

**Atypische Arbeitsverhältnisse
im öffentlichen Dienst Südtirols
2009-2013**

Bereich Verwaltung



Atypische Arbeitsverhältnisse im Öffentlichen Dienst Südtirols Zeitraum 2009 – 2013 Bereich Verwaltung

Verantwortlicher im Sinne des Gesetzes: Toni Serafini

Leitung: Stefan Perini

Projektkoordination: Werner Pramstrahler

Autoren: Heidi Flarer, Werner Pramstrahler

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

© AFI 2015

AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße, 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

office@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org

Die Datengrundlage für diese Untersuchung wurde von der Abteilung Arbeit der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt. Die Neuklassifikation der Daten liegt in der Verantwortung des AFI | Arbeitsförderungsinstituts.

Ohne die wertvolle Mithilfe von Seiten der Kollegen der Abteilung Arbeit wäre diese Studie nicht zustanden gekommen. Wir bedanken uns recht herzlich bei Dr. Helmuth Sinn, Leiter der Abteilung Arbeit. Des Weiteren bei Dr. Stefan Luther (Direktor) und Dr. Antonio Gulino (Mitarbeiter) des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung. Wesentlich für eine korrekte Einstufung der Sachlage waren Fachleute und Betroffene. Wir bedanken uns bei allen Interviewpartnern, den Experten aus den jeweiligen Bereichen, den Gewerkschaftern und vor allen Dingen bei den Teilnehmern an den Fokusgruppen.

Abstract

Von den über 44.300 Beschäftigten im **öffentlichen Dienst Südtirols** arbeiten 13.600 im **Bereich Verwaltung**, das heißt in Landesverwaltung, Bezirksgemeinschaft und Gemeinde. Nach der Bildung mit fast 16.000 Beschäftigten ist die **Verwaltung der zweitgrößte Bereich** des öffentlichen Dienstes in Südtirol. Im Zeitraum 2009-2013 hat die Beschäftigung im Bereich Verwaltung **um 2% abgenommen**.

Befristete Verträge haben **14,3%**, unbefristete Verträge hingegen fast **85%** der Beschäftigten: Somit ist im Bereich Verwaltung der Anteil der Befristungen kleiner als im gesamten öffentlichen Dienst Südtirols. **Eine starke Zunahme verzeichnen die Teilzeitverträge**. Insgesamt sind **58%** der Beschäftigten in Form eines **unbefristeten Vertrages und in Vollzeit tätig**. Freiberufliche **selbstständige atypische Beschäftigungsformen** (u.a. „Projektarbeit“) spielen mit 0,65% eine untergeordnete Rolle.

Bei den **jüngeren Beschäftigten** schaut es vergleichsweise positiv aus: Immerhin 37% der unter 30-Jährigen verfügen zum Stand 31.12.2013 über einen unbefristeten Vertrag – auch wenn seit 2009 ein Rückgang von fast 6 Prozentpunkten festgestellt werden muss.

Die atypischen Verträge sind in erster Linie auf die **Feminisierung** der Verwaltung zurückzuführen. In der noch üblichen Arbeitsteilung in den meisten Familien geht die Erziehung und Pflege von Angehörigen Großteils zu Lasten der Frau. Das bedingt für die weiblichen Beschäftigten Abwesenheiten vom Dienst, die befristeten Stellen werden wiederum meist von Frauen besetzt. Darüber hinaus gibt es aber auch den allgemeinen **Wunsch** der Bediensteten, **längerfristig in Teilzeit** zu arbeiten.

Aufgrund der **demografischen Alterung** wird es die Befristung aus Erziehungsgründen in Zukunft weniger häufig geben. Damit verengt sich gerade für jüngere Beschäftigte ein bewährter Erstzugang zum öffentlichen Dienst.

Ogleich bislang eine Reihe von Maßnahmen gesetzt wurde, um die **Prekarität** so gering wie möglich zu halten, zeichnen sich auf lange Sicht zwei Gruppen von **gefährdeten Menschen** ab:

Einerseits werden befristete Verträge von **jüngeren Bediensteten** nicht mehr so verlängerbar sein wie bisher. Andererseits gibt es wegen der demografischen Alterung und eines höheren Pensionsantrittsalters immer mehr **ältere Bedienstete**. Wenn letztere ihre gewohnte Arbeit wegen der hohen Anforderungen und Belastungen nicht mehr ausüben können, wird es, als Alternative dazu, kaum „Schonarbeitsplätze“ in ausreichender Zahl geben.

Ein wichtiger Schritt im Hinblick auf die Reformen im Bereich Verwaltung wäre die Einrichtung eines alle Bereiche übergreifenden **Personal-Monitoring** – mit besonderem Augenmerk auf atypische Arbeitsverhältnisse.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1. Beschäftigungspolitische Relevanz	5
1.1 Einleitung	5
1.2 Die beschäftigungspolitische Relevanz	7
1.3 Typische und atypische Beschäftigungsformen	8
2. Die Gründe für den Einsatz atypischer Arbeitsverhältnisse	13
3. Auswirkungen und Herausforderungen für die Zukunft	15
3.1 Auswirkungen der Einsparungspolitik	15
3.2 Der demografische Wandel als Herausforderung für die Qualifikationsstruktur	16
3.3 Wer ist prekariätsgefährdet?	16
4. Schlussbetrachtung	18
5. Literaturverzeichnis	19

1. Beschäftigungspolitische Relevanz

1.1 Einleitung

Die vorliegende Veröffentlichung präsentiert die Ergebnisse der 2014 durchgeführten Studie „Atypische Arbeitsverhältnisse im Öffentlichen Dienst Südtirols. Zeitraum 2009-2013“ für den Bereich Verwaltung.¹ Der mit diesem Begriff etikettierte Bereich umfasst die Lokalkörperschaften: die Bediensteten des Landes Südtirol, der Gemeinden und der Bezirksgemeinschaften. Aus Gründen der Zuordnung gemäß Arbeitgeber nicht inkludiert ist somit das bereichsspezifische Verwaltungspersonal der Schulen, des Gesundheitswesens und der Pflege, welches hingegen jeweils in jenen Bereichen direkt mitgezählt worden ist.

Abb. 1: Der öffentliche Dienst Südtirols und seine Bereiche im Sinne der Studie

	Bezeichnung des Bereiches	Arbeitgeber/Auftraggeber, die dem jeweiligen Bereich zugeordnet worden sind
Öffentlicher Dienst	Verwaltung	Alle von der Landesverwaltung, den Gemeinden und Bezirksgemeinschaften abgeschlossenen Verträge, die nicht in die anderen Kategorien fallen.
	Bildung	Alle von den Fachoberschulen, Lehranstalten, Musikschulen, Kindergärten abgeschlossenen Verträge; inklusive des im Bereich tätigen Verwaltungspersonals.
	Sanität	Alle von den Sanitätsbetrieben (Gesundheitsbezirke und -sprengel) abgeschlossenen Verträge; inklusive des im Bereich tätigen Verwaltungspersonals.
	Pflege	Alle von Seniorenheimen, Stiftungen, Pflegeheimen, dem Betrieb für Sozialdienste Bozen, den Sozialwerkstätten und den Sozialsprengel abgeschlossenen Verträge; inklusive des im Bereich tätigen Verwaltungspersonals.
	Kultur und Sport	Alle von öffentlichen Museen, Bibliotheken, Sportstätten, Naturparkhäuser abgeschlossenen Verträge; inklusive des im Bereich tätigen Verwaltungspersonals.
	Beratung	Alle von der Handelskammer, den Berufskammern -und -verbände, dem TIS, dem AFI, der Stiftung Vital abgeschlossenen Verträge; inklusive des im Bereich tätigen Verwaltungspersonals.
	Sonderbetriebe Agenturen	Alle von der Agentur für Mobilität, der Abteilung Bodenschutz, den Botanischen Gärten, der Land- und Forstwirtschaftlichen Versuchsanstalt Laimburg, dem Institut für den sozialen Wohnbau, der Berufsfeuerwehr, dem Zivilschutz und den Wasserschutzbauten abgeschlossenen Verträge; inklusive des im Bereich tätigen Verwaltungspersonals.
Affine Sektoren	Betriebe mit öffentlicher Beteiligung ²	Alle von den Betrieben mit öffentlicher Beteiligung abgeschlossenen Verträge.
	Eurac Universität	Alle von der Europäischen Akademie und der Freien Universität Bozen abgeschlossenen Verträge.

