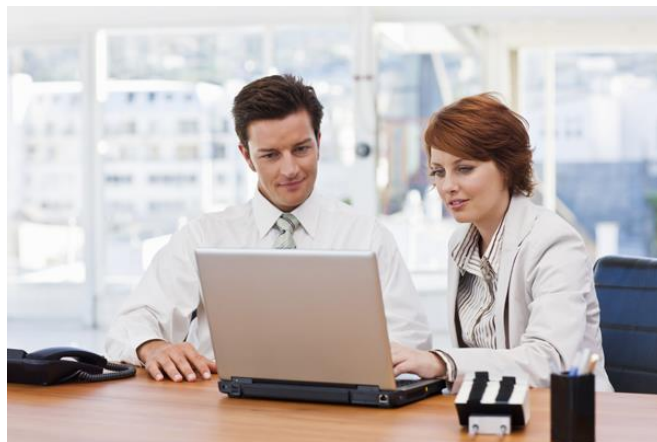


# Weibliche und männliche Beschäftigung in Südtirols Großbetrieben

Zweiter Bericht  
(Zweijahreszeitraum 2010/2011)



Bozen,  
Juni 2013  
Von

Silvia Vogliotti



[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)



[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)



[facebook.com/afi.ipl](https://facebook.com/afi.ipl)

AFI (Arbeitsförderungsinstitut)  
Öffentliche Körperschaft für Forschung, Bildung und Information im Bereich Arbeit

Landhaus 12  
Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1 - I – 39100 Bozen  
Tel. 0471-418830 Fax: 0471-418849 [info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org) [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

# **Weibliche und männliche Beschäftigung in Südtirols Großbetrieben**

**Zweiter Bericht  
(Zweijahreszeitraum 2010/2011)**

**Von Silvia Vogliotti**

**AFI-IPL**

**Bozen, Juni 2013**

# Inhalt

1. Die Highlights.....	5
2. Einführung.....	6
3. Bericht über die Beschäftigungssituation in den großen Betrieben .....	7
3.1. Stichprobe der Studie: über 34.000 Arbeitnehmer (davon 33,5% Frauen) .....	8
3.2. Analyse nach Sektoren: horizontale Segregation der Frauen .....	8
3.3. Analyse nach Qualifikationen: horizontale Segregation der Frauen.....	10
3.4. Änderung der Beschäftigungssituation zwischen 2010 und 2011 (Zugänge und Ausscheidungen) .....	12
3.5. Einstellungen und Beförderungen 2011.....	15
3.6. Die Beschäftigungssituation nach Vertragsart .....	15
3.6.1. Stabilität des Arbeitsplatzes: unbefristete Arbeitsverträge .....	18
3.6.2. Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung .....	20
3.7. Inanspruchnahme des Wartestands .....	21
3.8 Beschäftigungsmobilität in den Betrieben.....	22
3.9 Weiterbildung in den großen Südtiroler Betrieben .....	23
3.10. Entlohnungen der vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen – Jahr 2011 .....	25
4. Abschließende Bemerkungen .....	27

## 1. Die Highlights

Dieser Forschungsbericht basiert auf einer normativen Bestimmung (Art. 46 des Chancengleichheitskodex), die vorschreibt, dass Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation

ihrer Beschäftigten nach Geschlecht erstellen müssen. Was den Zweijahreszeitraum 2010/2011 betrifft, haben 134 Betriebe den Fragebogen beantwortet.

**Dies ist der Rahmen für die Personalsituation in den großen Südtiroler Betrieben (Zweijahreszeitraum 2010/2011):**

- In den 134 Unternehmen, die den Fragebogen ausfüllten, waren zum 31.12.2011 34.095 Personen beschäftigt, davon 11.431 Frauen (33,5%).
- Bemerkenswert ist die sog. horizontale Segregation, d. h. die Konzentration von Frauen in bestimmten Branchen: Im Bildungswesen beträgt der Frauenanteil 66,4%, im privaten Gesundheits- und Sozialwesen 60,9%, im Gastgewerbe 54,3%. Ein geringer Frauenanteil ist insbesondere in der Metallverarbeitung (14,7%) und im Bauwesen (9,9%) zu verzeichnen.
- Hoch ist die sog. vertikale Segregation, d. h. ein geringer Frauenanteil in Führungspositionen: Bei den höheren Führungskräften sind lediglich 6,2% Frauen, bei den mittleren Führungskräften 18%.
- In keiner Branche nähert sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen dem Anteil an beschäftigten Frauen (was Gleichstellung bedeuten würde). Nur im Energiesektor sind ziemlich gute Zahlen zu verzeichnen: 10% bei den höheren Führungskräften und 14,8% bei den mittleren Führungskräften sind Frauen, gegenüber einem Frauengesamtbeschäftigungsanteil von 16,8%.
- Über einen unbefristeten Arbeitsvertrag (stabiles Arbeitsverhältnis) verfügen 75,0% der Frauen gegenüber 81,0% der Männer.
- Über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügen 17,7% der Frauen gegenüber 9,6% der Männer.
- Einer Teilzeitarbeit gehen 27% der beschäftigten Frauen nach, wobei jedoch in den einzelnen Branchen äußerst große Unterschiede festzustellen sind: Im Bereich „Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen“ sind 47% der Frauen teilzeitbeschäftigt, im Gesundheits- und Sozialwesen sind es 45,3%. In den sonstigen Industriebetrieben und in der Sparte Strom ist die Teilzeitbeschäftigung wenig verbreitet (zirka 5%).
- Der Wartestand ist typisch weiblich: Frauen machen einen Anteil von 64,4% der Personen im Wartestand und von 98,5% der Personen im Elternurlaub aus (was bedeutet, dass nur 1,5% des Elternurlaubs von den Vätern in Anspruch genommen wird).
- Was die Umwandlung befristeter Arbeitsverhältnisse in einen unbefristeten Arbeitsvertrag betrifft (Stabilisierung des Arbeitsplatzes) sind zu 30% Frauen und zu 70% Männer betroffen. Die Änderung der Arbeitszeit (von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt) betrifft dagegen vorwiegend Frauen.

\*\*\*\*

- Das geschlechterspezifische Lohngefälle, d.h. der Unterschied zwischen der Entlohnung von Männern und Frauen, beläuft sich durchschnittlich auf 28,1% (bei Vollzeitbeschäftigten). Eine Frau erhält somit im Durchschnitt 28,1% weniger Entlohnung als ein Mann und muss bis zum 13. April arbeiten, um das zu verdienen, was ein Mann zum 31. Dezember des Vorjahrs verdient hat.
- Bei den Angestellten beträgt das geschlechterspezifische Lohngefälle 33%, bei den Arbeitern 25%, bei den mittleren Führungskräften 15% und bei den höheren Führungskräften 21%.

## 2. Einführung

Mit Freude dürfen wir in diesem Jahr **„den zweiten Bericht über die Beschäftigungssituation der Südtiroler Betriebe über 100 Mitarbeiter“** veröffentlichen, welcher im Detail verschiedenste Bereiche in der Arbeitswelt analysiert und nach Geschlecht differenziert. Ziel ist es dabei, zum einen festzustellen wie sich die Beschäftigungssituation alle zwei Jahre in Südtirol verändert, zum anderen zu beobachten, ob und wie gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der Frauenbeschäftigung (auch bei der Besetzung in Führungspositionen) wirken.

Alle zwei Jahre werden laut nationalem Gesetzgeber alle Betriebe mit über 100 Mitarbeitern aufgefordert, der Gleichstellungsrätin diesbezügliche Berichte zu übermitteln. 2012 konnten diese Daten von den betreffenden Betrieben nun erstmals auch digital auf der Homepage der Abteilung Arbeit (<http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/formulare.asp>) eingeklopft werden. Diese Art der Datenübermittlung stellt nicht nur für die Betriebe eine enorme Erleichterung dar, sondern auch für die Be – und Erarbeitung der sehr genauen Daten.

In diesem Zusammenhang darf und muss die wiederum hervorragende Arbeit von Dr.in Silvia Vogliotti, Mitarbeiterin des AFI (Arbeitsförderungsinstitut) und ausgewiesene Expertin im Bereich Frau und Arbeit bei uns in Südtirol, hervorgehoben werden. Ihre genauen Analysen erlauben uns wieder einen Einblick in unsere Realität am Arbeitsplatz zu erhalten und geben uns auch richtungsweisende Indikatoren, wo weiterhin Handlungsbedarf in puncto Chancengleichheit am Arbeitsplatz besteht. Immer noch sind die Frauen in Südtirol überqualifiziert, d.h. bei gleich guter Ausbildung gegenüber dem männlichen Geschlecht sind sie in dementsprechend untergeordneten Funktionen tätig. **Die Studie führt vor, dass beispielsweise nur 6,2% der Frauen eine Führungsposition in den großen Betrieben in Südtirol haben.** Weiteres wird auch der allgemeine Trend bestätigt, dass sich ein Drittel der Frauen nicht aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt (ca. 35%): dies bedeutet, dass die Zahl der nicht berufstätigen Frauen um einiges höher ist, als dies offiziell und laut Arbeitslosenquote vermittelt wird.

Es ist mittlerweile bekannt, dass der Europäische Rat bereits vor einigen Jahren in den beschäftigungspolitischen Leitlinien festgelegt hat, „dass die Mitgliedstaaten sich bemühen werden, das Gefälle zwischen der Arbeitslosigkeit von Frauen und der von Männern zu vermindern, indem sie aktiv für ein hohes Beschäftigungsniveau von Frauen eintreten und Maßnahmen dagegen ergreifen, dass Frauen nicht länger in bestimmten Tätigkeitsbereichen und Berufen unterrepräsentiert, in anderen dagegen überrepräsentiert sind.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Trotz verschiedener Maßnahmen sind wir allerdings noch weit von diesem Ziel entfernt. **Immer noch unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt ihrer Kinder, um sich der Kindererziehung und dann später der Pflege zu widmen, arbeiten Großteils -und wenn möglich- in Teilzeit. Die Arbeitsteilung und Umverteilung läuft nach den bekannten Stereotypen ab.** Dies alles bedeutet, dass wir weiter an der Verwirklichung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz arbeiten müssen, wobei **Studien wie diese richtungsweisend und sehr hilfreich für die Arbeitspolitik sind.** So haben wir aufgrund der ersten Studie zur Beschäftigungssituation in den großen Betrieben die wir im vergangenen Jahr veröffentlichen konnten, **gemeinsam mit dem Assessorat für Arbeit, Innovation und Chancengleichheit einen Arbeitstisch gegründet, wo wir zum Beispiel ein Modell zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in privaten Haushalten durch Dienstleistungsgutscheine und Dienstleistungsagenturen entwickelt haben,** die nicht zuletzt auch einen wichtigen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten sollen. Und diese neue Studie bestätigt uns in der Absicht weiter an solchen Projekten zu arbeiten um einer gelebten Gleichberechtigung Stück für Stück näher zu kommen.

