

# Zusammenfassung der Projektergebnisse

## “Gender Pay Gap: best practices und experimentelle Modelle”

(ESF-Projekt Nr. 2/240/2010)

### Wenige Frauen in hohen Positionen der Unternehmenshierarchie, Frauen vermehrt in prekären Arbeitsverhältnissen

Das ESF-Projekt “Gender Pay Gap: best practices und experimentelle Modelle ” wurde vom Europäischen Sozialfonds und von der Autonomen Provinz Bozen kofinanziert und von dem **Netzwerk Frauen&Arbeit** in Zusammenarbeit mit dem **Assessorat für Arbeit und Chancengleichheit**, der **Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen Simone Wasserer** und dem **Arbeitsförderungsinstitut (AFI-IPL)** durchgeführt.

#### Zielsetzung des Projektes:

- Die Aktivierung eines Pilotmodelles im Bereich der Erhebung und Ausarbeitung von statistischen Daten für die Trendanalyse der Arbeitssituation der Frauen;
- Die Durchführung gezielter Maßnahmen zur Bekämpfung von alteingesessenen Stereotypen, welche den Phänomenen der Diskriminierung und Segregation der Frauen am Arbeitsplatz zugrunde liegen;
- Gezielte Aufklärungsarbeit um das Bewusstsein über die strukturelle Natur der Gender-Problematiken zu verstärken.

Dank dieses Projektes war es möglich den Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen, also somit jenen Unternehmen, die alle zwei Jahre gesetzlich zur Abgabe des „Periodischen Berichtes über die männliche und weibliche Beschäftigungssituation“ verpflichtet sind (Gesetzesdekret 198/06, vormals Art. 9 des G. Nr. 125/91) **auf der Internetseite des Südtiroler Bürgernetzes ein zweisprachiges Software zum Ausfüllen des Fragebogens zur Verfügung zu stellen.**



EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL  
Abteilung 39  
Europa  
ESF-Amt



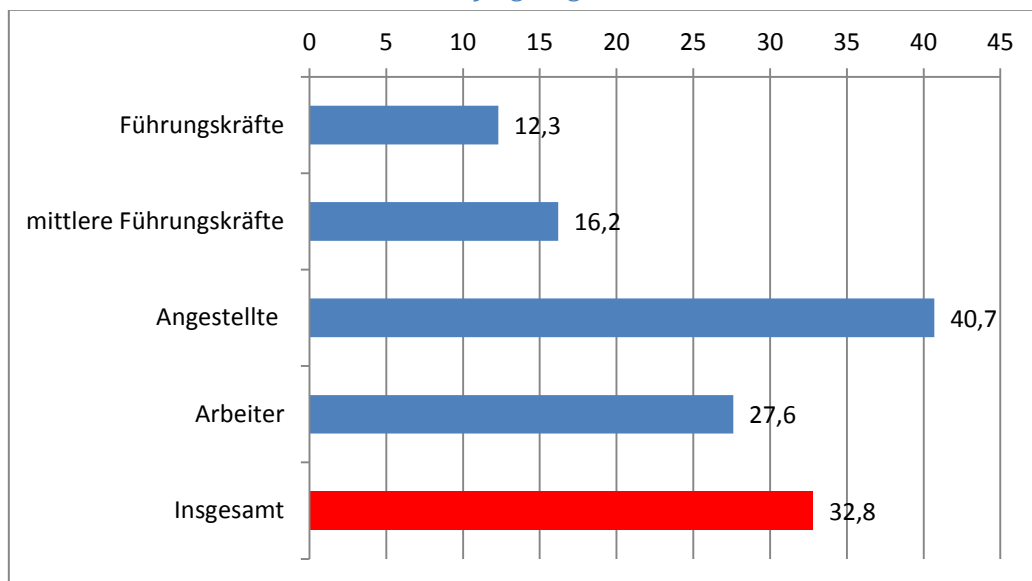
PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ripartizione 39  
Europa  
Ufficio FSE

Bis zum Erhebungsjahr 2010 war der Fragebogen nur in Papierform verfügbar. Dank diesem Projekt und der fruchtbaren Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsrätin der Region Lombardei, stand den Unternehmen nun, im Erhebungsjahr 2012, **ein modernes, informatisiertes Erhebungsinstrument zur Verfügung**. Neben dem Onlinefragebogen wurde auch **eine zweisprachige Ausfüllhilfe ausgearbeitet**, welche es den Unternehmen sicherlich erleichtert hat, den Fragebogen korrekt zu interpretieren und auszufüllen.

Die Forscherin Silvia Vogliotti des Arbeitsförderungsinstitutes (AFI-IPL) mit Sitz in Bozen hat, mit dem wertvollen Beitrag von Heidi Flarer, **einen Forschungsbericht mit dem Titel „Die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in den Südtiroler Betrieben mit über 100 MitarbeiterInnen (Zweijahreszeitraum 2008-2009)“** erarbeitet. Die Inhalte dieses Forschungsberichtes beziehen sich auf die Daten des Zweijahreszeitraumes 2008-2009, welche 120 Südtiroler Unternehmen mit insgesamt 25.800 Beschäftigten, davon 8.400 Frauen, betreffen.