© AFI 2014

¹ Für die bereichsübergreifende Gesamtdarstellung wird auf AFI 2014 verwiesen.

² In Südtirol gibt es mehr als 200 Gesellschaften mit lokaler öffentlicher Beteiligung, Anstalten und Einrichtungen, die mit Landesgesetz oder Gemeindeverordnung errichtet worden sind. Die meisten dieser Gesellschaften, Anstalten und Einrichtungen sind in Wirtschaftsbereichen wie der Energie- und Wasserversorgung, dem Transportwesen (Lokaltransporte, Seilbahnen und Lifte, Autobahn), im Bereich Medien, Telefonie und Internet sowie im Bereich der Abfallbehandlung tätig. Die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt hat im September 2012 eine ausführliche Analyse der Arbeitnehmer in Gesellschaften mit öffentlicher Beteiligung veröffentlicht. Aus diesem Grund wurden in dieser Analyse die von diesen Betrieben abgeschlossenen Verträge nur als Makrobereich insgesamt im Vergleich zu den anderen Bereichen analysiert. Siehe hierzu Arbeitsmarkt News 9/2012.

Somit handelt es sich im Bereich „Verwaltung“ im Wesentlichen um jene Tätigkeiten, die in erster Linie als klassische Verwaltungsaufgaben und als kommunale bzw. übergemeindliche, an die Bürger gerichtete, Dienstleistungen definiert werden können. Es handelt sich hierbei meist um „Routineaufgaben“ innerhalb der Kernverwaltung, die im Hinblick auf den Personalbedarf und die Einsatzbereiche des Personals vergleichsweise gut planbar sind. Anders als beispielsweise im Forschungs- oder Kultur-Bereich werden schwerpunktmäßig Tätigkeiten durchgeführt und Dienstleistungen zur Verfügung gestellt, die zum einen die Funktionsweise der Verwaltung selbst sicherstellen, zum anderen in hohem Ausmaß zur sozialen Legitimität der öffentlichen Verwaltung beitragen (öffentliche Dienstleistungen der Grundversorgung, Vergabe von materiellen Mitteln).

Insgesamt ist die öffentliche Verwaltung auch in Südtirol einem erhöhten Legitimationsdruck ausgesetzt. Das betrifft Dienstleistungen, die nicht für alle sichtbar sind, aber auch jene Dienstleistungen, die von privaten Unternehmen oder Genossenschaften angeboten werden könnten.

Bereits seit Jahrzehnten wird dem öffentlichen Dienst in Italien vorgehalten, er sei aufgrund seiner Organisationsstrukturen und Regelungen sowie wegen des mangelhaften Know-how nicht in der Lage, seine Aufgaben effizient zu erfüllen.³ Dabei hat sich die Personalrekrutierung als Dreh- und Angelpunkt herausgestellt. Die unausgewogene Qualifikationsstruktur, die geringe räumliche und berufliche Mobilität der Bediensteten sowie wechselnde politische Entscheidungen führen dazu, dass der Bedarf an flexibler Arbeit und neuem Know-how weniger durch interne Reorganisation bzw. die Aktivierung eigener Ressourcen abgedeckt wird, sondern in erster Linie durch die Inanspruchnahme externer Wissensträger. Das schlägt sich unter anderem in atypischen Vertragsformen und Beschäftigungsverhältnissen nieder.

Seit Beginn der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 hat sich der oben genannte Legitimationsdruck auf die öffentliche Verwaltung weiter verstärkt. Im Zuge der europäischen und staatlichen Bemühungen um die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte („spending review“), stehen der Personalabbau, die Ausgaben für Beratung sowie die Frage nach den Kernaufgaben und den Organisationsformen der öffentlichen Dienstleistungen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Die restriktivere Personalaufnahmepolitik, die Reduzierung des Turnover (weniger Nachbesetzungen) und die Reduzierung der Ausgaben für externe Beratungsdienstleistungen bieten vermehrt Anlass, die atypischen Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst zu untersuchen.

Angesichts der Verknappung der öffentlichen Mittel und der seit 2010 auch in Südtirol verabschiedeten Sparmaßnahmen beim Verwaltungspersonal geht die vorliegende Arbeit für den Zeitraum 2009 – 2013 folgenden Fragen nach:

- Wie haben sich die atypischen Arbeitsformen in diesem Bereich entwickelt?
- Wie wirkt sich die Politik der Ausgabenbeschränkung auf die Entwicklung der Beschäftigungsformen aus?
- Aus welchen sachlichen Gründen werden Personen mit atypischen Vertragsformen zum Einsatz gebracht?
- Aus welchen Gründen und mit welchen Perspektiven akzeptieren atypisch Beschäftigte diese Vertragsform?
- Ob und in welcher Form kann die Nutzung dieser Vertragsformen zur Prekaritätsgefährdung führen?

Grundlage für diesen Bericht, welcher die Beschäftigungsstruktur des Bereichs *Verwaltung* des Öffentlichen Dienstes Südtirols darstellen möchte, sind die Verwaltungsdaten des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung sowie die Interviews, die mit Personalverantwortlichen und Gewerkschaftern aus diesem Bereich geführt wurden.

³ Überblick bei Galbiati (2014), 23-26. Aus diesem Grund wurden unter dem Stichwort „Reform der öffentlichen Verwaltung“ in den vergangenen Jahrzehnten tief greifende Prozesse der Privatisierung, der Liberalisierung und der Ökonomisierung des öffentlichen Dienstes in Gang gesetzt. Die klassische bürokratische Hierarchie- und Regelsteuerung sollte durch ein „Neues Steuerungsmodell“ ersetzt werden (Überblick bei Grabe 2014, für Italien siehe Reborja 2012 und Buratti 2013). Dies ist weder ein Südtiroler noch italienisches Spezifikum: Verwaltungsmodernisierung, Haushaltskrisen, Privatisierung, Ausgliederung sowie veränderte Konkurrenzbeziehungen zwischen öffentlicher Hand und Privatbetrieben bestimmen in ganz Europa das Bild (Keller 2011). In Italien wurde zudem seit 1993 die Privatisierung des öffentlichen Arbeitsverhältnisses durchgeführt, die in ihren Grundzügen 2001 legislativ abgeschlossen wurde (GD 165/2001) und bis heute Anlass für Kontroversen darstellt.

1.2 Die beschäftigungspolitische Relevanz

Der Bereich mit der zweitgrößten Beschäftigungszahl innerhalb des öffentlichen Dienstes Südtirols ist jener der Verwaltung: Er weist zum 31.12.2013 einen Beschäftigungsstand über 13.500 Personen auf. Die Anzahl der Beschäftigten hat von 2009 bis 2013 um 2% abgenommen; somit ist der Bereich der Verwaltung unter den beschäftigungsstarken Bereichen des Öffentlichen Dienstes der einzige der im beobachteten Vierjahreszeitraum einen Rückgang der Beschäftigten aufweist. Diese Entwicklung ist im Einklang mit den Vorgaben, nach denen das Gesamtplansoll des vom Land entlohnten Personals um drei Prozent verringert werden soll und diese Verringerung im Bereich der Verwaltungstätigkeiten als erstes greifen soll. Die restriktive Personalaufnahmepolitik scheint somit im Bereich der „Kernverwaltung“ erste Früchte zu tragen.

