

EWCS Südtirol

Die Arbeitsbedingungen befristet und teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in Südtirol

In Kürze

15% der in Südtirol **ansässigen Arbeitnehmer** sind laut EWCS Südtirol 2016 mit befristeten Verträgen beschäftigt. Arbeitskräfte, die außerhalb Südtirols ansässig sind, sind in dieser Studie nicht erfasst worden.

Beruf, Branche und Migrationshintergrund: Bei Facharbeitskräfte ist der Anteil an Befristungen gering, Akademiker hingegen finden oft nur eine befristete Anstellung.

22% der ansässigen Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund arbeiten mit befristeten Verträgen. **46%** der ansässigen Arbeitnehmer im Gastgewerbe sind befristet beschäftigt - das ist der weitaus höchste Wert aller Branchen.

Keine kompetenzengerechte Beschäftigung: Viele Arbeitnehmer, die befristet und teilzeitbeschäftigt sind, würden laut eigenen Angaben deutlich komplexere Aufgaben erledigen können.

Mit **67** Punkten auf dem Karriereindex haben unbefristet vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die besten Aussichten auf Karriere, mit **52** Punkten befristet teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die schlechtesten.

1. Die Ausgangslage

1.1 Einleitung

Die arbeitsrechtliche, sozialwissenschaftliche und politische Debatte darüber, wie befristete Arbeitsverträge und Teilzeit im Hinblick auf die Flexibilisierungsanforderungen der Betriebe und Beschäftigten sowie auf deren soziale Absicherung zu bewerten sind, ist seit Jahrzehnten im Gange.¹ Neueren Datums ist die Fragestellung, ob es Zusammenhänge zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen² und der Vertragsform gibt, mit der Arbeitnehmer beschäftigt sind: Genießen beispielsweise unbefristet und in Vollzeit Beschäftigte qualitativ bessere Arbeitsbedingungen als Arbeitnehmer mit Befristung? Neigen Betriebe dazu, stärker in die Arbeitsbedingungen von Festangestellten zu investieren, die aufgrund ihrer Qualifikation und ihres betriebspezifischen Erfahrungswissens langfristig an den Betrieb gebunden werden sollen? Hat die Befristung einen Einfluss darauf, ob ein Arbeitnehmer qualifikationsgerecht eingesetzt wird? Wirkt sich eine vertragliche Befristung auf die Karriereperspektiven aus?

Befristete Arbeitsverhältnisse gelten als grundsätzlich ambivalent. Abgesehen von Sonderfällen – wie Praktika und Ferialtätigen während der schulisch-universitären Bildung – gibt es eine Reihe von Hinweisen, dass Befristungen eher von Seiten der Betriebe als von Arbeitnehmerseite forciert werden. Der Grund liegt auf der Hand: Der Arbeitnehmer kann nicht über die Fortführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses entscheiden, dieses endet automatisch mit dem Ende der Vertragslaufzeit. Die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen, erweitert den personalpolitischen Handlungsspielraum der privaten wie öffentlichen Betriebe (Hohendanner & Lobato, 2017, S. 46 ff):

- Arbeitnehmer können je nach Arbeitsanfall flexibel eingesetzt werden. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, auf Schwankungen der Quantität wie der Qualität des Arbeitskräftebedarfs zu reagieren und selbst Spezialisten befristet einzustellen. Es kann sich um konjunkturelle Ursachen oder um Marktunsicherheiten handeln, aber auch um besondere Situationen im öffentlichen Dienst (temporäre Besetzung von Planstellen, zusätzlicher Personalbedarf).
- Der Befristung kommt die Funktion einer verlängerten „Probezeit“ zu. Sie kann als Screening- und Selektionsmöglichkeit genutzt werden.

¹ Die Beiträge über „atypische Arbeitsverhältnisse“ füllen ganze Bibliotheken. Auch das AFI | Arbeitsförderungsinstitut hat dazu seine Beiträge geleistet (u.a. AFI | Arbeitsförderungsinstitut, 2014) .

