weniger als ihre männlichen Kollegen (wie wir in Abschnitt 2.1 für die Privatwirtschaft und in Abschnitt 2.2 für den öffentlichen Sektor dargelegt haben); obwohl Frauen im Durchschnitt besser ausgebildet sind als Männer, beziehen Letztere höhere Einkommen, und dieser Verdienstunterschied besteht in allen Altersgruppen. Hinzu kommt die höhere Wahrscheinlichkeit für Frauen, dass sie im Laufe ihres Arbeitslebens eine „Abwertung“ erfahren. Da Frauen nach wie vor die Hauptlast der Kinderbetreuung und der Hausarbeit schultern, ziehen sich viele Frauen für unterschiedlich lange Zeiträume sowohl von der Erwerbsarbeit als auch von der Weiterbildung zurück. Das führt sowohl kurz- als auch mittel- bis langfristig zu Einkommensverlusten, zu einer geringeren individuellen Sparbereitschaft und künftig zu einem niedrigeren Rentenniveau. Tatsächlich ist das während des gesamten Arbeitslebens bestehende Lohngefälle zwischen den Geschlechtern zusammen mit der Tatsache, dass viele Frauen aufgrund der Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf viele Jahre dem Arbeitsmarkt fernbleiben, mitverantwortlich für das ebenso bekannte Phänomen des "Gender Pension Gap", der Rentenlücke zwischen Männern und Frauen.

Den Daten der Sozialversicherungsanstalt INPS zufolge lag in Südtirol im Jahr 2019 die durchschnittliche Jahresrente für Frauen bei 11.471 €, während die Männer 18.915 €³⁰ bezogen, was einem Rentenunterschied von 39,4 % entspricht. Je nach Rentenart fällt der Unterschied bei Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsrenten zu Gunsten der Frauen aus. Bei den Altersrenten, die auf der lebenslangen Arbeitsleistung basieren und die für Frauen im Schnitt 13.252 € und für Männer 22.576 € betragen, macht die Rentendifferenz sogar 41,3 % zu Ungunsten der Frauen aus. Das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle während des gesamten Arbeitslebens hat daher eine "kumulative Wirkung", weshalb am Ende der beruflichen Laufbahn die Rentenlücke noch größer ausfällt als der Verdienstunterschied; es besteht Armutrisiko für ganze Kohorten von Frauen, deren berufliche Karriere und Gehalt „nie Fahrt aufnehmen“, weshalb sie im Alter nur niedrige Renten beziehen werden.

²⁹Leider sind diese Zahlen nicht sehr aktuell und beziehen sich auf das Jahr 2014.

³⁰Die Daten beziehen sich auf den Gesamtbetrag des jährlichen Renteneinkommens, das sich zusammensetzt aus der Summe aller vom Rentner bezogenen jährlichen Leistungen, einschließlich der 13. Monatsrate, und basiert auf den Angaben der INPS-Beobachtungsstelle.

Abbildung 29



2.5 Mind the gap: Wie der Gender Pay Gap reduziert werden kann

Die Anstrengungen der EU-Politik zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles blicken auf eine lange Geschichte zurück; die Bekämpfung dieses Phänomens gehört auch weiterhin zu den wichtigsten Prioritäten der Europäischen Kommission. Die Europäische Union hat schon vor langer Zeit mehrere Initiativen auf den Weg gebracht, um einen Wandel in diese Richtung herbeizuführen: Die Europäische Kommission setzt sich mit der Richtlinie des Jahres 2019 (siehe Infobox 4) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Pflegende genau dieses Ziel. Damit sollen der Zugang zur Elternzeit und zu flexiblen Arbeitsmodellen verbessert und die Inanspruchnahme dieser Instrumente durch Männer erhöht werden. Der EU-Aktionsplan zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles umfasst eine Reihe von Maßnahmen und Optionen zur Bekämpfung von Entgeltungleichheiten, darunter das Prinzip "*gleicher Lohn für gleiche Arbeit*". Weiters sollen mehr Frauen in Spitzen- und Führungspositionen gebracht und Unternehmen ermutigt werden, Frauen in die Belegschaft aufzunehmen und sie mit ihren Kompetenzen dauerhaft in ihren Reihen zu halten. Dieses Ziel steht auch im Einklang mit den Grundsätzen der Europäischen Säule sozialer Rechte, insbesondere mit dem zweiten Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen und dem dritten Grundsatz der Chancengleichheit.