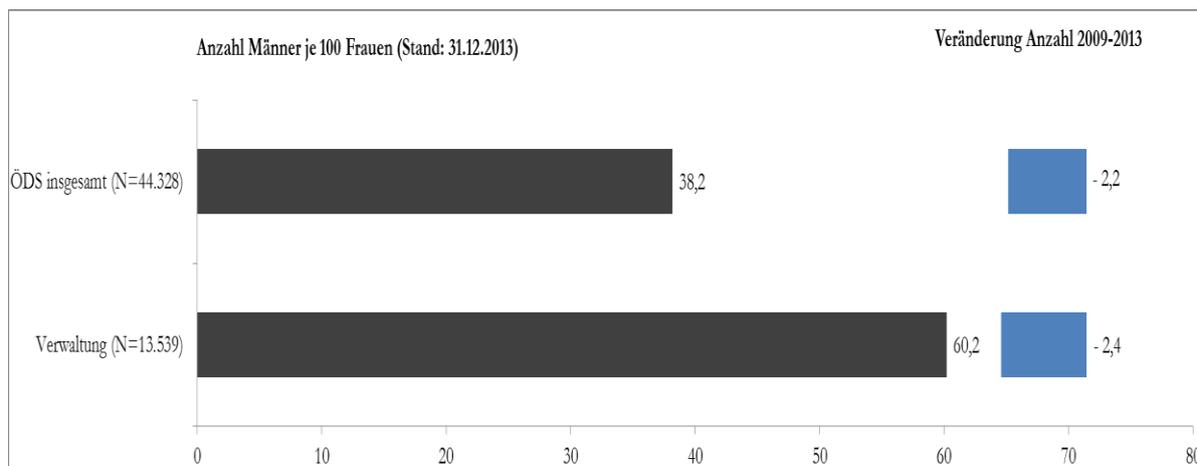
Abb. 2: Beschäftigte im Verwaltungsbereich, Vergleich mit allen Bereichen des ÖDS (Stand 31.12.2013 und Veränderung 2009-2013)

Bereich	Anzahl (Stand 31.12.2013)	Veränderung in Prozenten 2009 - 2013
ÖDS insgesamt	44.328	+1,0
Bildung	15.698	+1,4
Verwaltung	13.539	-2,0
Sanität	9.355	+2,7
Pflege	4.016	+11,5
Kultur und Sport	455	+35,0
Beratung	344	+41,0
Sonderbetriebe Agenturen	921	-4,9
Betriebe mit Beteiligung	3.373	+15,8
Eurac Universität	1.110	-2,2

© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

Die europaweit feststellbare Feminisierung kennzeichnet den Öffentlichen Dienst in Südtirol gleich wie auf dem gesamten Staatsgebiet. Insbesondere in den vier größten Bereichen dominieren weibliche Beschäftigte. Auch im Verwaltungsbereich stellen die weiblichen Beschäftigten die Mehrheit der Bediensteten: Auf 100 Frauen kommen 60 Männer (Stichtag 31.12.2013); dies ist ein vergleichsweise ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

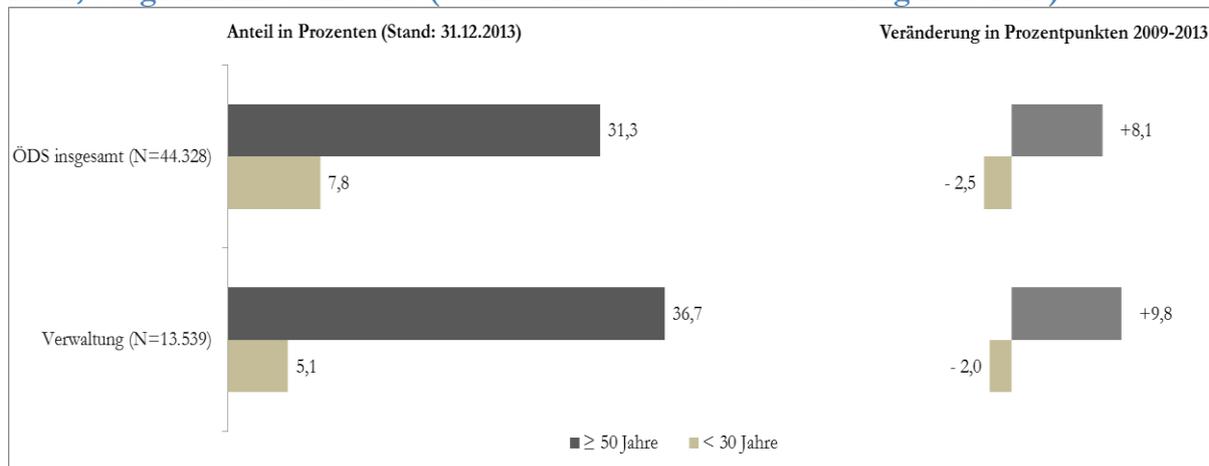
Abb. 3: Beschäftigte im Verwaltungsbereich nach Geschlecht, Vergleich mit dem ÖDS (Stand: 31.12.2013 und Veränderung 2009-2013)



© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

Die Datenanalyse verdeutlicht die fortlaufende Verschiebung der Altersstruktur der im Öffentlichen Dienst Beschäftigten. Das Durchschnittsalter steigt in allen Bereichen. Der Bereich Verwaltung ist jedoch mit einem Durchschnittsalter der Beschäftigten von 45,7 Jahren besonders stark vom Alterungsprozess betroffen (ÖDS: 44,1). Zum 31.12.2013 sind nur knappe 5,1% der Beschäftigten jünger als 30 Jahre. Die Quote der unter 30-Jährigen hat im beobachteten Fünfjahreszeitraum um 2,0 Prozentpunkte abgenommen, dafür ist die Quote der über 50-Jährigen um fast 10 Prozentpunkte angestiegen. Von den in diesem Bereich beschäftigten Männern sind zum 31.12.2013 41% über 50 Jahre alt; von den Frauen sind immerhin schon 34% über 50 Jahre.

Abb. 4: Unter 30-jährige und mindestens 50-jährige Beschäftigte im Verwaltungsbereich, Vergleich mit dem ÖDS (Stand: 31.12.2013 und Veränderung 2009-2013)



© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

Wie im Folgenden verdeutlicht, sind Geschlecht und Alter zwei wichtige Variablen im Hinblick auf die Verteilung der Arbeitsformen.

1.3 Typische und atypische Beschäftigungsformen

Die unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung sind im Öffentlichen Dienst Südtirols stark verbreitet. „Atypizität“ bedeutet vor allem die Nutzung unbefristeter Teilzeitarangements und befristeter

Arbeitsverträge. Eine in den meisten Sektoren untergeordnete Rolle spielen atypische freiberufliche Beschäftigungsformen.

Im Bereich der Verwaltung wird knapp 58% des Personalbedarfs mit typischer abhängiger Beschäftigung, also unbefristeten Vollzeitstellen, abgedeckt. Insgesamt sind fast 85% der Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen tätig. Der Anteil der Befristungen liegt bei 14,3% und ist damit im Vergleich zum gesamten ÖDS kleiner. Freiberufliche oder andere atypische Beschäftigungsformen spielen, wie in den anderen numerisch bedeutenden Bereichen des öffentlichen Dienstes, hingegen mit 0,7% eine eindeutig untergeordnete Rolle.

