

ESF-Projekt 2/10/2013 – „Wertecharta für eine bessere
Arbeitsorganisation: geschlechtsspezifische Analyse und Definition“

Forschungsbericht

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Südtirol

Best Practices in Betrieben und
neue geschlechtsspezifische politische
Maßnahmen

von Silvia Vogliotti

Bozen

2014



EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL
Abteilung Europa
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Ripartizione Europa
Ufficio FSE

Dieses Dokument ist die Zusammenfassung einer im Rahmen des ESF-Projekts „**Charta der Werte für eine bessere Arbeitsorganisation: geschlechtsspezifische Analyse und Definition**“ durchgeführten Studie. Das Projekt wurde von der Vereinigung Netzwerk Frauen-Arbeit in Partnerschaft mit dem Arbeitsressort des Landes, der Gleichstellungsrätin und dem Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL organisiert und von der Europäischen Union mittels des Europäischen Sozialfonds sowie vom Ministerium für Arbeit und von der Autonomen Provinz Bozen mitfinanziert.



Die **Arbeitsgruppe** dieser Projektphase bestand aus Elena Morbini und Franca Toffol von der Vereinigung Netzwerk Frauen-Arbeit, der Forscherin Heidi Flarer und Silvia Vogliotti, Forscherin beim AFI-IPL.

Die Expertenbefragungen wurden von Elena Morbini, Franca Toffol und Heidi Flarer durchgeführt. Heidi Flarer betreute die systematische Erfassung der Interviews und die Einstufung der Ergebnisse nach homogenen Kategorien, Silvia Vogliotti erstellte den Forschungsbericht.

Die Forscherinnen danken den Personen, die sich interviewen ließen.

Inhalt

Zusammenfassung	4
Einführung	5
1. Best Practices in Betrieben bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Südtirol	6
1.1. Befragungen von Experten und Betrieben: Felduntersuchung	6
1.2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Südtiroler Unternehmen	7
1.2.1. Maßnahmen im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung	7
1.2.2. Maßnahmen zur Unterstützung der Familie	13
1.2.3. Dienstleistungen und Vorteile für Mitarbeiter	16
1.2.4. Betriebliche Sozialmaßnahmen und sonstige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
1.3. Fazit: Was geht aus den Befragungen hervor?	17
2. Neue geschlechtsspezifische politische Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.....	20
2.1. Von der „informellen Vereinbarkeit“ zur „verhandlungsbasierten Vereinbarkeit“.....	20
2.2. Kollektivvertragsverhandlungen der zweiten Ebene: theoretischer Rahmen	21
2.3. Geschlechtsspezifischer Ansatz bei den dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen.....	23
2.4. Geschlechtsspezifische Kollektivvertragsverhandlung betreffend die Ergebnisprämien	24
2.5. Ergänzungsverhandlungen betreffend die Arbeitszeit.....	27
2.6. Ergänzende Vertragsverhandlungen betreffend die Teilzeitarbeit	30
2.7. Ergänzende Vertragsverhandlungen betreffend die Chancengleichheit ...	33
2.8. Ergänzende Vertragsverhandlungen betreffend Elternurlaub und Freistellungen für Mutterschaft und Vaterschaft	34
2.9. FOKUS: Freistellungen und Elternurlaub für Väter	36
2.10. Weitere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit	38
2.11. Betriebliche Sozialleistungen.....	38
2.12. Familienverantwortliche Unternehmen	40
2.13. Win-win-Initiativen: Vorteile für Unternehmen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren	42
3. Schlussfolgerungen der Studie: Stärken und Schwächen der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben in Südtirol.....	44
4. Bibliographie:.....	49

Zusammenfassung

- Die **mangelhafte Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist immer noch eins der wichtigsten Probleme bei der weiblichen Beschäftigung, dass die Position von Frauen (häufig) auf dem Arbeitsmarkt schwächt. Dies ist u. a. auf die mangelhafte oder unmögliche Vereinbarkeit, die mangelhafte Aufgabenaufteilung bei den Betreuungsarbeiten sowie die horizontale und vertikale Segregation und schließlich das Lohngefälle zurückzuführen.
- Auf der Grundlage dieser Betrachtungen präsentierte die Bozener Vereinigung Netzwerk Frauen-Arbeit dem Europäischen Sozialfonds das Projekt **„Wertecharta für eine bessere Arbeitsorganisation: geschlechtsspezifische Analyse und Definition“**. Dieser vom AFI-IPL als Projektpartner erstellte Forschungsbericht hat den Zweck, die Kenntnis der Faktoren, Instrumente und Praktiken zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, die bereits in Südtirol umgesetzt werden, zu fördern.
- Der Bericht basiert auf einer **Reihe von Interviews über den aktuellen Zustand der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Befragt wurden Manager und Personalleiter lokaler Unternehmen sowie einige Experten von Genossenschaften, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die positive, innovative Elemente zur Sprache bringen, aber auch Zweifel und Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, laut werden lassen.
- Aus den Interviews geht hervor, dass **viele Vereinbarkeitsmaßnahmen auf informeller Ebene entstehen und individuell** gewährt werden, die auf Einzelbedürfnisse zugeschnitten sind und vor allem in kleinen Betrieben umgesetzt werden. Es handelt sich somit um eine **„informelle Vereinbarkeit“**, die in Einzelfällen außerhalb der Vertragskanäle stattfindet. **Auch kleine Südtiroler Betriebe sorgen für die Vereinbarung von Berufs- und Privatleben, aber auf ihre Weise!**
- Die Maßnahmen gehen häufig von Frauen in Führungspositionen aus. **Die Förderung des weiblichen Anteils auf Geschäftsführungsebene erhöht somit die Sensibilität gegenüber der Vereinbarkeit.**
- Positiv ist somit sicherlich, dass **in Südtirol eine gute „Kultur“ hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herrscht**. Die unternehmerische Sozialverantwortung gegenüber der Familie wird somit in einigen lokalen Unternehmen bereits umgesetzt und praktiziert, auch wenn dies auf informeller Ebene und bei niedrigem Bewusstsein geschieht. Häufig **mangelt es an einer mittel- bis langfristigen Vision bei diesem Thema**, wohingegen vorwiegend die Ansicht herrscht, den konkreten und dringenden Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen gerecht zu werden.
- Im „Südtiroler Unternehmenssystem“ **sind die Vereinbarkeitsmaßnahmen fast nie in der Vertragsverhandlung der zweiten Ebene umfasst** (d. h. nicht in den Betriebs- oder Gebietsverträgen enthalten), und zwar auch nicht in den Unternehmen, in denen dies problemlos möglich wäre. Auf diese Weise werden die Anwesenheit und Vertretung der Gewerkschaft in den Unternehmen häufig umgangen, was für die Gewerkschaften natürlich ein Thema darstellt, dem sie einen hohen Wert und besondere Aufmerksamkeit beimessen.
- Die informelle Vereinbarkeit ist jedoch nicht unbedingt immer negativ zu bewerten, wie auch die Aushandlung von Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht unbedingt immer und zu jedem Preis „genormt“ werden muss. **Die beiden Ebenen (informelle und förmliche Verhandlung) sind nicht unbedingt widersprüchlich.**
- Die Lösung besteht vermutlich aus einer **Mischung zwischen starken verhandlungsbasierten Regeln (in einigen mittelgroßen Unternehmen) und zahlreichen positiven Maßnahmen, die mittels informeller Abläufe und Praktiken umgesetzt werden (Klein-/Kleinstunternehmen)**. Diese Erfolgsrezepte können wichtige Anstöße auch für spätere Vertragsplattformen liefern und einen Engelskreis einleiten, der auf Vereinbarkeit basiert und zur Verbesserung der Qualität der Arbeit von Männern und Frauen führt.

Einführung

Die mangelhafte Vereinbarung von Berufs- und Privatleben ist heute noch eine der grundlegenden Problematiken bei der weiblichen Beschäftigung und wirkt sich negativ auf das gesamte Produktionssystem aus.

Frauen sind schwach auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt, denn der auf regionaler Ebene meistverbreitete organisatorische Kontext, welcher heute noch ein nach männlichen Parametern strukturiertes Berufssystem widerspiegelt, benachteiligt die Frauen in hohem Maße (geringe und unangemessene Vereinbarkeit, äußerst mangelhafte Aufgabenteilung, horizontale und vertikale Segregation, geschlechtsspezifisches Lohngefälle usw.).

Eine bessere Arbeitsorganisation, auch was die Vereinbarkeit betrifft, würde nicht nur das Erzielen eines höheren geschlechtsspezifischen Gleichgewichts, sondern auch eine höhere Rentabilität in allen Wirtschaftssektoren bedeuten.

Auf der Grundlage dieser Betrachtungen setzt sich das **Projekt „Charta der Werte für eine bessere Arbeitsorganisation: geschlechtsspezifische Analyse und Definition“** die folgenden allgemeinen Ziele:

- Verbesserung der Bedingungen für die Frauen in der Arbeitswelt, um deren Beteiligung auch dank eines besseren Gleichgewichts zwischen Berufs- und Privatleben zu erhöhen;
- Förderung der unternehmerischen Sozialverantwortung in geschlechtsspezifischer Hinsicht und durch die bessere Organisation und Qualität der Arbeit auch der Produktionsleistung im Allgemeinen sowie des sozialen Wohlbefindens insgesamt.

Dieser Forschungsbericht, dessen erster Teil auf den Experteninterviews (Kapitel 1) basiert, hat zum Ziel, die Kenntnis der Daten und Faktoren zu fördern, welche dazu beitragen, dass heute noch ein starker Unterschied zwischen der weiblichen und der männlichen Beschäftigung in Südtirol besteht. Im Bericht wird zudem die Vertragsverhandlung der zweiten Ebene (insbesondere die betriebliche) anhand einer Reihe von Best Practices von Unternehmen untersucht, die Instrumente zugunsten der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben implementierten (Kapitel 2). Auch aus den durchgeführten Interviews ergibt sich, dass die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben in Südtirol bereits eine konsolidierte Praxis ist, auch wenn sie häufig mit informellen und fast selbstverständlichen Maßnahmen und nicht mit förmlichen Vertragsverhandlungen in Verbindung steht und das Bewusstsein darüber noch ziemlich gering ist.

Die Forschungsergebnisse werden zudem für die Erstellung der Charta der Werte herangezogen. Dabei handelt es sich um ein Dokument, dessen Zielgruppe die verschiedenen Organisationen des Gebiets und der lokalen Gemeinschaft sind, und welches konkrete Instrumente für ein verantwortungsbewusstes Engagement im Hinblick auf die Vereinbarung liefert.

Wir hoffen daher, dass diese Arbeit ein bedeutendes Element bei der Festlegung und Verbreitung neuer Maßnahmen zugunsten der Vereinbarung von Privat- und Berufsleben darstellt, um die Lebensqualität nicht nur der Frauen, sondern der Gesellschaft insgesamt zu verbessern.

Elena Morbini und Franca Toffol
Vereinigung Netzwerk Frauen-Arbeit

1. Best Practices in Betrieben bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Südtirol

1.1. Befragungen von Experten und Betrieben: Felduntersuchung

Die erste Phase des ESF-Projekts „Wertecharta für eine bessere Arbeitsorganisation: geschlechtsspezifische Analyse und Definition“ (NF 2.10.2013) betrifft eine **kurze Studie über den Zustand der Vereinbarung in Südtiroler Unternehmen durch die Befragung von Managern oder Personalleitern in lokalen Betrieben sowie Experten aus dem Bereich der Genossenschaften, Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände**. Ziel der Interviews ist es, einige von den verschiedenen Organisationen gebotenen **Best Practices im Bereich der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben** und somit der weiblichen Beschäftigung herauszustellen.



Abb. 1: Befragte nach Art

Dieser Forschungsbericht liefert somit die notwendige Grundlage für eine eingehende gemeinsame Analyse seitens der identifizierten Arbeitgeber und Stakeholder anhand einer Reihe von Workshops mit der Teilnahme der unterschiedlichen Interessensträger.

Diese Fokusgruppen dienen den Forscherinnen zur Auswertung der Werte und Instrumente,

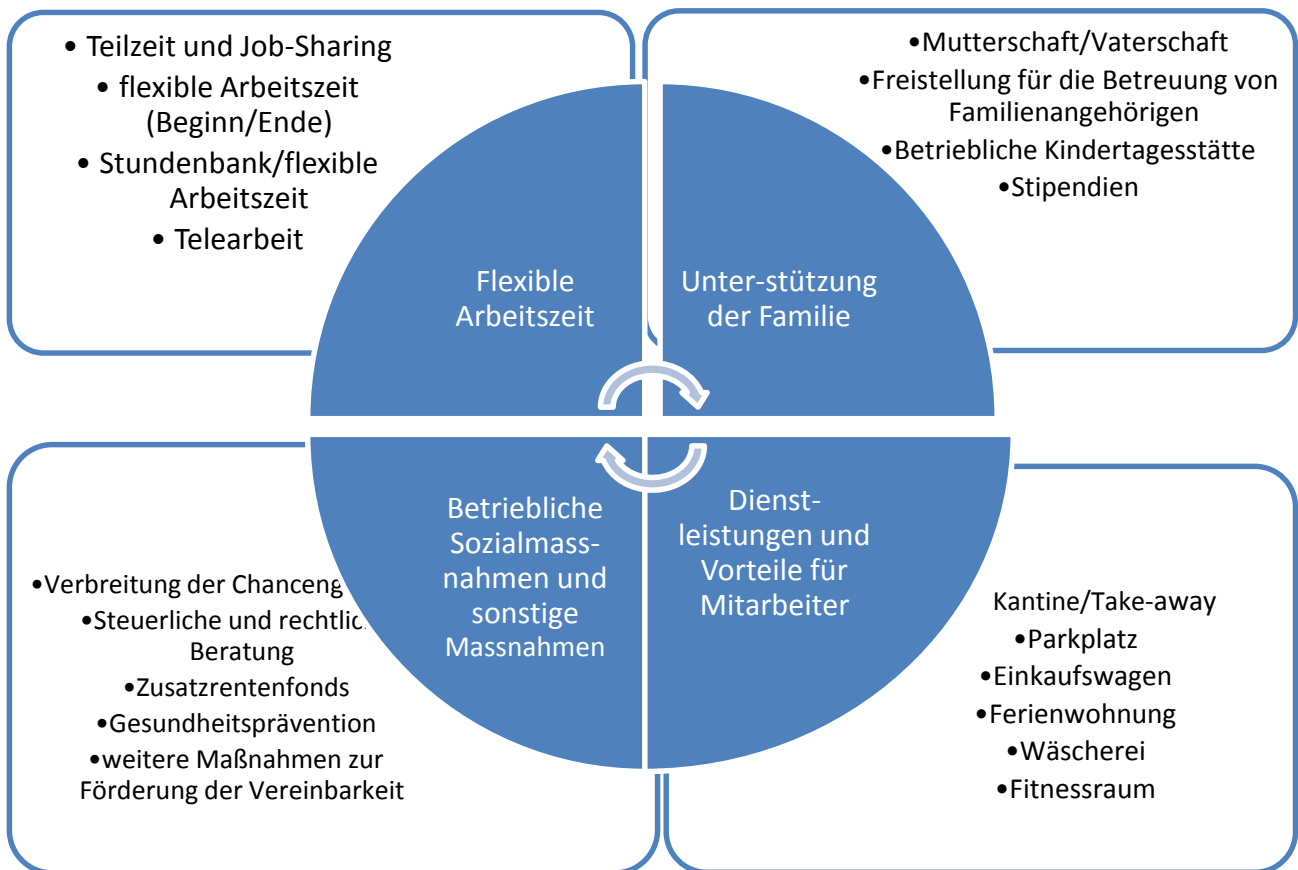
welche anschließend die „Wertecharta“ bilden. Ziel des Projekts ist es, Instrumente (u. a. die „Wertecharta“ und die Vereinbarkeitsgutscheine) zu definieren und bekannter zu machen, um

- die Bedingungen der Frauen in der Berufswelt zu verbessern;
- die unternehmerische Sozialverantwortung der Betriebe in geschlechtsspezifischer Hinsicht zu fördern;
- die Produktivität und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch die Verbesserung der Arbeitsorganisation zu steigern;
- Bewusstsein zu schaffen und das Gebiet für dieses Thema zu sensibilisieren, und zwar im Rahmen einer Vernetzung von den direkt an den Maßnahmen in Bezug auf den Referenzkontext beteiligten unterschiedlichen Akteuren.

Die Verbreitung der Projektergebnisse durch verschiedene Kanäle hat auch insbesondere den Zweck, die kulturellen Aspekte zu beeinflussen, die zu Diskriminierungen und Ausgrenzungen von Frauen am Arbeitsplatz beitragen.

Die Forschungsgruppe identifizierte 4 Makrobereiche (siehe Darstellung in Abb. 2), die den Experten- und Unternehmensbefragungen zugrunde gelegt wurden. Die Interviews wurden anschließend übertragen, und die Erklärungen wurden auf der Grundlage der unterschiedlichen, unten aufgeführten homogenen Bereiche in Kategorien eingeteilt.

Abb. 2: Die unterschiedlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeitsförderung nach homogenen Bereichen



Im Anschluss sind die **wichtigsten und interessantesten Aussagen** der Befragten ¹aufgeführt, wobei insbesondere jene hervorgehoben wurden, bei denen es sich um bereits in die Praxis umgesetzte Best Practices und Initiativen handelt.

1.2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Südtiroler Unternehmen

1.2.1. Maßnahmen im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung

Der erste Bereich, den wir untersuchen wollten, umfasst all jene Maßnahmen, mit denen der Arbeitsplatz sowohl in Bezug auf die Arbeitszeit als auch die Aufteilung der Leistungen flexibler gestaltet wird.

¹Die Aussagen sind in der Sprache aufgeführt, in der sie gemacht wurden, ohne Übersetzung in die andere Landessprache.

Eine der Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung ist das **Stundenkonto**: In einigen Betrieben wird dieses informell genutzt, d.h. ohne ein richtiges System zur Zählung, aber mit einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, die den spezifischen Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegenkommt.

„Gerade durch das Stundenkonto kann sie sich unbürokratisch dann wieder frei nehmen. Das ist der Vorteil von den Part-times, ich kann relativ gut damit Löcher stopfen und das ist schon von Vorteil. Deshalb waren sie dann auch immer sehr sehr flexibel, das wird auch früh genug organisiert“. (Betrieb)

In kleinen Betrieben gibt es scheinbar größere Schwierigkeiten, das Management erfolgt durch den Ausgleich. Das bedeutet, dass die Überstunden nach einem Zeitraum mit hoher Arbeitsbelastung ausgeglichen werden. Für einige Organisationen handelt es sich jedoch um ein Instrument, das schwierig zu handhaben ist:

“La banca delle ore sul territorio non è utilizzata, e comunque è discutibile come strumento: un conto è mettersi via delle ore, ma dipende poi da come le posso prendere, dipende dalla flessibilità con cui le posso utilizzare. E' inutile mettere via delle ore... e poi dipende da mille cose se le posso utilizzare. Noi abbiamo non più di 2 ore al mese e così le riusciamo a gestire e non creiamo confusione, perché ovviamente se uno ha 20 ore diventa poi difficile“. (Arbeitgeberverband)

Was die **flexiblen Arbeitszeiten** betrifft, ging aus den Interviews hervor, dass diese Methoden in Einrichtungen, die für den Publikumsverkehr geöffnet sind, und solchen, die Dienstleistungen für die Bürger erbringen, kaum umzusetzen sind. Front-Office-Tätigkeiten erfordern natürlich genau festgelegte Öffnungszeiten und entsprechend feste Arbeitszeiten, während flexible Arbeitszeiten in Fertigungs- und Verwaltungsbereichen, die nicht für das Publikum oder Kunden geöffnet sind und keinen Kontakt zu diesen beinhalten, verstärkt und einfacher umsetzbar sind, sodass Gleitzeitspannen für den Beginn und die Beendigung der Tätigkeiten organisiert werden können. Die Handelskammer schätzt, dass zirka 50 % der Unternehmen Maßnahmen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung umsetzen.

Natürlich haben wir auch einige Arbeitszeitflexibilisierung für Notsituationen, außerhalb von dem was schon angeboten wurde. (...) Also seit die Vorgesetzten sehen, dass der Betrieb doch gut läuft, vielleicht sogar besser, auch wenn viele Flexibilisierungen sind, also nicht mehr so geordnet, rein vom organisatorischen, sind wir flexibler geworden und deshalb haben wir auch einige neue Sachen in Zukunft vor und deswegen ist das für uns sehr wichtig und wir werden sehen bei der nächsten Mitarbeiterbefragung ob die Maßnahmen auch ankommen“. (Betrieb)

„(...) also da ist eine maximale Freiheit, es ist interessant. Da gibt es auch viele Untersuchungen dass das für Mitarbeiter besser ist, aber vor allen Dingen für die Firma, weil die Leistungsbereitschaft und auch die Zeit die investiert ist viel höher ist. Also das ist eine hundertprozentige win-win Situation. (...) Das ist eben dieses Konzept der gegenseitigen Großzügigkeit und des gegenseitigen hundertprozentigen Vertrauens. (...) Fairness ist da gefragt.“ (Betrieb)

„Flexibilität bei kurzfristiger Abwesenheit bei Anfrage möglich, also unbürokratisch und unproblematisch“. (Betrieb)

Natürlich sind Probleme bei der Kontrolle der Organisation der Arbeitszeiten zu verzeichnen:

„Wenn ein Betrieb so stark wächst wie unserer dann ist das immer auch so eine Art Angst dass die Situation aus den Rudern fällt“. (Betrieb)

“C'è sempre un po' un dilemma sul concedere non concedere“. (Genossenschaftszentrale)

Eine weitere Maßnahme, welche die Vereinbarkeit insbesondere für Frauen fördert, ist die Teilzeitarbeit, die sehr weit verbreitet ist und (oft ausschließlich und am liebsten) für den Vormittag beantragt wird:

“Di part-time ne abbiamo, ce lo chiedono: abbiamo sia il part time femminile che quello maschile. Ci è stato chiesto, è stato interessante...abbiamo condiviso le motivazioni di quel dipendente che lavorava da noi a tempo pieno e abbiamo accettato. Ci sono diverse mamme che fanno il tempo pieno ma lo hanno chiesto loro di rimanere a tempo pieno anche dopo la maternità, perché avevano la possibilità di sistemare il bambino e anche la necessità di uno stipendio adeguato... e a noi va bene anche quello devo dire. E' chiaro che il part time ti complica un po' la vita dal punto di vista organizzativo, ma dove abbiamo potuto abbiamo sempre accettato, sono part time reversibili...addirittura anche richiesti da noi”. (Genossenschaftszentrale)

“Spesso il part time è più un problema per chi lo fa che per l'azienda, nel senso che a parte l'orario di lavoro che potrebbe essere la metà, uno si porta dietro un certo carico di problemi che non sono certo la metà...” (Genossenschaftszentrale)

“Ma c'è un grosso problema, che tutte vogliono la mattina (...). Se questa persona ce l'ho la mattina e io ho bisogno di coprire quella posizione anche al pomeriggio, qui mi nasce il problema: io il pomeriggio non trovo nessuno. Per cui o riescono a trovare una soluzione a questo problema, perché cosa vuoi la maggior parte delle nostre aziende hanno il contatto col pubblico e quindi hanno bisogno di presidiare la posizione. Lo chiedono le donne, ma guarda, una volta - e si sono convinti anche i sindacati adesso - c'era la convinzione che fosse l'azienda che imponeva il part-time. E invece non era per niente vero, ma già da parecchi anni. Sono i dipendenti, cioè le dipendenti, c'è qualche uomo ma non molti. Sono soprattutto le donne che chiedono il part-time. Non sono le aziende, perché per le aziende è un problema organizzativo non indifferente”. (Arbeitgeberverband)

