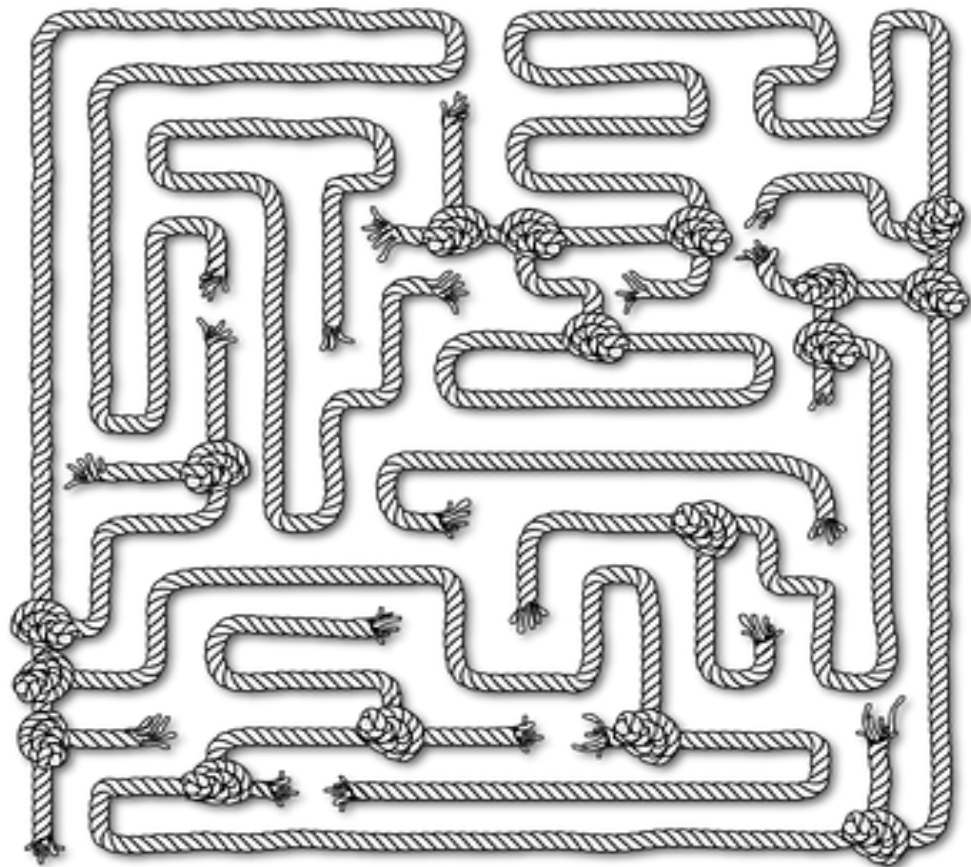




Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunitas



Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori



Viel Prekariat, Wenige Führungskräfte

**Berufstätige Frauen zwischen Fixstelle,
prekärem Job und Karriere**

**5. Forschungsbericht zur Beschäftigungslage von Frauen
in den großen Südtiroler Unternehmen -
Biennium 2016/2017**



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

Impressum

Autorinnen: Silvia Vogliotti, Elisa Ganzer
Projekt-Koordination: Silvia Vogliotti
Leitung: Stefano Perini
Verantwortlich im Sinne des Gesetzes: Christine Pichler
Layout: Silvia Vogliotti, Elisa Ganzer
Valentina Carmignola, Claudia Mulser

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.

© IPL 2019

Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen Cavourstraße 23/c 39100 Bozen Tel. 0471 946003 / Fax 0471 946009 info@gleichstellungsraetin-bz.org PEC: gleichstellungsraetin.consparrita@pec.prov-bz.org www.gleichstellungsraetin-bz.org  Gleichstellungsrätin Consigliera di parità Consulenta per l'avalanza dles oportunités	AFI Arbeitsförderungsinstitut Landhaus 12 Kan. Michael-Gamper-Straße 1 39100 Bozen Tel 0471 418830 info@afi-ipl.org PEC: afi-ipl@pec.it www.afi-ipl.org  Arbeitsförderungsinstitut Istituto Promozione Lavoratori
--	---

Veröffentlichung Nr. 05 / 2019, März
Bild auf dem Deckblatt: www.pixabay.com

In Kürze

Der vorliegende, von der Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen Südtirol in Auftrag gegebene und vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut erstellte Forschungsbericht fotografiert die Gender-Situation in den großen Südtiroler Firmen aus mehreren Blickwinkeln: Frauenanteil nach Branche und Karrierestufe, Beschäftigtensaldo, Turnover, Arbeitsverträge, Fortbildung, Entlohnung, Gender-Lohngefälle. Diese fünfte Ausgabe fügt die vielen Genderdaten, die private Unternehmen mit mehr als hundert in Südtirol Beschäftigten verpflichtend stellen, wie ein Puzzle zu einem Bild zusammen, das die Lage der arbeitenden Frauen in der Privatwirtschaft verdeutlicht.

136 Firmen haben den Fragebogen für das Biennium 2016/17 ausgefüllt

11.693 Frauen arbeiten in diesen 136 Firmen: das sind **37,3%** der Beschäftigten

17 Firmen haben wenigstens eine Frau in leitender Stellung

7,9% der Führungskräfte sind weiblich

21,8% der Angestellten sind weiblich

45,5% der Neuanstellungen im Jahr 2017 gingen an Frauen

26,8% der Frauen sind auf Zeit (befristet) angestellt, aber nur 13,9% der Männer

83,2% aller Teilzeitarbeitenden sind Frauen

92,7% der Beschäftigten in Elternzeit sind Mütter, nur 7,3% Väter

32,0% der beruflichen Beförderungen im Jahr 2017 gingen an Frauen

41,0% der weiblichen Beschäftigten haben im Jahr 2017 Fortbildungskurse besucht

20.888 € beträgt das Bruttojahresgehalt der Frauen im Durchschnitt, Männer hingegen kommen auf durchschnittlich 38.125 €. Auf allen Karrierestufen ist die Entlohnung von Frauen erheblich geringer als die von männlichen Beschäftigten. Eben diese Lohnkluft zwischen Männern und Frauen wird als

Gender Pay Gap bezeichnet. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist vielschichtig und hat mehrere Ursachen. Die Lohnschere ist "nur" die Spitze des Eisbergs.

Fazit - Die Erkenntnisse dieser Erhebung belegen, dass die wahre Gleichstellung der Geschlechter in den großen Firmen Südtirols noch in weiter Ferne liegt. Es sind Programme und Maßnahmen nötig, um die vielen „Gaps“ aufzufüllen, die Südtiroler Arbeitnehmerinnen und den Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft voneinander trennen.

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
In Kürze	3
Einführung	5
Vorwort	6
1. Die Daten zur weiblichen Beschäftigung in den großen Südtiroler Unternehmen (2016-2017)	8
1.1. Umfrage 2016-2017: Deckungsgrad und antwortende Unternehmen	8
1.2. Beschäftigte nach Betriebsgröße und Qualifikation	11
1.3. Die Frauenquote	17
1.4. Beschäftigungssaldo	24
1.5. Vertragstypen	27
1.6. Die Teilzeitbeschäftigung	30
1.7. Der Wartestand	34
1.8. Personalfluktuations im Jahr 2017: Zugänge und Abgänge in den Unternehmen	36
1.9. Persönliche Entwicklungschancen: Die Fortbildung in den Unternehmen	37
1.10. Die durchschnittliche Entlohnung und das Gender Pay Gap	44
2. Die Betriebszusatzverträge in den Unternehmen der Stichprobe	49
2.1. Die Ergebnisprämie in den Betriebszusatzverträge	52
Schlussfolgerungen: Gesamtbild in Schwarz-Weiß	57
Literaturverzeichnis	59

Einführung

Der vorliegende Forschungsbericht zum Beschäftigungsstand von Frauen und Männern in Südtirols Großbetrieben liegt nunmehr in der fünften Ausgabe für das Biennium 2016/17 vor. Die erste Datenerhebung erfolgte für das Biennium 2008-09. Grundlage ist die gesetzliche Verpflichtung nach GvD 198/2006, Art. 46, der zufolge private Unternehmen mit mehr als hundert Beschäftigten der Gleichstellungsrätin des Landes alle zwei Jahre die Daten zur Beschäftigungslage ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorlegen müssen. Diese Erhebung und der darauf aufbauende Bericht bilden die Voraussetzung für das Ausarbeiten von Maßnahmen, mit denen in Südtirol die Gleichberechtigung der Geschlechter am Arbeitsplatz gefördert und umgesetzt werden kann.

Seit nunmehr zehn Jahren wird die Situation von Frauen in Südtirols Großbetrieben erhoben. Zeit, Bilanz zu ziehen. Diese fällt relativ eindeutig aus. In wesentlichen Punkten, die zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz führen, hinken Frauen weiterhin ihren männlichen Kollegen hinterher. In Südtiroler Unternehmen mit mehr als hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben Frauen noch immer befristete Arbeitsverhältnisse in höherem Ausmaß, ihr Karriereverlauf weist höhere Hürden und Hindernisse auf und es herrscht ein Lohngefälle zwischen den Geschlechtern zu Ungunsten der Frauen. Auch wenn es im letzten Jahrzehnt Veränderungen in die richtige Richtung gegeben hat, so kann kein großer und wesentlicher Schritt in Richtung Gleichstellung festgestellt werden.

Die Südtiroler Realität spiegelt die europäische wieder. Die Gleichstellung hinkt, mit wenigen Ausnahmen, in vielen europäischen Staaten hinterher. Aus diesem Grunde hat die EU zahlreiche Programme aufgelegt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Vorrangig setzen diese bei der Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen an, ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit, der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefalles, der Bekämpfung von Armut sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen.

Diese Programme sind nur erfolgreich, wenn das Zusammenspiel zwischen Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gelingt, denn die Gleichstellung ist ein Gesellschaftsthema und Benachteiligungen sind ein Gesellschaftsproblem.

Michela Morandini
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen



Vorwort

Dieser Forschungsbericht enthält die Ergebnisse der Umfrage, an der sich 136 Südtiroler Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten beteiligt haben. Gemäß einer gesetzlichen Vorschrift zur Chancengleichheit (Art. 46 GvD 198/2006) sind die Unternehmen dieser Kategorie verpflichtet, einen Fragebogen über ihr Personal auszufüllen.

Zweck dieses Berichtes ist es nicht nur, die aktuelle Lage in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in den Unternehmen in Südtirol abzubilden, sondern auch der Politik und Gesellschaft bewusst zu machen, dass es fortlaufend spezifischer und langfristiger Maßnahmen bedarf, um die Chancengleichheit zu festigen.

Die durchgeführte Untersuchung ist auf die Gleichstellung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Unternehmen fokussiert, doch die Fachliteratur zeigt ganz deutlich, dass starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern auch im akademischen Bereich und in vielen anderen Berufsumfeldern bestehen.

Das Bild, das sich aus der Erhebung der Personalstände für die Jahre 2016 und 2017 ergibt, unterscheidet sich nicht besonders vom vorhergehenden Biennium. Die Wirtschaftskrise, die Anstrengungen für den Wiederaufschwung und die allgemein schwierige Lage haben die Entwicklung hin zu einer höheren Gleichstellung der Geschlechter in den Unternehmen weiter verlangsamt.

Weiterhin ist der Weg der Frauen mühsam und reich an Hindernissen, sei es in der Präsenz am Arbeitsmarkt (Quantität) als auch in Bezug auf die mögliche berufliche Weiterentwicklung und Laufbahn (Qualität). Weibliche Führungskräfte sind selten; Ursache dafür sind die fortwährend bestehenden Probleme, wie fehlende Dienste, um Familie und Beruf vereinbaren zu können und die sich hartnäckig haltenden Geschlechter-Klischees.

Letztere erklären auch zum Teil das Phänomen, welches bei der genaueren Analyse der Daten zu beobachten ist, nämlich die horizontale Segregation der Geschlechter. Es herrscht keine homogene Verteilung der Geschlechter zwischen den einzelnen Sektoren. Außerdem sind Frauen in einigen Sektoren stark unterrepräsentiert. Gleichzeitig wird auch eine vertikale Segregation deutlich: Frauen stoßen gegen die sogenannte „Gläserne Decke“ (*glass ceiling*) und bleiben auf den unteren Stufen der Betriebshierarchie stehen. Die Gläserne Decke ist ein unsichtbares, nicht genau zu ortendes Hindernis, welches Frauen daran hindert, Spitzenpositionen zu erreichen. Die geschlechtliche Diskriminierung der Frauen erstreckt sich nicht nur auf ihre Laufbahn, sondern auch auf die geringeren Ausbildungsmöglichkeiten, die niedrigeren Gehälter im Vergleich zu den männlichen Kollegen und auf eine geringere vertragliche Stabilität bei der Anstellung.

Die Frauen sind also immer noch im „Gläsernen Labyrinth“ gefangen, wie es von der Fachliteratur bezeichnet wird, einem Irrweg mit vielen Kurven und Knotenpunkten, sichtbaren oder nach außen hin kaum wahrnehmbaren Hürden und Schwierigkeiten, der eine geradlinige berufliche Laufbahn erschwert.

Aus der Untersuchung der Daten über den Beschäftigungssaldo kann zudem abgeleitet werden, dass nur ein Drittel aller Frauen überhaupt den Eintritt in die Arbeitswelt geschafft haben. Folglich stehen die Frauen auch vor einer Gläsernen Tür, einer *glass door*,

und sind bereits beim Eintritt in den Arbeitsmarkt bzw. bei der Personalsuche benachteiligt.

Die mit dieser Umfrage erhobenen Informationen zeigen also, dass wir von einer tatsächlichen Gleichstellung in den Südtiroler Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten noch weit entfernt sind. Die Unternehmen müssen zukünftig Akteure eines gesellschaftlichen und kulturellen Wandels sein und im Einklang mit den Institutionen und Gewerkschaften eine konkrete Gleichstellung und Chancengleichheit beim Zugang zu bestimmten Berufsbereichen und Laufbahnen der Frauen fördern.

Es gilt, den eingeschlagenen Weg weiter zu beschreiten, Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung zu ergreifen und das Bewusstsein zu fördern, dass Frauen eine Ressource für die Entwicklung der Wirtschaft, der Unternehmen und der Gesellschaft sind.

Um die weibliche Beschäftigung in Südtirol auch unter dem qualitativen Aspekt zu verbessern, bedarf es einschneidender Maßnahmen. Diese müssen auf verschiedenen Ebenen und in den einzelnen Bereichen erfolgen, so wie es in der „Europäischen Säule der sozialen Rechte“ hervorgehoben ist. In der Empfehlung der Europäischen Kommission vom 26. April 2017 zur „Europäischen Säule der sozialen Rechte“, Kapitel 1 - Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang im Rahmen der „allgemeinen und beruflichen Bildung und des lebenslangen Lernens“ heißt es: „Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.“¹.

Christine Pichler
AFI-Präsidentin

¹ Europäische Kommission. (2017). *Empfehlung vom 26.4.2017. Europäische Säule der sozialen Rechte*. Brüssel: Amtsblatt der Europäischen Union.

1. Die Daten zur weiblichen Beschäftigung in den großen Südtiroler Unternehmen (2016-2017)

Zunächst einmal ein Überblick über die Beschäftigungslage in Südtirol nach Geschlecht, Bereich, Arbeitszeit und Vertragstyp: Die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt der Autonomen Provinz Bozen zählt für das Jahr 2017 einen Durchschnittsbestand von 202.240 lohnabhängigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Südtirol, davon 105.239 Männer (52,0%) und 97.002 Frauen (48,0%).

26,1% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen arbeiteten in diesem Jahr im öffentlichen Dienst und somit 73,9% aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Die Lage nach Geschlecht ist sehr unterschiedlich, da 40,4% der Arbeitnehmerinnen öffentlich Bedienstete sind, bei den Männern hingegen nur 12,9%. In der Privatwirtschaft arbeiten 2017 insgesamt 149.506 Personen, 91.675 Männer und 57.831 Frauen.

55.428 Personen eine verkürzte Wochenarbeitszeit, und zwar 10.237 Männer und 45.191 Frauen (81,5% Frauenanteil). Von diesen 55.428 Personen arbeiten 21.291 im öffentlichen Dienst (38,4%). Die öffentlich Bediensteten machen in etwa 35,3% aller Beschäftigten aus und stellen 38,4% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit verkürzter Arbeitszeit. In Teilzeit arbeiten somit 19.110 Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst und 26.081 Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft.

1.1. Umfrage 2016-2017: Deckungsgrad und antwortende Unternehmen

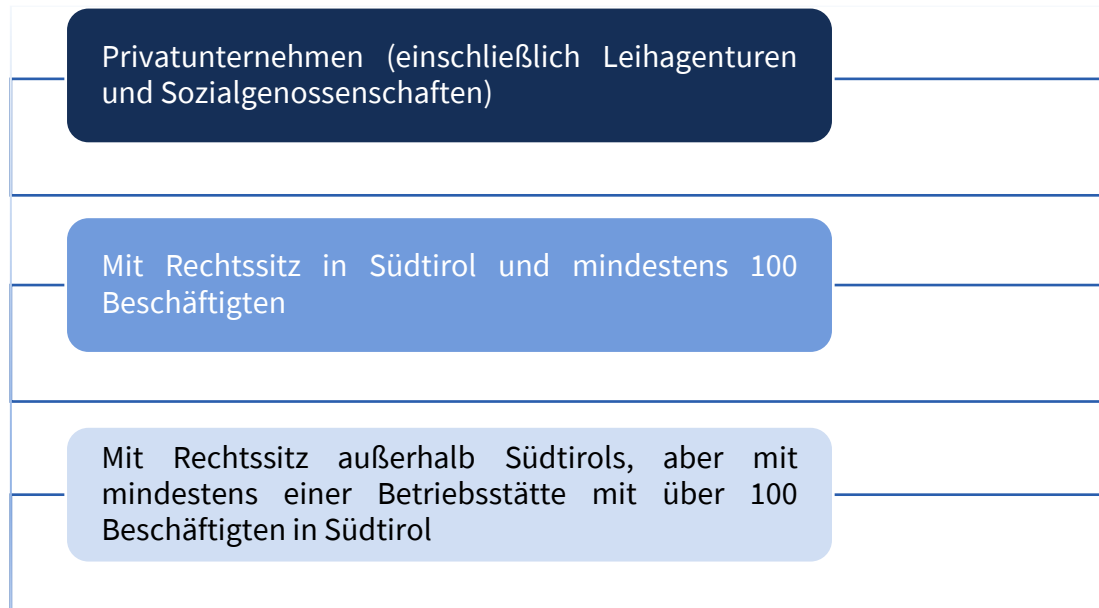
Die in diesem Kapitel ausgearbeiteten statistischen Daten beruhen auf einer gesamtstaatlichen Gesetzesvorschrift zur Chancengleichheit. Artikel 46 des GvD 198/2006 sieht vor, dass alle Privatunternehmen (einschließlich der Leihagenturen und der Sozialgenossenschaften) und alle öffentlichen Betriebe (öffentliche Körperschaften ohne Gewinnabsicht und Lokalkörperschaften ausgenommen) mit mehr als 100 Beschäftigten einen Fragebogen über die männliche und weibliche Belegschaft auszufüllen haben. Der Bericht über den Zweijahreszeitraum 2016/2017 musste innerhalb 30. April 2018 eingereicht werden.

Zweck ist, die Information zu den geschlechtsspezifischen Arbeitsverhältnissen in den Betrieben auszubauen und die Lage in den Unternehmen kontinuierlich zu überprüfen, um auf dieser Grundlage spezifische Maßnahmen ausarbeiten zu können.

Den Fragebogen müssen Unternehmen ausfüllen und der Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen übermitteln, die ihren Rechtssitz in der Provinz Bozen und bestehende Betriebseinheiten in Südtirol mit mehr als 100 Beschäftigten haben (die Betriebsstätten des Unternehmens in anderen Provinzen werden bei der Auswertung nicht berücksichtigt). Miteinbezogen in die Erhebung werden auch die Daten der Unternehmen mit Rechtssitz in anderen Provinzen, die aber mindestens eine Produktionseinheit mit mehr als 100 Beschäftigten in Südtirol haben. Auch in diesem Fall werden nur die Daten zur Belegschaft in Südtirol herangezogen (Abbildung 1).

Abbildung 1

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



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

© AFI 2019

Die aus den Berichten der Unternehmen ableitbaren Informationen ergänzen die Kenntnisse über die Südtiroler Beschäftigung². Zu beachten ist allerdings die Saisonalität: Wie kann die Beschäftigung in stark saisonabhängigen Wirtschaftssektoren gemessen werden, wenn diese nur zum 31.12. jeden Jahres erhoben wird? In Südtirol spielen Sektoren mit saisonaler Struktur eine große Rolle in Produktion und Beschäftigung, so etwa der Bereich Landwirtschaft und Lebensmittel oder der Tourismus. Diese beiden Sektoren verzeichnen zudem einen hohen Anteil an weiblichen Arbeitskräften.