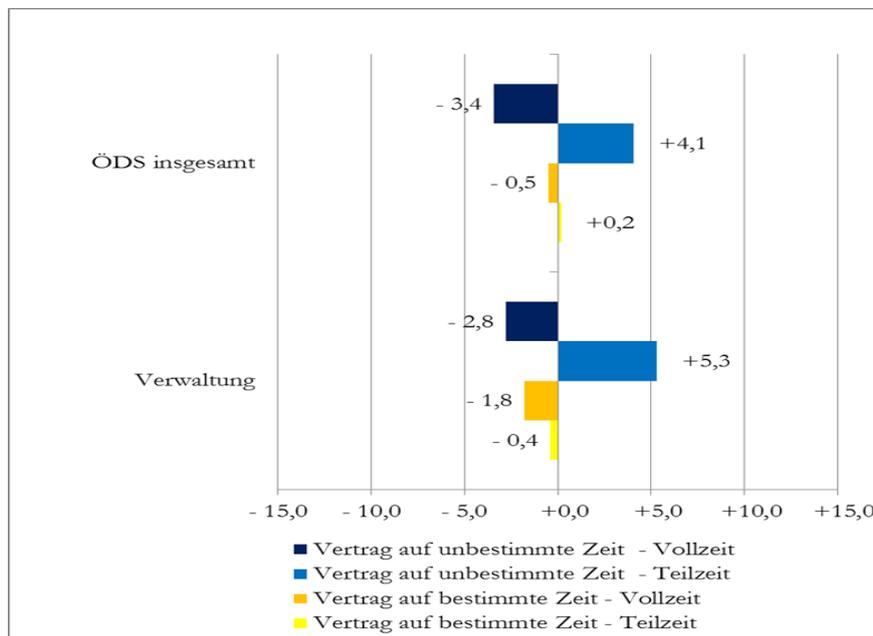
Abb. 5: Beschäftigte im Bereich Verwaltung nach Vertragsform (Stand: 31.12.2013 und Vergleich mit dem ÖDS)

Bereich	ÖDS insgesamt	Bereich Verwaltung
Vertrag auf unbestimmte Zeit (inkl. Pflichtaufnahme) - Vollzeit	53,0%	57,4%
Vertrag auf unbestimmte Zeit (inkl. Pflichtaufnahme) - Teilzeit	23,6%	27,2%
Vertrag auf bestimmte Zeit - Vollzeit	13,1%	7,2%
Vertrag auf bestimmte Zeit - Teilzeit	9,1%	7,1%
Projektarbeit / Kontinuierliche und koordinierte Mitarbeit/Stiller Gesellschafter/Teilhaber auf Zeit/ Agenturvertrag	0,7%	0,6%
Ausbildungsvertrag	0,1%	0,0%
Tagelöhner/ Arbeit auf Abruf/ Job on call	0,1%	0,0%
Praktikum	0,3%	0,4%
Sonstiges (Arbeit Berggebiete, Heimarbeit, Arbeitsplatzteilung, Schauspielwesen, Genossenschaftsmitglieder, usw.)	0,1%	0,0%

© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

Die unbefristete Vollzeitbeschäftigung hat zwischen 2009 und 2013 abgenommen (-2,8 Prozentpunkte), während die Formen der atypischen abhängigen Beschäftigung um 3,1 Prozentpunkte zugenommen haben. Diese Zunahme ist nicht auf die Entwicklung im Bereich der befristeten Verträge zurückzuführen, da diese im beobachteten Fünfjahreszeitraum um 2,2 Prozentpunkte abgenommen haben, sondern gründet in der Zunahme der unbefristeten Arbeit in Teilzeit (+5,3 Prozentpunkte). Die ohnehin schon sehr schwach vertretene atypische freiberufliche Beschäftigung hat sich zwischen 2009 und 2013 von 1% auf 0,7% reduziert.

Abb. 6: Entwicklung ausgewählter Arbeitsvertragsformen im Verwaltungsbereich (Stand: 31.12.2013, Vergleich mit dem ÖDS)

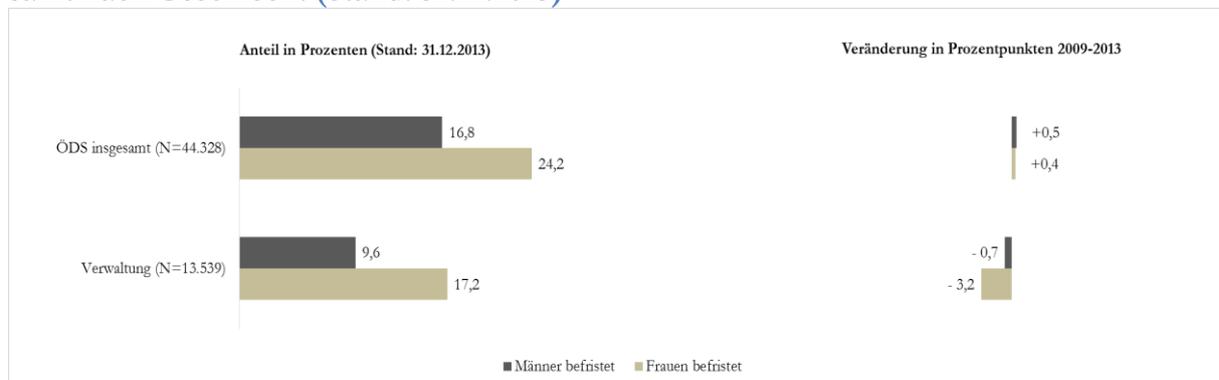


© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

1.3.1 Befristungen und Teilzeiten

Wenngleich nicht jede Form der Befristung eine prekariätsgefährdende Situation bedingt, so muss angesichts der Verringerung des Gesamtstellenplans doch besonderes Augenmerk auf diese Vertragsform gerichtet werden. Im Durchschnitt beträgt der Anteil an befristeten Arbeitsverträgen im ÖDS 22,2%; im Bereich der Verwaltung ist der Anteil der Befristungen geringer als im Durchschnitt. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind besonders in diesem Bereich klar erkennbar: Männer haben in 9,6% der Fälle eine Form von befristeter Beschäftigung, Frauen in 17,2% der Fälle; Frauen arbeiten somit in einem doppelt so hohen Anteil in befristeten Beschäftigungsverhältnissen als ihre männlichen Kollegen. Zwischen 2009 und 2013 ist die befristete Beschäftigung im Bereich der Verwaltung rückläufig, dieser Rückgang betrifft insbesondere die Frauen (-3,2 Prozentpunkte im Vergleich zu 2009).

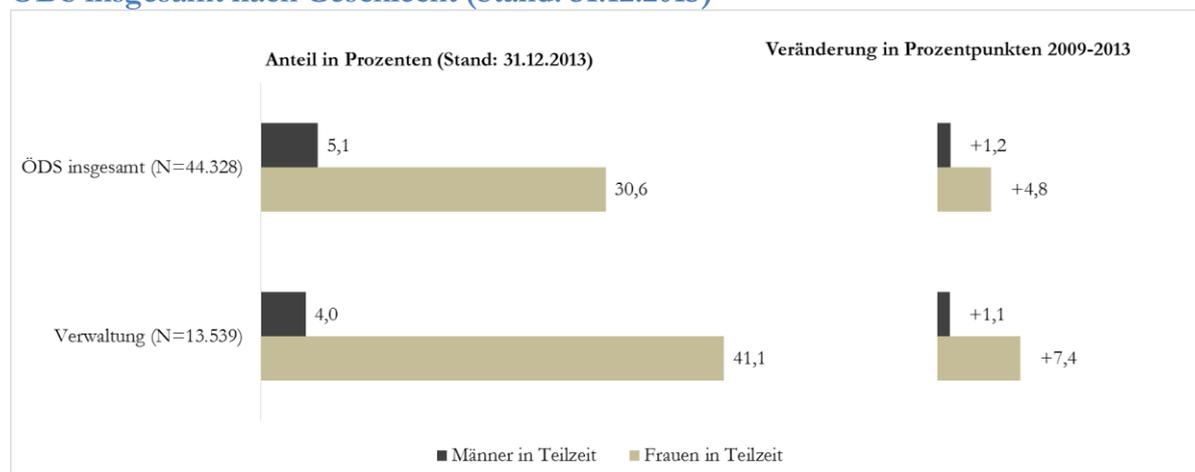
Abb. 7: Anteil der befristet Beschäftigten im Verwaltungsbereich und im ÖDS insgesamt nach Geschlecht (Stand: 31.12.2013)



© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

Während in einem Kontext finanzieller Einsparungen eine befristete Beschäftigung bzw. deren Nichtverlängerung in einen potenziellen Arbeitsplatzverlust münden kann, sind die Auswirkungen der weit verbreiteten Teilzeitbeschäftigung stark von Faktoren wie dem Ausmaß und der Modulierbarkeit, dem System von sozialen Dienstleistungen, der sozialen Absicherung und dem familiären Kontext abhängig. Beschäftigte, die mit einer der vielfältigen Formen von Teilzeit arbeiten, sind im Öffentlichen Dienst weit verbreitet. Es handelt sich dabei fast ausschließlich um Frauen. Im Bereich der Verwaltung ist die Quote der in Teilzeit arbeitenden Frauen besonders hoch (41,1%). Diese Quote hat zwischen 2009 und 2013 eindeutig zugenommen (+7,4 Prozentpunkte).