„Ein Thema das schon lange im Raum steht ist eine fixe Teilzeit, wir haben nur eine befristete Teilzeit, also bis das Kind 3 Jahre alt ist, für die Mütter, nur für die Mütter, und es steht schon lange im Raum der Wunsch nach einer fixen Teilzeit und da haben wir natürlich ein Arbeitsmarktproblem hauptsächlich. Wie fülle ich die Zeit Nachmittags wo kaum eine Mutter, oder keine Mutter, am Nachmittag arbeiten möchte. Und wenn sie auf dem Arbeitsmarkt sonst schon kaum Mitarbeiter bekommen, dann können sie sich vorstellen dass jemanden nur für Nachmittag zu bekommen sowieso nicht möglich ist, qualifizierte Mitarbeiter meine ich. Vielleicht durch die Krise die es jetzt gibt, vielleicht gibt es mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt. Wir werden die Teilzeiten verlängern, von den drei Jahren wahrscheinlich bis zur Schulpflicht, es ist noch nicht ganz sicher, aber ich gehe davon aus weil es steht in den Plänen . Eine weitere Sache die wir in Richtung Teilzeit gemacht haben ist, dass wir bei einer begründeten Befristung (z.B. jemand steht kurz vor der Pensionierung) auch Teilzeit gewähren wenn wir den Posten nicht nachbesetzen müssen.“ (Betrieb)

„Teilzeit? Es sind schon hauptsächlich Frauen, weil es natürlich schon oft mit Familienverpflichtungen dann die Entscheidung kommt in Part-time zu gehen. Also Männer sind wenige, fast einzelne. Es kommen auch keine Anfragen, also es ist bei uns auch ganz klar definiert dass Teilzeit absolut auch für Männer möglich ist, das wurde klar niedergeschrieben. Aber wie gesagt, die Realität hat uns gezeigt, dass da keine Anfragen kommen“ (Betrieb)

“Wir haben das Glück dass wir hier, aber auch teilweise in den Nebensitzen, die Bueros groß genug sind. Denn es geht ja nicht nur um den Vertrag an sich, ich muss das in die Organisation einbinden und ich muss genügend Büroräume haben, Arbeitstische, PC und so weiter. Das natürlich sind die Voraussetzungen und dass die Kommunikation einfach wirklich funktioniert, aber da helfen auch die modernen Kommunikationsmittel mit E-Mail, Rundschreiben, usw. Alles was digital ist findet der Mitarbeiter auf seinem Bildschirm schon davor und der eine oder der andere liest sich die Sachen vielleicht auch schon mal Zuhause durch und kann sich da informieren“ (Arbeitgeberverband)

„Ich glaube es ist sehr wichtig dass wir in Zukunft diese Formen viel mehr durchsucht und auf diese Anstellungsformen zurückgreift. Denn Teilzeitbeschäftigte sind motiviert die Stunden zu arbeiten und der große Vorteil ist, dass ich trotzdem das Minimum zusammenkriegen kann das ist brauche um ordentlich Pensionsversichert zu sein“. (Arbeitgeberverband)

„Wenn mehrere bei uns Teilzeit machen dann wird das zum Problem, das sagen die Mädels selbst auch, weil am Vormittag Dinge ausgemacht werden, am Nachmittag weiß die nächste davon nichts, das wird zum Kommunikationsproblem. Man kann nicht dauernd eine Liste mache, der hat das gesagt der andere das.... Bei uns mit drei Leuten ist es ok, dass eine stelle teilzeitbesetzt ist. Es ist eine Dauerteilzeit, im Moment kinderbedingt. (Betrieb)

„Von den Kosten (...) wenn der Arbeitgeber dann eine jüngere weniger erfahrene ArbeiterIn einstellen kann, kostet ihm das noch weniger!“. (Gewerkschaft)

Die **Problematiken hinsichtlich dieses Instruments** betreffen, wie bereits erwähnt, sowohl die Organisation der Arbeit im Unternehmen als auch die damit verbundenen Kosten sowie vom rein weiblichen Standpunkt her das Risiko der Armut und späterer niedriger Renten:

“Se facciamo un ragionamento puramente matematico il part time ha un costo base maggiore che il dipendente a tempo pieno. diciamo che la produttività spesse volte di due persone a tempo part time potrebbe essere differente da una persona a tempo pieno, perchè una persona part time in quelle ore concentra fortemente la propria attività. (...) Il costo è assolutamente superiore ma non è questo il motivo per negare il part time, no assolutamente. Uomini a part time non ne abbiamo, ma penso che la logica del part time dovrebbe essere legata all'esigenza oggettiva personalizzata, per cui non dovrebbe essere che lo fanno solo le donne o lo fanno solo gli uomini...sembra che il part time sia una logica di forza...chi fa il part time sono le donne mentre il tempo pieno lo fa l'uomo che ha la forza maggiore di produttività aziendale” (Arbeitgeberverband)

“Frauenfalle. Ganz eine Große Frauenfalle. Erstens in der Gegenwart, weil man natürlich dazu neigt zu sagen "wenn die Frau schon Teilzeit arbeitet dann kann sie logisch auch den ganzen Rest unter einen Hut bekommen, wie Haushalt, Familie usw.", also sie braucht keine Hilfe von Außen. Also die Dreifachbelastung ist in dem Fall aus meiner Sicht am schlimmsten“. (Gewerkschaft)

„Man darf nie vergessen, dass Armutsfalle Frau immer auch Armutsfalle Kind ist. Und ich denke dass gerade Frauen, also alleinerziehende Frauen, ja ihr ganzes Leben lang dieser Armutsfalle ausgeliefert sind. (...) Wenn sie Teilzeit arbeitet dann bekommt sie danach kaum eine Rente von der sie leben kann.“ (Gewerkschaft)

“Dal punto di vista azienda il più utilizzato è il part time con il discorso di riorganizzare il lavoro e non sempre è facile. C'è la disponibilità ma a volte ci sono delle ricadute di carattere organizzativo che impattano sull'operatività, questo non lo nascondiamo (...) magari vedendolo dal punto di vista dei dipendenti che ne usufruiscono (il part-time n.d.r.) può rallentare la carriera o il percorso professionale“. (Genossenschaftszentrale)

Ein weiteres Instrument zur Förderung der Flexibilität ist das **Job-Sharing**. Dabei handelt es sich um einen Arbeitsvertrag, dem gemäß sich zwei Personen einen einzigen Arbeitsplatz teilen. Dies beinhaltet Vorteile aber auch die **(zahlreichen) Schwierigkeiten, die diesem Instrument anhaften** und deutlich aus den Interviews ersichtlich werden:

“Il job sharing non è molto diffuso, perché devi trovare proprio due persone oltre che allo stesso livello di competenze siano anche molto compatibili dal punto di vista personale, caratteriale, perché se iniziano a non andare d'accordo è un disastro“. (Arbeitgeberverband)

„Die Zwei müssen einfach gut zusammenpassen, charakterlich gut zusammenpassen. Die Arbeitsweise muss passen (...), weil sonst kommen gleich Vorwürfe: "das hat die Andere gemacht". Das heißt dieser Vorschlag von den Zwei ist eigentlich von ihnen selbst ausgegangen, weil sie gesehen haben dass sie gerade in dieser Abteilung noch zusätzliche horizontale Teilzeiten eher schwierig waren, weil wir gerade in dieser Abteilung schon 5,6 Mitarbeiter hatten die in Teilzeit waren. Folglich war das irgendwie die einzige Möglichkeit. Die Zwei arbeiten jetzt seit genau einem Jahr in dem System und wir sind voll zufrieden“. (Arbeitgeberverband)

„Wir haben ein weiteres Modell, das Jobsharing, das heißt 2 junge Frauen die gleichzeitig in Mutterschaft waren teilen sich nun den Arbeitsplatz 50%/50%. Das heißt natürlich man muss schauen, dass man nicht zu viel Teilzeit in derselben Abteilung hat, denn sonst kann das in der Organisation natürlich zu Schwierigkeiten kommen. Das heißt ich muss ja auch die Mitarbeiterbesprechung machen, ich muss Arbeitsbesprechungen einplanen und da ist es natürlich für den jeweiligen Abteilungsleiter die große Herausforderung den Zeitpunkt zu finden, damit alle Mitarbeiter 1x Monat da sind. Und da ist natürlich zentral, dass die Interessen der Arbeitnehmer, der Mütter oder Frauen und des Betriebes in Einklang gebracht werden. Diese 2 Mitarbeiterinnen hatten vor der Mutterschaft fast denselben Aufgabenbereich. Das heißt da musste nicht die Arbeit neu gefunden werden, sondern man hat gesagt, dadurch dass das Mehrarbeit ist, für diese 2 können wir die Möglichkeit finden dass sie sich den Arbeitsplatz teilen und wichtig ist natürlich dass diese 2 einen gute Kommunikation haben“. (Arbeitgeberverband)

“Non conosco neanche un caso di job sharing... è peggio di una persona che ti sposi una che ti prendi in job sharing, perché le sue esigenze devono diventare le tue e viceversa... non è così semplice.” (Arbeitgeberverband)

Auch hinsichtlich der **Telearbeit**, eines weiteren Instruments zur flexibleren Gestaltung des Arbeitsplatzes, sind objektive Umsetzungsschwierigkeiten zu verzeichnen. Den Befragten zufolge wird diese Arbeitsmethode nur in geringem Maß eingesetzt und fast immer „informell“ dank der neuen Technologien. Weniger, um damit zu arbeiten, sondern vielmehr um sich darüber zu informieren, was im Unternehmen passiert und sich über die sich kontinuierlich ändernden Bezugsnormen auf dem Laufenden zu halten:

“Non in senso standardizzato, anche se molte volte i dipendenti lavorano anche da casa perché gli è più comodo ma non in modo formalizzato” (Genossenschaftszentrale)

“Abbiamo avuto alcuni casi in cui ci siamo avvalsi di una sorta di servizio quasi simile al telelavoro, ma non proprio ufficiale (...) C'è da dire che il front office è la parte primaria che determina la continuità di servizio agli associati e che solo una piccola parte di servizi non necessita di dovere esser di fronte all'associato. (...) Credo che il telelavoro però abbia proprio bisogno di integrarsi in una ristrutturazione tecnologica dell'associazione, in questo caso nostra o di una azienda”. (Arbeitgeberverband)

„Ja, Arbeiten die von Zuhause aus machbar sind, also Buchhaltung und so. Auch eine meiner Mitarbeiterinnen hat das gemacht, ein Tag in der Woche hat sie von zuhause aus gearbeitet und in dieser Hinsicht ist natürlich zentral in welchem Bereich die Person arbeitet. Der Abteilungsleiter muss sagen „das geht von zuhause“. Aber wie gesagt, unsere Philosophie ist eine Philosophie des Step by Step und wir haben ohne große Ankündigung mit dem angefangen und mit dem Gesundheitsmanagement und wir sind zufrieden mit den ersten Schritten und werden das sicher in Zukunft ausbauen.“ (Betrieb)

“Telelavoro l'abbiamo adottato, è stata la prima cosa che ho fatto quando sono arrivata, perché non tutti i profili vanno bene per il telelavoro, ma c'era un profilo giusto e questa ragazza è passata dal part time al tempo pieno lavorando a casa nel pomeriggio. Penso che sia bene per lei anche per la pensione, perché sennò con il part time... ed è un bene per l'azienda perché è un rapporto di fiducia e lei non l'ha mai tradita. Ma ci sono solo pochi lavori in azienda che puoi fare da casa, per chi sta allo sportello neanche parlarne, ma nemmeno organizzare eventi, ma una parte del lavoro amministrativo può essere organizzato da casa, non è complicato da organizzare, c'ha la sua postazione e gestisce bene, non potrebbe mai tornare a tempo pieno in azienda perché deve stare dietro a suo figlio”. (Betrieb)

„Ja, auch von Männern, wir haben zum Beispiel den Verkaufsleiter in Italien, der muss ja nicht zwangsmäßig in seinem Buero in Bozen sein, aber da ist mir recht wenn er auch mehr in Italien ist“. (Betrieb)

“Telelavoro? Ne abbiamo una. Una donna che è andata in maternità e quando è rientrata ha chiesto di poter fare il telelavoro. (...) Sono quelle cose un pochettino fumose, dove ti sembra di camminare sempre sulle uova perché non essendo ben definito sei sempre esposto al rischio di contestazioni, sanzioni etc.. e quindi è una strada che imbocchi molto malvolentieri. Noi l'abbiamo fatto con questa persona primo perché è brava, ci serviva, non la volevamo lasciare andare, lei però aveva delle difficoltà col bambino... non è di Bolzano, ma di Merano e quindi per lei era quasi impossibile fare la spola..... e allora ci siamo

buttati in quest'avventura. Fino ad adesso, così due anni, un anno e mezzo che è in piedi, problemi non ce ne sono. (...) Tutto telelavoro, ma un giorno o due alla settimana rientra, sempre a part-time comunque. Altri non ce l'hanno chiesto. Anche perché, a dirti la verità ... parlare con qualcuno ogni tanto... il lavoro, l'ufficio o comunque la sede lavorativa, diventa in molti casi uno svago, no? Starsene a casa tutto il giorno è molto pesante. Perdi la relazione lavorativa dal punto di vista professionale, sociale... Va bene in casi particolari e per periodi limitati". (Arbeitgeberverband)

„Telelavoro, also bei uns nach Vereinbarung könne die Leute von zuhause aus arbeiten, das hängt natürlich immer von Fall zu Fall ab. Also wir haben eigentlich weniger Standard-Telearbeitsplätze wo jemand fix ist, aber wir wenden das sehr flexibel an auf Bedarf, sprich wenn es einen Engpass gibt, wenn die Kinder krank sind, wenn aus irgendeinem Grund jemand ein Problem hat an dem Tag in den Betrieb zu kommen und das vielleicht auch ein bisschen planen kann, dann gibt es einfach die Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten, technisch ist das ja zum Glück kein Problem mehr. Das hängt natürlich ein bisschen vom Aufgabenbereich ab, weil ein Verkäufer im Einzelhandel kann natürlich nicht von zuhause aus arbeiten. Aber wo es möglich ist schauen wir natürlich da Lösungen zu finden. Wir machen es nicht Standard“. (Betrieb)

„Teilweise wird das auch verwendet, aber nicht direkt um zu arbeiten. Aber dass die Mitarbeiter bestimmte Rundschreiben lesen. Also wenn ein Mitarbeiter 2/3 Tage in der Woche nicht da ist und es gibt Neuigkeiten, dass das zu hause gelesen wird. Denn im steuerlichen Bereich aber auch in andere Bereichen ist es einfach notwendig tagtäglich die E-Mails zu lesen und da hat der Mitarbeiter die Möglichkeit. Einige Mitarbeiter nach Absprache haben zugriff auf unseren Server, also mit Passwort, wie wenn er im Buero wäre. (...) Telearbeit an sich hatten wir in der Vergangenheit, das ist natürlich sehr schwierig. Zum Beispiel bei der Buchhaltung da kann ich schon rechtlich ganz einfach die Daten nicht aus dem Gebäude mit nach Hause nehmen und aufbewahren. Da habe ich schon da ein Problem. Dann geht es auch darum wie die Daten vom Betrieb zum Mitarbeiter gelangen und wieder zurück. Das heißt es gibt Firmen die an Projekten arbeiten, da funktioniert das vielleicht, aber bei uns in der Dienstleistung funktioniert das eher schwierig vom organisatorischen her.“ (Arbeitgeberverband)

“La provincia di Bolzano è stata la prima organizzazione ad aver implementato il telelavoro in modo massiccio, ma dopo i primi anni pare caduto in disgrazia: Sicuramente non ci sono tanti dirigenti sensibili: questo è il primo aspetto. Poi non tutto è telelavorabile, ma in ogni attività ci sono delle mansioni che lo sono e quindi una formula mista è sempre praticabile. Poi sono gli stessi lavoratori/trici che preferiscono una paio di giorni per garantire quella che è la rete e l'informazione, avere il contatto e la relazione con l'ufficio. La parola d'ordine è la flessibilità ma purtroppo ci sono ancora dirigenti, magari sempre meno, ma per cui importante è il controllo fisico. Quindi è importante la sensibilizzazione. Il telelavoro è molto importante soprattutto per alcune fasi, anche situazioni particolari (...).magari situazioni di malessere che in una situazione più protetta....., magari pro tempore per pochi anni...è una buona soluzione". (Öffentliche Verwaltung)

Natürlich ist Telearbeit in für den Publikumsverkehr geöffneten Einrichtungen undenkbar:

„Bei uns nicht machbar. Bei uns sicher nicht. Zum Beispiel die Buchhaltung mache ich selbst, so etwas kann ich machen, weil ob ich etwas hier einbuche oder Zuhause ist dasselbe. Aber die Arbeit der Mädels ist wirklich operativ, die müssen hier sein, sonst geht das nicht.“ (Betrieb)

“No, anche perchè il tipo di lavoro che facciamo non lo permette, il patronato e il CAF hanno il rapporto diretto con l'utente...il Gewerkschaft non ne parliamo!": (Gewerkschaft)

„Das ist natürlich in einem Verkaufsberuf schwierig, aber wir habe doch einiges an Arbeit auch im Labor und da dachte ich das sei möglich. (...) Wir arbeiten nämlich nicht nur Privacydaten sondern auch sensible Daten, also auf diese dürfen meine Mitarbeiter nicht von Zuhause aus zugreifen. Es hat organisatorische Probleme gegeben. (...) Es ist in unserem Beruf eine Kontinuität im Kundengespräch notwendig (...).sonst ist einfach die Kontinuität für den Kunden nicht da“ (Betrieb) .

“Telelavoro: da noi di fatto non c'è. C'è magari la possibilità di fare dei lavori da casa, ma il telelavoro non c'è. Un po' è la difficoltà: se viene dato a uno come spiegare che non viene dato a un altro, perché a tutti non si può dare e a tutte le mansioni non si può dare e proprio nel pubblico c'è la difficoltà di creare dei precedenti. (...) Magari c'è gente a cui lavorare a casa va bene perché ha una rete sociale privata, va bene per quello che ha raggiunto il suo stato e vuole rimanere lì, magari è un lavoro ripetitivo e il telelavoro lo

rende felice. Parliamo sempre di fasce di lavoro non qualificatissime. Sul territorio non è diffuso, ma è in discussione, mettiamola così, soprattutto nelle piccole aziende viene data la possibilità di fare certi tipi di lavoro a casa, neanche col computer magari, ma devo sistemare delle bolle, devo vedere dei registri, devo confrontare questo, mi porto due plichi a casa e mi faccio la mattina a casa. (...) In generale manca il discorso del lavoro sul progetto e non sulle ore perché poi dicono "ma è importante essere tutti in ufficio perché altrimenti come si fa a scambiare le informazioni, come si fa a fare le riunioni", ma secondo me sono scuse. Perché per le riunioni è chiaro che se ci dobbiamo scambiare continuamente informazioni allora non funziona, ma se io sono raggiungibile per telefono, posso risolvere tantissime cose, c'è internet sul telefono. (...) E' molto difficile cambiare questa organizzazione in tutti e due i sensi: l' imprenditore teme questa mancanza di informazioni, perché questa è la paura condivisa dagli imprenditori e dall'altra bisogna educare i dipendenti a investire nell'azienda, perciò se uno ha il pomeriggio libero, sì, hai il pomeriggio libero, ma se l'azienda ha bisogno di te in quel momento rispondi al telefono, ci devi essere. Ci vuole un cambio di mentalità da tutti e due i lati, perché non sono solo gli imprenditori, ma anche i dipendenti perché con i diritti che ci sono oggi per i lavoratori, da ogni diritto non si muovono e lo mettono proprio come paletto. Allora, paletti da una parte e dall'altra, non si muove niente". (Arbeitgeberverband)

Es gibt auch Personen, die sich die Frage stellen, ob die Telearbeit nicht einen Rückschritt bei der Vereinbarkeit darstellt:

"Non so quanto sia conciliazione vera, perchè se mi porto il lavoro a casa.... E' un fenomeno che andrebbe guardato con più attenzione riporto le donne a casa... non mi sembra questo il lato nobile della conciliazione...." (Gewerkschaft)

1.2.2. Maßnahmen zur Unterstützung der Familie

Sehen wir nun, welche Ergebnisse die Befragungen zum Thema Maßnahmen zur Unterstützung der Familie erbrachten. Wir beginnen bei **betrieblichen** oder **betriebsübergreifenden Kindertagesstätten** (an welche sich die Eltern wenden können, die in den teilnehmenden Unternehmen arbeiten). Die Meinungen und Entscheidungen gehen weit auseinander: Manche glauben, es sei am besten, wenn die Eltern so viel Zeit wie möglich mit den Kindern verbringen ...

„Familienfreundlich für uns bedeutet dass den Eltern mehr Zeit mit den Kindern gegeben wird, und nicht nur möglichst viele Kinderhorts wo sie untergebracht werden könnten“. (Betrieb)

... Unternehmer und Manager von Unternehmen bevorzugen dagegen den Abschluss von Vereinbarungen mit bereits bestehenden Kindertagesstätten in der Nähe. Ein Südtiroler Betrieb bezahlt den Eltern die Hälfte der Gebühr für die Kindertagesstätte. Die Genossenschaftszentrale von Confcooperative besitzt eine betriebsübergreifende Kindertagesstätte im Gewerbegebiet Bozen, die trotz anfänglicher Bedenken nun auch von Beschäftigten von nicht zur Genossenschaft gehörenden Unternehmen, die im selben Gebiet tätig sind, genutzt werden kann. Auch die nunmehr seit mehreren Jahren vom Unternehmerverband Südtirol ins Leben gerufene betriebsübergreifende Kindertagesstätte im Gewerbegebiet Bozen hatte mit einigen Anfangsschwierigkeiten zu kämpfen.