Inhaltlich besteht der Fragebogen aus 8 Tabellen mit den verschiedensten Angaben zum Personal des Unternehmens (siehe Abbildung 2). Der Bericht liefert somit Informationen zur Beschäftigungslage im Betrieb am Stichtag 31.12.2017, und zwar nach Qualifikation, d.h. ob es sich um Führungskräfte, leitende Angestellte, Angestellte, Arbeiter oder Lehrlinge handelt, sowie nach Geschlecht. Der Bericht liefert auch Information zu den Personalbewegungen des Jahres 2017 mit entsprechender Ermittlung des Beschäftigungssaldos. Er liefert außerdem Informationen zu den Arbeitsvertragstypen (befristet, unbefristet, Teilzeit, Vollzeit u. a.), zu deren Stabilisierung (Wechsel vom befristeten zum unbefristeten Arbeitsverhältnis oder von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt) sowie zum Wartestand mit besonderen Bezug auf die Elternzeit. Der Bericht enthält zudem genaue Angaben zum Personalwechsel (Anstellungen und Austritte samt Gründen) sowie zu Ausbildung und Entlohnung im Jahr 2017, was die Berechnung des geschlechtsbedingten Lohnunterschiedes - des sogenannten *Gender Pay Gap* - ermöglicht.

² 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 angeben müssen und nicht den jährlichen Durchschnitt. Der Südtiroler Arbeitsmarkt ist jedoch sehr saisonbedingt, wie das zum Beispiel die Landwirtschaft und das Gastgewerbe zeigen. Ausgerechnet diese beiden Sektoren verzeichnen zudem eine starke weibliche Beschäftigung. Weitere Einschränkungen, die bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen sind, werden in den nachfolgenden Absätzen geliefert.

Abbildung 2

Die Inhalte des zweijährlichen Berichtes über das Personal



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

© AFI 2019

Für den Zweijahreszeitraum 2016/2017 haben 136 Unternehmen den Fragebogen richtig beantwortet; bei der vorhergehenden Erhebung 2014/2015 waren 133 verwertbare Fragebogen eingegangen, sodass eine kleine Zunahme der Stichprobe zu verzeichnen ist. An der ersten Umfrage für die Jahre 2008/2009 hatten insgesamt 119 Unternehmen teilgenommen. Erfreulicherweise ist daher die Teilnahme der Unternehmen im Laufe der fünf Ausgaben des Berichtes langsam gestiegen.

Insgesamt haben für den Bezugszeitraum 2016/2017 189 Unternehmen den Fragebogen ausgefüllt; von diesen 189 konnten aber nur 136 verwertet werden. 30 wurden zurückgewiesen, weil nur die erste Tabelle ausgefüllt worden war (das heißt nur die Daten des Betriebs und die Anzahl der Beschäftigten, wobei die anderen Felder leer blieben); 11 wurden ausgeschlossen, weil die nationalen und nicht nur die landesweiten Daten angegeben worden sind; 3 weil die Beschäftigtenzahl unter 100 lag; 9 waren doppelt.

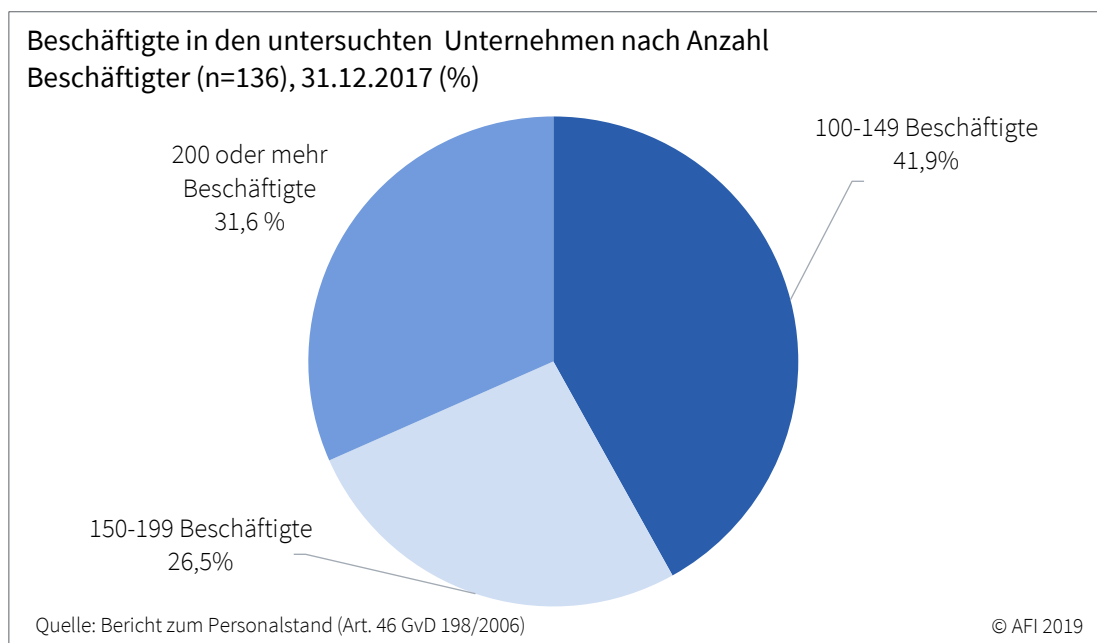
Es bleiben somit weitere 44 Unternehmen übrig, die laut Handelsregister der Handelskammer zum 31.12.2017 mehr als 100 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigten, aber die Umfrage 2016/2017 nicht beantwortet haben. In solchen Fällen ist die lokale Gleichstellungsrätin befugt, eine Strafe gegen die Unternehmen zu verhängen, da die Antwortpflicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

1.2. Beschäftigte nach Betriebsgröße und Qualifikation

Die Unternehmen der Stichprobe wurden nach Betriebsgröße unterteilt. Die Daten zeigen, dass 2016/2017, genau wie im vorhergehenden Zweijahreszeitraum, der Großteil der Beschäftigten der 136 untersuchten Unternehmen in Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten arbeitet (41,9% der Stichprobe) (Abbildung 3).

Diese Zahl spiegelt die Struktur der Südtiroler Wirtschaft wieder, die überwiegend aus Kleinst- und Kleinunternehmen besteht. Das lokale Produktionssystem wird vor allem durch Kleinstunternehmen geprägt: So haben 92,5% der Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte; 26,8% der Beschäftigten arbeiten in kleinen Unternehmen (10 - 49 Beschäftigte) und 16,6% in mittelgroßen Unternehmen (50 - 249 Beschäftigte). Nur 39 Unternehmen (0,1%) melden 250 und mehr Beschäftigte³.

Abbildung 3



³ ASTAT. (2018). *Tätigkeitsbereiche und Größe der Unternehmen 2016, Oktober 2018*. (Info Nr. 62). Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol: Landesinstitut für Statistik.

Der Großteil der Unternehmen in der Stichprobe (44 Unternehmen, d.h. 32,4%) gehört zur Industrie (zu der auch die Metallverarbeitung zählt). Es folgen die freiberuflichen Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private mit 23 Unternehmen, der Handel mit 22 Unternehmen, die Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischzucht mit 15 Unternehmen und das Gastgewerbe mit 11 Unternehmen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1

Tätigkeitsbereich der Unternehmen (n=136) am 31.12.2017

Wirtschaftssektor	Anzahl	%
Land- und Forstwirtschaft, Fischzucht	15	11,0
Verarbeitendes Gewerbe	44	32,4
Strom, Gas, Dampf und Wasser	2	1,5
Baugewerbe	8	5,9
Handel	22	16,2
Transport und Lagerung	6	4,4
Gastgewerbe	11	8,1
Kredit- und Versicherungswesen	4	2,9
Bildung und Forschung	1	0,7
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	23	16,9
Insgesamt	136	100,0

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

© AFI 2019

Insgesamt haben 136 Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten in Südtirol den Fragebogen beantwortet. Zum 31.12.2017 arbeiteten darin 31.319 Personen: 11.693 Frauen (37,3%) und 19.626 Männer (62,7%) (Abbildung 4). Es sei darauf hingewiesen, dass im Vergleich zum vorhergehenden Zweijahreszeitraum die erhobene Zahl der Frauen um 221 Einheiten gestiegen und jene der Männer um 298 Einheiten gesunken ist⁴.

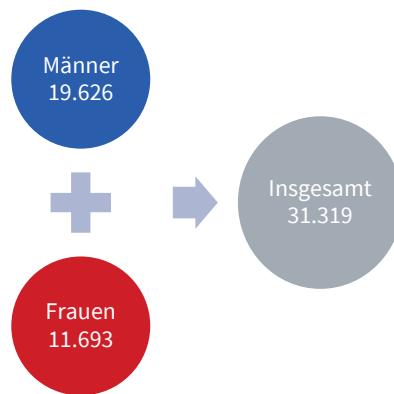
Diese Untersuchung entspricht damit dem gesamtstaatlichen Trend: Laut einer Studie des ISTAT ist 2016 die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 293.000 Einheiten (+1,3 Prozent) gestiegen, wobei die Zunahme mehr Frauen als Männer betraf. Dennoch sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern noch sehr groß, vor allem wenn man den Anteil an Frauen in Führungspositionen betrachtet⁵.

⁴ Die Stichprobe besteht nicht aus denselben Unternehmen wie jene des Zweijahreszeitraums 2014-2015. Daher kann auch nicht mit Sicherheit behauptet werden, dass der weibliche Anteil in den Südtiroler Unternehmen gestiegen ist.

⁵ ISTAT. (2017). *Rapporto annuale 2017* (cap. 4 - Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali, p. 147). Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

Abbildung 4

Beschäftigte nach Geschlecht (n=136) am 31.12.2017



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

© AFI 2019

Zum 31.12.2017 schienen in den Südtiroler Unternehmen 26 weibliche Führungskräfte auf. Der Prozentsatz der Frauen in Spitzenpositionen ist, gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2017, beinahe in allen Bereichen fast gleich Null. In den Führungspositionen überwiegen weiterhin die Männer mit insgesamt 303 Personen (siehe Tabelle 2). Dies ist ein eindeutiges Zeichen dafür, dass die Benachteiligung der Frauen mit steigender Hierarchie zunimmt. Die Berufslaufbahn der Frauen wird von verschiedenen Faktoren gehemmt, unter anderem die Zeit für Pflege, die Mutterschaft und fehlende öffentliche Dienste in der Kleinkindbetreuung. In letzter Zeit jedoch wurde mit einigen Gesetzesmaßnahmen versucht, das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen an der Spitze der Unternehmen auszugleichen: Das Gesetz Nr. 120 von 2011 schreibt börsennotierten und öffentlich kontrollierten Unternehmen vor, dass mindestens ein Drittel der Mitglieder des Verwaltungsrates dem schwächer vertretenen Geschlecht angehören müssen.⁶

Der Großteil der weiblichen Führungskräfte der Stichprobe arbeitet in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten (20), 4 in Betrieben mit 100 - 149 Beschäftigten und 2 in Unternehmen mit 150 bis 199 Beschäftigten. Daraus folgt, dass die Führungsstellen in großen Unternehmen für Frauen leichter zugänglich sind.

⁶ ISTAT. (2017). *Rapporto annuale 2017* (cap. 4 - Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali, p. 194). Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

Tabelle 2

Führungskräfte in den Unternehmen nach Geschlecht und Wirtschaftssektor (n=136) am 31.12.2017

Wirtschaftssektor	Frauen	Männer	% Frauen
Land- und Forstwirtschaft, Fischzucht	0	16	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	13	176	0,5
Strom, Gas, Dampf und Wasser	1	2	1,6
Baugewerbe	1	21	1,2
Handel	3	19	0,1
Transport und Lagerung	1	10	0,4
Gastgewerbe	1	4	0,1
Kredit- und Versicherungswesen	4	39	0,5
Bildung und Forschung	0	2	0,0
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	2	14	0,1
Insgesamt	26	303	0,2

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

© AFI 2019

Die Untersuchung der Daten der Stichprobe zeigt, dass sich die Karrieremöglichkeiten der Frauen weiterhin auf die herkömmlichen weiblichen Beschäftigungsbereiche beschränken; dazu gehören Handel, Kredit- und Versicherungswesen, freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen. In der wirtschaftlichen Fachliteratur wird dieser Umstand als *horizontale Segregation* bezeichnet, da die Frauen in einigen Sektoren wie Land-, Forstwirtschaft und Fischzucht, Bildung und Forschung, Baugewerbe und Industrie (inklusive Metallverarbeitung) kaum oder gar nicht vertreten sind (Badaloni et al., 2011).⁷

Die am meisten vertretenen Einstufungen („Qualifikation“) unter Frauen (siehe Tabelle 3) sind die „Angestellten“ (7.004) und die „Arbeiterinnen und Lehrlinge“ (4.191).

⁷ Dubois-Shaik, F., Fusulier, B. (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*. Trento: Garcia working papers.

Tabelle 3

Beschäftigte in den Unternehmen nach Geschlecht und Qualifikation (n=136) am 31.12.2017

Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt
Führungskräfte	26	303	329
Leitende Angestellte	311	1.117	1.428
Angestellte	7.004	6.691	13.695
Arbeiter und Lehrlinge	4.191	11.356	15.547
Projektmitarbeiter	79	98	177
Sonstige Typologien	82	61	143
Insgesamt	11.693	19.626	31.319

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

© AFI 2019

Das verstärkt die These, dass die Frauen am Boden der Karriereleiter viele sind und an deren Spitze sehr wenige. Die Forschung bezeichnet diesen Umstand mittlerweile als *leaky pipeline* (siehe Kasten 1), als „undichte Leitung“. Dieses Bild stammt aus akademischen Kreisen und beschreibt die sinkende Anwesenheit der Frauen bei zunehmender Bedeutung der Rolle. Im Allgemeinen kann behauptet werden, dass auf dem Weg vom Hochschulabschluss zum Doktorat und dann weiter in den Beruf und zu den Spitzenpositionen ein höherer Prozentsatz an Frauen als an Männern auf den unteren Stufen der Laufbahn steckenbleibt oder ganz auf die Forschung verzichtet.⁸

⁸ Govoni, P. *Questioni di genere: donne e scienza*. Milano: Università Bocconi. <http://matematica.unibocconi.it/articoli/questioni-di-genere-donne-e-scienza>

Kasten 1

Gender-Gap-Metaphern



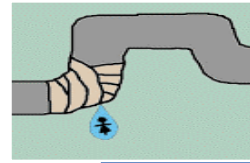
GLÄSERNE DECKE

- Die Metapher der gläsernen Decke verkörpert ein unsichtbares, aber sehr konkretes Hindernis, das Frauen den Aufstieg in Spitzenpositionen versperrt. Die gläserne Decke ist somit die Hürde, die Frauen daran hindert, Führungspositionen einzunehmen.



GLÄSERNES LABYRINTH

- Die Metapher des Labyrinths beschreibt die Summe aller Hindernisse, auf die Frauen in ihrer Laufbahn stoßen: Wege voller Hindernisse, Abweichungen, Sackgassen, plötzliche Kehren, verschiedene Ein- und Ausgänge auf dem Arbeitsmarkt.



UNDICHTE LEITUNG

- Die Metapher der Leaky Pipeline stützt sich auf das Bestehen eines einzigen Weges, und stellt die undichten Stellen als Verluste dar; sie erzählt von der bei steigender Hierarchie immer spärlicher werdenden Anwesenheit der Frauen.

DIESE DREI METAPHERN STELLEN DEN GENDER GAP DAR

Quelle: Ausarbeitung (AFI)

© AFI 2019

Wie Tabelle 4 zeigt, machen in folgenden Sektoren Frauen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten aus: freiberufliche Tätigkeiten und Dienste für Unternehmen (57,2%), Handel (56,9%), Gastgewerbe (56,0%), Bildung und Forschung (53,3%). Diese Konfiguration entspricht den gesamtstaatlichen Erhebungen über das weibliche Unternehmertum: Aus den Daten der Beobachtungsstelle für das weibliche Unternehmertum von Unioncamere und InfoCamere für 2017 geht hervor, dass die Unternehmerinnen den Bereich Fremdenverkehr und Dienstleistungen bevorzugen. Positive Salden kommen auch aus dem Gastgewerbe, den Miettätigkeiten, den Reiseagenturen und den Diensten für Unternehmen sowie von den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Tätigkeiten⁹.

⁹ Micelli, A. (2018). *Le aziende italiane si vestono di rosa. I numeri di Infocamere sull'imprenditoria femminile*. Formiche. Analisi, commenti e scenari. <https://formiche.net/2018/03/imprenditoria-femminile-infocamere/>

Tabelle 4

Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftssektor (n=136) zum 31.12.2017

Wirtschaftssektor	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen
Land- und Forstwirtschaft, Fischzucht	943	1.056	1.999	47,2
Verarbeitendes Gewerbe	2.618	9.728	12.346	21,2
Strom, Gas, Dampf und Wasser	63	377	440	14,3
Baugewerbe	84	1.120	1.204	7,0
Handel	3.298	2.503	5.801	56,9
Transport und Lagerung	271	1.120	1.391	19,5
Gastgewerbe	912	716	1.628	56,0
Kredit- und Versicherungswesen	863	1.003	1.866	46,2
Bildung und Forschung	229	201	430	53,3
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	2.412	1.802	4.214	57,2
Insgesamt	11.693	19.626	31.319	37,3

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

© AFI 2019

1.3. Die Frauenquote

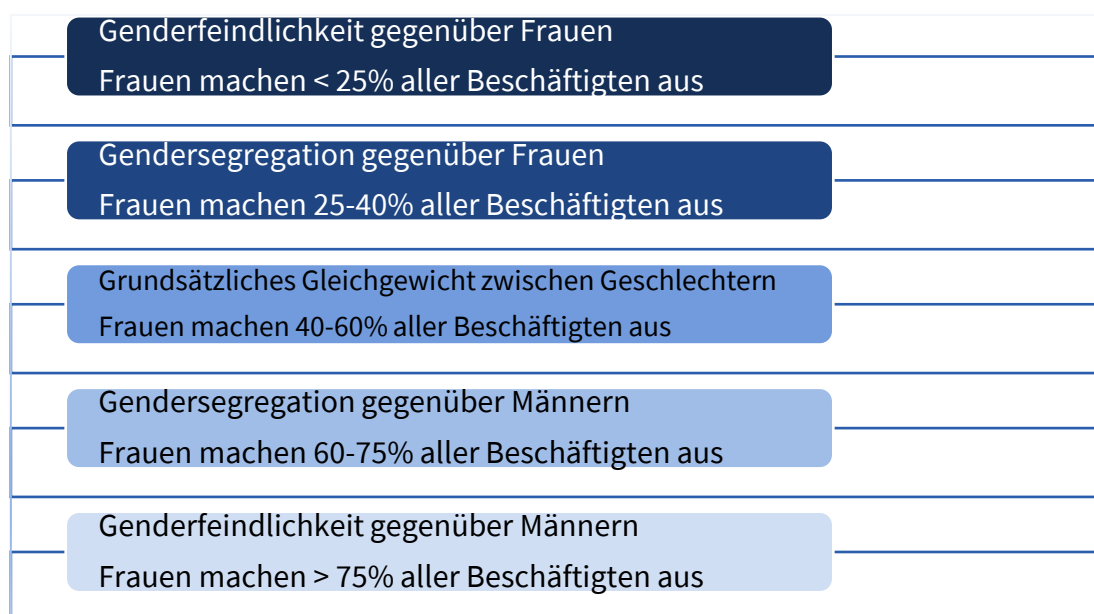
Dieser Teil der Untersuchung widmet sich der Frauenquote im Betriebsstellenplan der 136 Unternehmen, die den Fragebogen umfassend ausgefüllt haben (Abbildung 5). Die Frauenquote ergibt sich aus dem Verhältnis der Anzahl von beschäftigten Frauen zu der Gesamtzahl der Beschäftigten pro Betrieb¹⁰. Damit kann die Schwierigkeit für die Frauen „gemessen“ werden, im Betrieb eine Laufbahn zu beschreiten und Führungspositionen zu erreichen.

In Abbildung 5 wurden die Unternehmen aufgrund der Frauenquote in fünf Kategorien unterteilt: Betriebe mit einer Frauenquote unter 25% gelten als genderfeindlich gegenüber Frauen, Betriebe mit einer Frauenquote zwischen 40% und 60% nehmen eine gleichwertige Stellung ein und Unternehmen mit einer Frauenquote von über 75% gelten hingegen als genderfeindlich gegenüber Männern.

¹⁰ Villa, P. (2006). *Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra uomini e donne*. Trento: Provincia Autonoma di Trento.

Abbildung 5

Mindmap: Die Frauenquote im Stellenplan



Quelle: Ausarbeitung (AFI)

© AFI 2019

Laut Tabelle 5 weisen 58 von 136 Betrieben eine beachtliche Vorherrschaft der Männer und eine Frauenquote unter 25% auf, während in nur 8 Betrieben eine entsprechend geringe Männerquote verzeichnet wird.