Simone Wasserer

Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

### 3. Bericht über die Beschäftigungssituation in den großen Betrieben

Dieser Forschungsbericht basiert auf einer normativen Bestimmung (Art. 46 des Chancengleichheitskodex GvD 198/06, ehemals Art. 9 des Gesetzes 125/1991), die vorschreibt, dass **Unternehmen mit über 100**

**MitarbeiterInnen alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation ihrer Beschäftigten nach Geschlecht erstellen müssen.**<sup>1</sup> Was den Zweijahreszeitraum 2010/2011 betrifft, **haben 150 Betriebe den Fragebogen ausgefüllt.**

**Tabelle 1: Zahl und Qualität der der Gleichstellungsrätin übermittelten Fragebögen**

Gesamtzahl der eingegangenen Fragebögen: 150	
<b>davon gültig: 134</b>	Online-Übermittlung: 106 Fragebögen (79,1%) Nur in Papierform übermittelt: 28 Fragebögen (20,9%)
<b>davon ungültig: 16 Fragebögen,</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Fragebögen von Betrieben des öffentlichen Diensts (einer davon nicht ausgefüllt)</li> <li>• 4 praktisch leere Fragebögen</li> <li>• 9 Fragebögen, die nur die Daten auf gesamtstaatlicher oder regionaler Ebene enthielten (nicht für das Land Bozen ausgegliedert)</li> </ul>	
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011	

16 dieser Fragebögen wurden jedoch ausgesondert, da sie entweder von öffentlichen Betrieben (die nicht zur Abfassung des Berichts verpflichtet sind) übermittelt wurden, nahezu unvollständig waren oder die entsprechend angeführten Daten nicht für das Land Bozen ausgegliedert worden waren. **Zu verzeichnen**

**sind somit 134 gültig ausgefüllte Fragebögen, die den Datenbestand für den Zweijahreszeitraum 2010/2011 darstellen.**<sup>2</sup> **Von den 134 Betrieben, welche einen gültigen Fragebogen übermittelten, füllten 106 (entsprechend 79,1% des Gesamtwerts) den Vordruck online aus.**

**Tabelle 2: Teilnehmende Unternehmen nach Größe, Vergleich der Zweijahreszeiträume 2008/2009 und 2010/2011**

Unternehmensgröße	2008/2009	2010/2011
bis 150 MitarbeiterInnen	53,5%	48,5%
150 bis 199 MitarbeiterInnen	18,4%	20,9%
über 200 MitarbeiterInnen	28,1%	30,6%
<b>Unternehmen gesamt</b>	<b>119</b>	<b>134</b>
<b>Durchschnittliche Mitarbeiterzahl</b>	<b>217</b>	<b>254</b>
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2008/2009 und 2010/2011		

### 3.1. Stichprobe der Studie: über 34.000 Arbeitnehmer (davon 33,5% Frauen)

Bezüglich des Zweijahreszeitraums 2010/2011 belief sich die Stichprobe der in den 134 Unternehmen, welche den Fragebogen ausfüllten, beschäftigten Arbeitnehmerinnen auf 34.095 Personen, von denen 11.431 Frauen waren (entsprechend 33,5% des Gesamtwerts). Im Zweijahreszeitraum 2008/2009 war dagegen eine Stichprobe von insgesamt 25.782 Beschäftigten zu verzeichnen, davon 8.448

Frauen (entsprechend 32,8% des Gesamtwerts). Die Frauenquote (d. h. der Frauenanteil am Gesamtwert) stieg von 32,8% zum 31.12.2009 auf 33,5% zum 31.12.2011. Wie die Tabelle 2 zeigt, wuchs die durchschnittliche Größe der antwortenden Unternehmen. Der Anteil der Unternehmen mit bis zu 150 Mitarbeiterinnen, der sich im vorhergehenden Zweijahreszeitraum auf 53,5% belief, beträgt nun 48,5%, während der Anteil der Unternehmen mit über 200 Mitarbeiterinnen von 28,1% auf 30,6% der Stichprobe stieg.

### 3.2. Analyse nach Sektoren: horizontale Segregation der Frauen

Die am stärksten vertretene Branche betrifft die „sonstigen Industriebetriebe“ (Nahrungsmittel, Kautschuk und Kunststoff, Grafik- und Holzindustrie) mit 21 Unternehmen in der Stichprobe und insgesamt 5.193 Beschäftigten.

Tabelle 3: Zahl der Unternehmen und Beschäftigten, durchschnittliche Beschäftigtenzahl nach Sektoren zum 31.12.2011 (n = 134)

Sektor	Zahl der antwortenden Unternehmen	Gesamtzahl der Beschäftigten	davon Frauen	Durchschnittliche Beschäftigtenzahl
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischfang	13	1.580	747	122
Metallverarbeitung	19	5.769	847	304
Sonstige Industriebetriebe	21	5.193	1.481	247
Strom, Gas, Dampf und Wasser	5	988	166	198
Bauwesen	12	2.165	215	180
Handel	18	7.644	3.168	425
Hotels und Gaststätten	6	844	458	141
Kredit- und Versicherungswesen	4	1.721	828	430
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen	6	1.194	492	199
Transport und Lagerung	5	2.072	427	414
Sonstige Dienstleistungsbetriebe	18	3.439	1.683	191
Bildungswesen	1	247	164	247
Gesundheits- und Sozialwesen	6	1.239	755	207
<b>Gesamt</b>	<b>134</b>	<b>34.095</b>	<b>11.431</b>	<b>254</b>

Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2008/2009 und 2010/2011

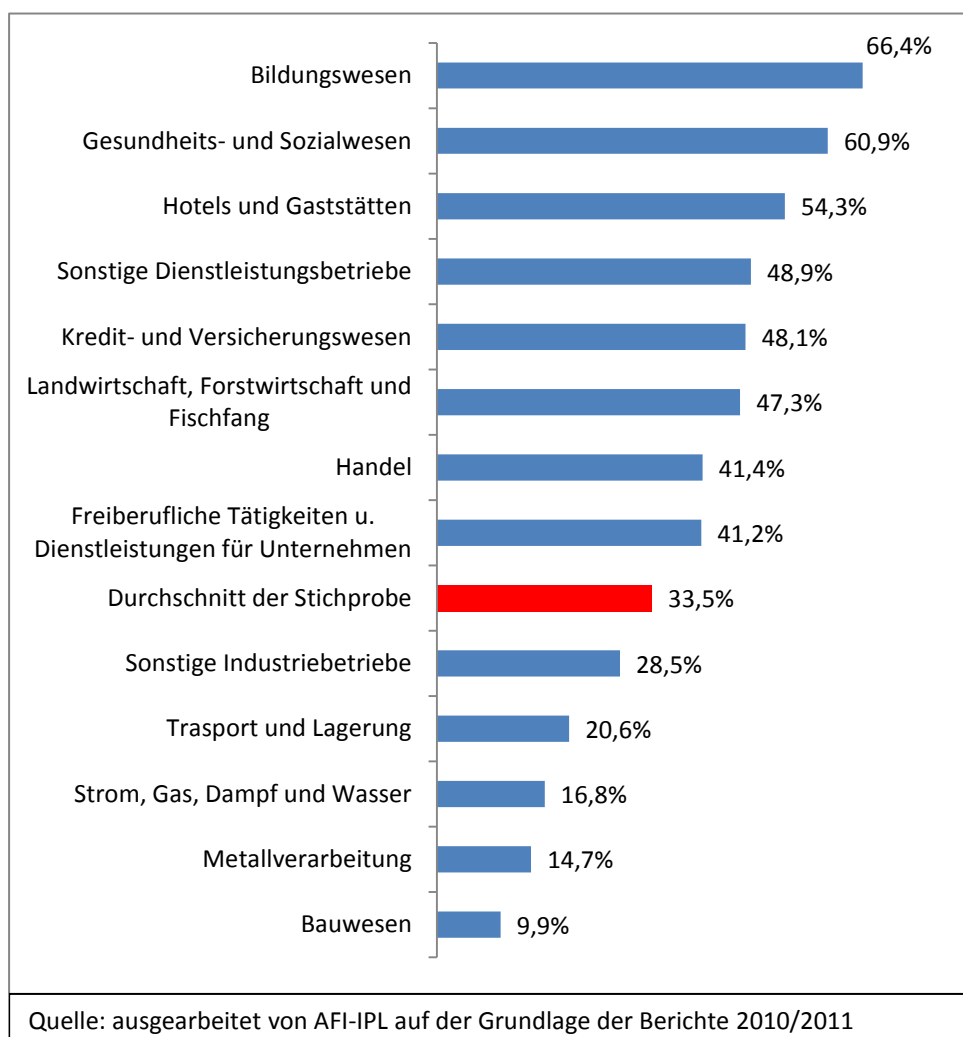


Der Handel ist die Branche mit den meisten Beschäftigten (7.644 Beschäftigte in 18 Unternehmen). Die metallverarbeitende Industrie stellt mit 19 Unternehmen und 5.769 Beschäftigten zahlenmäßig die zweitgrößte Branche dar. Der Handel ist auch die Branche, in der die meisten Frauen beschäftigt sind (3.168 Personen). Was die durchschnittliche Unternehmensgröße betrifft, sind die Banken und Versicherungen die im Durchschnitt größten Unternehmen (mit durchschnittlich 430 Beschäftigten), gefolgt vom Handel (425 Beschäftigte) und dem Bereich Transport und Lagerung (414 Beschäftigte). In der Landwirtschaft sind dagegen die im Durchschnitt kleinsten Unternehmen zu verzeichnen, mit durchschnittlich 122 Beschäftigten.

Bei der **Frauenquote nach Sektoren (Grafik 1)**, die berechnet wird, indem die Zahl der Frauen in der Branche durch die

Gesamtbeschäftigtenzahl in der Sparte geteilt wird, ergibt sich die unten aufgeführte Grafik. Diese zeigt, was in der Wirtschaftsliteratur als „horizontale Segregation“ bezeichnet wird, d. h. die Konzentration der Frauen in bestimmten Berufsbranchen und der entsprechend geringe Frauenanteil in anderen typisch männlichen Sektoren. **Die Unternehmen unserer Stichprobe zeigen deutlich, dass es sich bei den Bereichen Bildungswesen (66,4% Frauen), privates Gesundheits- und Sozialwesen (60,9% Frauen) sowie Hotels und Gaststätten (54,3%) um typisch weibliche Arbeitsbereiche handelt.** Weit über dem Durchschnitt der Stichprobe (33,5%) liegen auch die Werte in den Bereichen sonstige Dienstleistungsbetriebe, Bank- und Versicherungswesen, Landwirtschaft, Handel sowie Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen.

**Grafik 1: Frauenquote nach Sektoren zum 31.12.2011 (n = 134)**



Eine geringe Frauenquote mit einem Anteil unter dem Durchschnitt der Stichprobe weisen die verschiedenen Branchen der Industrie und des Transportwesens auf. Das Schlusslicht bildet das Bauwesen (mit einer Frauenquote von weniger als 10%).

### 3.3. Analyse nach Qualifikationen: horizontale Segregation der Frauen

**Nun zur Analyse nach Qualifikationen, bei welcher der Frauenanteil an den höheren und mittleren Führungskräften der großen Südtiroler Betriebe ersichtlich wird.** In unserer Stichprobe sind 11.431 Frauen vertreten. Der Großteil davon sind als Angestellte (6.408 Frauen entsprechend 56,1% des Gesamtanteils an Frauen) und als Arbeiterinnen (4.473 Frauen entsprechend 39,1%) beschäftigt. In den großen Südtiroler Betrieben sind 25 weibliche höhere Führungskräfte zu verzeichnen, bei den als mittlere Führungskräfte angestellten Frauen handelt es sich um 303.

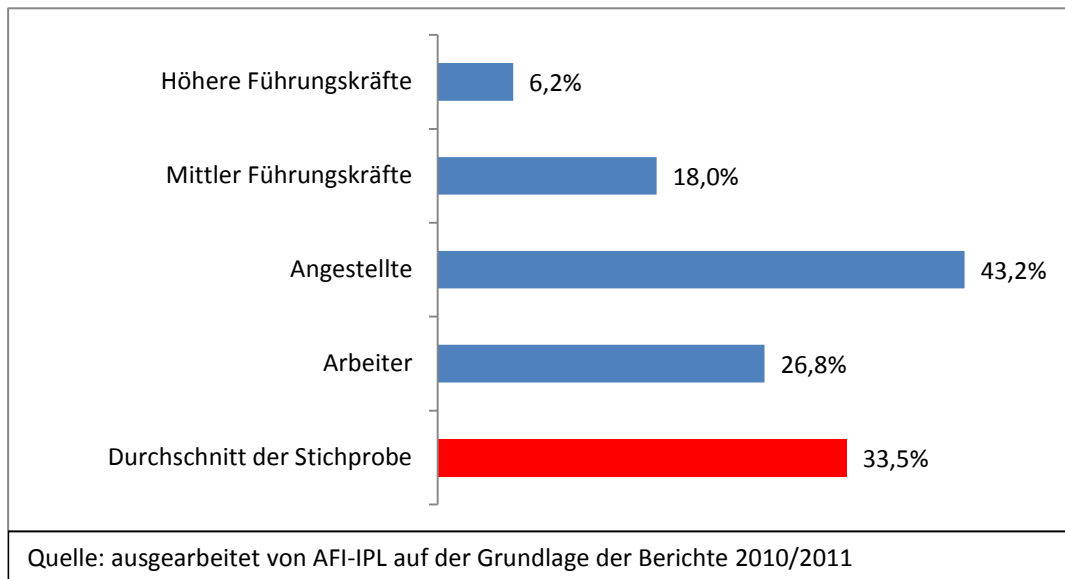
**Tabelle 4: Zahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht und Qualifikation zum 31.12.2011**