Abb. 8: Anteil der unbefristet Beschäftigten in Teilzeit im Verwaltungsbereich und im ÖDS insgesamt nach Geschlecht (Stand: 31.12.2013)



© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

1.3.2 Die Verteilung der atypischen Arbeitsverhältnisse nach Alter

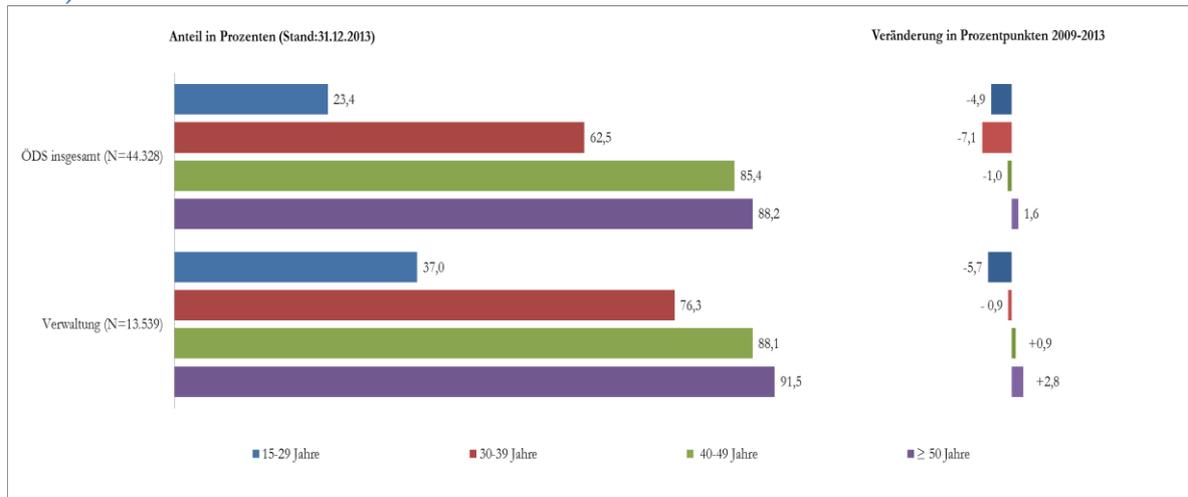
Die Verteilung der atypischen und typischen Arbeitsverhältnisse weist nicht nur Bereichs- und Geschlechtsspezifika auf, sondern unterscheidet sich auch nach Altersklassen. Im gesamten ÖDS sind von den Beschäftigten der Altersklasse 15-29 Jahre zum 31.12.2013 insgesamt 23,4% mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis tätig. Dieser Anteil ist im Vergleich zu 2009 rückläufig. Im Bereich der Verwaltung ist der Prozentsatz der unbefristet tätigen jungen Beschäftigten um einiges höher als der Durchschnitt (37%) und somit ist die Situation im Hinblick auf die Stabilisierungschancen von jüngeren Beschäftigten vergleichsweise positiv, wenn auch im beobachteten Vierjahreszeitraum eindeutig rückläufig (-5,7 Prozentpunkte). Diese Daten bedeuten zum einen, dass Austritte (Pensionierungen, Kündigungen) von unbefristet Beschäftigten nicht durch die Stabilisierung anderer Beschäftigter ausgeglichen wurden, zum anderen aber auch, dass den neu aufgenommenen Beschäftigten keine stabilen Verträge angeboten werden konnten.

Abb. 9: Anteil der unter 30-Jährigen mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (Voll- und Teilzeit) im Verwaltungsbereich (Stand: 31.12.2013, Vergleich mit dem ÖDS)

Bereich	Anteil am 31.12.2013	Veränderung in Prozenten 2009 - 2013
ÖDS insgesamt	23,4%	-4,9
Verwaltung	37,0%	-5,7

© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

Abb. 10: Anteil der unbefristet Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) im Verwaltungsbereich und im ÖDS insgesamt nach Altersklassen (Stand: 31.12.2013 und Veränderung 2009-2013)



© AFI 2015. Quelle der Verwaltungsdaten: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. Kategorisierung und Ausarbeitung: AFI.

2. Die Gründe für den Einsatz atypischer Arbeitsverhältnisse

Wie die Experteninterviews zeigen, gibt es für die Nutzung der atypischen Vertragsformen eine Reihe von Gründen, wobei insbesondere im Bereich der Verwaltung der Hauptgrund eindeutig die überwiegende Feminisierung und die daraus resultierende Verbreitung von mutterschaftsbedingten Abwesenheiten und (erziehungsbedingten) Teilzeitbeschäftigungen ist.

Dem öffentlichen Arbeitgeber in Südtirol kann attestiert werden, insbesondere prekariätsgefährdete atypische Arbeitsverhältnisse meist nur dann anzuwenden, wenn es keine andere rechtliche und finanzielle Möglichkeit gibt, um den Effekten der hohen Feminisierung Rechnung zu tragen.

„Das Land, das muss man einfach anerkennen, obwohl wir [als Gewerkschaften] mit der Personalverwaltung durchaus Konflikte eingegangen sind, war stets bemüht, eine Lösung zu finden, damit das Prekariat auf einem Minimum gehalten wird. Wir haben uns vor wenigen Jahren detailliert mit dieser Frage beschäftigt. Wo es ging, sind die Leute in die Stammrolle aufgenommen worden.“ [GEW 01/02, 56:00]

Trotz der hohen Präsenz an atypischer Beschäftigung im ÖDS konnte *bis dato* eine hohe Beschäftigungsstabilität zum Beispiel durch die Aneinanderreihung von Verträgen bzw. Aufträgen garantiert werden. Befristungen und andere Formen atypischer Beschäftigung waren bisher durchaus ein erfolgreicher Zugangskanal zum ÖDS. Die Haltung der „stabilitätsorientierten Erwartung“ vieler Beschäftigten ist somit durch die bisherigen kollektiven wie individuellen Erfahrungen in Südtirol durchaus gerechtfertigt. Die Aussagen der interviewten Experten und Akteure stellen klar, dass das Bemühen, Personen mit befristeten Verträgen immer wieder zu beschäftigen, kennzeichnend ist für die öffentliche Verwaltung Südtirols.

- **Die starke Feminisierung und die daraus resultierenden mutterschafts- und erziehungsbedingten Abwesenheiten**

Hauptgrund für die Anzahl an den Befristungen und der hohen Anzahl an Teilzeitarbeitsverhältnissen ist die starke Feminisierung des Bereiches mit der Zuteilung der Erziehungs- und Pflegearbeit an Frauen. Laut Aussagen der interviewten Experten hängt der Wunsch nach Teilzeit insbesondere mit Notwendigkeit zusammen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Erziehung der Kinder, Pflege älterer Angehöriger) zu erhöhen. Diese mutterschafts- und erziehungsbedingten Abwesenheiten führen dazu, dass die „Ersatzmitarbeiter“ fast ausschließlich wiederum in Form von befristeten (Voll- und Teilzeiten) beschäftigen werden können.

- **Geringere Verhandlungsmacht**

Wenngleich kein Grund im engeren Sinne, aber durchaus ein erwünschter Nebeneffekt, insbesondere von befristeten Arbeitsverhältnissen, ist für den Arbeitgeber die geringere „Verhandlungsmacht“ der mit diesen Vertragsformen Beschäftigten. Mehrere Interviews mit Experten sowie mit Betroffenen legen nahe, dass ein Teil der notwendigen internen zeitlichen und funktionalen Flexibilität sowie bestimmte als unattraktiv empfundene Aufgaben an Personen mit atypischen Arbeitsverträgen „delegiert“ werden. Diese sind, da an einer Vertragsverlängerung interessiert, besonders darauf bedacht, den Anforderungen des Arbeitgebers gerecht zu werden.