Nachfolgend wird aufgezeigt, in welchen Sektoren die Betriebe der 5 Kategorien tätig sind:

Tabelle 5

Frauenquote der Belegschaften nach Sektor und Kategorien (n=136), 31.12.2017

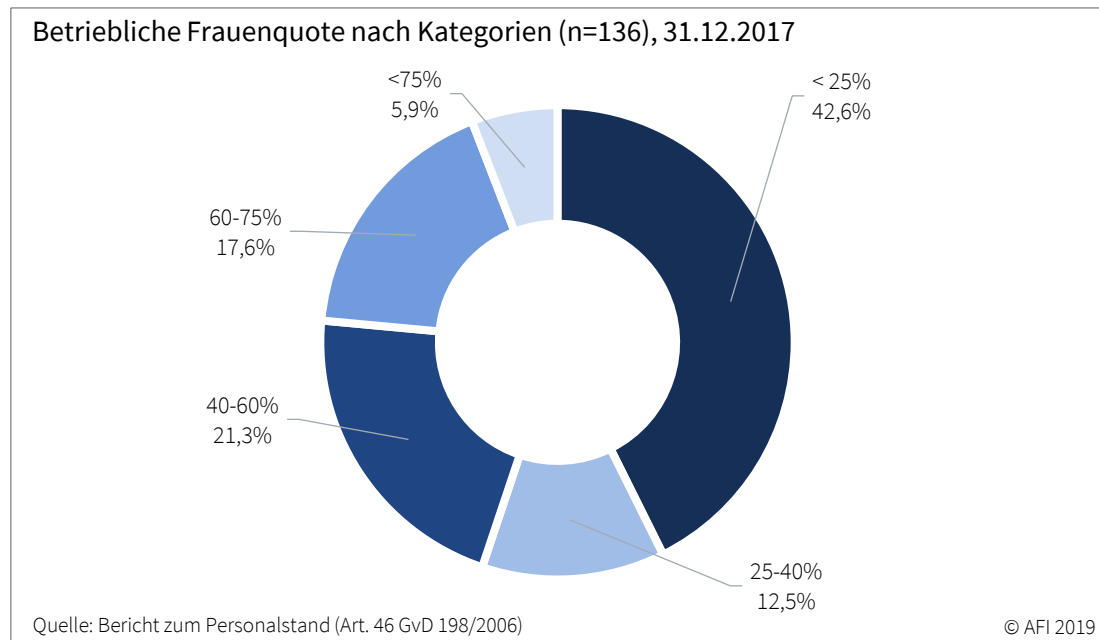
Kategorie	Anzahl der Unternehmen
<25%	58 Unternehmen haben weniger als 25% weibliches Personal. Sie gelten daher als wenig frauenaffin. Zum Großteil handelt es sich um Betriebe der Industrie (28), sowie der Sektoren Strom, Gas, Dampf und Wasser (2), Baugewerbe (8), Handel (9), Transport und Lagerung (4).
25-40%	17 Unternehmen weisen eine Frauensegregation auf, da nur zwischen 25 und 40% der Beschäftigten Frauen sind. Insbesondere handelt es sich dabei um Unternehmen aus der Industrie (10 Unternehmen) und des Kredit- und Versicherungswesens (2).
40-60%	29 Unternehmen zeigen ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern auf; es sind Unternehmen aus den Bereichen Land- und Forstwirtschaft und Fischzucht (4), Gastgewerbe (7) und Handel (5).
60-75%	24 Unternehmen weisen eine Männersegregation auf, da 60-75% des Personals Frauen sind; es handelt sich um Unternehmen aus Land- und Forstwirtschaft und Fischzucht, den freiberuflichen Tätigkeiten und Dienste für Unternehmen.
>75%	8 Unternehmen beschäftigen über 75% Frauen; sie konzentrieren sich auf den Handel, die freiberuflichen Tätigkeiten und die Dienstleistungen für Unternehmen.

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

© AFI 2019

In Prozenten ausgedrückt (siehe Abbildung 6) zeigen 42,6% der Unternehmen eine Genderfeindlichkeit gegenüber Frauen (weibliche Beschäftigte <25%), 12,5% eine Segregation der Frauen (25-40%), 21,3% ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern (40-60%), 17,6% eine Segregation der Männer (60-75%) und nur 5,9% der untersuchten Unternehmen eine Genderfeindlichkeit gegenüber Männern (>75%).

Abbildung 6



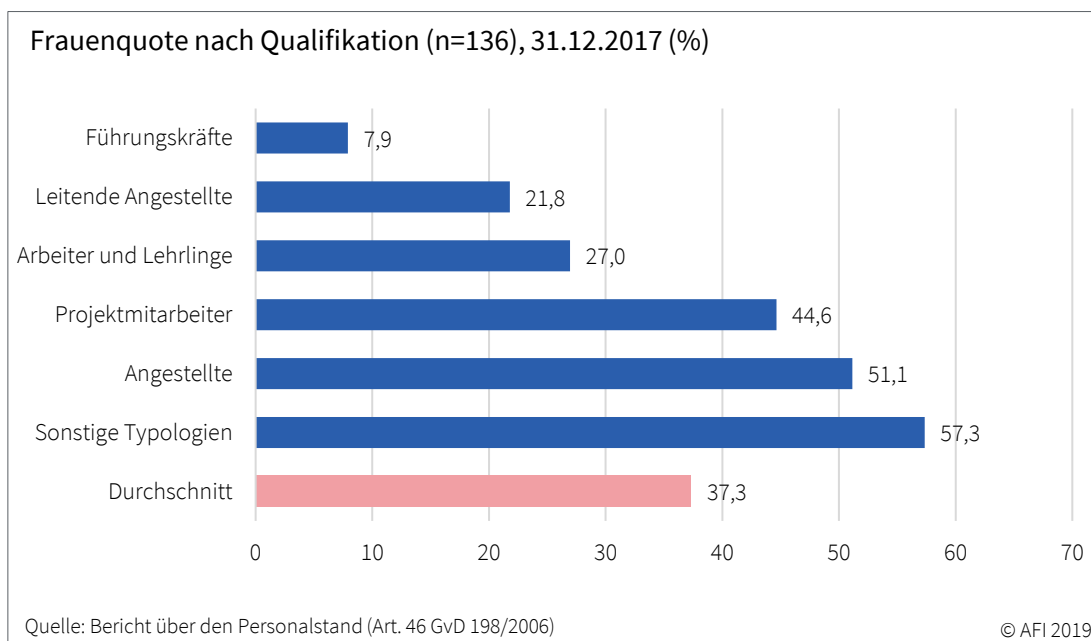
Die Untersuchung nach Wirtschaftssektoren zeigt, dass mit einer Frauenquote von unter 25% fünf Sektoren eine Genderfeindlichkeit gegenüber den Frauen aufweisen (Industrie; Strom, Gas, Dampf und Wasser; Baugewerbe; Handel; Transport und Lagerung), (Tabelle 5). Das Baugewerbe und der Sektor Strom, Gas, Dampf und Wasser verzeichnen die geringste Anzahl an weiblichen Beschäftigten mit jeweils 7% und 14,3%.

Die Bereiche Land- und Forstwirtschaft und Fischzucht, Handel und Gastgewerbe zeigen ein grundsätzliches Gleichgewicht der Geschlechter.

Die Betrachtung der Frauenquote nach Qualifikation zeigt, dass es in nur 17 von insgesamt 136 Unternehmen weibliche Führungskräfte, in 60 Unternehmen hingegen ausschließlich männliche Führungskräfte gibt (in 59 Unternehmen sind keine Führungskräfte vorgesehen). Nur in drei Unternehmen, die dem Sektor Dienste für Unternehmen und andere Industrien angehören, ist die einzige im Organigramm vorgesehene Führungsstelle von einer Frau besetzt. In 58 von 136 Unternehmen gibt es keine leitenden Angestellten, in 78 mindestens einen. In 41 Unternehmen ist mindestens eine weibliche leitende Angestellte zu finden, und in 37 Unternehmen nur männliche leitende Angestellte.

Wie Abbildung 7 zeigt, sind von 100 Frauen nur 8 Führungskräfte und 22 leitende Angestellte. Am stärksten vertreten sind „andere Vertragstypen“ (57,3%) und „Angestellte“ (51,1%). Die durchschnittliche Frauenquote in den verschiedenen Qualifikationen beläuft sich auf 37,3%.

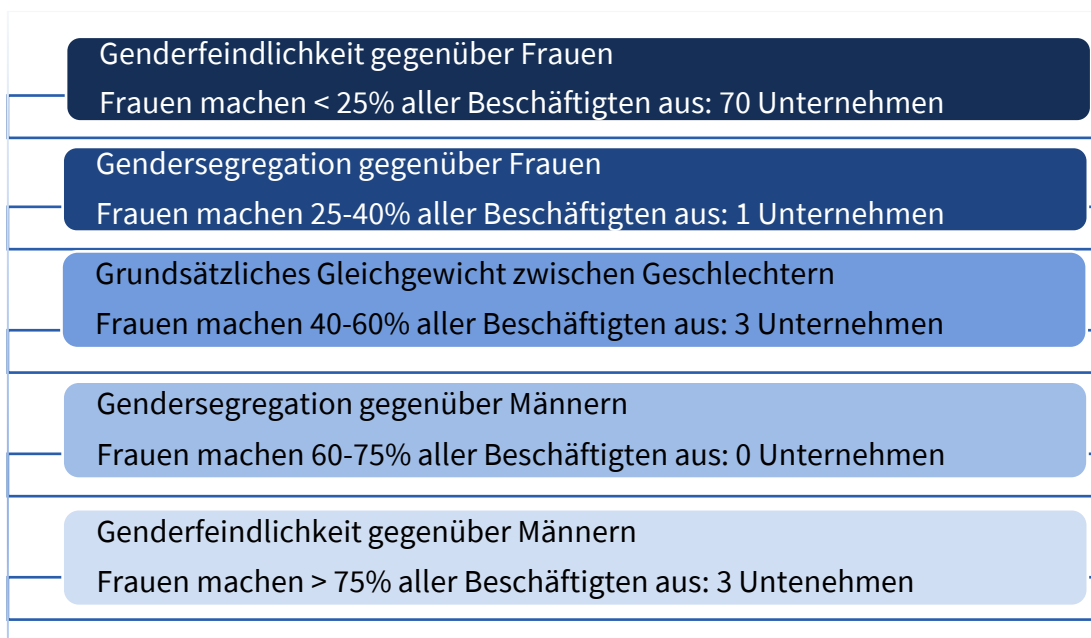
Abbildung 7



Eine spezifische Untersuchung der Frauenquote bei Führungskräften zeigt, dass 77 Unternehmen weibliche Führungskräfte haben, 59 Unternehmen aber ausschließlich männliche Führungskräfte beschäftigen. In 70 Unternehmen machen die weiblichen Führungskräfte weniger als 25% aus und in nur drei Unternehmen besteht ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8

Die Frauenquote bei den Führungskräften nach Kategorien (n=77), 31.12.2017



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

© AFI 2019

Von allen untersuchten Unternehmen (n=136) haben bei den Führungskräften nur 17 eine Frauenquote größer als Null. Vier Unternehmen aus den Sektoren Handel, Industrie, Kredit- und Versicherungswesen haben mehr als eine weibliche Führungskraft. Keine

weiblichen Führungskräfte verzeichnen hingegen die Sektoren Land-, Forstwirtschaft und Fischzucht sowie Bildung und Forschung. Sektoren mit höchstens einer weiblichen Führungskraft sind Baugewerbe, Strom, Gas, Dampf und Wasser, Transport und Lagerung und Gastgewerbe.

Laut der Erhebung sind wir von einer angemessenen weiblichen Vertretung im Management noch weit entfernt. Aus diesem Grund sollten, sei es auf lokaler als auch auf gesamtstaatlicher Ebene, Politiken umgesetzt werden, die sich die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel setzen und einen vermehrten Zugang von Frauen auch zu Berufen ermöglichen, die üblicherweise als männliche gelten. Die Mutterschaft und die daraus folgende Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, scheinen der Faktor zu sein, der sich am meisten auf die Beschäftigung der Frauen auswirkt, mit einem entsprechend beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und weniger Karrierechancen¹¹.

Zu den Maßnahmen auf lokaler Ebene im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beider Eltern gehören unter anderem die Maßnahmen der Familienagentur, welche Beiträge für Kinderhorte, Kindergärten, Kindertagesstätten und Tagesmütterdienste bereitstellt und den Sommerkindergarten sowie die außerschulischen Projekte unterstützt. Zudem erlässt die Familienagentur die Audits „Familieundberuf“ (siehe Kasten 2), über die Unternehmen professionellen Beistand für den Ausbau von familienfreundlichen Diensten und Maßnahmen beanspruchen können.

Kasten 2

Das Audit „Familieundberuf“ in der Stichprobe

Von den untersuchten Unternehmen wurden 11 mit dem Audit „Familieundberuf“ zertifiziert.

Das Audit „Familieundberuf“ ist eine europaweit anerkannte Zertifizierung, die sich auf die Richtlinien des „European work & family audit“ der deutschen berufundfamilie Service GmbH, die seit 2004 in Südtirol tätig und Inhaberin der Marke auf europäischer Ebene ist. Es handelt sich um ein systematisches und dokumentiertes Bewertungsverfahren, mit dem das Management eine familienfreundliche und auf die einzelnen Lebensphasen abgestimmte Personalpolitik entwickeln und festigen kann. Die praktizierte Personalpolitik wird sachlich analysiert mit dem Ziel, gemeinsam verbessernde Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuarbeiten und eine Zertifizierung zu erlangen. (Mit jährlicher Evaluierung der erreichten Ziele und somit der Qualität der konkret umgesetzten Personalpolitik).

Ende 2018 waren 11 von den 136 Unternehmen unserer Stichprobe zertifiziert, davon 9 Industrieunternehmen.

In Art. 8 des Landesgesetzes Nr. 8 von 2013 „Förderung und Unterstützung der Familien in Südtirol“ werden die Maßnahmen der Südtiroler Landesverwaltung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgelistet¹². Auf gesamtstaatlicher Ebene hat das Interministerielle Dekret für den Wohlfahrtsstaat vom 12. September 2017 Zuschüsse für die betriebliche, regionale und interregionale Wohlfahrt zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen vorgesehen.

¹¹ Save the children. (2018). *Le equilibriste. La maternità in Italia*. Roma.

¹² www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/audit-famigliaelavoro.asp

Die Vereinbarkeitsmaßnahmen betreffen im Wesentlichen drei Bereiche:

- *die Unterstützung der Elternschaft*: zeitliche Ausdehnung der Elternzeit; Kinderhorte; Kinderkrippen; betriebliche Spiel- und Freizeitbereiche; Bildungswege; Gutscheine für *Babysitterdienste*;
- *die organisatorische Flexibilität*: flexibles Arbeiten, flexible Ein- und Ausgänge, Teilzeit, Zeitbank, solidarische Abtretung der Freistellungen;
- *Maßnahmen der betrieblichen Wohlfahrt*: Vereinbarungen mit Strukturen für *Time-saving*- und Pflegedienste, Gutscheine für Pflegedienste.

Mit dem Haushaltsgesetz 2018 wurde zudem der Baby-Bonus¹³, der Bonus „mamme domani“¹⁴, der Babysittergutschein¹⁵ und der Bonus für den Kinderhort¹⁶ bestätigt. Weiters wurde die Auszahlung bzw. Rückerstattung von Beträgen erleichtert, die Arbeitgeber für Abos des öffentlichen, lokalen, regionalen und interregionalen Verkehrs zugunsten von Arbeitnehmern oder deren Familienangehörigen ausgeben¹⁷.

Auf gemeinschaftlicher Ebene wurde die Europäische Säule der sozialen Rechte „Social Pillar“ ausgearbeitet, mit der die Europäische Kommission eine Reihe von (gesetzgeberischen und nicht gesetzgeberischen) Maßnahmen für die Balance zwischen Berufstätigkeit und Privatleben unterbreitet hat. Am 26. April 2017 hat die Europäische Kommission die *European Pillar of Social Rights* (siehe Kasten 3) veröffentlicht; damit möchte sie vor allem die Implementierung der sozialen Rechte in allen Mitgliedstaaten vorantreiben. Die Säule umfasst 30 Schlüsselprinzipien in drei Makrobereichen: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, faire Arbeitsbedingungen, Sozialschutz und soziale Inklusion¹⁸. Die Einführung der Europäischen Säule der sozialen Rechte und insbesondere der spezifischen Maßnahmen für die Chancengleichheit soll das sogenannte Phänomen des *Gender Employment Gap* in den 28 EU-Ländern einschränken, sprich den Unterschied zwischen der durchschnittlichen Beschäftigungsrate von Frauen zwischen 20 und 64 Jahren und jener der Männer. In Italien beträgt dieser Unterschied 20% und ist im Wesentlichen auf die niedrige Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt zurückzuführen¹⁹. Ein weiteres Ziel der „Gleichstellung“ ist die Senkung des *Gender Pay Gap*, des Unterschiedes zwischen dem durchschnittlichen Jahresgehalt von Frauen und Männern (siehe Kasten 4).

¹³ Für jedes Kind, das zwischen dem 1. Jänner und dem 31. Dezember 2018 geboren oder adoptiert wurde, bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres bzw. des ersten Jahres der Anwesenheit in der Familie nach der Adoption. Vorgesehen ist die Auszahlung von 160 Euro pro Monat (€ 1920 pro Jahr) für ISEE-Einkommen unter 7.000 Euro und 80 Euro pro Monat für Einkommen zwischen 7.000 und 25.000 Euro.

¹⁴ Beitrag von 800 Euro bei der Geburt, unabhängig von Einkommen und Staatsangehörigkeit.

¹⁵ Monatsgeld in Höhe von 600 Euro für höchstens 6 Monate anstatt der Elternzeit.

¹⁶ 1000 Euro pro Jahr für einen Zeitraum von drei Jahren zur Zahlung des öffentlichen oder privaten Kinderhortes, ohne Einkommensgrenzen.

¹⁷ Save the children. (2018). *Le equilibriste. La maternità in Italia*. Roma.

¹⁸ Viale, V. (2017). *Verso un'equa condivisione. Il Social Pillar dell'Europa*. ingenere.it.

¹⁹ Viale, V. (2017). *Verso un'equa condivisione. Il Social Pillar dell'Europa*. ingenere.it.

Kasten 3

Die 20 Schlüsselprinzipien der Europäischen Säule der sozialen Rechte

KAPITEL I: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang	KAPITEL II: Faire Arbeitsmarktbedingungen	KAPITEL III: Sozialschutz und soziale Inklusion
1) Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen; 2) Gleichstellung der Geschlechter: (a. Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein. b. Frauen und Männer haben Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit). 3) Chancengleichheit; 4) Aktive Unterstützung für Beschäftigung;	5) Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung; 6) Löhne und Gehälter; 7) Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz; 8) Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten; 9) Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben; 10) Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz;	11) Betreuung und Unterstützung von Kindern; 12) Sozialschutz; 13) Leistungen bei Arbeitslosigkeit; 14) Mindesteinkommen; 15) Alterseinkünfte und Ruhegehälter; 16) Gesundheitsversorgung; 17) Inklusion von Menschen mit Behinderungen; 18) Langzeitpflege; 19) Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose; 20) Zugang zu essenziellen Dienstleistungen.

Quelle: European Social Pillar

© AFI 2019

1.4. Beschäftigungssaldo

Anhand der Fragebögen der 133 Unternehmen wurde auch der Beschäftigungssaldo zwischen Zugängen und Abgängen am Arbeitsmarkt im Laufe des Jahres 2017 untersucht. Aus dem Vergleich der Daten der 129 Unternehmen, welche vollständige Antworten geliefert haben, in Bezug auf die Beschäftigten Ende 2016 und Ende 2017 ergibt sich ein positiver Saldo von 1.459 Einheiten, von denen 640 Frauen und 819 Männer sind. 2/3 der neuen Arbeitskräfte waren somit Männer. Die zwei Qualifikationen „Angestellte“ und „Arbeiter/Lehrlinge“ stellen mit jeweils 651 und 691 neuen Beschäftigten fast die Gesamtheit der Neuanstellungen, sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Die Kategorie „Führungskräfte“ verzeichnet sogar eine Abnahme um 1 Einheit (aufgrund von 3 ausgetretenen männlichen Führungskräften und zwei neuangestellten Führungskräften im Jahr 2017).

Tabelle 6

Beschäftigte in den Unternehmen nach Geschlecht und Qualifikation (n=129)- Vergleich 2016 - 2017

	31.12.2016			31.12.2017			Saldo 2016 - 2017		
Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Führungskräfte	19	254	273	21	251	272	2	-3	-1
Leitende Angestellte	142	637	779	152	667	819	10	30	40
Angestellte	6.007	5.671	11.678	6.305	6.024	12.329	298	353	651
Arbeiter und Lehrlinge	3.581	9.725	13.306	3.866	10.131	13.997	285	406	691
Sonstige Verträge	53	121	174	98	154	252	45	33	78
Insgesamt	9.802	16.408	26.210	10.442	17.227	27.669	640	819	1.459

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

© AFI 2019

Wir werden in einem späteren Kapitel die Zusammensetzung des positiven Saldos nach Vertragstypen untersuchen, mit genauerer Beleuchtung der unbefristeten Arbeitskräfte, der befristeten Verträge und der Teilzeitbeschäftigten in diesen beiden Formen.

Interessant sind die Daten der Unternehmen über die Anstellungen im Jahr 2017. Der Anteil an Frauen, die 2017 angestellt wurden, beträgt nach den Antworten von 131 Unternehmen ganze 45,5%. In 115 der 131 Unternehmen wurde mindestens 1 Beschäftigter neu angestellt. 21,4% der angestellten Führungskräfte sind Frauen (auch wenn über das ganze Jahr nur 11 Männer und 3 Frauen als Führungskräfte angestellt wurden). Dieser Anteil steigt bei den leitenden Angestellten auf 25,0%, bei den Arbeitern auf 42,6% und bei den Angestellten sogar auf 53,4% - die einzige Kategorie, in der die Frauen mehr als die Hälfte der Anstellungen ausmachen.