Bei der Entstehung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles spielt eine Reihe von Faktoren eine Rolle: Die wichtigsten davon betreffen die horizontale Segregation (in bestimmten Branchen) und die vertikale Segregation (in Bezug auf Spitzenpositionen) von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die geschlechtsspezifische Diskriminierung hinsichtlich der Intensität der geleisteten bezahlten Arbeit und die Aus- und Weiterbildung des Humankapitals im Laufe des gesamten Lebens, angefangen vom Bildungsweg bis hin zu späteren berufsrelevanten Entscheidungen. Das Hauptproblem in diesem Zusammenhang ist die ungleiche Konzentration von Frauen und Männern auf

dem Arbeitsmarkt, insbesondere in Branchen mit Fachkräftemangel. In männerdominierten Sparten wie dem IKT-Sektor verlangen Arbeitgeber von den Beschäftigten oft lange Arbeitszeiten, sie erwarten ständige Erreichbarkeit und eine hohe berufliche und räumliche Mobilität. Die Präsenz von mehr Frauen in diesen Berufen würde nicht nur helfen, das Problem des Fachkräftemangels zu lösen, sondern könnte potenziell auch zu familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen führen. Deshalb werden zahlreiche Initiativen zur Sensibilisierung von Mädchen und jungen Frauen für ein Studium in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften und Technik umgesetzt. Um diese Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu bekämpfen und zu minimieren, muss an mehreren Fronten mit dem Ziel gearbeitet werden, die Geschlechterstereotypen, die dem Lohngefälle zugrunde liegen, abzubauen.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der zur Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen beiträgt, hängt mit den unterschiedlichen Organisationskulturen in Unternehmen und Organisationen zusammen, sowie mit den Beziehungen zwischen den Geschlechtern, was die Aufteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit angeht. Das EIGE (EIGE, 2020c) hebt hervor, dass eine ungleiche Verteilung der Sorgearbeit die Berufsaussichten von Frauen einschränkt und einer der Hauptgründe für das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist. Eine Möglichkeit, die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit auszugleichen, ist die Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten³¹. Die Studie des EIGE (2020c) zeigt, dass Frauen finanziell von Kinderbetreuungsdiensten mehr profitieren als Männer. Es wird geschätzt, dass Frauen mit Kindern unter 12 Jahren, die für mindestens 14 Stunden pro Woche Kinderbetreuungsdienste in Anspruch nehmen, auf Stundenbasis 4,8 % mehr verdienen als Frauen, die keine externe Kinderbetreuung nutzen. Die geschätzte Differenz für Männer beträgt 2,6 %. 14 % der Familien in der EU klagen über fehlende Kinderbetreuungsangebote; in der Hälfte der Fälle verzichten Familien wegen der zu hohen Kosten auf die Inanspruchnahme dieser Dienste.

Eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit erfordert daher einen zweigleisigen Ansatz: Einerseits braucht es eine gerechte Aufteilung der Sorgearbeit in der Familie und andererseits müssen leistbare Kinderbetreuungsdienste guter Qualität gefördert werden. Zunächst braucht es eine Veränderung in der Familie selbst, damit eine gleichmäßige Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern zur Regel wird (auch in Italien). Zweitens brauchen die Menschen Zugang zu professionellen und leistbaren Betreuungsdiensten (sowohl für Kinder als auch für ältere Menschen), die helfen können, den steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf zu decken, der auch als Folge der zunehmenden Alterung der Bevölkerung zu erwarten ist. Statistische Daten bestätigen, dass die meisten Länder mit einer gleichmäßigeren Verteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern tendenziell höhere Beschäftigungsquoten von Frauen und geringere geschlechtsspezifische Lohnunterschiede aufweisen.