Dies zeigt sich in der folgenden – beinahe typisch zu nennenden Schilderung – über die geringen Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit einer Frau mit befristeter Beschäftigung. Diese verspürt direkt die Konsequenzen, wenn sich die Anforderungen der Stelleninhaberin etwa in Bezug auf den Zeitpunkt der Rückkehr bzw. die zu leistenden Stunden ändert. In der zitierten Passage verdichten sich einige Elemente der besonderen Ausformung der Atypizität im öffentlichen Dienst Südti-

rols: „Das Land“ als gewünschter Arbeitgeber, die aus der Befristung resultierende Unsicherheit und der Versuch der Verwaltung, trotz nicht einfacher Gegebenheiten eine Form der Beschäftigungsstabilität zu gewährleisten.

Ich bin seit [Herbst 2012] in [der Verwaltung] tätig. Ich war zuvor zwei Monate [in einem bestimmten Tätigkeitsfeld] tätig, immer als Sekretariatsassistentin. Dann hat es eigentlich geheißen, dass ich einen Vertrag bis 2015 bekommen würde und darüber habe ich mich gefreut. Ich hatte eigentlich keine Arbeit [in meinem erlernten Handwerksberuf] in Teilzeit eben gefunden. [...] Dann bin ich auch Putzen gegangen[...]. Anschließend habe ich eben eine Weiterbildung besucht, den Wiedereinstieg für Frauen in der Berufsschule in [Ortsname]. Nach dem Abschluss des ersten Jahres habe ich dann das zweite Jahr [des Kurses] begonnen. Weil ich eben vor eineinhalb Jahren einmal angefragt hatte, bin ich [von der Verwaltung] angerufen worde: Sie hätten jetzt eine Stelle. Dann habe ich mir gedacht, ja gut; das ist mir jetzt wichtiger, weil es ist keineswegs sicher, dass ich nach dem Kursabschluss eine Arbeit finde. Also das erste Jahr habe ich gemacht, das zweite Jahr im September habe ich nach zwei Wochen abgebrochen und bin dann [in die besagte Verwaltung] arbeiten gegangen. [...] Ich hatte eben einen 50-Prozent-Vertrag. [...]

[Ganz plötzlich nach ca. 2 Monaten Tätigkeit] erhalte ich einen Anruf, dass ich die Stelle nicht mehr haben kann. Die Person, die ich ersetzt habe, will jetzt unbedingt zurückkommen; und zwar zu 75%. Da habe ich gedacht, ja super. [...] Ja, dann haben sie jemand zu 25 Prozent gebraucht. Da war ich wie „abgewatscht“. Super, jetzt habe ich zwei Monate Wiedereinsteigerinnenkurs verloren. [...] Dann hat aber die Verwaltung gesagt, wenn ich noch interessiert wäre, sie könnten mir noch eine 75-Prozent-Stelle anbieten.

ModeratorIn: Ok, eine 75-Prozent-Stelle für Sie, wieder als Sekretariatsassistentin, wahrscheinlich als Mutterchaftsersatz?

A: Genau. So wie ich das verstanden hatte, hat das die andere [aufgrund der Tätigkeit] doch nicht mehr gewollt. Dann habe ich die 75%-Stelle erhalten, die die andere bekommen sollte. Eigentlich hätte mir die Verwaltung das [Stellenangebot] auch nicht unterbreiten müssen, eigentlich.“

3. Auswirkungen und Herausforderungen für die Zukunft

Der Südtiroler Arbeitsmarkt konnte in den vergangenen Jahrzehnten von einem Ausbau der Öffentlichen Dienstleistungen, der Übernahme von staatlichen Kompetenzen und der Etablierung und des Ausbaus einer Reihe von öffentlichen Einrichtungen profitieren. Diese Entwicklung wird sich in Zukunft wohl umkehren. Die Auswirkungen der Einsparungspolitik machen sich bereits in einem Rückgang der Beschäftigten im Bereich der Verwaltung (und generell der Verwaltungstätigkeiten) und in einer Erschwerung der personalpolitischen Planung bemerkbar. Die Verwaltung ist bisher der einzige der großen Bereiche des Öffentlichen Dienstes in Südtirol, in dem im Untersuchungszeitraum ein moderater Rückgang der Beschäftigten zu verzeichnen ist. Der Ausbau des öffentlichen Dienstes steht – anders als in den vergangenen Jahrzehnten – wohl auf absehbare Zeit nicht auf der politischen Agenda.

„Natürlich: Wenn heute die ganzen öffentlichen Bediensteten in Südtirol herangezogen werden, dann sind wir auch sicher irgendwo an eine Grenze gelangt. Mehr wäre fast schon ein Luxus. Diesen Stand zu halten, wird allerdings wahrscheinlich notwendig sein, denn viele Dienste sind einfach Dienste, die die öffentliche Hand anbieten muss. Vielleicht kann das Ausmaß etwas gekürzt werden, aber der Grundstock wird bleiben, wir sind da schon eher optimistisch.“ [GEW 01/02, 43:58]

3.1 Auswirkungen der Einsparungspolitik

Die Verwaltung ist unter den beschäftigungsstarken Bereichen des Öffentlichen Dienstes in Südtirol der einzige, der im beobachteten Vierjahreszeitraum einen Rückgang der Beschäftigten aufweist (-2%), während die anderen großen Bereiche stabil bleiben oder wachsen. Diese Entwicklung ist im Einklang mit den Vorgaben, nach denen das Gesamtplansoll des vom Land entlohnten Personals um drei Prozent verringert werden soll.

Die restriktivere Personalaufnahmepolitik äußert sich in einer **Reduzierung der Nachbesetzungen im Fall von Pensionierungen und im Nicht-Ersatz von Karenzen**. Diese Tendenz wird laut den Experten jedoch auch andere Verwaltungstätigkeiten grundsätzlich betreffen, also auch das Verwaltungspersonal in anderen Bereichen, wie Schule oder Sanität.

Nachdem im Bereich Verwaltung auch eine Reduktion der befristeten Verträge besonders unter den weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen ist (-2,1 Prozentpunkte insgesamt, -3,2 Prozentpunkte unter den weiblichen Beschäftigten), und die Vollzeitbeschäftigten ab- sowie die Teilzeitbeschäftigten zugenommen hat, wird deutlich, dass die restriktivere Einstellungspolitik in diesem Bereich massive Auswirkungen zeigt. Zwar ist die Anzahl der Beschäftigten im Bereich der Verwaltung nur moderat gesunken, das Arbeitszeitvolumen dürfte aufgrund des Anstieges der Teilzeitbeschäftigung jedoch stärker gesunken sein. Die Vermutung liegt nahe, dass ein Teil durch Reorganisationsmaßnahmen und – so die Meinung der Experten – auch durch eine Arbeitsverdichtung aufgefangen worden ist.

Die Auswirkungen einer restriktiven Personalaufnahmepolitik werden durch demografische Faktoren der öffentlich Beschäftigten noch verstärkt: die Zunahme des Durchschnittsalters der (größtenteils) weiblichen Beschäftigten wird die Anzahl der zur Verfügung stehenden befristeten Verträge im Öffentlichen Dienst Südtirols noch weiter verringern und insbesondere die Chancen von jüngeren Beschäftigten schmälern, über einen befristete Arbeitsstelle die öffentliche Verwaltung kennen zu lernen.