Best Practice der EbK:

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der bilateralen Körperschaft für den Tertiärsektor²

Die Körperschaft setzt eine Reihe von familienfördernden Maßnahmen um. Den Zuschuss können alle Unternehmen und Beschäftigten im Südtiroler Handels- und Dienstleistungssektor anfordern, die seit mindestens sechs Monaten ordnungsgemäß ihre Beiträge an die Körperschaft abführen. Familienspezifische Maßnahmen:

- a) In zwei Zeiträumen des Jahrs unterstützt die EbK ihre Mitglieder durch die Rückerstattung von 75 % (max. 6 Euro pro Stunde, max. 240 Euro pro Woche inklusive MwSt. und etwaiger Mahlzeiten) der Ausgaben für die Betreuung von Kindern bis 14 Jahre durch Vertragseinrichtungen.
- b) Kinderprämie: einmalige Zahlung einer Prämie von 500 Euro für jedes neu geborene Kind.
- c) Prämie für Unternehmen, die nach dem Mutterschutz Teilzeit gewähren: einmalige Zahlung einer Prämie von 3000 € an die Unternehmen, die den Anträgen auf Teilzeitarbeit nach dem Mutterschutz stattgeben. Der Vollzeitvertrag muss mindestens 18 Monate vor Geburt des Kindes bestanden haben. Die vorübergehende Umstellung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit auf Teilzeit muss für mindestens zwei Jahren erfolgen und ausdrücklich im neuen Vertrag vorgesehen sein, der sofort nach der Rückkehr nach dem Mutterschutz in Kraft treten muss. Die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutz darf höchstens 25 Stunden pro Woche betragen. Zulässig sind weder elastische noch flexible Klauseln oder zusätzliche Arbeit. All dies muss ausdrücklich im einzelnen Teilzeitvertrag angegeben sein.
- d) Die EbK zahlt den Beschäftigten einen Zuschuss für die Betreuung von Familienangehörigen aus schwerwiegenden Gründen während des unbezahlten Wartestands (Bez. Art. 4 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 53/2000): Die Beihilfe beträgt 300 € pro Monat für einen Zeitraum von mindestens 1 und höchstens 6 Monaten (auch nicht am Stück). Dieser Betrag wird nur Beschäftigten gezahlt, die einen nicht bezahlten Wartestand beim Unternehmen beantragen, um Familienangehörige (Ehegatte, Partner, Kinder, Eltern, Geschwister) zu betreuen.
- e) Elternurlaub des Vaters: Den Vätern, die den Elternurlaub in Anspruch nehmen, zahlt die EbK während des vom NISF mit 30 % entlohten Zeitraums eine Zusatzleistung von 30 % der faktischen Entlohnung (brutto), die im Monat vor der Arbeitsenthaltung galt. Der Vater bezieht somit insgesamt 60 % der Entlohnung. Dies gilt für einen einzigen Zeitraum von mindestens 3 bis maximal 6 Monaten ohne Unterbrechung. Der Zeitraum kann bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes beantragt werden.
- f) Neu 2014: Zuschuss zu Bestattungskosten: Infolge des Tods von Verwandten ersten Grades (Eltern, Kindern, Ehegatten, Partner gemäß Familienbogen) zahlt die EbK einen Zuschuss von maximal 1.500 Euro.
- g) Rückerstattung an die Unternehmen für Hochzeitsurlaub der Beschäftigten: Die Körperschaft erstattet dem Unternehmen den Hochzeitsurlaub, wenn dieser dem Beschäftigten zusteht. Diese Regelung gilt für Hochzeitsurlaube, die ab dem 1. Jänner 2014 in Anspruch genommen werden.

Was die **Betreuung von Familienangehörigen** betrifft, werden im Wesentlichen die von den gesamtstaatlichen Rechtsvorschriften und den GAKV (z. B. Gesetz Nr. 104) vorgesehenen Tage angewandt. Viele Unternehmen sind der Meinung, in der Planung des Urlaubs etwaige familiäre Verpflichtungen und Bindungen zu berücksichtigen.

Was die **Stipendien** betrifft, sind die vom gesamtstaatlichen Gesetz vorgesehenen 150 Stunden garantiert, während die EbK ein Stipendium zwischen 1000 und 1500 Euro für Hochschulabschlussarbeiten für den Tertiärsektor vergibt.

² Für weitere Informationen: **EbK, bilaterale Körperschaft für den Tertiärsektor der Verteilung und der Dienstleistungen der Provinz Bozen**, Mitterweg 5, 39100 Bozen. Tel. 0471 310503, Fax 0471 310595, info@ebk.bz.it. Für die erbrachten Dienstleistungen: <http://www.ebk.bz.it/de/dienstleistungen/>

Ein heikles Thema ist das des **Elternurlaubs für die Väter**, d. h. wenn sich zum fehlenden Einkommen auch noch gesellschaftlicher Widerstand gesellt. Im Allgemeinen geht aus den Befragungen einerseits der finanzielle Aspekt hervor (fehlendes Einkommen aufgrund der Arbeitsenthaltung des Vaters, der Person, die in der Regel am meisten in der Familie verdient), andererseits auch ein gesellschaftlicher Aspekt mit einer sich vervielfachenden Auswirkung auf die mangelnde Bereitschaft der Väter, eine Arbeitsenthaltung zu beantragen, was nunmehr seit 2000 ihr Recht ist.

“Credo che in generale la visione di questo concetto è ancora abbastanza bassa come attenzione da parte degli uomini ...sembra che l'uomo si trovi in difficoltà a chiedere questa cosa. Rispetto alle motivazioni per non richiederlo? Credo che sicuramente parta da un problema culturale più che economico”. (Arbeitgeberverband)

„Also da ist immer noch das alte Modell dass der Mann der Ernährer ist und die Frau wenn sie arbeiten geht dann höchstens als Zuverdienerin. Das Modell ist schon längst überholt, das muss uns einfach klar sein. Zum Beispiel weiß ich dass es beim Land auch Männer machen. Wir haben heute auch schon junge Väter die, wenn sie Unterstützung in diese Richtung bekommen würden dann wären sie sicher bereit. Wenn das Ganze ein bisschen lukrativer wäre, dann wäre das Interesse aus meiner Sicht schon da“. (Gewerkschaft)

“Paternità..... comunque direi poca roba, pochissima. (...) Il congedo di paternità previsto per legge non l'ho mai visto utilizzare... non so se per scarsa conoscenza o sempre per il solito discorso culturale. (...) Forse se entra nella normalità vedere il papà con la carrozzina forse diventa più normale...adesso c'è anche il condizionamento della famiglia...”cosa stai a casa te...”, sembra una sconfitta (...)...poi il giudizio dei colleghi... come padre ti passa la voglia”. (Genossenschaftszentrale)

„Der Einzeltag ist natürlich Pflicht. Wartestände auch weniger, aber Elternzeitanfrage hatten wir. Aber wenige, also einzelne, ganz wenige. Also hier ist auch zu sagen, es ist schwierig für eine Führungskraftkarriere ist es natürlich nicht so einfach (...). Aber die Anfragen sind recht wenig. Was wir haben ist eben z.B. bei Krankheit von Kindern: wenn die Mama auch krank ist dann bekommt der Vater die Stunden, weil das kann manchmal passieren. In diese Richtung hatten wir schon einige Anfragen, das läuft recht gut“. (Betrieb)

(...) C'è anche il problema del reddito maggiore dell'uomo. Nel pubblico ce ne sono parecchi (uomini in congedo n.d.r.) perché è regolato, non è una conquista, c'è la possibilità e anche gli stipendi, diciamo così, sono medi. Perché ovviamente se io parlo con un manager sarà dura che sia contento di limitare il suo stipendio, dipende da dove si parte e dal bilancio familiare, cosa guadagna la mamma e cosa guadagna il papà, allora se la mamma guadagna di più anche il papà fa part time a volte, dipende molto anche dal reddito. Nel privato sono molti di meno, da contare. (Arbeitgeberverband)

“Per certi uomini è uno scoglio chiedere la paternità”. (Betrieb)

“La parte femminile (dei congedi n.d.r.) è predominante, ma ci sono stati anche un paio di padri giovanotti che l'hanno richiesto. Non c'è una ottusità che preclude, quella semmai è dovuta alla cultura, anche se noto un segnale nei giovani papà oggi 35/40enni, nella giovane generazione”. (Gewerkschaft)

„Wir haben ja im Haus die Möglichkeit dass die Mütter länger zuhause bleiben können, also länger als von der INPS vorgesehen, bis zum ersten Geburtstag. Generell wurde nie eine Anfrage gemacht. Grundsätzlich besteht die Bereitschaft, es ist ganz klar, es geht natürlich auch darum in welchem Rahmen, wie stellt man sich das vor. Also man muss über alles reden, wie lange...es gibt ja auch diese Mischvarianten, wo man sagt "teil von der fakultativen geht an die Mutter, teil an..." da wäre ja vieles möglich. Wie gesagt aber so gut wie keine Anfrage. Ich finde das auch Schade, es wäre gut wenn die Männer da aktiver wären“ (Betrieb) .

Die bilaterale Körperschaft für den Handel, die seit ein paar Jahren die Entlohnung des sich von der Arbeit enthaltenden Vaters von 30 auf 60 % erhöhte, verzeichnete nur eine geringfügige Anzahl an

Anträgen (nur zwei Fälle in der eigenen Organisation und nicht mehr als zirka zehn Anträge auf Elternurlaub von Vätern bei 3000 Mitgliedern).

“Questa era stata un’iniziativa che l’avevamo introdotta proprio consapevoli del fatto che il maschietto si tiene fuori, se ne guarda bene, ma anche in base alla riflessione che - questo è risaputo - l’uomo guadagna più della donna e quindi il danno economico da quel punto di vista lì è maggiore quando è l’uomo che si va ad assentare. (Il congedo al 60% n.d.r.) l’abbiamo introdotto proprio per ridurre quel cuneo. (...) è tutto scoglio culturale”. (Arbeitgeberverband)

Ein weiterer heikler Aspekt der Vereinbarkeit ist die **Rückkehr der jungen Mutter aus dem Mutterschaftsurlaub** (obligatorisch oder fakultativ):

„Sei es im Bereich Steuern, sei es im Bereich Arbeitsrecht Personal da gibt es ja jeden Tag Änderungen. Wenn dann jemand 11 Monate weg ist dann muss er fast neu starten und da haben wir das Glück dass die Mitarbeiterinnen sich zu Hause selbst auf dem Laufenden halten, die Newsletter angeschaut haben, die Rundschreiben gelesen haben.“ (Arbeitgeberverband)

„Nella nostra organizzazione vengono mantenute le informazioni anche quando una mamma è in congedo, perciò anche lì arrivano le informazioni senza obbligo, però arrivano. Anche se ci sono delle feste o qualsiasi cosa, l’informazione arriva: poi sta alla persona se vuole partecipare o no“. (Arbeitgeberverband)

„Nella nostra organizzazione al rientro non vieni mai demansionato, rientri con il tuo ruolo e anche le mansioni rimangono le stesse e questo da noi è veramente esemplare. Nelle aziende non è così, ma anzi ho sentito che magari nelle aziende private la mole di lavoro è più alta, se hai un incarico di responsabilità magari non ce la fai in 8 ore ed è il dipendente stesso che magari avrebbe lo stesso posto, ma sceglie di avere un incarico di minore responsabilità per avere meno ore di lavoro. Lì è una scelta non solo del datore di lavoro, ma anche del dipendente perché il datore darebbe lo stesso posto, ma pretende anche il risultato. Mentre nel pubblico uno torna e gli viene dato l’aiuto, quello che non riesce a fare lo fa qualcun altro, nel privato non è previsto“. (Arbeitgeberverband)

“Dal 1997 propongo corsi per favorire il rientro dalla maternità. (...) I corsi sono di gruppo e offriamo il baby-sitteraggio gratuito vicino alle sede del corso. (...) Il bilancio di competenze è un momento per renderle consapevoli le donne che hanno acquisito delle capacità, dal fare rete al time management“. (Öffentliche Verwaltung)

Ein Unternehmen gewährt dem Vater bei der Geburt eines Kindes einen „Kinderbonus“ von 3 Tagen. In einigen Unternehmen werden besondere, der Familie gewidmete Tage veranstaltet wie „Der Tag der offenen Tür“, der „Familyday“ oder „Der Tag des Mitarbeiters“.

1.2.3. **Dienstleistungen und Vorteile für Mitarbeiter**

Der dritte Bereich, den die Forschungsgruppe identifizierte, betraf jene Reihe an **direkten Dienstleistungen und Vorteilen**, die den Mitarbeitern zugutekommen. Jahrelang führte die Stadtgemeinde Bozen ein Versuchsprojekt zusammen mit der Großmarkthalle durch: Den Nutzern dieser Dienstleistung wurde eine Kiste mit Obst und Gemüse geliefert, die je nach Familiengemeinschaft eine unterschiedliche Größe hatte. Das Projekt erwies sich zuweilen als schwierig durchzuführen, was darauf zurückzuführen war, dass die Personen, die das Paket erhalten sollten, mangelhafte Angaben zu ihren Urlaubszeiten machten. Daher wurde diese in jedem Fall als nützlich erachtete Aktion aufgrund organisatorischer Schwierigkeiten vorübergehend eingestellt. An Initiativen herrscht jedoch kein Mangel:

“Vorrei raccontarti un’esperienza di una cooperativa su Merano che offre come service al Comune di Merano dei servizi di lavanderia, stireria e piccola spesa a domicilio. Il progetto si chiama Maggiordonna ed è portato avanti dalla cooperativa Turandot di Merano: hanno avviato da un paio di anni questa progettualità con il Comune di Merano ed è stata molto apprezzata dai dipendenti di Merano. C’è anche la consegna di medicinali e le piccole spese e hanno chiesto addirittura di intensificarla e ha dato occasione di lavoro a diverse persone”. (Genossenschaftszentrale)

Ein Betrieb bietet Vergünstigungen in einigen Hotels, wo der Urlaub verbracht werden kann, ein anderer stellt seine zwei Ferienwohnungen mittels eines Punktsystems für die Zuweisung zur Verfügung, ein weiterer bietet seinen Mitarbeitern eine Alm. In einigen Betrieben ist eine kleine Küche verfügbar, wo die Mitarbeiter Mahlzeiten aufwärmen oder Tee und Zwischenmahlzeiten zubereiten können. Weit verbreitet sind zudem die Essensgutscheine. All dies im Hinblick auf eine kurze Mittagspause, wodurch der Arbeitstag früher beendet werden kann. Es werden – wenn auch zunehmend weniger in den letzten Jahren – Geschenkpakete zu Weihnachten überreicht.

Ein großes Unternehmen besitzt zudem ein betriebsinternes Fitnessstudio, einen Fitnessbereich und einen Park auf dem Dach des Gebäudes für den Aufenthalt im Freien und veranstaltet einen „Firmenlauf“. Dieses Großunternehmen überreicht auch Geschenke zu besonderen Anlässen (Nikolaus, Fasching, Ostern und Weihnachten) und verleiht ein Fahrzeug an Mitarbeiter, die umziehen. In einigen Unternehmen werden Kurse zur Körperhaltung im Büro organisiert, andere stellen Mitarbeitern, die vor Beginn der Arbeit oder in der Mittagspause joggen möchten, eine Dusche oder Umkleidekabinen mit Schränken zur Verfügung.

1.2.4. Betriebliche Sozialmaßnahmen und sonstige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der letzte identifizierte Bereich betraf die „**betrieblichen Sozialmaßnahmen**“. Hier ergaben sich bei den Befragungen jedoch sehr wenige signifikante Initiativen: Die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften besitzen intern Rechts- und Steuerberatungsdienste, die sie daher auch ihren Mitarbeitern bieten. Positiv zu vermerken ist sicherlich, dass es in einigen Unternehmen eine/n Referentin/Referenten für Familie und Vereinbarkeit gibt.

Im Hinblick auf Prävention und Gesundheitsfürsorge wurde im Genossenschaftsbereich „Mutual Help“ ins Leben gerufen, eine Selbsthilfegesellschaft, die Dienstleistungs- und Unterstützungspakete im Sozial- und Gesundheitsbereich für Bürger(innen) und Arbeitnehmer(innen) in Südtirol bietet.³

1.3. Fazit: Was geht aus den Befragungen hervor?

Aus den durchgeführten Interviews geht hervor, **dass in den Südtiroler Unternehmen bereits mehrere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit umgesetzt werden, die jedoch in vielen Fällen nicht**

³Mutual Help wurde 2010 auf Veranlassung der Genossenschaftsbewegung auf Gegenseitigkeit gegründet, verfolgt keine Gewinnabsichten und steht allen Bürgerinnen und Bürgern offen, die sich freiwillig beteiligen können. Diese Einrichtung wird durch Beiträge der einzelnen Personen und/oder zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Unternehmen finanziert. Sie bietet Dienst- und Unterstützungsleistungspakete im Sozial- und Gesundheitsbereich für Südtiroler Bürger(innen) und Arbeitnehmer(innen). Die von den Mitgliedern an Mutual Help gezahlten Mitgliedsbeiträge unterliegen der vergünstigten Steuerbehandlung www.mutualhelp.eu

einmal vom Betriebsmanagement genannt werden. Häufig wurden die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit auf Veranlassung von Unternehmerinnen ins Leben gerufen, d.h. von Frauen, die sich mit besonderen und zwingenden Situationen konfrontiert sahen (Tod des Ehegatten, Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Gründung eines neuen Unternehmens usw.), und die versuchten, in ihren Betrieben Maßnahmen umzusetzen, um für sich selbst und ihre Mitarbeiterinnen ein ausgeglichenes Verhältnis von Familien- und Berufsleben zu schaffen.

Nachfolgend sind die wichtigsten Themen aufgeführt, die sich aus den durchgeführten Interviews ergaben.

- **Auch kleine Betriebe sorgen für die Vereinbarung von Berufs- und Privatleben, aber auf ihre Weise!**

Viele Vereinbarkeitsmaßnahmen entstehen auf informeller Ebene, werden individuell gewährt, sind auf Einzelbedürfnisse zugeschnitten und werden vor allem in kleinen Betrieben umgesetzt.

“Forse il fatto che essendo piccoli i problemi si possono affrontare in modo più immediato, si conoscono tutte le questioni che possono fare sia felici che infelici le persone e si cerca di intervenire anche in modo rapido. Punto di debolezza è che non sempre ci sono le risorse tipiche di una azienda più grande, sia umane che materiali, che a volte fanno concentrare le fatiche e il lavoro di tanti su poche persone... è un problema organizzativo” (Genossenschaftszentrale)

“A me sembra di vedere che il rapporto che si crea tra imprenditore e dipendente nelle piccole aziende sia talmente fidelizzato e forte che permette di gestire anche le problematiche singole e personali...”. (Arbeitgeberverband)

“La maggior parte delle cooperative sono piccole, a parte alcune, si riproduce un po' nelle singole cooperative quello che avviene un po' nel centro nel senso che quelle più piccole sono più propense a permettere perché i soci coincidono con i dipendenti; è chiaro che se io sono anche il titolare e gli altri sono i miei contitolari è questione anche di equilibrio interno che abbiano tutte le possibilità perché funzionino. Invece le grandi assomigliano di più ad una azienda e il dipendente è solo un dipendente ed è meno coinvolto e motivato” (Genossenschaftszentrale)

“Sicuramente anche in piccole realtà tu trovi un clima molto familiare, un'attenzione. L'Alto Adige secondo me ha una cultura più alta rispetto ad altre zone, sull'attenzione alle persone e anche al fatto che i dipendenti sono importanti. Secondo me c'è questa visione”. (Arbeitgeberverband)

Daraus wird die aussagekräftige Botschaft ersichtlich, **dass die Vereinbarkeit auch in kleinen Betrieben möglich ist und dass Maßnahmen häufig bereits umgesetzt werden**, ohne viel Werbung einerseits und oftmals mit einer geringen Erkenntnis hinsichtlich des daraus entstehenden Mehrwerts andererseits. In kleinen Betrieben herrscht heute noch ein starker Paternalismus, der im Übrigen sehr positiv ausgelegt wird, und zwar im Sinne der Unterstützung der Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. **Häufig bestehen individuelle Vereinbarkeitslösungen mit einer unternehmerischen Sozialverantwortung seitens des Betriebs, die zuweilen selbstverständlich, geschweige denn externalisiert ist.** Nicht alle sind jedoch damit einverstanden:

“Nelle piccole aziende per grandezza oggettiva delle aziende, per costi che il singolo non può sostenere, se non la grandissima azienda, quindi non per non volontà o...c'è anche quella, eccome se c'è...ma sarebbe ingeneroso imputare solo ad una non volontà o a una chiusura mentale... così da solo non è...le risposte in questo senso vanno trovate, non possono che essere risposte innovative che escono dal singolo rapporto di lavoro, dalla singola azienda e entrano in una logica di territorialità e di trasversalità”. (Gewerkschaft)

- **Wirtschaftliche Kosten, aber vor allem auch organisatorische Kosten**

Die Kosten für die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit stellen oft ein **großes Hindernis für die Unternehmen** dar. Das ist nicht von der Hand zu weisen. Es ist jedoch auch wahr, **dass es sich in vielen Fällen um „Verwaltungs- und Organisationskosten“ handelt**, die angesichts eines äußerst hohen Managementwerts **in Wirklichkeit keinen reinen Geldwert haben**.

“Molte delle misure non sono di tipo economico ma organizzativo”. (Arbeitgeberverband)

“Nel momento in cui un’azienda riesce a far girare tutto il suo capitale umano e cerca di tenerselo fino all’ultimo è un investimento fortissimo che non costa tantissimo. Andiamo ai costi dell’azienda: rispetto agli obiettivi da raggiungere molto spesso sono cose che non costano neanche, salvo se ti metti a fare dei benefit particolari, delle indennità particolari proprio in termini economici e il famoso testo unico delle imposte sui redditi ha dei grandi sgravi fiscali sull’Irap in generale per i datori di lavoro che mettono in campo queste cose, quindi hanno già delle agevolazioni. Invece molto spesso si tratta di voler fare qualcosa e di volere più guadagni quindi lo sforzo è più mentale di creare, di mettersi a tavolino a valutare come si può migliorare in questo, quindi non è nemmeno un grosso costo”. (Öffentliche Verwaltung)

- **Frauen in Führungspositionen als „Antriebsmotoren“ für die Vereinbarkeit**

Eine weitere Betrachtung betrifft die Tatsache, dass die Maßnahmen häufig von **Frauen in Führungspositionen** ausgehen. Die Förderung des weiblichen Anteils auf Geschäftsführungsebene kommt somit auch den Vereinbarkeitsmaßnahmen zugute. Vereinbarkeit ist somit häufig noch Frauensache. Wir befragten eine Unternehmerin, die sich die Frage stellt, warum der Mutterschaftsurlaub auf den Schultern der Unternehmen lastet, in denen die Mütter tätig sind, und nicht auch der Unternehmen, bei denen die Väter beschäftigt sind. Die Entlohnungen bei obligatorischem Mutterschutz und auch bei freiwilliger Arbeitsenthaltung werden vom Arbeitgeber nur vorausbezahlt und anschließend vom NISF übernommen (deswegen zahlen alle Beschäftigten monatlich einen Anteil ihrer Entlohnung für den Mutterschaftsurlaub). Interessant ist daher die Betrachtung, **dass auch die Unternehmen, in denen die jungen Väter tätig sind, vom Thema der Vereinbarkeit betroffen sind**, wodurch die Logik, dass nur das Unternehmen, bei dem die Mutter beschäftigt ist (und somit Sektoren, in denen der Frauenanteil sehr hoch ist), die Probleme der Vereinbarkeit tragen müssen, überholt ist.

