



Forschungsbericht

Im gläsernen Labyrinth

Berufstätige Frauen zwischen Fixstelle, prekärem Job und Karriere

4. Forschungsbericht zur Beschäftigungslage von Frauen in den mittleren und großen privaten Unternehmen Südtirols - Biennium 2014/2015

Impressum

Autorinnen: Silvia Vogliotti, Moira Mastrone
 Projekt-Koordination: Silvia Vogliotti
 Leitung: Stefan Perini
 Verantwortlich im Sinne des Gesetzes: Christine Pichler
 Layout: Luca Frigo, Maria Lisa Maffei

Übersetzung: AFI | Arbeitsförderungsinstitut
 Druck: Südtiroler Landtag

Die statistischen Daten sind Eigentum der Gleichstellungsrätin.

Der Lesbarkeit halber wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Formen verzichtet, Die personenbezogenen Substantive beziehen sich auf beide Geschlechter,

© AFI 2016

<p>Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen 39100 Bozen Cavour-Straße 23/c</p> <p>Tel. 0471 326 044 Fax 0471 981 229 gleichstellungsraetin@landtag-bz.org www.landtag-bz.org/de/gleichstellungsraetin.asp/ PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org</p>  <p>GLEICHSTELLUNGSRÄTIN CONSIGLIERA DI PARITÀ CONSULENTA POR L'AVALIANZA DLES OPORTUNITÉS</p>	<p>AFI Arbeitsförderungsinstitut Landhaus 12 Kan. Michael-Gamper-Straße 1 I - 39100 Bozen T +39 0471 418 830 office@afi-ipl.org www.afi-ipl.org</p> 
---	---

Die Autorinnen danken der Gleichstellungsrätin Dr. Michela Morandini für das Vertrauen und dafür, das AFI zum vierten Mal mit der Auswertung der Daten beauftragt zu haben.

Veröffentlichung Nr. 04|2016, Dezember
 Bild auf dem Deckblatt: www.fotolia.com

Abstract

Unser Forschungsbericht gründet auf Artikel 46 des Gesetzesdekretes Nr. 198/2006 zur Chancengleichheit zwischen Mann und Frau. Dieser schreibt vor, dass Betriebe und Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten alle zwei Jahre einen Bericht zum Personalstand erstellen müssen, der die Beschäftigungslage von Männern und Frauen im Unternehmen erfasst. Der Zweijahresbericht 2014/15 musste der Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen spätestens 30. April 2016 zugestellt werden. Die Gleichstellungsrätin hat das Arbeitsförderungsinstitut nun schon zum vierten Mal in Folge damit beauftragt, anhand der eingelangten Berichte den Stand der weiblichen Beschäftigung in den großen privaten Südtiroler Unternehmen zu untersuchen, insbesondere in Bezug auf Zusammensetzung der Belegschaft, Zu- und Abgänge, Berufsbilder, Vertragsformen und Ausbildung. Abbildung 1 fasst die wichtigsten Ergebnisse des Berichtes zusammen.

Abbildung 1. Die weibliche Beschäftigung in den großen privaten Unternehmen Südtirols 2014/15

Punkt	Fakt
Starke horizontale Segregation	In vielen Branchen, vor allem in „typisch männlichen“, ist die Frauenquote weiterhin niedrig, also die horizontale Segregation der Geschlechter stark.
Die gläserne Decke bleibt	Auf dem Weg zur Führungsverantwortung stoßen Frauen nach wie vor an eine „gläserne Decke“. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Frauen lastet weiterhin und fast ausschließlich auf den Frauen und bremst deren Beförderung.
Das „Gläserne Labyrinth“	Frauen müssen weiterhin viele Schwierigkeiten auf sich nehmen sowie Irrwege und Fallen vermeiden, um in eine Führungsposition zu kommen.
Kurzzeitig mehr fixe Jobs für Frauen	Der „Jobs Act“ kann die Anzahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse halten und leicht steigern. Die Frage ist, wie es nach dem Ende der Steueranreize für die Unternehmen weitergehen wird.
Befristete Arbeit ist weiblich	Frauen arbeiten öfter und länger mit befristeten Verträgen als Männer. Befristet angestellt ist jede vierte Frau, aber nur jeder zehnte Mann.
Frauen im Labyrinth der prekären Arbeit	Sich aus dem Labyrinth der prekären Arbeit zu befreien ist vor allem für Frauen schwer. Der Wechsel vom befristeten zum unbefristeten Vertrag ist weiterhin Männersache.
Unfreiwillige Teilzeit	Die Teilzeitarbeit hat sich vielfach vom Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Behelf in der Wirtschaftskrise gewandelt. Die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung steigt in der Tat bei Frauen und Männern.
Weniger Wartestand	Im Zeitraum 2009-2015 sind allgemein weniger Wartestände bei Männern und Frauen zu verzeichnen.
Elternurlaube der Mütter im Hoch, der Väter im Tief	Seit kurzem steigen die Elternurlaube von Vätern, über den längeren Zeitraum (2009-2015) gesehen ist der Elternurlaub weiterhin vor allem weiblich.
„Co.Co.Co.“ und „Partita IVA“, diese Unbekannten	Obwohl sie die weibliche und männliche Berufswelt in Wirklichkeit sehr stark prägen, kommen diese Arbeitsverträge im vorliegenden Zweijahresbericht praktisch gar nicht vor, ebenso wenig die Arbeitsgutscheine („Voucher“), die 2015 einen enormen Zuwachs verzeichnen.

Quelle: Bericht zum Personalstand 2014/15 gemäß Art. 46 GvD 198/2006

© AFI 2016

Schlüsselbegriffe: weibliche Beschäftigung, Arbeitsmarkt, Südtirol, Großunternehmen, Gender Pay Gap, Segregation, Work-Life-Balance

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Abstract	3
Vorwort	5
1. Die zwei Seiten der weiblichen Erwerbstätigkeit in Südtirol	7
1.1. Frauen und Arbeitsmarkt in Südtirol	7
1.2. Von der gläsernen Decke zum gläsernen Labyrinth	8
1.3. Der Südtiroler Arbeitsmarkt: zwei weibliche Beschäftigungsquoten	10
2. Die Beschäftigung im Zweijahreszeitraum 2014/2015	14
2.1. Die Grundlage der Untersuchung	14
2.2. Beschäftigte nach Betriebsgröße und Qualifikation	16
2.3. Die Frauenquote	18
2.4. Der Beschäftigungssaldo	23
2.5 Vertragstypen	25
2.5. Die Teilzeitbeschäftigung	28
2.6. Auswege aus dem „Labyrinth der Prekarität“: Die Festanstellung	31
2.7. Der Wartestand	33
2.8. Personalfluktuatation im Jahr 2015: Zugänge und Abgänge in den Unternehmen	35
2.9. Begründung der Abgänge im Jahr 2015	37
2.10. Berufliche Entwicklungschancen: Die betriebliche Fortbildung	38
2.11. Die durchschnittliche Entlohnung und das Gender Pay Gap	41
3. Historischer Vergleich 2008 bis 2015	45
3.1. Positiver Beschäftigungssaldo, aber mit Vorbehalt	45
3.2. Die unbefristeten Verträge steigen dank der Befreiung von den Sozialabgaben	49
3.3. Die Anzahl der Männer in Teilzeit steigt, dafür sinkt jene der Väter im Wartestand	50
3.4. Die Untersuchung der Periode 2009-2015 im Überblick	53
4. Schlussfolgerungen	54
4.1. (Unfreiwillige) Teilzeitarbeit: aus der Vereinbarkeit in die Krise	55
4.2. Die Zunahme der unbefristeten Beschäftigung: ein Nullsummenspiel?	56
4.3. Der „Planet Prekarität“ ist immer noch stark weiblich	57
5. Bibliographie	59
Anlage 1	62
Anlage 2	66

Vorwort

Der vorliegende Bericht zum Beschäftigungsstand von Frauen und Männern in privaten Südtiroler Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut im Auftrag der Gleichstellungsrätin des Landes ausgearbeitet. Liest man den Bericht mit der Genderbrille, zeigt sich ein klares Bild: Frauen sind in privaten Südtiroler Mittel- und Großunternehmen in wesentlichen Belangen nicht den Männern gleichgestellt.

Zwar steigt die Beschäftigungsquote der Frauen konstant, aber Frauen haben häufiger prekäre Arbeitsverhältnisse, häufiger Brüche in der Arbeitsbiografie (z. B. Erziehungs- und Pflegezeiten) und sind immer noch von Führungs- und Entscheidungspositionen ausgeschlossen. All das bestimmt nicht nur das Erwerbsleben selbst, sondern auch die Zeit danach, jene der Pensionierung.

Vieles wurde auf Landesebene bereits unternommen, um die Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsplatz zu verringern. Die Maßnahmen reichen von Sensibilisierungs- und Informationskampagnen, z. B. dem Equal Pay Day, bis hin zur monetären Unterstützung für junge Väter in Elternzeit. Vieles ist noch zu tun. Neben den Verantwortlichen für Arbeits- und Familienpolitik müssen auch Verantwortungsträger und -trägerinnen in der Wirtschaft ihre Hausaufgaben machen. Denn die Gleichstellung von Frauen und Männern kann nur gelingen, wenn Akteurinnen und Akteure aus Politik, Gesellschaft und Wirtschaft zusammenarbeiten.



A handwritten signature in black ink, which reads "Roberto Bizzo". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Roberto Bizzo
Landtagspräsident

Bereits zum vierten Mal erscheint nun der Bericht zum Beschäftigungsstand von Frauen und Männern in Südtirol. Die Daten stammen aus einer Erhebung, welche die Gleichstellungsrätin gemäß Art. 46 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 198/2006 alle zwei Jahre durchführt. Ziel ist es, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt zu erfassen, um diese minimieren oder ganz auszuschalten zu können.

Fasst man die Ergebnisse zusammen, zeigt sich ein klares Bild: Frauen und Männer sind in der Arbeitswelt noch nicht gleichgestellt; Frauen „hinken“ den Männern hinterher.

So zeigt es sich, dass in Südtirol die Beschäftigungsquote der Frauen zwar 67.7 Prozent beträgt, aber die Segregation in einigen Branchen der privaten Wirtschaft noch eine hoch ist. In Führungspositionen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Und häufiger als ihre männlichen Kollegen sind sie von befristeten Arbeitsverträgen betroffen.

Auch ist die Anzahl der Teilzeit arbeitenden Frauen immer noch sehr viel höher als jene der Männer. Das weist darauf hin, dass die Erziehungs- und Pflegearbeit noch immer weiblich konnotiert ist.

Die Lohnschere zeigt uns wieder ein altbekanntes Bild: In den privaten Unternehmen Südtirols verdienen Frauen im Durchschnitt 17.2 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. In Führungspositionen ist dieser Unterschied noch größer.

Zusammenfassend zeigt es sich einmal mehr, dass gesetzliche Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeit bis dato nicht den erwünschten Erfolg gebracht haben. Es wurde in Lösungen investiert, die zwar mit den besten Absichten konzipiert wurden, die aber die gewünschte Wirkung nicht erzielt haben. Was ist nötig, um den „Sprung“ zu schaffen? Notwendig sind ein radikales Umdenken und das Schaffen einer gendersensiblen Unternehmenskultur. Denn die Frage bleibt: Kann es sich eine moderne Wirtschaft leisten, die weiblichen Arbeitskräfte und deren Fähigkeiten nicht zu nutzen?

Neben den Unternehmen, die die Daten geliefert haben, gilt ein besonderer Dank dem AFI | Arbeitsförderungsinstitut, namentlich der Vizedirektorin Dr.in Silvia Vogliotti, der Mitarbeiterin Moira Mastrone MSc, und dem Direktor Dr. Stefan Perini.



Michela Morandini

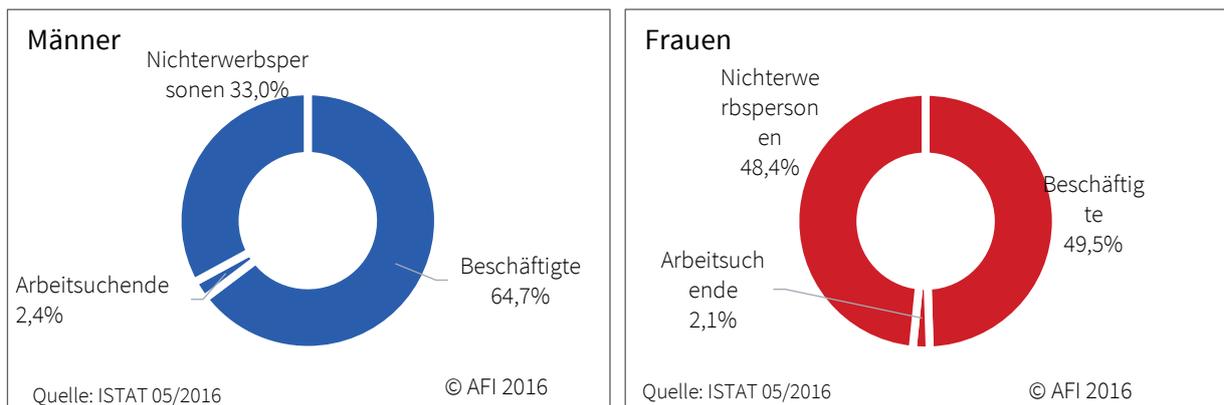
Michela Morandini
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

1. Die zwei Seiten der weiblichen Erwerbstätigkeit in Südtirol

1.1. Frauen und Arbeitsmarkt in Südtirol

Was beim Südtiroler Arbeitsmarkt als erstes positiv hervorsteht, das ist die Beschäftigungsquote der Frauen in Höhe von 76,7% (gegenüber einem italienischen und europäischen Durchschnitt von jeweils 56,3% und 65,6%). In Südtirol wächst letzthin die Zahl der Arbeitnehmerinnen in allen Branchen, wenn auch unterschiedlich stark. Das ist zum Teil auf den „Jobs Act“ zurückzuführen, der sich positiv auch auf die weibliche Beschäftigung auswirkt (siehe Anlage 1). 2015 machen die männlichen Beschäftigten 64,7% und die weiblichen Beschäftigten 49,5% der Gesamtbeschäftigten aus. Die männlichen Arbeitsuchenden betragen 2,4%, die weiblichen 2,1%. 33,0% der Männer und ganze 48,4% der Frauen erklären hingegen, weder beschäftigt noch auf Arbeitssuche zu sein, und werden daher als sog. Nichterwerbspersonen eingestuft.

Abbildung 2 Die Südtiroler Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter nach Geschlecht - 2015



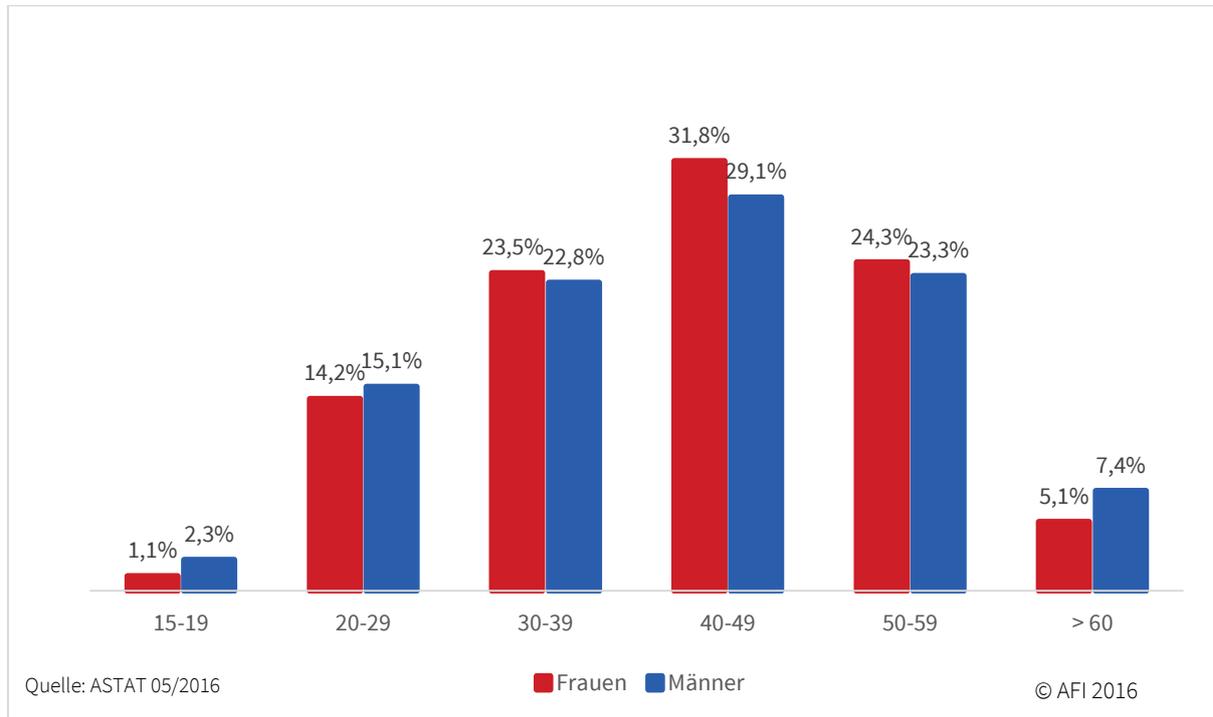
In Südtirol waren im Jahr 2015 108.800 Frauen beschäftigt; davon waren 84,2% „lohnabhängige“, also eigentliche Arbeitnehmerinnen und 17.200 „autonome“ Arbeitnehmerinnen, also formal selbständige Arbeitnehmerinnen (Abbildung 3).

Abbildung 3 Weibliche Beschäftigte in Südtirol nach der Art des Arbeitsverhältnisses - 2015



Abbildung 4 zeigt, dass der Großteil der in Südtirol beschäftigten Frauen zwischen 40 und 49 Jahren alt ist.

Abbildung 4 Beschäftigte nach Altersstufen und Geschlecht in Prozent – 2015

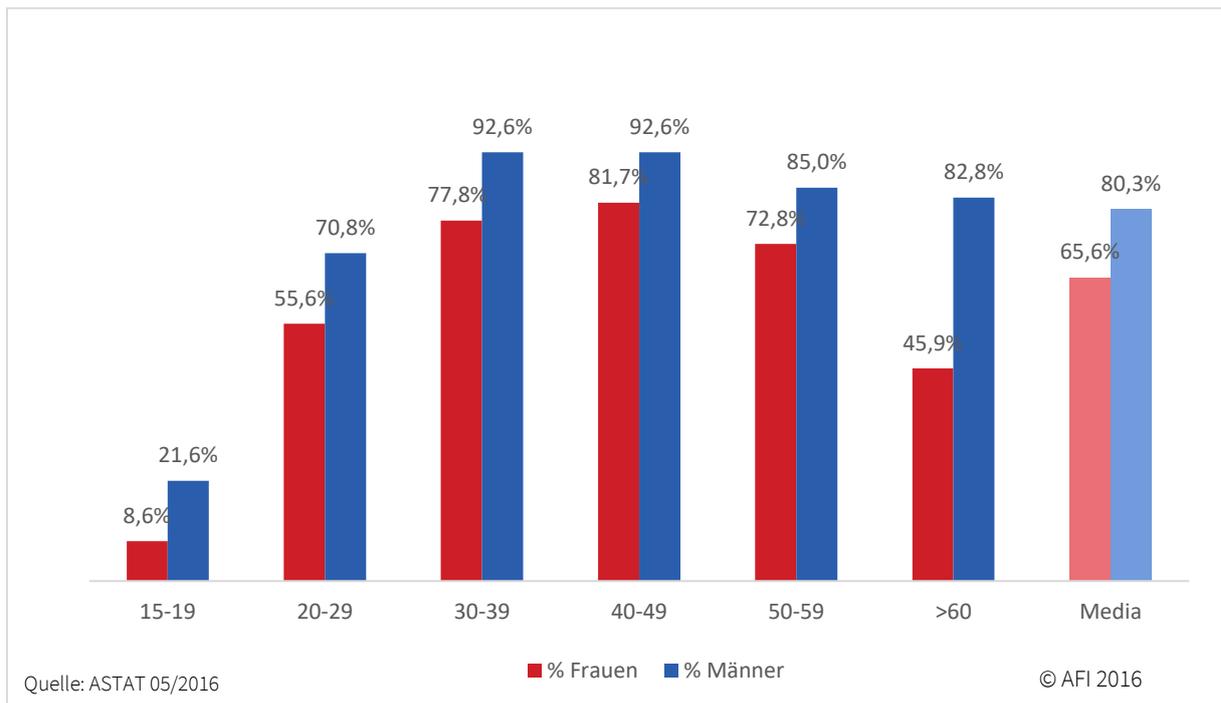


Auf dem Arbeitsmarkt sind die Jugendlichen im Alter von 15 bis 19 Jahren schwach vertreten. Die Mädchen machen nur 1,1% der insgesamt beschäftigten Frauen, die Jungen nur 2,3% der insgesamt beschäftigten Männer aus. Ausschlaggebend ist hierbei vor allem die unterschiedliche Dauer der gewählten Ausbildung und wie diese den Eintritt in den Arbeitsmarkt verzögert. Ein wunder Punkt in den anschließenden Altersstufen (20 bis 49 Jahre) sind die Frauen, die sich zum großen Teil den täglichen familiären Verpflichtungen widmen und so die Beschäftigungsquote in diesem Abschnitt stocken lassen.

1.2. Von der gläsernen Decke zum gläsernen Labyrinth

Die Work-Life-Balance war schon immer weiblich und übt auch heute noch einen starken Einfluss auf die Frau und auf ihre berufliche Laufbahn aus. Betrachtet man nämlich die Beschäftigungsquoten am Südtiroler Arbeitsmarkt, so wird sofort deutlich, dass der Großteil der Arbeitnehmerinnen im Alter zwischen 40 und 49 Jahren ist. In diesem Alter kehren die Frauen gewöhnlich nach der Mutterschaft wieder auf den Arbeitsmarkt zurück. Im Gegensatz dazu häufen sich die männlichen Beschäftigten größtenteils in den Altersstufen von 30 bis 49, wo sie am Höhepunkt ihrer beruflichen Laufbahn stehen. Leider ist es immer noch so, dass die Frauen aufgrund der Mutterschaft den Höhepunkt der Karriere später als die Männer erreichen. Männer unterbrechen die berufliche Tätigkeit nicht und belegen daher schon nach kurzer Zeit Spitzenpositionen.

Abbildung 5 Beschäftigungsquoten nach Altersstufe und Geschlecht - 2014 – Jahresdurchschnitt



Frauen müssen sich während ihrer beruflichen Laufbahn der Familie und dem Beruf widmen. Dies gilt nicht nur für die Südtirolerinnen, sondern für alle italienischen Frauen. Dabei teilen sie ihre Zeit nicht nur zwischen Familie und Beruf auf, sie stoßen auch immer wieder auf Hindernisse am Arbeitsmarkt. Das wird in der Literatur als „gläserne Decke“ bezeichnet.

Mit **der gläsernen Decke (Glass Ceiling)**¹ sind die unsichtbaren Hemmnisse in von Männern dominierten Organisationen gemeint, welche die Frauen daran hindern, zu verantwortungsvollen Positionen aufzusteigen. Die Metapher ist sehr zutreffend, weil die gläserne Decke kaum sichtbar ist und nur schwer durchbrochen werden kann; die Frau stößt dagegen und spürt den Widerstand. Im Klartext: Du wirst einfach nicht befördert, obwohl du alle Anforderungen erfüllst, und siehst auch noch, wer an Deiner Stelle befördert wurde!

Seit einigen Jahren hat sich in Italien auch das Wortbild vom „Gläsernen Labyrinth“ eingebürgert. Es soll die Hindernisse veranschaulichen, zwischen denen sich die italienischen Arbeitnehmerinnen hindurch durchschlagen müssen. Leider haben die Italienerinnen in Bezug auf die europäischen Beschäftigungsstandards noch viel Aufholbedarf. Dies gilt auch für Südtirol, sei es im öffentlichen wie auch im privaten Bereich. Zwischen der unbezahlten Arbeit zu Hause und der bezahlten Arbeit im Beruf verirren sich viele Arbeitnehmerinnen im gläsernen Labyrinth². Diese Arbeitnehmerinnen schaffen es nicht einmal bis zur gläsernen Decke, die ihre Laufbahn nach oben stoppt, da sie sich zwischen dem einen Hindernis und dem anderen im Labyrinth verlaufen haben.

¹ Die Begriffe Glass Ceiling und Sticky Floor (wörtlich „klebriger Fußboden“) wurden in Großbritannien geprägt (Booth et al., 2003)

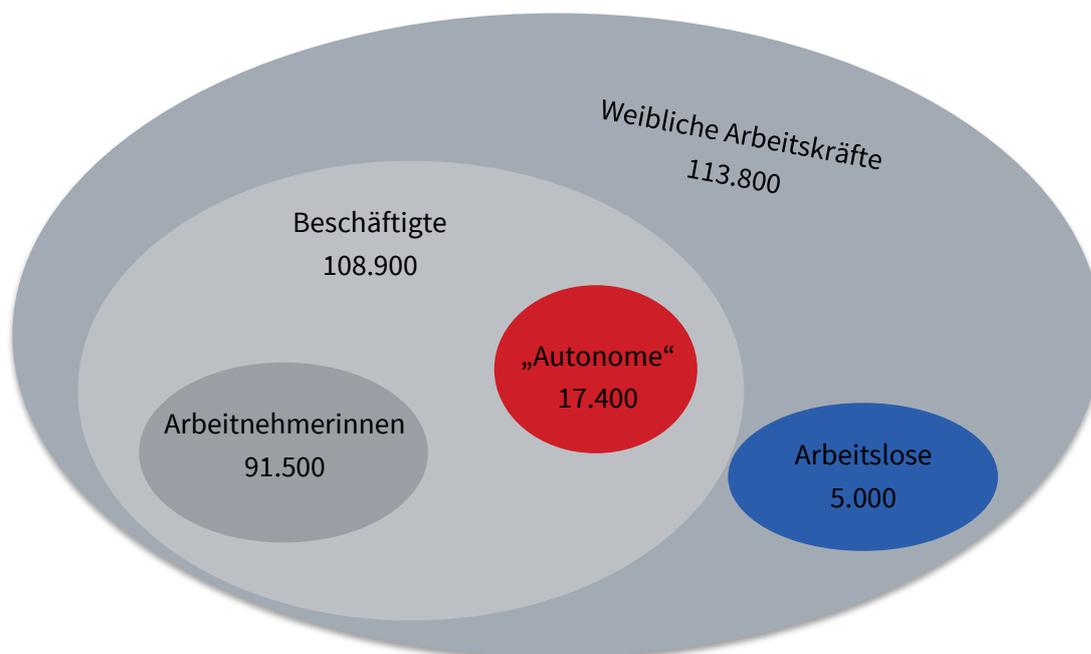
² Das gläserne Labyrinth ist eine durch Alice Eagly und Linda Carli im Jahr 2007 geprägte Metapher, um die unterschiedlichen Hindernisse darzustellen, mit denen Frauen in Führungspositionen oder potentielle Führungskräfte in der Arbeitswelt jeden Tag zu kämpfen haben. (Carli & Eagly, 2007)

Das **gläserne Labyrinth** ist ein Bild zur Darstellung der typischen Hindernisse in der Karriere von Frauen. Karriere ist nicht mehr eine ausschließlich männliche Angelegenheit. Einige Frauen schaffen es nämlich auch in Spitzen- und Führungspositionen. Allerdings müssen Frauen dazu auch heute noch zahlreiche Hürden überwinden. Viele dieser Hürden gleichen einem gläsernen Labyrinth. Manchen Arbeitnehmerinnen gelingt es, das ganze Labyrinth zu durchlaufen und eine Spitzen- oder Führungsposition einzunehmen. Andere hingegen irren im Labyrinth umher, weil sie von einer Falle in die nächste tappen. Um diese Fallen zu vermeiden, empfehlen Eagly und Carli³, männliche und weibliche Qualitäten miteinander zu kombinieren. Eine männliche Fähigkeit ist es, kompetent, autoritär und erfahren zu wirken, weibliche Qualitäten sind hingegen die Beflissenheit, das Mitgefühl und das Anregen.