„Die Frauen, die jetzt in Mutterschaft sind, kommen ja zurück. Diese Bediensteten wollen nach einiger Zeit Vollzeit arbeiten. Hinzu kommt, dass diese Frauen später in Rente gehen können. Das heißt: Es wird einen geringeren Bedarf an befristet Beschäftigten geben. Ich befürchte, dass es insgesamt aus diesen Gründen weniger Stellen für nachrückende junge Menschen geben wird.“ [GEW 03, 18:01]

3.2 Der demografische Wandel als Herausforderung für die Qualifikationsstruktur

Angesichts der restriktiveren Personalaufnahme stellt sich die Frage, wie neues Know-how in die Verwaltung eingebracht wird. Gerade öffentliche Verwaltungen sind durch administrative und politische Entscheidungen geprägt, die in der Vergangenheit getroffen wurden. Dies betrifft in erster Linie die Stellenpläne, die Qualifikationsstruktur, die Berufe und die räumliche Verteilung des Personals. Eine „lineare Fortschreibung“ der bestehenden Qualifikationsstruktur (Funktionsebenen) würde der Tatsache nicht Rechnung tragen, dass der Wandel der Verwaltung neuer Qualifikationen bedarf. Ein immer wieder zitiertes Beispiel sind die Sekretariatsassistenten, deren Qualifikationsprofil sich in Zukunft anpassen wird, da „einfache Schreibtätigkeiten“ kaum mehr anfallen. Wettbewerbe für solche Berufsprofile sind nicht in Sicht, da es bereits eine Reihe von Bediensteten mit diesem Qualifikationsprofil gibt [VerwEX; 17:32]. Die Dominanz von Beschäftigten mit höchstens mittleren Berufsbildern bzw. Funktionsebenen (in der Regel Maturadiplom),⁴ die vorwiegend administrativ-bürokratische Tätigkeiten ausüben, steht im Kontrast mit den Anforderungen, die insbesondere in Zukunft an eine Know-how produzierende, dienstleistungsorientierte und mit anderen Akteuren stark vernetzte Verwaltung gestellt werden. Insbesondere im niedrigeren und mittleren Qualifikationsbereich zeichnet sich ein „Überhang“ ab, der auch dadurch bedingt ist, dass die Wettbewerbsgewinner der vergangenen Jahre noch nicht alle aufgenommen werden konnten. Diese Arbeitskräfte werden angesichts der geringen Austrittsrate den öffentlichen Dienst des Landes auf Jahrzehnte prägen. Hingegen zeichnen sich in den nächsten Jahren verstärkt ein Bedarf an akademisch ausgebildeten Personen sowie insgesamt eine Veränderung der Tätigkeitsbereiche ab.

3.3 Wer ist prekariätsgefährdet?

Vor dem Hintergrund dieser ersten Auswirkungen der Sparpolitik zeichnet sich effektiv eine Erhöhung der Prekariätsgefährdung für atypische Beschäftigte im Bereich der Verwaltung ab: Besonders ein lang andauernder Verbleib in atypischen Beschäftigungsformen, wie befristete Arbeitsverträge, vor allem wenn kombiniert mit Teilzeit, bringen für die Beschäftigten eine Reihe von Schlechterstellungen mit sich, die es näher zu beleuchten gilt. Zu den Prekariätsrisiken zählen unter anderem eine geringe(re) Beschäftigungsstabilität, Einkommens(dis)kontinuität, eine niedrigere Beschäftigungsfähigkeit sowie eine nicht ausreichende soziale Absicherung.

Eine potenzielle Abnahme der Beschäftigungssicherheit zeichnet sich im Bereich Verwaltung in näherer Zukunft für folgende Gruppen ab:

- **Beschäftigte mit Befristungen**

Die spürbare Reduzierung der Nachbesetzungen von mutterschafts- und erziehungsbedingten abwesenden Beschäftigten, von Abgängen in die Pension, die Rückkehr von in Teilzeit arbeitenden Müttern in Vollzeitverhältnissen und die Erhöhung des Pensionseintrittsalters führt zu einer Abnahme des Stellenangebotes für die „Ersatzarbeitskräfte“ in allen Bereichen.

“Sagen wir es so: Das höchste Risiko trifft die Ersatzarbeitskräfte. Wir versuchen zwar immer, diesen Personen eine bestimmte Stabilität zukommen zu lassen. Sie werden als Mutterschaftsvertretung eingestellt; diese kann im Öffentlichen Dienst bis zu drei Jahre betragen. Sobald die Stelleninhaberin wiederum den Dienst antritt, in der Regel Teilzeit, [...] wird auch die Vertretung von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitkraft. Aus diesem Grund nehmen die Teilzeitarbeitsverhältnisse zu. Oder es gelingt, zusätzlich zu den 50% noch 25% einer anderen in Mutterschaft befindlichen Bediensteten zu erhalten, [um] die Vertretung so in Dienst halten zu können. Somit verbleiben manche Personen lange in der Verwaltung ohne eine reale Perspektive, eine unbefristete Stelle zu erhalten. Wenn es für das entsprechende Profil keine unbefristeten Stellen gibt, dann besetzt die Person weiterhin die prekären Ersatzstellen.“ [VerwEX 62:05].

⁴ Die Daten pro Verwaltung können in der Broschüre 201/2014 des ASTAT eingesehen werden.

- **Ältere Beschäftigte**

Es ist mittlerweile hinreichend erforscht, dass Beschäftigte mit zunehmendem Alter ihre Arbeitsfähigkeit einbüßen können und somit intern schwer vermittelbar werden, was zu einer Prekarisierungsgefährdung führen kann. Bis dato wurden aufgrund der geringeren Fallanzahl sog. „Schonarbeitsplätze“ für diese Menschen zur Verfügung gestellt. Durch die Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten ist zum einen mit einer quantitativen und auch qualitativen Zunahme der körperlich und psychischen Belastungen zu rechnen; zum anderen ist die Versetzung auf Schonarbeitsplätze eine reaktive und nicht zeitgemäße Maßnahme. Insgesamt orten die interviewten Experten eine zunehmende Arbeitsverdichtung, die insbesondere aus der fehlenden Nachbesetzung und dem Abbau von Überstunden resultiert.

„Der Aufnahmestopp ist sicher sehr belastend; viele Beschäftigte berichten uns, dass Stellen bei Abwesenheit nicht angemessen nachbesetzt werden und somit der Arbeitsaufwand erheblich steigt. Ebenso ist es sicherlich schon oft vorgekommen, dass wir selbst als Bürger und Bürgerinnen ein Büro aufgesucht und die Antwort erhalten haben, der oder die Verantwortliche sei nicht da...“ [Gew 04; 05:08]

Regelungsversuche, die Befristungen im öffentlichen Dienst und damit auch den organisatorischen Aufwand sowie die Prekaritätsgefährdung einzuschränken, sind bereits mehrfach unternommen worden.⁵ Auch in Südtirol sind Alternativen zu Befristungen diskutiert worden: Ein Vorschlag sieht den Einsatz von räumlich mobilen unbefristet Beschäftigten vor; ein anderer den graduellen Ausstieg älterer Beschäftigter aus dem öffentlichen Dienst (Arbeitszeitreduzierung und daraus resultierend Einsparungen) und die Neuaufnahme von „jüngeren“ Beschäftigten („Generationenpakt“). Die Anwendung des ersten Vorschlages wird dadurch erschwert, dass spezifische Tätigkeitsanforderungen gibt und die bereits in die jeweilige Materie eingearbeiteten und mit den Abläufen vertraute befristet Beschäftigten bevorzugt werden. Die praktische Umsetzung des Generationenpaktes wirft eine Reihe von Problematiken auf, die mit den Kriterien für die Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestandes, den daran interessierten Personen und der Treffsicherheit der Aufnahme in den Dienst zusammenhängen.⁶

⁵ Kurzübersicht bei Roccella (2013), 174-176. Ob die derzeit vorgesehene gesetzliche Berichtspflicht im Hinblick auf die Nutzung abhängiger atypischer Arbeitsverhältnisse geeignet ist, Missbräuche abzustellen, darf bezweifelt werden.