- **Die Dichotomie öffentlicher Dienst/Privatwirtschaft hält weiterhin vor:**

Viele Befragte wiesen auf die ausgeprägte Ungleichheit zwischen Frauen, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, und Frauen, die bei lokalen öffentlichen Körperschaften beschäftigt sind, hin:

„Also bei uns gibt es natürlich spezifisch auf Frauen ausgerichtet, oder Mütter, sicher einen Großen Unterschied zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Im öffentlichen Dienst gibt es Maßnahmen, die die berufstätigen Frauen unterstützen und zwar durch die Wartestände, bzw. Erziehungszeiten wo sie einfach einen längeren Zeitraum bei ihren Kleinkindern zu Hause sein können“. (Gewerkschaft)

“Bisogna ricordarsi che la Provincia fa primo livello di contrattazione, per cui ha fatto tutta una serie di cose belle che però oggi vengono viste dal privato come privilegi...c’è una sperequazione anche perché tolti i livelli più bassi, dal medio all’alto ci sono stipendi molto più alti che nel privato. Per me un po’ di sobrietà ci vorrebbe...perché vedi gli stipendi dei dirigenti sono veramente un po’ troppo alti”. (Gewerkschaft)

• Wir erkennen die Vorteile der Vereinbarkeit

Positiv ist sicher die Tatsache, dass viele der Befragten sich der Vorteile der Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit, was den beruflichen Bereich angeht, in vollem Umfang bewusst sind:

“I benefici li vedono in termini di abbassamento dell’assenteismo, del turnover, della malattia. Anche a lungo termine. Ma sicuramente lo fanno anche per questo motivo o perché tu attrai le persone che possono scegliere dove andare a lavorare e quindi ti scelgono anche per una serie di agevolazioni che tu puoi garantire. Gli imprenditori con cui ho parlato io (...) dicono che sicuramente una persona che sta bene in famiglia, è tranquillo, ha i suoi tempi, sa che può gestire le cose in modo flessibile è sicuramente più produttivo sul posto del lavoro. Se uno, invece, ha problemi, ansie, stress, li porta sicuramente anche sul lavoro. Questa percezione c’è insomma nelle aziende. Poi ci sono aziende che riescono a mettere in atto delle azioni e altre che hanno una visione dell’organizzazione del lavoro ancora magari piramidale, tradizionale. E ce n’è”. (Arbeitgeberverband)

2. Neue geschlechtsspezifische politische Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

2.1. Von der „informellen Vereinbarkeit“ zur „verhandlungsbasierten Vereinbarkeit“

Aus den durchgeführten Interviews (Kap. 2 des Berichts) geht deutlich hervor, dass die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben häufig durch Eigeninitiative von Unternehmer(inne)n mit der Wahl informeller Kanäle ins Leben gerufen wurden. **Es handelt sich somit um eine Vereinbarkeit, die auf gänzlich informeller Ebene** und bezogen auf den Einzelfall beginnt. Symptomatisch ist folgende Aussage:

“Abbiamo le aziende piccoline che conciliano e non se ne accorgono”. (Genossenschaftszentrale)

Es wird somit deutlich, dass die eingeführten Maßnahmen im „Südtiroler Unternehmenssystem“ nicht auf Vertragsverhandlungen der zweiten Ebene basieren, und zwar auch in Betrieben, in denen dies dagegen möglich wäre, d. h. ohne eine Vertragsplattform, sondern durch Veranlassung des Managements/des Unternehmensinhabers. Auf diese Weise werden Anwesenheit und Vertretung der Gewerkschaft in den Unternehmen häufig umgangen, was die entsprechenden Risiken beinhaltet und für die Gewerkschaften natürlich ein Thema darstellt, dem sie einen hohen Wert und besondere Aufmerksamkeit beimessen.

“Per la contrattazione secondaria non è tempo, e nemmeno nel 2014. Ed è chiaro che “primum” vivere e quindi le misure di conciliazione passano in secondo piano, anche se alcune che non costerebbero molto potrebbero aumentare la produttività, per es il part time come risposta personalizzata aumenta la fidelizzazione, oggettivamente vedi assenze diminuite.” (Gewerkschaft)

“A mio parere la conciliazione è un aspetto della vita del lavoro sottovalutato da più parti, perchè devo dire che anche il Sindacato per lungo tempo ha ignorato, salvo delle avanguardie particolari, questo aspetto, questa esigenza. Poi, nonostante noi arriviamo anche da un percorso che ha sviluppato tra l’altro il movimento operaio, le tematiche della salute ma non solo quella corporea ma anche quella dell’igiene

di vita, avere il tempo per sè, per la famiglia... Dal mio osservatorio sindacale devo registrare un ritardo anche da parte del Sindacato, non c'è stato un particolare sviluppo di questa tematica... (...) Poi è iniziata la stagione drammatica della conservazione del posto di lavoro per cui anche il Sindacato si è concentrato su quello". (Gewerkschaft)

"Nelle piccole contrattazione non si fa, lì si fa quella territoriale e non aziendale quindi non gestisci... magari dentro all'azienda se lo fanno quei 4 o 5 dipendenti concordano con l'imprenditore o imprenditrice...però al di là della contrattazione". (Gewerkschaft)

"La mia percezione è che comunque la conciliazione è poca relativamente a quella che dovrebbe e potrebbe essere potenzialmente si potrebbe fare di più. Ci sono lodevoli iniziative e condizioni acquisite prevalentemente allocate in realtà aziendali grosse, sfuggono per lo più a quello che è uno scambio fra sindacati e management aziendale, nel senso che sono spesso e volentieri regolate, o sregolate, da una azione discrezionale delle aziende, cioè benefits che io ti riconosco se voglio. Nulla toglie a queste iniziative la valenza positiva che hanno, però andrebbero regolamentate non per irrigidirle ma per metterle a disposizione, come un diritto, cioè per entrare in una logica di contrattazione e di scambio sarebbe interessantissimo, non per limitare o irrigidire, ma per dare opportunità partendo dagli esempi positivi che ci sono". (Gewerkschaft)

"Purtroppo in questo momento di crisi la contrattazione di secondo livello ha subito un blocco quasi totale, per essere onesti, in questo momento non si parla neanche di salario nella contrattazione di secondo livello,... non si fa. Invece il privato è molto più arretrato del pubblico...anche se ho visto cose buone ma solo nelle aziende molto grandi (Ferrero, Luxottica) che inoltre hanno imprenditori e un management molto avanzato, con sensibilità sociale molto alte. (...) con una apertura di genere molto avanzata" (Gewerkschaft)

Häufig gewähren Südtiroler Betriebe informell Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit auf individueller Ebene, wobei einerseits **Risiken zur übermäßigen Personalisierung** bestehen (Piazza 2007), aber auch die starke Gefahr einer **Maßnahme besteht, die auf unmittelbare Bedürfnisse und nicht auf die mittelfristige Planung ausgerichtet ist**, was sicherlich zu deutlicheren kulturellen und organisatorischen Änderungen führen würde.

Der Wechsel von informellen Vereinbarkeitsmaßnahmen zur Formalisierung erfolgt über die Sozialpartnerschaft, aber beispielsweise auch durch das Audit Privat-/Berufsleben. **Der Weg dorthin ist nicht kurz, aber auch nicht selbstverständlich und spontan**, nicht einmal in den großen Unternehmen. Umso mehr ist klar, dass in den Klein- und Kleinstunternehmen, die das lokale Produktionsgefüge prägen, für einzelne Bedürfnisse personalisierte und zufällige Lösungen umgesetzt werden und somit nicht einmal die Notwendigkeit besteht, das Thema mit anderen Instrumenten und Maßnahmen (Audits, Vertragsplattform usw.) in Angriff zu nehmen.

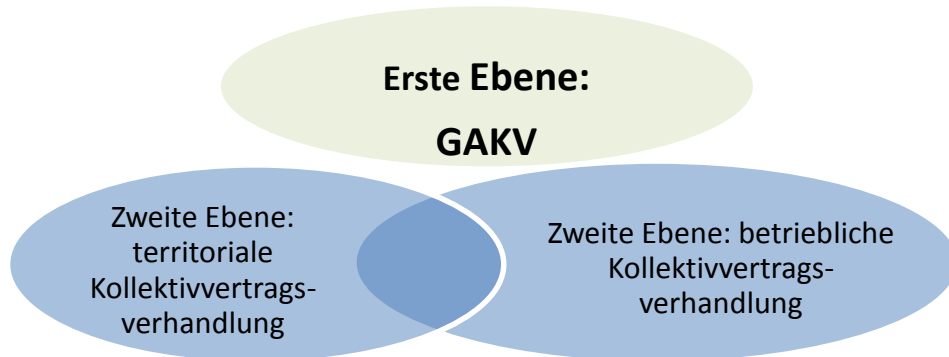
Die beiden Systeme müssen nicht unbedingt im Gegensatz und im Widerspruch zueinander stehen, sondern können je nach Unternehmenskontext, in dem die Maßnahmen umgesetzt werden, eine präzise Rolle spielen.

2.2. Kollektivvertragsverhandlungen der zweiten Ebene: theoretischer Rahmen

Es sind nunmehr drei Jahre vergangen, seit die Sozialpartner am 7. März 2011 eine „**gemeinsame Absichtserklärung über die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben**“ unterzeichneten, die neue industrielle und Arbeitsbeziehungen zur Unterstützung der Verhandlungsstrategien vorsah. Im Dokument wurde betont, dass die Maßnahmen zur Förderung der

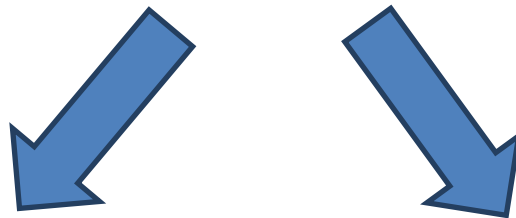
Vereinbarkeit insbesondere durch die Kollektivvertragsverhandlungen der zweiten Ebene neu lanciert werden könnten. Die Kollektivvertragsverhandlung ist eine der wichtigsten Quellen für die Regelung des Arbeitsverhältnisses (Recht auf Arbeit⁴) und findet derzeit auf **zwei Vertragsebenen** statt.

Abb. 3: Ebenen der Kollektivvertragsverhandlung in Italien



Die erste Verhandlungsebene stellen die Vereinbarungen dar, die auf Branchenebene zwischen den Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen des betreffenden Sektors auf gesamtstaatlicher Ebene getroffen werden und zum Abschluss des **GAKV (gesamtstaatlichen Arbeitskollektivvertrags)** führen. Diese Vereinbarungen bilden die rechtliche und wirtschaftliche Basis für die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eines bestimmten Sektors. Die GAKV definieren die Entlohnung und die grundlegenden Bestimmungen für die Arbeitnehmer (Lohnstufen, zusätzliche Monatsentlohnungen, Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsbedingungen, Einstufung und Qualifikationen, Arbeitsenthaltungen und Freistellungen, Gewerkschaftsrechte, Recht auf Bildung usw.).

Dann gibt es die **dezentrale Kollektivvertragsverhandlung**, die in zwei verschiedene Modalitäten gegliedert werden kann:



2A) Territoriale Kollektivvertragsverhandlung: Es handelt sich um eine Vertragsverhandlung, an der die Unternehmen eines bestimmten Sektors eines bestimmten Gebiets beteiligt sind (z. B.

2B) Betriebliche Kollektivvertragsverhandlung: Es handelt sich um Vertragsverhandlungen auf Ebene eines Betriebs oder einer Unternehmensgruppe bei großen Unternehmen. Die Verhandlung erfolgt

⁴In unserer Rechtsordnung können die Quellen, die zur Bildung des Arbeitsrechts beitragen, in drei Gruppen gegliedert werden:

1. Internationale und übernationale Quellen, 2. innerstaatliche Quellen und 3. vertragliche und/oder gewerkschaftliche Quellen. Die internationalen und übernationalen Quellen haben eine besondere Eigenschaft, da die normative Geltung dieser Rechtshandlungen auf den italienischen Staat zurückzuführen ist, der die von den internationalen Organen verabschiedeten Normen umsetzt oder direkt durchführt. In diesem Fall handelt es sich um Verträge, Abkommen, Vereinbarungen, Verordnungen, Richtlinien und Entscheidungen. Die innerstaatlichen Quellen stellen Rechtsvorschriften des Staates im Sinn von Parlament und Regierung dar. Diese Vorschriften sind ohne Abweichungen auf die freiwilligen Entscheidungen der Parteien des Arbeitsverhältnisses anzuwenden, denn sie haben den Zweck, die schwächere Partei (den Arbeitnehmer) und die Werte der Freiheit, Würde und Sicherheit des Menschen zu schützen. Wir sprechen von der Verfassung, dem Zivilgesetzbuch, den ordentlichen Gesetzen, den Gesetzesdekreten und den gesetzvertretenden Dekreten, den Verordnungen, den Regionalgesetzen sowie den Sitten und Gebräuchen.

territorialer Vertrag für den Handelssektor in Südtirol). Diese kann die Aufgabe einer Vertragsverhandlung der zweiten Ebene für Unternehmen und Arbeitnehmer übernehmen, die nicht von betrieblichen Vertragsverhandlungen abgedeckt sind.

AFI-IPL 2013

2.3. Geschlechtsspezifischer Ansatz bei den dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen

„In den 1990er-Jahren (...) übernahm die Kollektivvertragsverhandlung der zweiten Ebene eine unterstützende Rolle im Hinblick auf die gesamtstaatliche Kollektivverhandlung und gewann bei der Umsetzung von Formen zur Regelung des Arbeitsverhältnisses zunehmend an Bedeutung. Die Kollektivvertragsverhandlung der zweiten Ebene kann für Maßnahmen, die das Thema der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben/Privatleben aus nächster Nähe betreffen, den Rahmen für die beste Vertragsverhandlung darstellen. **Darüber zu sprechen, wie familienfreundlich die betriebliche Kollektivvertragsverhandlung ist, bietet somit die Gelegenheit, aufzuwertende Best Practices oder Schwächen, hinsichtlich derer Maßnahmen ergriffen werden müssen, kennenzulernen.**“ (Ires Lucia Morosini und andere, 2010).

Die Betriebsverhandlung, die innerhalb einzelner Unternehmen oder Industriekonzerne zwischen der Unternehmensleitung, der internen einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (RSU) und/oder der regionalen Gewerkschaft stattfindet, betrifft insbesondere die **Anpassung der Mindestlöhne an die Lebensfähigkeit der einzelnen Unternehmen** mit der Neuverteilung des im Unternehmen erwirtschafteten Einkommensüberschusses anhand von **Ergebnisprämien**.⁵ Mit den Ergebnisprämien erfolgt die Verteilung des durch den Beitrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzeugten Reichtumszuwachses an die Arbeitnehmer, und zwar anhand eines Systems von Geldzulagen (die monatlich, halbjährlich, aber auch regelmäßig und mit anderen Fristen ausbezahlt werden können). Bei der betrieblichen Vertragsverhandlung wird normalerweise auch eine Reihe von Indikatoren und Kriterien festgelegt, anhand derer die Ergebnisprämie für die verschiedenen Arbeitnehmer berechnet

⁵Was die dezentrale oder auf der zweiten Ebene stattfindende Kollektivvertragsverhandlung (betrieblich und territorial) betrifft, gibt es mehrere Datenbanken, die einen Überblick über die Vertragsinhalte auf Betriebs- oder Gebietsebene ermöglichen. Die wichtigsten sind:

1. **Datenbank über territoriale und betriebliche Vertragsverhandlungen Unico lavoro** (verfügbar mit Abonnement auf der Website: <http://www.unicolavoro.ilssole24ore.com>)
2. **Gesamtstaatliches Archiv der Vertragsverhandlungen der 2. Ebene der CGIL** (verfügbar auf der Website: <http://www.cgil.it/contrattazione/default.aspx>)
3. **Gesamtstaatliches Archiv der Verträge und Arbeitskollektivvereinbarungen CNEL**, kostenlos verfügbar auf der Website: <http://www.portalecnel.it/Portale/homepagesezioniweb.nsf/vwhp/ArchivioContratti?Opendocument>
4. Beobachtungsstelle der betrieblichen Vertragsverhandlung der zweiten Ebene, betreut von Ires Lucia Morosini für CGIL Piemont (in der Bibliografie sind die Forschungsberichte der Beobachtungsstelle aufgeführt).
5. **Beobachtungsstelle über die dezentrale Kollektivvertragsverhandlung und die Vereinbarkeit der Zeiten der gesamtstaatlichen Gleichstellungsrätin**, eingerichtet 2009 und verfügbar online auf der Website <http://consigliera nazionale.lavoro.gov.it/>; dort sind Vereinbarungen sowohl der Privatwirtschaft als auch des öffentlichen Diensts sowie informelle Praktiken und Vereinbarungen enthalten.

wird. Im Rahmen der Vertragsverhandlung der zweiten Ebene können abgesehen von den Ergebnisprämien auch **andere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter** umgesetzt werden. Die Betriebsverträge können **auch auf qualitativer Ebene eine Innovationsfunktion haben**, da sie sich neben der Entlohnung auch mit Qualifikationen, Bewertung der Aufgaben, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatz und Sicherheit, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit, betrieblichen Sozialleistungen sowie Freistellungen und Elternurlaub beschäftigen können. Die **betriebliche/territoriale Kollektivvertragsverhandlung** (die rein fakultativ durchgeführt wird) **kann somit die Vorschriften der einzelnen GAKV verbessern**. In jedem Fall kann sie die im entsprechenden Arbeitskollektivvertrag enthaltenen Bedingungen nicht verschlechtern.

Bei der Untersuchung des Stands der Kollektivvertragsverhandlungen der zweiten Ebene oder bei einer Verhandlung für eine neue Gewerkschaftsplattform beinhaltet der **geschlechtsspezifische Ansatz**, dass man sich der Tatsache, dass jeder betriebliche oder territoriale Vertrag nicht „**geschlechtsneutral**“ ist, d. h. sich je nach Geschlecht unterschiedlich auswirken kann, sehr wohl bewusst sein muss. Es ist in dieser Hinsicht lediglich zu bedenken, dass bei einigen betrieblichen Kriterien in vielen Bereichen (Urlaub, Freistellungen, Schichten usw.) die Vereinbarkeitsbedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die familiäre Betreuungsverpflichtungen haben, mehr oder minder berücksichtigt werden. Die Berücksichtigung der Tage der effektiven Anwesenheit am Arbeitsplatz beinhaltet eine unterschiedliche Auswirkung auf die Geschlechter, da der Großteil der Betreuungsarbeit (Kleinkinder, Eltern, Behinderte oder teilweise hilfsbedürftige Personen) heute noch auf die Frauen zurückfällt. Bei der Kollektivvertragsverhandlung bzw. bei der Erstellung der Indikatoren beispielsweise für die Ergebnisprämien wird es zunehmend notwendiger, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen dieser Indikatoren zu berücksichtigen. Die **Kollektivvertragsverhandlung der zweiten Ebene ermöglicht die Verbesserung der Situation in Bezug auf die Vereinbarkeit in den Unternehmen**, und zwar anhand kleiner, aber konstanter Fortschritte.

*“Le pari opportunità nei luoghi di lavoro significano molto più che pari diritti: costituiscono un aspetto importante della qualità del lavoro, della vita personale e familiare, del benessere organizzativo. (...) Dobbiamo affermare l’idea che la maternità è un’opportunità di sviluppo della propria professionalità. Sottolineare l’importanza della formazione come forma di accompagnamento e a garanzia del rientro lavorativo attraverso aggiornamenti delle competenze sui cambiamenti intervenuti sotto il profilo professionale-organizzativo e tecnologico. Promuovere una maggiore occupazione femminile attraverso servizi funzionanti ma soprattutto dove la maternità deve essere concepita come un valore condiviso (...). Infatti, dove avvengono le discriminazioni di genere non ci può essere né “qualità”, né “benessere” essendoci tra queste condizioni un rapporto di forte interdipendenza. Da questo punto di vista la **contrattazione di secondo livello ha un valore strategico in quanto è all’interno dei singoli contesti organizzativi che prendono forma i problemi di conciliazione e le strategie individuali, familiari ed organizzative di soluzione del problema**” (CISL 2009, Gruppo di lavoro sulla contrattazione).*

2.4. Geschlechtsspezifische Kollektivvertragsverhandlung betreffend die Ergebnisprämien

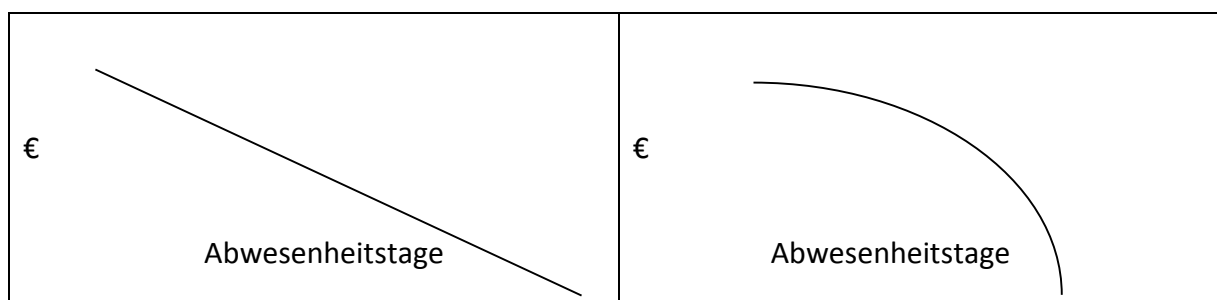
Historisch gesehen hat die Kollektivvertragsverhandlung der zweiten Ebene (**betrieblich oder territorial**) vor allem den Zweck, bei Erreichen bestimmter Unternehmensergebnisse (Umsatz, Verkaufszahlen, Produktion) **leistungsorientierte Zulagen (Ergebnisprämien)** mittels einer Reihe von Indikatoren, welche die Leistung (einer einzelnen Person, einer Gruppe, einer Abteilung usw.) messen, **zu verteilen**. Ein ausschlaggebender Faktor insbesondere hinsichtlich der Ergebnisprämien ist der

geschlechtsspezifische Aspekt der Indikatoren, die ausgewählt wurden, um die betriebliche Leistung zu messen. Denken wir beispielsweise an all jene Indikatoren bezüglich Arbeitseinsatz/Anwesenheit, welche die effektive Anwesenheit der Arbeitnehmer (in Tagen/Jahr) messen. *„Die effektive Anwesenheit am Arbeitsplatz ist der einfachste Index für die Arbeitsleistung einer Arbeitskraft. Auch deshalb wird dieser Index vor allem in kleineren Unternehmen genutzt, in denen die betrieblichen Berechnungssysteme weniger anspruchsvoll sind. Im Allgemeinen kann die an diesen Index gekoppelte Prämie von zweierlei Art sein:*

- **zielorientiert**, wobei ein bestimmtes Arbeitspensum festgelegt wird, sofern in einem bestimmten Zeitraum (normalerweise ein Monat) keine Abwesenheit zu verzeichnen ist,
- **im Verhältnis zu den Anwesenheitstagen einer Arbeitskraft**, entsprechend einer im Voraus definierten Skala, die von zweierlei Art sein kann:
 - **linear**, wenn ein bestimmter Betrag mit jedem Arbeitstag multipliziert wird,
 - **progressiv**, wenn ein bestimmter Betrag für die Anwesenheit während des gesamten Monats und ein entsprechend überproportionaler Lohnabzug bei Abwesenheit vorgesehen sind (AFI-IPL, 2011⁶)

Die folgende Grafik zeigt die beiden soeben genannten Skalen. Auf der horizontalen Achse sind die Abwesenheitstage aufgeführt, auf der vertikalen Achse ist die Höhe der bezogenen Prämie angegeben.

Abb. 4: Lineare Skala und progressive Skala (Anwesenheitsindex)



Quelle: AFI-IPL 2011

Ausschlaggebend ist natürlich, **welche Tage als Abwesenheitstage gewertet werden**: *„Normalerweise werden die vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehenen Abwesenheitstage wegen Ferien und ähnlicher Einrichtungen (bezahlte jährliche Freistellungen, Arbeitszeitverkürzung, obligatorischer Mutterschaftsurlaub) als Arbeitsstunden verzeichnet, da deren Inanspruchnahme für die Arbeitskraft verpflichtend ist.“⁷*

Bei einer Kollektivvertragsverhandlung betreffend die Anwesenheitsindikatoren können sich die einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen und die Gewerkschaften sowie die Geschäftsführung an **unterschiedliche Strategien** halten:

⁶AFI-IPL (2011), Betriebliche Vertragsverhandlungen: Handbuch für die Kollektivvertragsverhandlungen auf der dezentralen Ebene, von M.G. Giovannacci und D. Magnani, Bozen, AFI-IPL. Es handelt sich um die jüngste Studie des Arbeitsförderungsinstituts AFI-IPL über die Kollektivvertragsverhandlungen der zweiten Ebene. Weitere Informationen und Aktualisierungen finden sich auf der Website: www.afi-ipl.org unter „Aufbau des italienischen Kollektivvertragssystems“.