1.3. Der Südtiroler Arbeitsmarkt: zwei weibliche Beschäftigungsquoten

Insgesamt stellen die Frauen 44,6% der Südtiroler Arbeitskräfte. Sie lassen sich in drei große Kategorien unterteilen: Frauen, die arbeitslos sind oder Arbeit suchen, „lohnabhängig“ beschäftigte Frauen (Arbeitnehmerinnen mit fester Anstellung) und „autonom“ beschäftigte Frauen (Arbeitnehmerinnen in fester freier Mitarbeit). Abbildung 6 zeigt deren Anzahl und Verhältnis: 5.000 Frauen (4,4%) sind arbeitslos und 108.900 Frauen (95,7%) haben einen Arbeitsplatz. Von diesen insgesamt beschäftigten Frauen sind 91.500 Frauen „lohnabhängige“, also eigentliche Arbeitnehmerinnen, während 17.400 Frauen als „autonome“ Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. Man bezeichnet sie so, weil sie formal selbständig, in der Praxis aber Arbeitnehmerinnen sind.

Abbildung 6 Die weiblichen Arbeitskräfte in Südtirol – 2014



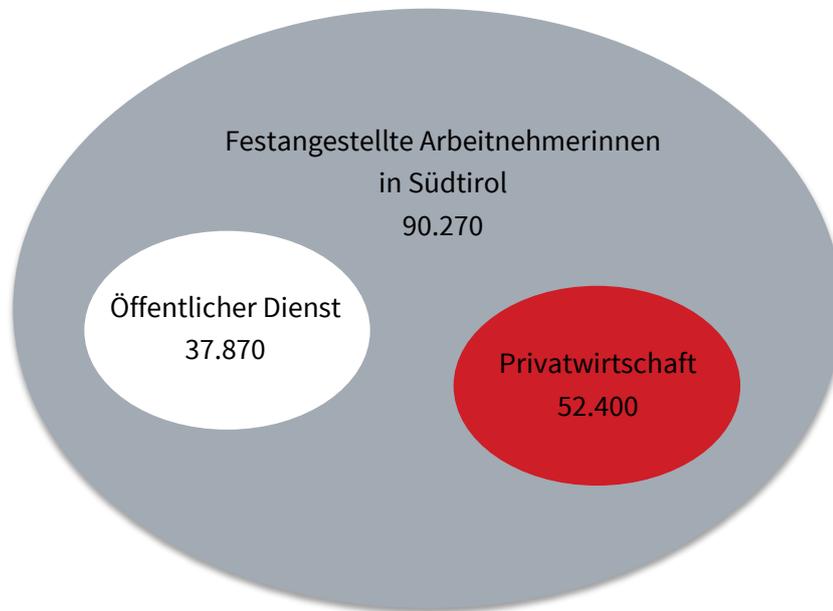
Quelle: ASTAT 06/2015

© AFI 2016

³ (Carli & Eagly, Navigating the Labyrinth, 2009)

Von den „lohnabhängigen“ Arbeitnehmerinnen arbeiten 52.400 in der Privatwirtschaft und 37.870 im öffentlichen Dienst.

Abbildung 7 Festangestellte Arbeitnehmerinnen im privaten und im öffentlichen Sektor in Südtirol - 2014

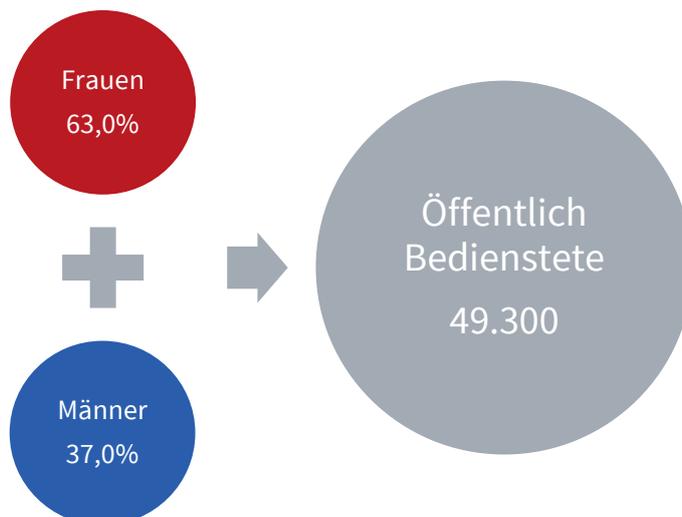


Quelle: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, APBZ

© AFI 2016

In Südtirol arbeiten insgesamt 49.300 Personen im öffentlichen Dienst, 63,0% davon sind Frauen.

Abbildung 8 Öffentliche Bedienstete der staatlichen und lokalen Körperschaften nach Geschlecht (in %) – 2014



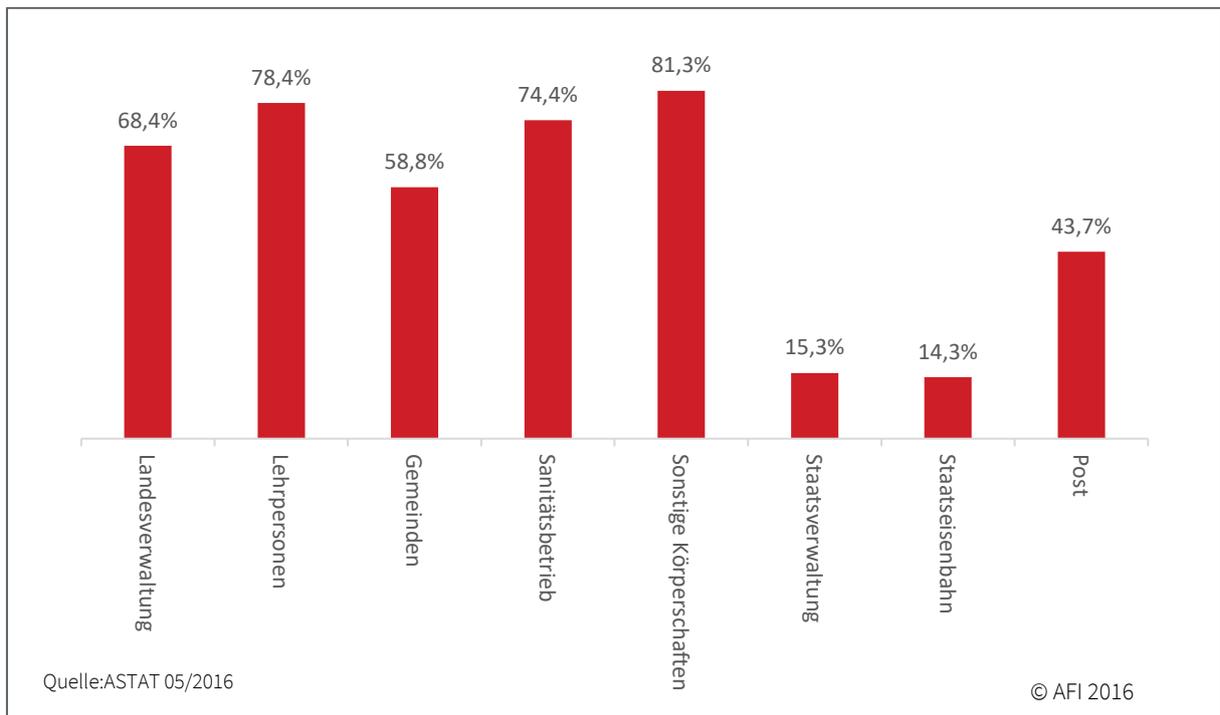
Quelle: ASTAT – Jahrbuch 2015

© AFI 2016

Der Großteil der weiblichen öffentlich Bediensteten arbeitet in der Landesverwaltung (26,9%) oder unterrichtet an staatlichen Schulen (22,6%).

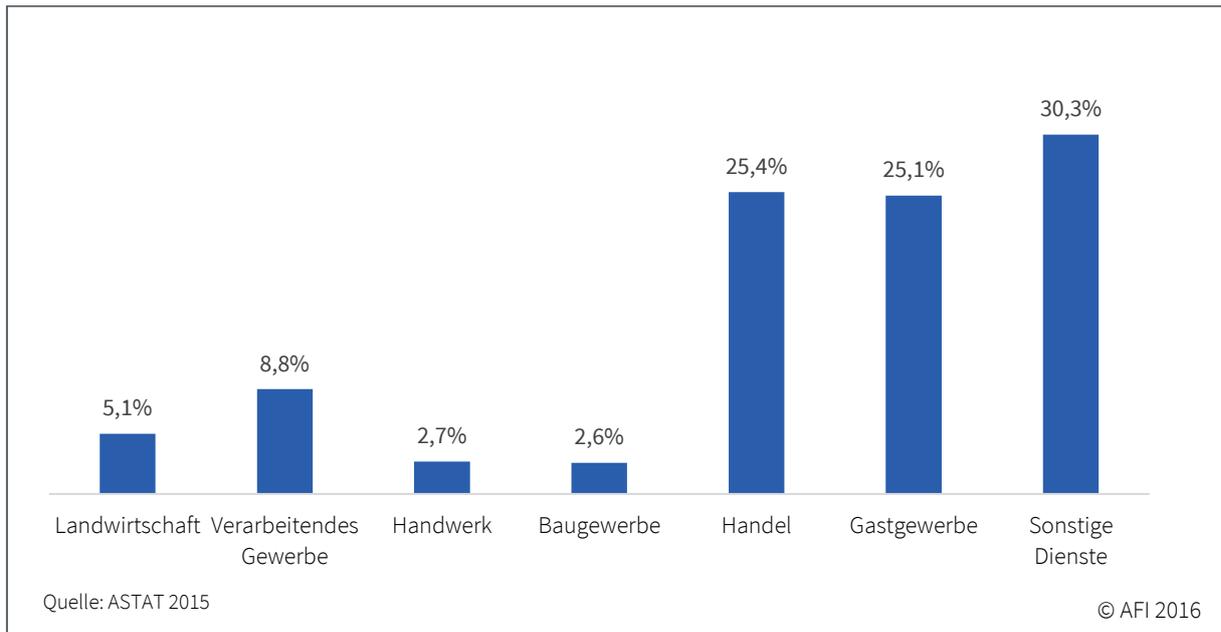
Abbildung 9 zeigt den Frauenanteil im öffentlichen Dienst. 78,4% des Lehrpersonals an den staatlichen Schulen sind Frauen und demzufolge 21,6% Männer. In der Kategorie „Sonstige Körperschaften“ ist der Frauenanteil mit 81,3% am höchsten. In dies Kategorie fallen die Lokalverwaltungen wie die Gemeinden, die Bezirksgemeinschaften, die Gesundheits-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die Handelskammer, der Landtag, der Regionalrat usw. Im Gegensatz dazu arbeiten nur wenige Frauen in der Staatsverwaltung und bei der Staatseisenbahn.

Abbildung 9 Anteil der weiblichen Beschäftigung im öffentlichen Dienst - 2014



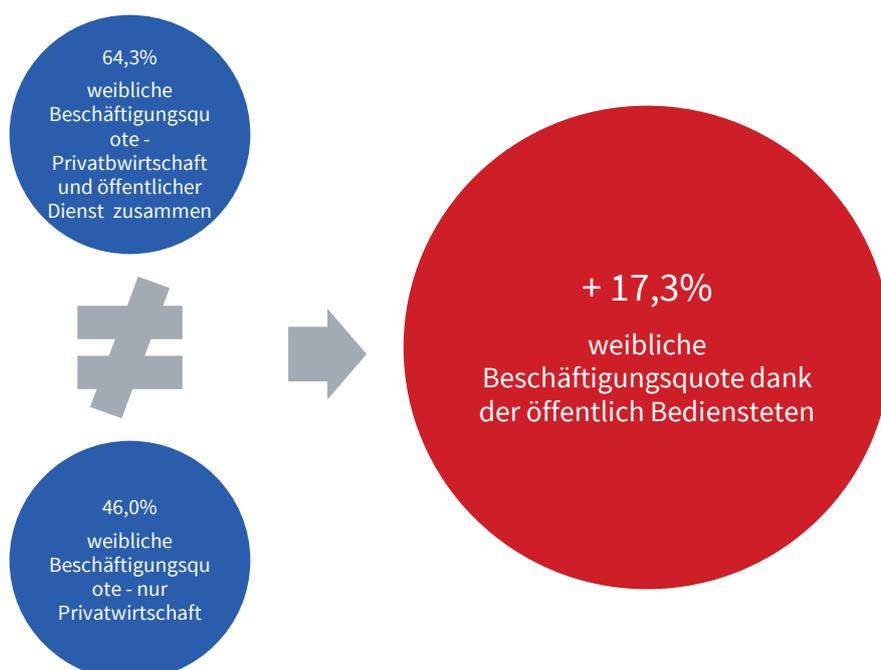
Betrachten wir nun die Arbeitnehmerinnen der Privatwirtschaft. Der Großteil der 52.400 Arbeitnehmerinnen der Privatwirtschaft arbeitet im Tertiärsektor („Sonstige Dienste“). Handel und Gastgewerbe machen allein schon 80% der gesamten weiblichen Beschäftigung in der Privatwirtschaft aus. In den Bereichen Bau und Handwerk, aber auch in der Industrie sind nur wenige Frauen zu finden.

Abbildung 10 Anteil der weiblichen Beschäftigung in der Privatwirtschaft nach Sektor - 2014



Wenn wir nun die weibliche Beschäftigungsquote berechnen, ohne den öffentlichen Dienst zu berücksichtigen (indem wir das Verhältnis zwischen Arbeitnehmerinnen der Privatwirtschaft und der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ermitteln), erhalten wir eine Beschäftigungsquote (ohne öffentlichen Dienst) in Höhe von 46,0%. Ohne den öffentlichen Dienst sinkt somit die weibliche Beschäftigungsquote um ganze 17 Prozentpunkte, oder, anders gesagt: Es ist dem öffentlichen Dienst zu verdanken, wenn Südtirol eine hohe Beschäftigungsquote mit einem Zuwachs um 17 Prozentpunkte erreicht.

Abbildung 11 Weibliche Beschäftigungsquote mit und ohne öffentlichen Bereich – 2014



2. Die Beschäftigung im Zweijahreszeitraum 2014/2015

2.1. Die Grundlage der Untersuchung

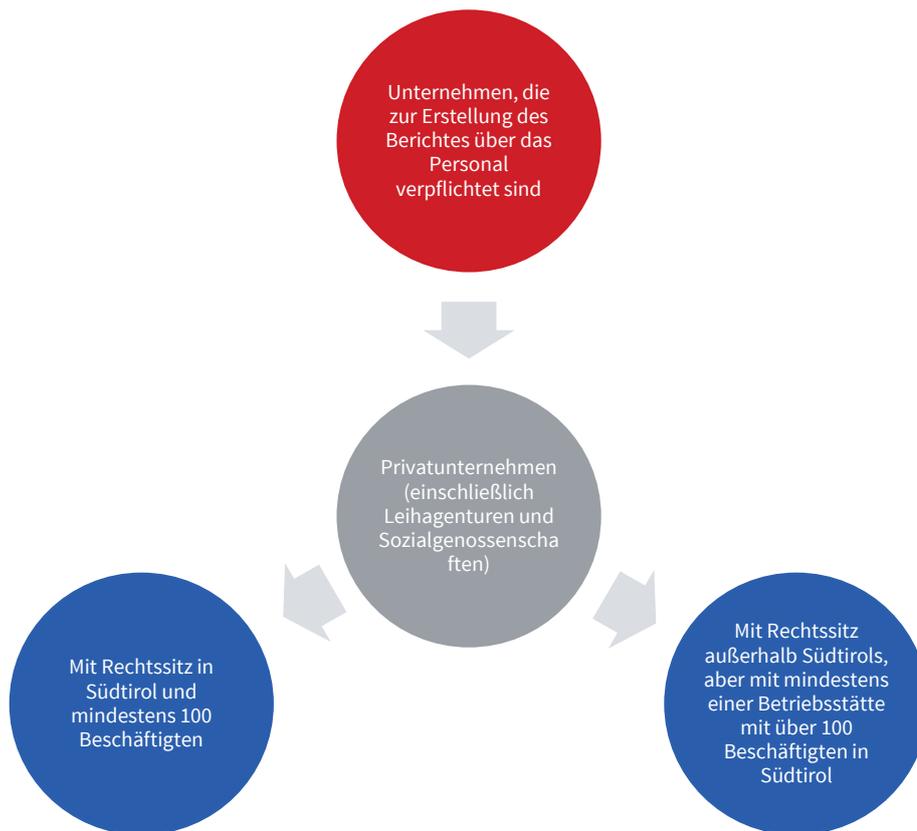
Die in diesem Kapitel ausgearbeiteten statistischen Daten stammen aus einer Erhebung, die vom Gesetz im Bereich der Chancengleichheit vorgeschrieben wird. Gemäß Art. 46 des GvD 198/2006 müssen alle privaten und öffentlichen Unternehmen (einschließlich der Leihagenturen und der Sozialgenossenschaften) mit mehr als 100 Beschäftigten alle zwei Jahre einen Fragebogen über die männliche und weibliche Belegschaft ausfüllen. Davon ausgenommen sind nur die öffentlichen Körperschaften ohne Gewinnabsichten und die Lokalkörperschaften. Der Bericht für den Zweijahreszeitraum 2014/2015 musste innerhalb 30. April 2016 eingereicht werden. Der Fragebogen verlangt für jede Stufe (Führungskräfte, leitende Angestellte, Angestellte und Arbeiter sowie Lehrlinge) Angaben zu Art der Anstellungen, Ausbildungen, berufliche Förderung, Lohnstufen, Kategorie- oder Qualifikationsaufstiege, Mobilität, Lohnausgleichskasse, Entlassungen, vorzeitige Eintritte in den Ruhestand und tatsächlich ausgezahlte Löhne. Die so gewonnenen Daten ermöglichen die Erstellung des Berichtes über den Personalstand in Großbetrieben.

Abbildung 12 Die Inhalte des zweijährlichen Berichtes über das Personal – Zweijahreszeitraum 2014/2015 und Vergleich zwischen 2008/2009 und 2014/2015



Zweck dieser Gesetzesvorschrift ist es, die Information über geschlechtsspezifische Arbeitsverhältnisse in den Betrieben auszubauen und regelmäßig zu überprüfen, um auf dieser Grundlage spezifische Maßnahmen ausarbeiten zu können⁴. Den Fragebogen müssen alle Betriebe oder Betriebsstätten mehr als 100 Beschäftigten mit Rechtssitz in Südtirol ausfüllen, aber auch Betriebe, die den Rechtssitz außerhalb⁵ des Landes, aber mindestens eine Betriebsstätte mit mehr als 100 Beschäftigten in Südtirol haben.

Abbildung 13 Zum Zweijahresbericht über das Personal verpflichtete Unternehmen (Art. 46 GvD. 198/2006)



© AFI 2016

Für den Zweijahreszeitraum 2014/2015 haben 133 Unternehmen den Fragebogen beantwortet, die meisten digital. Nur ein kleiner Teil der Unternehmen hat es vorgezogen, den gedruckten Fragebogen auszufüllen und mit der Post an die Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen zu senden. Unternehmen, die ihre Daten nur auf gesamtstaatlicher Ebene geliefert bzw. nur einen kleinen Teil des Fragebogens ausgefüllt haben, wurden aus unserer Datenbank ausgeschlossen.

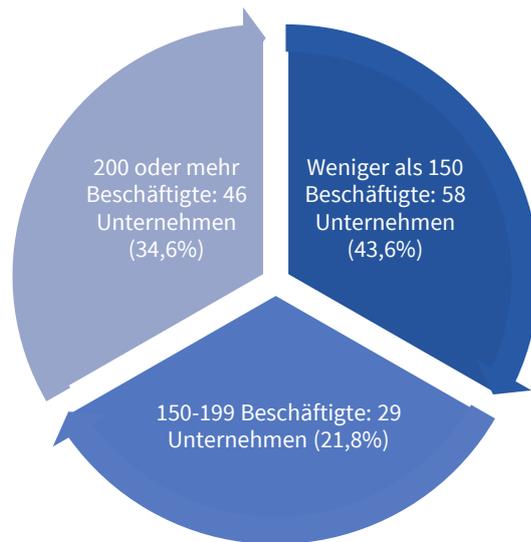
⁴ Die aus den Berichten der Unternehmen ableitbaren Informationen bereichern sicherlich die Kenntnisse über die Südtiroler Beschäftigung, wenn auch mit bestimmten Einschränkungen. Die erste Einschränkung ergibt sich aus dem Umstand, dass die Unternehmen im Fragebogen die Beschäftigungslage zum 31.12. jeden Jahres und nicht den jährlichen Durchschnitt angeben müssen. Der Südtiroler Arbeitsmarkt ist jedoch sehr saisonbedingt, wie zum Beispiel die Landwirtschaft und das Gastgewerbe. Ausgerechnet in diesen beiden Sektoren wird zudem eine starke weibliche Beschäftigung verzeichnet. Weitere Einschränkungen, die bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen sind, werden in den nachfolgenden Absätzen geliefert.

⁵ Wir haben auch die Daten von Unternehmen mit Rechtssitz außerhalb der Landesgrenzen, aber mit mindestens einer Betriebsstätte mit über 100 Beschäftigten in Südtirol berücksichtigt; in diesem Fall haben wir nur die Beschäftigungsdaten der Südtiroler Niederlassung genommen.

2.2. Beschäftigte nach Betriebsgröße und Qualifikation

Unsere Untersuchung beginnt bei der Betriebsgröße; im Zweijahreszeitraum 2014/2015 hatten 43,6% der Unternehmen, die eine Antwort eingeschickt haben, weniger als 150 Beschäftigte. 34,6% der Unternehmen beschäftigten über 200 Erwerbstätige und 21,8% 150 - 199 Erwerbstätige (Abbildung 14).

Abbildung 14 Untersuchte Unternehmen nach Anzahl Beschäftigter (n=133)



© AFI 2016

Der Großteil der zur Stichprobe gehörenden Unternehmen arbeitet im verarbeitenden Gewerbe ohne Metallverarbeitung (27 Unternehmen bzw. 20,3% der gesamten Unternehmen). Es folgen ranggleich die Metallverarbeitung, der Handel und die Dienstleistungen für Unternehmen und Private mit jeweils 20 Unternehmen.

Abbildung 15 Tätigkeitsbereich der Unternehmen am 31.12.2015 (n = 133)

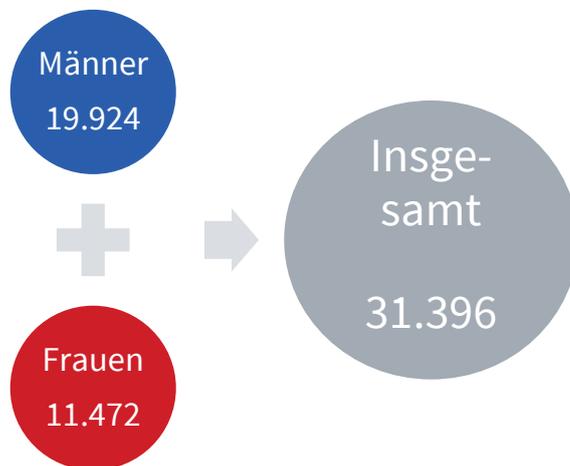
Wirtschaftssektor	Anzahl	%
Land- und Forstwirtschaft, Fischzucht	13	9,8
Metallverarbeitung	20	15,0
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	27	20,3
Strom, Gas, Dampf und Wasser	7	5,3
Baugewerbe	2	1,5
Handel	20	15,0
Transport und Lagerung	4	3,0
Gastgewerbe	12	9,0
Kredit- und Versicherungswesen	4	3,0
Bildung und Forschung	1	0,8
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	20	15,0
Informations- und Kommunikationsdienste	3	2,3
Insgesamt	133	100,0

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

© AFI 2016

Wie viele Personen beschäftigten diese 133 Unternehmen am 31.12.2015? Insgesamt arbeiteten 31.396 Erwerbstätige in diesen Betrieben, davon waren 11.472 Frauen (36,5%) und 19.924 Männer (63,5%).

Abbildung 16 Beschäftigte nach Geschlecht am 31.12.2015 (n= 133)



© AFI 2016

Die unter den Männern meist vertretene Qualifikation war jene der Arbeiter und Lehrlinge mit 10.707 Personen, unter den Frauen hingegen jene der Angestellten mit 6.678 Personen. Gegenüber 319 männlichen Führungspositionen waren nur 27 von Frauen besetzt, also weniger als im vorangegangenen Bericht 2012-2013. Von den 27 weiblichen Führungskräften arbeiten 20 in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten, 5 in Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten und nur 2 in Unternehmen mit 150-199 Beschäftigten.