Tabelle 7

Anstellungen im Jahr 2017 nach Geschlecht und Qualifikation (n=131)

Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen
Führungskräfte	3	11	14	21,4
Leitende Angestellte	21	63	84	25,0
Angestellte	1.137	994	2.131	53,4
Arbeiter	2.100	2.834	4.934	42,6
Lehrlinge	138	201	339	40,7
Sonstige Verträge	71	59	130	54,6
Insgesamt	3.470	4.162	7.632	45,5

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

© AFI 2019

Die Untersuchung nach Wirtschaftsbereich zeigt, dass vor allem in der Industrie (2.053 Anstellungen, von denen 242 Frauen und 912 Männer betrafen), im Gastgewerbe (1.900 Neuanstellungen mit 904 Frauen und 790 Männern) und bei den freiberuflichen Tätigkeiten und Diensten für Unternehmen und Familien (mit 1.080 Anstellungen, von denen 610 Frauen betrafen) Personal angestellt wurde.

Betrachtet man die einzelnen Qualifikationen, so hat in Bezug auf die Arbeiter das Gastgewerbe die meisten Anstellungen zu verzeichnen (1.694 Anstellungen, von denen 904 Frauen und 790 Männer), gefolgt von der Industrie mit 1.154 Anstellungen (242 Frauen und 912 Männer). Was die Angestellten betrifft, waren die anstellungsstärksten Sektoren die Industrie (711 Anstellungen - 496 Männer und 215 Frauen) und der Handel (635 Anstellungen - 447 Frauen und 188 Männer).

Berücksichtigt man, dass in diesen Unternehmen insgesamt bereits 29.292 Personen beschäftigt waren, so haben diese Unternehmen auf 100 im Betrieb Beschäftigte im Schnitt 26 Personen neu angestellt. Leider wissen wir nichts Genaueres über die Vertragstypen, doch werden wir im nächsten Kapitel sehen, ob dieses Personal zum 31.12.2017 aus unbefristet Beschäftigten oder aus Beschäftigten mit anderen Vertragstypen bestand.

Neben den Anstellungen sind auch die Beförderungen im Jahr 2017 ein wichtiger und interessanter Aspekt. Von den 131 Unternehmen, welche die diesbezüglichen Fragen beantwortet haben, haben nur 71 mindestens einen Beschäftigten befördert (54,2% der Gesamtheit der Unternehmen); das bedeutet, dass fast die Hälfte der Unternehmen in einem ganzen Jahr keine einzige Beförderung vorgenommen haben.

Die Beförderungen betrafen insgesamt 854 Personen, was auf 29.292 Beschäftigte bedeutet, dass im Bezugsjahr nicht einmal 3 von 100 Beschäftigten befördert wurden. Davon waren 273 Frauen (32,0%) und 581 Männer. Bei allen untersuchten Qualifikationen wurden mehrheitlich Männer befördert, da die Frauen nie mehr als die Hälfte aller Beförderungen innerhalb einer Qualifikation ausmachen. In der Qualifikation „Angestellte“ wurden mit 46,1% Frauen am meisten befördert. Sehr wenige scheinen hingegen bei den Arbeitern auf, wo nur 15,4% der Beförderten Frauen sind, und gar keine bei den Führungskräften (auch wenn es hier allgemein um sehr beschränkte Zahlen geht).

Tabelle 8

Beförderungen im Jahr 2017 nach Geschlecht und Qualifikation (n=131)

Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen
Führungskräfte	0	8	11	0,0
Leitende Angestellte	10	46	56	17,9
Angestellte	177	207	384	46,1
Arbeiter	2	11	13	15,4
Lehrlinge	14	17	31	45,2
Sonstige Verträge	0	2	2	0,0
Insgesamt	273	581	854	32,0

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

© AFI 2019

Von 854 Beförderungen fielen über die Hälfte (496) auf Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. 201 Beförderungen fielen auf Unternehmen mit 150-199 Beschäftigten und 157 Beförderungen auf Unternehmen mit 100-150 Beschäftigten. Die Untersuchung nach Wirtschaftssektoren zeigt, dass 40,3% der Beförderungen im Bereich Industrie erfolgten (344 Beförderungen auf insgesamt 11.881 Beschäftigte). In weitem Abstand folgt das Kredit- und Versicherungswesen mit 132 Beförderungen auf insgesamt 1.866 Beschäftigte.

Unter dem Genderaspekt beobachten wir, dass 2017 2,6% der beschäftigten Frauen (gegenüber 3,1% der Männer) befördert worden sind. Der frauenfreundlichste Sektor bei den Beförderungen war das Kredit- und Versicherungswesen (wo 2017 6,7% der beschäftigten Frauen befördert wurden), der frauenfeindlichste hingegen das Gastgewerbe (wo nur 1% der beschäftigten Frauen 2017 eine Beförderung erhalten haben).

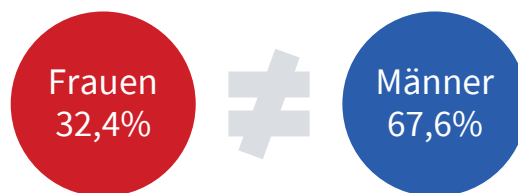
1.5. Vertragstypen

Der Fragebogen enthielt auch einige Angaben zu den Vertragstypologien der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum 31.12.2017. Dabei wurde insbesondere zwischen unbefristeten, befristeten und (befristeten oder unbefristeten) Teilzeitverträgen unterschieden. Hier gilt es nun zu prüfen, ob und in welchem Ausmaß eine Genderbesonderheit in Bezug auf die Stabilität des Arbeitsplatzes besteht.

Aus den Daten geht hervor, dass die Beschäftigten mit einem unbefristeten Vertrag und somit mit einem festen Arbeitsplatz, mehrheitlich Männer sind (16.370, d.h. 67,6%), gegenüber 7.842 Frauen (32,4% der Gesamtheit)²⁰.

Abbildung 9

Unbefristete Arbeitsverträge (n=134), 2017



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

© AFI 2019

Die Qualifikation mit dem geringsten Unterschied zwischen den Geschlechtern sind die Angestellten; 47,9% aller Angestellten sind Frauen mit unbefristetem Vertrag. Bei den Führungskräften sind es gerade mal 8,5%, bei den Arbeitern 19,5%.

Tabelle 9

Unbefristet Beschäftigte am 31.12.2017 nach Geschlecht und Qualifikation (n=134)

Unbefristet Beschäftigte					Anteil an Summe unbefristet und befristet Beschäftigter		
Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer	%Insgesamt
Führungskräfte	26	280	306	8,5	100,0	95,6	95,9
Leitende Angestellte	306	1.079	1.385	22,1	99,7	98,7	98,9
Angestellte	5.093	5.534	10.627	47,9	84,4	90,1	87,3
Arbeiter und Lehrlinge	2.331	9.386	11.717	19,9	55,7	82,8	75,5
Sonstige Verträge	86	91	177	48,6	53,4	57,2	55,3
Insgesamt	7.842	16.370	24.212	32,4	73,2	86,0	81,4

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

© AFI 2019

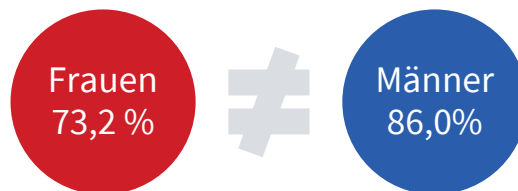
Betrachten wir hingegen den Anteil der unbefristeten Arbeit an der Gesamtheit der Beschäftigten Ende 2017 (die letzten drei Spalten der oben abgebildeten Tabelle), sehen wir, dass 86,0% der Männer und nur 73,2% der Frauen unbefristet beschäftigt sind – ein

²⁰ Auch wenn die antwortenden Unternehmen alle zwei Jahre andere sind, können wir doch mit der gebührenden Vorsicht feststellen, dass die Daten über die Verbreitung der unbefristeten Arbeit nach Geschlecht eine gewisse Kontinuität aufweisen: Am 31.12.2015 machten die unbefristet beschäftigten Männer 67,1% der Beschäftigten aus, am 31.12.2013 hingegen 65,8%. Dementsprechend betrugen die unbefristet beschäftigten Frauen 34,2% am 31.12.2013 und 32,9% am 31.12.2015.

Anteil, der unter den Arbeiterinnen und Lehrlingen auf 55,7% sinkt und bei den weiblichen Führungskräften und leitenden Angestellten fast 100% erreicht. Der Unterschied in der Verbreitung der unbefristeten Verträge nach Geschlecht beträgt somit fast 13 Prozentpunkte zugunsten der Männer.

Abbildung 10

Anteil der unbefristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht (n=134), 2017



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

© AFI 2019

Und nun zu den befristet Beschäftigten. Ende 2017 arbeiteten 5.523 Personen mit einem befristeten Vertrag, davon waren 2.870 Frauen (52,0%) und 2.653 Männer (48,0%). Eine Untersuchung nach Qualifikation zeigt, dass die befristeten Arbeitnehmerinnen 60,8% der Angestellten und 48,7% der Arbeiterinnen ausmachen, wie die unten abgebildete Tabelle verdeutlicht.

Tabelle 10

Befristet Beschäftigte am 31.12.2017 nach Geschlecht und Qualifikation (n=134)

Befristet Beschäftigte					Anteil an Summe unbefristet und befristet Beschäftigter		
Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer	% Insgesamt
Führungskräfte	0	13	13	0,0	0,0	4,4	4,1
Leitende Angestellte	1	14	15	6,7	0,3	1,3	1,1
Angestellte	938	604	1.542	60,8	15,6	9,8	12,7
Arbeiter	1.857	1.953	3.810	48,7	44,4	17,2	24,5
Sonstige Verträge	74	69	143	51,7	46,0	43,4	44,7
Insgesamt	2.870	2.653	5.523	52,0	26,8	13,9	18,6

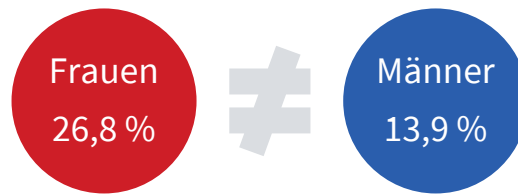
Quelle: Bericht zum Personalstand (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2019

Ein Blick auf den Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an der Gesamtheit der Beschäftigten der 134 Unternehmen ergibt, dass nur 26,8% der Frauen und 13,9% der Männer mit befristeten Verträgen arbeiten, mit einem Unterschied von 12,9% Prozentpunkten.

Abbildung 11

Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht (n=134), 2017

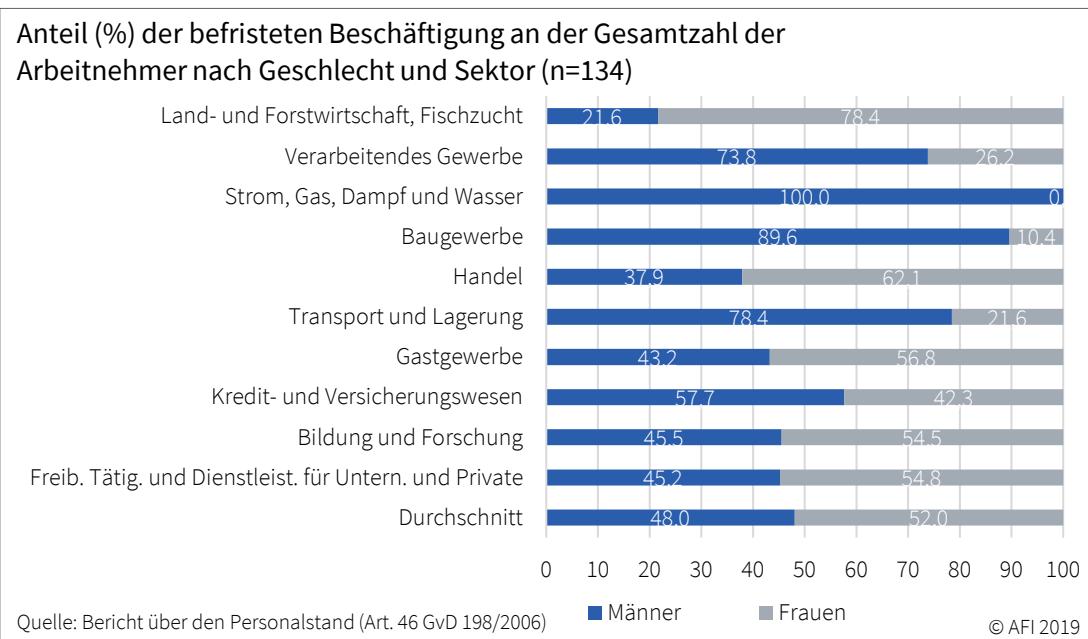


Quelle: Bericht zum Personalstand (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2019

Bei den Beschäftigten mit befristetem Vertrag sind 48 von 100 Beschäftigten Männer und 52 Frauen; die Betrachtung nach Sektor ergibt, dass der größte Unterschied zwischen Männern und Frauen im Zusammenhang mit den befristeten Verträgen in der Landwirtschaft zu verzeichnen ist, wo 78,4% der befristeten Beschäftigten Frauen sind. Auch im Handel ist der Anteil an befristet beschäftigten Frauen sehr hoch (62,1%), genauso wie in den freiberuflichen Tätigkeiten und in den Diensten für Unternehmen und Familien (wo 54,8% der befristet Beschäftigten Frauen sind). Die Bereiche mit dem kleinsten Anteil an befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen sind das Baugewerbe und der Bereich Strom, Gas, Dampf und Wasser (wo allerdings auch die weibliche Beschäftigung sehr beschränkt ist).

Abbildung 12

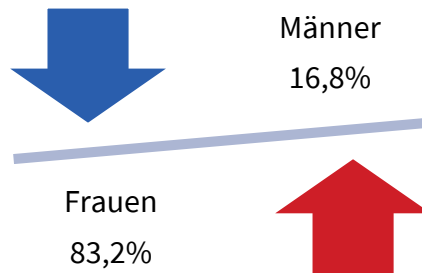


1.6. Die Teilzeitbeschäftigung

Ein weiterer äußerst verbreiteter Vertragstyp – vor allem bei den weiblichen Beschäftigten – ist die Teilzeitarbeit in unbefristeter (und somit stabiler) oder in befristeter Form. Auch in unserer Stichprobe arbeiten viele Frauen in Teilzeit, sei es mit unbefristeten als auch mit befristeten Verträgen; sie machen 83,2% der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten aus, die Männer hingegen 16,8%.

Abbildung 13

Unbefristet Beschäftigte mit Teilzeitvertrag (n=134), 31.12.2017



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

© AFI 2019

Wie Tabelle 11 zeigt, sind von 4.008 Beschäftigten mit unbefristetem Teilzeitvertrag 3.335 Frauen und 673 Männer, Großteils Arbeiter. Bei den Angestellten und Arbeitern/Lehrlingen stellen die Frauen mehr als 90% dar, wie die unten abgebildete Tabelle darstellt.

Tabelle 11

Unbefristet Beschäftigte mit Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Qualifikation (n=134), 31.12.2017

Unbefristet Teilzeitbeschäftigte					Anteil an Summe unbefristet und befristet Beschäftigter	
Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	2	6	8	25,0	7,7	2,0
Leitende Angestellte	87	8	95	91,6	28,3	0,7
Angestellte	2.253	224	2.477	91,0	37,4	3,6
Arbeiter und Lehrlinge	974	434	1.408	69,2	23,3	3,8
Sonstige Veträge	19	1	20	95,0	11,8	0,6
Insgesamt	3.335	673	4.008	83,2	31,1	3,5

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

© AFI 2019

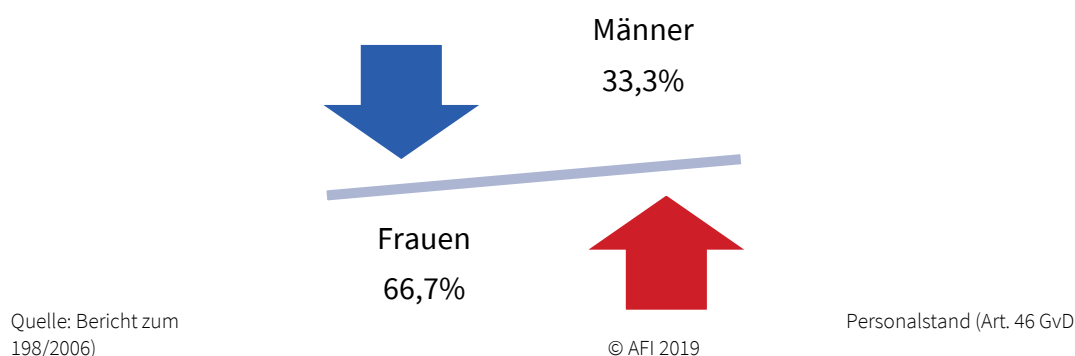
Eine Untersuchung nach Sektoren ergibt - wie bereits erläutert - bei einer durchschnittlichen weiblichen Vertretung von 83,2% Höchstwerte im Kreditwesen (wo die Frauen 96,8% der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten ausmachen), im Handel (Frauen bei 90,1%) und im Gastgewerbe (wo die Frauen 87,9% ausmachen). Im Gegensatz dazu ist

in Sektoren mit geringen Frauenquoten, wie im Baugewerbe und in Transport und Lagerung (wo sich die Frauenquote auf 45% beläuft), der Anteil an unbefristet teilzeitbeschäftigten Frauen gering.

Beleuchtet man noch den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtheit der Beschäftigten am Ende des Jahres 2017 (letzte zwei Spalten der oben abgebildeten Tabelle), beobachten wir eine eindeutige Frauenmehrheit, wobei die befristete Teilzeit 31,1% der Frauen und nur 3,5 % der Männer betrifft. Die befristeten teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind in geringerer Zahl vertreten; in 134 Unternehmen arbeiten mit dieser Vertragsform (die neben der unstabilen Arbeit auch noch weniger Stunden als ein Vollzeitvertrag verzeichnet) etwas mehr als 1.500 Personen, von denen 1.002 Frauen sind (66,7%).

Abbildung 14

Befristet Beschäftigte mit Teilzeitvertrag (n=134), 31.12.2017



Unter den Angestellten machen die Frauen ganze 76,6% aus, unter den Arbeitern 61,8% und unter den leitenden Angestellten 25%.

Tabelle 12

Befristet Beschäftigte mit Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Qualifikation (n=134), 31.12.2017

Befristet Teilzeitbeschäftigte					Anteil an Summe unbefristet und befristet Beschäftigter	
Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	0	2	2	0,0	0,0	0,7
Leitende Angestellte	1	0	4	25,0	0,3	0,0
Angestellte	402	123	525	76,6	6,7	2,0
Arbeiter und Lehrlinge	598	370	968	61,8	14,3	3,3
Sonstige Verträge	1	0	3	33,3	0,6	0,0
Insgesamt	1.002	495	1.502	66,7	9,4	2,6

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

© AFI 2019

Die Untersuchung nach Sektoren zeigt, dass die befristeten und Teilzeitverträge von Frauen in der Landwirtschaft (wo sie den Spitzenwert von 97,2% erreichen) und im Gastgewerbe (wo 87,2% der befristet Teilzeitbeschäftigten Frauen sind) sehr verbreitet

sind. Betrachten wir den Anteil der befristet Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl der 134 Unternehmen, beobachten wir einen Anteil von Frauen in Höhe von 9,4% und von 2,6% Männern an der gesamten Beschäftigung.

Die Daten zeigen ganz klar, dass die Arbeitszeitreduzierung für Frauen ein wichtiges Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt. Eine Vollzeitbeschäftigung ist meist unvereinbar mit den Familienpflichten, mit denen die Frauen im Gegensatz zu ihren Lebenspartnern immer noch allein oder hauptsächlich allein belastet sind. Teilzeitbeschäftigte Männer sind auch laut dieser Erhebung noch eine Ausnahme; oft wählen Männer diese Vertragsform als Ergänzung zu einer anderen Teilzeitarbeit, Ausbildung oder ehrenamtlichen Tätigkeit. Für teilzeitbeschäftigte Frauen ist die Teilzeitarbeit hingegen der einzige Arbeitsvertrag, zu dem sich noch die unbezahlte Arbeit gesellt (Haushalt, Betreuung der Kinder und Senioren, etc.).

Aus der Untersuchung ist leider nicht ersichtlich, wie sehr Teilzeitarbeit von beiden Geschlechtern gewollt ist. Ob sie beansprucht wird, um Familie und Beruf zu vereinbaren (vor allem im Fall der Frauen), ob sie wegen fehlender Vollzeitstellen angenommen wird (in diesem Fall nicht nur bei Frauen) oder ob es eine Entscheidung des Arbeitgebers ist und nicht die Entscheidung des oder der Beschäftigten.

Einige Daten über Freiwilligkeit oder Aufdrängen von Teilzeitverträgen finden sich im Bericht 2017 des ISTAT über den gerechten und nachhaltigen Wohlstand²¹: 2016 haben in Südtirol 5,4% der Beschäftigten erklärt, eine Teilzeitarbeit auszuüben, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden hatten²². Eine historische Betrachtung zeigt, dass sich die unfreiwillige Teilzeitarbeit in 13 Jahren fast verdreifacht hat, da sie 2005 1,4% aller Beschäftigten und 2017 4,5% derselben betraf. Der Spitzenwert an unfreiwilliger Teilzeitarbeit wurde 2015 mit 7,9% verzeichnet.