⁶ Es stellt sich die Frage nach der Benachteiligung „anderer Kategorien“ außerhalb der nutznießenden Altersgruppe von 18 – 35 Jahren sowie die Frage, Angehörige welcher Berufsbilder und Funktionsebenen den „gleitenden Ausstieg“ wahrnehmen.

4. Schlussbetrachtung

Exemplarisch zeigt sich an der Entwicklung im Bereich Verwaltung des ÖDS, dass sich die Dynamik der beiden vergangenen Jahrzehnte des Ausbaus der öffentlichen Dienstleistungen, der Übernahme von ehemals staatlichen Kompetenzen (beispielsweise im Hinblick auf das Lehrpersonal), der Etablierung und des Ausbaus einer Reihe von öffentlichen Institutionen (u.a. WIFO, TIS, BLS) und von der öffentlichen Hand stark geförderten Einrichtungen (Eurac, Unibz) nur schwerlich wiederholen wird. Dass sich die Quantität und „Qualität“ der verfügbaren öffentlichen Stellen in Zukunft ändern wird, ist Konsens unter allen interviewten Akteuren.

Wie in ganz Europa⁷ und auf nationaler Ebene⁸ steht auch der öffentliche Dienst Südtirols vor einer Reihe von Herausforderungen, die den Referenzrahmen der vorliegenden Studie bilden:⁹

- Der öffentliche Dienst unterliegt einem institutionellen Wandel, einer tief greifenden „Ökonomisierung“, die als New Public Management bezeichnet wird und auf neue Steuerungsmodelle sowohl im Hinblick auf die Nutzer als auch auf die Bediensteten setzt. Zu den traditionellen Grundsätzen der öffentlichen Verwaltung (Gemeinwohlorientierung und Loyalität zum Arbeitgeber aufgrund des besonderen Rekrutierungsmechanismus sowie Rechtmäßigkeit, Gleichbehandlung und Neutralität dem Bürger gegenüber) sind mit den Grundsätzen Effizienz, Flexibilität, Serviceorientierung, Transparenz und Innovation zu kombinieren. Dies setzt neue Kompetenzen voraus, die weit über die fachliche Kompetenz hinausgehen.
- Die Erwartungen der Bürger an die Leistungen und die Verhaltensweisen der öffentlichen Verwaltung ändern sich grundlegend. Die Qualität des Service (und die Kosten) werden immer stärker gewichtet.
- In den nächsten Jahren steht eine Pensionierungswelle an. Sollen manche Dienstleistungen noch von der öffentlichen Hand angeboten werden, muss sich der öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber für gut ausgebildete jüngere Menschen profilieren.
- Durch die Verknappung der Arbeitskräfte und der Mittel der öffentlichen Haushalte einerseits sowie durch die Reorganisationsprozesse werden traditionelle, auf die einzelne Verwaltung bezogene Laufbahnmodelle kaum mehr Prägekraft haben.

Gerade unter diesem Aspekt erlangt das Thema der atypischen Arbeitsverhältnisse in der Südtiroler Verwaltung seine Bedeutung: Wurden zumindest Teile der notwendigen Flexibilität ausgelagert und neue Arbeitskräfte durch befristete Verträge rekrutiert, so sind in Zukunft neue Strategien notwendig. Dies macht auch ein Monitoring der Zusammensetzung der öffentlich Beschäftigten nach Altersgruppen und Qualifikationen notwendig. Eine Berichterstattung, die Arbeitsvertragsformen, Berufsbilder, Dotierung der einzelnen Bereiche, Qualifikationen und Kompetenzen, Geschlecht und Alter der Beschäftigten der Südtiroler Verwaltung über Organisations- und Zuständigkeitsgrenzen hinweg erhebt, ist eine wichtige Grundlage für die Planung des Personalbedarfs und der Personalrekrutierung.

Wenn die „Zeichen der Zeit“ nicht täuschen, dann wird auch in Südtirol das Ende der großen Unterschiede zwischen öffentlichem Dienst und privatem Sektor zu Gunsten eines verstärkten Austausches von Know-how und Arbeitskräften eingeläutet. Dies wird zu einer Angleichung der Regelungen in beiden Bereichen führen.

⁷ Hierzu Bach/Bordogna 2013.

⁸ Siehe hierzu das Forschungsprojekt „Im Dienste öffentlicher Güter – Akteure, Institutionen – Praktiken“ (Flecker et.al 2014). Zur heutigen Reputation der öffentlichen Bediensteten in Italien, der besonderen Ausformungen der italienischen Bürokratie und die Ursachen für diese Entwicklungen siehe Galbiati (2014): 23-32.

⁹ Siehe hierzu neben Galbiati (2014) auch die Übersicht des Beiratsberichtes „Perspektiven des öffentlichen Dienstes“ des österreichischen Bundeskanzleramtes (2014).

5. Literaturverzeichnis

AFI | Arbeitsförderungsinstitut 2014: *Atypische Arbeitsverhältnisse im Öffentlichen Dienst Südtirols. Zeitraum 2009 – 2013. Autoren: Heidi Flarer, Werner Pramstrahler, Bozen: Eigenverlag.* [http://www.afi-ipl.org/files/de-it/2014/14_12_18_Atyp_DEU_def_copy.pdf, 07.07.2015]

Autonome Provinz Bozen – Südtirol; Abteilung Arbeit (Hrsg): *Arbeitnehmer in Gesellschaften mit öffentlicher Beteiligung.* Newsletter 9/2012 der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt; Autor: Walter Niedermair; Bozen.

ASTAT 2014. Autonome Provinz Bozen-Südtirol | Landesinstitut für Statistik (Hrsg): *Erwerbstätigkeit in Südtirol 2012.* ASTAT-Schriftenreihe 201; Bozen.

Bach, Stephen / Bordogna, Lorenzo 2013: *Reframing Public Service Employment Relations.* Special Issue of Journal of Industrial Relations, Band 19 (4): Dezember, 279-389.

Bundeskanzleramt Österreich | Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst 2014: *Perspektiven des öffentlichen Dienstes. 7 Thesen – 50 Empfehlungen.* Beiratsbericht. Wien. [<https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=44129>, 07.07.2015]

Buratti, Umberto 2014: *Per un lavoro pubblico non burocratico.* Adapt Labor Studies e-Book series 11, Online-Publikation der Reihe “Adapt”, Juli 2013. [http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/11142/mod_resource/content/10/ebook_2013_vol_11.pdf, 07.07.2015]

Flecker, Jörg/Schultheis, Franz/Vogel, Bernhard 2014: *Der Umbruch der Öffentlichen Dienste aus Sicht der Beschäftigten. Verteilung, Anerkennung und Gemeinwohl.* In: Flecker, Jörg/Schultheis, Franz/Vogel, Bernhard (Hrsg): *Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten.* Forba-Forschung 7. Edition sigma: Berlin; 336-369.

Galbiati, Cristina 2014: *Da Monsù Travet al dipendente pubblico del 2020. La professionalità al servizio della Nazione.* Reihe Adapt Labour Studies 11. Giuffrè: Milano.

Grabe, Lisa 2014: *Anerkennungsverhältnisse. Der öffentliche Dienst als Ort von Wertschätzungskonflikten.* In: Flecker, Jörg/Schultheis, Franz/Vogel, Bernhard (Hrsg): *Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten.* Forba-Forschung 7. Edition sigma: Berlin; 287-300.

Keller, Bernd / Seifert, Hartmut 2014: *Atypische Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst.* In: WSI Mitteilungen (67) 8; 628-638.

Rebora, Gianfranco 2012: *Trasformare le pubbliche amministrazioni. Per un progetto di transizione nell'orizzonte 2020,* Liuc Papers Nr. 260, Reihe “Economia e Istituzioni 29, November 2012. [<http://www.biblio.liuc.it/liucpap/pdf/260.pdf>, 07.07.2015]

Roccella, Massimo 2013: *Manuale di diritto del lavoro. Mercato del lavoro e rapporti di lavoro.* Fünfte von Donata Gottardi und Fausta Guarriello bearbeitete Ausgabe. Giappichelli-Editore: Torino.