Qualifikation	Männer	Frauen	Gesamt
Höhere Führungskräfte	378	25	403
Mittlere Führungskräfte	1.384	303	1.687
Angestellte	8.425	6.408	14.833
ArbeiterInnen	12.213	4.473	16.686
Lehrlinge	132	35	167
Arbeitnehmer Innen mit Projektarbeitsverträgen (n = 05)3	114	100	214
Sonstige Vertragsarten	18	87	105
<b>Gesamtzahl der Beschäftigten</b>	<b>22.664</b>	<b>11.431</b>	<b>34.095</b>
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011			

Wird die **Frauenquote nach Qualifikationen** als prozentuales Verhältnis zwischen der Zahl der Frauen mit einer bestimmten Qualifikation und der Zahl der Personen (Männer und Frauen) mit dieser Qualifikation berechnet, ergibt sich die unten aufgeführte Grafik. **Wie zu sehen ist, beträgt der Anteil an weiblichen höheren Führungskräften nur knapp 6,2% aller höheren**

**Führungskräfte, bei den mittleren Führungskräften sind es dagegen 18% Frauen. Überrepräsentiert sind die weiblichen Angestellten, die 43,2% aller Angestellten ausmachen, bei den Arbeiterinnen sind es 26,8% des Gesamtwerts.**

Grafik 2: **Frauenquote nach Qualifikationen zum 31.12.2011 (N = 134)**



Wie zuvor erwähnt, sind bei unserer Stichprobe nur 25 Frauen mit der Qualifikation als höhere Führungskräfte zu verzeichnen. Diese 25 weiblichen höheren Führungskräfte sind in 16 verschiedenen Betrieben tätig, während 85 Unternehmen mindestens eine männliche höhere Führungskraft haben. Von den 16 Betrieben mit weiblichen höheren Führungskräften haben 12 nur eine weibliche höhere Führungskraft. Erwähnenswert ist sicherlich, dass in zwei dieser Unternehmen die einzige höhere Führungskraft eine Frau ist.

**Zusammenfassend sind unter den 134 Unternehmen unserer Stichprobe zu verzeichnen:**

- **47 Betriebe, bei denen keine höheren Führungskräfte beschäftigt sind (offensichtlich leitet der Eigentümer selbst das Unternehmen)**
- **71 Betriebe, bei denen nur männliche höhere Führungskräfte beschäftigt sind**
- **2 Betriebe, bei denen nur weibliche höhere Führungskräfte beschäftigt sind (Unternehmen mit einer einzigen Führungskraft, bei der es sich um eine Frau handelt)**
- **14 Unternehmen, bei denen höhere Führungskräfte beider Geschlechter beschäftigt sind (mindestens 1 Mann und mindestens 1 Frau) Von diesen 14 Betrieben beschäftigen jedoch nur 4**

➤ **mehr als eine weibliche höhere Führungskraft. In 10 Unternehmen dagegen sind die weiblichen höheren Führungskräfte auch die einzigen Frauen mit dieser Qualifikation.**

Bei der Analyse der Situation der **mittleren Führungskräfte** ist festzustellen, dass bei 45 Unternehmen keine mittleren Führungskräfte beschäftigt sind, es sich in 52 Unternehmen bei den mittleren Führungskräften ausschließlich um Männer handelt und bei den restlichen 37 Betrieben mittlere Führungskräfte beider Geschlechter zu verzeichnen sind. Von diesen 37 Unternehmen beschäftigen jedoch 16 nur eine als mittlere Führungskraft eingestufte Frau, die anderen 21 dagegen verzeichnen mehr als eine als mittlere Führungskraft eingestufte Frau. Ein Grenzfall gilt für eine Genossenschaft, die Dienstleistungen für Kleinkinder erbringt und über 7 mittlere Führungskräfte verfügt, bei denen es sich ausschließlich um Frauen handelt. Wird der Durchschnitt der als mittlere Führungskräfte eingestuften Beschäftigten betrachtet, wird ersichtlich, dass bei den Männern im Durchschnitt 13 mittlere Führungskräfte und bei den Frauen im Durchschnitt 2 zu verzeichnen sind. Was die Unternehmensgröße betrifft, wächst die durchschnittliche Zahl an mittleren Führungskräften erwartungsgemäß mit der Größe. In Betrieben mit weniger als 150

MitarbeiterInnen sind im Durchschnitt 3 männliche mittlere Führungskräfte zu verzeichnen, aber keine weibliche Führungskraft.

**Tabelle 5: Frauenquote (% Frauen am Gesamtwert) nach Sektoren und Qualifikationen (N = 133)**

Sektor Qualifikation	Gesamt	Höhere Führungskräfte	Mittlere Führungskräfte	Angestellte	Arbeiterinnen und Lehrlinge
Gesundheits- und Sozialwesen	60,9%	(.)	66,7%	85,7%	36,3%
Hotels und Gaststätten	54,3%	(.)	60,0%	81,1%	50,8%
Sonstige Dienstleistungsbetriebe	48,9%	14,8%	13,0%	52,3%	50,2%
Kredit- und Versicherungswesen	48,1%	9,5%	28,9%	62,9%	39,7%
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischfang	47,3%	(.)	(.)	37,4%	49,0%
Handel	41,4%	9,2%	6,3%	41,9%	46,3%
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen	41,2%	(.)	(.)	49,9%	37,8%
Sonstige Industriebetriebe	28,5%	6,8%	14,2%	42,4%	21,7%
Transport und Lagerung	20,6%	2,9%	13,8%	48,0%	3,8%
Strom, Gas, Dampf und Wasser	16,8%	10,0%	14,8%	34,2%	0,6%
Metallverarbeitung	14,7%	3,8%	6,8%	19,4%	13,2%
Bauwesen	9,9%	(.)	9,2%	25,0%	1,4%
<b>Gesamt</b>	<b>33,5%</b>	<b>6,2%</b>	<b>18,0%</b>	<b>43,2%</b>	<b>26,8%</b>

Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011

(.) kein Fall verzeichnet

Bei Unternehmen mit 150 bis 250 MitarbeiterInnen sind in der Regel 7 mittlere Führungskräfte beschäftigt, von denen nur eine weiblich ist. In den größten Unternehmen (mit über 250 MitarbeiterInnen) sind im Durchschnitt 38 mittlere Führungskräfte zu verzeichnen, davon im Durchschnitt jedoch nur 6 Frauen.

**In keinem Sektor nähert sich jedoch der Anteil an Frauen in Führungspositionen dem Anteil an beschäftigten Frauen (d. h. der Frauenquote des Sektors).** Nur im Energiesektor sind ziemlich gute Zahlen zu verzeichnen: 10% bei den höheren Führungskräften und 14,8% bei den mittleren Führungskräften sind Frauen, gegenüber einem Gesamtbeschäftigungsanteil der Frauen von 16,8%.

### 3.4. Änderung der Beschäftigungssituation zwischen 2010 und 2011 (Zugänge und Ausscheidungen)

Anhand der uns zur Verfügung stehenden Daten kann festgestellt werden, **wie sich die Beschäftigungslage dieser Betriebe zwischen Ende 2010 und Ende 2011 änderte.** Bei den 127 Betrieben, welche gültige Daten diesbezüglich angegeben haben, ist eine Zunahme in absoluten Werten von 994 Einheiten (+3,3%) festzustellen, mit einer Steigerung der männlichen Beschäftigung um 593 Einheiten (+2,9%) gegenüber einem Wachstum von 401 Einheiten bei den Frauen (+4,0%).

Tabelle 6: Änderung der Beschäftigungssituation zw. dem 31.12.2010 und dem 31.12.2011 (n = 127)

Qualifikation	zum 31.12.2010	zum 31.12.2011	Änderung (a. W.)	Änderung (%)
<b>Männer gesamt</b>	<b>20.478</b>	<b>21.071</b>	<b>593</b>	<b>2,9</b>
<b>Frauen gesamt</b>	<b>9.976</b>	<b>10.377</b>	<b>401</b>	<b>4,0</b>
davon männliche höhere Führungskräfte	348	342	-6	-1,7
weibliche höhere Führungskräfte	21	20	-1	-4,8
männliche mittlere Führungskräfte	989	1.000	11	1,1
weibliche mittlere Führungskräfte	128	134	6	4,7
männliche Angestellte	7.571	7.885	314	4,1
weibliche Angestellte	5.415	5.732	317	5,9
Arbeiter und Lehrlinge	15.631	16.026	395	2,5
männliche Arbeiter und Lehrlinge	11.425	11.722	297	2,6
weibliche Arbeiterinnen und Lehrlinge	4.206	4.304	98	2,3
männliche Arbeitnehmer mit Projektvertrag	118	114	-4	-3,4
Arbeitnehmerinnen mit Projektvertrag	118	100	-18	-15,3
ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011				

**Die beste Leistung, was das Wachstum in Zahlen (Tabelle 6) betrifft, ist mit +4,9% bei den Angestellten zu verzeichnen.** Insbesondere stieg die Zahl der weiblichen Angestellten um 317 Einheiten (entsprechend 5,9%). Zwischen Ende 2010 und Ende 2011 basierte das Wachstum insbesondere auf den Angestellten (+ 631 Einheiten) mit einem Anteil von 63,5% an allen Zugängen. Bei den Arbeitern und Lehrlingen war dagegen eine absolute Steigerung von 395 Einheiten zu verzeichnen

mit einem prozentuellen Zuwachs, der für Männer und Frauen ähnlich ist. Abgenommen hat dagegen die Zahl der ArbeitnehmerInnen mit Projektarbeitsverträgen (-9,3%).

In der Unterstichprobe von 127 Betrieben, welche die Tabelle 3 des Fragebogens (Zugänge und Ausscheidungen 2011 nach Qualifikationen) ausführlich beantworteten, waren insgesamt 7.078 Zugänge zu verzeichnen, davon 3.035 Frauen (entsprechend 42,9%).

Tabelle 7: Zugänge 2011 nach Qualifikationen (n = 127)

Qualifikation	Gesamt	davon Frauen	% Frauen
Höhere Führungskräfte	46	0	0,0
Mittlere Führungskräfte	100	16	16,0
Angestellte	2.405	1.117	46,4
Arbeiter und Lehrlinge	4.132	1.798	43,5
Arbeitnehmer mit Projektvertrag	82	25	30,5
Sonstige Qualifikationen	123	69	64,2
<b>Zugänge gesamt</b>	<b>7.078</b>	<b>3.035</b>	<b>42,9</b>
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011			

Die Zugänge betrafen somit die Frauen in erheblichem Maß (die einen Anteil von 33,5% der Erwerbstätigen dieser Betriebe ausmachen). Eine Analyse bezüglich der Zugänge nach Qualifikationen zeigt, dass gegenüber 46 als höhere Führungskräfte eingestellten Männern keine einzige Frau als höhere Führungskraft eingestellt wurde,

während bei den 100 im Lauf des Jahres 2011 eingestellten mittleren Führungskräfte 84 Männer und 16 Frauen (16%) zu verzeichnen sind. Von den 2.405 Angestellten, die 2011 eingestellt wurden, waren 1.117 Frauen (entsprechend 46,4%), und von den 4.132 eingestellten Arbeitern waren 1.798 Weiblich (43,5%).

Tabelle 8: Ausscheidungen 2011 nach Qualifikationen (n = 128)

Qualifikation	Gesamt	davon Frauen	% Frauen
Höhere Führungskräfte	35	1	2,9
Mittlere Führungskräfte	83	10	12,0
Angestellte	1.781	802	45,0
Arbeiter und Lehrlinge	4.152	1.781	42,9
Arbeitnehmer mit Projektvertrag	103	43	41,7
Sonstige Qualifikationen	105	30	28,6
<b>Ausscheidungen gesamt</b>	<b>6.259</b>	<b>2.667</b>	<b>42,6</b>
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011			

Bei der Untersuchung der Ausscheidungen ist festzustellen, dass im Lauf des Jahres 2011 6.259 Mitarbeiter aus den 128 Betrieben, welche diese Frage beantworteten, ausgeschieden sind, davon 42,6% Frauen. Der größte Anteil der Ausscheidungen betraf die ArbeiterInnen (4.152; 66,3% des Gesamtwerts). Entschieden weniger betroffen waren dagegen

die Angestellten (1.781 Ausscheidungen mit einem Anteil von 28,5% am Gesamtwert). Hinsichtlich der Unternehmensgröße erfolgte fast die Hälfte der Ausscheidungen (48,3%) in Unternehmen mit über 200 MitarbeiterInnen (die einen ähnlichen Anteil an Zugängen zu verzeichnen haben) und etwas mehr als ein Drittel in den Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten.