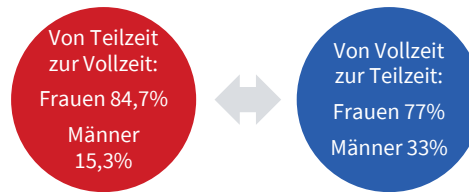
Dank der Daten, welche die Unternehmen der Gleichstellungsräten über den Fragebogen geliefert haben, können wir noch einen weiteren interessanten Aspekt beleuchten, nämlich den Übergang von Vollzeitstelle zur Teilzeitarbeit und umgekehrt.

²¹ Bekanntlich untersucht das Istat in seinem Bericht über den gerechten und nachhaltigen Wohlstand eine breite Reihe von Indikatoren (insgesamt 129), die in 12 Makrobereiche, die sogenannten Domänen unterteilt sind (dazu gehören zum Beispiel Arbeitssicherheit, Gesundheit, Ausbildung und Arbeitsmarkt, etc.), um den Wohlstand unseres Landes anhand von Indikatoren zu untersuchen, die sich nicht auf das BIP beschränken. Die Daten stammen aus dem Band „Istat Rapporto BES 2017: Capitolo 3 - Lavoro e conciliazione dei tempi di vita“, Rom 2017, und den entsprechenden Tabellen. Die PDF-Datei kann unter folgender Adresse heruntergeladen werden: <https://www.istat.it/it/files//2017/12/cap03.pdf>, zudem können alle Tabellen der Indikatoren der 12 Großbereiche des Berichtes nach einzelnen Regionen und Provinzen auf folgender Website heruntergeladen werden: [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-bes-dei-territori](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-bes-dei-territori).

²² Das Verhältnis wurde aufgrund der Daten der Erhebung über die Arbeitskräfte berechnet, indem die Beschäftigten, die erklärt haben, in Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben, durch die Gesamtanzahl aller Beschäftigten geteilt wird.

Abbildung 15

Von der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt (n=134), 2017



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

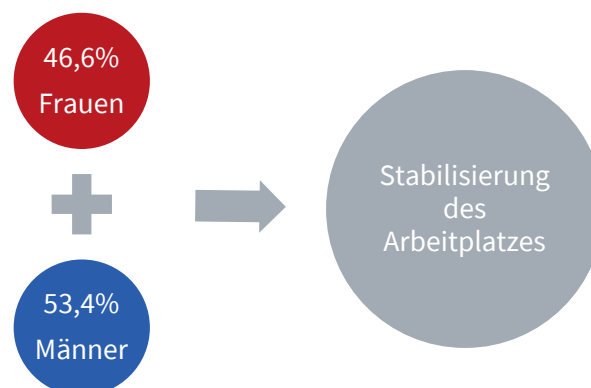
© AFI 2019

Die Abbildung zeigt, dass 84,7% der Personen, die um mehr Arbeitsstunden ersuchen (Übergang von Teilzeit auf Vollzeit), Frauen sind. Das ist insofern nicht verwunderlich, da vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten. Auch die Reduzierung der Arbeitszeit (das heißt der Übergang von Vollzeit auf Teilzeit) betrifft größtenteils Frauen. 3 von 4 Teilzeitreduzierungen werden von Frauen beantragt.

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 zur unbefristeten Arbeitsstelle geschafft haben. 2017 kam es nur zu 515 Stabilisierungen von Beschäftigten, die einen befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umwandeln konnten (leider haben aber nur 71 Unternehmen die entsprechende Frage beantwortet). In 53,4% der Fälle wurde die feste Arbeitsstelle einem Mann, in 46,6% der Fälle einer Frau zugesprochen. Bei den Angestellten betraf die Stabilisierung zu 61,6% Frauen. Bei allen anderen Einstufungen wurde die Stabilisierung vorwiegend Männern angeboten.

Abbildung 16

Von einer prekären Beschäftigung zur unbefristeten Arbeitsstelle: Stabilisierung des Arbeitsplatzes (n = 71), 2017



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

© AFI 2019

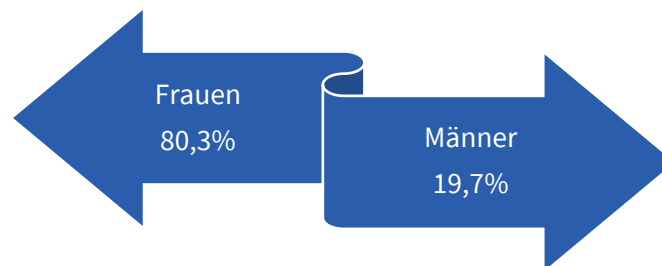
Der Übergang von einem befristeten zu einem unbefristeten Vertrag entspricht bei den Frauen 5,5% der Beschäftigung und bei den Männern 4,1%. Trotz der oben angeführten, beschränkten Zahlen können wir davon ausgehen, dass solche Übergänge bei Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten nicht besonders verbreitet sind, auch wenn sie Frauen öfter als Männern angeboten werden. Es ist nicht einmal jedem 20. Arbeitnehmer gelungen, über einen befristeten Vertrag zu einer unbefristeten Stelle zu kommen, und dies gilt gleichermaßen für Männer und Frauen.

1.7. Der Wartestand

Im Fragebogen wurde auch erhoben, wie viele Beschäftigte zum 31.12.2017 im Wartestand waren, insbesondere wegen Mutter- oder Vaterschaft (gemeint sind die 6 Monate fakultativen Wartestandes, die bis auf 10 Monate erhöht werden können, wenn sie von beiden Eltern beansprucht werden, nach den 5 Pflichtmonaten für lohnabhängig beschäftigte Mütter der Privatwirtschaft gemäß Gesetz Nr. 53 vom Jahr 2000). Zum 31.12.2017 befanden sich 356 Personen im Wartestand, davon waren 286 Frauen (80,3%).

Abbildung 17

Wartestand nach Geschlecht (n=134), 31.12.2017



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

© AFI 2019

Der Anteil an Frauen beträgt 100% bei den Führungskräften (unter den 4 Führungskräften im Wartestand befindet sich kein einziger Mann), sinkt dann auf 98,8% bei den Angestellten und auf 77,8% bei den leitenden Angestellten.

Frauen gehen vor allem wegen Mutterschaft in den Wartestand: 230 der 286 Frauen im Wartestand am Ende des Jahres 2017 blieben zu Hause, um die Kinder zu betreuen, während von den 70 Männern im Wartestand nur 18 (25,7%) wegen Vaterschaft von der Arbeit fernblieben. Leider erhebt der Fragebogen nicht die anderen Gründe, welche die Männer zur Beanspruchung eines Wartestandes bewegen; es wäre jedoch interessant zu verstehen, welche Gründe ein Mann neben der Vaterschaft (die in knapp einem Viertel aller Fälle ausschlaggebend ist) zu einem Wartestand veranlassen.

Tabelle 13

Wartestand nach Typologie, Geschlecht und Qualifikation (n=134), 31.12.2017

Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen
Wartestand insgesamt				
Führungskräfte	4	0	4	100,0
Leitende Angestellte	14	4	18	77,8
Angestellte	198	20	218	90,8
Arbeiter und Lehrlinge	67	46	113	59,3
Sonstige	3	0	3	100,0
Insgesamt	286	70	356	80,3
davon wegen Mutterschaft/Vaterschaft				
Führungskräfte	0	0	0	...
Leitende Angestellte	12	2	14	85,7
Angestellte	173	5	178	97,2
Arbeiter und Lehrlinge	44	11	55	80,0
Sonstige	1	0	1	100,0
Insgesamt	230	18	248	92,7

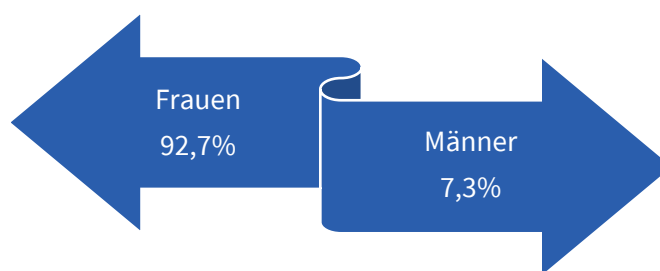
Quelle: Bericht zum Personalstand (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2019

Von 100 Personen, die wegen Elternschaft im Wartestand sind, sind fast 93 Mütter und nur 7 Väter. Obwohl die Väter seit September 2016 in Südtirol eine Lohnergänzung für die Vaterschaftsmonate beantragen können²³, hat sich der kulturelle Wandel, der einer solchen Vaterschaft zugrunde liegt, noch lange nicht unter den herkömmlichen Mitteln der Vereinbarkeit für Väter gefestigt.

Abbildung 18

Wartestand wegen Mutterschaft und Vaterschaft (n=134), 31.12.2017



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

© AFI 2019

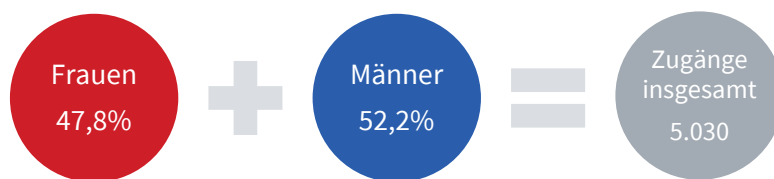
²³ Es geht dabei um das Landesfamiliengeld +, ein Zusatzbeitrag für die Familien, in denen die Väter einer abhängigen Arbeit im Privatsektor in der Provinz Bozen nachgehen und die Elternzeit in den ersten 18 Monaten nach der Geburt des Kindes in Anspruch nehmen. Die Elternzeit muss für einen Zeitraum von mindestens 2 vollen ununterbrochenen Monaten beansprucht werden. Der Zusatzbeitrag wird für die Geburtenjahrgänge zwischen 1. Januar 2016 und 31. Dezember 2018 ausbezahlt. Für weitere Informationen siehe http://www.provincia.bz.it/servizi-az.asp?bnsv_svid=1031824

1.8. Personalfluktuaton im Jahr 2017: Zugänge und Abgänge in den Unternehmen

Interessante Beobachtungen ergeben sich auch aus der Untersuchung der betrieblichen Zugänge und Abgänge der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Betrieben. Die Daten liefern uns ein Bild über den 2017 verzeichneten Beschäftigungsstrom in den 133 Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben. Es wurden 5.030 Zugänge und 4.186 Abgänge verzeichnet. Der Großteil der Zugänge betraf Neuanstellungen; davon waren 47,8% Frauen und 52,2% Männer (in absoluten Werten: 2.334 Frauen und 2.486 Männer).

Abbildung 19

Zugänge zu den Betrieben nach Geschlecht (n=133), 2017



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

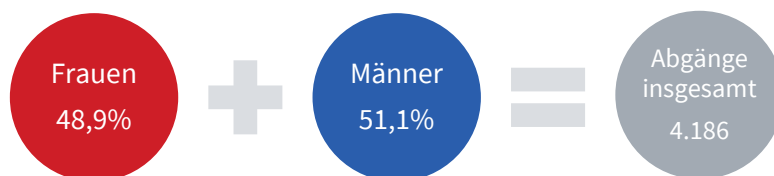
© AFI 2019

Sehr eingeschränkt waren hingegen die Zugänge wegen Mobilität, das heißt die Zugänge von Beschäftigten aus anderen Betriebseinheiten desselben Unternehmens (mit einer grundlegenden Gleichstellung: 35 Frauen und 29 Männer), sowie Personen, die von einer Kategorie zur anderen wechseln (35 Frauen und 99 Männer, somit eine beachtliche Kluft zwischen den Geschlechtern).

Bei den insgesamt 4.186 Abgängen (2.046 Frauen und 2.140 Männer) betrug der Frauenanteil 48,9%.

Abbildung 20

Abgänge aus den Betrieben nach Geschlecht (n=133), 2017



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

© AFI 2019

Wie die unten abgebildete Tabelle zeigt, sind die Abgänge aus den Unternehmen vorwiegend durch den Verfall des Arbeitsvertrages bedingt (1.210 Frauen und 1.034 Männer); dieser Grund traf auf 64,2% der Frauen und 54,6% der Männer zu, die das Unternehmen verlassen haben. Es folgen die Abgänge wegen freiwilliger Kündigung mit 27,6% bei den Frauen und 34,7% bei den Männern, während alle anderen Gründe zahlenmäßig eher unbedeutend sind. Zu betonen ist, dass 3,6% der Männer wegen des Rentenanspruchs aus

dem Unternehmen ausgeschieden sind, während dieser Anteil bei den Frauen nur 1,3% ausmacht, was bedeutet, dass männliche Rentenantritte fast das Dreifache der weiblichen Rentenantritte betragen.

Tabelle 14

Abgänge aus den Betrieben nach Geschlecht (n=133), 2017

Grund des Abgangs des Vertrages	% Frauen	% Männer
Auslaufen des Vertrages	65,2	54,6
Freiwillige Kündigung	27,6	34,7
Individuelle Entlassungen	3,1	3,2
Kollektive Entlassungen	2,6	0,3
Rentantritt und Frührente	1,3	3,6
Mobilität	0,0	3,1
Tod oder Invalidität	0,2	0,5
Insgesamt	100,0	100,0

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

©AFI 2019

Leider geht aus dem Fragebogen nicht hervor, warum die Arbeitsverträge nicht erneuert wurden oder warum ein so hoher Anteil an Männern und Frauen freiwillig gekündigt hat. Die Sektoren, in denen der Auslauf des Vertrags als Abgangsgrund überwiegt, sind sehr stark saisonabhängig (allen voran Landwirtschaft und Tourismus, es folgen Handel und Industrie). Die freiwilligen Kündigungen konzentrieren sich auf drei spezifische Sektoren (Industrie, Handel und die freiberuflichen Tätigkeiten und Dienste für Unternehmen und Familien), während die Hälfte der Rentenantritte der Industrie zuzuordnen ist.

Wahrscheinlich sind die freiwilligen Kündigungen von Frauen immer noch eine Folge der Belastung in der Familie (Mutterschaft, aber auch Pflege von Senioren und/oder Pflegebedürftigen), welche Frauen dazu bewegt, den Arbeitsplatz (vor allem befristete Stellen, Projektarbeiten, usw.) aufzugeben. Die freiwilligen Kündigungen der Männer konzentrieren sich vor allem auf die Industrie, sei es in Bezug auf die Arbeiter als auch auf die Angestellten.

Diese 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 in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten konzentrieren.

1.9. Persönliche Entwicklungschancen: Die Fortbildung in den Unternehmen

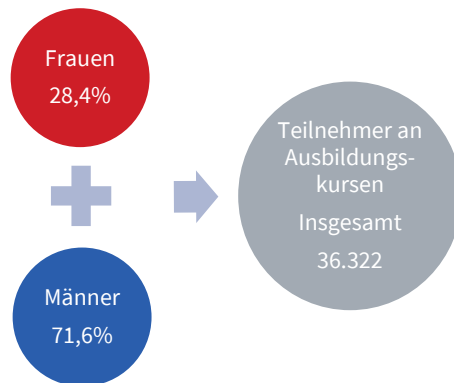
Die Erhebung hat auch Daten über die interne und externe Fortbildungstätigkeit der Unternehmen für die eigenen Beschäftigten geliefert. Allerdings haben nur 45 von 136 Unternehmen diese Fragen vollständig beantwortet.

Über die Fragebögen, die ausgefüllt wurden, konnten wir die Anzahl der Teilnehmer an Fortbildungstätigkeiten im Jahr 2017 nach Geschlecht und Qualifikation, die Stunden-

zahl der freiwilligen Bildungsstunden und die Anzahl der geleisteten Pflichtstunden erheben. 2017 haben an den Fortbildungskursen 36.322²⁴ Personen teilgenommen, 71,6% Männer und 28,4% Frauen (Abbildung 21).

Abbildung 21

An Ausbildungskursen teilnehmende Beschäftigte nach Geschlecht (n=45), 2017



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

© AFI 2019

Von diesen gehören 29.095 Teilnehmer vier großen Unternehmen an, drei Unternehmen aus dem Industriesektor und ein Unternehmen aus dem Kredit- und Versicherungswesen. Wahrscheinlich hängt der niedrige Anteil an Frauen damit zusammen, dass die Unternehmen, auf die sich der Großteil der Teilnehmer konzentriert, Sektoren angehören, die von einer geschlechtsbedingten Segregation zum Nachteil der Frauen geprägt sind.

Tabelle 15

Anzahl der Teilnehmer an Ausbildungskursen nach Geschlecht und Qualifikation (n=45), 2017

Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt	% Frauen	% beschäftigte Frauen
Führungskräfte	57	434	491	11,6	21,1
Leitende Angestellte	1.750	5.342	7.092	24,7	13,1
Angestellte	6.023	7.812	13.835	43,5	39,5
Arbeiter und Lehrlinge	2.423	12.273	14.696	16,5	63,8
Projektverträge und sonstige Verträge	77	131	208	37,0	87,0
Insgesamt	10.330	25.992	36.322	28,4	41,0

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

© AFI 2019

²⁴ Im Fragebogen ist 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 sagen daher nichts über den Grad der Abdeckung der Belegschaft aus. Außerdem ist es nicht möglich, zwischen freiwilliger und Pflichtweiterbildung zu unterscheiden.

Arbeiter und Lehrlinge (siehe Tabelle 15) sind die Kategorie, die in absoluten Zahlen mehr Fortbildungskurse (14.696 Personen) besucht, knapp gefolgt von der Kategorie der Angestellten mit 13.835 Personen. Während in dieser letzten Kategorie die Teilnahme an der Weiterbildung von Männern und Frauen in etwa gleich ist, betragen in der Kategorie Arbeiter/Lehrlinge die männlichen Teilnehmer das Fünffache der Teilnehmerinnen, die nur 16,5% ausmachen.

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 28,4%, während der Frauenanteil bei den insgesamt Beschäftigten 41,0% beträgt.

Betrachtet man die Teilnahme der Arbeitnehmer an den Bildungstätigkeiten nach Wirtschaftssektor (Tabelle 16), wird ein bedeutender Unterschied zwischen den Geschlechtern deutlich, vor allem in Sektoren wie Industrie (Männer: 85,4% und Frauen: 14,6%), Strom, Gas, Dampf und Wasser (Männer: 82,1% und Frauen: 17,9%) und Baugewerbe, wo die Teilnahme der Frauen praktisch gleich Null ist (Männer: 99,1% und Frauen: 0,9%). Im Sektor Dienstleistungen (wie Kredit- und Versicherungswesen, freiberufliche Tätigkeiten und Dienste für Unternehmen) und im Sektor Handel ist der Unterschied zwischen der Teilnahme von Frauen und jener der Männer minimal.

Auf gesamtstaatlicher Ebene sind die höchsten Prozentsätze an ausbildenden Unternehmen im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienste (93,8%) und in den Hilfstätigkeiten zu den Finanzdiensten (90,0%) zu finden.²⁵

Tabelle 16

Beschäftigte Teilnehmer an Ausbildungskursen nach Geschlecht und Qualifikation (n=45), 2017

Wirtschaftssektor	% Teilnahme Frauen	% Teilnahme Männer
Land- und Forstwirtschaft, Fischzucht	44,7	55,3
Verarbeitendes Gewerbe	14,6	85,4
Strom, Gas, Dampf und Wasser	17,9	82,1
Baugewerbe	0,9	99,1
Handel	57,1	42,9
Transport und Lagerung	35,0	65,0
Kredit- und Versicherungswesen	45,3	54,7
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	50,0	50,0
Insgesamt	28,4	71,6

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

© AFI 2019

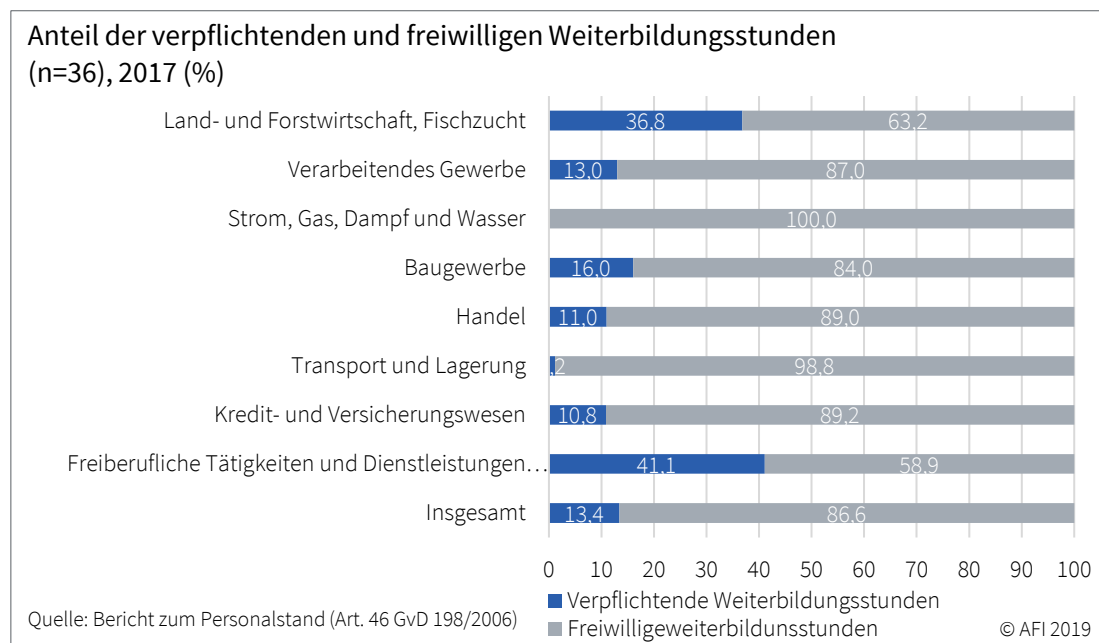
Die Untersuchung der Fortbildungstätigkeit auf gesamtstaatlicher Ebene in den Jahren 2016-2017 durch ANPAL bestätigt dieses Bild. War 2005 die Teilnahme an Weiterbildung bei Männern und Frauen noch etwa gleich (mit einem Unterschied von nur zwei Prozentpunkten zugunsten der Männer), so öffnete sich in den darauffolgenden Jahren die Schere in der Weiterbildung (wahrscheinlich aufgrund der Wirtschaftskrise) immer

²⁵ ANPAL. (2018). *XVIII Rapporto sulla Formazione Continua annualità 2016-2017*.

mehr – bis hin zu 5,3 Prozentpunkten im Jahr 2015, als derselbe Unterschied auf europäischer Ebene gerade bei 3 Prozentpunkten lag. Der größte Unterschied wird in der Industrie (12,8 Prozentpunkte) und im Baugewerbe (15,6 Punkte) verzeichnet, während er in den Dienstleistungen, wo die Frauen am meisten beschäftigt sind, eher unbedeutend ist (zirka 2 Prozentpunkte)²⁶.