Abbildung 17 Beschäftigte zum 31.12.2015 nach Qualifikation und Geschlecht (n=133)

Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt
Führungskräfte	27	319	346
Leitende Angestellte	182	1.045	1.227
Angestellte	6.678	7.736	14.414
Arbeiter und Lehrlinge	4.528	10.707	15.235
Projektmitarbeiter	47	102	149
Sonstige Typologien	10	15	25
Insgesamt	11.472	19.924	31.396

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

© AFI 2016

Von den 11.472 Arbeitnehmerinnen, die in den untersuchten Unternehmen beschäftigt sind, arbeiten 7.075 im Handel und 4.380 in Dienstleistungsunternehmen mit freiberuflicher Tätigkeit; diese beiden Sektoren stellen gemeinsam fast 50% der weiblichen Beschäftigung.

Abbildung 18 Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftssektor zum 31.12.2015 (n=133)

Wirtschaftssektor	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen
Land- und Forstwirtschaft, Fischzucht	1.753	959	794	54,7%
Metallverarbeitung	5.894	829	5.065	14,1%
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	6.731	1.923	4.808	28,6%
Strom, Gas, Dampf und Wasser	1.221	227	994	18,6%
Baugewerbe	242	17	225	7,0%
Handel	7.075	3.411	3.664	48,2%
Transport und Lagerung	796	105	691	13,2%
Gastgewerbe	1.670	1.011	659	60,5%
Kredit- und Versicherungswesen	702	261	441	37,2%
Bildung und Forschung	365	192	173	52,6%
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	4.380	2.399	1.981	54,8%
Informations- und Kommunikationsdienste	571	138	433	24,2%
Insgesamt	31.400	11.472	19.928	36,5%

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

© AFI 2016

2.3. Die Frauenquote

Dieser Teil der Untersuchung widmet sich der Frauenquote im Betriebsstellenplan der 133 Unternehmen, die den Fragebogen umfassend ausgefüllt haben. Die **Frauenquote** ergibt sich aus dem Verhältnis der Anzahl von beschäftigten Frauen zu der Gesamtzahl der Beschäftigten pro Betrieb⁶.

Die **Frauenquote** (insbesondere jene nach Qualifikation) zeigt deutlich, dass für Frauen ein Karriereaufstieg in Unternehmen auch heute noch schwierig ist; nur wenige schaffen es, Führungspositionen zu bekleiden. In der Fachliteratur wurde lange das Bild der **gläsernen Decke**⁷ verwendet, um auszudrücken, dass oft unausgesprochene Vorurteile bezüglich Eignung und Organisation wie ein unsichtbarer Oberboden sind, an den Frauen unweigerlich stoßen, wenn es um die Spitzenpositionen im Betrieb geht. Die gläserne Decke gibt allerdings die geschlechtliche Diskriminierung im Beruf nicht mehr angemessen wieder, weil statt der Möglichkeiten die Schwierigkeiten und die Hemmnisse zugenommen haben. In der Fachliteratur spricht man daher jetzt vom **gläsernen Labyrinth**, um zum Ausdruck zu bringen, wie voll von Fallen und Hindernissen jene Wege sind, die Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn auf sich nehmen müssen und wie leicht sie dadurch in die Irre geführt werden können.

Wir haben die Unternehmen nach Frauenquote geordnet und in fünf Kategorien unterteilt (Abbildung 19)⁸, angefangen bei Unternehmen mit einer Frauenquote von unter 25%, die

⁶ Villa Paola (2006): Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra uomini e donne, Provincia Autonoma di Trento.

⁷ Auch Glass Ceiling genannt (siehe Kapitel 1).

⁸ Die Aufteilung in fünf Kategorien und die entsprechenden Bezeichnungen stammen aus dem Zweijahresbericht 2012/2013 über die weibliche und männliche Beschäftigung in der Lombardei in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten, herausgegeben von der Generaldirektion für Bildung, Ausbildung und Arbeit der Region Lombardei und Éupolis Lombardia.

als genderfeindlich gegenüber Frauen eingestuft werden, bis hin zu Unternehmen mit einer Frauenquote von über 75%, die als genderfeindlich gegenüber Männern bezeichnet werden.

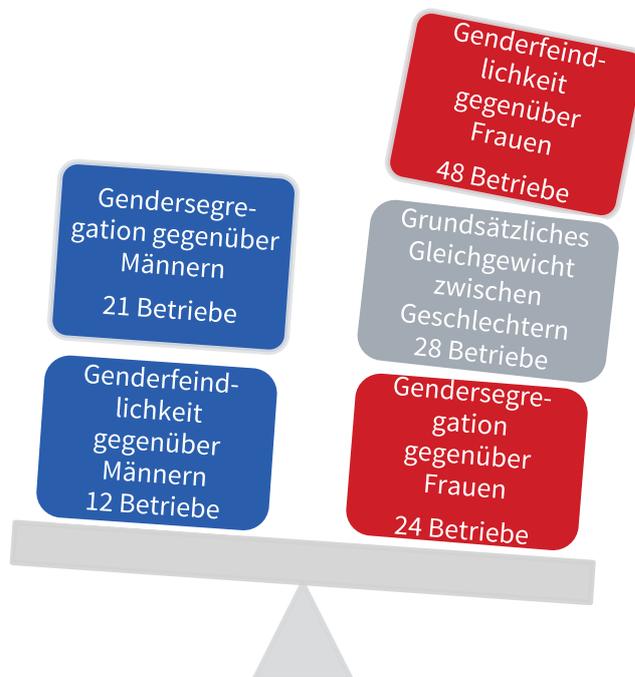
Abbildung 19 Die Frauenquote im Stellenplan: Begriffsübersicht



© AFI 2016

Betrachten wir nun die Zuordnung unserer 133 Unternehmen zu den fünf oben genannten Kategorien:

Abbildung 20 Die Frauenquote im Stellenplan am 31.12.2015 nach Kategorien (n = 133)



© AFI 2016

Welchen Sektoren gehören diese Unternehmen an?

Abbildung 21 Die Frauenquote im Stellenplan am 31.12.2015 nach Kategorien und Wirtschaftssektoren (n=133)

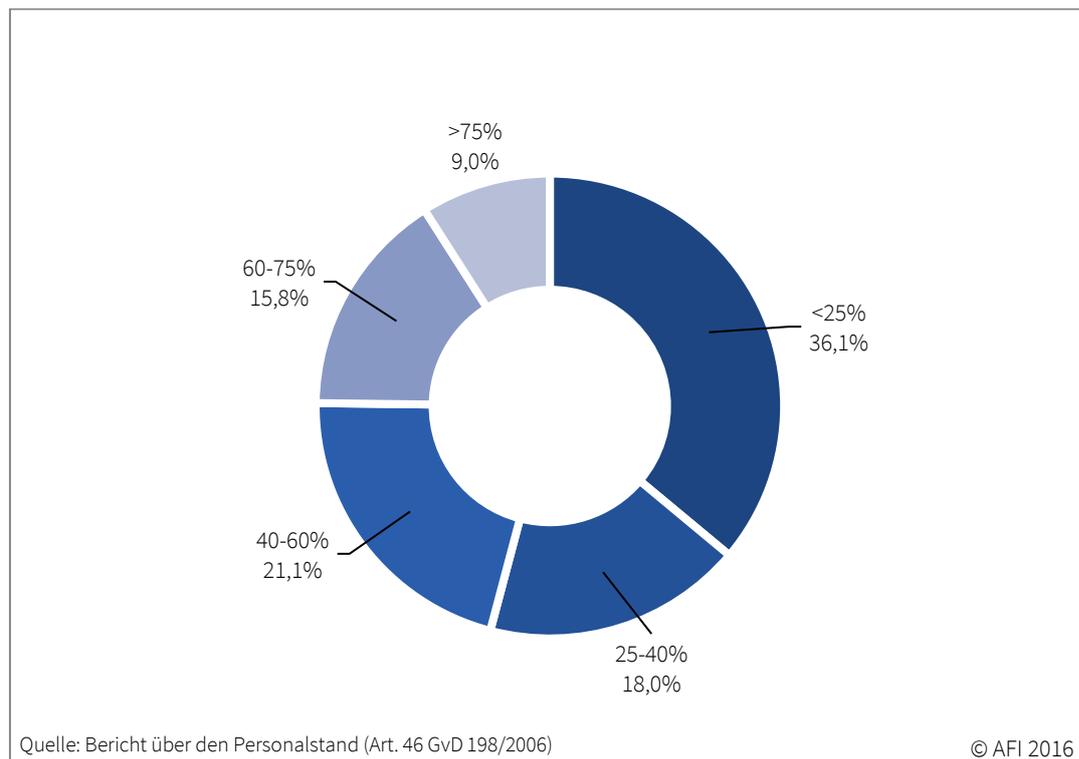
Kategorien	Anzahl der Unternehmen
< 25%	48 Unternehmen beschäftigen weniger als 25% weibliches Personal, daher werden sie als frauenfeindlich eingestuft. Es handelt sich vor allem um Unternehmen aus der Metallverarbeitung (16 Unternehmen), dem Verarbeitenden Gewerbe (13 Unternehmen), Handel (5 Unternehmen), Energiesektor (4 Unternehmen), Transportbereich und Dienstleistungen für Unternehmen (jeweils 3 Unternehmen), Baugewerbe (2 Unternehmen) sowie Kommunikation (1 Unternehmen) und Landwirtschaft (1 Unternehmen).
25-40%	24 Unternehmen weisen eine Frauensegregation auf, da nur zwischen 25 und 40% der Beschäftigten Frauen sind. Insbesondere handelt es sich dabei um Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe (9 Unternehmen), der Metallverarbeitung (3 Unternehmen) und dem Handel (3 Unternehmen).
40-60%	28 Unternehmen zeigen ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern auf; es sind Unternehmen aus dem Gastgewerbe und dem Handel.
60-75%	21 Unternehmen weisen eine Männersegregation auf, da 60-75% des Personals Frauen sind; es handelt sich um Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich für Unternehmen und Private und aus der Landwirtschaft.
>75%	12 Unternehmen beschäftigen über 75% Frauen; sie konzentrieren sich auf den Handel und auf Dienstleistungen für Unternehmen und Private.

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

© AFI 2016

In Prozenten ausgedrückt zeigen 36,1% der Unternehmen eine Genderfeindlichkeit gegenüber Frauen (weibliche Beschäftigte <25%), 18% eine Segregation der Frauen (25-40%), 21,1% ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern (40-60%), 15,8% eine Segregation der Männer (60-75%) und nur 9,0% eine Genderfeindlichkeit gegenüber Männern (>75%).

Abbildung 22 Betriebliche Frauenquote nach Kategorien zum 31.12.2015 (n=133)



Gehen wir nun von einer Betrachtung nach Unternehmen zu einer Untersuchung nach Wirtschaftssektoren über, so stellen wir fest, dass 4 Sektoren (Baugewerbe, Transport, Energiebereich und Metallverarbeitung) mit einer Frauenquote unter 25,0% eine Genderfeindlichkeit gegenüber Frauen aufweisen. Das Baugewerbe ist auch in dieser Ausgabe wieder der Sektor mit der tiefsten Frauenquote (7,0%). Andere vorwiegend männliche Wirtschaftssektoren sind der Transport- und Lagerbereich und die Metallverarbeitung. Auch das Kredit- und Versicherungswesen, sowie das verarbeitende Gewerbe im Allgemeinen zeigen eine Segregation der Frauen. Die Sektoren Landwirtschaft, Dienste für Unternehmen und Private und Handel spiegeln mit einer zu Hälfte weiblichen Belegschaft ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern wider. Das Gastgewerbe hingegen neigt eher zu einer Segregation der Männer (die 39,5% des Personals ausmachen). In keinem Sektor überschreiten die Frauen die 75,0% im Stellenplan, daher wird auch in keinem Sektor eine Feindlichkeit gegenüber Männern festgestellt.

Abbildung 23 Die Frauenquote zum 31.12.2015 nach Sektor (n=133)



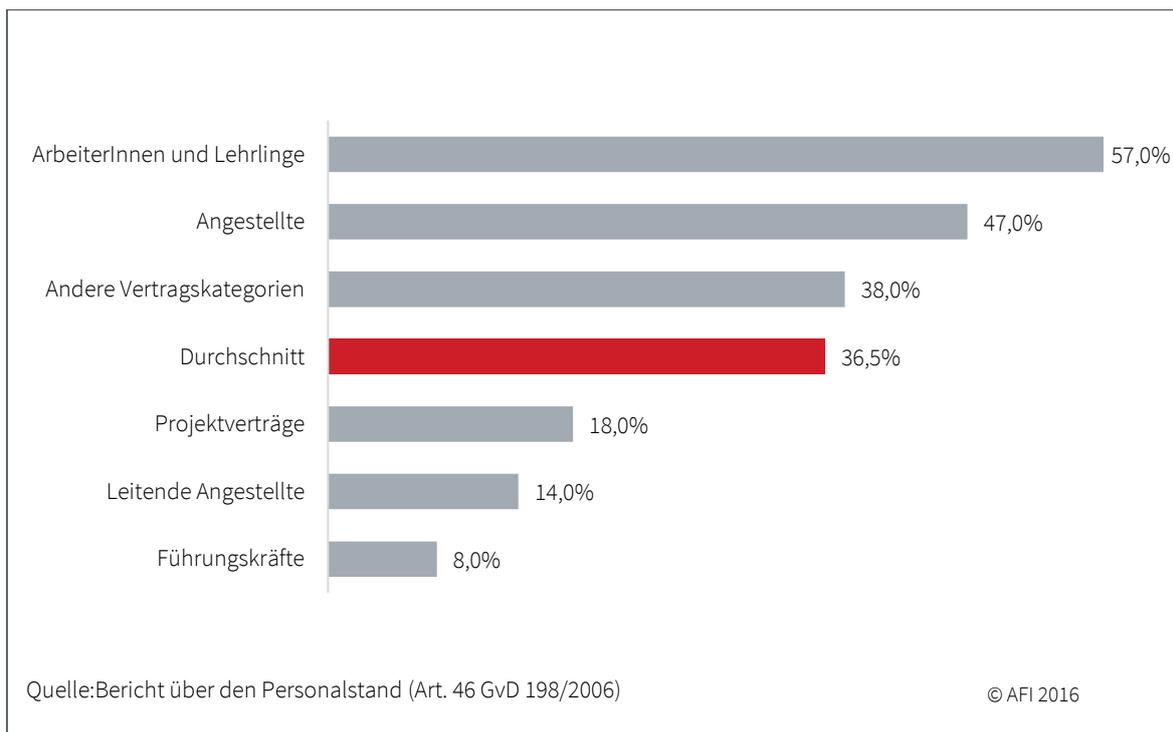
© AFI 2016

Eine weitere Betrachtung gebührt der **Frauenquote nach Qualifikation**. Nur in 20 von insgesamt 133 Unternehmen arbeiten weibliche Führungskräfte, auch wenn nicht in allen Unternehmen Führungskräfte vorgesehen sind (in 53 Unternehmen gibt es keine Führungskräfte). In 60 Unternehmen sind die Führungskräfte hingegen ausschließlich männlich; in drei Unternehmen ist die einzige Führungskraft eine Frau. Was die leitenden Angestellten betrifft, sind in 43 von 133 Unternehmen keine vorgesehen, während in 90 Un-

ternehmen mindestens ein leitender Angestelltenposten eingeplant ist. In 49 Unternehmen ist eine Führungskraft weiblich, in 43 Unternehmen hingegen sind alle leitenden Angestellten männlich. Nur in zwei Fällen ist die einzige Führungskraft eine Frau.

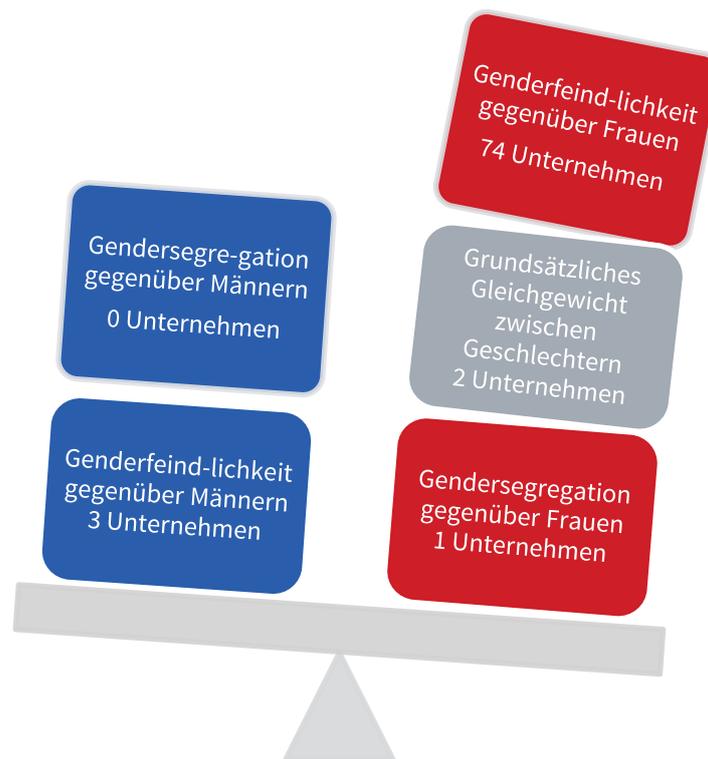
Zusammenfassend stellen wir also fest, dass in den betrachteten Unternehmen nur 8 von 100 Führungskräften Frauen sind, bei den leitenden Angestellten sind es 14 von 100. Wie bei den vorhergehenden Erhebungen sind die Angestellten die Qualifikation mit der stärksten weiblichen Vertretung (47,0%). Die durchschnittliche Frauenquote beträgt 36,5%.

Abbildung 24 Frauenquote nach Qualifikation (n=133)



Eine spezifische Untersuchung der **Frauenquote unter den Führungskräften** zeigt, dass in 60 der 80 Unternehmen mit Führungskräften ausschließlich männliche Führungskräfte arbeiten. In weiteren 16 Unternehmen machen die weiblichen Führungskräfte weniger als 25,0% aus und in nur zwei Unternehmen besteht ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 25 Die Frauenquote bei den Führungskräften nach Kategorien (n=80)



© AFI 2016

Aus dieser Untersuchung lässt sich auch leicht ableiten, dass die Führungspositionen in vorwiegend weiblichen Sektoren, wie zum Beispiel dem Sektor ‚freiberufliche Tätigkeiten mit Dienstleistungen für Unternehmen und Private‘, nicht immer von Frauen besetzt sind. Um eine höhere Anzahl an weiblichen Führungskräften zu erreichen, bedarf es - wie schon so oft in den letzten Jahren immer wieder betont wurde - gezielter Maßnahmen, um eine geschlechtsspezifische Kultur des Managements zu fördern und die Frauen dazu anzuregen, sich auch in vorwiegend männlich geprägten Bereichen um Führungsaufträge zu bewerben.

Von der Gesamtheit der Unternehmen (n=133) haben nur 20 einen Anteil weiblicher Führungskräfte größer als Null. 5 Unternehmen, von denen 4 vorwiegend männlichen Bereichen (Metallverarbeitung und Kredit- und Versicherungswesen) angehören, haben mehr als eine weibliche Führungskraft. Dies vorausgeschickt, wundert es uns nicht, dass auch die Führungskräfte in weiblich geprägten Wirtschaftssektoren zum Großteil Männer sind. Die Frau identifiziert sich leider auch heute noch nicht mit der Figur einer Führungskraft, vor allem in Italien, wo die Kultur des Managements noch nicht ausgewogen ist.

2.4. Der Beschäftigungssaldo

Aufgrund der Fragebögen der 133 Unternehmen wurde auch der Beschäftigungssaldo zwischen Zugängen und Abgängen im Stellenplan im Laufe des Jahres 2015 untersucht. Aus dem Vergleich zwischen 2014 und 2015 geht ein **positiver Saldo** hervor, mit einer zahlenmäßigen Zunahme der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr. Betrachten wir die Beschäftigungsdaten der 127 Unternehmen, die sei es die Zugänge als auch die Abgänge angegeben haben, stellen wir fest, dass der Saldo im Zweijahreszeitraum durchaus positiv ist

(+3500 Beschäftigte, von denen +948 Frauen und +2.597 Männer). Im Vergleich zum Vorjahr sind die Frauen um 9,0% gestiegen.

Abbildung 26 Beschäftigte nach Qualifikation und Geschlecht - Vergleich 2014 - 2015 (n=127)

Qualifikation	Am 31.12.2014			Am 31.12.2015			Saldo 2014 - 2015		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Führungskräfte	307	24	238	346	27	319	39	3	81
Leitende Angestellte	1.051	157	894	1.227	182	1.045	176	25	151
Angestellte	12.007	5.466	6.541	14.414	6.678	7.736	2.407	1.212	1.195
Arbeiter und Lehrlinge	14.288	4.779	9.509	15.239	4.528	10.711	951	- 251	1.202
Projektmitarbeiter	216	88	128	149	47	102	- 67	- 41	- 26
Sonstige Verträge	31	10	21	25	10	15	- 6	-	- 6
Insgesamt	27.900	10.524	17.331	31.400	11.472	19.928	3.500	948	2.597

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

© AFI 2016

Die Qualifikation mit dem stärksten Zuwachs im Vergleich zum Jahr 2014 sind die Angestellten mit +22,0% für die Frauen und +18,0% für die Männer. Der positive Saldo der 133 Unternehmen der Stichprobe im Zweijahreszeitraum 2014 - 2015 ist allerdings mit Vorsicht zu genießen, da aufgrund des sogenannten „Attrition Bias“⁹ das gelieferte Bild nicht ganz wahrheitsgetreu sein könnte.

Ein weiterer wichtiger und interessanter Aspekt ist die Untersuchung der Beförderungen im Jahr 2015. Nur wenige der an der Studie beteiligten Unternehmen haben Beschäftigte befördert: Insgesamt wurden nur 87 Beförderungen (von denen 25,3% Frauen betrafen) gemeldet. In allen untersuchten Qualifikationen wurden vor allem Männer befördert; die Qualifikation mit dem stärksten Anteil an weiblichen Beförderungen sind die leitenden Angestellten (35,3%), jene mit dem niedrigsten Anteil hingegen die Arbeiter (15,4%).

Abbildung 27 Beförderungen im Jahr 2015 nach Qualifikation und Geschlecht (n=119)¹⁰

Qualifikation	Beförderungen im Jahr 2015			
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen
Führungskräfte	11	3	8	27,3
Leitende Angestellte	17	6	11	35,3
Angestellte	46	11	35	23,9
Arbeiter und Lehrlinge	13	2	11	15,4
Insgesamt	87	22	65	25,3

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

© AFI 2016

⁹ Einige Betriebe könnten ihre Tätigkeit 2014 oder 2015 (also in den zwei untersuchten Jahren) eingestellt und daher den Fragebogen 2014-2015 (Attrition) nicht ausgefüllt haben. Der Fragebogen war nur dann auszufüllen, wenn am 31.12.2015 mehr als 100 Beschäftigte aufschienen. Dies könnte somit zu einem etwas optimistischeren Bild über die Beschäftigungsdynamik verleiten, als tatsächlich der Fall ist (Bias). Dieser Fehler verleitet oft zu falschen Schlussfolgerungen: Man beachte also, dass im gegenständlichen Panel die krisengeplagten Firmen oder solche mit starkem Beschäftigungsrückgang oder Einstellung der Tätigkeit nicht aufscheinen.

¹⁰ Die Einstufungen „Sonstige“ und „Projektverträge“ sind natürlich gleich Null.

Dank der vorliegenden Daten können wir auch die neuen Anstellungen im Jahr 2015 genauer beleuchten: Der Prozentsatz der angestellten Frauen betrug 42,8% (Abbildung 28). 2015 hat keines der 119 Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben, eine weibliche Führungskraft angestellt. Im Gegenzug sind 51,0% aller neu Angestellten Frauen. Betrachten wir die Neuanstellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten, ergibt sich für die Frauen ein Anteil von 29,4% und für die Männer ein Anteil von 22,6%.

Abbildung 28 Anstellungen im Jahr 2015 nach Qualifikation und Geschlecht (n=119)

Qualifikation	Anstellungen im Jahr 2015			
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen
Führungskräfte	30	-	30	-
Leitende Angestellte	151	21	130	13,9
Angestellte	2.177	1.111	1.066	51,0
Arbeiter und Lehrlinge	5.389	2.197	3.192	40,8
Sonstige	148	52	96	35,1
Insgesamt	7.895	3.381	4.514	42,8

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

© AFI 2016

Die zahlreichen neuen Arbeiterinnen wurden 2015 vor allem im Gastgewerbe (+783), in der Landwirtschaft (+699) und in den ‚Dienstleistungen für Unternehmen und Private‘ (+358) angestellt. Auch die männlichen Arbeiter wurden vor allem im Gastgewerbe angestellt (+699). Bei den Angestellten bietet sich ein ausgewogeneres Bild: Hier machen die Frauen 51,0% aus. Der Wirtschaftssektor mit den meisten Anstellungen war der Handel (davon 71,4% Frauen).

2.5 Vertragstypen

Der Fragebogen enthielt auch einige Angaben zu den Vertragstypologien der Arbeitnehmer. Dabei wurde insbesondere zwischen unbefristeten, befristeten und Teilzeitverträgen unterschieden¹¹. Aus den entsprechenden Daten geht hervor, dass der Großteil der unbefristet Beschäftigten Männer sind (13.876 Männer, bzw. 67,1%), während die Frauen 32,9% (6.802 Personen) ausmachen. Somit hat sich zum vorhergehenden Zweijahreszeitraum auch nicht viel geändert: Damals waren 65,8% der unbefristet Beschäftigten Männer und 34,2% Frauen. Am ausgewogensten ist das Verhältnis bei den Angestellten: Dort machen die unbefristet beschäftigten Frauen 47,8% der Gesamtheit aus. Unter den Führungskräften betragen sie hingegen knapp 8,1% und unter den leitenden Angestellten 16,2%.

¹¹ Zur weiteren Vertiefung der Vertragsarten und der durch den Jobs Act eingeführten Änderungen wird auf Anlage 1 dieses Forschungsberichtes verwiesen.