⁷ AFI-IPL, 2011, gen. W.

- Bei einer „**auf Anwesenheit basierenden**“ **Strategie** wird davon ausgegangen, dass die Arbeitskraft, die häufiger anwesend war, mehr dazu beigetragen hat, die Ziele zu erreichen, als ein/e Kollege/Kollegin, der/die weniger häufig anwesend war, wobei die Anwesenheit als ausschlaggebender Faktor für die Produktivität des Arbeitnehmers gewertet wird. In diesem Fall sehen wir uns einer Strategie gegenüber, welche die „materielle und zeitliche Anwesenheit“ am Arbeitsplatz in den Vordergrund stellt, ohne die Stundenproduktivität der Arbeitskraft und die Qualität der von der einzelnen Person erzielten Ergebnisse unabhängig von der Zahl der Arbeitsstunden zu berücksichtigen.
- Wird eine **eher auf Gleichheit basierende Strategie** verfolgt, wird die Tatsache unterstützt, dass als Arbeitsstunden/-tage auch die Abwesenheiten aufgrund anderer Punkte (z. B. Krankenhausaufenthalt, Blutspenden, Gewerkschaftsfreistellungen usw.) gerechnet werden, sonst würden aufgrund ihr/ihm nicht zuzuschreibender Ursachen oder zu solidarischen Zwecken fehlende Arbeitnehmer(innen) benachteiligt werden.
- Bei einer **Kollektivvertragsverhandlung, die besonderen Wert auf den geschlechtsspezifischen Aspekt legt**, könnte das Konzept unterstützt werden, dass kurze Arbeitsenthaltenungen zur Betreuung von Kindern und/oder Senioren, oder auch der freiwillige Mutter-/Vaterschaftsurlaub aus der Berechnung der Abwesenheitszeiten ausgeschlossen werden könnten, und zwar aufgrund des sozialen Werts, den die Erziehung von Kleinkindern oder die Betreuung von teilweise hilfsbedürftigen oder behinderten Personen einnehmen. In diesem Sinne muss der **solidarische Aspekt** deutlich den „sozialen Wert“ dieser Fehlzeiten überwiegen und als solcher angesehen werden. Das Konzept der reinen Anwesenheit am Arbeitsplatz wird hier natürlich zugunsten einer solidarischeren Vision der Fehlzeiten überwunden.

Der Teil der Gewerkschaft, der Wert auf den geschlechtsspezifischen Aspekt legt, verweist häufig auf die Bedenken hinsichtlich der Einführung von Anwesenheitskriterien bei den Indikatoren für die Ergebnisprämien, da „die Menge der Arbeitsstunden mehr als die erreichten Ergebnisse“⁸ zähle und Frauen aufgrund ihrer Doppelrolle von vornherein benachteiligt würden. Nachfolgend einige Beispiele für Anwesenheitsindikatoren in verschiedenen Betriebsverträgen von Südtiroler Unternehmen, bei denen Abwesenheiten aufgrund von Urlaub und ähnlichen Einrichtungen ausgeschlossen sind.

Tabelle 1: Beispiele von Indikatoren für Arbeitseinsatz und Anwesenheit

Keine Abwesenheit im Monat (fixe monatliche Arbeitseinsatzprämie nur bei individueller Erreichung des Ziels); ausgenommen sind nur Ferien und ähnliche Einrichtungen.	Anonymer Betrieb, 2008 (Gummi – Plastik)
Abwesenheitsrate: fixe Jahresprämie bei individueller Abwesenheit unter einem festgelegten Grenzwert (6 %); ausgenommen sind nur Ferien und ähnliche Einrichtungen.	Billig, 1999 Handel
Anzahl der Abwesenheitstage im Monat (vorgegebene individuelle Monatsprämie, die bei Abwesenheit progressiv	Ammon Cosma, 2002 Handel

⁸ Coordinamento donne FISAC/CGIL Milano e Lombardia, Come cambiamo la contrattazione in un’ottica di genere. Arbeitsdokument, Mailand, 12.2.2013.

gekürzt wird); ausgenommen Ferien und ähnliche Einrichtungen sowie besondere Entschuldigungsgründe.	
Quelle: AFI-IPL 2011	

Eine interessante ISFOL-Studie (Ricci, 2010) zeigt, dass die **Kollektivvertragsverhandlung der zweiten Ebene hinsichtlich der Ergebnisprämien eine starke geschlechtsspezifische Auswirkung besitzt und das geschlechtsspezifische Lohngefälle**, d. h. den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, **sogar noch verschlechtert**. Der ISFOL-Studie zufolge basiert dies sowohl auf der Tatsache, dass die Produktivitätsbemühungen der Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu denen der Männer in der Regel weniger durch finanzielle Anreize beeinflusst werden, als auch auf kulturellen und psychologischen Faktoren.

Andererseits ist **bekannt, dass die Arbeitszeit der Frauen bei einer Änderung der Entlohnung weniger elastisch ist**. Mit anderen Worten: Die Entlohnung einschließlich des Zusatzlohns stellt für die Frauen keines der wichtigsten Elemente im Hinblick auf ihre berufliche Stellung dar, und **die „Produktivitätsbemühungen“ der Frauen sind positiv mit anderen Faktoren korreliert (Vereinbarkeit, flexible Arbeitszeiten, Nähe zum Wohnort, Arbeitsklima, Zufriedenheit usw.)**.⁹ Frauen sind zudem häufiger in kleinen Unternehmen und im Dienstleistungssektor beschäftigt, wo die Zusatzlohnverhandlungen weniger (oder gar nicht) verbreitet sind.

Die kombinierte Wirkung dieser Elemente (geringere entlohnungsbasierte Leistungsbereitschaft und Arbeitszeitflexibilität, andere Art der Beschäftigung) führt somit zu einer Erhöhung des Lohngefälles von Männern und Frauen bei Kollektivvertragsverhandlungen betreffend Ergebnisprämien. Die ISFOL-Studie zeigt zudem, dass zwischen der Anzahl an Frauen im Unternehmen und der Wahrscheinlichkeit der Auszahlung von Ergebnisprämien (die auch als leistungsabhängige oder -orientierte Zulagen bezeichnet werden, Psp) eine negative Übereinstimmung besteht.

2.5. Ergänzungsverhandlungen betreffend die Arbeitszeit

Im Hinblick auf die **Flexibilisierung der Arbeitszeiten** zugunsten der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist die **„Stundenbank“**, auch als „Arbeitszeitkonto“ bezeichnet, eine interessante Einrichtung. Diese ermöglicht das Ansammeln geleisteter Überstunden in einer Art „Stundensparbüchse“, die dann als Ruhestunden genossen werden können.¹⁰ *„Diese Regelung wird in immer mehr Sektoren eingeführt und zwar auch im Industriesektor, der bei der Arbeitsorganisation normalerweise unflexibler ist als der Dienstleistungsbereich. Die gesamtstaatlichen Kollektivverträge sehen teilweise vor, dass die Detailregelung auf der zweiten Verhandlungsebene vereinbart wird.“*¹¹

⁹Dies bestätigen auch die Ergebnisse mehrerer Jahre des vom AFI-IPL durchgeführten ArbeitnehmerInnensurveys.

¹⁰Der Kollektivvertrag der Chemischen Industrie (Confindustria) sieht die Möglichkeit vor, die angesammelten Stunden für soziale Initiativen zu nutzen, wie etwa die Unterstützung familiärer Notsituationen, die Finanzierung des vertraglich vorgesehenen Einkommensunterstützungsfonds, auf Betriebsebene vorgesehene Bildungsinitiativen für die Requalifizierung.

¹¹ Kollektivvertrag Logistik, Warentransport und Speditionen (Genossenschaften), siehe AFI-IPL, 2011, gen. W.

Tabelle 2: Arbeitszeitkonto bei der Lohnergänzungsverhandlung

<p>Als Ersatz für die Entlohnung der Zusatz- und/oder Überstundenarbeit können den Arbeitskräften, die eine entsprechende Anfrage für ein ganzes Jahr machen, die zusätzlich zu den vertraglichen Arbeitszeiten geleisteten Stunden auf einem individuellen Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die auf diesem Konto registrierten Stunden können bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres als arbeitsfreie Zeit in Anspruch genommen werden. Die Zulagen für Zusatzarbeit und/oder Überstunden werden in jedem Fall vergütet.</p>	<p>Miele, 2001 Handel</p>
<p>Jedem „Effizienzpunkt“ entsprechen vereinbarungsgemäß 12 individuelle Freistunden; Zwischenergebnisse werden proportional berechnet. Die Umwandlung in Freistunden darf einen Gegenwert von drei Effizienzpunkten (36 Stunden) nicht überschreiten. (...) Die Auszahlung des Restbetrags erfolgt im Verhältnis 12 Stunden gleich 100 € brutto.</p>	<p>Safilo 2009 (Textil)</p>
<p>Quelle: AFI-IPL</p>	

Mit der betrieblichen Kollektivvertragsverhandlung können **Erhöhungen für zusätzliche Arbeitsleistungen** vorgesehen werden, die üblicherweise von den Männern erbracht werden, was sich auf nicht unerhebliche Weise in geschlechtsspezifischer Hinsicht auswirkt, indem das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen erhöht wird. Eine innovative und alternative Modalität im Vergleich zur herkömmlichen Ergebnisprämie in Geld beinhaltet die Vergütung dieser Prämie **mittels zusätzlicher Ruhetage zu denen, die der entsprechende GAKV vorsieht**. Die Betriebsabkommen können eine angemessene Vorankündigung bei der Änderung der Arbeitsschichten¹², Freistellungen eines Teils der Belegschaft von Nachtarbeit¹³ sowie Erleichterungen für die Familienzusammenführung mittels durchgehender Inanspruchnahme der Ferien¹⁴ vorsehen (siehe Tabelle unten). Weiterhin kann vorgesehen sein, dass die für nachgewiesene fachärztliche Visiten erforderliche Zeit als Arbeitszeit berücksichtigt (und somit vergütet) wird.

¹²So gehandhabt laut Sektorenvertrag für Versicherung/Assistenz sowie laut Kollektivvertrag Gummi/Plastik (Industrie)

¹³Wie bereits vom GKV für die Lebensmittelindustrie (Confapi) für Mütter von Kindern bis zu drei Jahren und vom GKV für kulturelle, touristische und Sportorganisationen für Arbeitskräfte mit onkologischen Leiden vorgesehen.

¹⁴Wie für Arbeitskräfte mit einem weit vom Arbeitsplatz entfernten Wohnsitz im GKV Tourismus vorgesehen.

Tabelle 3: Ergänzende Kollektivvertragsverhandlungen in Bezug auf bezahlte und unbezahlte Freistellungen

Es wird die „ Langzeit-Abwesenheit “ („ Long term leaves “ – Beurlaubung für Nicht-EU-BürgerInnen für die Familienzusammenführung) eingeführt, die in einer Genehmigung für die Abwesenheit vom Arbeitsplatz von maximal 50 Tagen besteht. ¹⁵	Electrolux Italia, 2007 Metallsektor
Der Betrieb erkennt – gegen Vorlage des ärztlichen Attests – eine Stunde für Arztvisiten der Arbeitskraft oder deren Kinder an.	Miele, 2011 Handel
Um die Eingliederung von Kindern in die Kinderkrippe zu erleichtern, ist die Inanspruchnahme von 40 nicht bezahlten Freistellungsstunden erlaubt, die auf mehrere Zeitabschnitte verteilt werden können.	Mandarina Duck, 2009 (Textil)
Das Anrecht auf nicht bezahlte Freistellungen wegen Krankheit der Kinder gilt bis zu deren zwölften Lebensjahr, bis zu dem derzeit gesetzlich vorgesehenen Höchstmaß von fünf Tagen im Jahr und gegen Vorlage eines ärztlichen Attests.	Mandarina Duck, 2009 (Textil)
Der Betrieb genehmigt, vorbehaltlich der Beurteilung des Tätigkeitsbereichs, eine nicht bezahlte Beurlaubung für soziale Einsätze bis zu einer Dauer von maximal drei Monaten, die gegebenenfalls verlängert werden können. Der Betrieb erkennt bezahlte Freistellungen von maximal 16 Stunden pro Jahr für öffentliche Noteinsätze (Weißes, Rotes, Grünes Kreuz) an, die von einer Arbeitskraft geleistet werden.	Autogerma, 2006 Handel
Quelle: AFI-IPL	

Ein weiterer Verhandlungsspielraum auf Betriebsebene könnte die **Arbeitszeitflexibilität** betreffen, also die Möglichkeit, im Rahmen eines festgelegten Entscheidungsfreiraums – sofern möglich – die eigene Arbeitszeit selbst zu gestalten. In Italien gestattet weniger als die Hälfte der Betriebe ihren MitarbeiterInnen, den Anfang und das Ende ihrer Arbeitszeit frei zu bestimmen (wenigstens an einem Tag pro Woche). Nur eine geringe Anzahl von Arbeitgebern erlaubt eine Anhäufung von Arbeitszeitguthaben, um einen Tag freinehmen zu können. Darüber hinaus ist die Gültigkeitsdauer der Arbeitszeitguthaben oft sehr beschränkt, während sie in anderen Ländern (wie z. B. in Deutschland)

¹⁵Die Beurlaubung kann Nicht-EU-BürgerInnen gewährt werden, die in weniger arbeitsintensiven Zeiten einen formellen Antrag gestellt haben. Die betreffenden Personen werden von der Direktion der jeweiligen Produktionseinheit bestimmt und den Gewerkschaftsorganisationen während der vorgesehenen Sitzungen mitgeteilt, sofern die Beurlaubung mit den technisch-organisatorischen und produktionsbedingten Erfordernissen des Betriebs vereinbar ist. Die Langzeit-Abwesenheit darf im gleichen Zeitraum nicht mehr als 1 % der Belegschaft betreffen. Den Vorrang haben jene Arbeitskräfte, die eine solche Beurlaubung noch nicht beansprucht haben, ansonsten gilt der zeitliche Eingang der entsprechenden Anträge. Zur Inanspruchnahme der Langzeit-Abwesenheit nutzen die betroffenen Arbeitskräfte in der Summe die Stundenbank, die effektiv angereiften und nicht genossenen Ferien sowie die bezahlten jährlichen Freistellungen aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen und anstelle der abgeschafften Feiertage, die gegebenenfalls verfügbar sind. Falls die betroffenen Arbeitskräfte die Langzeit-Abwesenheit nicht mittels Nutzung der Stundenbank, der Ferien und der bezahlten Freistellungen abdecken können, besteht die Möglichkeit, bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten sechs Jahre des Dienstalters bis zu höchstens zweimal innerhalb dieses Zeitraums eine Beurlaubung von höchstens vier Fünfteln der Höchstdauer der Langzeit-Abwesenheit zu beantragen, während der keine Entlohnung erfolgt und kein Dienstalter registriert wird. Die betroffenen Arbeitskräfte müssen mindestens 90 Kalendertage im Voraus bei der Direktion der jeweiligen Produktionseinheit einen formellen Antrag einreichen.

über das gesamte Arbeitsleben einer Arbeitskraft bestehen bleibt und sogar einen vorzeitigen Pensionseinstieg ermöglicht (Quelle: AFI-IPL).

Tabelle 4: Flexibilität von Arbeitsbeginn und Arbeitsende (Gleitzeit)

Die tägliche Arbeitszeitflexibilität erlaubt, den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende gegenüber den festgesetzten Arbeitszeiten jeweils um 30 Minuten zu verschieben, wobei die Minuten kompensiert werden. Die Mittagspause ist hiervon ausgenommen.	Candy, 2007 (Metallsektor)
(...) Darüber hinaus wird eine flexible Zeitspanne festgesetzt, für die angegeben ist, ab wann die Arbeitskraft am Morgen früher beginnen und am Abend später die Arbeit beenden kann. Während der flexiblen Zeitspanne kann die Arbeitskraft nach Absprache mit ihrem Vorgesetzten und gegebenenfalls mit den anderen MitarbeiterInnen (um den ungestörten Betrieb der Abteilung oder des Büros zu gewährleisten) Arbeitsbeginn und Arbeitsende frei bestimmen.	Torggler Chimica, 2001 (Chemie)
Quelle: AFI-IPL	

Eine Maßnahme, welche die Vereinbarkeit (zu null Kosten) fördert, ist die Umsetzung einer **konzentrierten Arbeitszeit** mit einer kurzen Mittagspause und einem im Vergleich zur Standardarbeitszeit vorgezogenen Arbeitsende¹⁶, aber beispielsweise auch einem freien halben Tag im Sommer (z. B. Freitagnachmittag).

Was zudem die Flexibilität des Arbeitsplatzes betrifft, könnte die Einrichtung der **Telearbeit** sicherlich ein starkes Element darstellen. Abgesehen von der Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten (an einigen Tagen pro Woche), können andere Instrumente umgesetzt werden, um die Vereinbarkeit zu verbessern und die Arbeitsleistung vom materiellen Ort zu lösen, beispielsweise durch die **Entwicklung virtueller Plattformen** (auf denen die Arbeitnehmer(innen) aus der Ferne Dateien, Ideen und Projekte teilen), anhand von **Fernkonferenzen** (Telekonferenzen usw.), der Teilung von Dateien (File-Sharing) usw., was für Pendler sicherlich von Nutzen wäre. Die technologische Innovation ist in diesem Sinne vor allem für Dienstleistungsunternehmen hilfreich, die nunmehr einen großen Teil des Unternehmenspanoramas auch in Südtirol ausmachen.

2.6. Ergänzende Vertragsverhandlungen betreffend die Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit ist historisch gesehen **das von den Frauen zur Vereinbarung von Privat- und Berufsleben genutzte Hauptinstrument**, da die Reduzierung der Arbeitszeit (sowohl vorübergehend als auch endgültig) ihnen ermöglicht, die Erwerbstätigkeit mit ihren familiären Verpflichtungen insbesondere in den ersten Lebensjahren der Kinder zu vereinbaren. Die Teilzeitarbeit (die eine starke geschlechtsspezifische Prägung aufweist) ist eine mit Sicherheit nützliche Einrichtung, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, insbesondere wenn es darum geht, einer einzelnen

¹⁶Betriebsabkommen Centro orizzonti, Unternehmen aus dem Veneto.

Person das Recht oder zumindest den Vorrang bei der Umstellung ihrer Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zuzuerkennen. **Diesbezüglich sieht das Gesetz¹⁷ für Arbeitskräfte mit onkologischen Leiden** das Recht auf eine Abänderung der Arbeitszeiten mit Umstellung von Vollzeit auf Teilzeit vor (die auf Anfrage rückgängig gemacht werden kann), und zwar auch wenn derartige Leiden den Ehepartner, Kinder oder Eltern betreffen oder im Falle der Pflegebedürftigkeit einer im selben Haushalt lebenden Person mit 100%iger Invalidität, eines Kinds unter 13 Jahren oder eines behinderten Kinds.

Die Kollektivvertragsverhandlung der zweiten Ebene kann den Kreis jener Personen erweitern, die Anrecht auf die genannte Umwandlung der Arbeitszeit haben (z. B. bei der Geburt eines Kinds). Außerdem können die Abkommen den Betrieb dazu verpflichten, die bis zu einem gewissen prozentualen Anteil gegenüber der Gesamtbelegschaft des Betriebs eingegangenen Umwandlungsanträge positiv zu bewerten.¹⁸ Einige Ergänzungsverträge sehen bestimmte Fälle vor, in denen die Teilzeitarbeit gewährt wird (siehe Tabelle unten):

Tabelle 5: Ergänzende Vertragsverhandlungen betreffend die Teilzeitarbeit

Die Situation der ArbeitnehmerInnen, die schwerkranke Familienmitglieder oder im gleichen Haushalt lebende Personen pflegen müssen, wird positiv eingeschätzt, sofern mit den Produktionserfordernissen vereinbar. Die Anträge auf Teilzeitarbeit werden durch die paritätische Kommission beurteilt, die anlässlich der darauf folgenden Sitzung ihr Gutachten abliefern.	Rai, 2006 (Telekommunikation)
Der Betrieb erklärt sich bereit, für die Zeit nach der Geburt bis zum 36. Lebensmonat des Kindes bzw. für zwölf Monate im Falle einer Adoption eines Kindes bis zum 8. Lebensjahr eine zeitweilige Abänderung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit auf Teilzeit zu gewähren.	Autogrill, 2001 (Tourismus)
Quelle: AFI-IPL	

Bekanntermaßen kann die Teilzeitarbeit elastischen Klauseln (die die Dauer der Arbeitsleistung erhöhen) und flexiblen Klauseln (die deren Anordnung gegenüber den Vorgaben des individuellen Vertrags ändern) aufweisen. Im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit schaltet der Gesetzgeber die Kollektivvertragsverhandlungen ein, wenn es um die Klauseln für die Ausdehnung der von den Unternehmen geforderten Flexibilität geht. **„Wenn diese Klauseln nicht die Freiwilligkeit seitens der einzelnen Arbeitskräfte vorsehen, können sie sich negativ auf die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben auswirken.** *Es handelt sich in erster Linie um die Zusatzarbeit, für die die gesamtstaatlichen Sektorenverträge oder die Betriebsabkommen die Höchstanzahl der zu leistenden Arbeitsstunden und die entsprechenden Beweggründe festlegen müssen, auf deren Grundlage die Mehrarbeit gegenüber der im individuellen Abkommen vereinbarten reduzierten Arbeitszeit eingefordert werden kann¹⁹ (...) In einigen Sektorverträgen²⁰ ist die Verpflichtung zur Erfüllung der*

¹⁷vgl. Art. 12-bis GvD Nr. 61/2000, geändert durch GvD Nr. 276/2003 und Gesetz Nr. 247/2007

¹⁸Eine ähnliche Regelung ist vom GKV Gummi-Plastik (Industrie) vorgesehen, die jedoch eine positive Bewertung der Vereinbarkeit mit den betrieblichen Erfordernissen unterstellt.

¹⁹vgl. Art. 3 Abs. 2 GvD 61/2000

²⁰ GKV Lebensmittelindustrie (Confapi), Metallsektor (Confindustria)

Zusatzarbeit vorgesehen, in anderen²¹ ist diese Verpflichtung ausgeschlossen oder ausdrücklich den Betriebsverhandlungen²² überlassen. **Das in einem Betriebsabkommen vorgesehene Prinzip der Freiwilligkeit würde in jedem Fall die Gefahr reduzieren, das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben des Personals mit derartigen Verträgen zu beeinträchtigen. Wenn das Betriebsabkommen eine Erhöhung der Lohnzuschläge** gegenüber den von den gesamtstaatlichen Sektorverträgen vorgesehenen Zuschlägen vorsieht, kann dies ein weiteres mögliches Mittel zur Einschränkung der Inanspruchnahme dieser Einrichtung durch den Betrieb sein.²³ Die Inanspruchnahme dieser Klauseln durch den Arbeitgeber ist einem **doppelten Verhandlungsfilter** unterworfen –

- einem **individuellen Abkommen** (sog. Elastizitäts- und/oder Flexibilitätsabkommen, das oft bei der Einstellung unterschrieben wird),
- einer Regelung im Kollektivvertrag,

und sieht eine Vorankündigung von mindestens 5 Werktagen vor²⁴ (Giovannacci/Magnani, 2011). Wie aus der Tabelle unten ersichtlich wird, beinhalten Änderungen der zeitlichen Anordnung der Arbeitsleistung zur Anwendung der Klauseln der Teilzeitarbeit bei einigen Betriebsverträgen Stundenerhöhungen oder präzise zeitliche Grenzen, um den Personen zu ermöglichen, sich rechtzeitig für die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu organisieren.