Fehlen diese Angebote, entscheiden sich junge Paare (wo Frauen hohe Bildungsabschlüsse haben) möglicherweise dafür, ganz ohne Kinder zu bleiben oder den Kinderwunsch sehr lange hinauszuschieben, wobei diese Paare in erster Linie versuchen, beruflich und einkommensmäßig voranzukommen und eine Position zu erreichen, die sie als ausreichend ansehen, um die Kosten für eine Familie in der Zukunft zu tragen. Die Gesundheits- und Wirtschaftskrise aufgrund von COVID-19 hat gezeigt,

³¹Text frei übersetzt aus dem Englischen von der Website: <https://eige.europa.eu/news/more-equal-sharing-care-would-reduce-workplace-gender-inequality>

wie wichtig Pflegearbeit für das Funktionieren der Gesellschaft und der Wirtschaft ist; die Krise hat somit ein Schlaglicht darauf geworfen, dass wir unbedingt eine gerechtere Aufteilung dieser lebenswichtigen, aber oft unterbewerteten Aufgaben in unserer heutigen Gesellschaft brauchen.

Wie bereits kurz erwähnt, hat das geschlechtsspezifische Lohngefälle vielfältige Ursachen und erfordert daher auch einen breit angelegten und systematischen Lösungsansatz, an dem zwangsläufig eine Vielzahl von Akteuren mitwirken müssen, wie z.B. öffentliche Einrichtungen auf allen Gebiets- und Entscheidungsebenen, die Sozialpartner und die Organisationen der Zivilgesellschaft. Jede politische Maßnahme zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sollte einem regelmäßigen Monitoring und einer abschließenden Evaluation unterzogen werden, um so die wirksamsten Maßnahmen zu ermitteln und dadurch mittel- bis langfristig bestmögliche Ergebnisse zu erzielen.

Bericht erstellt von:

Silvia Vogliotti silvia.vogliotti@afi-ipl.org

Gaia Peressini gaia.peressini@afi-ipl.org

Schlussfolgerungen und Forderungen für die Gleichstellung am Arbeitsplatz

von Michela Morandini

Der vorliegende Bericht zur Situation von Frauen und Männern in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestätigt das Ungleichgewicht der Geschlechter auch für Südtiroler Großunternehmen. So arbeiten z. B. Frauen in höherem Ausmaß in einem prekären Arbeitsverhältnis, 84,1 Prozent der Teilzeitkräfte sind weiblich, Elternzeiten werden 90 Prozent von Frauen genommen und der Prozentsatz weiblicher Führungskräfte macht weniger als 10 Prozent aus.

All dies sind Folgen eines gesellschaftlichen Ungleichgewichtes, zu Ungunsten der Frauen. Ein wesentlicher Einflussfaktor sind dabei die persistierenden Geschlechterstereotype, die das Leben und die Entscheidungen beider Geschlechter wesentlich bedingen. Darüber hinaus prägen Geschlechterstereotype die Wahrnehmung Einzelner und des Kollektivs und führen z. B. auch heute noch dazu, dass einige Berufskompetenzen als „typisch“ weiblich oder männlich angesehen werden. So werden in der kollektiven Wahrnehmung Sozial- und Pflegeberufen eher „frauentypischen“ Kompetenzen zugeschrieben. Technische Berufe werden „männlichen“ Kompetenzen zugeschrieben. Dies führt dann dazu, dass die Wahrnehmung und Förderung der eigenen Kompetenzen auf Individual- und Kollektivebene stark von den vorherrschenden Geschlechterstereotypen geprägt werden. Letztere sind nicht der einzige Grund bzw. Bedingung für das vorherrschende gesellschaftliche Ungleichgewicht. Auf eine genaue Analyse der Gründe wird an dieser Stelle verzichtet, da der Schwerpunkt auf den Lösungsansätzen liegt.