Abbildung 29 Unbefristet Beschäftigte am 31.12.2015 nach Qualifikation und Geschlecht und Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten (n=118)

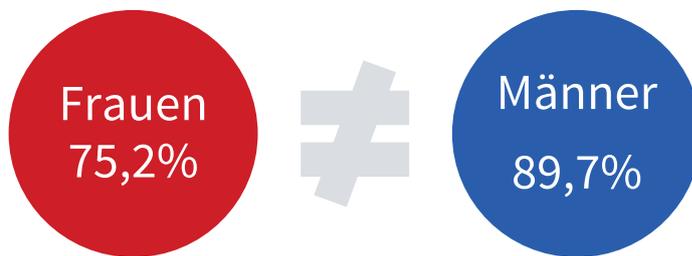
Qualifikation	Unbefristet Beschäftigte				Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten		
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Insgesamt	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	246	20	226	8,1	95,0%	100,0%	94,6%
Leitende Angestellte	920	149	771	16,2	98,7%	98,0%	98,8%
Angestellte	9.203	4.396	4.807	47,8	90,6%	87,8%	93,3%
Arbeiter und Lehrlinge	10.288	2.233	8.055	21,7	79,2%	58,6%	87,8%
Sonstige	21	4	17	19,0	12,4%	7,4%	14,8%
Insgesamt	20.678	6.802	13.876	32,9	84,4%	75,2%	89,7%

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

© AFI 2016

Vergleichen wir nun den Anteil an unbefristet Beschäftigten mit der Gesamtzahl der Mitarbeiter der Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, so erhalten wir für die Frauen einen Anteil von 75,2% und für die Männer von 89,7%; mit Bezug auf die Stabilität des Arbeitsplatzes entspricht dies einer Differenz von etwa 15 Prozentpunkten zugunsten der Männer.

Abbildung 30 Anteil der unbefristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, nach Geschlecht – 2015 (n=118)



© AFI 2016

Ende 2015 waren 3.817 Personen befristet beschäftigt; davon waren 2.242 Frauen (d.h. 58,7% der Gesamtheit; unter den Angestellten steigt dieser Anteil sogar auf 63,8%).

Abbildung 31 Befristet Beschäftigte am 31.12.2015 nach Qualifikation und Geschlecht und Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten (n=111)

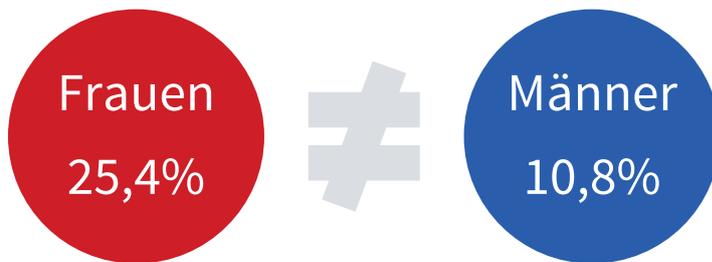
Qualifikation	Befristet Beschäftigte				Anteil an Gesamtbeschäftigung		
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Insgesamt	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	13	0	13	0,0	5,3%	0,0%	5,7%
Leitende Angestellte	12	3	9	25,0	1,3%	2,1%	1,2%
Angestellte	959	612	347	63,8	9,8%	12,7%	7,1%
Arbeiter und Lehrlinge	2.685	1.577	1.108	58,7	21,7%	41,6%	12,9%
Andere	148	50	98	33,8	87,6%	92,6%	85,2%
Insgesamt	3.817	2.242	1.575	58,7	16,3%	25,4%	10,8%

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

© AFI 2016

Untersucht man das Verhältnis zwischen prekär Beschäftigten und der Gesamtzahl an Beschäftigten wird deutlich, dass jede vierte Frau (25,4%) mit einem befristeten Vertrag arbeitet, während dies nur bei jedem zehnten Mann (10,8%) der Fall ist.

Abbildung 32 Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, nach Geschlecht – 2015 (n=111)



© AFI 2016

Bei der Untersuchung der befristet Beschäftigten nach Wirtschaftssektor sticht vor allem in der Landwirtschaft ein großer Unterschied zwischen Männern und Frauen hervor: In diesem Sektor sind 82,7% der Frauen und nur 21,3% der Männer befristet beschäftigt.

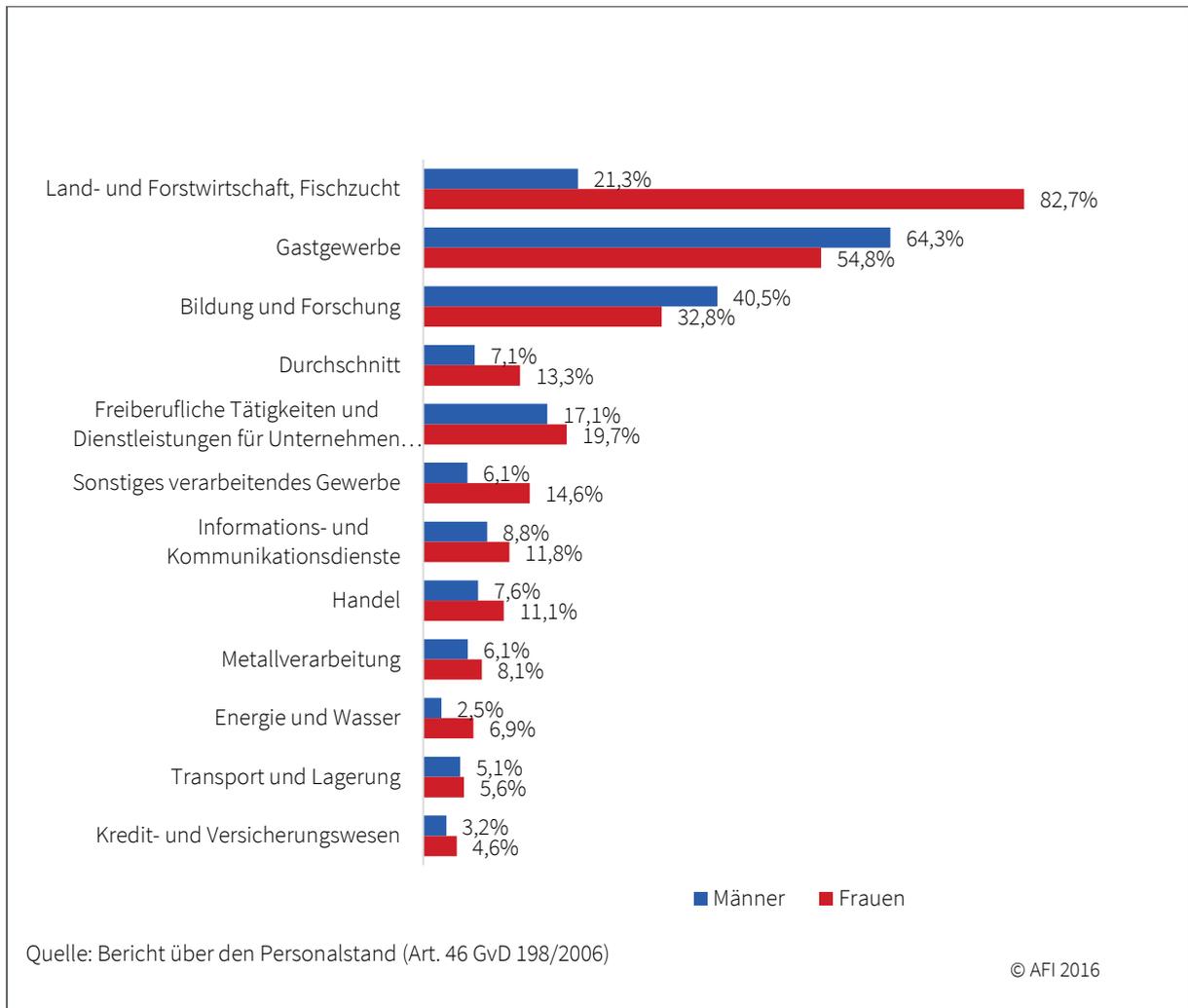
Abbildung 33 Lohnabhängig Beschäftigte mit befristetem Vertrag in der Landwirtschaft (n=111)



© AFI 2016

Abbildung 34 zeigt, dass die Frauen in allen Sektoren den größeren Anteil an befristeten Arbeitsverträgen aufweisen. Eine Ausnahme bilden nur das Gastgewerbe und das Bildungs- und Forschungswesen, wo die befristeten Anstellungen unter den Männern häufiger vorkommen.

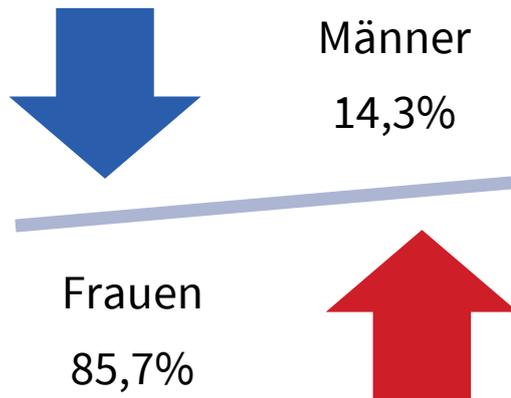
Abbildung 34 Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht und Sektor (n=111)



2.5. Die Teilzeitbeschäftigung

Ein weiterer äußerst verbreiteter Vertragstyp – vor allem bei den weiblichen Beschäftigten – ist die Teilzeitarbeit in unbefristeter (und somit stabiler) oder in befristeter Form. Viele Frauen, die in den Unternehmen der Stichprobe unserer Untersuchung arbeiten, sind unbefristet oder befristet teilzeitbeschäftigt. 85,7% der teilzeitbeschäftigten Arbeitskräfte sind Frauen.

Abbildung 35 Unbefristet Beschäftigte mit Teilzeitvertrag am 31.12.2015 (n=115)



© AFI 2016

Von den 3.510 unbefristeten Teilzeitbeschäftigten sind 3.008 Frauen (das entspricht 33,6% der insgesamt beschäftigten Frauen); nur 502 sind hingegen Männer (3,3% der insgesamt beschäftigten Männer). Unter den Führungskräften sind nur sehr wenige Teilzeitverträge zu finden, bei den leitenden Angestellten sind es schon etwas mehr. Den größten Anteil an Teilzeitbeschäftigten finden wir bei den weiblichen Angestellten (40,9%).

Abbildung 36 Unbefristet Beschäftigte mit Teilzeitvertrag, nach Geschlecht und Qualifikation am 31.12.2015 (n=115)

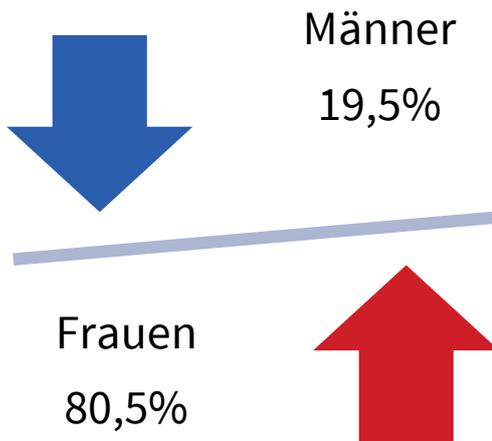
Qualifikation	Teilzeitbeschäftigte				Anteil an Gesamtheit der Beschäftigten	
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	2	-	2	0,0%	0,0%	0,9%
Leitende Angestellte	41	34	7	82,9%	22,4%	0,9%
Angestellte	2.227	2.044	183	91,8%	40,9%	3,6%
Arbeiter und Lehrlinge	1.240	930	310	75,0%	24,9%	3,5%
Sonstige	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Insgesamt	3.510	3.008	502	85,7%	33,6%	3,3%

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

© AFI 2016

Teilzeitarbeit ist auch unter den befristet Beschäftigten verbreitet. In diesem Fall sind 80,5% von ihnen Frauen und nur 19,5% Männer.

Abbildung 37 Befristet Beschäftigte mit Teilzeitvertrag nach Geschlecht am 31.12.2015 (n=72)



© AFI 2016

Von den befristeten Beschäftigten haben 10,6% der Frauen und 2,0% der Männer einen Teilzeitvertrag.

Abbildung 38 Befristet Beschäftigte mit Teilzeitvertrag nach Qualifikation und Geschlecht am 31.12.2015 (n=72)

Qualifikation	Teilzeitbeschäftigte				Anteil an Gesamtheit der Beschäftigten	
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	1	-	1	0,0%	0,0%	0,8%
Leitende Angestellte	1	-	1	0,0%	0,0%	0,3%
Angestellte	316	234	82	74,1%	6,3%	2,7%
Arbeiter und Lehrlinge	538	455	83	84,6%	17,2%	1,8%
Sonstige	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Insgesamt	856	689	167	80,5%	10,6%	2,0%

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

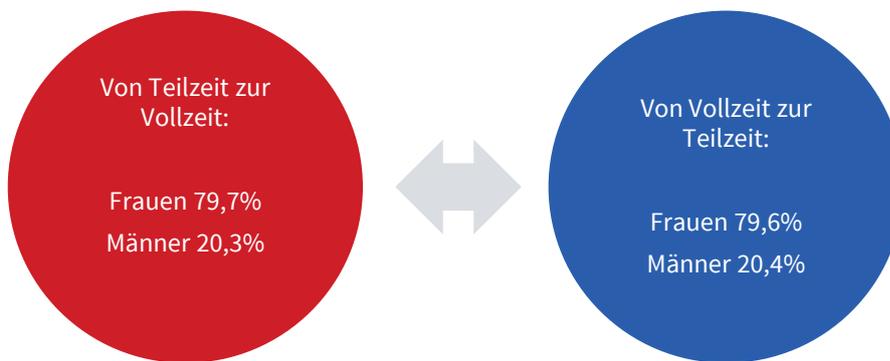
© AFI 2016

Die reduzierte Arbeitszeit bleibt für Frauen ein wichtiges Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit für die Work-Life-Balance. Eine Vollzeitbeschäftigung ist meist unvereinbar mit den Familienpflichten, mit denen die Frauen immer noch allein oder hauptsächlich allein belastet werden. Teilzeitbeschäftigte Männer sind noch eine Ausnahme; oft wählen Männer diese Vertragsform als Ergänzung zu einer anderen Teilzeitarbeit, Ausbildung oder ehrenamtlichen Tätigkeit. Die letzten gesamtstaatlichen Daten decken jedoch ein anderes, im Steigen begriffenes Phänomen auf, nämlich die unfreiwillige Teilzeitarbeit als Folge der Wirtschaftskrise. Aus der Erhebung ist leider nicht abzuleiten, inwieweit Teilzeit erwünscht ist oder ob sie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder

aus anderen Gründen beantragt wurde, oder ob sie in Ermangelung von Vollzeitstellen angenommen wird¹².

Die von den Unternehmen gelieferten Daten ermöglichen eine Untersuchung der Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt. 79,6% der Beschäftigten, die mehr Stunden beantragen und diese auch bekommen (Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit), sind Frauen. Das ist insofern nicht verwunderlich, da vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten. Umgekehrt betrifft die Arbeitszeitreduzierung (das heißt der Übergang von Vollzeit auf Teilzeit) zu 79,6% Frauen.

Abbildung 39 Von der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt, nach Geschlecht (n=133)



© AFI 2016

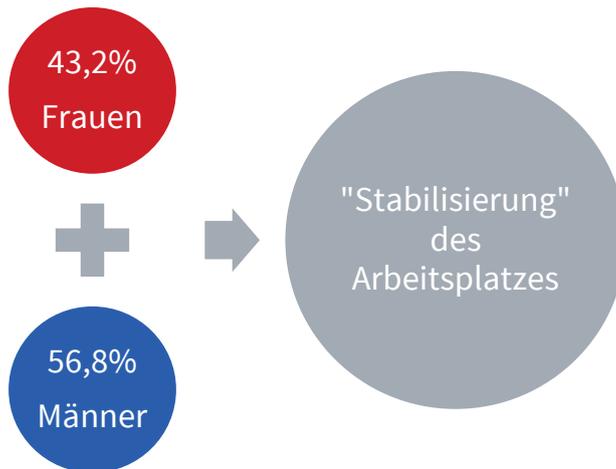
2.6. Auswege aus dem „Labyrinth der Prekarität“: Die Festanstellung

Nach der Untersuchung der prekären Verträge gehen wir nun der Frage nach, wie viele Umwandlungen in Festanstellungen es in den berichtenden Unternehmen gegeben hat, oder anders ausgedrückt, wie viele Arbeitnehmer den Sprung von einer prekären Beschäftigung zum stabilen Arbeitsplatz geschafft haben. Für das Jahr 2015 wurden 730 solcher „Stabilisierungen“ gemeldet; davon betrafen 43,2% Frauen (315 Personen) und 56,8% Männer (415 Personen).

¹² Die lokalen Verwaltungsdaten zeigen, dass der zahlenmäßige Anstieg der Teilzeitstellen seit 2008 im Wesentlichen auf eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist. Das bedeutet, dass die Teilzeit angenommen wurde, da keine Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung stand. In Anlage 2 schlagen wir daher vor, im Zweijahresbericht auch eine Frage über die Gründe von Teilzeitarbeit einzufügen.

Quelle: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Teilzeit zwischen Chance und Prekariat – Teil 1, Arbeitsmarkt News 2/2014, März 2014, herunterzuladen auf: www.provinz.bz.it/arbeit.

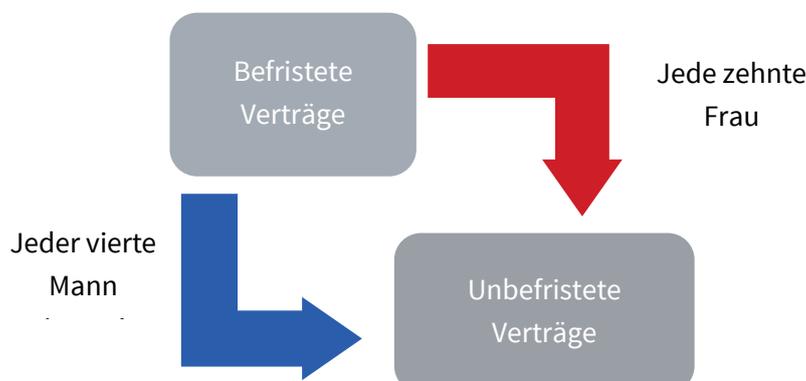
Abbildung 40 „Stabilisierungen“ im Jahr 2015 nach Geschlecht (n = 133)



© AFI 2016

Die Betrachtung nach Qualifikation ergibt, dass bei den Angestellten 59,3% der „Stabilisierungen des Arbeitsplatzes“ Frauen betrafen, in der Arbeiterkategorie hingegen 30,2%. Vergleichen wir nun die „Stabilisierungen“ mit der Anzahl der befristet Beschäftigten (3.817 Personen, von denen 2.243 Frauen und 1.574 Männer), so stellen wir fest, dass knapp 19,1% der befristeten Verträge später auch in Festanstellungen umgewandelt werden. Gegenüber den 14,0% Frauen, die einen unbefristeten Vertrag erhalten, sticht bei den Männern ein viel höherer Prozentsatz hervor (26,4%). Das bedeutet, dass nur jede zehnte Frau von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung wechselt, während dies bei den Männern jedem vierten Beschäftigten gelingt. Trotz der beschränkten Anzahl an Beispielen können wir dennoch schlussfolgern, dass der Übergang zu stabilen Arbeitsverhältnissen eher den Männern vorbehalten ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann einen stabilen Arbeitsplatz findet, ist somit auch viel höher.

Abbildung 41 Stabilisierung der Verträge nach Geschlecht - 2015



© AFI 2016

Der Fragebogen enthielt zudem auch Fragen zu den Solidaritätsverträgen und zur Lohnausgleichskasse. Nur 4 der 133 Unternehmen haben erklärt, 2015 auf die Lohnausgleichskasse zurückgegriffen zu haben. Was dabei deutlich wurde: Von den 213 betroffenen Beschäftigten waren nur 10 weiblichen Geschlechts. Die bedeutende Abnahme der LAK im

Vergleich zu den vorhergehenden Jahren wird auch vom ASTAT bestätigt; 2014 nahmen die genehmigten Stunden tatsächlich ab (-36,5% gegenüber 2013).

2.7. Der Wartestand

Erhoben wurden auch die von Männern und Frauen genossenen Wartezeiten, die sei es den freiwilligen Wartestand wegen Mutter- und Vaterschaft (die sog. Elternzeit), als auch andersbedingte Freistellungen umschließen.

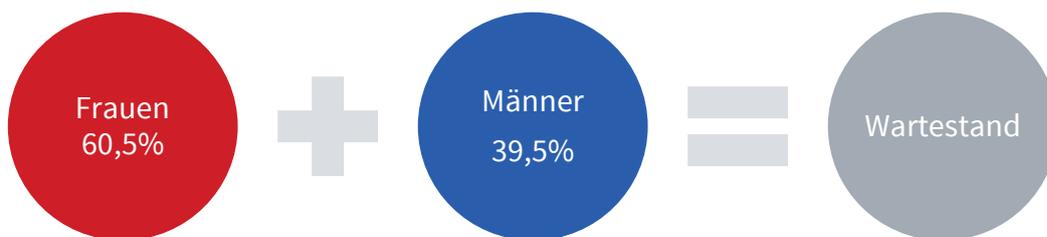
Abbildung 42 Wartestand nach Typologie



© AFI 2016

Ende 2015 haben von den 133 Unternehmen, die am Fragebogen teilgenommen haben, nur 67 verlässliche Daten über den Wartestand geliefert. In unserer Stichprobe befanden sich am 31.12.2015 403 Personen im Wartestand. Davon waren 244 Frauen (60,5%) und 159 Männer (39,5%).

Abbildung 43 Wartestand am 31.12.2015 nach Geschlecht (n=67)



© AFI 2016

Abbildung 44 zeigt, dass Führungskräfte keinen Wartestand beanspruchen: nur eine weibliche Führungskraft hat um Wartestand ersucht (im spezifischen Fall wegen Mutterschaft). Der Wartestand wird vor allem von den Angestellten (die in den Betrieben sehr stark vertreten sind) beantragt.

Abbildung 44 Wartestand am 31.12.2015 nach Typologie, Qualifikation und Geschlecht (n=67)

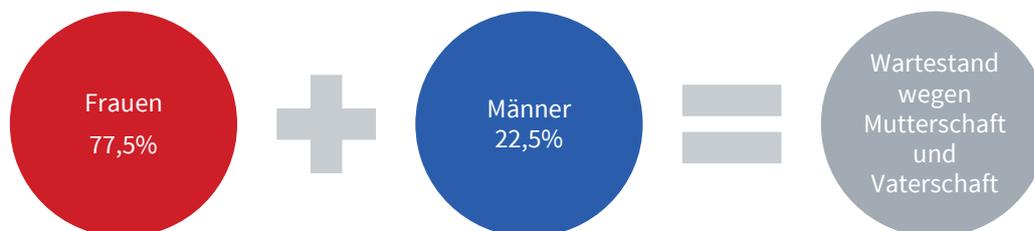
Qualifikation	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen
Wartestand insgesamt				
Führungskräfte	1	1	-	100,0%
Leitende Angestellte	8	3	5	37,5%
Angestellte	208	155	53	74,5%
Arbeiter und Lehrlinge	186	85	101	45,7%
Sonstige	-	-	-	0,0%
Insgesamt	403	244	159	60,5%
davon wegen Mutterschaft/Vaterschaft				
Führungskräfte	1	1	-	100,0%
Leitende Angestellte	3	-	3	0,0%
Angestellte	152	126	26	82,9%
Arbeiter und Lehrlinge	88	62	26	70,5%
Sonstige	-	-	-	0,0%
Insgesamt	244	189	55	77,5%

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

© AFI 2016

Von den 403 Personen, die sich Ende 2015 im Wartestand befanden, waren 244 (60,5%) wegen Mutter- oder Vaterschaft beurlaubt. 77,5% davon waren Frauen.

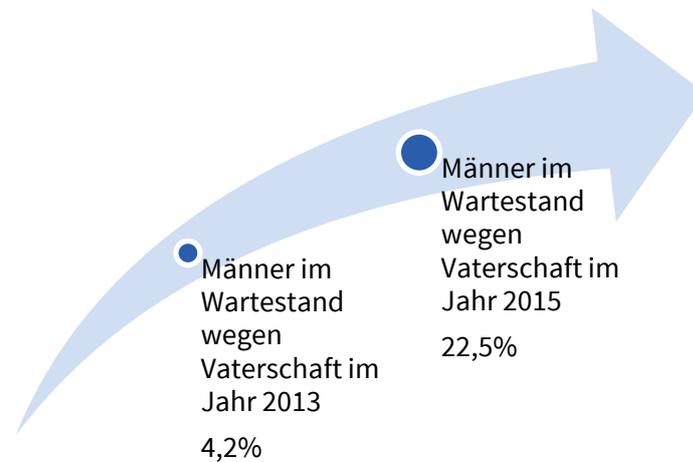
Abbildung 45 Wartestand wegen Mutterschaft und Vaterschaft am 31.12.2015 (n=67)



© AFI 2016

Im Vergleich zum vorausgegangenen Zweijahreszeitraum (bis Ende 2013) ist der Anteil an Männern im Wartestand von 4,2% auf 22,5% gestiegen. Leider wissen wir weder Näheres über die Dauer des beantragten Wartestandes, noch über das Alter des betreuten Kindes.

Abbildung 46 Prozentueller Anteil an Männern, die wegen Vaterschaft einen Wartestand beansprucht haben - 2013 und 2015 (n=67)



© AFI 2016

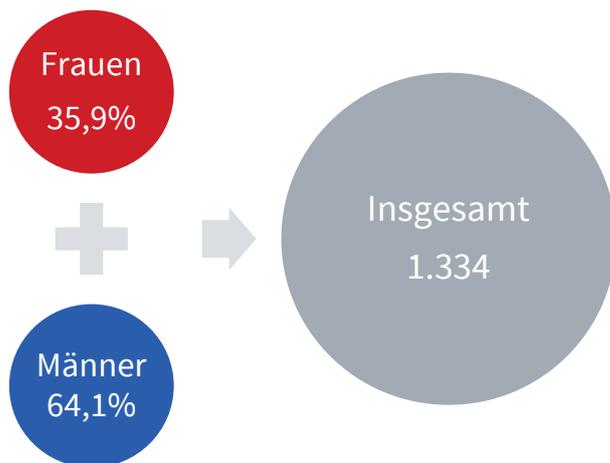
In den großen Privatunternehmen, die der Grundgesamtheit der Studie angehören, haben 2015 rund 22,5% der Männer den Arbeitgeber um einen Wartestand wegen Vaterschaft ersucht. Selbstverständlich machen die Mütter immer noch mehr als die Hälfte aus, doch ist der Trendwechsel der Väter sicherlich ein sehr positiver Faktor für die väterliche Work-Life-Balance. Die Zunahme des männlichen Prozentsatzes beim Elternwartestand setzt ein starkes Zeichen für die ganze Familie. Die Mütter können jetzt nicht nur früher zur Arbeit zurückkehren, sondern werden auch in der Hausarbeit stärker unterstützt, da wir davon ausgehen können, dass sich ein Mann, der einen Wartestand wegen Vaterschaft beantragt, zum Teil auch um die Hausarbeit kümmert¹³.