Tabelle 6: Änderung der zeitlichen Anordnung der Arbeitsleistung

Die zeitliche Anordnung der Arbeitsleistung kann gegenüber der vom Individualvertrag vorgesehenen Bestimmungen verändert werden, falls technische, organisatorische oder produktionsbedingte Gründe hierfür vorliegen (...). Bei infolge der Anwendung von flexiblen Klauseln angeordneten, effektiv durchgeführten Änderungen der Arbeitszeiten, wird für jede normale Arbeitsstunde, die außerhalb der vereinbarten Tages- oder Wochenarbeitszeit geleistet wird, eine Lohnzulage anerkannt, die je nach Ankündigungsfrist, die der Arbeitskraft zugestanden wird, unterschiedlich ist.	Rinascente und Upim, 2003 Handel Autogrill (Tourismus)
Die vom Betriebsabkommen vorgesehene Zulage für die Erbringung von Teilzeitarbeit aufgrund einer Abänderung seitens des Betriebs steht der betroffenen Arbeitskraft auch dann zu, wenn die Mitteilung über die veränderte Arbeitszeit im Nachhinein widerrufen wird.	Rinascente und Upim, 2003 Handel
Die Abänderung der zeitlichen Anordnung der Arbeitszeiten darf weder Feiertage noch Nachtstunden betreffen, für die die vertragliche Arbeitszeit nicht bereits gilt.	Rinascente und Upim, 2003 Handel
Für den Bereitschaftsdienst während der Nacht und am Wochenende ist eine Bezahlung von 5,63 € brutto pro Stunde vorgesehen, unabhängig davon, ob die Arbeitskraft zum Einsatz kommt oder nicht. Kommt es zum Einsatz, ist eine (Einsatz-	Iprona, 2009 (Lebensmittel)

²¹GKV Textilsektor (Confindustria), Schuhsektor (Confindustria), Tourismus (Federturismo)

²²GKV Bauwesen (Genossenschaften)

²³ GKV Telekommunikation, Journalisten, Bauwesen

²⁴vgl. Art. 3 Absatz 8 GvD Nr. 61/2000, geändert durch Gesetz Nr. 247/2007

Zulage von 56 € bei Entfernung des Wohnortes der Arbeitskraft bis zu 10 km bzw. 62 € Entfernungen über 10 km vorgesehen.	
Quelle: AFI-IPL	

Einige gesamtstaatliche Kollektivverträge sehen anteilmäßig zur Gesamtanzahl der Beschäftigten eine Mindestquote an Teilzeitarbeitsverhältnissen vor.²⁵ Die betrieblichen Abkommen können diese Quote integrieren und eine Mindestanzahl an Wochenstunden vorsehen, die ein individueller Teilzeitvertrag zwingend aufzuweisen hat.²⁶

2.7. Ergänzende Vertragsverhandlungen betreffend die Chancengleichheit

Die politischen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sind darauf ausgerichtet, die Beschäftigungsfähigkeit der Frauen zu unterstützen und wirken auf all jene Phänomene ein, welche den Zugang von Frauen und Müttern zur Arbeitswelt und deren dortiges Verbleiben bremsen. Unter dieses Thema fallen alle **positiven Maßnahmen** (wie vorgesehen im Gesetz 125/91 „positive Maßnahmen zur Erwirkung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“) sowie **die im Gesetz 53/2000 enthaltenen Bestimmungen** („Bestimmungen zur Unterstützung der Mutterschaft und der Vaterschaft sowie des Rechts auf Betreuung und Bildung und zur Koordination der Zeiten der Stadt“). Zur Chancengleichheit gehören auch jene Abkommen, die sich mit dem Thema der **Belästigung am Arbeitsplatz (Mobbing)** auseinandersetzen.

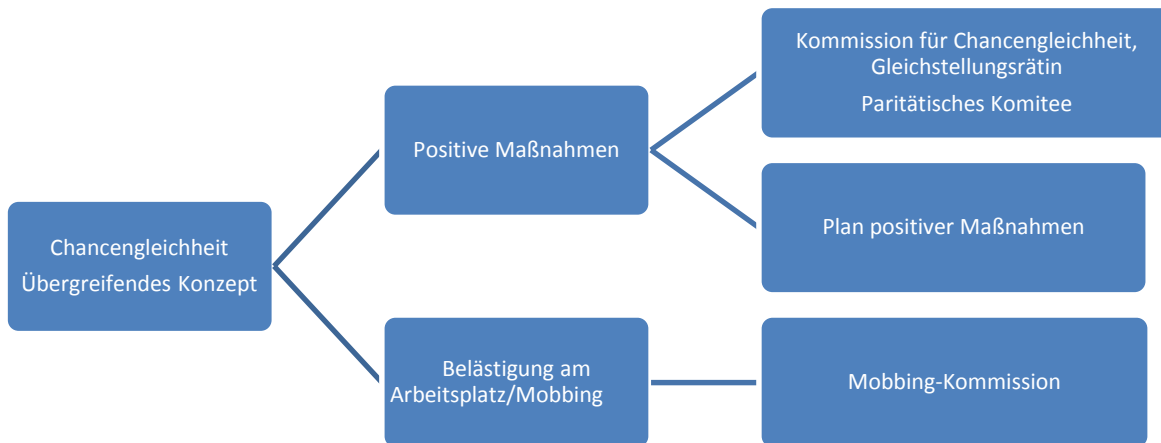
Die erste Art der Vereinbarungen (d. h. die positiven Maßnahmen) betrifft Abkommen, welche die ausdrückliche Inanspruchnahme von Maßnahmen vorsehen, die darauf ausgerichtet sind, ein besseres Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern zu erreichen, beispielsweise mittels der Einrichtung einer **Kommission für Chancengleichheit oder eines paritätischen Komitees**. In Südtirol sind in zahlreichen lokalen öffentlichen Körperschaften Kommissionen für Chancengleichheit eingerichtet (u. a. beim Land Bozen, in den größten Gemeinden Bozens, in Meran, Brixen, Bruneck, im lokalen Sanitätsbetrieb, um die größten Arbeitgeber im öffentlichen Dienst zu nennen). Sicherlich gehört zu diesen Maßnahmen die Erstellung eines spezifischen **Plans positiver Maßnahmen** gemäß GvD Nr. 198/2006 „Kodex der Chancengleichheit von Männern und Frauen“, welcher ein Programminstrument in puncto Chancengleichheit darstellt.²⁷ Was dagegen das Mobbing betrifft, könnte eine Maßnahme die Einrichtung einer Ad-hoc-Kommission beinhalten, die sich mit den einzelnen Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz auseinandersetzt.

²⁵Im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für Gummi/Plastik (Industrie) 2010 ist vorgesehen, dass der Betrieb, sofern mit den Produktionserfordernissen vereinbar, den Anträgen auf Umwandlung von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit bis zu einer Grenze von 3 % stattgeben muss.

²⁶Zusatzabkommen Bernardi 1999 (Handel): Der Gesamtanteil an teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften darf nicht unter 15 % liegen und die vereinbarte Arbeitszeit darf nicht weniger als 24 Stunden pro Woche betragen. Quelle: AFI-IPL

²⁷Für die öffentlichen Verwaltungen ist der Plan insbesondere in Art. 48 des Kodex über die Chancengleichheit vorgesehen.

Abb. 5: Ergänzende Vertragsverhandlungen betreffend die Chancengleichheit



Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL 2014

Ein gesamtstaatlicher Bericht (Leonardi, 2013) stellt die **nahezu überentwickelte Rolle heraus, die diesen Kommissionen und Komitees beigemessen wird**, ohne dass es klar ist, wie nützlich und/oder wirksam ihre Rolle ist, vor allem aufgrund der Tatsache, dass sie beratende und überwachende Aufgaben wahrnehmen, ohne zu einer richtigen Mitbestimmung hinsichtlich konkreter anzuwendender und zu implementierender Maßnahmen zu gelangen.

2.8. Ergänzende Vertragsverhandlungen betreffend Elternurlaub und Freistellungen für Mutterschaft und Vaterschaft

Eins der Themen, die mit der neuen dezentralen Kollektivvertragsverhandlung eingeführt werden können, betrifft sicherlich die Erweiterung der Freistellungen für Mutterschaft und Vaterschaft gegenüber den bereits gesetzlich vorgesehenen.²⁸ Das Instrument der Freistellung ist grundlegend, um die Betreuung der Kinder durch die Eltern zu garantieren, weist aber auch in diesem Fall eine starke geschlechtsspezifische Prägung auf, denn es wird vor allem von den Frauen in Anspruch genommen. Noch heute sind wenige Fälle von Vätern zu verzeichnen, die eine Freistellung beantragten, obgleich die fakultative Freistellung nunmehr seit 13 Jahren auch den Vätern zusteht. Die Tatsache, dass die fakultative Freistellung in den ersten sechs Monaten mit 30 % entlohnt wird und die Entlohnung dann zur Gänze entfällt (es sei denn, das Einkommen des Antragstellers ist niedriger als das 2,5-Fache des Mindestlohns), ist erneut diskriminierend für die Frauen und beinhaltet eine **weitere Versteifung der geschlechtsspezifischen Rollen** (Ires Lucia Morosini, 2010).

Die Vereinbarungen der zweiten Ebene betreffend Mutterschaft/Vaterschaft finden in den jüngsten Gewerkschaftswahlen kaum Anwendung.²⁹ Es stellt sich eine Reihe von Problemen, die die Investition in diese Art der Verhandlung schwierig gestalten: der mangelhafte Anteil an Frauen in

²⁸Gesetz 53/2000, das in Italien zum ersten Mal das Recht des Vaters auf die fakultative Arbeitsenthaltung verankerte.

²⁹Bericht Ires Lucia Morosini (2010), S. 44

Spitzenpositionen der Unternehmen sowie in den Gewerkschaftsorganisationen, der kulturelle Widerstand, bestimmte Posten zu bekleiden und Aufgaben zu erfüllen, sowie die nicht nennenswerte Umsetzung einer Reihe von Maßnahmen, die immer noch als etwas angesehen werden, dass ausschließlich Frauen vorbehalten ist.

Eine einfache Maßnahme zur **Erhaltung des Arbeitsplatzes** (wie sie derzeit im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag des Landes vorgesehen ist³⁰) würde sicherlich ein starkes Element zu null Kosten darstellen (bezahlt wird nur die Ersatzperson für die Frau, die Anspruch auf den Arbeitsplatz hat), dessen Einführung in die dezentrale Kollektivvertragsverhandlung jedoch äußerst mühevoll ist³¹. Abgesehen von der Erhaltung des Arbeitsplatzes wird die **Verlängerung des Mutter- oder Vaterschaftsurlaubs bis zu (mindestens) dem vollendeten ersten Lebensjahr des Kinds** häufig als starkes Vereinbarkeitselement eingestuft³². Die Ergänzung der Entlohnung während des Vaterschaftsurlaubs (heute 30 % der Entlohnung) ist sicherlich eine Maßnahme, die in der heutigen Krisenzeit nur schwer durchsetzbar ist. Bestehen bleibt die Tatsache, dass die Väter die geringe Entlohnung während der Elternzeit als Hauptgrund dafür anführen, dass sie den Vaterschaftsurlaub nicht in Betracht ziehen.

Ein weiteres Element, das mit der dezentralen Kollektivvertragsverhandlung eingeführt werden kann, betrifft die **Kindertagesstätte sowohl auf betrieblicher als auch betriebsübergreifender Ebene**, wenn mehrere (oft kleine) Unternehmen eine Vereinbarung treffen, um eine Erziehungseinrichtung für Kleinkinder ins Leben zu rufen. Zum 31.12.2011 gab es in Südtirol in betrieblichen, betriebsübergreifenden oder gemischten Kindertagesstätten 247 Plätze, und insgesamt 412 Kinder wurden 2011 betreut.³³

Eine Gewerkschaft nährt den Gedanken, auf lokaler Ebene eine Vertragsplattform zu bieten, auf welcher für die Finanzierung einer betriebsübergreifenden Kindertagesstätte im Gewerbegebiet Brixen die vertragliche Zahlung eines von der Ergebnisprämie abzuziehenden Beitrags seitens aller Arbeitnehmer vorgesehen ist. Die Gewerkschaft ist sich in vollem Umfang bewusst darüber, dass es äußerst schwierig ist, das Solidaritätskonzept eines Beitrags aller den Arbeitnehmern zu vermitteln einschließlich solcher, die keine oder bereits große Kinder haben und die Kindertagesstätte daher nicht nutzen würden, jedoch trotzdem auf einen Teil der Ergebnisprämie verzichten müssten, um die betriebsübergreifende Kindertagesstätte zu finanzieren. Abgesehen von diesen Widerständen stellt die Gewerkschaft auch kulturelle Überzeugungen fest, denen einige Bevölkerungsschichten noch deutlich

³⁰Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 12.2.2008

<http://www.provinz.bz.it/personal/themen/personal-verwaltung-kinder.asp>

Was die in der Privatwirtschaft tätigen Väter betrifft, wird auch auf den von der Gleichstellungsrätin des Lands Südtirols herausgegebenen Leitfaden verwiesen: Leitfaden für arbeitende Väter in der Privatwirtschaft, zum Download verfügbar unter <http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/publikationen.asp>

³¹Aufmerksam gemacht wurden wir auf Iprona, einen im Nahrungsmittelsektor tätigen Betrieb aus Lana, welcher die Erhaltung des Arbeitsplatzes für einen Zeitraum von 24 Monaten einführte.

³²Die Salewa Group in Bozen sieht die Verlängerung bis zum ersten Lebensjahr des Kindes vor, wobei das Unternehmen 50 % der Sozialbeiträge abführt.

³³Kindertagesstätten sind verfügbar in Bozen (4 von Privatunternehmen sowie die des ASL und eine gemischte Einrichtung, in der sowohl Plätze für die Gemeinde als auch für die Unternehmen vorgesehen sind), Meran/Marling (2 private Kindertagesstätten und die des ASL), Branzoll, St. Martin in Passeier, Brixen und Bruneck.

anhaften und nach denen „es besser ist, dass das Kind bei der Mutter bleibt und nicht in einer Kindertagesstätte untergebracht wird“.

Ein weiterer kritischer Zeitraum im Leben der Kinder ist der **Zeitraum der Eingliederung in eine Kindertagesstätte oder einen Kindergarten**, der normalerweise zwei Wochen oder auch länger dauert. Diese besonders heikle Phase der kindlichen Entwicklung bringt sowohl Kinder als auch erwerbstätige Eltern in große Schwierigkeiten. In dieser Phase könnten für die Eltern besonders flexible Arbeitszeiten vorgesehen werden mit dem späteren Nachholen der Stunden, um diese so heikle Phase des Familienlebens gelassener angehen zu können. Eine Reihe ebenso wichtiger Maßnahmen (häufig zu null Kosten) im Hinblick auf Mutter- und Vaterschaft betrifft die **Aufrechterhaltung von Verträgen mit dem Unternehmen während der (obligatorischen und fakultativen) Freistellung mit Unterstützungs-/Weiterbildungsmaßnahmen kurz vor oder nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz**³⁴.

2.9. FOKUS: Freistellungen und Elternurlaub für Väter

Den vom NISF gelieferten Daten zufolge waren 2011 in Südtirol 35 **bei je 100 von Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft beantragten Elternurlaube nur 14 Anträge von Vätern** und 86 von Müttern zu verzeichnen. Aus einer kürzlich durchgeführten Stichprobenstudie des AFI-IPL³⁶ geht hervor, dass nur 7,3 % der Väter nach eigenen Angaben einen Elternurlaub genutzt haben. Die Dauer der Arbeitsenthaltung seitens der Väter beträgt normalerweise 1 Monat (47,7 % der Fälle) oder maximal 2 Monate (19,0 %). Der ausschlaggebende Grund für die geringe Neigung der Väter, einen freiwilligen Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, ein Recht, das ihnen im Übrigen seit dem Jahr 2000 gesetzlich zusteht (Gesetz Nr. 53/2000), **ist auf das finanzielle Ungleichgewicht zurückzuführen, dass dieser zur Folge gehabt hätte**. 39,9 % der Väter erklären, dass sie den Elternurlaub aus finanziellen Gründen nicht beantragt haben, 13,3 % sind dagegen der Meinung, dass die Betreuung der Kinder Aufgabe der Mutter ist.

Seit 2012 besteht in Italien für den Vater die Pflicht, Elternurlaub zu nehmen, aber (leider nur!) für einen Arbeitstag (siehe Box an der Seite).

Auch **in der dezentralen Kollektivvertragsverhandlung sind fast keine Maßnahmen zu verzeichnen, um den Vätern Anreize zu geben, kleine Kinder zu betreuen**. Nur in wenigen Unternehmen sind Urlaubstage bei der Geburt eines Kindes vorgesehen, und diese wirken sich sicher nicht ausschlaggebend auf die Vater-

Obligatorischer Vaterschaftsurlaub!!!

Seit Jänner 2013 sind die Väter verpflichtet, sich für (leider nur!!) **1 Tag** innerhalb der ersten fünf Lebenswochen des Kinds **der Arbeit zu enthalten**. Innerhalb desselben Zeitraums kann sich der Vater **anstelle der Mutter für 2 weitere Tage enthalten!** (Art. 4 Abs. 24 Gesetz Nr. 92/2012)

³⁴Das Unternehmen „Centro orizzonti“ aus dem Veneto garantiert auf vertraglicher Ebene beispielsweise bildende Wiedereingliederungsmaßnahmen mit der Rückkehr in dieselbe Produktionseinheit und der Übernahme der früheren Aufgabenbereiche für Personen, die nach Freistellungen wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

³⁵Datenquelle: ausgearbeitet von AFI-IPL nach NISF-Daten – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

³⁶ Silvia Vogliotti/ Alessandra Gasparotto (2013): Dienstleistungen für Kleinkinder in Südtirol. Fallstudie: Genossenschaft Casa Bimbo Tagesmutter, AFI-IPL, Eigendruck, Bozen 2013. Die Studie steht zum Download zur Verfügung auf der Website: www.afi-ipl.org

Kind-Beziehung, das Alltagsleben, die Zuneigung und Emotionen beim Aufbau einer neuen Beziehung aus, und schon gar nicht auf die wirkliche Aufteilung der Betreuungsarbeit.

Tabelle 7: Bezahlte Freistellungen und Urlaubstage für Väter in der dezentralen Kollektivvertragsverhandlung

1 Tag Urlaub bei der Geburt des Kinds	Safilo, Map Arredamenti, Far, Lowara, Mandarinina Duck (2009), Adecco Italia (2007)
3 Tage Urlaub bei der Geburt des Kinds	Linpac Plastics
Der Betrieb genehmigt eine weitere unbezahlte Beurlaubung nach dem Elternurlaub, der zwischen mindestens einem und höchstens sechs Monaten dauern darf, aber nicht aufgeteilt werden kann. Diese Beurlaubung ist einen Monat im Voraus zu beantragen und innerhalb des dritten Lebensjahres des Kindes zu beenden.	Autogerma, 2006 (Handel)
Quelle: AFI-IPL 2011	

Es sind daher innovative, kreative Lösungen notwendig, um die noch (zu) geringe Tendenz der Männer hinsichtlich der Beantragung eines Elternurlaubs zu erhöhen. Eine nicht einmal zu innovative Möglichkeit könnte der **Teilzeitelternurlaub** sein. Diese Modalität würde darin bestehen, einen halben Tag Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, und zwar nicht für einen Zeitraum von nur 6/7 Monaten, sondern erweitert auf 12/14 Monate und mehr. Dadurch bestünde die Möglichkeit, mehr Zeit mit den eigenen Kindern zu verbringen (sicherlich nicht nebensächlich), und der Elternteil könnte zudem die Einkommenseinbußen auf ein Mindestmaß reduzieren, da er nicht nur 30 % der Entlohnung (bei Vollzeiterhaltung), sondern 65 % der vorherigen Entlohnung für den gesamten Enthaltungszeitraum beziehen würde.³⁷ **Mit dem Teilzeitelternurlaub könnte man zumindest teilweise den Hauptgrund, weshalb Väter keinen Elternurlaub beantragen** (d. h. die Reduzierung des persönlichen und somit des Familieneinkommens) **umgehen**. Würden ferner beide Elternteile diese Lösung in die Tat umsetzen, könnte sie zum idealen Mittel für eine gleich aufgeteilte Präsenz der Mutter und des Vaters bei der Betreuung und Erziehung der Kinder werden und jedenfalls ein angemessenes Familieneinkommen garantieren. Das Instrument des Teilzeitelternurlaubs würde auch den Bedürfnissen der Unternehmen gerecht werden, die auf eine kürzere Arbeitsenthaltung ihrer Mitarbeiter zählen und somit die zahlreichen Schwierigkeiten für die Arbeitgeber in Verbindung mit langen Arbeitsenthaltungen überwinden könnten.

³⁷65 % erhält man, wenn man die 50 % der Entlohnung (im Beispiel beträgt der Urlaub 50 %) mit 15 % summiert (die sich ergeben, wenn man die 30 % der Entlohnung, die bei einem Elternurlaub zu 50 % zustehen, multipliziert).

2.10. Weitere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit

Es gibt schließlich eine Reihe weiterer Maßnahmen, welche die Unternehmen ergreifen könnten, um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu fördern und zu verbessern. Dazu gehören Initiativen zur Förderung der **Bildungsausgaben für die Kinder mit der Rückerstattung der Ausgaben für Lernmaterialien und Bücher sowie Stipendien für die Kinder von Mitarbeitern.**

Tabelle 8: Weitere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben³⁸

Kostenlose Nutzung von Dienstfahrzeugen für besondere Ereignisse (z. B. Umzug), Küche für die Mitarbeiter zur Zubereitung des Mittagessens, Apartment für kostenlose Ferien der Mitarbeiter und ihrer Familien.	Salewa Group
Erstattung der schulischen Ausgaben für die Kinder ³⁹	Corepla, San Benedetto, Luxottica
Stipendien für Kinder	Eni, Enel, GD
Quelle: AFI-IPL 2011	

2.11. Betriebliche Sozialleistungen

Wie auf den vorherigen Seiten erläutert, können ausgehend von der Analyse der Kollektivvertragsverhandlungen der zweiten Ebene (insbesondere der Betriebsverhandlungen) in die betrieblichen/territorialen Kollektivvertragsverhandlungen **Bestimmungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben aufgenommen werden, die jeweils bessere Bedingungen als die Vorschriften in den entsprechenden gesamtstaatlichen Kollektivverträgen bieten.** Identifiziert wurden folgende Maßnahmenbereiche:

³⁸Was betreuungsbedürftige oder teilweise hilfsbedürftige Personen betrifft, enthalten noch wenige Betriebsverträge spezielle Maßnahmen. Dazu gehören der Vertrag des Unternehmens Baxi aus dem Veneto, der Beurlaubungen bis zu 6 Monaten, die auch verlängert werden können, vorsieht, sowie der des Unternehmens Lowara, der zusätzlich zu den durch das Gesetz 104/1992 vorgesehenen Stunden 40 bezahlte Stunden vorsieht, während die Betriebsverträge von Tetra Pak und Bracco eine betriebliche Betreuungsperson vorsehen.