² Die Qualität der Arbeit ist ein multidimensionales Konzept, das zudem noch Länderspezifika aufweist. Vor allem in Deutschland wird die Qualität der Arbeit unter dem Stichwort „Humanisierung der Arbeitswelt“ und neuerdings „Gute Arbeit“ erforscht, in Italien waren die Studien von Luciano Gallino in den 1980er Jahren bahnbrechend.

Als potenziell positive Aspekte befristeter Arbeitsverhältnisse für Arbeitnehmer kann zum einen die Erprobungsfunktion gesehen werden, bei der eine Tätigkeit befristet ausgeübt wird; zum anderen verbreiten sich Lebensentwürfe, die eine Saisonstätigkeit möglich machen (etwa In- wie Ausländer, die im Südtiroler Hotel- und Gastgewerbe in der Wintersaison tätig sind, über die Sommersaison allerdings in ihrer Heimatregion). Als negative Aspekte von befristeten Arbeitsverhältnissen werden in erster Linie die sozialrechtlich nachteiligen Lücken in der Erwerbsbiografie und die Planbarkeit des Lebens ins Feld geführt.³

In diesem AFI-Zoom werden Schlaglichter auf die Situation der befristet beschäftigten Arbeitnehmer auf Grundlage der Daten des EWCS⁴ und des EWCS 2016 Südtirol⁵ geworfen. Hierzu werden ausgewählte Fragen auf folgenden Analyseebenen ausgewertet und vergleichend dargestellt:

Tabelle 1: Analyseebenen und ausgewertete Fragen

Analyseebenen	Fragen der Erhebung	Befragte
Arbeitnehmertypen		Gesamtheit abhängig Beschäftigter
<ul style="list-style-type: none"> Unbefristete Vollzeit 		Unbefristet vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer
<ul style="list-style-type: none"> Unbefristet Teilzeit 		Unbefristet teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer
<ul style="list-style-type: none"> Befristet Vollzeit 		Befristet beschäftigte Vollzeit Arbeitnehmer
<ul style="list-style-type: none"> Befristet Teilzeit 		Befristet beschäftigte Teilzeitarbeiter
Land		
Thematik		
Bezahlung	Gefühl, angemessen bezahlt zu werden	Alle Analyseebenen
Haushaltseinkommen	Wie gut kommt der Haushalt über die Runden	
Vereinbarkeit	Passung Arbeitszeit zu Familienleben und gesellschaftlichen Verpflichtungen	
Passung	Passung Kompetenz – Tätigkeit	
Karriereindex	Zusammengesetzter Index über die Karriereperspektiven, die Arbeitsplatzsicherheit und das Downsizing von Betrieben	

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2019

³ Als sozialwissenschaftlicher Klassiker aus italienischer Perspektive kann Berton, Richiardi, & Sacchi, 2009 bezeichnet werden.

⁴ Siehe hierzu European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017

⁵ Siehe zur Methode, zur Stichprobe und zu den Grenzen der Studie Arbeitsförderungsinstitut, 2017.

Zudem wird die Verteilung der Arbeitnehmer nach Arbeitsvertrag nach den erhobenen Merkmalen Geschlecht, Alter, Berufshauptgruppe, Bildungsgrad und Migrationshintergrund für Südtirol und, wo möglich, im Ländervergleich dargestellt.