2.8. Personalfuktuation im Jahr 2015: Zugänge und Abgänge in den Unternehmen

Interessante Beobachtungen ergeben sich auch aus der Untersuchung der betrieblichen Zugänge und Abgänge von Arbeitnehmern im Jahr 2015. Die Daten liefern uns ein Bild über den 2015 verzeichneten Beschäftigungsstrom in den 127 Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben. So wurden 9.198 Zugänge und 7.864 Abgänge gemeldet, mit einem positiven Saldo von 1.334 Personen (479 bzw. 35,9% Frauen und 855 bzw. 64,1% Männer).

¹³ Seit 1. September 2016 erhalten in Südtirol die Väter der Privatwirtschaft, die einen Wartestand innerhalb der ersten 18 Lebensmonate des Kindes genießen, einen Beitrag in variabler Höhe. Der Beitrag wurde aufgrund der Voruntersuchung des AFI | Arbeitsförderungsinstitut „Der AFI-Vorschlag zum Vatergeld“ eingeführt, die auf der Webseite <http://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/vatergeld-das-afi-modell/#.WCRJ2Heh1Bw> zum Download bereit steht.

Abbildung 47 Beschäftigungssaldo (Zugänge-Abgänge) nach Geschlecht –2015 (n=127)



© AFI 2016

Die Untersuchung der Zugänge (d.h. der angestellten Personen) ergibt, dass der Großteil Männern betraf (4.742 Zugänge), während die Frauen 4.456 Zugänge (48,4%) verzeichneten. Die Abgänge beliefen sich auf 7.864, von denen 50,6% Frauen betrafen.

Abbildung 48 Zugänge und Abgänge im Laufe des Jahres 2015 und Beschäftigungsstrom nach Qualifikation und Geschlecht (n=127)

Einstufung	Zugänge				Abgänge				Beschäftigungssaldo		
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	Insgesamt	Frauen	Männer
Führungskräfte	31	3	28	9,7	18	1	17	5,6	13	2	11
Leitende Angestellte	75	21	54	28,0	63	17	46	27,0	12	4	8
Angestellte	3.209	1.837	1.372	57,2	1.608	877	731	54,5	1.601	960	641
Arbeiter und Lehrlinge	5.731	2.541	3.190	44,3	5.947	2.984	2.963	50,2	- 216	- 443	227
Andere (inkl. Projektverträge) ¹⁴	152	54	98	35,5	228	98	130	43,0	- 76	- 44	- 32
Insgesamt	9.198	4.456	4.742	48,4	7.864	3.977	3.887	50,6	1.334	479	855

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

© AFI 2016

¹⁴ 2015 verzeichnen wir einen negativen Saldo für die Kategorien Projektverträge und andere Vertragstypen. Laut Erklärung in Anlage 1 hängt dies eng mit den seit März 2015 bestehenden Bestimmungen des Jobs Act zusammen, die zum einen eine Beitragsbefreiung für unbefristete Neuanstellungen vorsehen und zum anderen die Projektverträge in der Privatwirtschaft ab 1.1.2016 abgeschafft haben.

Die Lage der Frauen hat sich somit im Laufe der Jahre nicht geändert; auch in diesem Zweijahreszeitraum ist sie vor allem durch Saisonarbeit, befristete Arbeit, eine hohe Personalfuktuation und starke Prekarität geprägt. Die Frauen stellen 48,4% der Zugänge, aber auch 50,6% der Abgänge dar.

2.9. Begründung der Abgänge im Jahr 2015

Aus der Untersuchung der Daten nach Geschlecht wird deutlich, dass der Anteil der Frauen, die den Arbeitsmarkt wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlassen, nur knapp unter dem entsprechenden Prozentsatz der Frauen liegt (jeweils 48,9% und 51,1%).

Abbildung 49 Abgänge aus den Betrieben im Jahr 2015 nach Geschlecht (n=119)



© AFI 2016

Die Frauen machen 57,1% der Abgänge wegen Kollektiventlassungen, 53,7% der Abgänge wegen Vertragsende und 44,7% der Abgänge wegen freiwilliger Kündigung aus.

Abbildung 50 Weiblicher Anteil an Abgängen nach Typologie - 2015 (n=119)



© AFI 2016

Leider wissen wir nicht, warum vor allem Verträge mit Frauen nicht erneuert bzw. viele Frauen freiwillig gekündigt haben. Oft ist die freiwillige Kündigung einer Frau auf die Belastung in der Familie zurückzuführen (Mutterschaft, aber auch Betreuung von älteren oder behinderten Familienangehörigen), welche Frauen öfter als Männer dazu bewegen, den Arbeitsplatz (mit befristetem Vertrag, Projektvertrag, usw.) aufzugeben.

Abbildung 51 Abgänge aus den Betrieben im Jahr 2015 nach Grund und Geschlecht (n=119)

Grund des Abgangs	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen an Gesamtanzahl	% Frauen	% Männer
Freiwillige Kündigung	1.654	740	914	44,7%	26,4%	31,3%
Rentenantritt und Frührente	161	35	126	21,7%	1,2%	4,3%
Individuelle Entlassungen	318	125	193	39,3%	4,5%	6,6%
Kollektive Entlassungen	35	20	15	57,1%	0,7%	0,5%
Mobilität	18	2	16	11,1%	0,1%	0,5%
Auslaufen des Vertrages	3.478	1.869	1.609	53,7%	66,6%	55,0%
Sonstige Gründe	68	17	51	25,0%	0,6%	1,7%
Insgesamt	5.732	2.808	2.924	49,0%	100,0%	100,0%

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

© AFI 2016

Die Erhebung liefert leider auch keine nähere Auskunft über das Alter der Personen, mit denen ein Arbeitsvertrag nicht erneuert wurde; diese Angabe könnte aufzeigen, auf welche Altersstufe sich die nicht erneuerten Verträge und die Kündigungen konzentrieren. Ein weiterer Faktor, der anhand der Abgänge im 2015 beleuchtet werden kann, sind die Rentenantritte und Frührenten. Diese zeigen einen sehr hohen Prozentsatz bei den Männern. Nur 21,7% der Renten- und Frührentenantritte betreffen Frauen. Dieser große Unterschied ist sicherlich auf den Umstand zurückzuführen, dass früher weniger Frauen in den Unternehmen vertreten waren. Viele Arbeitnehmerinnen haben ihre berufliche Laufbahn erst spät begonnen (da sie sich um die Familie kümmerten). Daher müssen sie nun auch länger arbeiten, um in Rente gehen zu können. Andere haben ihre Arbeitstätigkeit unterbrochen, um sich den Kindern widmen zu können, und sind erst nach einigen Jahren wieder in den Arbeitsmarkt zurückgekehrt, sodass sie die Rente noch nicht antreten können.

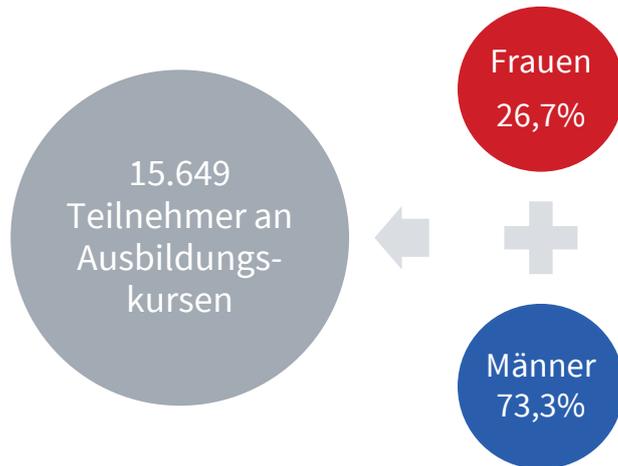
2.10. Berufliche Entwicklungschancen: Die betriebliche Fortbildung

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Erhebung betrifft die interne wie externe Fortbildungstätigkeit der Unternehmen für die eigenen Beschäftigten. Von den 133 Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben sind leider nur 49 ausführlich auf die Fragen zur Ausbildung eingegangen. In vielen Fällen wurde der Fragebogen vom Steuerberater ausgefüllt, der sicher nicht über die Daten zur Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten verfügt. Von 84 Unternehmen wissen wir daher leider nicht, ob sie Fortbildungskurse abgehalten und dies einfach nicht im Fragebogen angegeben haben, oder ob sie ihre Mitarbeiter gar nicht ausgebildet haben. Das Ergebnis gestattet uns somit nicht, Schlussfolgerungen über die tatsächliche Ausbildungstätigkeit zu ziehen, da viele Daten fehlen oder gleich Null sind¹⁵.

¹⁵ Mit Ausbildung sind theoretische und praktische Kurse für Beschäftigte im Laufe des Jahres 2015 gemeint. Die Unternehmen mussten für jede Kategorie die Gesamtanzahl der Teilnehmer im Jahr 2015 angeben. Falls ein Arbeitnehmer in diesem Zeitraum an mehreren Ausbildungskursen teilgenommen hat, musste er mehrmals gezählt werden.

Von den Fragebögen, die ausgefüllt wurden, erfahren wir die Anzahl der Teilnehmer an Fortbildungstätigkeiten im Jahr 2015 nach Geschlecht und Qualifikation¹⁶ sowie die Gesamtanzahl der Bildungsstunden sowie die Zahl der besuchten Pflichtstunden. 2015 haben an den Fortbildungskursen 15.649 Personen teilgenommen, 73,3% Männer und 26,7% Frauen.

Abbildung 52 An Ausbildungskursen teilnehmende Beschäftigte nach Geschlecht - 2015 (n=49)



© AFI 2016

Die Kategorie „Arbeiter“ ist jene, die in absoluten Zahlen mehr Fortbildungskurse besucht, besonders die Männer: Fast ein Drittel der Arbeiter, die an Fortbildungen teilnehmen, sind Männer (5.635 von insgesamt 15.649 Teilnehmern).

Abbildung 53 Anzahl der Teilnehmer an Ausbildungskursen nach Qualifikation und Geschlecht - 2015 (n=49)

Qualifikation	Anzahl der Teilnehmer				% beschäftigte Frauen
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	
Führungskräfte	430	60	370	14,0%	8,3%
Leitende Angestellte	2.776	426	2.350	15,3%	15,6%
Angestellte	5.415	2.307	3.108	42,6%	45,1%
Arbeiter und Lehrlinge	7.028	1.393	5.635	19,8%	28,9%
Insgesamt	15.649	4.186	11.463	26,7%	34,4%

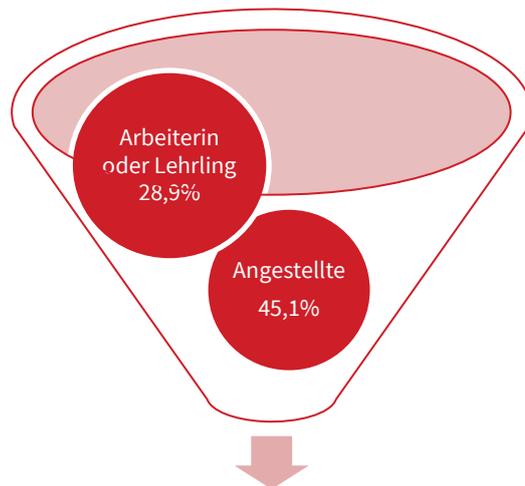
Quelle: Bericht zum Personalstand (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2016

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. Das könnte zu zwei Grenzsituationen führen: In einigen Betrieben könnten wenige Personen an sehr vielen Kursen teilgenommen haben, während viele andere Mitarbeiter keinerlei Weiterbildung besucht haben könnten. Die Daten vermitteln einen Eindruck vom Hang zur Fortbildung im Betrieb, sagen aber nichts zum Grad der Abdeckung der Belegschaft. So könnte es zum Beispiel sein, dass die Kurse von Vollzeit- und nicht von den Teilzeitbeschäftigten besucht werden, da letztere von oft Frauen mit Pflegeverpflichtungen zuhause genommen werden und diese weniger Zeit für Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit aufwenden können.

Wir stellen fest, dass weniger Frauen an Fortbildungskursen teilnehmen als man aufgrund ihrer zahlenmäßigen Stärke in der Belegschaft annehmen möchte. Denn pro hundert Fortbildungsteilnehmer kommen wir auf einen Frauenanteil von nur 26,7%, während der Frauenanteil bei den insgesamt Beschäftigten 34,4% beträgt.

Abbildung 54 Weibliche Teilnehmer an Fortbildungskursen nach ihrer arbeitsrechtlichen Einstufung (n=49)



34,4% aller Beschäftigten sind Frauen

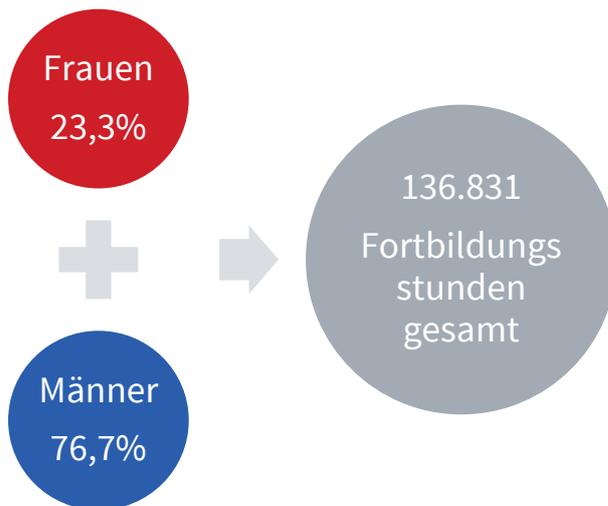
© AFI 2016

Eine Prüfung nach Wirtschaftsbereichen zeigt eine starke Fortbildungstätigkeit im Kredit- und Versicherungswesen und zwar für alle Einstufungen und beide Geschlechter. Ihre Führungskräfte verzeichnen in absoluten Zahlen die meisten Kursbesuche im Jahr besucht. Schlusslicht in der Fortbildung ist hingegen das Baugewerbe.

Insgesamt wurden in den 49 Unternehmen, die geantwortet haben, 136.831 Fortbildungsstunden (Pflicht- und freiwillige Weiterbildung) geleistet. Davon entfallen 23,3% auf die weiblichen Beschäftigten und 76,7% auf die männlichen (Abbildung 55). Frauen haben somit kürzere Kurse als ihre männlichen Kollegen besucht¹⁷.

¹⁷ Mit diesen Informationen haben wir einen Indikator für die durchschnittliche Anzahl an Fortbildungsstunden pro Beschäftigten erstellt. Obwohl die im Fragebogen enthaltene Tabelle keine Auskunft über die Art der Fortbildung liefert, sind die Daten dennoch nützlich, um den zeitlichen Aufwand für die Fortbildung der Beschäftigten und eventuelle geschlechtsspezifische Unterschiede zu erheben. Als Indikator haben wir die durchschnittliche Anzahl an Teilnehmern hergenommen und die Gesamtanzahl der Teilnehmer durch die Gesamtheit der Beschäftigten nach Geschlecht, Sektor und Einstufung dividiert. Daraus ergibt sich, dass jede weibliche Beschäftigte im Schnitt 85 Kurse und jeder männliche Beschäftigte 234 Kurse besucht hat, allerdings mit starken sektoralen Schwankungen.

Abbildung 55 Weiterbildungsstunden nach Geschlecht im Jahr 2015 (n=49)



© AFI 2016

2.11. Die durchschnittliche Entlohnung und das Gender Pay Gap

Dank des vorliegenden Berichts zum Personalstand verfügen wir auch über Angaben zu den nach Geschlecht und Einstufung ausgezahlten Entlohnungen, da die Unternehmen auf dem Fragebogen die Entlohnungen von 2015 angeben mussten¹⁸. Teilt man die Entlohnungen durch die Anzahl der Arbeitnehmer (beide aufgeteilt nach Geschlecht und Einstufung), so kann das durchschnittliche Jahreseinkommen der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer geschätzt werden¹⁹. 2015 haben 133 Unternehmen an der Fragebogen-Erhebung teilgenommen, aber nicht alle haben die von ihnen geleisteten Entlohnungen angegeben. Andere haben Daten geliefert, die aus verschiedenen Gründen nicht verwendet werden konnten (weil sie unzuverlässig oder mit Bezug auf die Einstufungen unzureichend sind)²⁰. Wir haben also mit gebotener Vorsicht die gegebene Sachlage zu berücksichtigen: Die Art der Erhebung und die Tatsache, dass wir die Entlohnungen 2015 als fließende Größe einer festen Größe gegenüberstellen, nämlich dem Beschäftigungsstand zum 31.12.2015; aber

¹⁸ Erhoben wurde die „jährliche Bruttoentlohnung“ der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die alle Lohnelemente umfasst (vor Abzug der Einbehalte für Steuern und Sozialbeiträge zulasten des Arbeitnehmers). Die berücksichtigten Lohnelemente sind: kollektivvertraglicher Mindestlohn, ehem. Kontingenzzulage, etwaige Funktionszulagen, Dienstalterszulagen, kollektive Lohnerhöhungen, individuelle Lohnerhöhungen, individuelle Anreize, außerordentliche Produktions- und Leistungsprämien, sonstige Entlohnungsposten (z.B. das dritte Lohnelement sowie Akkordarbeit, Anteilsquoten, welche im direkten Zusammenhang mit der Akkordarbeit stehen, Ergänzungszulagen seitens des Unternehmens bei Krankheit, Mutter- und Vaterschaft, Mensazulage, Schichtzulage, Anwesenheitsprämie sowie sonstige Zulagen und individuelle Zulagen). Nicht berücksichtigt wurden hingegen Vorschüsse des Arbeitgebers im Auftrag der Vor- und Fürsorgeanstalten wegen Krankheit, Unfall, Familiengeld, LAK.

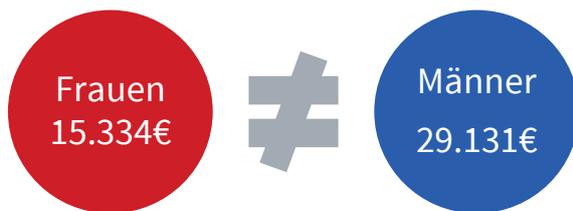
¹⁹ Das Problem ist dabei, dass der Durchschnitt durch das Verhältnis zwischen dynamischen Daten (Lohnsumme 2015) und Daten über einen Bestand (Beschäftigtenzahl zum 31.12.2015) errechnet wurde.

²⁰ Nachfolgend betrachten wir die Daten einiger Qualifikationen, da die Grundgesamtheit leider je nach Qualifikation anders ist. Nicht alle Unternehmen haben nämlich diese Frage beantwortet; somit können zum Beispiel die Antworten für die Kategorien Führungskräfte und leitende Angestellte nicht als Indikator hergenommen werden, da nur sehr wenige Unternehmen entsprechende Daten geliefert haben und einige überhaupt nicht verwendet werden können.

auch die geringe Zahl von Betrieben (n= 12 leitende Angestellte, n= 40 Arbeiter, n= 36 Angestellte) und weil wir ausschließlich die Vollzeitstellen berücksichtigen konnten²¹.

Dies vorausgeschickt, stellen wir nun die Ergebnisse unserer Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle („Gender Pay Gap“) vor. In der Kategorie leitende Angestellte („quadri“) weisen nur 49 der insgesamt 133 Unternehmen wenigstens eine Frau auf dieser Ebene aus. Weil von den 49 nur 12 glaubwürdige Daten geliefert haben, ist das ermittelte Durchschnittsgehalt für weibliche leitende Angestellte mit größter Vorsicht zu genießen. Aus unserer Untersuchung geht hervor, dass eine Frau als leitende Angestellte im Schnitt 47.203 € pro Jahr verdient, also etwa 29,0% weniger als ein männliche Kollege auf derselben Ebene, der im Schnitt 66.698 € pro Jahr verdient. In der Kategorie „Arbeiter“ haben 40 Unternehmen verlässliche Angaben zum durchschnittlichen Lohn gemacht. Die Grundgesamtheit besteht hier aus 562 Frauen. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle fällt in dieser Kategorie stark zu Ungunsten der Frauen aus: Arbeiterinnen verdienen im Schnitt 15.334 €, Arbeiter hingegen 29.131 €.

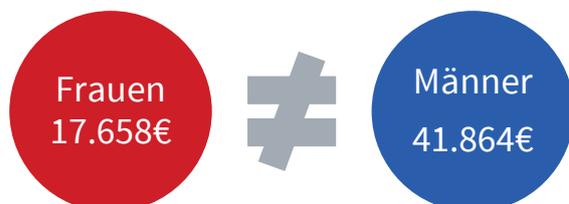
Abbildung 56 Durchschnittliche Entlohnung der vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (n=40)



© AFI 2016

In der Kategorie Angestellte („impiegati“) haben 36 Unternehmen verlässliche Gehaltsangaben geliefert. Die Grundgesamtheit besteht in diesem Fall aus 2.145 weiblichen Angestellten. Das Lohngefälle beträgt 57,8%, da sich das durchschnittliche Gehalt der Frauen auf 17.658 € und jenes der Männer auf 41.864 € beläuft.

Abbildung 57 Durchschnittsgehalt der vollzeitbeschäftigten Angestellten (n=36)



© AFI 2016

²¹ Wir haben die Teilzeitbeschäftigten ausgeschlossen, da wir den tatsächlichen Arbeitszeitanteil nicht kennen und daher nicht wissen, ob es sich um Teilzeit zu 50%, 75% oder sonstige handelt.

Was die Kategorie Führungskräfte („dirigenti“) betrifft, haben von den Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben, nur 20 wenigstens eine weibliche Führungskraft. Leider haben von diesen Unternehmen nur 3 glaubwürdige Angaben zu den Durchschnittsgehältern ihrer in Südtirol tätigen Führungskräfte geliefert, daher konnte für diese Einstufung weder die durchschnittliche Entlohnung noch das geschlechtsspezifische Lohngefälle berechnet werden.

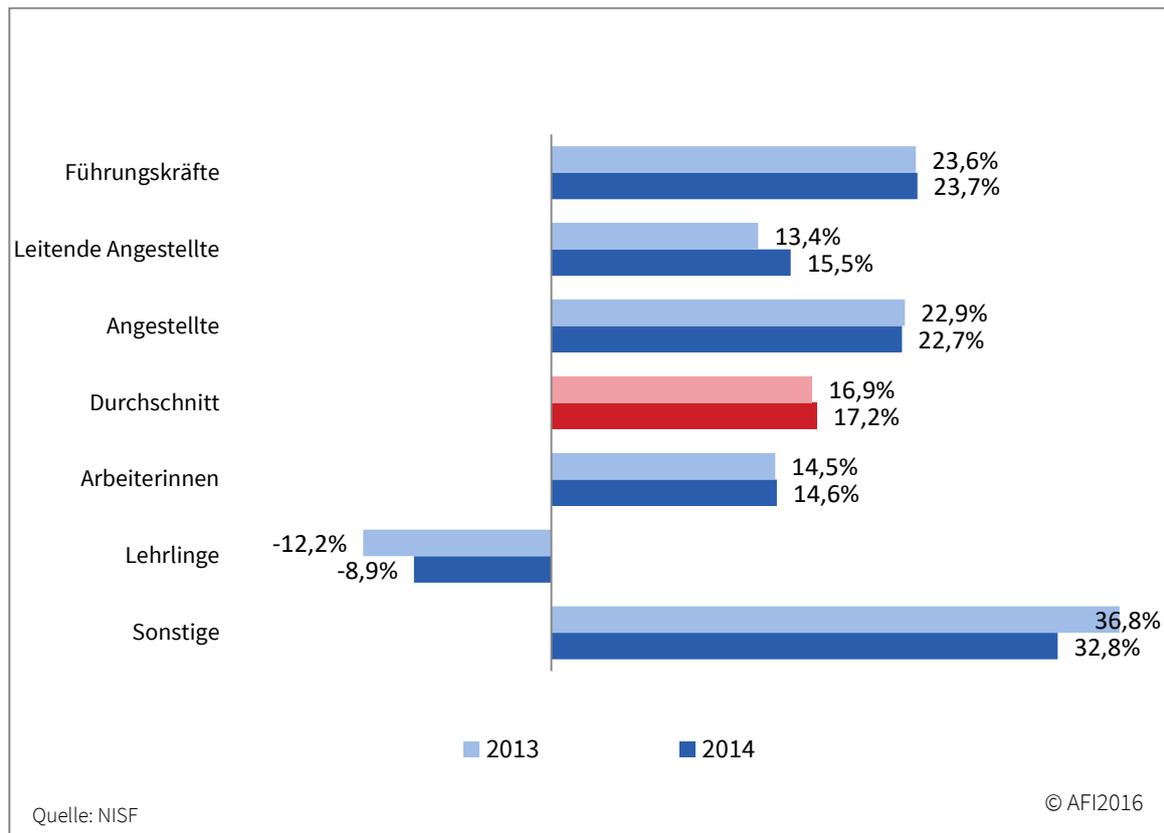
Es sei an dieser Stelle auch nochmals betont, dass unsere Daten nur die Vollzeitbeschäftigten betreffen und die Entlohnungen sowie das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei gleicher Arbeitszeit ermittelt wurden. Leider verfügen wir in diesem Zusammenhang weder über Angaben zum durchschnittlichen Alter der Lohnempfänger noch zu ihrem Dienstalter, ihrer Berufserfahrung oder ihrer Ausbildung. Zudem sind uns weder die persönlichen Lohnergänzungen noch etwaige Produktionsprämien bekannt (das sind Ergebnisprämien, die durch Betriebsabkommen geregelt werden). Historisch gesehen sind diese eher in männlich geprägten Wirtschaftssektoren verbreitet.