³⁹Ein Unternehmen aus der Provinz Vicenza stellt im Jahresabschluss eine jährliche Summe für die Unterstützung der Schulbildung der Kinder bereit (Stipendien und Kauf von Lernmateriali). Baxi, Bassano del Grappa (Vicenza), Vereinbarung vom 28.5.2004 und vom 11.12.2008

Tabelle 9: Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben nach Makrobereichen

Makrobereich	Maßnahmen
Räumliche Flexibilität der Arbeit	Telearbeit, virtuelle Arbeitsplattform, File-Sharing Telekonferenzen
Flexible Arbeitszeit	Teilzeitarbeit (die wieder rückgängig gemacht werden kann), konzentrierte Arbeitszeit, verkürzte Arbeitszeit, Multiperiodenarbeitszeit, kurze Mittagspause, Stundenbank, konzentrierter Urlaub usw.
Familienfreundliche Leistungen für die Mitarbeiter	Betriebliche Kindertagesstätte, Zuschüsse für die Inanspruchnahme externer Einrichtungen, Online-Einkauf, Wäscherei usw.
Chancengleichheit	Gleichstellungsreferent(in) und Familienreferent(in) Komitee für Chancengleichheit und Anti-Mobbing-Kommission Plan positiver Maßnahmen
Unterstützung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung	Kontakte während der Freistellungen, Weiterbildungskurse vor und während der Rückkehr an den Arbeitsplatz, Familienberatung auch für Väter usw.
Geldleistungen außerhalb der Entlohnung (betriebliche Sozialleistungen)	Gesundheitsfonds, Erstattung der (Zahn-)Arztkosten, Erstattung der Kosten für den Kauf von Sehhilfen, Stipendien für Kinder von Mitarbeitern ... Vereinbarungsgutscheine für den Kauf von Vereinbarungsdienstleistungen
Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL 2014	

In Bezug auf die **betrieblichen Sozialleistungen** können durch die Kollektivvertragsverhandlungen finanzielle Vorteile für Mitarbeiter festgelegt werden, die Zuschüsse für Schüler/Studenten in der Familie oder von besonderen Behinderungen betroffene Familienangehörige sowie Darlehen und besondere vertragliche Vereinbarungen mit Kantinen, Geschäften oder sportlichen Einrichtungen beinhalten. **Die betrieblichen Sozialleistungen in den italienischen Unternehmen sind häufig (und oft ausschließlich) gleichbedeutend mit Betriebskantinen oder Essensgutscheinen.**⁴⁰ Einige Unternehmen, die Wert auf Sozialleistungen legen, sehen in ihren Zusatzverträgen Zuschüsse für die schulpflichtigen/studierenden Kinder der Mitarbeiter vor, deren Höhe je nach besuchter Schulstufe variiert. Einige Betriebsverträge betreffen dagegen vertragliche Vereinbarungen mit einer sportlichen Einrichtung/einem Fitness-Center, welche/s die Mitarbeiter in der Mittagspause oder nach der Arbeitszeit zu vergünstigten Preisen nutzen können.⁴¹ Das Unternehmen kann zudem einen **kostenlosen Beratungsdienst bei familiären Problemen** bieten, der zwar außerhalb der Arbeitszeit, jedoch in vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Räumen in Anspruch genommen werden kann. Angesichts der objektiven Schwierigkeiten von Klein- und Kleinstunternehmen bei der Einführung von Instrumenten, die beispielsweise flexible Arbeitszeiten oder eine familienfreundliche Arbeitsorganisation betreffen, ist es für die Südtiroler Klein- und Kleinstbetriebe tatsächlich sehr schwierig, von betrieblichen Sozialleistungen zu sprechen.

⁴⁰Aus einer Studie des Berufsverbands der Personalleiter GIDP (2011) in Bezug auf 101 Unternehmen geht hervor, dass 44 % der Betriebe einen Kantinenservice zur Verfügung stellen, während 87 % der restlichen Unternehmen Essensgutscheine bereitstellen.

⁴¹ Salewa Group, Bozen

In diese Richtung geht sicherlich das Projekt „**Vereinbarungsgutscheine**“ des Assessorats für Arbeit des Lands Südtirol.⁴² Das innovative Konzept, dessen Umsetzung sich jedoch mit abnehmender Größe des Unternehmens schwierig gestaltet, betrifft die **Forderung von Sozialleistungen anstatt von Zusatzentlohnungen** mit Vor- und Fürsorgeversicherungen, Zahlung der Kindergartengebühren oder Zuschüssen für Schulbücher anstelle von Ergebnisprämien. In diesem Sinn gewinnt die Anregung, welche die öffentliche Körperschaft mittels der „**Vereinbarungsgutscheine**“ liefern könnte, an Bedeutung, wobei den Unternehmen ein in finanzieller Hinsicht sicherlich attraktiver IRAP-Absetzbetrag garantiert wird.

2.12. Familienverantwortliche Unternehmen

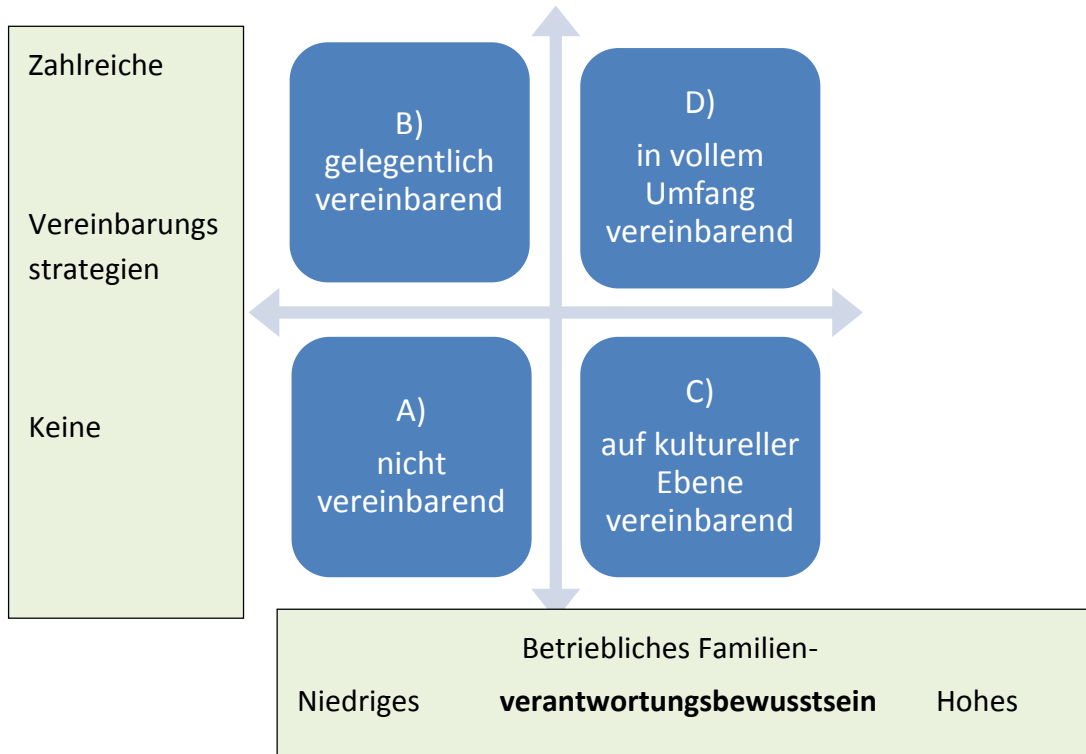
Um genau zu verstehen, inwieweit ein Unternehmen familienfreundlich ist, werden in ganz Europa, aber auch in anderen westlichen Ländern eine Reihe von Indikatoren und Indizes entwickelt, um den von den einzelnen Organisationen der Privatwirtschaft oder des öffentlichen Diensts erreichten Vereinbarungsgrad zu messen. Ziel dieser Indizes ist es, einerseits die bestehenden Maßnahmen zu erfassen, den Unternehmen aber andererseits eine Bewertung ihrer Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit zu liefern.

Die IESE Business School (internationales Zentrum für Arbeit und Familie der Universität Navarra/Spanien) begann 1999 mit der Ausarbeitung des **Family Responsible Company Index (IFREI)** in über 15 Ländern.⁴³ Der italienische IESE-Partner ist das Consorzio ELIS mit Sitz in Rom. **Der Index legt den Anwendungsgrad von Strategien zur Vereinbarung von Privat- und Berufsleben in den Unternehmen anhand einer Indikatorenmatrix** für Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit und einer familienfreundlichen Unternehmenskultur fest. Die Anpassung des IFREI-Fragebogens für Italien betreute das Dipartimento per le Pari Opportunità der italienischen Regierung zusammen mit dem Consorzio ELIS und anderen Experten. Mit der Beantwortung eines kurzen Online-Fragebogens erhält der Verantwortliche des Unternehmens sofort die Unternehmensbeurteilung per E-Mail. Der Fragebogen wurde sowohl für KMU (bis 250 Mitarbeiter) als auch für große Unternehmen (über 250 Mitarbeiter) konzipiert. Anhand der Kreuzvergleichs der Maßnahmen und der familienfreundlichen Unternehmenskultur werden die Unternehmen aufgegliedert und in einer **Matrix positioniert, die 4 verschiedene Unternehmenstypen enthält:**

⁴²Siehe Finanzgesetz 2013 der Autonomen Provinz Bozen.

⁴³In Deutschland gibt es beispielsweise den **berufundfamilie-Index**, der das betriebliche Familienbewusstsein anhand von 231 Variablen misst. Für weitere Details siehe <http://www.berufundfamilie-index.de/>. Eine kurze Zusammenfassung des Instruments und der Vorteile für die Unternehmen liefert Pandini (2008): Gli effetti aziendali di una consapevole politica sensibile alla famiglia. I risultati di una recente ricerca tedesca. Präsentationsfolien beim nationalen Seminar „Famiglia e lavoro. Nuove politiche sociali e buone pratiche alla luce della reciproca sussidiarietà“, Bologna, 10.12.2008.

Abb. 6: Position des Betriebs im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben



Quelle: Ausgearbeitet von AFI-IPL anhand des IFREI

Zu unterscheiden sind somit die folgenden 4 Unternehmenstypen:

A) NICHT VEREINBARENDE UNTERNEHMEN: In diesen Unternehmen herrscht keine familienverantwortliche Unternehmenskultur, und es werden keine Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben umgesetzt.

B) GELEGENTLICH VEREINBARENDE UNTERNEHMEN: In diesen Unternehmen werden einige Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit umgesetzt, jedoch zumeist auf einem niedrigen Niveau der betrieblichen Familienverantwortung.

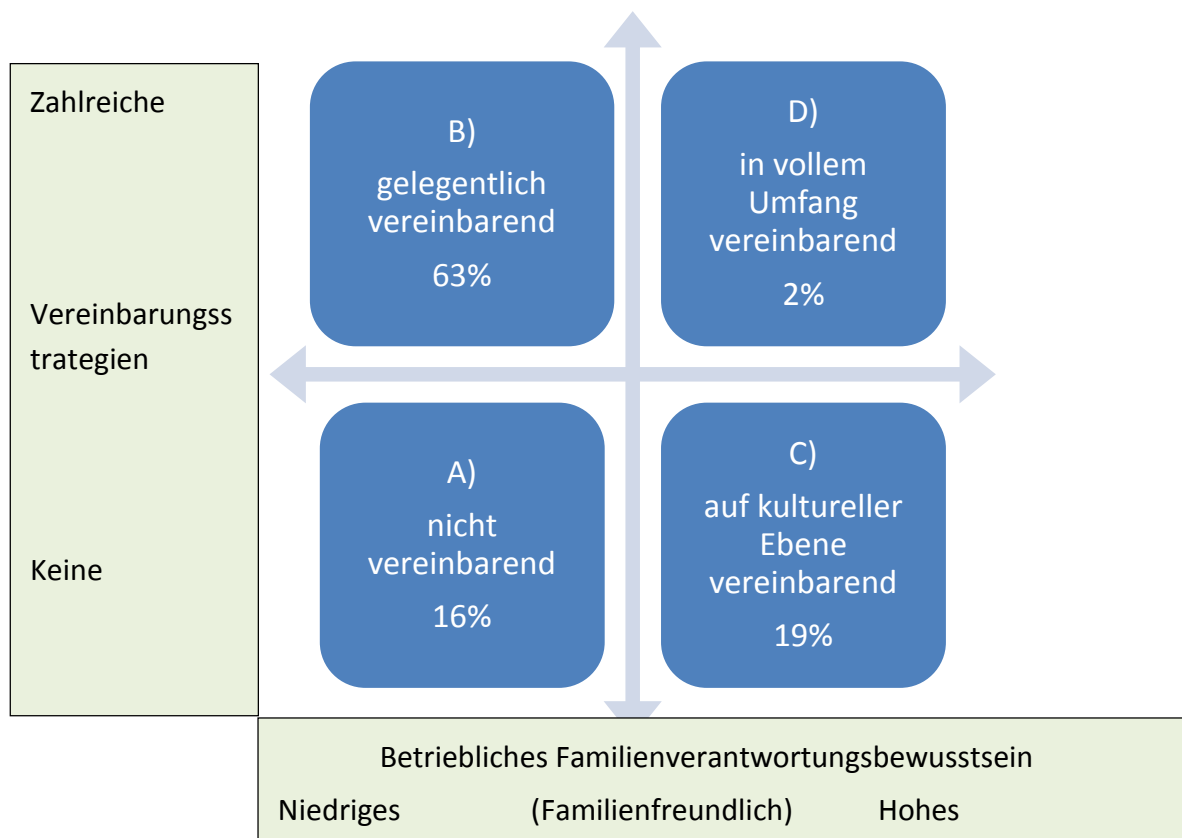
C) AUF KULTURELLER EBENE VEREINBARENDE UNTERNEHMEN: Diese Unternehmen pflegen eine betriebliche Familienverantwortung, die sich jedoch in ebensolchem Maß nicht in Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit äußert.

D) IN VOLLEM UMFANG VEREINBARENDE UNTERNEHMEN: Diese Unternehmen setzen in vollem Umfang eine familienfreundliche Unternehmenskultur mit die Vereinbarkeit fördernden Maßnahmen um.

Wie stufen sich die italienischen Unternehmen in dieser Matrix ein? Aus einer anhand einer kleinen Stichprobe von Unternehmen (216, davon 22 im öffentlichen Dienst) durchgeführten Studie geht hervor, dass 63 % der Unternehmen nur gelegentlich Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit implementierten (Typ B), während eins von 5 Unternehmen (19 %) eine familienfreundliche Unternehmenskultur pflegt, die sich jedoch nicht in ausdrücklichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit äußert (Typ C). Nur 2 % der an der Studie beteiligten Unternehmen sind als in vollem Umfang vereinbarend einzustufen (Typ D), 16 % sind noch weit sowohl von einer familienfreundlichen

Unternehmenskultur als auch von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit entfernt (Typ A) (siehe Abb. 7)

Abb. 7: Positionierung der italienischen Unternehmen in Bezug auf den IFREI (2010)

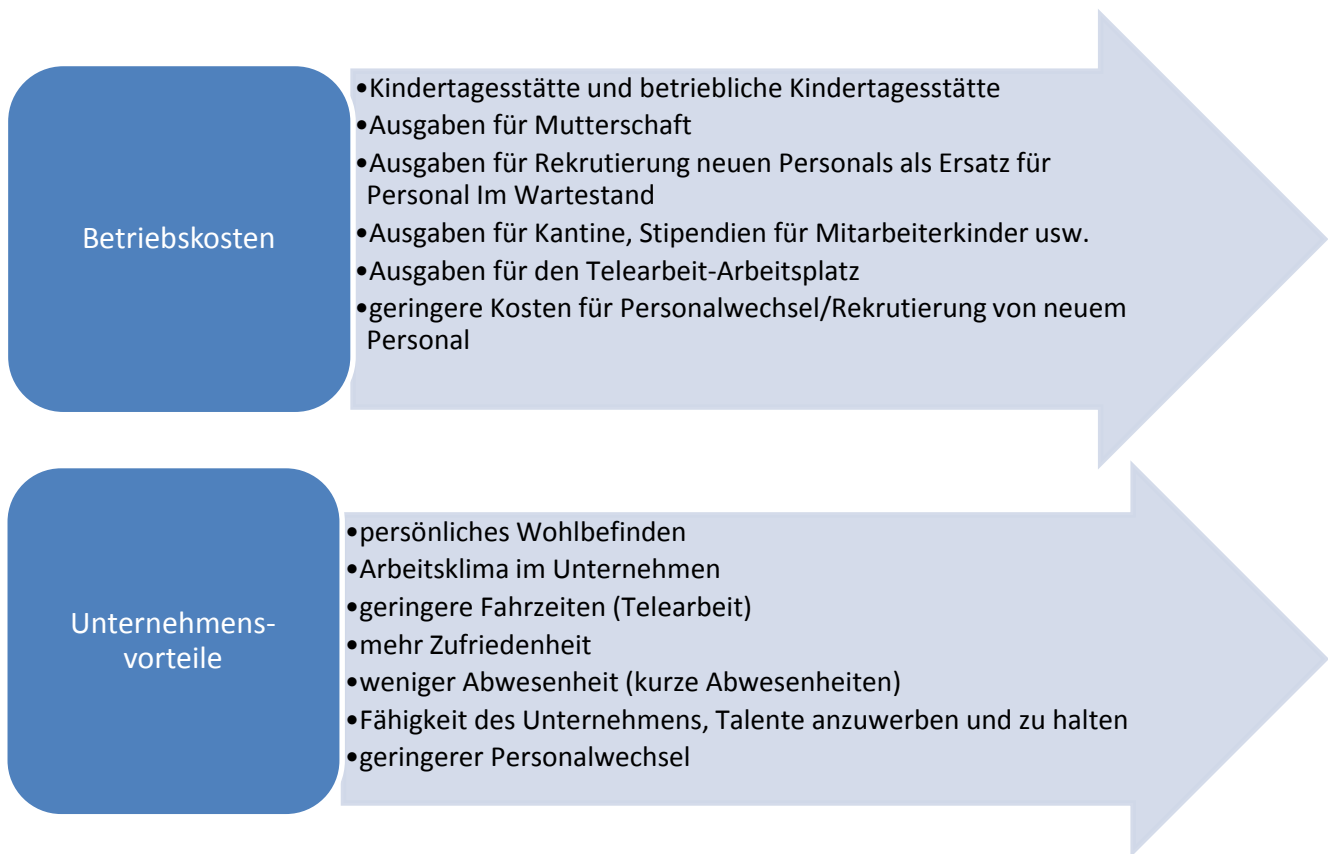


Quelle: Ausgearbeitet von AFI-IPL nach Sorrenti/Bonaduce

2.13. Win-win-Initiativen: Vorteile für Unternehmen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit sind, was das Wohlbefinden auf betrieblicher, persönlicher und zwischenmenschlicher Ebene betrifft, nur sehr schwer zu messen. Die Treue zum Unternehmen (das die Vereinbarung fördert), ein gutes Arbeitsklima, eine zufriedenstellende Arbeit, das persönliche Wohlbefinden und die Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress können nur sehr schwer in Geldwerten gemessen werden. **Die Messung und somit die Bemessung in Geldwerten ist sicherlich einfacher bei den Kosten für die betriebliche Kindertagesstätte, die Kantine, das Personal im Mutterschutz, den Ersatz von Mitarbeiter(innen) im Wartestand usw.** Angesichts realer und in Geld messbarer Kosten sind die Vorteile qualitativer Art und betreffen das Betriebsklima. Daher können sie kaum präzise und direkt bemessen werden, was auch deren wirkliche Wertschätzung schwierig macht.

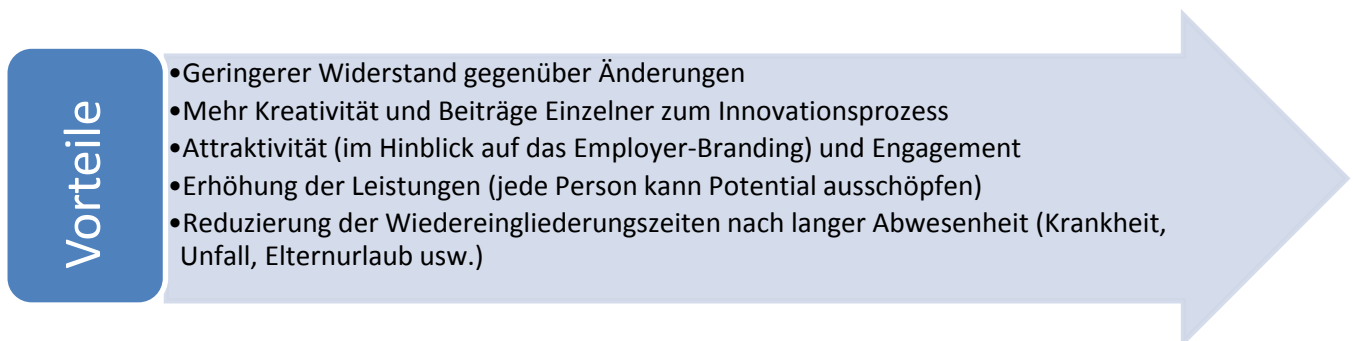
Abb. 8: Geldbezogene und nicht geldbezogene Elemente der betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit



Quelle: AFI-IPL 2014

Bei den Interviews geht seitens mehrerer Personen und mehrerer Bereiche hervor, dass es von grundlegender Bedeutung ist, den Wert dieser Win-win-Initiativen herauszustellen, die in der Lage sind, sowohl dem Unternehmen als auch den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Vorteile zu bieten, und zwar nicht nur auf finanzieller Ebene (ansonsten hätte die Vereinbarkeit von vornherein verloren).

Abb. 9: Organisatorische Vorteile der Work-Life-Balance



Quelle: Ausgearbeitet von AFI-IPL 2014 nach AIDP (2010)

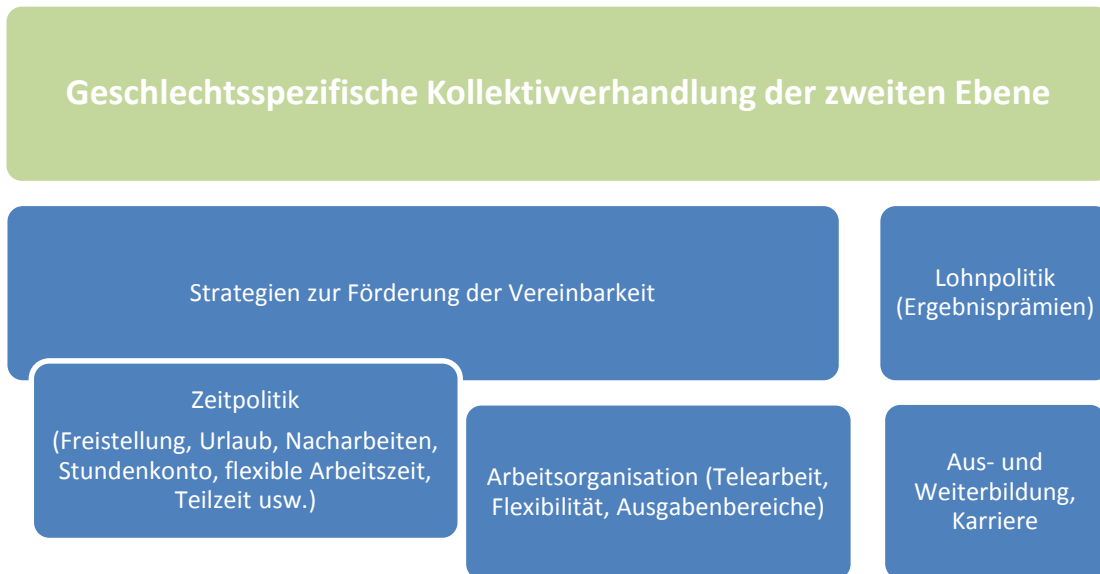
3. Schlussfolgerungen der Studie: Stärken und Schwächen der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben in Südtirol

Aus den im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Interviews und den Erörterungen auf Ebene des technisch-wissenschaftlichen Beirats ergibt sich, dass **in Südtirol derzeit eine Kultur zugunsten der Vereinbarung von Privat- und Berufsleben herrscht**, d. h., dass die Unternehmen eine starke soziale Verantwortung gegenüber der Familie übernehmen, was jedoch sehr häufig auf informeller und individueller Ebene in kleinen Betrieben erfolgt. Die unternehmerische Sozialverantwortung zahlreicher Unternehmen wird nicht zum Ausdruck gebracht und nicht als solche bezeichnet, da es nicht gelingt, den Mehrwert der Best Practices zu verbreiten und zu vermitteln. Die Vereinbarung muss nicht unbedingt „genormt“ werden. Kollektivverhandlungen sind natürlich in Klein- und Kleinstunternehmen undenkbar, daher **dürfen die beiden Ebenen (informelle Verhandlung und Verhandlung der zweiten Ebene) nicht einander entgegengesetzt werden**, sondern können problemlos in den Unternehmen nebeneinander bestehen. Man kann sich überlegen, wie die zweite Ebene in Unternehmen vollzogen werden könnte, die Verhandlungen führen könnten, es aber nicht tun oder sich auf vertragliche Institute begrenzen, die sich auf Leistungsprämien konzentrieren.