Aus der Untersuchung der Daten der Stichprobe geht hervor, dass die Sektoren mit der höchsten Anzahl an freiwilliger (oder fakultativer) Weiterbildung der Beschäftigten die Industrie (73.780 Stunden) und das Kredit- und Versicherungswesen (73.723 Stunden) sind. In diesen Bereichen wird auch viel Pflichtweiterbildung geleistet (Industrie: 11.030 Stunden und Kredit- und Versicherungswesen: 8.966 Stunden).

Abbildung 22



Von 100 durchgeführten Weiterbildungsstunden (Pflichtweiterbildung und freiwillige Fortbildung) fallen in den Sektoren Land- und Forstwirtschaft und Fischzucht und freiberufliche Tätigkeiten und Dienste für Unternehmen (siehe Abbildung 22) die Pflichtstunden mit mehr als einem Drittel der Gesamtweiterbildung der Unternehmen ins Gewicht (jeweils 36,8% und 41,1%) und überholen damit eindeutig die Zahl der Pflichtweiterbildungsstunden in allen anderen Sektoren.

In diesen beiden Wirtschaftssektoren besteht ein grundlegendes Gleichgewicht zwischen den freiwilligen und den Pflichtstunden.

In anderen Sektoren wie Strom, Gas, Dampf und Wasser und in Transport und Lagerung wird überhaupt keine oder nur sehr wenig Zeit in die Pflichtweiterbildung investiert (jeweils 0,0% und 1,2% aller Weiterbildungsstunden). Sehr mangelhaft scheint auch die Pflichtweiterbildung im Baugewerbe (16,0% aller geleisteten Weiterbildungsstunden) zu sein, der aber die Bestimmungen über Arbeitssicherheit in Anbetracht der Gefahren für die Beschäftigten dieses Bereiches größte Aufmerksamkeit schenken würden.

In den Bereichen Industrie, Handel und Kredit- und Versicherungswesen überwiegt eindeutig die freiwillige Weiterbildung, doch wird auch ein bedeutender Prozentsatz an

²⁶ ANPAL. (2018). *XVIII Rapporto sulla Formazione Continua annualità 2016-2017*.

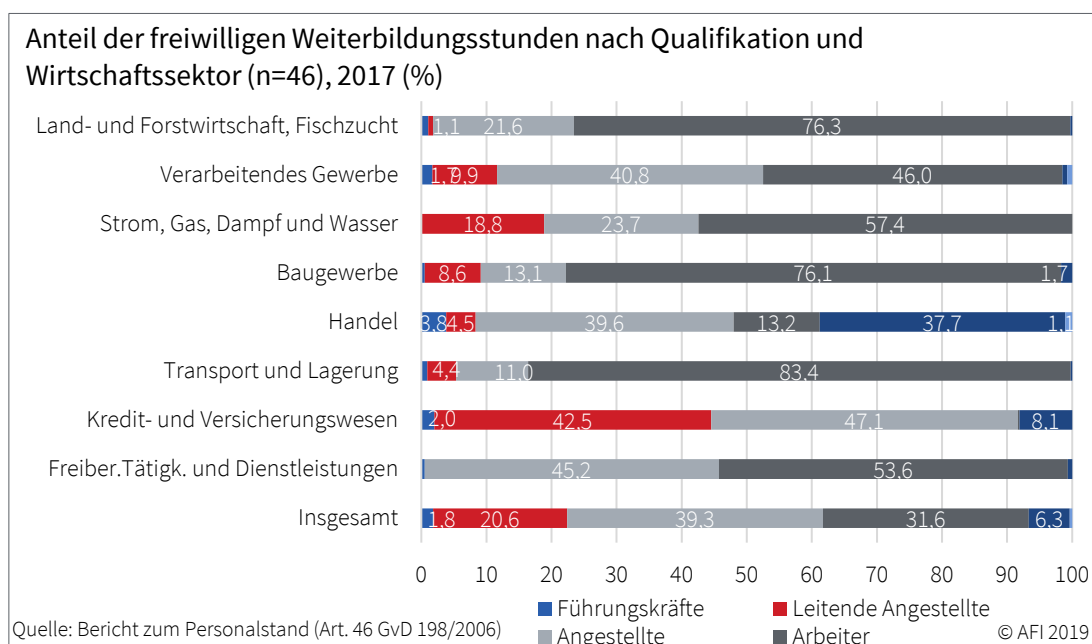
Pflichtweiterbildung (jeweils 13,0%, 11,0% und 10,8%) geleistet, die wahrscheinlich den vom Gesetz vorgeschriebenen Weiterbildungsstunden entspricht.

Im Gastgewerbe und in der Bildung und Forschung haben die Unternehmen der Stichprobe hingegen keine Art von Weiterbildung angegeben.

Beim Vergleich der Wirtschaftssektoren ergibt sich, dass die Kategorie der Arbeitnehmer mit der höchsten Anzahl (in absoluten Werten) an Pflichtweiterbildungsstunden jene der Arbeiter der Industrie (7.009 Stunden) und der Lehrlinge des Kredit- und Versicherungswesens sind (3.937 Stunden).

Die Daten über die freiwillige und die Pflichtweiterbildung nach beruflicher Einstufung der betroffenen Arbeitnehmer (Abbildung 23 und Abbildung 24) bestätigen den Willen, die Weiterbildung insbesondere den mittleren Profilen wie Arbeitern und Angestellten anzubieten, wobei auch der Anteil an leitenden Angestellten und Führungskräften bedeutend ist.

Abbildung 23



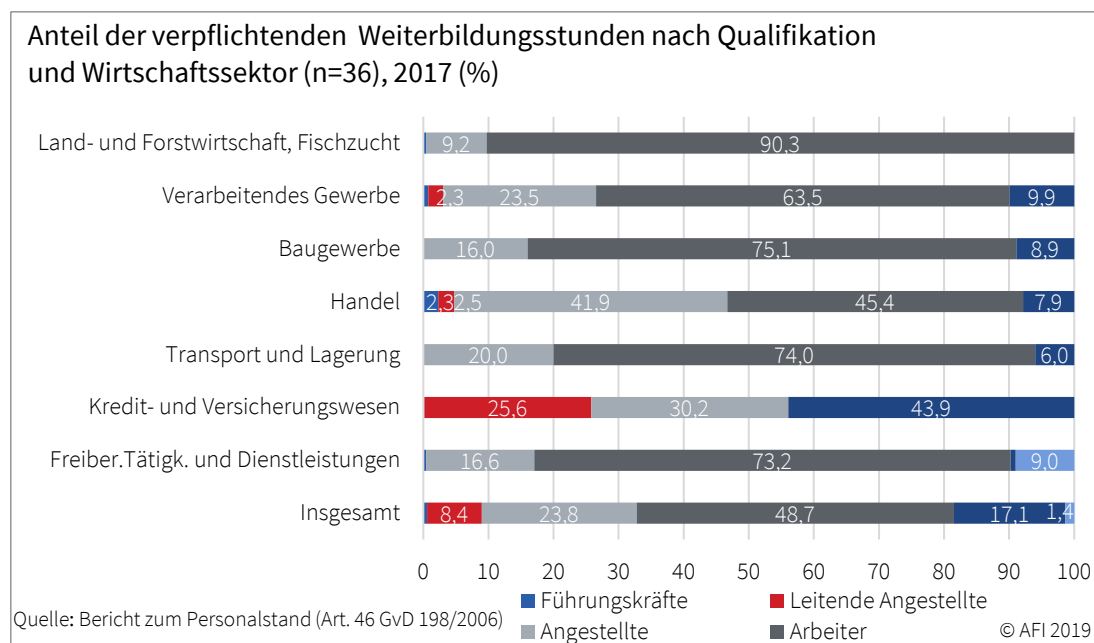
Die höchste Anzahl an freiwilliger Ausbildung wird den Führungskräften des Handels (3,8%) und des Kredit- und Versicherungswesens (2,0%) geboten, die meisten Weiterbildungsstunden für leitende Angestellte finden sich hingegen im Kredit- und Versicherungswesen (42,5%) und in Strom, Gas, Dampf und Wasser (18,8%).

Baugewerbe, Transport und Lagerung und Land- und Forstwirtschaft und Fischzucht sind die Bereiche, in denen am wenigsten in freiwillige Weiterbildungsstunden für Führungskräfte und mittlere bis hohe Profile, wie z. B. gewöhnliche und leitende Angestellte, investiert wird. In diesen Sektoren, in denen viele Arbeitskräfte eingesetzt werden, gilt die (Pflicht- und freiwillige) Weiterbildung in erster Linie den Arbeitern.

Im Kredit- und Versicherungswesen richtet sich die freiwillige Weiterbildung hingegen hauptsächlich an leitende und an normale Angestellte, da hier vor allem geistige Tätigkeit ausgeübt wird.

Die Pflichtweiterbildung wird in allen Sektoren (mit Ausnahme des Kredit- und Versicherungswesens) in höherem Maße den Beschäftigten angeboten, die als Arbeiter eingestuft sind, da diese höheren Gefahren ausgesetzt sind.

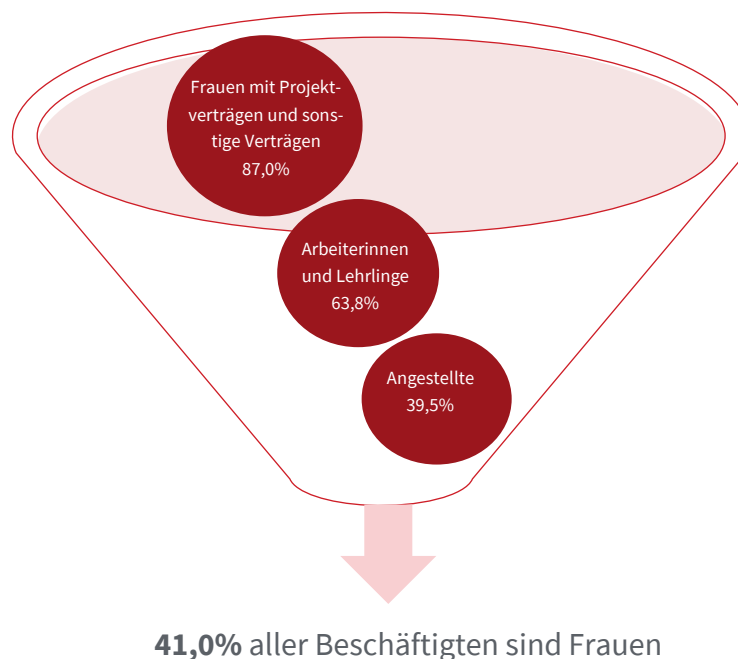
Abbildung 24



Die Frauen, die an Fortbildungen teilgenommen haben, sind zum Großteil mit Projektverträgen oder anderen Verträgen als Arbeiterinnen und Lehrlinge sowie als Angestellte beschäftigt. Sie machen 41,0% der in den untersuchten Unternehmen arbeitenden Frauen aus (Abbildung 25).

Abbildung 25

Weibliche Teilnehmer an Fortbildungskursen nach arbeitsrechtlicher Einstufung (n=45)



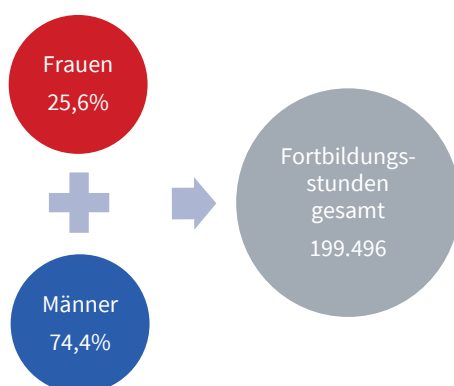
Quelle: Bericht zum Personalstand (Art. 46 GvD 198/2006)

© AFI 2019

Prüft man die Bildungsstunden nach Geschlecht, ergibt sich eindeutig, dass von insgesamt 206.920 geleisteten Fortbildungsstunden die Frauen nur 25,6% gegen 74,4% der Männer beansprucht haben (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26

Weiterbildungsstunden nach Geschlecht (n=43), 2017



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

© AFI 2019

Der prozentuelle Anteil an freiwilliger und Pflichtfortbildung unterscheidet sich nicht besonders nach Beschäftigtenkategorien (Tabelle 17). Der Anteil der freiwilligen Stunden der Männer an der Gesamtheit der Fortbildungsstunden ist immer viel höher als jener der Frauen. Was die Pflichtausbildung betrifft, fällt auf, dass der entsprechende Anteil an Stunden bei Frauen (48,0%) und Männern (52,0%) in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten in etwa gleich ist. In den Unternehmen mit 150-199 Beschäftigten ist der Anteil der Pflichtbildungsstunden für die Frauen weitaus höher als jener der Stunden für die freiwillige Weiterbildung.

Dies bedeutet, dass sich die Unternehmen im Wesentlichen nur dafür einsetzen, den Frauen die Pflichtfortbildungsstunden, die vom Gesetz vorgeschrieben sind, zu gewährleisten und ihnen nicht so sehr die Möglichkeit geben, andere Kompetenzen über nicht vorgeschriebene Fortbildungen zu erwerben.

Tabelle 17

Anteil der Stunden für freiwillige Fortbildung und der Stunden für Pflichtweiterbildung nach Geschlecht und Beschäftigtenklasse (n=38), 2017 (%)

Beschäftigten- klasse	% Stunden frei- williger Fortbil- dung Frauen	% Stunden freiwil- liger Fortbildung Männer	% Stunden Pflichtaus- bildung Frauen	% Stunden Pflichtausbil- dung Männer
100-149	31,2	68,8	33,8	66,2
150-199	23,2	76,8	12,9	87,1
Über 200	29,4	70,6	48,0	52,0

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

© AFI 2019

1.10. Die durchschnittliche Entlohnung und das Gender Pay Gap

Der Fragebogen sieht vor, dass die Unternehmen die Lohnsumme für das Jahr 2017 angeben; es handelt sich dabei um einen Bruttobetrag, der alle Bruttolohnelemente vor den Abzügen zu Lasten des Arbeitnehmers umfasst²⁷. Teilt man die Lohnsumme durch die Anzahl der Arbeitnehmer (beide aufgeteilt nach Geschlecht und Einstufung), kann das durchschnittliche Jahreseinkommen der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geschätzt werden²⁸.

In Bezug auf den Zweijahreszeitraum 2016/2017 haben 136 Unternehmen die Frage über die Betriebslöhne beantwortet; allerdings haben nicht alle die Lohndaten geliefert. Zudem haben einige Unternehmen Daten angegeben, die wir nicht verwenden konnten, da sie nicht kohärent oder glaubwürdig waren. Damit konnten wir uns auf die Lohndaten von 110 Unternehmen stützen und so den durchschnittlichen Lohn nach Geschlecht und Qualifikation für die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen errechnen. Wir haben dabei nur die Informationen der Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt, weil wir nicht den wöchentlichen Stundenanteil der Teilzeitbeschäftigten kennen (z.B. ob sie nun zu 50% oder 75% der normalen Arbeitszeit arbeiten). Daher wären in diesem Fall eventuelle Durchschnittsberechnungen nicht glaubwürdig.

Insgesamt verfügen wir somit über die Bruttolohnkosten 2017 von 7.576 Frauen und 15.291 Männern, die in den 110 Unternehmen arbeiten, welche die vollständigen Lohnkosten geliefert haben (Tabelle 18).

Beginnen wir bei den Führungskräften der 110 Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten in Südtirol, welche die Lohnkosten geliefert haben: Von diesen Unternehmen beschäftigen nur 10 eine weibliche Führungskraft (insgesamt werden 16 weibliche Führungskräfte in diesen Unternehmen verzeichnet) und 55 Unternehmen mindestens eine männliche Führungskraft (insgesamt verfügen wir über die Lohnkosten von 213 Führungskräften). Aus den Daten ergibt sich ein durchschnittlicher Bruttojahreslohn von 123.635 € für die weiblichen Führungskräfte und von 157.065 € für die männlichen Führungskräfte. Selbstverständlich ist angesichts der geringen Anzahl von Führungskräften, für die wir über Lohnkosten verfügen, absolute Vorsicht bei der Auslegung dieser Daten ratsam.

²⁷ Erhoben wurde die „jährliche Bruttoentlohnung“ der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die alle Lohnkosten umfasst (vor Abzug der Einbehalte für Steuern und Sozialbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers). Die berücksichtigten Lohnkosten sind: kollektivvertraglicher Mindestlohn, ehem. Kontingenzzulage, etwaige Funktionszulagen, Dienstalterszulagen, kollektive Lohnerhöhungen, individuelle Lohnerhöhungen, individuelle Anreize, außerordentliche Produktions- und Leistungsprämien, sonstige Entlohnungsposten (z.B. das dritte Lohnkosten 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.

²⁸ Trotz allem sind die Durchschnittskosten mit Vorsicht zu genießen, da in diesem Fall das Problem bleibt, einen Durchschnitt aufgrund des Verhältnisses zwischen dynamischen Daten (Lohnsumme 2017) und Daten über einen Bestand (Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2017) berechnet zu haben. Angesichts des hohen Anteils an Arbeitnehmern mit einem befristeten Vertrag (18,6% aller Beschäftigten) sind die Durchschnitte sehr grob berechnet und geben nur ungefähr den Bruttolohn des einzelnen Beschäftigten wieder. Wo ein hoher Anteil an befristeter Arbeit vorliegt, wird der durchschnittliche Jahreslohn offensichtlich von der Anzahl der im Jahr gearbeiteten Monate beeinflusst (und weicht umso mehr vom auf 12 Monaten berechneten Jahreslohn ab, je saisonbedingter der Bereich und die Qualifikation sind).

Tabelle 18

Anzahl der Unternehmen, Personen und durchschnittlicher Bruttojahreslohn (vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) nach Geschlecht und Qualifikation (n=110), 2017

Qualifikation	Frauen			Männer		
	Anzahl der Unternehmen	Anzahl der Personen	Durchschnittlicher Jahreslohn (€)	Anzahl der Unternehmen	Anzahl der Personen	Durchschnittlicher Jahreslohn (€)
Führungskräfte	10	16	123.635	55	213	157.065
Leitende Angestellte	28	278	44.430	59	1.026	70.601
Angestellte	101	4.110	21.945	110	4.968	40.541
Arbeiter und Lehrlinge	81	3.172	16.936	102	9.084	30.346
Insgesamt		7.576	20.888		15.291	38.125

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

© AFI 2019

In Bezug auf die leitenden Angestellten werden 28 Unternehmen mit weiblichen leitenden Angestellten (insgesamt 278 Personen) mit einem durchschnittlichen Jahreslohn von 44.430 € und 59 Unternehmen mit männlichen leitenden Angestellten (1.026 Personen), die im Schnitt 70.601 € brutto pro Jahr verdienen, verzeichnet.

Bei den Angestellten verfügen wir über die Lohndaten von 4.110 Frauen in 101 Unternehmen mit einem durchschnittlichen Lohn von 21.045 €. Die 4.968 männlichen Angestellten der 110 Unternehmen weisen hingegen einen Lohndurchschnitt von 40.541 € auf.

Was die Qualifikation der Arbeiter und Lehrlinge betrifft (wobei wir mit Bezug auf die Lohndaten nur über die Summe der beiden Qualifikationen verfügen), verdienen die 3.172 Frauen in 81 Unternehmen im Schnitt 16.936 € pro Jahr, die 9.084 Männer von 102 Unternehmen 30.346 €.

Dabei möchten wir nochmals betonen, dass es sich um durchschnittliche Daten über die jährliche Lohnsumme 2017 in Betrieben mit mindestens einer Betriebsstätte in Südtirol mit 100 und mehr Beschäftigten zum 31.12.2017 handelt. Aus dem Fragebogen gehen leider keine weiteren soziodemografischen Daten hervor (wie Alter oder Schulabschluss), und ebenso wenig Informationen über das Dienstalter der Personen der einzelnen Unternehmen. In Bezug auf die Zusammensetzung der Löhne verfügen wir auch nicht über die Lohnstufe der Beschäftigten, den Anteil an individuellen Lohnelementen, Überstunden, Entschädigungen verschiedenster Art - alles Elemente, welche den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, wie er in der oben dargestellten Tabelle ersichtlich ist, erklären könnten.