Aus diesen Gründen haben wir beschlossen, die vorliegende Untersuchung mit den Lohn-
daten des NISF 2013 und 2014 zu ergänzen²². Diese wurden uns von der statistischen Beobachtungsstelle des Nationalen Fürsorgeinstituts zur Verfügung gestellt. Aus diesen Daten ergibt sich ein durchschnittliches Lohngefälle zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen von 17,2% für das Jahr 2014 und von 16,9% für das Jahr 2013.

Bei den Einstufungen zeigt es sich, dass die durchschnittliche Entlohnung einer weiblichen Führungskraft im Jahr 2014 auf Tagesbasis um 23,7% geringer war als die Entlohnung der männlichen Führungskraft, wobei die Daten 2014 nur um 0,1 Prozentpunkte von den Daten 2013 abweichen. Ein hohes Lohngefälle herrscht auch in den Kategorien „Angestellte“ (-22,7%) und „andere Vertragsarten“ (-32,8%), während es bei den „leitenden Angestellten“ und „Arbeiterinnen“ etwas schwächer ausfällt. Einzig bei den Lehrlingslöhnen, die allgemein bescheiden sind, ist das „Gap“ mit den Frauen.

²² Die Lohn-
daten des NISF beziehen sich nicht auf Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten, sondern umfassen die Entlohnungen aller Vollzeitbeschäftigten der Privatwirtschaft.

Abbildung 58 Gender Pay Gap bei Vollzeit-Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft nach Einstufung



Wie wir leider wissen, sind auf allen Einstufungsebenen Lohngefälle zu finden. Ausschlaggebend sind unter anderem der Wirtschaftssektor, das Dienstalter, die Vertragsart und das Alter. Das Gender Pay Gap nach Altersstufen zeigt eine Zunahme mit steigendem Alter. In der ersten Altersstufe fällt es noch zugunsten der Frauen aus (die 6,9% mehr als ihre männlichen Kollegen verdienen), um dann in allen anderen Altersstufen ins Minus umzuschlagen. In der Altersstufe 20-24 Jahre betrug das Lohngefälle in den Jahren 2013 und 2014 jeweils 3,9% und 4,1% zu Gunsten der Männer.

Abbildung 59 Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (%) nach Altersklassen bei Vollzeit

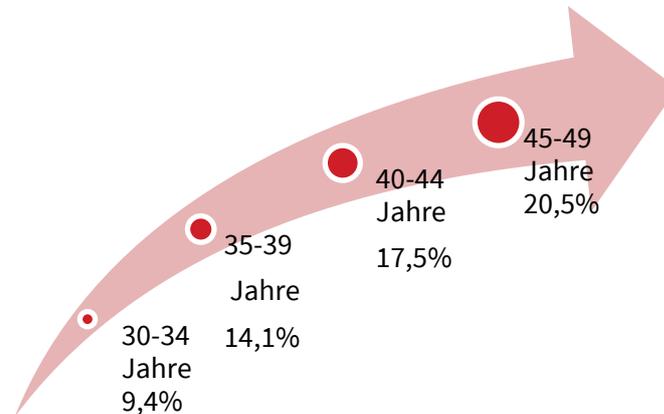
Altersklassen	2013	2014
<=19	-10,4	- 6,9
20-24	3,9	4,1
25-29	7,5	7,6
30-34	10,1	9,4
35-39	13,4	14,1
40-44	18,4	17,5
45-49	19,9	20,5
50-54	20,3	20,5
55-59	20,3	21,0
60-64	24,1	24,4
>=65	27,2	18,1
Insgesamt	16,9	17,2

Quelle: NISF

© AFI 2016

In der Altersstufe von 30-40 Jahre erhöht sich der Unterschied um ganze 10 Prozentpunkte. Das hohe geschlechtsspezifische Lohngefälle in dieser Kategorie ist die notwendige Folge des Lebensabschnittes der Mutterschaft vieler Frauen.

Abbildung 60 Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Altersklassen - 2014



Quelle: NISF – ASTAT 2016

© AFI 2016

Hervorzuheben ist auch die beachtliche Zunahme des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Altersklasse von 60 bis 64 Jahren (24,4%), wobei hier allerdings auch die beschränkte Anzahl an Arbeitnehmern ins Gewicht fällt.

Abbildung 61 Prozentueller Anteil der lohnabhängigen Beschäftigten der Altersklasse 60-64 Jahre - 2014



Quelle: NISF – ASTAT 2016

© AFI 2016

3. Historischer Vergleich 2008 bis 2015

3.1. Positiver Beschäftigungssaldo, aber mit Vorbehalt

In diesem Kapitel analysieren wir die Daten der Unternehmen, die sowohl auf die erste (2008/2009) als auch auf die jüngste Personalstanderhebung (2014/2015) geantwortet haben. Damit bilden insgesamt 78 Unternehmen unsere Datenbasis. Selbstverständlich hatte jedes Unternehmen mindestens 100 Beschäftigte in jedem Biennium. Dennoch sind die Zahlen aus diesem Kapitel vorbehaltlich des Zerrfaktors „*Attrition Bias*“ zu lesen, der sich aus dem Wegfall von Unternehmen aus bestimmten Gründen (siehe Abbildung 62) im einen oder anderen Biennium ergibt.

Abbildung 62 Aus dem Wegfall von Unternehmen kann sich ein „Attrition Bias“ ergeben



© AFI 2016

Die 78 Unternehmen, auf die sich der Vergleich zwischen den Zweijahreszeiträumen 2008/2009 und 2014/2015 stützt, sind zum einen die fleißigsten Betriebe (die alle Fragebögen beantwortet haben) und zum anderen auch Betriebe, welche die 2008 begonnene Wirtschaftskrise überstanden haben. Südtiroler Unternehmen, die zwischen 2008 und 2013 stark Personal abgebaut haben oder bis 2009 nur knapp die 100 Beschäftigten überschritten und später unterschritten haben, sind nicht mehr verpflichtet, den Fragebogen nach Art. 46 des GvD 198/2006 auszufüllen. Einige der insgesamt 119 Betriebe aus der Erhebung 2008/2009 könnten von der Erhebung 2014/2015 ausgeschlossen sein, weil sie zum Beispiel ihre Betriebsstätte in Südtirol mit über 100 Beschäftigten in der Zwischenzeit verlegt oder geschlossen haben und damit nicht mehr zu den 78 Unternehmen gehören, die wir in diesem Kapitel genauer beleuchten.

Dies vorausgeschickt, überprüfen wir zunächst, ob und wie viel neues Personal die Unternehmen im Zeitraum 2008-2015 angestellt haben. Die nachstehende Tabelle zeigt die Wirtschaftssektoren, denen die untersuchten Betriebe angehören: Fast die Hälfte von ihnen (36 Unternehmen, d.h. 46,1%) fällt in den Bereich Industrie und 13 Unternehmen (16,7%) in den Bereich Handel. An dritter Stelle folgen die freiberuflichen Tätigkeiten und die Dienstleistungen für Unternehmen und Private mit 7 Unternehmen.

Abbildung 63 Unternehmen der Stichprobe nach Sektor - Vergleich zwischen 2008/2009 und 2014/2015 (n=78)

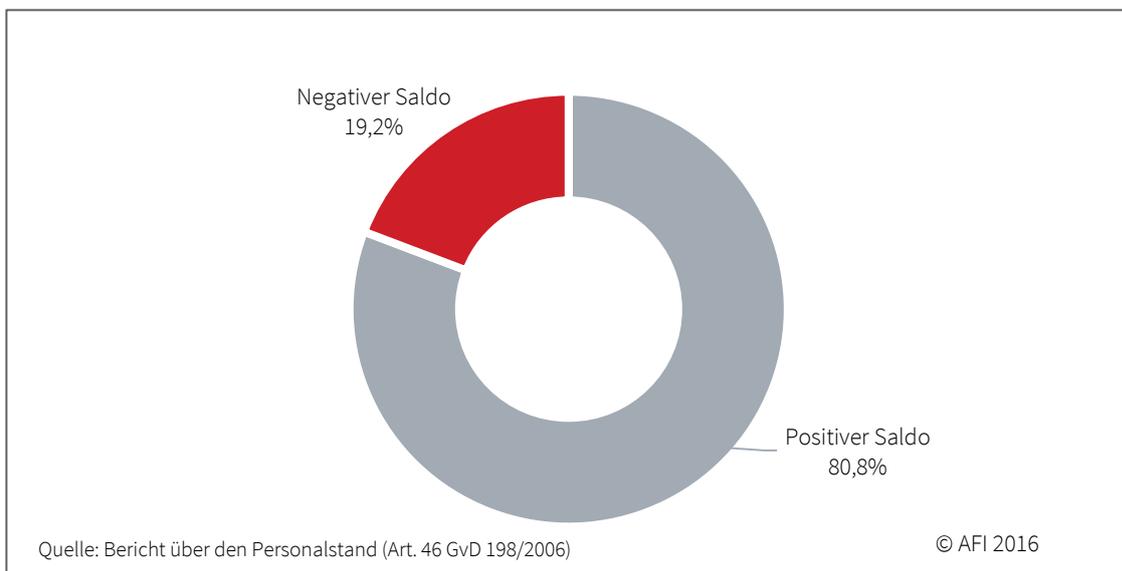
Wirtschaftssektor	Anzahl Unternehmen	%
Land- und Forstwirtschaft, Fischzucht	6	7,7
Metallverarbeitung	15	19,2
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	21	26,9
Strom, Gas, Dampf und Wasser	2	2,6
Handel	13	16,7
Transport und Lagerung	1	1,3
Gastgewerbe	6	7,7
Kredit- und Versicherungswesen	4	5,1
Bildung und Forschung	1	1,3
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Familien und Private	7	9,0
Informations- und Kommunikationsdienste	2	2,6
Insgesamt	78	100,0

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

© AFI 2016

20,5% der oben genannten Unternehmen melden 100 bis 125 Beschäftigte, 21,8% melden 126 bis 150 Beschäftigte und 12,8% (10 Unternehmen) melden über 300 Beschäftigte. Von den 78 Unternehmen verzeichnen 63 (80,8%) einen positiven Beschäftigungssaldo zwischen 2009 und 2015, 14 Unternehmen (19,2%) hingegen einen negativen Saldo ().

Abbildung 64 Beschäftigungssaldo zwischen 2009 und 2015 (n = 78)



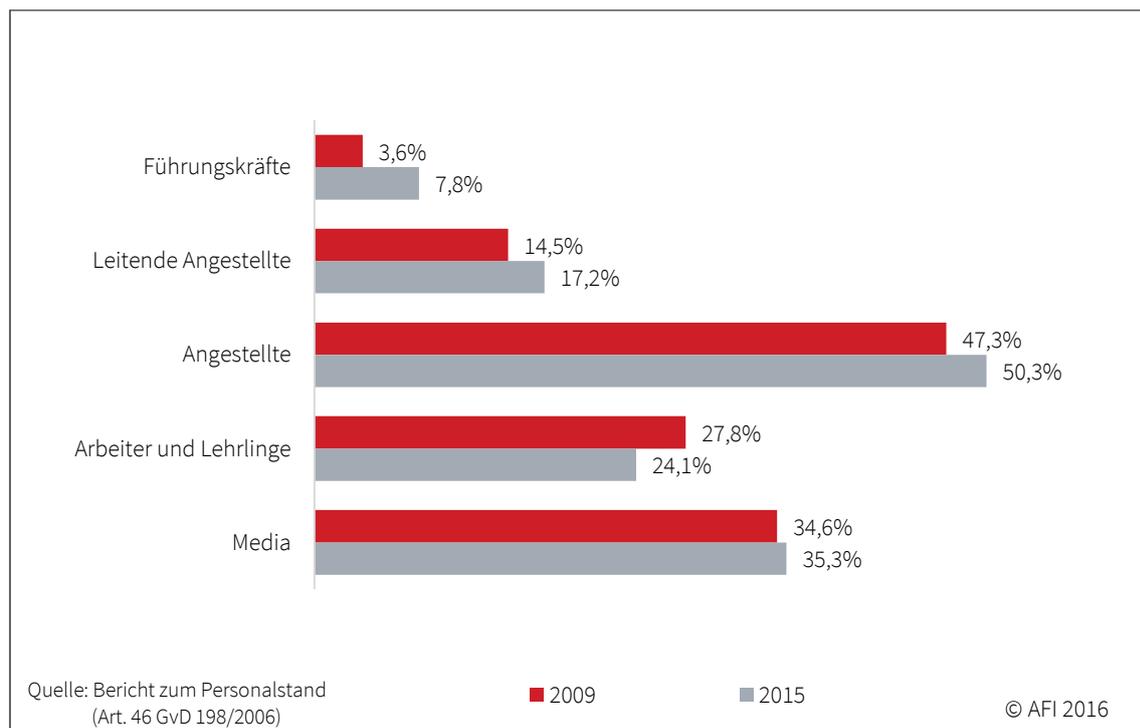
Was den weiblichen Beschäftigungssaldo betrifft, so finden wir im Jahr 2015 in 20 Unternehmen weniger Frauen als noch im Jahr 2009; in einem Unternehmen ist der Stand der weiblichen Beschäftigten konstant geblieben und in 57 Unternehmen ist die Anzahl der beschäftigten Frauen in den letzten sechs Jahren gestiegen.

Wie bereits betont, ist der positive Beschäftigungssaldo aufgrund des oben beschriebenen Zerrfaktors mit Vorsicht zu genießen. Das verarbeitende Gewerbe, der Handel und das

Gastgewerbe verzeichnen am häufigsten positive Beschäftigungssalden. Frauen wurden insbesondere in Handelsunternehmen, freiberuflichen Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private angestellt. Die 10 Unternehmen mit dem stärksten Beschäftigungszuwachs (wobei es sich fast ausschließlich um Großunternehmen handelt, die 2009 bereits über 300 Beschäftigte aufwiesen) machen zusammen bereits die Hälfte des positiven Beschäftigungssaldos aus: Meistens sind es Handelsbetriebe, die zum Beispiel neue Verkaufsstellen in Südtirol eröffnen, bzw. Großunternehmen aus der Metallverarbeitung oder Dienstunternehmen für Personen, die einen Personalzuwachs verzeichnet haben. Diese 10 Unternehmen sind zudem der Beschäftigungsmotor der letzten sechs Jahre, da sie allein bereits die Hälfte des gesamten Personalzuwachses verzeichnen, während die andere Hälfte auf die restlichen 68 Unternehmen aufgeteilt ist.

Gehen wir nun zur Untersuchung der Frauenquote nach Einstufung über. Das Verhältnis beschäftigte Frauen zu Beschäftigtenzahl gesamt ist von 34,6% im Jahr 2009 auf 35,3% im Jahr 2015 gestiegen.

Abbildung 65 Frauenquote nach Einstufung - Vergleich zwischen 2009 und 2015 (n = 78)



Zwar hat sich die Anzahl der weiblichen Führungskräfte mehr als verdoppelt (2009 waren es nur 6, 2015 bis wurden es dann 16), doch scheinen in 78 Südtiroler Unternehmen immer noch weniger als 20 weibliche Führungskräfte auf.

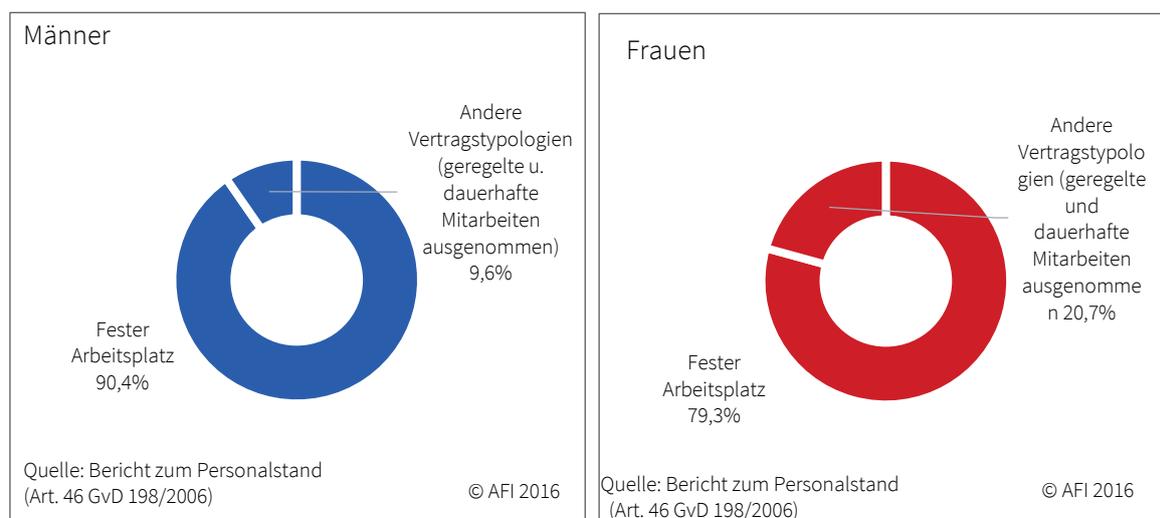
Nur 12 von 78 Unternehmen melden mindestens eine Frau in Führungsposition. In 62 Unternehmen (84,6%) arbeiten keine weiblichen Führungskräfte. Im Gegensatz dazu stehen in drei Unternehmen mit einer einzigen Führungskraft drei Frauen an der Spitze. Auf der anderen Seite scheinen auch zwei Unternehmen auf, die jeweils 10 und 17 Führungskräfte beschäftigen, von denen keine einzige eine Frau ist. In 23 Unternehmen mit mindestens zwei Führungskräften scheint ebenso keine Frau auf. In diesen Fällen ist die Frauenquote somit gleich Null.

Nun zu den leitenden Angestellten: Hier ist die Frauenquote in sechs Jahren von 14,5% auf 17,2% übergegangen. In 78 Unternehmen arbeiteten Ende 2015 138 weibliche leitende Angestellte. Die weiblichen Angestellten sind hingegen von 47,3% auf 50,3% gestiegen, während die Quote der Arbeiterinnen und weiblichen Lehrlinge von 27,8% auf 24,1% gesunken ist.

3.2. Die unbefristeten Verträge steigen dank der Befreiung von den Sozialabgaben

Betrachten wir nun die Entwicklung der unbefristeten Arbeitsverträge in diesen sechs Jahren (von 2009 bis 2015). Dieser Vertragstypus ist in Privatunternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten weiterhin stark verbreitet. 2009 hatten 85,4% der Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsplatz, 2015 steigt dieser Anteil auf 86,3%. Der Geschlechtsunterschied bleibt jedoch bestehen: Ende 2015 hatten 79,3% der Frauen einen unbefristeten Arbeitsvertrag, also eine feste Stelle, die Männer dagegen hatten diese zu 90,4%. Die unbefristete Beschäftigung wird somit Männern häufiger angeboten als Frauen (siehe Abbildung 66).

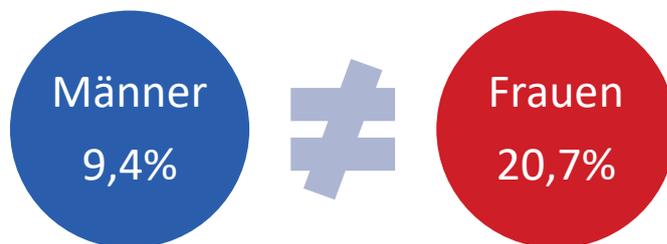
Abbildung 66 Anteil der Beschäftigten mit festem Arbeitsplatz am 31.12.2015 (n= 61)



Die Betrachtung der Einstufungen zeigt, dass 2009 bei den Führungskräften die unbefristeten Verträge überwiegen: von 110 Führungskräften hatten damals 107 (95,5%) einen unbefristeten Vertrag. Ende 2015 waren bei den Führungskräften 100% der Frauen und 95,3% der Männer unbefristet beschäftigt. Im Gegensatz zum öffentlichen Dienst, wo die Führungskräfte mit befristeten (im Fall erneuerbaren) Vierjahresverträgen beschäftigt werden, ist die Befristung in der Privatwirtschaft nicht üblich, wie es die 3,8% befristeten Führungskräfte belegen.

In der Einstufungskategorie „Andere Vertragsarten“ finden wir 2009 in privaten Unternehmen den befristeten Vertrag bei 24,2% der Frauen und bei 9,2% der Männer (siehe Abbildung 65). Auch in diesem Fall gibt es starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Nur jeder zehnte Mann, aber jede fünfte Frau arbeiteten befristet.

Abbildung 67 Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag am 31.12.2015 (n= 61) – prozentueller Anteil an der Gesamtheit



© AFI 2016

Ende 2015 besteht in dieser Kategorie der geschlechtsspezifische Unterschied immer noch, wenn auch abgeschwächt: 20,7% der Frauen und 9,4% der Männer arbeiten jetzt befristet. In der Kategorie „Arbeiter“ beobachten wir eine stärkere Verbreitung der befristeten Verträge. 11,6% der Männer arbeiten befristet, bei den Arbeiterinnen sind es hingegen 36,3%. Der befristete Vertrag wurde 2009 für Führungskräfte und leitende Angestellte sehr selten verwendet, was auch 2015 so bleibt. Schließlich noch die Kategorie „Angestellte“: Hier haben 6,0% der männlichen und 10,5% der weiblichen Angestellten einen befristeten Vertrag.

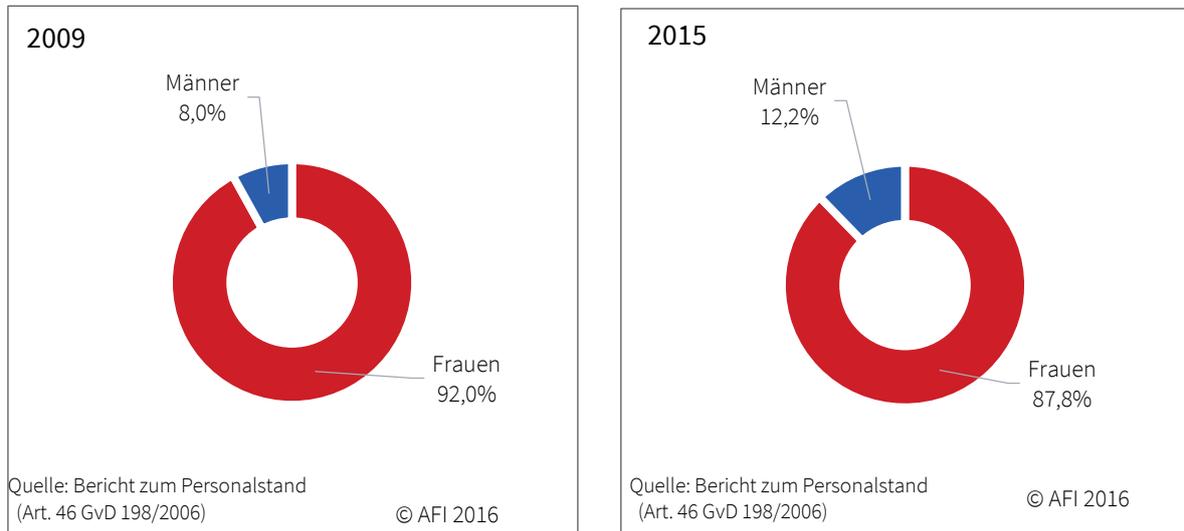
Im Zusammenhang mit den Vertragstypologien ist zudem zu berücksichtigen, dass im Fragebogen für den Zweijahreszeitraum 2008-2009 die **Projektmitarbeiter (die als „co.co.co“ bezeichnet werden, was „geregelt und dauerhafte Mitarbeit“ bedeutet)** nicht meldepflichtig waren. Dieser Vertragstypus wurde dann auf dem Online-Fragebogen für den Zweijahreszeitraum 2013-2014 eingeführt, scheint allerdings auf den ausgedruckten Fragebögen, die wir erhalten haben, nicht auf. Auf jeden Fall ist die Anzahl der Unternehmen, die zu Jahresende eine geregelte und dauerhafte Mitarbeit melden, sehr beschränkt. Zusätzlich waren die Mitarbeiter zum 31.12.2015 und nicht der jährliche Durchschnitt zu melden. Es besteht also auch der Zweifel, dass viele Verträge im Laufe des Jahres abgeschlossen wurden und daher nicht in den Daten am Jahresende aufscheinen. Daraus folgt, dass die Co.co.co-Mitarbeiter bei dem im Wesentlichen gleichbleibenden Stand von unbefristet Beschäftigten nicht berücksichtigt werden und dass wir von ihnen (leider) bei dieser Erhebung noch sehr wenig wissen.

3.3. Die Anzahl der Männer in Teilzeit steigt, dafür sinkt jene der Väter im Wartestand

Betrachten wir nun, wie sich die Beanspruchung der Teilzeitarbeit zwischen 2009 und 2015 in den Unternehmen der Stichprobe geändert hat. Zunächst sei betont, dass leider nur 36 Unternehmen diese Frage genau beantwortet und Daten über die Teilzeitarbeit für die untersuchten Zweijahreszeiträume geliefert haben. Auf jeden Fall wird deutlich, dass die männliche Teilzeitarbeit leicht gestiegen ist: von 8,0% der lohnabhängigen Beschäftigten

(auf die Gesamtheit der Beschäftigten) mit Teilzeitarbeit im Jahr 2009 auf 12,2% im Jahr 2015. Die weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind in diesen Jahren absolut gesehen von 92,0% im Jahr 2009 auf 87,8% im Jahr 2015 gesunken. Zahlenmäßig steigen die Teilzeitbeschäftigten um insgesamt 213 Einheiten, von denen 68 Männer (31,9%) und 145 Frauen (68,1%) sind.