**Aus den Daten geht hervor, dass die Frauen 32% der Beschäftigten in den Privatunternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen ausmachen, unter den Führungskräften jedoch prozentuell unterrepräsentiert sind (12%; Figur 1).**

*Figur 1: Weibliche Präsenz nach Beschäftigungsebene zum 31.12.2009*



Ausarbeitung des AFI-IPL der Berichte des Zweijahreszeitraumes 2008-2009

**Die Instabilität der Arbeitsverhältnisse betrifft entschieden öfter Frauen:** nur 78,7% der Frauen, im Vergleich zu 95,3% der Männer, sind mit einem unbefristeten Vertrag angestellt. Die befristeten Verträge betreffen hingegen häufiger Frauen: 20% der Frauen im Vergleich zu 13,1% der Männer stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Aus den Daten geht weiters hervor, dass **die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses unter den Männern häufiger ist** (8 Stabilisierungen des Arbeitsverhältnisses auf 10 betreffen Männer). **Bei den Frauen hingegen betreffen Vertragsänderungen hauptsächlich Änderung in den Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf.** Ein weiteres Ergebnis, welches der Instabilität der weiblichen Arbeitsverhältnisse Ausdruck verleiht, bezieht sich auf die Anzahl der Eingänge und Ausgänge in den Unternehmen: Die Frauen machen 44% der Eingänge, jedoch

auch 41% der Ausgänge unter den Beschäftigten aus (Kündigungen, Entlassungen oder andere Gründe); aus den Daten ist klar ersichtlich, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis vermehrt Frauen betrifft.

Die Fragebögen werden an die Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen Simone Wasserer geschickt. Die Gleichstellungsrätin hat aktiv an allen Phasen des Projektes teilgenommen und die erhobenen Daten stellen für sie eine wichtige und notwendige Informationsquelle dar, um in Zusammenarbeit mit dem Assessorat für Chancengleichheit, konkrete Maßnahmen und Strategien für eine positive Entwicklung in Richtung einer verstärkten Gleichheit auszuarbeiten.

Ein weiteres Ziel des Berichtes ist es, die erhobenen Daten zur Verfügung zu stellen und somit die Basis für konkrete Maßnahmen im Bereich des *Gender Mainstreaming* in der lokalen Politik zu schaffen. Die große Anzahl an Südtiroler Frauen, welche noch nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen, und die nicht weniger große Anzahl an Frauen, die für ihre Arbeitsstelle überqualifiziert sind, stellen einen Verlust für das Wachstum und die Entwicklung des „Systems Südtirol“ dar. Es ist zudem von primärer Wichtigkeit, den Unternehmen die Bedeutsamkeit und Relevanz dieser Datenerhebung aufzuzeigen und dadurch stärker als durch die gesetzlich vorgesehenen Verwaltungsstrafen, zur Teilnahme an der Erhebung zu motivieren.

Im Rahmen des Projektes wurde des weiteren eine Phase der **Sensibilisierungsarbeit mit Mädchen und Jungen** in einigen Oberschulen und Jugendzentren durchgeführt. Die von den Gender-Expertinnen Giulia Selmi und Linda Martini und der Pädagogin Lucia Rizzieri realisierten Gruppenarbeiten zielten darauf ab, das **Bewusstsein für bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt noch vor dem Eintritt in das Erwerbsleben zu schärfen und so jenen stereotypen Rollenerwartungen entgegenzuwirken**, die letztendlich zum Lohngefälle zwischen den Geschlechtern führen. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Bedeutung von Arbeit und Beruf gelegt, auch im Hinblick auf Einkommen und Gehaltsverhandlungen.

Die Gender-Expertinnen des Netzwerkes Frauen&Arbeit Franca Toffol und Elena Morbini haben die Internetseite [www.frauen-arbeit.bz.it](http://www.frauen-arbeit.bz.it) regelmäßig mit den neuesten Daten und Veröffentlichungen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle aktualisiert.

Es wäre überaus wünschenswert, dass dieses Projekt und diese Veröffentlichung dazu beitragen, **die Analysen des Arbeitsmarktes in Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede weiterzuentwickeln**, im Bewusstsein, dass die Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt eine wertvolle Ressource darstellt, die es wertzuschätzen und nicht zu vergeuden gilt.

\*\*\*

Der Forschungsbericht und andere projektbezogene Dokumente stehen auf der Internetseite des Netzwerkes Frauen&Arbeit zur Verfügung: **www.frauen-arbeit.bz.it**

Die Arbeitsgruppe:

Heidi Flarer, Elena Morbini, Franca Toffol, Silvia Vogliotti e Simone Wasserer

Bozen, November 2012