Wie entsteht das Gender Pay Gap

Wenn von den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern (dem sog. Gender Pay Gap) die Rede ist, begibt man sich in einen komplexen Themenbereich, in dem die Fälle wirklicher Diskriminierung (das heißt die unterschiedliche Bezahlung zweier Personen, welche dieselbe Arbeit leisten, wegen ihres Geschlechtes), die laut Gesetz strafbar sind, sehr wenige sind. Die Gesetzgebung über die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau schreibt auch in Italien bereits seit einigen Jahrzehnten den Grundsatz des Anspruches auf denselben Lohn bei gleicher Arbeit vor (*equal pay for equal work or equal value*). Eine solche Gesetzgebung ist wichtig und notwendig, weil sie die Rechtswidrigkeit einer solchen Diskriminierung festlegt. Das Bestehen solcher Rechtsvorschriften schränkt die Fälle direkter Diskriminierung am Arbeitsplatz sehr ein, womit die Diskriminierung nur einen sehr kleinen Aspekt des Lohnunterschiedes zwischen Mann und Frau erklären kann. Das *Gender Pay Gap* ist zum Großteil das Ergebnis fortdauernder Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt. Diese umfasst zum Beispiel Aspekte wie die mangelnde Wertschätzung der als typisch weiblich geltenden Berufe und auch die Einschränkungen, die Männer und Frauen in ihrer Berufswahl berücksichtigen, ferner eine große Anzahl weiterer rechtlicher, sozialer und wirtschaftlicher Faktoren, die weit über den Grundsatz des gleichen Lohnes bei gleicher Arbeit hinausgehen.

Das Gender Pay Gap ist somit ein vielschichtiges Phänomen (siehe Abbildung 27), das weit über die direkte Diskriminierung (die es trotzdem gibt) hinausgeht, wobei letztere jedoch - zum Beispiel mit Unterstützung von Geschlechter-Klischees - zu indirekten Diskriminierungen führt (so unter anderem bei der Anstellung von Personal, bei der bei gleichwertigen Profilen der Mann gegenüber der Frau vorgezogen wird).

Abbildung 27

Das Gender Pay Gap: ein multidimensionales Phänomen im Überblick

Diskriminierende Dimension	Direkte Diskriminierung: Grundsatz „equal pay for equal work or equal value“ Vom Gesetz verboten und relativ leicht nachweisbar	Indirekte Diskriminierung: • Bei der Anstellung • Am Arbeitsplatz Ist nur schwer deutlich zu machen und sehr schwer nachweisbar
Berufliche Dimension	Arbeitsmarkt • Horizontale Segregation • Vertikale Segregation • Unterbrechungen der Laufbahn • Arbeitserwartungen • Lohnerwartungen	Arbeitsorganisation • Arbeitszeiten • Organisationsmodell des Betriebs • Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Zugeteilte Aufgabenbereiche • Verantwortungsbereiche der Rollen • Verhandlungswesen (Ergebnisprämien) • Laufbahnen
Persönliche Dimension	Erziehung • Familienprofil • Aufteilung der Arbeit in der Familie • Weibliche und männliche Rollen • Kulturelle Modelle • Soziale Klischees • Soziale Akzeptanz	Ausbildung • Bildungswahl • Berufswahl • Werteskala • Individuelle Motivation

Quelle: Ausarbeitung AFI 2018/Boll/Lagemann (2018), Villa (2010), Centra/Cuttillo (2009), u.a.

Es handelt sich somit um ein Phänomen, das durch eine Verflechtung von persönlichen Aspekten in Verbindung mit der individuellen Erziehung und Bildung (siehe Rollenteilung in der Familie, Geschlechter-Klischees und die Erwartungen/Forderungen der Einzelnen in Bezug auf den Wert der Entlohnung, usw.) mit beruflichen Aspekten (die hingegen mit dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsorganisation im Betrieb verbunden sind) entsteht.

Die Ursachen des geschlechtsbedingten Lohngefälles liegen vielfach in der indirekten Diskriminierung, die ihre Kraft aus den Geschlechter-Klischees bezieht. (Indirekt) diskriminierendes Verhalten lässt sich vielfach ableiten, etwa bei Anstellungsverfahren, wenn Männer zum Nachteil der Frauen unausgesprochen bevorzugt werden. Oder wenn bei zwei gleich guten Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts es vorgezogen wird, statt der jungen Frau den Mann anzustellen, um mögliche Ausfälle wegen Mutterschaft zu vermeiden. Oder wenn die neu angestellte Frau einen Arbeitsplatz mit geringen Aufstiegschancen erhält, weil man davon ausgeht - und hier greifen wieder die üblichen Klischees

- dass Frauen allgemein im Beruf weniger motiviert sind als Männer. Oder wenn die Ausbildung im Betrieb zu Uhrzeiten angesetzt sind, die mit den familiären Pflichten, die Großteils immer noch von Frauen übernommen werden, nur schwer vereinbar sind. Die indirekte Diskriminierung ist ambivalent und oft schwer nachweisbar, da sie sich auf subjektiven Wertungen beruht und nicht auf objektiv feststellbaren Elementen, wie das bei der direkten Diskriminierung der Fall ist (wo der objektive Tatbestand darin besteht, dass zwei Personen, welche dieselbe Arbeit leisten, unterschiedlich entlohnt werden). Daher ist es auch einfacher, die direkte Diskriminierung nachzuweisen.

Für den Rest ist das *Gender Pay Gap* zu erklären mit strukturellen Eigenheiten des Arbeitsmarktes (Schulabschluss, Beruf, Einstellung zur Arbeit, usw.), mit der Arbeits- und der Betriebsorganisation, aber auch mit der Dimension des Privaten. Hier z.B. spielt die Aufteilung der Hausarbeit eine Schlüsselrolle. Vollzeitbeschäftigte Frauen leisten nämlich weniger Überstunden als ihre männlichen Kollegen, weil sie zwei Jobs haben – einen bezahlten und einen unbezahlten. Oder denken wir etwa an der unterschiedliche Bereitschaft zur Mobilität (Beispiel Außendienste) von Männern und Frauen, aber auch an die unterschiedlichen Verantwortungsebenen, die Männern und Frauen anvertraut werden, oder an die oft unregelmäßigen Berufslaufbahnen von Frauen mit ihren Unterbrechungen wegen Mutterschaft oder Pflege von Familienangehörigen.

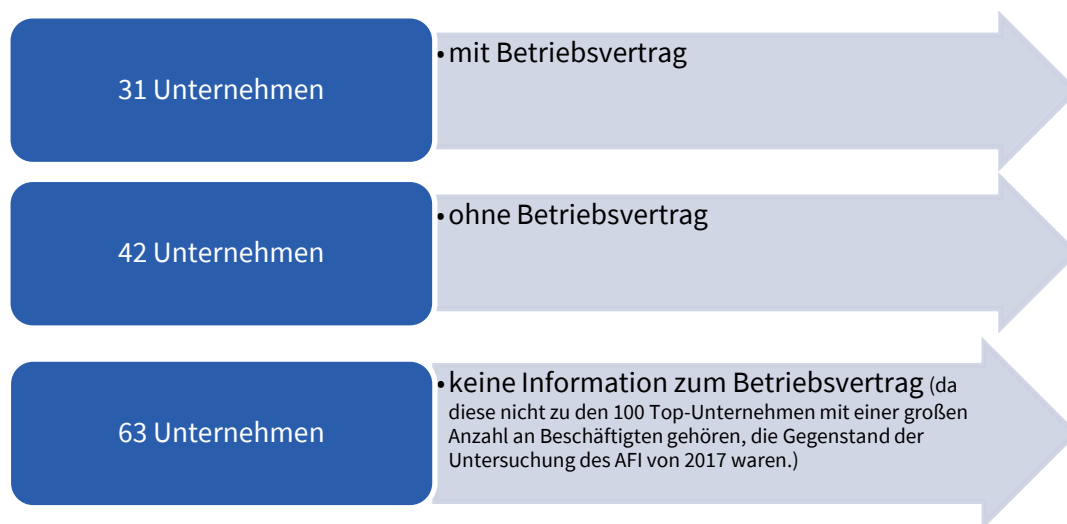
2. Die Betriebszusatzverträge in den Unternehmen der Stichprobe

Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut ist seit Mitte Neunziger Jahre als Beobachtungsstelle der betrieblichen Kollektivverhandlungen in Südtirol tätig und hat bis heute mehr als 1.000 Betriebsverträge untersucht. 2017 hat das AFI die Betriebszusatzverträge der 100 größten Unternehmen Südtirols unter die Lupe genommen, die aufgrund der beschäftigten lohnabhängigen Arbeitnehmer ermittelt wurden, und geprüft, wie viele dieser Unternehmen Betriebszusatzverträge abgeschlossen haben und welche Sachbereiche Gegenstand der Verhandlungen waren. Dabei wurden ausschließlich Abkommen berücksichtigt, die mit den Gewerkschaftsverbänden abgeschlossen worden sind, während bekanntlich Unternehmen auch über sogenannte „interne Abkommen“ verfügen können, die jedoch nicht als gewerkschaftlicher Betriebszusatzvertrag einzustufen sind.

Anhand unserer Datenbank haben wir somit überprüft, wie viele der 136 Unternehmen, die den Fragebogen 2016-2017 vollständig beantwortet haben, über einen Betriebszusatzvertrag verfügen. Nicht alle 136 Unternehmen gehören zu den „Top 100“ mit den höchsten Beschäftigtenzahlen in Südtirol, von denen uns die Betriebszusatzverträge vorliegen. Auf jeden Fall konnten wir feststellen, dass 31 Unternehmen unserer Stichprobe einen Betriebszusatzvertrag anwenden, den wir auch prüfen konnten²⁹, und dass in 42 Unternehmen kein Betriebszusatzvertrag vorliegt; es bleiben also weitere 63 Unternehmen der Stichprobe, über die wir diesbezüglich keine Informationen besitzen, da sie nicht zu den 100 Topunternehmen unserer Untersuchung aus dem Jahr 2017 gehören.

Abbildung 28

Die Betriebszusatzverträge in den Unternehmen der Stichprobe



Quelle: Beobachtungsstelle für dezentralisierte Kollektivverhandlungen AFI

© AFI 2019

Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Unternehmen Betriebszusatzverträge durchgeführt werden. 20 der 31 Betriebsverträge betreffen 20 Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten.

²⁹ Es gäbe noch ein weiteres Unternehmen des Industriebereiches, für das uns ein Betriebszusatzvertrag bekannt ist. Das Unternehmen hat sich allerdings geweigert, den Text zu liefern.

Tabelle 19

Verbreitung der Betriebszusatzverträge nach Größenklasse des Unternehmens (n = 73)

	100-149 Beschäf- tigte	150-199 Be- schäftigte	Über 200 Be- schäftigte	Insge- samt
Mit Betriebsvertrag	5	6	20	31
Ohne Betriebsvertrag	5	19	18	42
Insgesamt	10	25	38	73

Quelle: Beobachtungsstelle für dezentralisierte Kollektivverhandlungen AFI

© AFI 2019

Die Untersuchung nach Sektor ergibt, dass rund 19 von 31 Betrieben unserer Stichprobe dem Industriesektor (61,3%) und 3 jeweils dem Handel, dem Kreditwesen und den freiberuflichen Tätigkeiten für Unternehmen und Familien angehören.

Tabelle 20

Unternehmen mit und ohne Betriebszusatzverträge und Deckungsgrad nach Sektor (n = 73)

Sektor	Unternehmen mit Be- triebszusatzvertrag	Unternehmen ohne Betriebs- zusatzvertrag	Deckungs- grad (%)
Land- und Forstwirtschaft und Fisch- zucht	-	4	-
Verarbeitendes Gewerbe	19	15	55,9
Strom, Gas, Dampf und Wasser	2	-	100,0
Baugewerbe	-	4	-
Handel	3	7	30,0
Transport und Lagerung	2	2	50,0
Gastgewerbe	-	3	-
Kredit- und Versicherungswesen	3	1	75,0
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienste für Unternehmen und Familien	2	6	25,0
Insgesamt	31	42	42,5

Quelle: Beobachtungsstelle für dezentralisierte Kollektivverhandlungen AFI

© AFI 2019

Kein einziger Betriebszusatzvertrag scheint in den Unternehmen der Landwirtschaft, des Baugewerbes und des Gastgewerbes auf. Die Berechnung des Deckungsgrades (Anteil der Unternehmen mit Betriebszusatzvertrag an der Gesamtheit) ergibt, dass alle beiden im Energiesektor tätigen Unternehmen einen Betriebszusatzvertrag haben, ebenso 75,0% der Banken (einschließlich der Raiffeisenkassen) und 55,9% der Industriebetriebe.

Der Industriesektor ist historisch gesehen und auch jetzt noch ein Wirtschaftsbereich, in dem viele Betriebsabkommen abgeschlossen werden. Dies ist auch auf die durchschnittliche Betriebsgröße zurückzuführen: Wie die Untersuchungen des AFI von 2017 belegt haben, steigen die Betriebszusatzverträge nämlich mit zunehmender Betriebsgröße (siehe dazu auch Tabelle 19).

Insgesamt arbeiten in den Unternehmen mit Betriebszusatzverträgen rund 13.000 Personen, 8.838 Männer und 4.138 Frauen (31,8%).

Tabelle 21

An Betriebszusatzverträgen beteiligte Beschäftigte nach Geschlecht (n = 73)

Anzahl der Beschäftigten	Frauen	Männer	Insgesamt	Deckungsgrad (%)
Mit Betriebszusatzvertrag	4.138	8.836	12.974	58,2
Ohne Betriebszusatzvertrag	3.521	5.795	9.316	41,8
Insgesamt	7.659	14.631	22.290	100,0

Quelle: Beobachtungsstelle für dezentralisierte Kollektivverhandlungen AFI

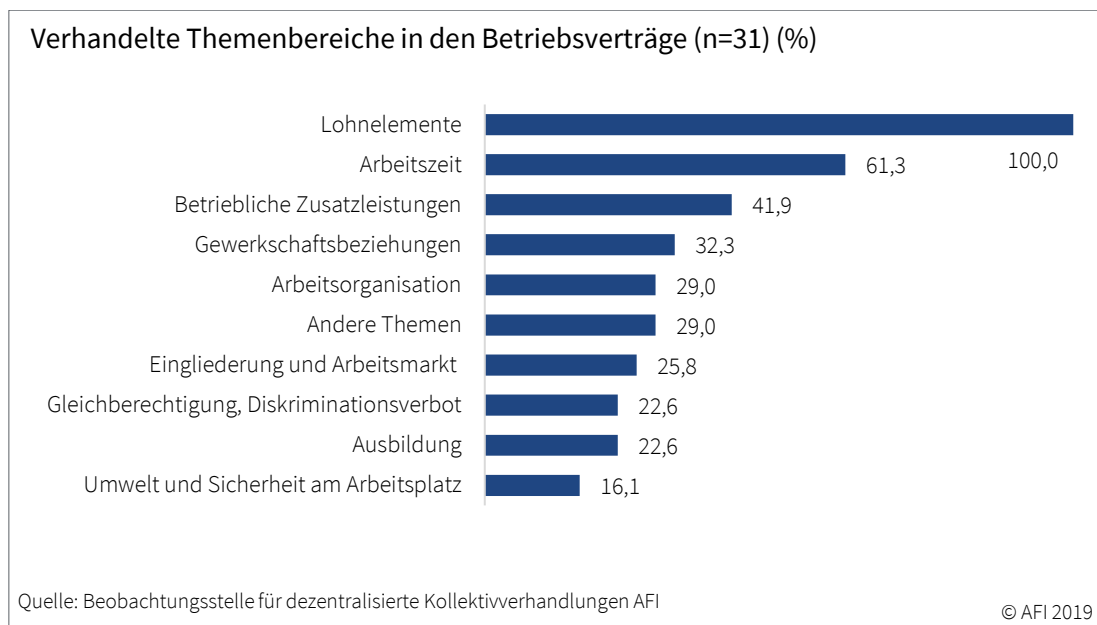
© AFI 2019

Die Frauenquote in den Unternehmen, die Betriebsverhandlungen führen, beträgt 31,8%, die Frauenquote in Unternehmen, die keine solche führen, 37,8%. Dieser Unterschied von 6 Prozentpunkten zeigt, dass Frauen weniger in den Genuss der Vorteile von Betriebszusatzverträgen kommen, weil solche Verträge eher in typisch männlichen Sektoren (Industrie, Energie, Transport, etc.) und in Großunternehmen (meist Industrie) zu finden sind, wo Frauen schwächer vertreten sind.

2.1. Die Ergebnisprämie in den Betriebszusatzverträgen

An unserer Stichprobe von 31 Unternehmen haben wir untersucht, welche Materien in die Betriebszusatzverträge einfließen, wobei ein Betriebsabkommen mehrere zugleich beinhalten kann. Am meisten sind wirtschaftliche Elemente vertreten; in allen untersuchten Verträgen kommt auch tatsächlich ein wirtschaftliches Element in den Zusatzverhandlungen vor. Dies wird auch von der gesamtstaatlichen Regelung gefördert, welche Beitrags- und Steuererleichterungen für Unternehmen vorsieht, die Vereinbarungen über Ergebnisprämien oder Wohlfahrtsmaßnahmen (siehe Tabelle 22) schließen, ebenso wie Steuervorteile für Arbeitnehmer, die Geldprämien oder Wohlfahrtsleistungen erhalten. Der zweithäufigste Gegenstand der Betriebsverhandlungen ist die Arbeitszeit (19 Unternehmen, bzw. 61,3%), gefolgt von der Betriebswohlfahrt (41,9% mit 13 Unternehmen) und den gewerkschaftlichen Beziehungen (die in jedem dritten Betriebszusatzvertrag vorkommen).

Abbildung 29



Um den Abschluss solcher Betriebszusatzverträge zu fördern, wurden vor einigen Jahren bei Auszahlung einer (mit Betriebsvertrag festgelegten) Ergebnisprämie die Reduzierung der Beitragslast für Arbeitnehmer und Unternehmen und eine begünstigte Besteuerung eingeführt, wie die unten abgebildete Tabelle zeigt.

Tabelle 22

Die Reduzierung der Beitrags- und Steuerlast der Betriebszusatzverhandlungen, 2018

Voraussetzungen und Kriterien	Beitragsreduzierung	Steuerreduzierung
A) Ausgezahlte Ergebnisprämie (Auszahlung von Geldbeträgen)		
• unterschiedliche Höhe der Prämie; • Prämien werden aufgrund von Betriebs- oder lokalen Zusatzverträgen, die beim Arbeitsinspektorat hinterlegt sind, ausgezahlt; • Abhängigkeit von Steigerung der Produktivität, Erträge, Qualität, Wirksamkeit und Innovation; • auch für Beträge, die in Form von Gewinnanteilen ausgezahlt werden; • Das Bruttoeinkommen des Beschäftigten muss unter 80.000 € (im Jahr vor der Prämienauszahlung) liegen.	• Beitragsreduzierung: bis zu höchstens 800 € pro Jahr; • Null Beiträge für Arbeitnehmer; • Invaliditäts-, Altersrenten- und Hinterbliebenenbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers wird um 20% reduziert; • Beitragsentlastung nur dann möglich, wenn die Arbeitnehmer aufgrund eines spezifischen Planes paritätisch in die Arbeitsorganisation einbezogen werden; • für Verträge, die nach dem 23.4.2017 abgeschlossen oder ergänzt wurden; • Bezugsnormen: GD 50/2017 Art. 55, NISF-Rundschreiben vom 18.10.2018, G 208/2015, Art. 1 Absätze 182-191.	• Begünstigte Besteuerung auf Beträgen bis zu 800 € mit festem Steuersatz von 10% (IRPEF-Ersatzsteuer und entsprechende regionale und Gemeindesteuern); • Bezugsnormen: NISF-Rundschreiben vom 18.10.2018, GD 50/2017 Art. 55, G. 208/2015 Art. 1 Absatz 182.
B) Ergebnisprämie ohne Geldbetrag (sog. Wohlfahrtsleistungen)		
• Möglichkeit für den Arbeitgeber, die Prämie nicht ausgezahlt zu bekommen, sondern als betriebliche Wohlfahrtsleistungen zu erhalten	• Vollkommene Beitragsbefreiung für den Arbeitnehmer • Bezugsnormen: Art. 1 Absatz 184 G. 208/2015.	

Quelle: Ausarbeitung AFI

© AFI 2019

Die Untersuchung nach wirtschaftlichen Elementen ergibt, dass in 27 der 31 Unternehmen, welche wirtschaftliche Elemente aushandeln, Ergebnisprämien vorkommen, in 11 Unternehmen Zusatzlöhne oder Entschädigungen (z.B. für Zusatzarbeit, Nacht- oder Feiertagsarbeit, Abrußbereitschaft, Fahrtkosten und Außendienste, etc.).