Abbildung 68 Anteil der Beschäftigten mit Teilzeit nach Geschlecht - 2009 und 2015 (n = 36)

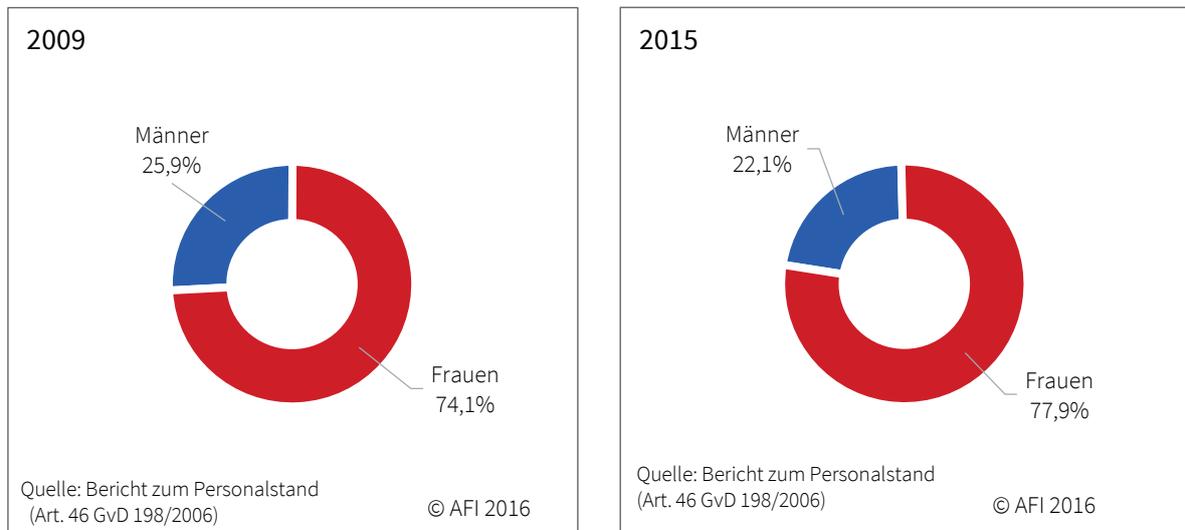


Auf Führungs- und Leitungsebene ist die Teilzeitarbeit noch nicht verbreitet. In den untersuchten Unternehmen arbeitet keine männliche oder weibliche Führungskraft mit reduzierter Arbeitszeit. Unter den leitenden Angestellten haben hingegen 3,1% der Männer und 23,3% der Frauen einen Teilzeitvertrag. Sei es 2009 als auch Ende 2015 ist die Teilzeitarbeit jedoch unter den weiblichen Angestellten und Arbeitnehmerinnen stark verbreitet. Wir wissen allerdings nicht, wie viele dieser Teilzeitverträge von den Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis und in welchem Ausmaß beantragt worden sind. Die gesamtstaatlichen Daten belegen, dass die unfreiwillig abgeschlossenen Teilzeitverträge beachtlich zugenommen haben; im ersten Quartal 2016 hätten 63,4% der Teilzeitbeschäftigten einen Vollzeitvertrag bevorzugt²³.

Der vorliegende Bericht liefert auch Auskunft über die Anzahl der Personen, die sich im Wartestand und wie viele davon in Mutter- oder Vaterschaft befanden. Zwischen 2009 und 2015 sind die Beschäftigten im Wartestand um die Hälfte zurückgegangen, während der prozentuelle Anteil der Frauen von 74,1% im Jahr 2009 auf 77,9% im Jahr 2015 gestiegen ist.

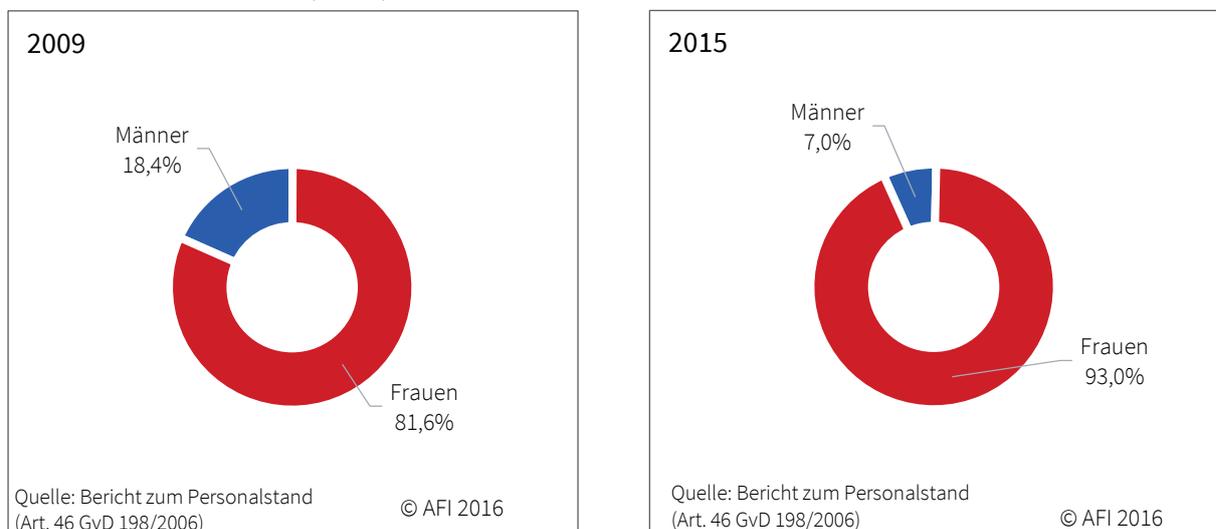
²³ Istat, Il mercato del lavoro, I trimestre 2016, 09.06.2016.

Abbildung 69 Anteil der Beschäftigten im Wartestand nach Geschlecht am 31.12.2009 und 31.12.2015
(n = 60)



Der Wartestand ist bei Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten recht verbreitet. Im Gegensatz dazu schien Ende 2015 kein leitender Angestellter bzw. keine Führungskraft im Wartestand auf. Der häufigste Grund für die Beanspruchung eines Wartestandes ist die Mutterschaft (und nicht so sehr die Vaterschaft). 2009 beanspruchten 49,2% der Frauen und 31,8% der im Wartestand befindlichen Personen den Wartestand für die Kinderbetreuung. Dieser Prozentsatz sinkt Ende 2015 für die Männer auf 21,9% und steigt für die Frauen auf 82,3%. Das bedeutet, dass in den sechs untersuchten Jahren viel weniger Wartestand beantragt wurde, und wenn, dann beantragen ihn die Frauen in 8 von 10 Fällen aus Gründen der Kinderbetreuung, Männer hingegen in 8 von 10 Fällen aus anderen Gründen, die nicht mit der Vaterschaft zusammenhängen. Von 100 Personen, die sich 2009 wegen der Kinder im Wartestand befanden, waren nur 18 Väter; 2015 sinkt diese Zahl sogar auf 7.

Abbildung 70 Anteil der Beschäftigten im Wartestand wegen Mutter- bzw. Vaterschaft, nach Geschlecht am 31.12.2009 und 31.12.2015 (n = 60)

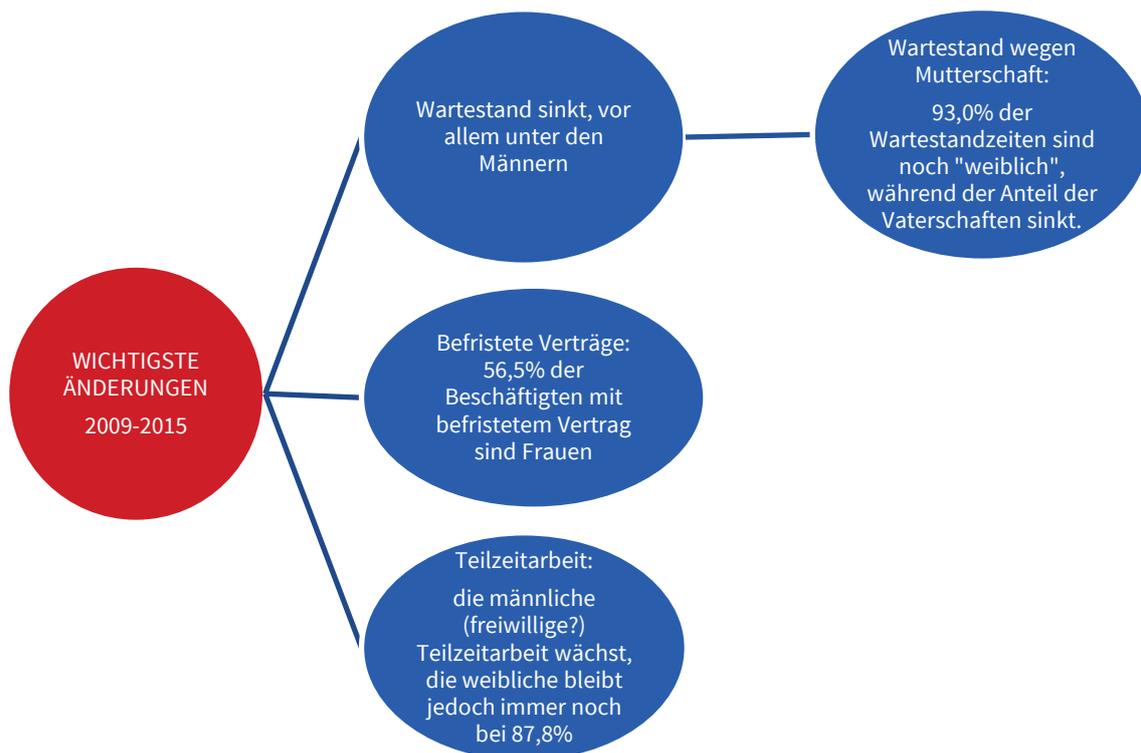


Die Wirtschaftskrise hat offensichtlich den Weg zur Chancengleichheit für die Väter verlangsamt; für Männer ist es nämlich noch schwieriger, vor dem Hintergrund einer schwierigen Betriebs- oder Wirtschaftslage einen Wartestand für die Kinder zu beantragen. Die Bewusstseinsbildungskampagnen der letzten Jahre sind offensichtlich auf Väter gestoßen, die infolge der Wirtschaftskrise einen Schritt zurück machten.

3.4. Die Untersuchung der Periode 2009-2015 im Überblick

In Abbildung 71 sind die wichtigsten Ergebnisse dieser kurzen historischen Untersuchung im Überblick dargestellt. Wir haben auf jeden Fall festgestellt, dass bei der unbefristeten Beschäftigung die geschlechtsspezifischen Unterschiede zum Nachteil der Frauen bestehen bleiben. Frauen sind stärker bei befristeten Verträgen vertreten. Die männliche (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung steigt und der Anteil der Väter, die um einen Wartestand wegen Vaterschaft ersuchen, sinkt.

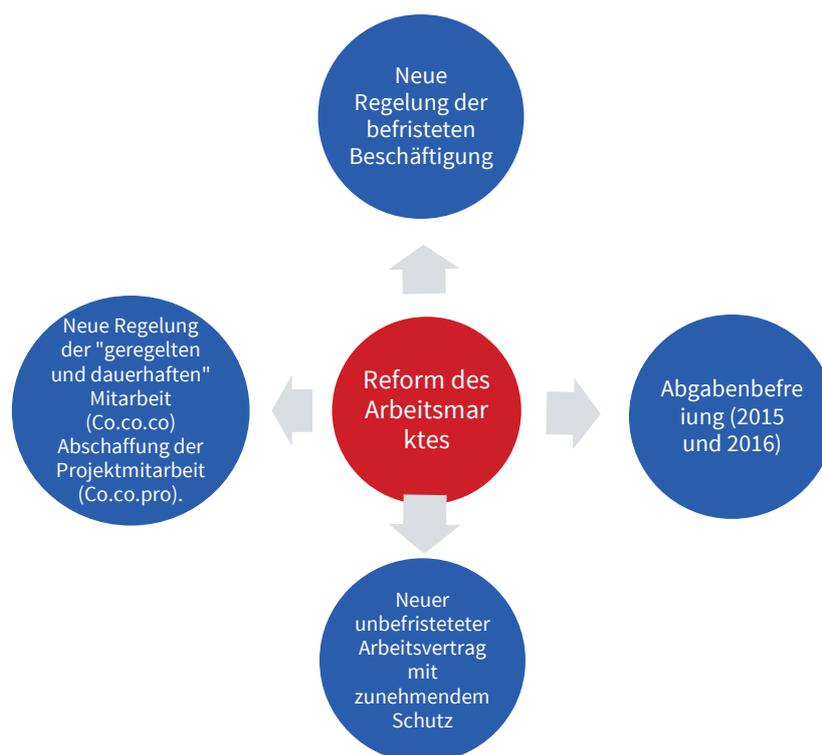
Abbildung 71 Was hat sich zwischen 2009 und 2015 geändert?



4. Schlussfolgerungen

Der Blick auf die berufstätigen Frauen hilft, den Wandel in der ganzen Gesellschaft besser zu begreifen. Er lässt uns erkennen, welchen Weg wir beschreiten müssen und wie lange der Weg noch bis zur tatsächlichen Chancengleichheit zwischen Mann und Frau ist – sowohl in der Berufswelt als auch in der Familie. Gerade für das Biennium 2014/2015 ist es besonders schwierig, ein mögliches Beschäftigungswachstum festzustellen – sei es bei Männern oder Frauen. Bedingt ist das von den verschiedenen Arbeitsrechtsreformen der letzten zwei Jahre, die sich, einander überlagernd, auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt haben. (Abbildung 72). Diese 24 Monate sind vor allem gekennzeichnet von wesentlichen Änderungen in den Arbeitsvertragstypen und von den neuen Bestimmungen zur Abgabebefreiung für Unternehmen. Das macht die Unterscheidung schwierig, inwieweit sich diese Maßnahmen vorteilhaft auf die Beschäftigungslage ausgewirkt haben oder ob der Beschäftigungszuwachs eher auf einen Aufschwung in einigen Wirtschaftsbereichen zurückzuführen ist.

Abbildung 72 Die Reformen des Arbeitsmarktes (2014-2015)



Die beiden Jahre 2014 und 2015 waren vom Inkrafttreten neuer Bestimmungen zu den befristeten Arbeitsverträgen (GD 34/2014)²⁴ und des neuen Einheitstextes zu den Arbeitsverträgen (GvD 81/2015) geprägt. Das Gesetzesdekret Nr. 34 sieht für Mitarbeiterverträge die Abschaffung der Projektmitarbeit und eine starke Einschränkung der „anderen Mitarbeit“ in der Privatwirtschaft²⁵ vor sowie den neuen „Unbefristeten Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz“ sowie ab 1. Jänner 2015 die Abgabenbefreiung bei neu geschlossenen unbefristeten Verträgen oder bei der Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete²⁶. Diese neuen gesetzlichen Bestimmungen haben ohne Zweifel günstige Bedingungen für den Beschäftigungsstand der Frauen geschaffen, da dieser gewöhnlich prekärer ist als jener der Männer. Das gilt vor allem mit Bezug auf Teilzeitarbeit, unbefristete Arbeit und weibliche Prekarität, die in unserem Bericht vor allem beleuchtet wurde.

4.1. (Unfreiwillige) Teilzeitarbeit: aus der Vereinbarkeit in die Krise

Die Teilzeitarbeit wird oft und nicht zu Unrecht als einer der wichtigsten Hebel zur Verstärkung der Frauenbeschäftigung angesehen – in Südtirol, Italien und Europa. Ihre Ausbreitung in den vergangenen Jahrzehnten stand in den meisten europäischen Ländern in engem Zusammenhang mit dem Beschäftigungszuwachs bei Frauen und dem Aufschwung der Geburtenrate. In den letzten Krisenjahren wurde jedoch eine starke Zunahme der unfreiwilligen Teilzeitverträge beobachtet, d.h. dass eine Teilzeitarbeit nur mangels anderer Möglichkeiten angenommen wurde²⁷, sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Das zwingt uns, die Bedeutung der Teilzeit als Mittel zur Inklusion und Förderung der Frauen in Frage zu stellen. In jüngster Zeit wird die Teilzeitarbeit immer mehr zum Mittel, Vollzeitarbeit abzubauen und ist damit immer seltener eine freie Entscheidung der Arbeitnehmerin. Die Teilzeit läuft Gefahr, sich von einer wichtigen Hilfe in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ein Mittel zur Krisenbewältigung im Sinne des Betriebes zu verwandeln. Dies stellt ein weiteres Spannungselement am Arbeitsmarkt dar, sowohl für Männer als auch für Frauen, aber sicher keinen Flexibilitätsfaktor.

²⁴ Neue Bestimmungen für befristete Arbeitsverträge: Mit GD 34/2014 wurde die „objektive Begründung“ für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages abgeschafft. Geblieben sind hingegen die Höchstgrenze von 20 Prozent der gesamten Belegschaft und die Höchstdauer von 36 Monaten. Dafür dürfen befristete Verträge bis zu fünf Mal verlängert werden.

²⁵ Neue Regelung der Mitarbeiterverträge gemäß GvD 81/2015, mit Abschaffung des Projektvertrages ab 25. Juni 2015 (die Verträge, die zuvor abgeschlossen wurden, gelten bis zum vorgesehenen Vertragsende). Ab 1. Jänner 2016 werden die arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter und die selbständige Arbeit als lohnabhängige Arbeit angesehen, falls sie ausschließlich persönliche, fortlaufende Leistungen mit vom Auftraggeber geregelten Arbeitszeiten und Arbeitsorten vorsehen. Ab 1. Jänner 2016 genießen die Arbeitgeber, die vorhergehende Mitarbeiter, Projektmitarbeiter oder Inhaber von Mehrwertsteuernummern, mit denen sie zuvor ein selbständiges Arbeitsverhältnis innehatten, anstellen, die Möglichkeit, eventuelle Verwaltungs-, Beitrags- und Steuerunregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit der falschen Einstufung der vorhergehenden Arbeitsverhältnisse zu sanieren. Das GvD 81/2015 behält hingegen die nicht organisierten Arbeitsleistungen, die persönlich, fortlaufend und nicht mit Organisation durch den Arbeitgeber ausgeführt werden, als „geregelte und dauerhafte Mitarbeiter“ bei, wobei die wesentliche Befugnis des Mitarbeiters zur eigenständigen Bestimmung des Ortes und Arbeitszeit der Leistung ausschlaggebend ist.

²⁶ Siehe Anlage 1.

²⁷ Istat, Mercato del lavoro flash, una lettura integrata, I. trimestre 2016, 09.06.2016

4.2. Die Zunahme der unbefristeten Beschäftigung: ein Nullsummenspiel?²⁸

Die Abgabenbefreiung spielt besonders im Jahr 2015, dem Bezugsjahr dieser Erhebung, eine starke Rolle beim Erhalt (und des auf sechs Jahre geplanten Ausbaus) der unbefristeten Beschäftigung. Diese starke Rolle zeigt sich sowohl in Bezug auf den Abschluss neuer unbefristeter Verträge als auch auf die Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Auch gab es Ende 2015 eine bedeutende Steigerung der „unbefristeten Verträge mit „zunehmendem Kündigungsschutz“. 2015 wurden in Südtirol 14.000 Arbeitnehmer mit unbefristetem Vertrag angestellt, weiteren 8.400 wurde der befristete Vertrag in einen unbefristeten umgewandelt²⁹. Im Vergleich zu 2014 wurde eine Zunahme um 8.650 unbefristete Verträge verzeichnet, mit einem Zuwachs von +60,0% auf Jahresbasis³⁰. Einige Unternehmen haben es jedoch vorgezogen, trotz der möglichen Abgabenbefreiung mit einer beträchtlichen Anzahl an Arbeitnehmern weiterhin befristete Arbeitsverträge abzuschließen und auf die finanziellen Vorteile der Abgabenbefreiung zu verzichten. Die Halbierung der Abgabenbefreiung hat dann in den ersten Monaten des Jahres 2016 auch zu einem drastischen Rückgang der festen Anstellungen geführt.

Die Auswirkung des „Jobs Act“ macht sich auch in der Frauenbeschäftigung bemerkbar. Laut der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt³¹ nehmen in allen Wirtschaftsbereichen die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen zu, mit besonderen Zuwächsen im Gastgewerbe (+707), in den „Sonstigen Dienstleistungen“ (+629) und im öffentlichen Dienst (+588). Was allerdings von dieser Zunahme der festen Stellen nach Ende der Begünstigungen übrig bleiben wird, ist noch völlig ungewiss.

Fest steht, dass hier ein **Substitutionseffekt** vorliegt, weil befristete Arbeit einfach mit unbefristeter Arbeit ausgetauscht wurde. Weniger gewiss ist hingegen der Beschäftigungseffekt, also die Zunahme der Arbeitsplätze. Ein weiterer Aspekt ist, dass die Abgabenbefreiung (mit beträchtlichem wirtschaftlichem Vorteil für die Unternehmen) auch jene unbefristeten Arbeitsverträge gefördert hat, die ohnehin abgeschlossen worden wären. Sie sind genauso wie die Verträge zur Umwandlung befristeter Arbeitsplätze („stabilizzazione“) in den Genuss der Befreiung gekommen.

²⁸ Siehe Anlage 1 für die Bestimmungen und die Verbreitung der Beitragsbefreiung.

²⁹ Das NISF veröffentlicht seit 2015 im Rahmen der Beobachtungsstelle für die prekäre Beschäftigung die Daten über die neuen lohnabhängigen Arbeitsverträge, die über die UNIEMENS-Erklärungen der Arbeitgeber erhoben werden. Zu diesen Verträgen gehören auch jene, die Gegenstand der Beitragsbefreiung gemäß Stabilitätsgesetz 2015 waren. Italienweit haben 66% der 2015 unbefristet angestellten Arbeitnehmer die Beitragsbefreiung beansprucht. Davon waren vor allem die Jugendlichen unter 30 betroffen, die 27% der Anstellungen bzw. Umwandlungen in unbefristete Arbeitsverträge darstellen. Die Frauen machen auf nationaler Ebene 40% der Befreiungen aus (Quelle: INPS, XV Rapporto annuale, Luglio 2016, https://www.inps.it/docallegati/DatiEBilanci/rapportiannualiinps/Documents/INPS_rapporto_2016.pdf).

³⁰ Der Großteil des Beschäftigungszuwachses rührte aus einem Übergang von Beschäftigten mit befristetem Vertrag zu Beschäftigten mit unbefristetem Vertrag und stellte daher eher eine „Ersatzwirkung“ als eine „Beschäftigungswirkung“ dar. Die Zunahme ist nämlich im Wesentlichen auf die für das Jahr 2015 vorgesehene Beitragsbefreiung zurückzuführen. Ein weiteres wichtiges Indiz dafür ist, dass ein Drittel des Jahreszuwachses im Dezember erfolgte, also im letzten Monat mit hundertprozentiger Befreiung; im Jänner 2016 sank die Befreiung dann von 100% auf 40% und von 36 Monaten auf nur 24 Monaten. Die Beitragsbefreiung hat vor allem die Männer begünstigt, obwohl es unter den Frauen sehr viele befristete Beschäftigte gibt. Die 2016 schon weniger interessanten Begünstigungen haben dazu geführt, dass die Anstellungen in den ersten vier Monaten des Jahres wieder auf den vor der Beitragsbefreiung herrschenden Stand zurückgefallen sind. Quelle der Daten: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt: Jobs Act, erste Bilanz: Zweiter Teil. Arbeitsmarkt News, Nr. 12/2015, Autonome Provinz Bozen, Abteilung 19 - Arbeit.

³¹ Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktbericht Südtirol, 2016/1. November 2015 - April 2016.

Leider können wir zur Auswirkung vieler arbeitsrechtlicher Bestimmungen im „Jobs Act“ nur Vermutungen anstellen, weil offen bleibt, inwieweit der positive Beschäftigungssaldo auf die Abgabenbefreiung des Jobs Act zurückzuführen ist oder das Ergebnis des Wirtschaftsaufschwungs ist, der unabhängig davon eingetreten ist.

Wenn wir kurz eine Anleihe bei der Spieltheorie³² nehmen, so können wir wohl behaupten, dass es sich hier um ein **Plussummenspiel** für alle prekär Beschäftigten handelt, die „stabilisiert“ worden sind, in vielen Fällen aber besonders für junge Frauen, die bei befristeter Arbeit im Falle von Mutterschaft nun geschützter sind. Unabhängig davon, ob schlussendlich mehr Frauen als Männer „stabilisiert“ wurden, gilt das Plussummenspiel vor allem für die Gruppe der „stabilisierten“ Beschäftigten. Sie können nun mittelfristig neue Lebensentscheidungen treffen (Familie, Kinder, Wohnung). Außerdem dürfte Ihr Konsum steigen und könnte so die Wirtschaft ankurbeln.

Für die öffentlichen Haushalte scheint es hingegen ein **Minussummenspiel** zu sein. Die Abgabenbefreiung belastet selbstverständlich die Staatskasse, die auf Jahresbasis geschätzte 5,7 Milliarden Euro weniger an Sozialabgaben einnimmt³³. Völlig unbekannt ist hingegen das Schicksal der Personen, die nicht angestellt wurden und weiterhin prekär beschäftigt sind - denn auch diese Arbeitnehmer tragen zur Endsumme dieses Spiels bei! Sind wir uns denn ganz sicher, dass es für die Gesamtheit der Beschäftigten wirklich ein **Nullsummenspiel** ist?