**Welche Sektoren waren von diesen Ausscheidungen am stärksten betroffen?** Der am stärksten betroffene Sektor ist der Handel mit 21,2% der Ausscheidungen, gefolgt von Hotels und Gaststätten (12,4%), Landwirtschaft (11,5%) und sonstigen Dienstleistungsbetrieben (10,8%). Was die Frauen anbelangt, waren 19,6% der ausgeschiedenen Frauen im Handel tätig, 17% in der Landwirtschaft und 16,2% in anderen Dienstleistungsbetrieben.

### 3.5. Einstellungen und Beförderungen 2011

Anhand der Tabelle 4 dieses Ministerialfragebogens können wir die Entwicklung in Bezug auf **Einstellungen und Beförderungen hinsichtlich der unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen** im Jahr 2011 ermitteln. Auf diese Frage gaben

118 Unternehmen eine gültige Antwort. Diese haben insgesamt 28.997 Beschäftigte (davon 9.662 Frauen). **2011 wurden 1.104 Personen (3,8% des Gesamtwerts) befördert.** Zahlenmäßig betrafen die meisten Beförderungen die Angestellten, bei denen die beförderten Frauen einen Anteil von 46,6% am Gesamtwert ausmachten. Hinsichtlich der sonstigen Qualifikationen ist der Frauenanteil dagegen weitaus geringer: gleich null bei den höheren Führungskräften (von 7 beförderten Personen war keine eine Frau), 11,5% bei den beförderten Arbeitern und 22,8% bei den beförderten mittleren Führungskräften. Was die Einstellungen betrifft, erklärten 118 antwortende Unternehmen, im Lauf des Jahres 2011 knapp über 5000 Mitarbeiter eingestellt zu haben, davon 41,3% Frauen. Die meisten Einstellungen betrafen Arbeiter und Lehrlinge (entsprechend 3.128 Einheiten, d. h. 62,5% des Gesamtwerts).

*Tabelle 9: Beförderungen und Einstellungen 2011 nach Qualifikationen (n = 118)*

Qualifikation	Beförderungen			Einstellungen		
	Gesamt	davon Frauen	% Frauen	Gesamt	davon Frauen	% Frauen
Höhere Führungskräfte	7	0	0,0	13	0	0,0
Mittlere Führungskräfte	79	18	22,8	55	11	20,0
Angestellte	584	272	46,6	1.710	749	43,8
Arbeiter und Lehrlinge	426	49	11,5	3.128	1.289	41,2
Sonstige Qualifikationen	8	2	25,0	96	18	18,8
<b>Gesamt</b>	<b>1.104</b>	<b>341</b>	<b>30,9</b>	<b>5.002</b>	<b>2.067</b>	<b>41,3</b>

Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011

### 3.6. Die Beschäftigungssituation nach Vertragsart

In diesem Abschnitt wird insbesondere untersucht, **mit welcher Vertragsart die MitarbeiterInnen der Betriebe unserer Stichprobe eingestellt wurden.** Interessant ist festzustellen, ob und inwiefern die **vertragliche Stabilität** mit dem Geschlecht oder eher mit der Branche oder mit der Qualifikation des

Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zusammenhängt. **Die Daten beziehen sich auf die Vertragsart der abhängigen ArbeitnehmerInnen zum 31.12.2011 und betreffen die vollständigen Angaben von 124 Betrieben.** Im Folgenden sind die wichtigsten Ergebnisse der Analyse aufgeführt. In den 124 Betrieben sind 31.268 ArbeitnehmerInnen mit Vollzeitverträgen eingestellt, davon 20.557 Männer und 10.771 Frauen (34,3%). Die ArbeitnehmerInnen mit Teilzeitverträgen sind

dagegen knapp weniger als 4.500, davon 527 Männer und 3.962 Frauen (somit 88,3%). Die Teilzeitarbeit ist somit bei den Frauen weit verbreitet (27% der Frauen arbeiten mit verkürzter Arbeitszeit), wird dagegen von den Männern noch wenig in Anspruch genommen (2,5%).

**Was die Vertragsdauer betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass 87,5% der eingestellten Männer über einen unbefristeten Vollzeitvertrag (Standardarbeit) verfügen und 1,9% über einen unbefristeten Teilzeitvertrag, wodurch fast 90% der Männer über einen unbefristeten Vertrag verfügen. Bei den Frauen sieht es anders aus: Nur 58,4% der Frauen verfügen über einen unbefristeten**

**Vollzeitvertrag und 22,7% über einen unbefristeten Teilzeitvertrag, was bedeutet, dass nur knapp über 80% der Frauen über einen unbefristeten Vertrag (und somit einen sog. festen Arbeitsplatz) verfügen.**

Umgekehrtes gilt somit für die befristeten Verträge: **17,7% der Frauen verfügen über einen befristeten Vertrag (13,4% Vollzeit und 4,3% Teilzeit) gegenüber 9,6% der Männer (8,8% Vollzeit und 0,6% Teilzeit).** Der weibliche Anteil der Beschäftigungsquote verfügt somit prozentuell über doppelt so viele befristete Verträge wie der männliche Anteil, wobei 8 von 10 Männern dagegen über einen unbefristeten Vertrag (und somit einen festen Arbeitsplatz) verfügen.

**Tabelle 10: Vertragsarten nach Geschlecht und Arbeitszeit zum 31.12.2011 (n = 124)**

Vertragsart	Gesamt	davon Männer	davon Frauen	% Frauen (% Zeile)	% Frauen (% Spalte)	% Männer (% Spalte)
<b>Vollzeitarbeitnehmer</b>	<b>31.268</b>	<b>20.557</b>	<b>10.711</b>	<b>34,3%</b>	<b>73,0%</b>	<b>97,5%</b>
<i>davon mit unbefristetem Vertrag</i>	27.022	18.458	8.564	31,7%	58,4%	87,5%
<i>davon mit befristetem Vertrag</i>	3.814	1.853	1.961	51,4%	13,4%	8,8%
<i>davon mit sonstigen Verträgen (berufliche Eingliederung, Lehre usw.)</i>	432	246	186	43,1%	1,3%	1,2%
<b>Teilzeitarbeitnehmer</b>	<b>4.489</b>	<b>527</b>	<b>3.962</b>	<b>88,3%</b>	<b>27,0%</b>	<b>2,5%</b>
<i>davon mit unbefristetem Vertrag</i>	3.736	407	3.329	89,1%	22,7%	1,9%
<i>davon mit befristetem Vertrag</i>	753	120	633	84,1%	4,3%	0,6%
<b>Arbeitnehmer gesamt</b>	<b>35.757</b>	<b>21.084</b>	<b>14.673</b>	<b>41,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011						

**Eine Analyse der Vertragsarten bei den VollzeitarbeitnehmerInnen** (Tabelle 11) zeigt, dass 86,2% der VollzeitarbeitnehmerInnen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen. Diese Vertragsart betrifft 79,3% der Frauen. Sehr hoch ist der Anteil der höheren Führungskräfte mit einem Vertrag über ein

stabiles Arbeitsverhältnis (91,3% insgesamt, 83,3% bei den Frauen) sowie der Angestellten und Arbeiter, wo jedoch ein starker geschlechtsspezifischer Unterschied besteht (der unbefristete Vertrag betrifft 83,7% aller Arbeiter, aber nur 67,8% der Arbeiterinnen).



Tabelle 11: Vertragsarten nach Geschlecht – nur VollzeitarbeitnehmerInnen – zum 31.12.2011 (n = 124)

Vollzeitarbeitnehmer	Gesamt	mit unbefristetem Vertrag		mit befristetem Vertrag	
		a.W.	%	a.W.	%
<b>Gesamtzahl der Beschäftigten</b>	<b>31.344</b>	<b>27.022</b>	<b>86,2%</b>	<b>3.814</b>	<b>12,2%</b>
<i>davon Frauen</i>	<b>10.798</b>	<b>8.564</b>	<b>79,3%</b>	<b>1.961</b>	<b>18,2%</b>
Höhere Führungskräfte	380	347	91,3%	1	0,3%
<i>davon Frauen</i>	24	20	83,3%	-	0,0%
Mittlere Führungskräfte	1.557	1.039	66,7%	12	0,8%
<i>davon Frauen</i>	287	125	43,6%	1	0,3%
Angestellte	13.802	12.165	88,1%	1.331	9,6%
<i>davon Frauen</i>	6.117	5.327	87,1%	613	10,0%
Arbeiter und Lehrlinge	15.295	12.801	83,7%	2.358	15,4%
<i>davon Frauen</i>	4.188	2.839	67,8%	1.307	31,2%
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011					

**Der befristete Vertrag betrifft 12,2% aller Beschäftigten und 18,2% der Frauen** und wird besonders häufig eingesetzt, um Arbeiter einzustellen: 15,4% aller ArbeiterInnen verfügen über einen befristeten Vertrag, bei den Frauen sind es 31,2%. **Bei derselben Analyse hinsichtlich der Teilzeitarbeitnehmer (88,3%**

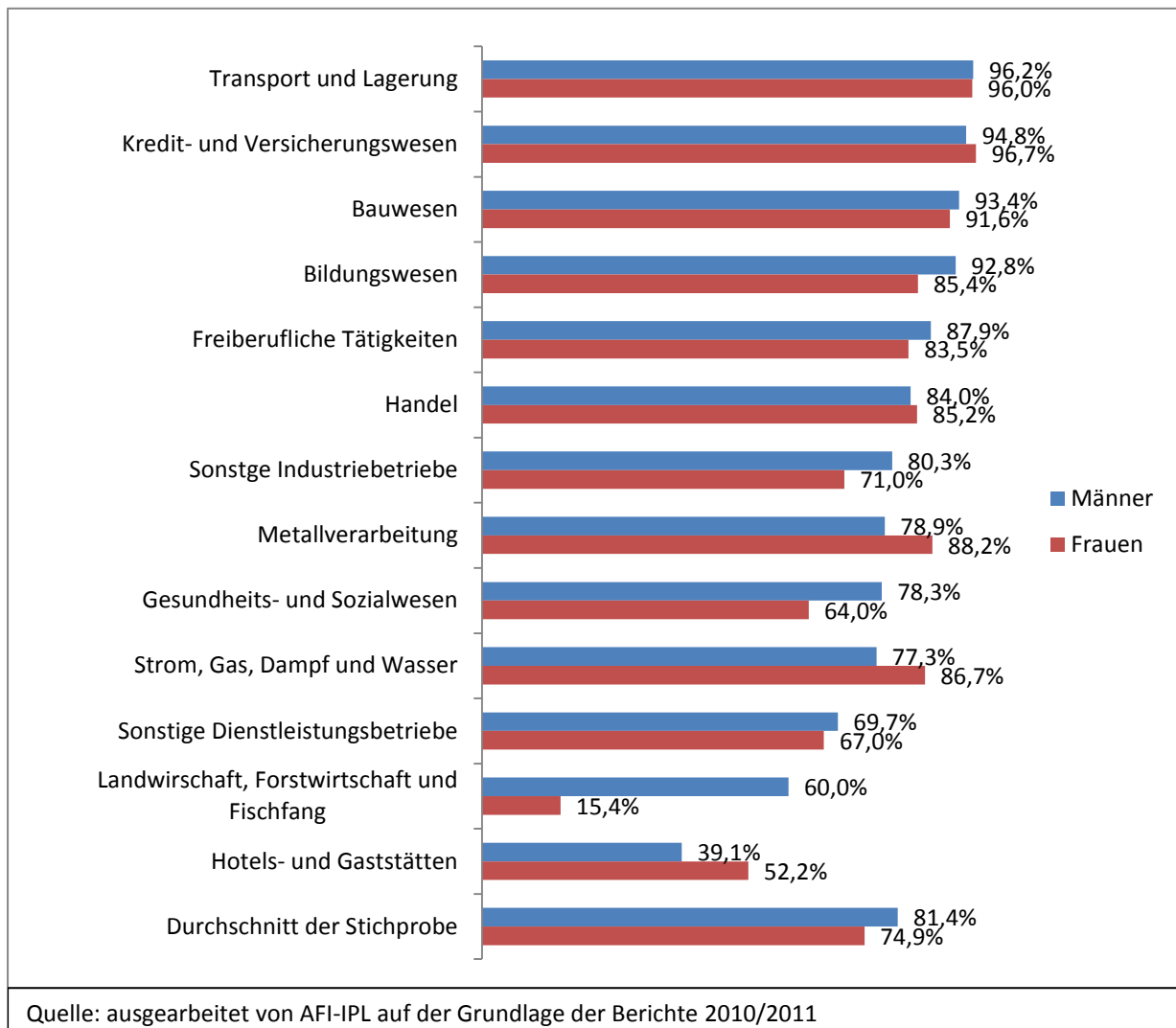
sind davon Frauen) ist festzustellen, dass 83,2% über einen unbefristeten Vertrag verfügen, wobei dieser Anteil bei den Angestellten noch höher ist (90%). Der Teilzeitvertrag betrifft 16,8% der Beschäftigten mit verkürzter Arbeitszeit, bei den Arbeitern und Lehrlingen steigt die Quote auf 27,8%.