Tabelle 23 Ausgehandelte Lohnelemente (n = 31)

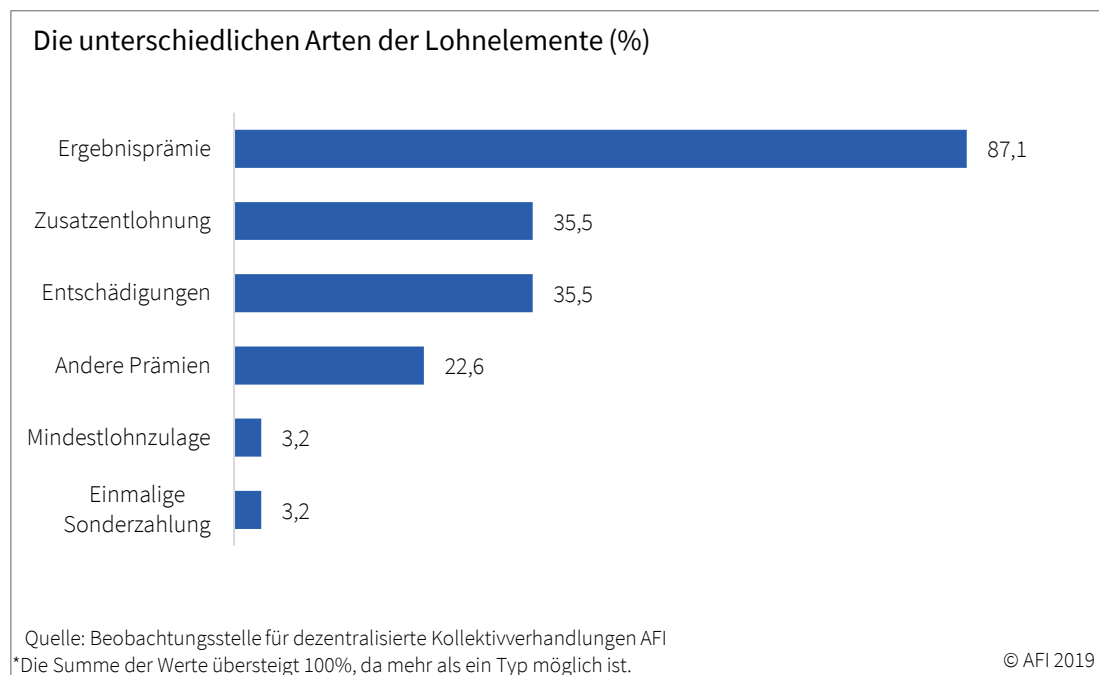
Lohnelement	Anzahl der Unternehmen
Ergebnisprämie	27
Zusatzlohn	11
Entschädigung	11
Sonstige Prämien	7
Individuelle Lohnergänzungen („Superminimi“)	1
Una tantum	1

Quelle: Beobachtungsstelle für dezentralisierte Kollektivverhandlungen AFI

© AFI 2019

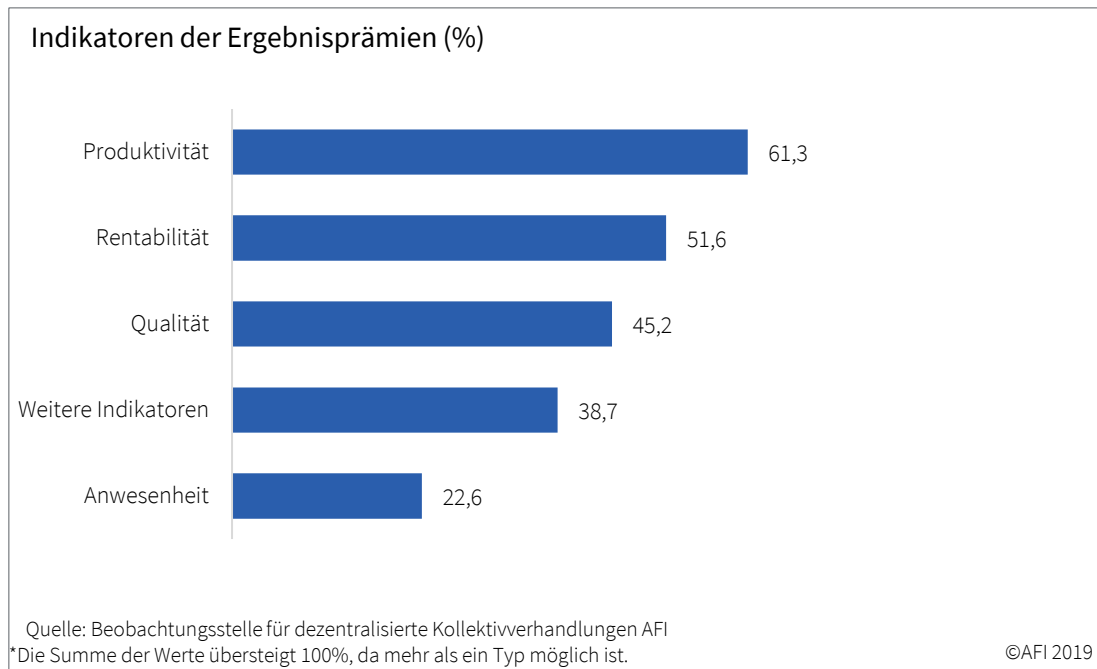
Der Großteil der ausgezahlten Prämien sind somit Ergebnisprämien, eine zusätzliche wirtschaftliche Leistung in Ergänzung zum Grundlohn, die meist auf die Leistung des einzelnen Arbeitnehmers und/oder auf die Ergebnisse eines spezifischen Bereiches oder des gesamten Unternehmens Bezug nimmt (kommen in 87,1% der 31 untersuchten Betriebsverträge vor). Die Ergebnisprämien sind je nach Zielen, die vom Einzelnen, von der Abteilung oder vom Betrieb erreicht wurden, unterschiedlich hoch. Ein Teil oder auch die gesamte Ergebnisprämie kann zudem auch in Form von betrieblichen Wohlfahrtsleistungen anerkannt werden.

Abbildung 30



Die Parameter, die für die Berechnung der Prämie ausschlaggebend sind, können mit der Produktivität und/oder mit der Ertragsfähigkeit, der Qualität oder der Anwesenheit verbunden sein. Aus der Untersuchung geht als der in den 31 Abkommen meist verwendete Indikator die Produktivität (in 61,3% der Abkommen) hervor; es folgt die Ertragsfähigkeit (51,6% der Abkommen). In die Berechnungen können in Wirklichkeit jedoch viele andere Indikatoren einfließen (was in 38,7% der untersuchten Verträge vorkommt), die sehr unterschiedlich sind und zum Beispiel mit der Reduzierung der Arbeitsunfälle oder den Prämien bei Erreichen eines bestimmten Dienstalters im Betrieb verbunden sein können. In der Regel sind die Indikatoren bei den Verhandlungen keine Einzelooptionen, sondern werden miteinander gekoppelt, wodurch ein komplexes System für die Berechnung der Ergebnisprämie entsteht.

Abbildung 31



Die Berechnung der durchschnittlichen Beträge der Ergebnisprämien ist somit kein leichtes Unterfangen, da diese Prämien ihrem Wesen nach unterschiedlich ausfallen und nicht im Voraus ermittelt werden können, sondern vielmehr aufgrund der Erreichung bestimmter Ziele und Indikatoren nachträglich berechnet werden. Der Betrag steht weiters gewöhnlich im Verhältnis zur Einstufung des Personals. Bei Nichterreichung der festgelegten Ziele kann die Prämie natürlich auch Null sein. Der (geschätzte) durchschnittliche Bruttojahreswert einer Prämie beträgt 1.284 € in den 25 Unternehmen, bei denen eine Hochrechnung möglich war. Für 6 Unternehmen war dies nicht möglich (entweder weil der Vertrag keine Prämie vorsieht oder der Betrag nicht ermittelt werden konnte). Die Höhe der Prämie variiert sehr nach Wirtschaftssektor, auch wenn die niedrigen Zahlen der Stichprobe zur Vorsicht raten. Die Industrie - ein typisch männlicher Bereich - scheint als Sektor mit der höchsten Prämie auf (1.424 € brutto/Jahr), gefolgt vom Kreditwesen mit 1.361 € und vom Energiebereich mit 1.350 € (ebenso ein vorwiegend männlicher Bereich). Die niedrigste Prämie wird im Handel (ein stark weiblich geprägter Bereich) verzeichnet, wo nicht einmal 500 € pro Jahr erreicht werden.

Tabelle24

Schätzung der durchschnittlichen Jahresergebnisprämie nach Sektor (n = 31) in €

Sektor	Jahresdurchschnitt (Schätzung) in €	Anzahl der Unternehmen
Handel	488	3
Kredit- und Versicherungswesen	1.361	3
Strom, Gas, Dampf und Wasser	1.350	2
Verarbeitendes Gewerbe	1.424	16
Transport und Lagerung	1.071	1
Durchschnitt	1.284	25
Ergebnisprämie ist nicht im Betriebszusatzvertrag vorgesehen	0,00	4
Keine Angabe zur Höhe der Ergebnisprämie	0,00	2

Quelle: Beobachtungsstelle für dezentralisierte Kollektivverhandlungen AFI

© AFI 2019

Die Ergebnisprämie ist ihrem Wesen nach veränderlich und von vielen Variablen abhängig, sodass die Hochrechnungen über die durchschnittliche Prämie nur eine Schätzung darstellen, um uns ein Bild über das Ausmaß zu machen. Die Schätzungen wurden aufgrund der Beträge durchgeführt, die in den Betriebszusatzverträgen vorgesehen sind, also nicht aufgrund der tatsächlich ausgezahlten Beträge, welche klarerweise erst später vom Personalamt aufgrund der konkreten Auszahlung mitgeteilt werden könnten. Erst anhand der tatsächlich ausgezahlten Prämien könnte zudem geprüft werden, ob bedeutende Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Beträge bestehen, vor allem in Unternehmen, die Anwesenheitsindikatoren heranziehen (weil Frauen geringere Anwesenheitsraten als die männlichen Kollegen aufweisen). Bei der Berechnung der Prämie werden außerdem eventuelle Wohlfahrtsmaßnahmen oder Geldbeträge nicht berücksichtigt, welche die Unternehmen dem eigenen Personal oder einem Teil desselben gewähren und die nicht im Betriebszusatzvertrag enthalten sind und somit auch nicht von dieser Untersuchung herangezogen werden.

Schlussfolgerungen: Gesamtbild in Schwarz-Weiß

Das Bild, das die Erhebung unter den Südtiroler Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten im Zweijahreszeitraum 2016/2017 liefert, ist eine Schwarz-Weiß-Aufnahme, die sehr denen der Vorjahre ähnelt: Weiterhin sind Frauen umso weniger vertreten, je höher man die Betriebshierarchie hinaufsteigt – in der Fachliteratur als *‘Leaky Pipeline’* (*Lecke Leitung*) bekannt.

In der gesamten Stichprobe finden wir in Führungspositionen 26 Frauen gegen 303 Männer, die also weiterhin die breite Mehrheit stellen. Zudem scheinen in 60 Unternehmen der Stichprobe nur männliche Führungskräfte auf und in 70 Unternehmen weniger als 25% weibliche Führungskräfte. Aber auch bei den leitenden Angestellten sind Frauen nur schwach vertreten (311 Frauen, 1.117 Männer).

Aus der Analyse der Daten wird eine regelrechte horizontale Segregation der Geschlechter deutlich, und zwar in einigen Wirtschaftssektoren, die traditionell „männlich“ sind. Die Berechnung des Frauenanteils am Personal hat erbracht, dass Frauen eine geringe Präsenz aufweisen. In 58 von 136 Unternehmen machen Frauen sogar nur 25% der Beschäftigten aus.

In der befristeten Beschäftigung ist der Frauenanteil mit 26,8% fast doppelt so hoch wie der Männeranteil: Nur 14,0% der Männer arbeiten auf befristete Zeit. Dem entsprechend geringer ist der Anteil der Frauen mit einem festen Arbeitsverhältnis: Von 100 unbefristet Beschäftigten sind 32 Frauen, aber 68 Männer. 83,2% der unbefristet Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, aber nur 16,8% sind Männer. Auch die Wartestände für die Betreuung der Kinder (Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub) werden vorwiegend von Frauen beantragt: Von 100 Personen im Wartestand wegen Mutter- oder Vaterschaft sind 93 Frauen und 7 Männer.

Das Bild über die Neuzugänge 2017 in den untersuchten Unternehmen ist hingegen recht ausgeglichen: Von 100 Neuzugängen sind 48 Frauen und 52 sind Männer. Bei den Personalabgängen ist das Auslaufen des Vertrages der häufigste Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn auch mit einer Differenz von 10 Prozentpunkten (Männer 54,6%, Frauen 65,2%). Das Gender Gap zwischen beschäftigten Männern und Frauen betrifft auch die Fortbildung: Die Teilnehmerinnen an den Kursen betragen 28,4% der Gesamtheit, die Männer, welche eine Fortbildung genossen haben, hingegen 71,6%.

Aus der Untersuchung geht hervor, dass die Möglichkeiten zur Fortbildung und zum Erwerb neuen Wissens für Frauen beschränkt sind. Von allen beschäftigten Frauen (41,0%) hat nur ein sehr kleiner Teil die Möglichkeit, an einer Fortbildung teilzunehmen (28,4%). Auch die Arbeitszeit, welche Frauen für ihre Weiterbildung in Anspruch nehmen können, ist unverhältnismäßig geringer als bei Männern: Von den 36.322 Fortbildungsstunden in den Unternehmen der Stichprobe sehen nur 25,6% die Anwesenheit von Frauen vor.

Das Gender Pay Gap, d.h. das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern, ist weiterhin groß, auch wenn uns diese Daten keinen tieferen Einblick in die Ursachen dieser starken,

in allen Qualifikationen vorhandenen Lohnunterschiede liefern. Fest steht, dass in 31 Unternehmen unserer Stichprobe Ergebnisprämien von im Schnitt 1.284 € brutto pro Jahr ausgehandelt werden, die an 8.836 Männer und 4.138 Frauen gehen. (Womit die Frauen 31,8% der Beschäftigten ausmachen, die Geldprämien erhalten). Die Unternehmen, die Geldprämien an Betriebsergebnisse knüpfen, sind zu $\frac{3}{4}$ Unternehmen aus typisch männlichen Sektoren (Industrie, Energie und Transport). Die Sektoren mit hohem Frauenanteil wie der Handel oder der Tourismus weisen auf der zweiten Vertragsebene niedrige Deckungsgrade auf; wenn sie überhaupt Prämien auszahlen, dann sind die durchschnittlichen Beträge eindeutig geringer als in den zuvor genannten Bereichen.

Silvia Vogliotti (silvia.vogliotti@afi-ipl.org)

Elisa Ganzer (elisa.ganzer@afi-ipl.org)

Literaturverzeichnis:

Die ersten vier Forschungsberichte des AFI über Frauenbeschäftigungslage in Südtiroler Großbetrieben:

AFI. (2016). *Im gläsernen Labyrinth. Berufstätige Frauen zwischen Fixstelle, prekärem Job und Karriere*. Bozen: AFI | Arbeitsförderungsinstitut.

AFI. (2014). *Zwischen gläserner Decke und prekären Verträgen: Die Beschäftigungssituation der Frauen in Südtirols Großbetriebe. Zweijahresbericht 2012/2013 über die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in Südtiroler Betrieben des Privatsektors mit mehr als 100 Beschäftigten*. Bozen: AFI | Arbeitsförderungsinstitut.

AFI. (2013). *Weibliche und männliche Beschäftigung in Südtirols Großbetrieben. Zweiter Bericht (2010-2011)*. Bozen: AFI | Arbeitsförderungsinstitut.

AFI. (2012). *Die weibliche und männliche Beschäftigtensituation in den Südtiroler Betrieben (Zweijahreszeitraum 2008-2009). Forschungsberichte des ESF-Projekts: „Gender Pay Gap: best Practices und experimentelle Modelle“*. Bozen: AFI | Arbeitsförderungsinstitut.

Berichte unter: <http://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/frauenerwerbstaetigkeit-in-suedtirol/#.XEnHXfZFzxB>

Studien und Untersuchungen über den Arbeitsmarkt:

ASTAT. (2018). *Tätigkeitsbereiche und Größe der Unternehmen 2016. Oktober 2018*. (Info Nr.62). Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.

ISTAT. (2017). *Rapporto annuale 2017* (cap. 4 - Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali). Roma: Istituto Nazionale di Statistica.

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt. (2018). *Akademische und halb-akademische Berufe in Südtirol, Juli 2018*. Bozen: Autonome Provinz Bozen- Südtirol: Abteilung Arbeit - Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt.

Studien und Untersuchungen über den weiblichen Arbeitsmarkt:

Bravi, B. (2017). *Donne e scienza: un altro soffitto di cristallo da infrangere*. Pasionaria. <https://pasionaria.it/questione-di-genere-nella-ricerca-scientifica/>

Boscolo, M. (2018). *Le donne e la carriera scientifica*. Oggi Scienza. <https://oggi-scienza.it/2018/03/08/donne-carriera-scientifica-italia/>

Cavaletto, G., Pacelli, L., Pasqua, S. (2018). *Working paper n. 159. Porte di vetro, soffitti di cristallo. La carriera lavorativa delle donne in Piemonte*. Torino: Labor - Laboratorio Riccardo Revelli.

Dubois-Shaik, F., Fusulier, B. (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*. Trento: Garcia working papers. https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_working_paper_5_academic_careers_gender_inequality.pdf

Govoni, P. *Questioni di genere: donne e scienza*. Milano: Università Bocconi. <http://matematica.unibocconi.it/articoli/questioni-di-genere-donne-e-scienza>

ISTAT/EUROSTAT. (2017). *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico. Edizione 2017*. https://www.istat.it/it/files//2017/10/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_it.pdf L'edizione 2018 è disponibile in versione digitale sul sito: <https://www.istat.it/donne-uomini/index.html?lang=it>

Minello, A. (2018). *L'onda che avanza*. ingenere.it. <http://www.ingenere.it/articoli/onda-che-avanza>

Mencarini, L., Vignoli, D. (2018). *Dietro la bassa fecondità c'è una cultura arretrata dei ruoli*. ingenere.it. <http://www.ingenere.it/articoli/bassa-fecondita-cultura-arretrata-dei-ruoli>

Micelli, A. (2018). *Le aziende italiane si vestono di rosa. I numeri di Infocamere sull'imprenditoria femminile*. Formiche. Analisi, commenti e scenari. <https://formiche.net/2018/03/imprenditoria-femminile-infocamre/>

Ravasio, M. M. (2016). *Carriera. Basta la parola*. <http://manuelamimosaravasio.com/carriera-basta-la-parola/>

Save the children. (2018). *Le equilibriste. La maternità in Italia*. Roma. https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia_0.pdf

Save the children. (2017). *Le equilibriste. La maternità tra ostacoli e visioni del futuro. Rapporto mamme 2017*. Roma. <https://www.savethechildren.it/sites/default/files/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-tra-ostacoli-e-visioni-di-futuro.pdf>

Viale, V. (2017). *Verso un'equa condivisione. Il Social Pillar dell'Europa*. ingenere.it. <http://www.ingenere.it/articoli/verso-equa-condivisione-social-pillar-europa>

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

Studien und Untersuchungen über die Südtiroler Verhandlung:

AFI. (2017). *Die Top100-Unternehmen Südtirols und ihre Betriebsabkommen*. AFI Zoom Nr. 22/2017. Bozen: AFI | Arbeitsförderungsinstitut.

<http://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/die-top100-unternehmen-suedtirols-und-ihre-betriebsabkommen/#.XEnQrfZFzxA>

Studien und Untersuchungen über Gender Pay Gap:

Boll, Ch., Lagemann, A. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. Luxembourg: European Commission - Directorate-General for Justice. Publication Of-

fice of the European Union. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries-october2018_en_0.pdf

Centra, M., Cutillo, A. (2009). *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*. Roma: Collana Studi Isfol. http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/Studi_Isfol_Occupazione_n_2-09.pdf

European Commission. (2018). *The gender pay gap in Italy*. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_italy_en.pdf

Piazzalunga, D. (2016). *Divario di genere nel mercato del lavoro. A che punto siamo*. ingenere.it. <http://www.ingenere.it/articoli/divario-genere-mercato-lavoro-a-che-punto-siamo>

Rustichelli, E. (2009). *Rompere il cristallo. I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia. I libri del fondo sociale europeo n. 142*. http://isfo-loa.isfol.it/bitstream/handle/123456789/1441/Isfol_FSE142.pdf?sequence=1

Villa, P. (2010). *Der Gender Pay Gap: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern messen und interpretieren*, Bozen. http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/X_2010_GenderPayGap_Handbuch-VILLA.pdf

Studien und Untersuchungen über die Weiterbildung:

ANPAL. (2018). *XVIII Rapporto sulla Formazione Continua annualità 2016-2017*. <http://www.anpal.gov.it/Dati-e-pubblicazioni/Documents/XVIII-Rapporto-formazione-continua.pdf>

Studien und Untersuchungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:

Europäische Kommission. (2017). Empfehlung vom 26. April 2017 zur europäischen Säule sozialer Rechte .Bruxelles: Amtsblatt der Europäischen Union.

Crespi, I. (2018). *Padri che conciliano*. Milano: Quaderni Fondazione Marco Vigorelli.

Autonome Provinz Bozen, Handelskammer, Audit Familieundberuf (2017). *Im Jahr2017 zertifizierte Unternehmen und Organisationen*. Bozen.

AFI. (2018). *Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*. AFI Zoom Nr. 34/2018. Bozen: AFI | Arbeitsförderungsinstitut. http://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/39618-2-2/#.XEneU_ZFzxA