4.3. Der „Planet Prekarität“ ist immer noch stark weiblich

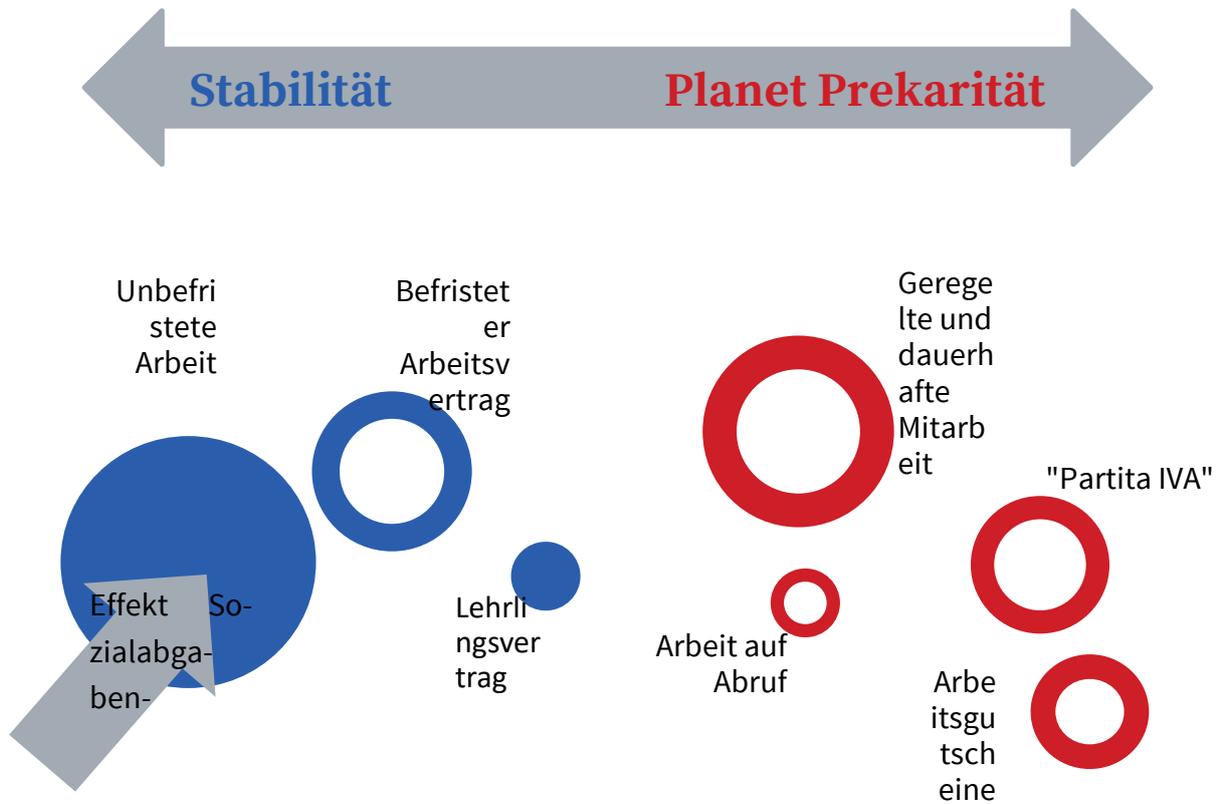
Wir möchten an dieser Stelle nochmals betonen, dass der von den Unternehmen ausgefüllte Fragebogen ein sehr genaues Bild von den festangestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liefert, aber ein sehr ungenaues Bild der „Prekarität“. Das ist ein Planet für sich. Darauf leben die Mitarbeiter mit Co.co.co-Vertrag, die Arbeitnehmer auf Abruf, die Scheinselbständigen. Letztere sind in Italien als „Schein-Mehrwertsteuernummern“ bekannt. Das sind jene Arbeitnehmer, die von den Unternehmen „ersucht“ werden, sich eine eigene Mehrwertsteuernummer einzurichten, um Arbeitsleistungen wie eine Firma abzurechnen. In Wirklichkeit machen sie eine sehr ähnliche Arbeit wie ihre ordnungsgemäß angestellten Arbeitnehmerkollegen. Auf dem „Planet Prekarität“ werden viele gelegentliche und vielleicht nicht nur gelegentliche Mitarbeiter mit Arbeitsgutscheinen bezahlt, den so genannten „Voucher“, die 2003 für Neben- und Gelegenheitsarbeiten eingeführt worden waren. Die rosafarbenen Arbeitsgutscheine tragen nicht umsonst die herkömmliche Mädchenfarbe. 2015 wurden in der Region Trentino-Südtirol 4,8 Millionen Arbeitsgutscheine ausgestellt. Damit wurden knapp 35.000 Personen entlohnt: 52,2% waren Frauen.³⁴

³² Laut Spieltheorie gleichen sich beim Nullsummenspiel Gewinn und Verlust eines Spielers vollkommen mit dem Verlust oder Gewinn eines anderen Spielers aus. Zieht man von der Summe der Gewinne alle Verluste ab, ergibt sich schlussendlich das Ergebnis Null.

³³ Fana Marta, Raitano Michele, Il Jobs Act e il costo della nuova occupazione: una stima. Artikel auf der Webseite: <http://www.eticaeconomia.it/il-jobs-act-e-il-costo-della-nuova-occupazione-una-stima/>

³⁴ Die Lohngutscheine für Nebenarbeit belaufen sich somit in unserer Region auf 48 Millionen Euro (+32,5% auf Jahresbasis von 2014 auf 2015). Die Daten stammen aus folgendem Bericht: INPS, Osservatorio sul precariato. Dati sui nuovi rapporti di lavoro. Report mensile: gennaio-dicembre 2015 sowie INPS, XV Rapporto annuale, Luglio 2016, pagg. 49-54. Die Jahresgrenze

Abbildung 73 Die (weibliche) Beschäftigtenwelt zwischen Stabilität und „Planet der Prekarität“



© AFI 2016

Die von den 133 Unternehmen im Bericht 2014/15 zur Verfügung gestellten Personaldaten zeigen einen stark weiblichen „Planet Prekarität“. 75,2% der berufstätigen Frauen haben einen festen Arbeitsplatz, aber ganze 89,7% der Männer. Das heißt, jede vierte Frau arbeitet prekär, aber nur jeder zehnte Mann arbeitet prekär. Da auch die Umwandlungen von befristeten in unbefristete Verträge zum Großteil „männlich“ sind, ist die Prekarität immer noch und sehr stark „weiblich“.

für Nebenarbeit wurde mit dem Jobs Act von 5.000 auf 7.000 Euro pro Jahr und Person erhöht und kann sich auch auf mehrere Auftraggeber beziehen.

5. Bibliographie

Die ersten drei Berichte des AFI über die Frauenbeschäftigung in Südtiroler Großbetrieben:

AFI | Arbeitsförderungsinstitut (herausgegeben von) (2014): Zwischen gläserner Decke und prekären Verträgen: Die Beschäftigungssituation der Frauen in Südtirols Großbetrieben (2012-2013).Zweijahresbericht 2012/2013 über die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in Südtiroler Betrieben des Privatsektors mit mehr als 100 Beschäftigten - Autorin: Silvia Vogliotti. Dritte Ausgabe, Bozen, Eigendruck.

AFI | Arbeitsförderungsinstitut (herausgegeben von) (2013): Weibliche und männliche Beschäftigung in Südtirols Großbetrieben. Zweiter Bericht (Zweijahreszeitraum 2010/2011), Autorin: Silvia Vogliotti. Bozen, Eigendruck.

AFI | Arbeitsförderungsinstitut (herausgegeben von) (2012): Die weibliche und männliche Beschäftigtensituation in den Südtiroler Betrieben mit über 100 MitarbeiterInnen (Zweijahreszeitraum 2008-2009), Forschungsprojekt zum ESF-Projekt „Gender Pay Gap: best practices und experimentelle Modelle“, Autorinnen: Silvia Vogliotti und Heidi Flarer. Bozen, Eigendruck.

Die drei Berichte können auf folgender Seite heruntergeladen werden: [http://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/frauenerwerbstaetigkeit-in-suedtirol/ - .WCXO93eh1Bw](http://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/frauenerwerbstaetigkeit-in-suedtirol/- .WCXO93eh1Bw).

Berichte anderer Regionen über die weibliche Beschäftigung in Großbetrieben:

L'Occupazione maschile e femminile in Veneto. Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti – 2015 a cura di Miotto Sandra e Donazzan Elena

Rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti della Puglia per il biennio – 2012/ 2013 a cura di Molendini Serenella e IPRES

Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti a cura della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia e Éupolis Lombardia.

Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti a cura della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia e Éupolis Lombardia.

Il personale maschile e femminile delle aziende con più di 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia - 2014 a cura del servizio osservatorio mercato del lavoro

Differenze segnare dal passato Politiche da declinare al futuro. Donne e uomini al lavoro nelle imprese con oltre 100 addetti – 2006 a cura di Di Monaco Roberto per S.R.F Torino

Studien und Untersuchungen über den Südtiroler und den italienischen Arbeitsmarkt und zum Jobs Act:

Fana Marta, Raitano Michele, Il Jobs Act e il costo della nuova occupazione: una stima. Articolo tratto dal sito: <http://www.eticaeconomia.it/il-jobs-act-e-il-costo-della-nuova-occupazione-una-stima/>

INPS, Osservatorio sul precariato. Dati sui nuovi rapporti di lavoro. Report mensile: gennaio-dicembre 2015. Scaricabile dal sito:

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=10342>

INPS, Statistiche in breve. Anno 2015: Lavoro accessorio. Aprile 2015. Scaricabile dal sito: <https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/voucher/main.html>

INPS, XV Rapporto annuale, luglio 2016, https://www.inps.it/docallegati/DatiEBilanci/rapportiannualiinps/Documents/INPS_rapporto_2016.pdf

AFI | Arbeitsförderungsinstitut (herausgegeben von) (2014): Atypische Arbeitsverhältnisse im Öffentlichen Dienst Südtirols Zeitraum 2009-2013. Autoren: Werner Pramstrahler e Heidi Flarer, Download auf der Seite: www.afi-ipl.org/wp-content/uploads/14-12-18-Atipici-ITA-def.pdf

Istat, Mercato del lavoro flash: una lettura integrata, I trimestre 2016, 09.06.2016 Scaricabile dal sito: <http://www.istat.it/it/archivio/168024>.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Comitato Scientifico per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro: I contratti di lavoro dopo il Jobs Act. Quaderno di monitoraggio n. 1/2016. Scaricabile dal sito: <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default.aspx>

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt: Jobs Act, erste Bilanz/Erster Teil. Arbeitsmarkt news, Nr. 11/2015, Autonome Provinz Bozen, Abteilung 19 – Arbeit. Download auf der Seite: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp>

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt: Jobs Act, erste Bilanz/Zweiter Teil. Arbeitsmarkt news, Nr. 12/2015, Autonome Provinz Bozen, Abteilung 19 – Arbeit. Download auf der Seite: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp>

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt: Jobs Act: Eine zweite Zwischenbilanz. Arbeitsmarkt news, Nr. 14/2016, Autonome Provinz Bozen, Abteilung 19 – Arbeit. Download auf der Seite: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/930.asp>

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktbericht Südtirol, 2016/1. November 2015 - April 2016. Download auf der Seite: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/929.asp>

Weisz Barbara. *Assunzioni in Italia, frena il precariato.* www.pmi.it – 16/02/2016 scaricabile dal sito: <http://www.pmi.it/economia/lavoro/news/113365/assunzioni-2015-si-conferma-boom-indeterminato.html>

Studien und Untersuchungen über den Südtiroler Arbeitsmarkt:

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt: Online-Daten für das Jahr 2014 nach Wirtschaftssektor, einsehbar auf: <http://qlikview.services.sdiag.it/QvAJAXZfc/open-doc.htm?document=MLoccRSd.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true>

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktbericht Südtirol, 2/2014. Download auf der Seite:

http://www.provinz.bz.it/arbeit/arbeitsmarkt/929.asp?931_action=300&931_image_id=405355.

ASTAT: Statistisches Jahrbuch für Südtirol 2015, Kapitel 7

ASTAT: Equal Pay Day 2015. Arbeitnehmer und Entlohnungen – 2013. Ausgabe: 04/2015. Download auf der Seite:

http://www.provinz.bz.it/chancengleichheit/download/Astat_Info_21_2015.pdf

ASTAT: Equal Pay Day 2016. Arbeitnehmer und Entlohnungen – 2014. Ausgabe: 04/2016. Download auf der Seite:

http://www.provinz.bz.it/astat/de/563.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=542196

ASTAT: Erwerbstätige und Arbeitsuchende – 2014. Ausgabe: 06/2015. Download auf der Seite:

http://www.provinz.bz.it/astat/de/554.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=503765

ASTAT: Erwerbstätige und Arbeitsuchende – 2015. 05/2016. Download auf der Seite:

http://www.provinz.bz.it/astat/de/554.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=547358

Fachliteratur über die Theorien der gläsernen Decke und des gläsernen Labyrinths:

Booth, Alison L.; Marco Francesconi; and Jeff Frank. *A sticky floors model of promotion, pay, and gender*. *European Economic Review* 47.2 (2003): 295-322.

Eagly, Alice H.; and Carli, Linda L. *Navigating the Labyrinth*. *School Administrator* 66.8 (2009): 10-16.

Manna, Valentina. *Il lavoro delle donne: avanzamenti e contraddittorietà delle normative e della loro applicazione*. *La camera blu. Rivista di studi di genere* 7 (2013): 128-142. Scarcabile al sito:

<http://www.serena.unina.it/index.php/camerablu/article/view/1369/1474>

Eagly, Alice H.; Carli, Linda L. *Through the Labyrinth*. Harvard Business School Press. Boston (2007).

Eagly, Alice H.; Carli, Linda L. *Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction*. *Journal of Social Issues* 57.4 (2001): 629-636.

Anlage 1

Die Abgabenbefreiung des Jobs Act und der „Unbefristete Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz“

Der „Jobs Act“ befreit Unternehmen, die ab dem 7. März 2015 Personal mit dem „Unbefristeten Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz“ anstellen, bis zu 36 Monate lang von den Sozialabgaben (ausgenommen Abgaben an das Arbeitsunfallinstitut INAIL). Diese Begünstigung steht dem Arbeitgeber zu, wenn es sich um eine Neuanstellung handelt und der Arbeitnehmer in den sechs vorangegangenen Monaten bei keinem anderen Arbeitgeber unbefristet beschäftigt war oder die Begünstigung auf seinen Namen schon anderswo beansprucht wurde. Die Beitragsbefreiung gilt auch für Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse³⁵.

Abbildung 74 Abgabenbefreiungen für Neuanstellungen auf unbestimmte Zeit



© AFI 2016

Die Abgabenbefreiung ist bis zu einer Höchstgrenze von 8.060 Euro pro Jahr möglich und gilt für die im Jahr 2015 neu angestellten Beschäftigten drei Jahre lang. Für die Neuanstellungen im Jahr 2016 hat das Stabilitätsgesetz (Gesetz 208/15) die Abgabenbefreiung zurückgefahren: Die Befreiung gilt in diesem Fall nur für 2 Jahre und nur mehr für 40% der Abgaben bis zu einem Höchstbetrag von 3.250 Euro pro Jahr.

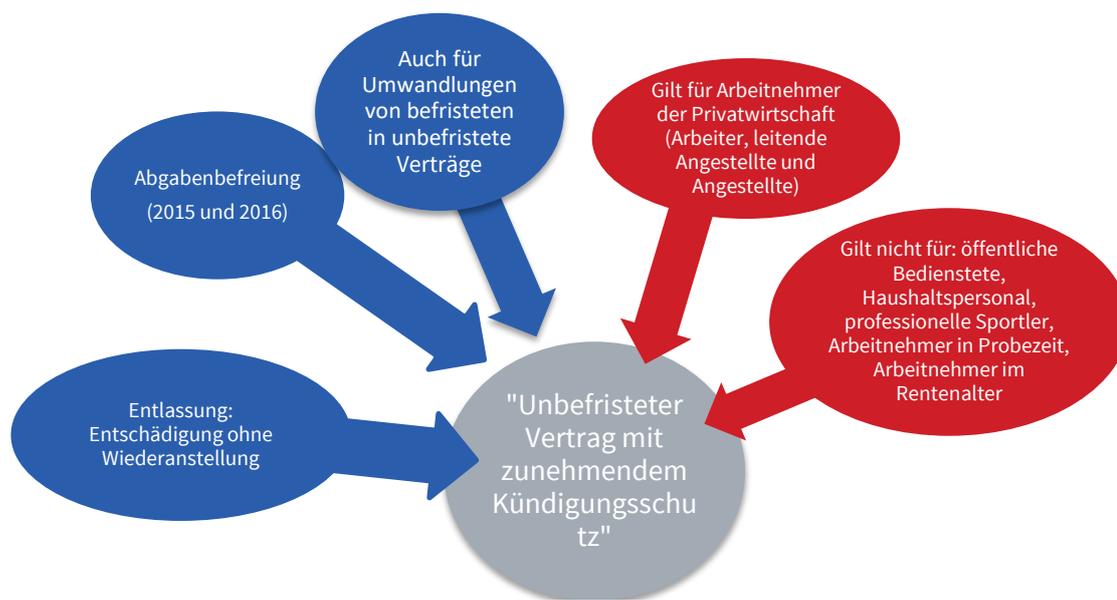
³⁵ Von der Beitragsbefreiung sind öffentliche Bedienstete, Landarbeiter, Haushaltspersonal, Lehrlinge und „Arbeit auf Abruf“ ausgeschlossen.

Abbildung 75 Beträge und Dauer der Abgabebefreiungen im Jahr 2015 und im Jahr 2016



© AFI 2016

Keine Sozialabgaben zahlen Unternehmen für die ab 7. März 2015 neu eingestellten Arbeitnehmer mit **„Unbefristetem Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz“** (GvD 23/2015 zur Durchführung des Gesetzes 183/2014 „Jobs Act“). Dieser neue Vertragstyp gilt für die Privatwirtschaft und sieht auch neue Regelungen für die Entlassung vor.

Abbildung 76 Der „Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz“ im Überblick³⁶

³⁶ Die mit dem Jobs Act eingeführte Arbeitsrechtsreform hat den Arbeitsmarkt im Jahr 2015 stark beeinflusst. Die Zunahme der unbefristeten Verträge ist vor allem zurückzuführen auf die Umwandlung von Arbeitsverhältnissen mit Mehrwertsteuer Nummer oder von Co.co-Verträgen (geregelt und dauerhafte Mitarbeit) in lohnabhängige Arbeitsverhältnisse. Die Umwandlung wurde zudem durch die Möglichkeit begünstigt, auch im Jahr 2016 die Begünstigungen sowie die Richtigstellung von Verwaltungs-, Beitrags- und Steuerunregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit der falschen Einstufung des Arbeitsverhältnisses (Art. 54 GvD 81/2015) zu erhalten. Der Jobs Act sieht also nicht nur eine Art „Abgabefenster“ für die Unternehmen vor (die somit eine beachtliche finanzielle Unterstützung erhalten), sondern auch einen eher arbeitnehmerfeindlichen Vertragstypus. Die davon betroffenen Arbeitnehmer sind im Vergleich zu ihren Kollegen, die noch mit dem alten unbefristeten Vertrag angestellt worden waren, im Entlassungsfall weitaus weniger stark geschützt. Einige Beobachter halten die Befreiung für eine positive Maßnahme, da die unbefristeten Verträge gestiegen sind und das Prekariat erfolgreich bekämpft wurde. Andere Beobachter sind weitaus kritischer. Sie heben hervor, dass Arbeitnehmer, die einen abgeschlossenen Vertrag nach dem 7. März 2015 haben, also nach Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmung „Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz“, keineswegs einen stabilen Vertrag in der Hand haben, vor allem aufgrund der neuen Bestimmungen zu den

Welches sind aber nun die Vorteile und die Nachteile für die Arbeitnehmer, die mit dem neuen Vertrag mit wachsendem Kündigungsschutz angestellt wurden? In Abbildung 77 haben wir versucht, die Vor- und Nachteile des neuen Vertrages aus der Sicht der Arbeitnehmer zusammenzufassen.

Abbildung 77 Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer mit „Unbefristetem Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz“

Vorteile

Beschreibung
<p>Berufliche Stabilität: Der erste große Vorteil ist die Möglichkeit einer unbefristeten Anstellung, mit den offensichtlich bedeutenden psychologischen Auswirkungen der beruflichen Stabilität. Diese betreffen auch die Gründung einer Familie, den Kauf einer Wohnung und mittelfristige Konsumententscheidungen, die unter vielerlei Aspekten einen positiven Kreislauf auslösen.</p>
<p>Soziale Abfederung, bezahlter Urlaub und Krankenstand: Der „Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz“ ersetzt prekäre Verträge, wie z.B. die Projektmitarbeit, die in den letzten Jahren zu einer starken Instabilität geführt haben. Bisher prekär beschäftigte Arbeitnehmer gewinnen mit dem neuen Vertrag zweifelsohne nicht nur mehr berufliche Stabilität, sondern haben ein Recht auf die soziale Abfederung („amortizzatori sociali“), Urlaub und bezahltem Krankenstand, sowie auf Mutterschaftsschutz.</p>
<p>Zweite Vertragsebene: Im Arbeitsverhältnis mit dem neuangestellten Personal findet der nationale Kollektivvertrag (NKV), aber auch ein eventuelles Betriebsabkommen (sei es für den finanziellen als auch für den rechtlichen Teil) und Landesabkommen Anwendung.</p>
<p>NASPI-Arbeitslosenunterstützung: Ab 1. Mai 2015 haben Arbeitnehmer mit einem Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz bei Entlassung Anspruch auf eine neue Arbeitslosenunterstützung, die sogenannte Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego). Der Anspruchszeitraum ist von den vorhergehenden Berufsjahren abhängig und dauert höchstens 18-24 Monate, unabhängig vom Alter. Voraussetzung sind mindestens 13 Beitragswochen in den letzten 48 Monaten und mindestens 18 Arbeitstage im Jahr vor der Entlassung.</p>
<p>Neue Unterstützung für die Wiedereingliederung: Dabei handelt es sich um eine strukturelle Maßnahme zur Unterstützung des Einkommens für jene, die bereits eine NASPI-Arbeitslosenunterstützung erhalten haben und noch mindestens vier Monate lang arbeitslos sind. Diese Unterstützung besteht nicht aus Geldbeiträgen, sondern aus Gutscheinen für arbeitslose, teilzeitliche und arbeitslosigkeitsgefährdete Personen für den Besuch von Ausbildungs- und Berufskursen, die von Bildungskörperschaften und Arbeitsvermittlungszentren organisiert werden.</p>
<p>Abschaffung des Artikels 18: Das ist der größte Nachteil für die neuangestellten Arbeitnehmer, der zahlreiche Folgen für das Berufsleben hat: Diese Arbeitnehmer können im Vergleich zu ihren Kollegen mit dem „alten“ unbefristeten Vertrag leichter entlassen werden.</p>
<p>Unrechtmäßige Entlassung: Der Betrieb kann über den Arbeitnehmer frei verfügen und ist nicht mehr verpflichtet, ihn im Falle einer Beanstandung wieder anzustellen, sofern nicht nachgewiesen wird, dass die Entlassung aus religiösen, rassistischen, sexuellen oder politischen Gründen erfolgt ist. In diesen Fällen wird die Entlassung auf jeden Fall als unrechtmäßig angesehen und der Arbeitnehmer kehrt unter den Schutz von Artikel 18 zurück.</p>
<p>Ungerechte Entlassungen: Die neuangestellten Beschäftigten haben Anspruch auf eine wirtschaftliche Entschädigung, aber nicht auf die Wiedereinstellung, welche nur bei Entlassungen aus Diskriminierungsgründen oder ungerechtfertigten Disziplinarmaßnahmen möglich ist. Für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten gilt: Bei ungerechter Entlassung erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatslöhnen für jedes Dienstjahr, auf jeden Fall aber mindestens 4 und höchstens 24 Monatsgehälter. In Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten kann die Entschädigung zwischen 2,5 und 6 Monatslöhnen betragen.</p>

Nachteile

Entlassungen; zudem habe der wirtschaftliche Vorteil für die Unternehmen ab Frühjahr 2015 eine Art „Blase“ auf dem Arbeitsmarkt bewirkt.

Berufliche Zukunft: Was geschieht den Arbeitnehmern bei Vertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz, wenn die Beitragsbefreiungen ausgelaufen sind? Werden sie weiter beschäftigt oder entlassen? Welche berufliche Zukunft haben die „Beschäftigten mit zunehmendem Kündigungsschutz“?

Arbeitnehmer der Kategorie A und B: In einem Unternehmen arbeiten durch Artikel 18 geschützte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer ohne Schutz zusammen. Wie fühlen sich dabei die neuangestellten Beschäftigten? Als untergeordnete Arbeitnehmer? Sie können im Vergleich zu ihren Kollegen, die mit dem alten unbefristeten Vertragstyp angestellt wurden, offensichtlich leichter entlassen werden.

Anlage 2

Vorschläge zur Verbesserung der Erhebung

Trotz aller Einschränkungen des mittlerweile in die Jahre gekommenen Fragebogens gestatten uns die daraus abgeleiteten Erkenntnisse, die Beschäftigungslage der Frauen in den Südtiroler Großbetrieben zum Jahresende 2015 zu erfassen und eine kurze Periode, jene von 2009 bis 2015, zu analysieren. Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut ist mittlerweile bei der vierten Auswertung des Berichts zum Personalstand angelangt. Wir erlauben uns daher, aufgrund unserer Erfahrungen die Erweiterung des Fragebogens mit zusätzlichen Fragen vorzuschlagen, wie es unter anderem bereits die Gleichstellungsrätinnen anderer Regionen (Lombardei und Apulien) getan haben. Eine erste Ergänzung betrifft weitere Fragen in Tabelle 5 über die Gründe der Teilzeitarbeit, um erheben zu können, was zur Teilzeit bewegt hat und ob sie freiwillig gewählt wurde. Eine zweite Ergänzung sieht die Einführung einer zusätzlichen Tabelle 9 vor, die insbesondere Informationen über die Frauen und Gleichstellungsbeiräte im Betrieb sowie Sozialmaßnahmen der zweiten Ebene erhebt. Aus diesen Informationen könnten zahlreiche Anregungen (nicht nur) für das konkrete Einschreiten der Gleichstellungsrätin abgeleitet werden.

Abbildung 78 Vorschläge des AFI zu weiteren Fragen im Bericht über den Personalstand (ab 2016/2017)

	Fragen
Tabelle 5	Prozentueller Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen nach Begründung und Wahl Haben Sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden? Möchten Sie keine Vollzeitbeschäftigung? <ul style="list-style-type: none"> • Warum wünschen Sie keine Vollzeitarbeit? • Aus persönlichen Gründen • Aus familienbedingten Gründen (keine Betreuungsgründe) • Um sich um die Kinder oder andere Familienangehörige zu kümmern • Weil die Pflegedienste fehlen oder unangemessen sind
Tabelle 9	Prozentsatz an Frauen im Verwaltungsrat (sofern vorhanden) Gibt es einen internen Beirat für Chancengleichheit? <ul style="list-style-type: none"> • Wenn ja, wie hoch ist der Anteil an Frauen? Bestanden im Betrieb im letzten Zweijahreszeitraum gewerkschaftliche Betriebsabkommen und/oder Geschäftsordnungen, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Leben und Beruf oder betriebliche Fürsorge vorsehen, bzw. wurden in diesem Zeitraum solche Abkommen oder Geschäftsordnungen vom Unternehmen abgeschlossen? Hat das Unternehmen im letzten Zweijahreszeitraum flexible Arbeitszeit- oder Organisationsformen eingeführt? Welche Arten von Wartestand beansprucht das Unternehmen zusätzlich zu dem gesetzlich vorgeschriebenen Wartestand? Werden werdende Väter über ihre Rechte informiert? Hat das Unternehmen im letzten Zweijahreszeitraum soziale Maßnahmen im Betrieb gesetzt, die den Beschäftigten finanzielle Vorteile bringen? Wie viel investiert das Unternehmen insgesamt in Sozial- und Vereinbarkeitsmaßnahmen?
	-
© AFI 2016	