Tabelle 12: Vertragsarten nach Geschlecht – nur TeilzeitarbeitnehmerInnen – zum 31.12.2011 (n = 124)

Teilzeitarbeitnehmer	Gesamt	mit unbefristetem Vertrag		mit befristetem Vertrag	
		a.W.	%	a.W.	%
<b>Gesamtzahl der Beschäftigten</b>	<b>4.489</b>	<b>3.736</b>	<b>83,2%</b>	<b>753</b>	<b>16,8%</b>
<i>davon Frauen</i>	<b>3.962</b>	<b>3.329</b>	<b>84,0%</b>	<b>633</b>	<b>16,0%</b>
Höhere Führungskräfte	3	3	100,0%	-	0,0%
<i>davon Frauen</i>	1	1	100,0%	-	0,0%
Mittlere Führungskräfte	34	31	91,2%	3	8,8%
<i>davon Frauen</i>	24	23	95,8%	1	4,2%
Angestellte	2.288	2.055	89,8%	233	10,2%
<i>davon Frauen</i>	2.157	1.963	91,0%	194	9,0%
Arbeiter und Lehrlinge	1.857	1.340	72,2%	517	27,8%
<i>davon Frauen</i>	1.734	1.296	74,7%	438	25,3%
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011					

### 3.6.1. Stabilität des Arbeitsplatzes: unbefristete Arbeitsverträge

Grafik 3: Anteil der ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen an den Gesamtbeschäftigten nach Sektoren zum 31.12.2011 (n = 134)

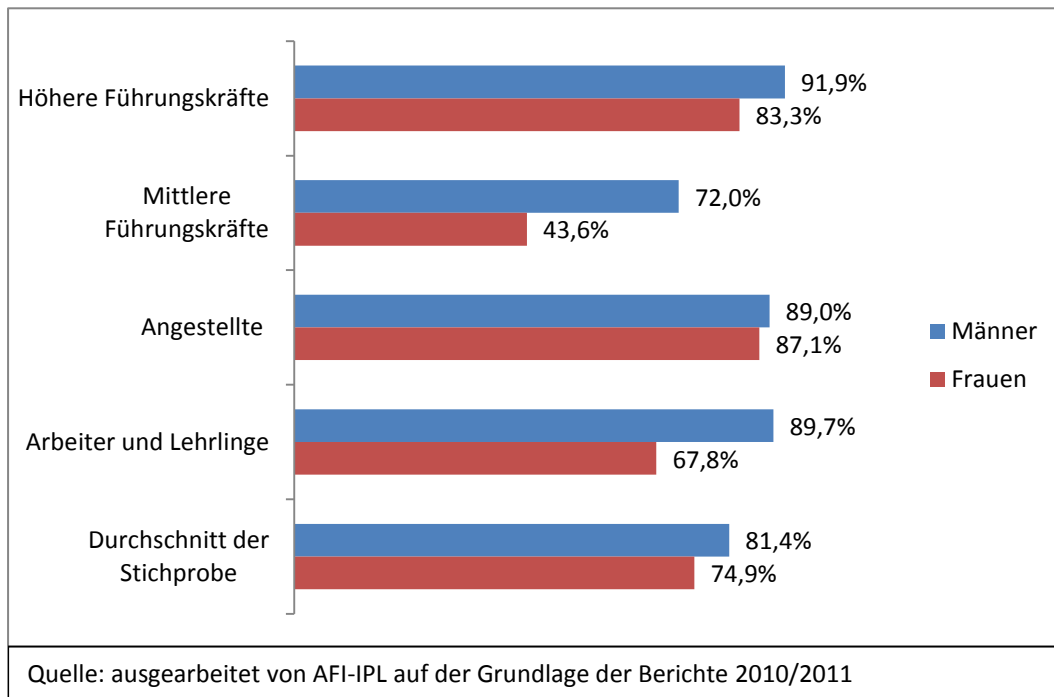


Bei der folgenden Analyse werden ausschließlich die ArbeitnehmerInnen mit einem stabilen Arbeitsverhältnis, d. h. unbefristeten Arbeitsverträgen berücksichtigt (unabhängig davon, ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitverträge handelt).

Die Grafik 3 zeigt die Verbreitung der Verträge über ein stabiles Arbeitsverhältnis in den unterschiedlichen Branchen und verdeutlicht ebenso, welche Branchen einen größeren Anteil an beruflicher Instabilität mit saisonalen Verträgen aufweisen.

Bei beiden Geschlechtern sind über 90% der stabilen Arbeitsverhältnisse in den Bereichen Transport-, Kredit- und Bauwesen zu verzeichnen, während der Anteil an ArbeitnehmerInnen mit einem festen Arbeitsplatz in den Bereichen Bildungswesen, Freiberufe, Handel und Metallverarbeitung zwischen 80% und 90% beträgt. Der Durchschnitt der Stichprobe liegt bei 81,4%, was die Männer betrifft, und bei 74,9% bei den Frauen. Weit unter dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil in der Landwirtschaft (wo nur knapp 15,4% der Frauen über ein stabiles Arbeitsverhältnis verfügen).

**Grafik 4: Anteil der ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen an den Gesamtbeschäftigten nach Qualifikationen zum 31.12.2011 (n = 124)**

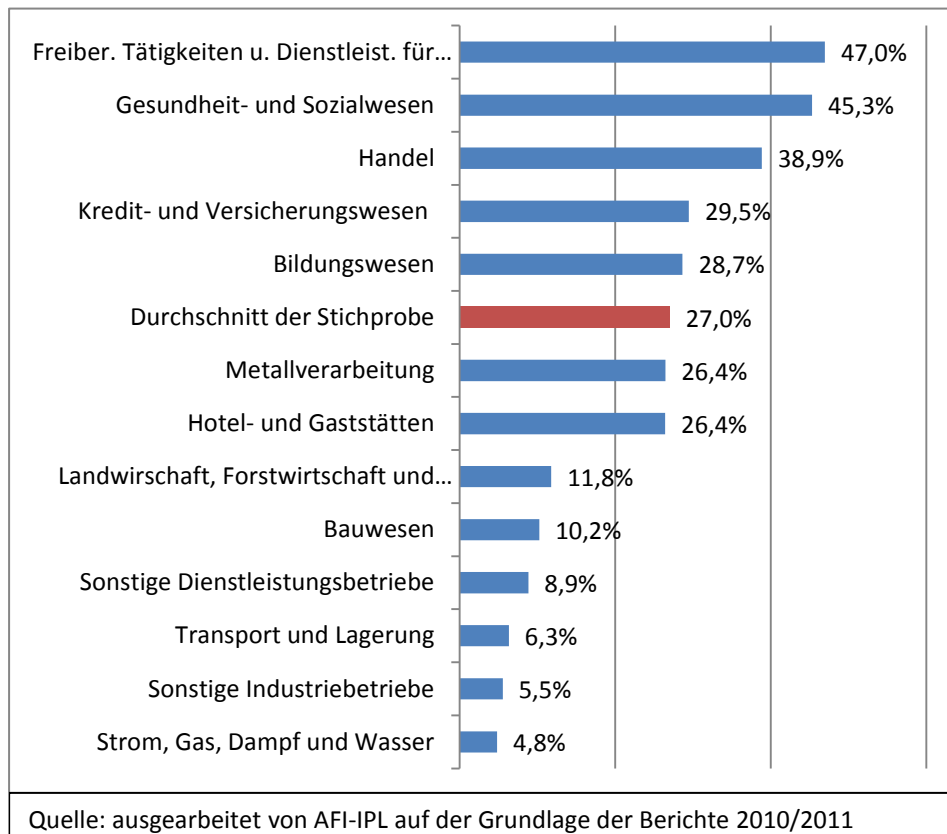


Bei derselben Analyse nach Qualifikationen ist festzustellen, dass der unbefristete Arbeitsvertrag bei den höheren Führungskräften und Angestellten weit verbreitet ist, auch wenn die Anteile bei den Männern höher sind, während er bei den

Arbeitern und mittleren Führungskräften weniger häufig vertreten ist, wo auch die größten prozentuellen Differenzen zwischen Männern (72%) und Frauen (nur knapp 43,6% verfügen über ein stabiles Arbeitsverhältnis) zu verzeichnen sind.

### 3.6.2. Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung

Grafik 5: Anteil der Arbeitnehmerinnen mit Teilzeitverträgen an den weiblichen Gesamt-beschäftigten nach Sektoren zum 31.12.2011 (n = 134)

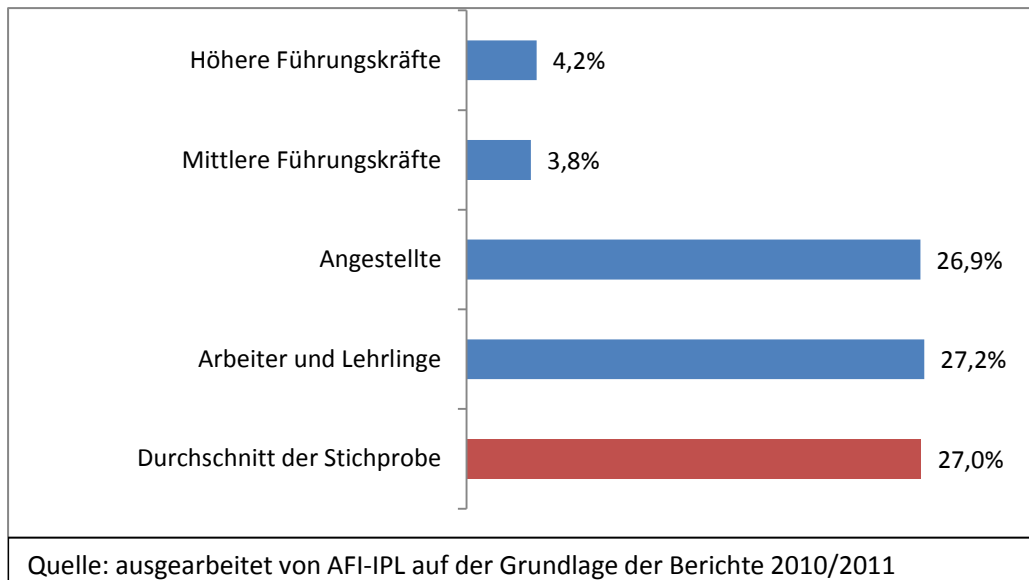


Äußerst interessant ist die Prüfung der **Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung** sowohl unter Berücksichtigung der Branche als auch der Qualifikation. Für die Auswertung wurde ausschließlich die Frauenquote der Beschäftigten berücksichtigt, die einen Anteil von 88% der Arbeitnehmer mit verkürzter Arbeitszeit ausmacht.

Die Grafik 5 zeigt, dass die Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Branchen äußerst unterschiedlich in Anspruch genommen wird. **Im Durchschnitt sind 27% der Frauen mit einem Teilzeitvertrag beschäftigt, wobei jedoch starke branchenspezifische Unterschiede bestehen.** Weit verbreitet ist die Teilzeitbeschäftigung im Bereich „Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen“ (mit einem Anteil von 47% an der Gesamtbeschäftigung) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, wo 45,3% der beschäftigten Arbeitnehmerinnen über einen Teilzeitvertrag verfügen. Auch im

Handel ist mit einem Anteil an teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen von 38,9% ein hoher Anteil an Arbeitnehmerinnen mit verkürzter Arbeitszeit zu verzeichnen. Knapp über dem Landesdurchschnitt liegt die Inanspruchnahme der Teilzeitarbeit im Kredit- und Versicherungswesen (29,5%) und im Bildungswesen (28,7%) und knapp unter dem Durchschnitt in der metallverarbeitenden Industrie und im Bereich Hotels und Gaststätten (26,4%). **Die Analyse nach Qualifikationen ergibt einen nahezu gleichen Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei den Arbeiterinnen, Lehrlingen und Angestellten (zirka 27%),** während der Anteil an mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen bei den mittleren Führungskräften (nur knapp 3,8% sind teilzeitbeschäftigt) und den höheren Führungskräften (mit einem Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen von 4,2%) sehr gering ist.