Die Lösung besteht vermutlich aus einer Mischung zwischen starken verhandlungsbasierten Regeln (in einigen Unternehmen) und zahlreichen positiven Maßnahmen, die in den Kleinunternehmen mittels informeller Abläufe und Praktiken umgesetzt werden, wo Unternehmer/Manager und Beschäftigten in engem Kontakt miteinander arbeiten.

Offensichtlich wäre es **notwendig, den geschlechtsspezifischen Aspekt in die Vertragsverhandlungen der zweiten Ebene aufzunehmen**, zusätzlich zu den reinen Leistungsprämien. Wenn sich die Vertragsverhandlung der zweiten Ebene nur auf die Leistungsprämien beschränkt, wird dies auch bei einem Wirtschaftsaufschwung den Unterschied zwischen Männern und Frauen erhöhen und sicher nicht verbessern. Angemessene Maßnahmen zugunsten der Vereinbarkeit müssen in Zukunft daher die **Kultur der Aufteilung der Betreuungsarbeit** betreffen, indem beispielsweise der Vaterschaftsurlaub gefördert wird, flexible Arbeitszeiten auch für Männer vorgesehen werden, die wirkliche Produktivität und nicht die materielle Anwesenheit am Arbeitsplatz (typisch männlich) belohnt wird. Es muss zur Selbstverständlichkeit werden, dass ein Vater Urlaubsmo-nate in Anspruch nimmt (und sich nicht hinter der praktischen „Ausrede“ des fehlenden Haushaltseinkommens versteckt), dass die männliche Betreuungsarbeit (egal ob es sich um Kleinkinder oder ältere Familienangehörige handelt) als positiver Wert angesehen wird und die betreffende Person nicht als schwarzes Schaf, als „Kindermädchen“ betrachtet wird. **Junge Väter benötigen Modelle, von denen sie sich inspirieren lassen**, ohne das Gefühl zu haben, die Einzigen zu sein, die so handeln, um auch dann, wenn sie ihre Zeit der Betreuung der Familie widmen, soziale Anerkennung zu bekommen.

Abb. 100: Geschlechtsspezifische Kollektivverhandlung der zweiten Ebene – Zusammenfassung



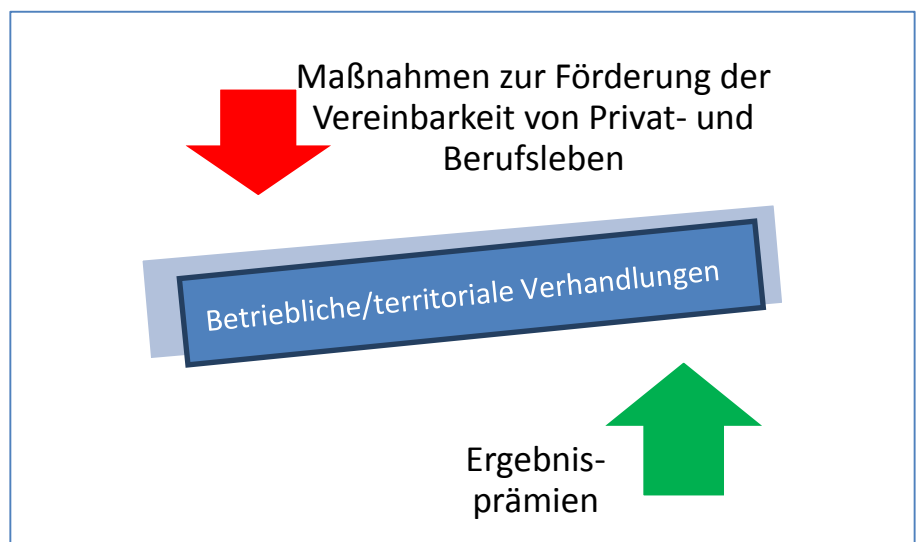
Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL 2014

Der Prozess zur Sensibilisierung im Hinblick auf die Einführung von Maßnahmen zugunsten der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wurde eingeleitet, befindet sich jedoch in vieler Hinsicht noch am Anfang und bedarf zahlreicher Bemühungen und Zeit, um sich völlig zu entfalten. Die aktuelle Wirtschaftskrise trug sicher nicht zur Einführung und/oder Aufrechterhaltung von Vereinbarkeitsmaßnahmen bei. Mit der Krise **wurde dagegen der Schwerpunkt der dezentralen Vertragsverhandlung (sofern bestehend) auf rein wirtschaftliche Aspekte (Leistungsprämien) und die Arbeitszeit verlagert**, während Chancengleichheit, Elternurlaub und weitere Vereinbarkeitsmaßnahmen den Kürzeren zogen. Angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise konnten keine Fortschritte gemacht werden, eher waren es Rückschritte.

Eine gezielte Studie im Piemont zeigt in vollem Umfang die **Auswirkungen der Krise auf die Vertragsverhandlungen der zweiten Ebene**. Die Wirtschaftskrise scheint „die Vertragsverhandlungen der zweiten Ebene in vielen Betrieben gestoppt zu haben, wobei der Schwerpunkt eher auf rein wirtschaftliche Aspekte verlagert wurde als auf spezifische Maßnahmen, die zwar eine wirtschaftliche Auswirkung haben können, jedoch deutlich umfassenderer Überlegungen und Planungen bedürfen als diejenigen, die angesichts einer Dringlichkeit durchgeführt werden können“. (Ires Lucia Morosini und andere, 2010).

Abb. 11: Wirtschaftskrise und dezentrale Vertragsverhandlungen

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL 2014



Die Ergebnisse der Studie im Piemont sind entmutigend, wenn sie in geschlechtsspezifischer Hinsicht betrachtet werden. Die Vereinbarungen im Hinblick auf Chancengleichheit und Mutterschaft werden kaum durchgeführt, sie sind veraltet. Nach 2007 wurden diese Themen nicht mehr erörtert. Die Gewerkschaften und Unternehmen scheinen Schwierigkeiten damit zu haben, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen. *„Jedoch ist es die variable Entlohnung mit den entsprechenden ihr strukturell anhaftenden Diskriminierungsrisiken, die am bekanntesten, meistverbreitetsten ist und am meisten umgesetzt wird. Offensichtlich ist es daher, dass sich die Vertragsverhandlungen der zweiten Ebene eher auf Maßnahmen konzentrieren, die dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin einen wirtschaftlichen Vorteil gewähren können, wobei Maßnahmen, die Änderungen ihrer Lebensqualität herbeiführen können, in geringerem Maße umgesetzt werden“* (Ires Lucia Morosini und andere, 2010).

Es stellt sich eine Reihe von Problemen, die die Investition in diese Art der Verhandlung schwierig gestalten. Die wichtigsten Problematiken sind der mangelhafte Anteil an Frauen in den Unternehmen, gefolgt vom kulturellen Widerstand, bestimmte Posten zu bekleiden und Aufgaben zu erfüllen, sowie die nicht nennenswerte Umsetzung einer Reihe von Maßnahmen wie Elternurlaub, die immer noch als etwas angesehen werden, das ausschließlich Frauen vorbehalten ist. **Im Hinblick auf die Organisation der Arbeitszeit sind die Ergänzungsverhandlungen jedoch aktiver und innovativer.** Teilzeitarbeit ist beispielsweise weit verbreitet und wird umfassend eingesetzt, was zur realen Erhöhung des Anteils an Frauen im Unternehmen führt, auch wenn es zumeist die Positionierung der weiblichen Arbeit in den unteren Verantwortungsebenen zu fördern scheint. In zahlreichen Sektoren ist auch die Stundenbank weit verbreitet und trägt erheblich zum Zeitmanagement der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei. Gleitzeit (insbesondere in Bezug auf den Arbeitsbeginn und das -ende) wird bereits in vielen Unternehmen auch auf lokaler Ebene eingesetzt. Im Hinblick auf die Flexibilität der Arbeitszeit muss jedoch untersucht werden, ob diese in erster Linie den Bedürfnissen des Unternehmens oder auch denen der Mitarbeiter mit familiärer Verantwortung gerecht wird.

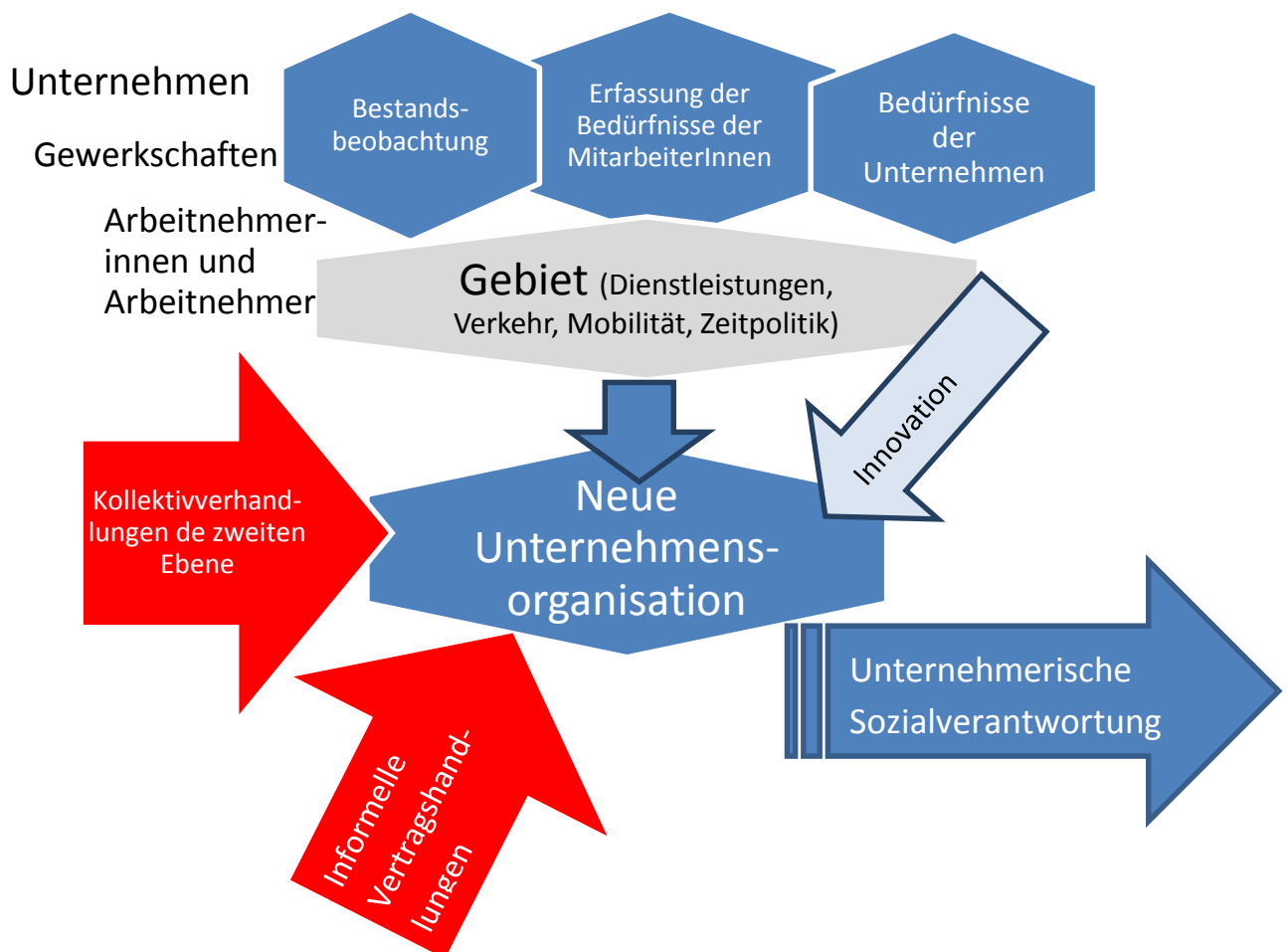
„Im Rahmen der Gewerkschaftsverhandlungen wurden zwar umfassende Maßnahmen zugunsten der flexiblen Arbeitszeit getroffen, jedoch wurde das Thema des geschlechtsspezifischen Gefälles und der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben noch nicht systematisch und eingehend in Angriff genommen und als einer der Hauptpunkte in die Gewerkschaftsplattformen eingeführt“ (Murgia, Poggio 2007). Ein weiteres starkes Hindernis repräsentieren die sog. **„geschlechtsblinden“ Bewertungssysteme**, bei denen die geschlechtsspezifischen Perspektiven nicht berücksichtigt werden, da man (irrtümlicherweise) der Auffassung ist, dass Verträge der zweiten Ebene geschlechtsneutral sind. Allen voran ein Beispiel: Die dauerhafte Anwesenheit am Arbeitsplatz gilt als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungsprämien und Karrieremöglichkeiten. Wenn man diesen Indikator geschlechtsspezifisch auswertet, zeigt sich, dass dieser das (traditionelle und fordistische) Modell der reinen zeitlichen und materiellen Anwesenheit am Arbeitsplatz wiederholt. **Es fehlt eine geschlechtsspezifische Perspektive**, „die in der Lage ist, auf weniger vorgeschriebene und zusammenhangslose Weise die gesamte Vertragsarchitektur zu durchziehen und nicht nur einige deren Standardkomponenten, die zu absehbar sind (paritätische Kommissionen, Teilzeit aus familienbedingten Gründen, Elternurlaub nur für Frauen, Stundenbanken)“ (Leonardi, 2013).

Selbst innerhalb der **Gewerkschaftsorganisationen** ist der Anteil an Frauen sowohl auf hohen Verantwortungsebenen als auch auf Verhandlungsebene äußerst gering, und dies wirkt sich mit Sicherheit auf die geschlechtsspezifische Perspektive, auf der eine Vertragsplattform aufgebaut wird,

auf. Der europäische Gewerkschaftsbund fordert dazu auf, der Arbeit von Frauen mehr Wert beizumessen und diese zu überschätzen. „Jedoch“, so eine Gewerkschaft, „ist es uns noch nicht gelungen, wirksame Maßnahmen hinsichtlich der mangelhaften Verknüpfung zwischen Kompetenzen, Einstufung und Entlohnung zu ergreifen, die Frauen in beträchtlichem Maße benachteiligt, die im Hinblick auf ihr Berufsprofil zu niedrig eingestuft und zu wenig ausgelastet sind.“⁴⁴

Um die Vertragsverhandlungen der zweiten Ebene wieder in Schwung zu bringen, müssen Unternehmen und Gewerkschaften einen Weg beschreiten, der von der Beobachtung des Bestands sowie den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmensleitung ausgeht, um auf individuelle und möglichst kreative Weise Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben auszuarbeiten. Diese Maßnahmen müssen natürlich im wirtschaftlich-territorial-sozialen Gefüge des Unternehmens verwurzelt werden. Der Dialog mit dem Kontext und den lokalen Netzwerken kann zudem ausschlaggebend sein, um das ins Leben zu rufen, was als „Ökosystem der Vereinbarkeit“ bezeichnet wird.

Abb. 12: Das Ökosystem der Vereinbarkeit im Unternehmen



Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL 2014

⁴⁴ AGB-GKV (2013).

Auf diese Weise wäre die Ergänzungsverhandlung in geschlechtsspezifischer Hinsicht sicherlich eine Motivation und eine Methode, um einen **Prozess zur Innovation** der Unternehmensorganisation und des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Gebiet einzuleiten. Die Vereinbarkeit fördernde Organisationsmodelle werden als eng mit dem sozialen Wohlbefinden der Mitarbeiter und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens eingestuft, sind jedoch auch unverzichtbar im Hinblick auf die **unternehmerische Sozialverantwortung** (Cherubini, 2009).

„Um diesen Maßnahmen Konsistenz zu verleihen und den Arbeitnehmern Vorteilen zu gewähren, müssen diese so gut wie möglich koordiniert werden, wobei nicht der einzelne Arbeitnehmer, sondern der Kontext, in dem dieser tätig ist, die Periodizität, der Zeitraum, in dem dieser besondere Maßnahmen benötigt, und auch zu berücksichtigen ist, dass diese Maßnahme Ziele hat, die es zu erreichen gilt. Damit meine ich: Es gibt Teilzeitarbeit, es gibt Telearbeit, es gibt alles, aber wenn die Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sitzen oder die einzigen Verantwortlichen für einen Themenkreis sind, entstehen Problematiken sowohl für den externen Nutzer als auch die Kollegen, die eine Anfrage in jedem Fall entgegennehmen, denn das Telefon muss abgehoben werden, oder sie müssen ohne Ersatzorganisation, d. h. ohne angemessene Ausbildung für den vorübergehenden Ersatz der Person, zurechtkommen. All diese Maßnahmen abgesehen von der Güte ... Der Arbeitgeber muss einen weiteren Schritt unternehmen und über die Pertinenz dieser Vereinbarkeitsmaßnahmen nachdenken, d. h. das reale Bedürfnis der einzelnen Person oder der Einrichtung, denn alle haben das Problem der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, nicht nur die einzelne Person.“ (öffentliche Verwaltung)

4. Bibliographie:

AA.VV. (2013), Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland, WSI-Diskussionspapier Nr. 184.

AFI-IPL (2011), La contrattazione aziendale: manuale per la negoziazione di secondo livello, di M.G. Giovannacci e D. Magnani, Bolzano, AFI-IPL. www.afi-ipl.org

Canal Tiziana (2014), L'equilibrio tra vita e lavoro non è una questione di genere, www.ingenerere.it

Caragnano Roberta (2011), Le prassi della contrattazione collettiva integrativa in materia di conciliazione famiglia-lavoro, www.adapt.it, 8.03.2011.

Caragnano Roberta e Stefanovichj Silvia (2011), Il valore della conciliazione e le azioni per l'equilibriofamiglia-lavoro, Dossier Adapt, Nr.. 2 del 16.2.2011.

Cherubini Elena (2009), La contrattazione collettiva di genere: tra sessismo e buone pratiche. Relazione nell'ambito del corso: Donne, politica e istituzioni. Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità. Università degli Studi di Firenze.

Cherubini Elena (2010), Donne, politica e istituzioni. Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, COREP

Chiesi Marcella e Musolesi Claudia (2007) Linea guida per la gestione e lo sviluppo del capitale umano in un'ottica di genere; I quaderni di gelso n. 13, edizioni 31.

Confederazione svizzera, Segreteria di Stato dell'economia SECO (2007), Manuale per le PMI "Lavoro e famiglia", Misure per la conciliabilità tra lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese, Berna.

Consigliera di parità regionale del Piemonte, Regione Piemonte e CRPO (2010), Linea guida per la contrattazione di genere di 2° livello. Una proposta di integrazione della pari opportunità.

Cribari Rosanna, Donne e lavoro nella pubblica amministrazione, quaderni della (Sindacato), n. 33. [www.\(Sindacato\).it/contrattazione/persapernedipiu.html](http://www.(Sindacato).it/contrattazione/persapernedipiu.html)

De Bon Maura (2007) Cambiare le organizzazioni in un'ottica di genere: le azioni del progetto Equal Ge.L.S.O. I quaderni di gelso n. 7, edizioni 31.

Del Fiacco Debora, Conciliazione vita lavoro, quaderni della UIL, n. 22. [www.\(Sindacato\).it/contrattazione/persapernedipiu.html](http://www.(Sindacato).it/contrattazione/persapernedipiu.html)

ICSR (Italian centre for social responsibility) (2011): People first! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane.

Ires Lucia Morosini, Fondazione Vera Nocentini, Enfap (2010), Analisi e valutazione dell'attuazione delle politiche di genere e degli effetti della contrattazione di secondo livello nelle aziende piemontesi.

Mazzucchelli Sara (a cura di) (2011), Conciliazione famiglia e lavoro: buone pratiche di welfare aziendale, Osservatorio nazionale sulla famiglia, eBook/1.

Murgia Annalisa e Poggio Barbara (2007), L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale, I quaderni di Gelso n. 14, edizioni 31.

Pandini Luca (2008), Gli effetti aziendali di una consapevole politica sensibile alla famiglia. I risultati di una recente ricerca tedesca. Slides di presentazione al seminario nazionale "Famiglia e lavoro. Nuove politiche sociali e buone pratiche alla luce della reciproca sussidiarietà", Bologna, 10.12.2008.

Piazza Marina (2007): Il circolo virtuoso tra il tema della conciliazione e il tema della rappresentanza, in: "Atti del convegno: donne nel Sindacato tra vita e impegno", Rom, 29.-31./01/2007.

Poggio Barbara (a cura di) (2007), L'isola che non c'è: pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà, edizioni 31.

Quadrelli Isabella (2012), Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro, Osservatorio nazionale sulla famiglia, Working paper n. 2.

Ricci Andrea (2011), La retribuzione integrativa e disuguaglianza di genere: il ruolo dei fattori osservabili, collana Studi ISFOL, n. 2010/1

Sorrenti Roberto e Bonaduce Lisa – Consorzio ELIS (2010): L'impresa flessibile & familiarmente responsabile tra sostenibilità e competitività aziendale. Rapporto di ricerca.

Vogliotti Silvia (2004), Conciliazione tra lavoro e famiglia: ricerca di norme e best-practices italiane, AFI-IPL, Papers stampato in proprio.

Gewerkschaftsunterlagen und -dokumente:

CISL – FP, Donne: i passi verso la parità di genere.

CISL (2009), Documento del Gruppo di lavoro sulla contrattazione: coordinamento nazionale delle donne. [http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/temi/menu_formatione_lavoro/allegati-lavoro/promuovere_pari_opportunita_\(Sindacato\)_06_09](http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/temi/menu_formatione_lavoro/allegati-lavoro/promuovere_pari_opportunita_(Sindacato)_06_09)

CISL Veneto (2009), Donne e contrattazione aziendale: buone prassi in Veneto.

Coordinamento donne FISAC/CGIL Milano e Lombardia, Come cambiamo la contrattazione in un'ottica di genere. Documento di lavoro, Milano, 12.2.2013.

FISAC-CGIL Brescia (2012): Proposte del coordinamento donne FISAC-CGIL Brescia, per il seminario regionale donne CGIL della Lombardia

Leonardi Salvo (2013), Pari opportunità, conciliazione e contrattazione collettiva: una panoramica nazionale e aziendale, Sintesi del rapporto di ricerca per la CGIL nazionale "Le donne cambiano la contrattazione", di S. Leonardi e B. De Sario, Camera del Lavoro Metropolitana di Milano, 12.2.2013.