Im folgenden Abschnitt werden Lösungsansätze und Forderungen an eine Gleichstellungspolitik, mit einem Schwerpunkt auf die weibliche Erwerbstätigkeit, definiert. Dabei ist es wichtig zu erläutern, dass der Aspekt der weiblichen Erwerbstätigkeit ein Spiegel einer gesamtgesellschaftlichen Schiefelage ist und somit Forderungen, die hier für den Aspekt der weiblichen Erwerbstätigkeit gestellt werden, für die gesamtgesellschaftliche Gleichstellung gelten.

1) Gleichstellungspolitik muss eine Querschnittsmaterie sein

Das Ziel der Geschlechtergleichstellung muss in alle politischen Agenden fließen. Es muss eine integrierte Gesamtstrategie geben, die zu strukturellen Veränderungen führt.

2) Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Benachteiligung am Arbeitsplatz müssen konsequent umgesetzt werden

Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt gilt als wesentlicher Motor für die Gleichstellung der Geschlechter. Es sind strukturelle Bedingungen, die die volle Partizipation der Frauen am Arbeitsmarkt, hemmen. Diese gilt es zu beseitigen, im Konkreten bedeutet dies z. B. die Schaffung flächendeckender Kinder- und Betreuungsstätten, Maßnahmen zur Schmälerung des Gender Pay und Pension Gap und Förderung von Diversity Management in Unternehmen.

3) Gender Budgeting in Konjunktur- und Investitionsprogrammen

Um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen, müssen öffentliche Haushaltspläne eine gendergerechte Aufteilung der Gelder garantieren. Grundlage dafür sind klar formulierte Gleichstellungsziele auf der Grundlage einer gendergerechten Datenbasis.

4) Aufwertung von frauendominierten Berufen in Sozial- Erziehungs- und Gesundheitsbereich

Die oben genannten Berufe werden zu 80 Prozent von Frauen ausgeführt. Gekennzeichnet sind sie durch eine unterdurchschnittliche Bezahlung und oftmals eine geringe soziale Anerkennung. Es gilt diese Berufe aufzuwerten, strukturelle Bedingungen zu verändern und folglich eine Lohnangleichung vorzunehmen.

5) Programme zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen flächendeckend installieren

Geschlechterstereotype prägen unsere Wahrnehmung auf die Welt – folglich auch berufliche Entscheidungen. Es gilt konkrete Maßnahmen in allen Lebensbereichen mit dem Ziel zu verankern, der Vermittlung und Übernahme hemmender Geschlechterstereotype vorzubeugen.

6) Gerechtere Aufteilung unbezahlter Familien- und Carearbeit

Unbezahlte Familienarbeit lastet immer noch mehrheitlich auf den Schultern der Frauen. Kombiniert mit fehlenden Strukturen der Kleinkindbetreuung ist dies einer der häufigsten Faktoren für eine geringe weibliche Erwerbstätigenquote. Aus diesem Grund müssen, anknüpfend an Punkt 5, Bedingungen für eine gerechte Verteilung der unbezahlten Familienarbeit, geschaffen werden.

7) Förderprogramme für weibliche Erwerbstätigkeit und Unternehmertum

Das Ungleichgewicht der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt muss anhand gezielter Frauenförderungsprogrammen ausgeglichen werden. Dabei müssen diese bereits im Kleinkindalter und besonders in der Phase der beruflichen Entscheidungsfindung umgesetzt werden.

8) Förderung des weiblichen Anteils in Entscheidungsgremien

Egalitäre Entscheidungen können nur in gemischten, alle Perspektiven beinhaltende, Gremien umgesetzt werden. Aus diesem Grunde gilt es, alle Interessen in Gremien vertreten zu sehen und diese bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Dies gelingt auch über eine Quotenregelung.