**Grafik 6: Anteil der Arbeitnehmerinnen mit Teilzeitverträgen an den weiblichen Gesamtbeschäftigten nach Qualifikationen zum 31.12.2011 (n = 124)**



Die Teilzeitbeschäftigung ist das wichtigste Instrument für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und wird somit bei Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten in vollem Umfang genutzt, was jedoch bei den mittleren und oberen Führungskräften nicht der Fall ist. Das bedeutet, dass Beschäftigte mit diesen Qualifikationen Vollzeit arbeiten müssen, da die Unternehmen offensichtlich der Meinung sind, dass hohe Qualifikationen und Teilzeitarbeit unvereinbar sind.

### 3.7. Inanspruchnahme des Wartestands

Hinsichtlich des Wartestands ist festzustellen, dass **64,4% der Personen im Wartestand und 98,5% der Personen, die einen Elternurlaub in Anspruch nehmen, Frauen sind** (Tab. 14). Wie im vorhergehenden Zweijahreszeitraum ist daher **eine äußerst starke geschlechterspezifische Ausprägung der Inanspruchnahme der Elternzeit zu beobachten**, wobei die Väter dieses Recht (das ihnen nunmehr laut Gesetz 53/2000 seit 13 Jahren zusteht) tendenziell nur in äußerst geringem Maße in Anspruch nehmen.

**Tabelle 14: Beschäftigte im Wartestand und Elternurlaub nach Qualifik. und Geschlecht - 31.12.2011 (n = 118)**

Beschäftigte im Wartestand				davon im Elternurlaub			
Qualifikation	Männer	Frauen	% Frauen	Qualifikation	Männer	Frauen	% Frauen
Höhere Führungskräfte	0	1	100,0%	Höhere Führungskräfte	0	1	100,0%
Mittlere Führungskräfte	17	4	19,0%	Mittlere Führungskräfte	0	2	100,0%
Angestellte	97	333	77,4%	Angestellte	1	260	99,6%
Arbeiter	182	187	50,7%	Arbeiter	5	112	95,7%
Sonstige	5	19	79,2%	Sonstige	0	9	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>301</b>	<b>544</b>	<b>64,4%</b>	<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>384</b>	<b>98,5%</b>

Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011

Die Männer nutzen zwar den Wartestand, jedoch aus Gründen, die nichts mit der Vaterschaft zu tun haben (Gewerkschaftsfreistellung, Freistellung aufgrund eines politischen Mandats, aus Studiengründen usw.), da nur 2% der freigestellten Männer im Elternurlaub sind. Bei den Frauen ist die Situation dagegen völlig anders, da sich 70,6% der freigestellten Frauen im Mutterschaftsurlaub befinden. Hinsichtlich der Qualifikationen ist festzustellen, dass der Wartestand bei höheren Führungskräften nahezu unbekannt ist und bei mittleren Führungskräften minimal in Anspruch genommen wird.

### 3.8 Beschäftigungsmobilität in den Betrieben

Anhand der Tabelle 6 des Ministerialdekrets wird die Beschäftigungsmobilität der ArbeitnehmerInnen der Betriebe mit über 100 MitarbeiterInnen im Jahr 2011 ersichtlich. Der unten aufgeführten Tabelle ist zu entnehmen, dass im Jahr 2011 6.583 Zugänge zu verzeichnen waren, davon 3.832 Männer und 2.751 Frauen (41,8%). **In 94% der Fälle ist der Grund für den Eintritt in den Betrieb eine Neueinstellung.** Der Wechsel von einer Kategorie zur anderen und die Versetzung innerhalb desselben Betriebs, jedoch in unterschiedliche Produktionseinheiten (z.B. von einem Supermarkt zum anderen desselben Handelsunternehmens) betragen sowohl bei Männern als auch bei Frauen 1,2%. Geringfügig ist auch der Anteil der Kategoriewechsel mit 5,5% der Zugänge bei den Männern und 4,7% bei den Frauen.

Tabelle 15: Zugänge und Ausscheidungen nach Arten und Geschlecht (absolute Werte und Prozentwerte) – Jahr 2011 (n = 134)

Zugänge	Absolute Werte			Prozentwert	
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Versetzung von einer anderen Produktionseinheit	47	35	82	1,2%	1,2%
Kategoriewechsel	211	98	309	5,5%	4,7%
Neueinstellung	3.574	2.618	6.192	93,3%	94,1%
<b>Gesamt</b>	<b>3.832</b>	<b>2.751</b>	<b>6.583</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Ausscheidungen	Absolute Werte			Prozentwert	
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Versetzung von einer anderen Produktionseinheit	37	18	55	1,1%	1,0%
Kategoriewechsel	218	97	315	6,5%	5,5%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3.112	2.276	5.388	92,4%	93,6%
<b>Gesamt</b>	<b>3.367</b>	<b>2.391</b>	<b>5.758</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011

Im Lauf des Jahres 2011 wurden 5.758 Ausscheidungen verzeichnet, 2.391 davon betrafen Frauen (41,5%). Der Hauptgrund war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (2.276 Frauen und 3.112 Männer). Werden die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Geschlecht untersucht, ist unmittelbar festzustellen, dass es sich **bei den Frauen in 61% der Fälle um ein Ausscheiden aufgrund des Ablaufs des Arbeitsvertrags handelte** (es wird darauf hingewiesen, dass die Frauen in unserer Stichprobe einen höheren Anteil an befristeten

Arbeitsverträgen aufweisen als die Männer), **während dieser Grund 45,3% der ausgeschiedenen Männer betrifft.** Der zweite Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung (bei 43,2% der Männer und 35% der Frauen). Die sonstigen Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen marginal. Anhand des Fragebogens wird zudem verständlich, **ob und wie befristete Arbeitsverträge in unbefristete Verträge,**

**Teilzeit- in Vollzeit- und Vollzeit- in Teilzeitverträge umgewandelt werden.** Berücksichtigen wir nun diese Daten geschlechtsspezifisch unter der Voraussetzung, dass nur 85 von 134 Unternehmen angegeben haben, den Vertrag von mindestens einem Beschäftigten umgewandelt zu haben. **Hinsichtlich der Stabilisierung des Arbeitsplatzes** (d. h. die Umwandlung eines befristeten in einen unbefristeten

Arbeitsvertrag) sind insgesamt 741 Umwandlungen zu verzeichnen, **davon betreffen 30,1% Frauen und fast 70% Männer. Die Änderung der Arbeitszeit betrifft dagegen vorwiegend Frauen, da 78,4% der Fälle beim Wechsel von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung Frauen betrafen, was auch für 80,1% der Arbeitszeitverkürzungen (von Vollzeit zu Teilzeit) gilt.**

**Tabelle 16: Vertragsumwandlungen 2011 nach Art und Geschlecht (n = 85)**

Art	Männer	Frauen	Gesamt	% Frauen
von befristet zu unbefristet	518	223	741	30,1%
von Teilzeit zu Vollzeit	25	91	116	78,4%
von Vollzeit zu Teilzeit	36	145	181	80,1%
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011				

### 3.9 Weiterbildung in den großen Südtiroler Betrieben

In Tabelle 7 des Ministerialfragebogens mussten die **Menge und die Art der für Beschäftigte im Jahr 2011 veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen** angegeben werden. **Nur 63 Unternehmen (47%) haben die Tabelle ausgefüllt**, während wir bei den anderen 71 Betrieben (53%) nicht wissen, ob sie die Tabelle nicht ausgefüllt haben, weil sie im

Jahr 2011 keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben oder weil es schwierig ist, diese Angaben zu beschaffen. Zu betonen ist, dass viele Fragebögen von den für die allgemeine und die Lohnbuchhaltung zuständigen Steuerberatern und nicht von der betriebsinternen Personalabteilung ausgefüllt wurden, und die Steuerberaterkanzleien vermutlich nicht im Besitz der Daten über die Personalweiterbildung sind.

**Tabelle 17: Betriebliche Weiterbildung im Jahr 2011: Zahl der Gesamtbeschäftigten und Zahl der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen nach Qualifikationen und Geschlecht (n = 63)**

Qualifikation	Beschäftigte	Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen	
	a.W.	a.W.	% Teilnehmer an der Beschäftigtengesamtzahl
Höhere Führungskräfte	279	164	58,8%
<i>davon Frauen</i>	17	4	23,5%
Mittlere Führungskräfte	1.309	929	71,0%
<i>davon Frauen</i>	250	139	55,6%
Angestellte	8.361	5.086	60,8%
<i>davon Frauen</i>	3.181	1.935	60,8%
Arbeiter	8.447	6.955	82,3%
<i>davon Frauen</i>	2.383	3.037	127,4%
Lehrlinge	80	40	50,0%
<i>davon Frauen</i>	12	8	66,7%
Sonstige	99	k.A.	
<i>davon Frauen</i>	82	k.A.	
<b>Gesamt</b>	<b>18.753</b>	<b>13.647</b>	<b>72,8%</b>
<i>davon Frauen</i>	<b>6.025</b>	<b>5.256</b>	<b>87,2%</b>
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011			

Die Schwierigkeiten, diese Daten zu beschaffen, könnten viele Betriebe veranlasst haben, diese Tabelle des Fragebogens nicht auszufüllen, obwohl sie Weiterbildungsmaßnahmen für ihre MitarbeiterInnen durchgeführt haben. Daher könnten diese Daten eine Unterschätzung in Bezug auf die wirkliche Situation der betrieblichen Weiterbildung darstellen. In den 63 Betrieben, die geantwortet haben, sind insgesamt 18.753 MitarbeiterInnen beschäftigt, von denen 6.025 Frauen sind, die somit den potenziellen „Einzugsbereich“ für die betriebliche Weiterbildung bilden. In diesen Unternehmen waren 72,8% der MitarbeiterInnen an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt, mit einem

Anteil von 87,2% bei den Frauen.<sup>4</sup> Was die Qualifikationen betrifft, ist festzustellen, dass von den Beschäftigten Arbeiter prozentual am häufigsten Weiterbildungskurse besuchen. Bei den Arbeiterinnen sind es sogar 127,4% (d. h., im Durchschnitt hat jede Arbeiterin 1,27 Mal einen Weiterbildungskurs besucht). Bei den Angestellten sind 60,8% an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt, wobei keine geschlechterspezifischen Unterschiede bestehen, während bei den höheren Führungskräften nur 58,8% an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, wobei der Anteil bei den weiblichen höheren Führungskräften auf 23,5% sinkt.

**Tabelle 18: Zahl der Weiterbildungsstunden nach Art und besuchten Stunden pro Jahr und Person im Jahr 2011 nach Qualifikationen und Geschlecht (n = 65)**

Qualifikation	Stundenzahl im Rahmen der freiwilligen Weiterbildung	Stundenzahl im Rahmen der obligatorischen Weiterbildung	Stunden pro Jahr und Person (Schätzung)
Höhere Führungskräfte	3.108	122	12
<i>Frauen</i>	<i>145</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>
Mittlere Führungskräfte	23.448	1.121	19
<i>davon Frauen</i>	<i>2.345</i>	<i>124</i>	<i>10</i>
Angestellte	105.683	3.444	13
<i>davon Frauen</i>	<i>26.898</i>	<i>863</i>	<i>9</i>
Arbeiter	56.428	6.182	7
<i>davon Frauen</i>	<i>8.926</i>	<i>809</i>	<i>4</i>
Lehrlinge	2.171	5.566	97
<i>davon Frauen</i>	<i>587</i>	<i>742</i>	<i>111</i>
Sonstige	896	k. A.	k. A.
<i>davon Frauen</i>	<i>746</i>	<i>k. A.</i>	<i>k. A.</i>
<b>Gesamt</b>	<b>213.648</b>	<b>16.435</b>	<b>12</b>
<b><i>davon Frauen</i></b>	<b><i>45.885</i></b>	<b><i>2.538</i></b>	<b><i>8</i></b>
Ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011			

Im Jahr 2011 wurden 213.648 Stunden Weiterbildung besucht (mit einer Schätzung von 12 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter), 45.885 davon betreffen Frauen (entsprechend 21,5%, mit einer Schätzung von 8 Stunden pro Jahr und Frau). Bei den Pflichtkursen (beispielsweise zur Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheit usw.) wurden dagegen 16.435

Stunden besucht (2.538 von Frauen). Aus der unten aufgeführten Tabelle 18 wird ersichtlich, dass Frauen zwar häufiger an Weiterbildungskursen beteiligt waren, jedoch im Durchschnitt kürzere Kurse, was die Weiterbildungstage betrifft, besuchten (mit einer Schätzung von 8 Stunden Weiterbildung pro Jahr im Vergleich zu 12 Stunden bei den



**Männern).** Wird der klassische 8-Stunden-Arbeitstag berücksichtigt, kann ausgesagt werden, dass die Frauen in einem Jahr an einem Weiterbildungstag teilgenommen haben, die Männer an eineinhalb Tagen.

**Bezüglich der Qualifikationen, ist erwähnenswert, dass die Lehrlinge an vielen Weiterbildungsstunden teilgenommen haben, egal ob diese freiwillig oder obligatorisch waren,** mit einem Gesamtwert von 97 Stunden pro Jahr (111 bei den weiblichen Lehrlingen).

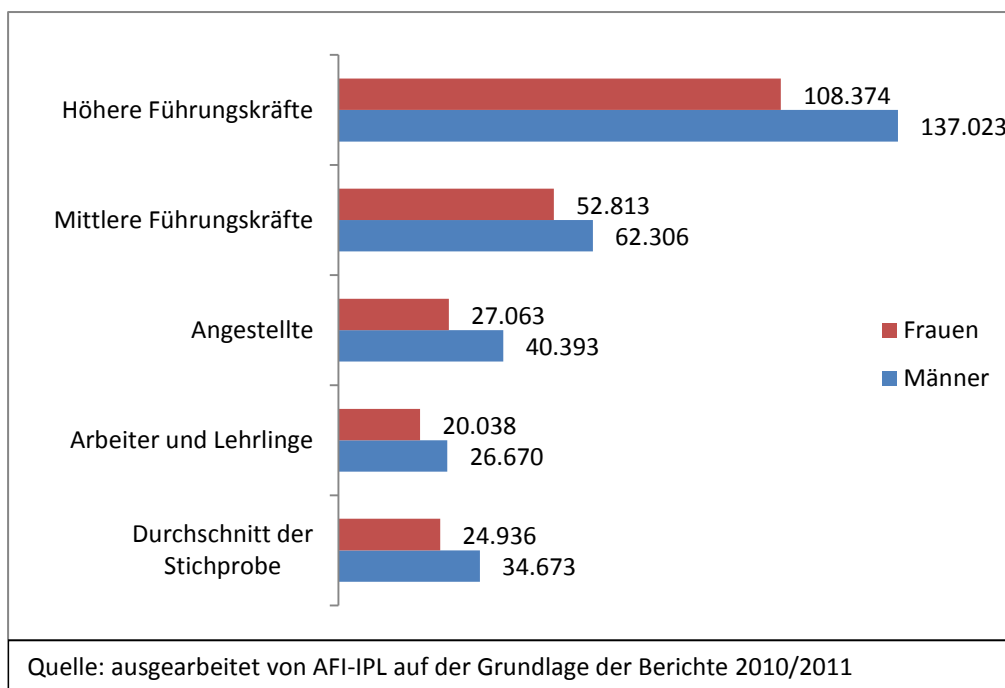
Nach den Lehrlingen haben die mittleren Führungskräfte 2011 die meisten Weiterbildungsstunden aufzuweisen (19, jedoch nur 10 bei den weiblichen mittleren Führungskräften), während die Zahl der Weiterbildungsstunden bei den Arbeitern gering ist, d.h. im Durchschnitt 7 Stunden pro Jahr (bei den Frauen nur 4 Stunden betragt). Wie oben erwähnt, haben die ArbeiterInnen zahlreiche Weiterbildungskurse besucht, bei denen es sich

jedoch offensichtlich nur um äußerst kurze Kurse handelte.

### 3.10. Entlohnungen der vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen – Jahr 2011

Im Fragebogen des Ministeriums mussten die Betriebe in Tabelle 8 die **jährliche Bruttoentlohnung** ihrer MitarbeiterInnen nach Geschlecht und Qualifikation eintragen. Für den Zweijahreszeitraum 2008/2009 waren die Daten zusammengefasst, d. h., sie enthielten die Gesamtentlohnung sowohl für die Vollzeit- als auch die Teilzeitbeschäftigten, von denen jedoch der Arbeitsanteil nicht bekannt war. Aus diesem Grund wurde seinerzeit beschlossen, die Entlohnungsdaten nicht auszuwerten, da sich eine irreführende Schätzung der Entlohnung aller ArbeitnehmerInnen ergeben hätte können, ohne dass die entsprechende Arbeitszeit berücksichtigt hätte werden können.

**Grafik 7: Durchschnittliche Bruttoentlohnungen der Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikation und Geschlecht – Jahr 2011 (n = 85)**



Für den Zweijahreszeitraum 2010/2011 haben wir somit die Möglichkeit vorgeschlagen und in den Online-Fragebogen aufgenommen, die Entlohnungsdaten getrennt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten anzugeben. **Da nicht bekannt ist, welchem Vollzeitäquivalent die Teilzeitbeschäftigten entsprechen, haben wir**

**ausschließlich die auf die Vollzeitbeschäftigten bezogenen Entlohnungsdaten ausgewertet.** Dies ermöglicht uns eine präzisere Schätzung der durchschnittlichen Bruttoentlohnungen<sup>5</sup> (berechnet, indem die Jahresgesamtentlohnung durch die Zahl der Beschäftigten zum

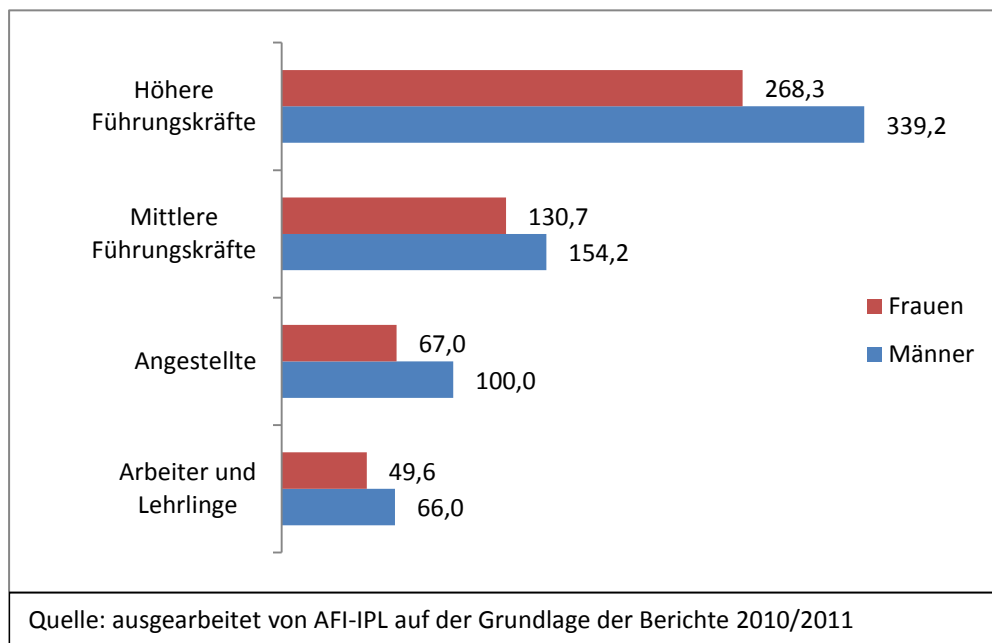
31.12.2011 geteilt wurde). Die unten aufgeführte Grafik zeigt die 2011 bezogenen durchschnittlichen Bruttoentlohnungen nach Qualifikation und Geschlecht der Vollzeitbeschäftigten, bezogen auf die 85 Unternehmen, welche Daten zur Entlohnung angegeben haben (diese Betriebe beschäftigen insgesamt 15.112 Personen). Die Männer beziehen in der Regel eine Bruttoentlohnung von 34.673 €, die Frauen von 24.936€.

Mit 137.023 € haben die männlichen höheren Führungskräfte die höchsten Entlohnungen, gefolgt von den weiblichen höheren Führungskräften mit 108.374 € brutto pro Jahr. Die männlichen mittleren Führungskräfte verdienen im Durchschnitt 62.306 € gegenüber den 52.813 € ihrer Kolleginnen derselben Qualifikation. Ein männlicher Angestellter

verdient im Durchschnitt 40.393 € pro Jahr, eine weibliche Angestellte 27.063 €, wenig mehr als ein männlicher Arbeiter (26.670 €). Das Schlusslicht bilden die Arbeiterinnen und die weiblichen Lehrlinge, die im Durchschnitt 20.038 € pro Jahr bei Vollzeitarbeit verdienen, was gegenüber ihren männlichen Kollegen (26.670 €) eine Differenz von über 6.000 € pro Jahr bedeutet.

Wird die Entlohnung eines vollzeitbeschäftigten Mannes mit 100 angesetzt, kann festgestellt werden, wie viel dessen Kollegen und Kolleginnen mit einer niedrigeren oder höheren Qualifikation im Verhältnis verdienen (Grafik 8). Die weiblichen Angestellten erreichen einen Wert von 67 (und verdienen somit bei gleicher Arbeitszeit zirka ein Drittel weniger), nur 1 Punkt mehr als die Arbeiter mit 66.

**Grafik 8: Durchschnittliche Bruttoentlohnungen der Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikation und Geschlecht – Jahr 2011 Durchschnittliche Entlohnung eines männlichen Angestellten = 100 (d.h. 40.393 € = 100) (n = 85)**



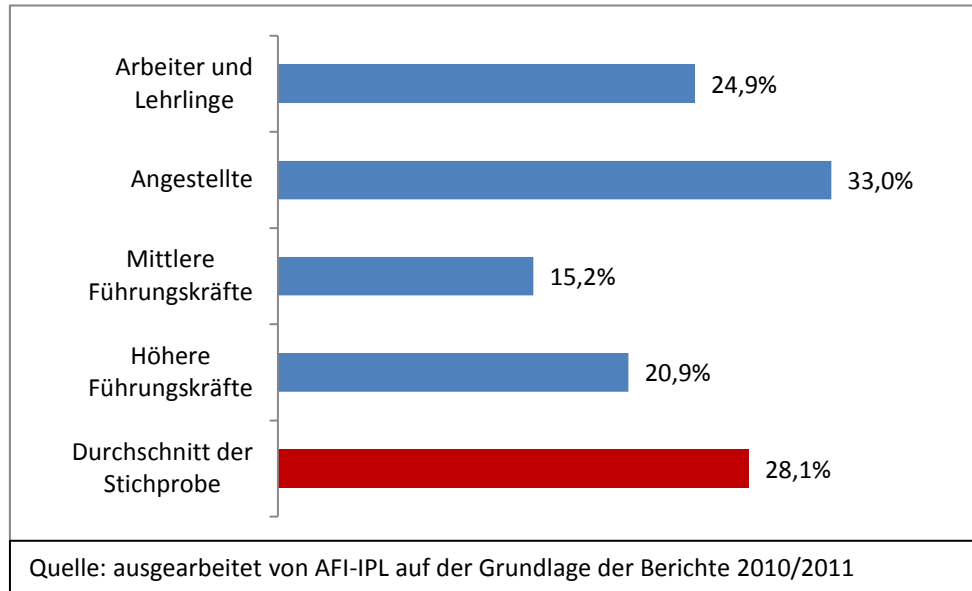
Im Vergleich zu einem Angestellten verdient eine männliche mittlere Führungskraft 154,2 (somit die Hälfte mehr), während eine weibliche mittlere Führungskraft nur 130,7 verdient (somit zirka ein Drittel mehr). Höhere Führungskräfte verdienen zweieinhalb Mal so viel wie ein Angestellter, wenn es sich um Frauen handelt

(268,3), und 3,4 Mal so viel, wenn es sich um einen Mann handelt (339,2).