Bibliographie

ANPAL. (2020). *XIX-rapporto sulla formazione continua. Annualità 2017-2018*. Collana Biblioteca ANPAL n.13

Astat. (2020). *Erwerbstätige und Arbeitssuchende 2019. Arbeitskräfteerhebung*. Astat-Info Nr. 26/2020.

Cottone, N. (2019). *Manovra: sale al 40% la quota rosa nelle società quotate*. Il Sole 24 ORE <https://www.ilsole24ore.com/art/manovra-sale-40per cento-quota-rosa-societa-quotate-AC3I9S4>

D'Incau, R. (2018). *Management Tip by Roberto d'Incau: work life blending*. Work-Life-Blending. Forbes <https://forbes.it/2018/03/22/management-tip-by-roberto-dincau-work-life-blending/>

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. et al. (2020). (2020). *Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19*. Rev Econ Household 18, 1001-1017 DOI: 10.1007/s11150-020-09502-1

EIGE. (2020a). *Disparità di genere nell'assistenza e nella retribuzione nell'Unione Europea*. DOI: 10.2839/02888

EIGE. (2020b). *Gender inequalities in care and consequences on the labour market*. EIGE-Bericht für die deutsche EU-Ratspräsidentschaft

EIGE. (2020c). *More equal sharing of care would reduce workplace gender inequality*. Nachrichtenartikel veröffentlicht am 3. Dezember 2020. Verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/news/more-equal-sharing-care-would-reduce-workplace-gender-inequality>

EIGE. (2019). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*. Research note. DOI: 10.2839/725703

Ferrieri Caputi, M. S. (2019). *Conciliazione vita-lavoro: ecco cosa prevede la nuova Direttiva Europea*. Welfare for People <https://www.welfareforpeople.it/osservatorio-adapt/trasformazioni-del-lavoro/conciliazione-vita-lavoro-entra-in-vigore-la-nuova-direttiva-europea/>

Gilbert, D. E. (2016). *Millennials and the work-life blend*. Dennis E. Gilbert <https://dennis-gilbert.com/millennials-and-the-work-life-blend/>

INPS. (2020). *XIX Rapporto Annuale*. <http://www.inps.it/>

Joseph, S. V. (2019). *Forget work-life balance. Try achieving work-life blend instead*. Forbes <https://www.forbes.com/sites/shelcylvjoseph/2019/10/17/forget-work-life-balance-try-achieving-work-life-blend-instead/>

La legge per tutti. (2020). *Cosa significa cassa integrazione a zero ore*. La legge per tutti https://www.laleggepertutti.it/387199_cosa-significa-cassa-integrazione-a-zero-ore

Levine, J. (2019). *What Gen Z can teach about the collapse of work-life balance*. Forbes <https://www.forbes.com/sites/joshlevine/2019/04/02/what-gen-z-can-teach-about-the-collapse-of-work-life-balance/>

Lewis, S. (2019). *Changing world of work and gender equality: can flexibility in the workplace enable men and women to adapt working time to private time needs throughout their working lives?* In *New Visions for Gender Equality 2019*, European Commission, Editors: Crowley, N. & Sansonetti, S. (DOI 10.2838/307975)

Statistische Beobachtungsstellen

ASTAT, einsehbar unter

https://qlikview.services.silag.it/QvAJAXZfc/opendoc_notool.htm?document=ia_i.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true

AFI-Bildungsbarometer: <http://afi-ipl.org/it/barometro-ipl/>

ISTAT, einsehbar unter <http://dati.istat.it/>

INPS

- Osservatorio Lavoratori Dipendenti, einsehbar unter <https://www.inps.it/osservatoristatistici/15>
- Osservatorio Lavoratori Pubblici, einsehbar unter <https://www.inps.it/osservatoristatistici/69>
- Osservatorio Prestazioni Pensionistiche, einsehbar unter <https://www.inps.it/osservatoristatistici/4>