Nun sehen wir uns das geschlechterspezifischen Lohngefälle innerhalb der Qualifikationen an. Die unten aufgeführte Grafik zeigt, dass das geschlechterspezifische Lohngefälle<sup>6</sup> (bei Vollzeitbeschäftigung) im Durchschnitt 28,1% beträgt.

Eine Frau muss somit ungefähr bis zum 13. April arbeiten, um denselben Lohn zu beziehen, den ein Mann bis zum 31. Dezember des Vorjahres verdient hat.

Grafik 9: *Geschlechterspezifisches Lohngefälle in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 MitarbeiterInnen nach Qualifikation – Jahr 2011 (n = 85) – nur Vollzeitbeschäftigte*



Der größte Unterschied innerhalb ein und derselben Qualifikation ist bei den Angestellten zu verzeichnen: Obwohl beide vollzeitbeschäftigt sind, verdient eine weibliche Angestellte im Durchschnitt 33% weniger Entlohnung als ihre männlichen Kollegen bei gleicher Qualifikation und Arbeitszeit.

Arbeiterinnen verdienen 25% weniger als ihre männlichen Kollegen, weibliche mittlere Führungskräfte 15% weniger als Männer mit derselben Qualifikation und weibliche höhere Führungskräfte erhalten 21% weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen.

## 4. Abschließende Bemerkungen

Eines der Ziele dieses „Zweijahresberichts über die Beschäftigungssituation in Betrieben mit über 100 MitarbeiterInnen“ ist es sicherlich, dass die Studie verbreitet wird, um **eine Grundlage für geeignete Gender-Mainstreaming-Maßnahmen im Rahmen der lokalen Politik** zu bilden. Die (zu) große Anzahl an Südtiroler Frauen, welche noch nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen (zirka 35% der Frauen, die arbeiten könnten, sind nicht erwerbstätig) sowie der Frauen, die zwar erwerbstätig sind, deren Leistung jedoch nicht in vollem Umfang genutzt wird, stellen einen großen Verlust für das Wachstum und die Entwicklung des

„Systems Südtirol“ dar. Die Erhöhung der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt und die demografische Entwicklung (aufgrund derer infolge der Verlängerung der Lebenszeit immer weniger Menschen aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt sind) machen das **Problem der Miteinbeziehung und des Verbleibs der Frauen in der Arbeitswelt und das der Chancengleichheit (auch was das Einkommen betrifft) zwischen Männern und Frauen** zu einer Priorität in der politischen Agenda.

Eine Reduzierung des geschlechterspezifischen Lohngefälles – sowohl beim Eintritt in den Arbeitsmarkt als auch während der beruflichen

Laufbahn – würde viele nicht erwerbstätige Frauen veranlassen, ihren Beitrag auf dem Arbeitsmarkt zu liefern (der finanzielle Aufwand des Verzichts auf eine bezahlte Arbeit wäre hoch). **Wenn Frauen mehr Lohn beziehen würden, wären gemäß der Wirtschaftstheorie immer mehr Frauen bereit, außer Haus zu arbeiten, was zur Folge hätte, dass sie Sozialabgaben und Steuern an den Staat abführen würden, was neue Arbeitsplätze im Bereich der Dienstleistungen für Betreuung und Haushalt schaffen würde** (welche erwerbstätige Frauen ihrerseits auf dem Markt kaufen). **Entstehen würde daher ein „Engelskreis“ einer neuen Beschäftigung (nicht nur für Frauen).**

Die Bedeutung des Themas des geschlechterspezifischen Lohngefälles (Gender-Pay-Gap) nahm in den letzten Jahren sehr zu, was aber auch für die der korrelierten **Themen der vertikalen und horizontalen Segregation der Frauen in der Arbeitswelt** gilt. Die Daten dieses Berichts stellen unter Beweis, dass diese Segregationen auch in den größten Südtiroler Unternehmen zu verzeichnen sind. Was die **horizontale Segregation** betrifft, war festzustellen, dass der Frauenanteil in den traditionell weiblichen Sektoren (Gesundheitswesen, Hotels und Gaststätten, Bildungswesen, Dienstleistungen) höher ist, die Frauen dagegen in den typisch männlichen Branchen (Bauwesen, metallverarbeitende und sonstige Industriebetriebe, Energie und Transport) unterrepräsentiert sind. Insbesondere beinhaltet die **vertikale Segregation** (bei der die Frauen in den höheren Qualifikationen mit nur 6,2% an weiblichen höheren Führungskräften und 18% an weiblichen mittleren Führungskräften unterrepräsentiert sind) ein **starkes Risiko der Überqualifizierung für die Frauen**, d. h. der ungenügenden Wertschätzung der weiblichen Kompetenzen. Durch die Förderung der Beteiligung der Frauen in allen Bereichen des Berufslebens und auf allen hierarchischen Stufen in einem Unternehmen könnte dieses Risiko sicherlich abgewendet werden, indem ein noch zu wenig genutztes Potenzial aufgewertet wird (Mädchen erzielen in der Ausbildung und Schule bessere Ergebnisse als Jungen).

**Das Weiterbestehen einer starken Trennung der Arbeit, in deren Rahmen der Mann außer Haus arbeitet (einer Erwerbstätigkeit nachgeht) und die Frau sich um die Familie, die kleinen Kinder und alte Eltern kümmert (unbezahlte Arbeit), wiederholt die traditionelle Trennung der geschlechterspezifischen Rollen.** Eine verstärkte Aufteilung der unbezahlten Arbeitsbelastungen zwischen Männern und Frauen würde die sog. „Opportunitätskosten“, die heute ausschließlich die Frauen belasten, auf eine familiäre Ebene übertragen und das von vielen Frauen erwartete Entlohnungsniveau erhöhen. **Die Erhöhung der erwarteten Entlohnung würde natürlich diese Frauen dazu veranlassen, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Eine Steigerung der weiblichen Entlohnungen würde zudem die progressive Erhöhung des von den Vätern in Anspruch genommenen Elternurlaubs fördern.** Derzeitig werden 90% der fakultativen Elternzeit in Südtirol von den Müttern genutzt, da ein Vater in Elternzeit einen höheren Einkommensverlust für die Familie als eine Mutter in Elternzeit beinhaltet, da diese weniger als der Vater verdient (wobei darauf hingewiesen wird, dass gemäß den gesetzlichen Bestimmungen eine Entlohnung in Höhe von 30% für maximal sechs Monate vorgesehen ist). Die Daten dieses Berichts bestätigen in vollem Umfang diesen äußerst niedrigen Trend der Männer, den Elternurlaub in Anspruch zu nehmen: Nur 1,5% der Freistellungen für Elternzeit werden von den Vätern genutzt. **Fest steht, dass die Teilzeitarbeit nicht die einzige Lösung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein darf, denn tendenziell stellt sie eine Wiederholung des herkömmlichen Modells der Rollenaufteilung in der Familie dar und wirkt sich zudem erwiesenermaßen auf die Karriere und somit die aktuellen Einkünfte und zukünftigen Ruhestandsbezüge der Frauen aus.** Die Teilzeitarbeit kann dagegen ein wertvolles Instrument für die Vereinbarkeit in den ersten Lebensjahren der Kinder sein, umso mehr, wenn sie reversibel ist, wodurch eine Frau, die an den Arbeitsplatz zurückkehren möchte, ihre berufliche Weiterentwicklung und ihre Karriere fortsetzen kann. Der zu beschreitende Weg ist noch lang, denn die traditionellen Modelle der geschlechterspezifischen **Arbeitsaufteilung**

haben auch hier in Südtirol Mühe, überholt zu werden. Aber bereits jetzt wächst eine Generation an Kindern von erwerbstätigen Müttern heran, die bereits in der Familie eine

gerechtere Aufteilung der Hausarbeit sowie der Betreuung und Erziehung von Kindern und der Pflege alter Eltern sehen.

\*\*\*

Ich hoffe, dass diese Publikation auch **dazu dient, die Beschäftigungsproblematiken geschlechterspezifisch zu vertiefen**, im Bewusstsein, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen eine wertvolle Ressource ist, die immer mehr aufgewertet werden muss.

<sup>1</sup>Dank eines von der Autonomen Provinz Bozen kofinanzierten Projekts des Europäischen Sozialfonds war es zum ersten Mal möglich, die Daten der für die Landesgleichstellungsrätin bestimmten Fragebögen (für den Zweijahreszeitraum 2008/2009) auszuwerten. Im Rahmen dieses Projekts wurde das AFI-IPL beauftragt, auch die Daten für den Zweijahreszeitraum 2010/2011 auszuwerten. Im Rahmen des genannten Projekts wurde zudem eine kostenlose zweisprachige Software (auf der Website des Bürgernetzes) online zur Verfügung gestellt, um den Vordruck des Ministeriums online ausfüllen zu können, was sicherlich dafür sorgte, dass die Unternehmen die Daten problemloser und schneller zuweisen konnten. Online stand auch ein zweisprachiger „Ausfüllleitfaden“ zur Verfügung.

<sup>2</sup> Was den Zweijahreszeitraum 2008/2009 betrifft, gingen 119 gültige Fragebögen ein, für das Jahr 2011 stieg die Zahl dagegen auf 134 (+12,6 %).

<sup>3</sup> Was die **Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Projektarbeitsverträgen** betrifft, war diese Art der Verträge im Fragebogen 2008/2009 nicht vorgesehen. Um den Fragebogen hinsichtlich der Qualifikationen „moderner zu gestalten“, haben wir diese Kategorie jedoch für den Zweijahreszeitraum 2010/2011 aufgenommen. **Wie aus der Tabelle 4 ersichtlich wird, war der zum 31.10.2011 bei Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen zu verzeichnende Anteil an Arbeitnehmern mit Projektarbeitsverträgen noch sehr gering.** Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Betriebe, welche den Fragebogen in Papierform ausgefüllt haben, diese Qualifikation nicht angeben konnten, da sie im Papiervordruck, der nunmehr vor 20 Jahren erstellt wurde, nicht enthalten war. Lediglich 26 der Unternehmen, die den Fragebogen online ausgefüllt haben, haben angegeben, dass sie Ende 2011 ArbeitnehmerInnen mit Projektarbeitsverträgen beschäftigten.

<sup>4</sup> Dies heißt nicht, dass 72,8 % der MitarbeiterInnen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, denn der ministerielle Fragebogen (der in dieser Hinsicht sicherlich verbesserungswürdig ist) fragte nach der Zahl der Beteiligten, und wenn ein(e) Mitarbeiter(in) 3 Kurse absolvierte, zählte dies als 3 Beteiligungen und nicht als eine. **Wir wissen daher nicht genau, wie vielen MitarbeiterInnen dieser Wert an weitergebildeten Personen entspricht, aber wir wissen, dass pro 100 MitarbeiterInnen fast 73 Teilnehmer an Weiterbildungskursen zu verzeichnen waren, auch wenn wir nicht wissen, wie vielen Personen dies effektiv entspricht.**

<sup>5</sup> Anzugeben hatten die Betriebe die „**jährliche Bruttogesamtentlohnung**“ einschließlich aller Lohnelemente (vor Abzug der Einbehalte für Steuern und Sozialbeiträge zulasten des Arbeitnehmers): kollektivvertraglicher Mindestlohn, angereifte ehem. Kontingenzzulage, etwaige Funktionszulagen, Dienstalterszulagen, kollektive Lohnerhöhungen, individuelle Lohnerhöhungen, individuelle Anreize, außerordentliche Produktions- und Leistungsprämien, sonstige Entlohnungsposten wie z. B. das dritte Lohnelement sowie für Akkordarbeit, Anteilsquoten, welche im direkten Zusammenhang mit der Akkordarbeit stehen, Ergänzungszulagen seitens des Unternehmens bei Krankheit, Mutter- und Vaterschaft, Mensazulage, Schichtzulage, Anwesenheitsprämie sowie sonstige Zulagen und individuelle Zulagen).

<sup>6</sup> Das **geschlechterspezifische Lohngefälle** wird als Verhältnis zwischen der Entlohnung von Frauen und der von Männern bezüglich der von Männern berechnet, wobei alle Werte in Prozent angegeben sind. Als Berechnungsformel wird daher herangezogen:

**Geschlechterspezifisches Lohngefälle = ((durchschnittliche Entlohnung der Männer - durchschnittliche Entlohnung der Frauen) : durchschnittliche Entlohnung der Männer) \* 100**