1.2 Stichprobe

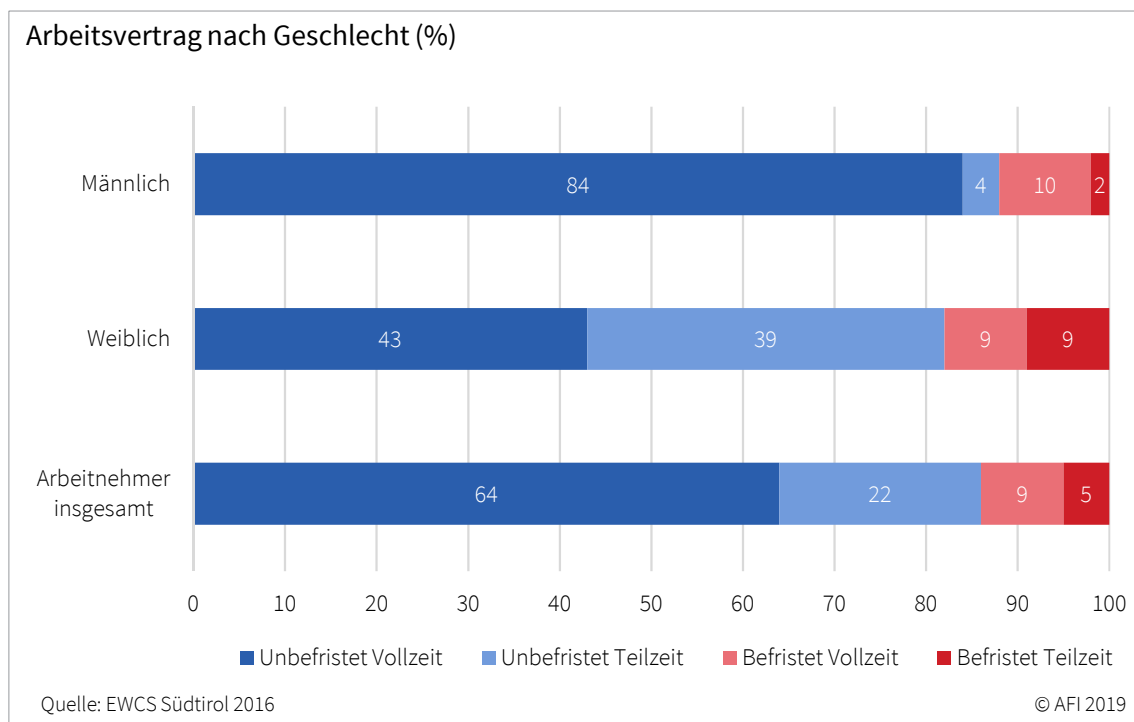
In dieser Studie wird nur ein Teil der 752 Befragten der EWCS-Studie berücksichtigt, nämlich die 578 Arbeitnehmer. Die hier vorgestellten Verteilungen der Arbeitsverträge weichen von den offiziellen Verwaltungsdaten ab, da es sich um eine Stichprobe der Wohnbevölkerung handelt, die den außerhalb Südtirols ansässigen Anteil der befristet Beschäftigten nicht erfasst. Zählt man die außerhalb des Landes ansässigen Beschäftigten mit, kommt man auf den offiziellen Prozentwert von 29,3% befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2018 (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2018b). Die vorliegende Analyse verfolgt auch keineswegs den Zweck, Strukturdaten darzustellen und zu bewerten. Diese auf einer Stichprobe beruhende Darstellung lässt jedoch aufschlussreiche qualitative Erkenntnisse zu. Der eigentliche Mehrwert dieser Studie besteht darin, dass die erhobenen Daten in Bezug auf vielerlei Fragestellungen nach bewährter Methodik mit den europäischen Nachbarländern wie Österreich, Deutschland und der Schweiz sowie mit Italien verglichen werden können.

2. Ausgewählte strukturelle Besonderheiten

2.1 Geschlecht und Alter

Wie setzen sich die unbefristet und befristet beschäftigten Arbeitnehmer zusammen? Zu einem weit überwiegenden Anteil (84%) arbeiten die Südtiroler Männer Vollzeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Frauen arbeiten hingegen nur zu 43% unbefristet Vollzeit. Ein fast ebenso großer Anteil der Arbeitnehmerinnen (39%) steht zwar auch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, arbeitet aber Teilzeit. Den Löwenanteil von Arbeitnehmern in der Kategorie mit den unsichersten Zukunftsaussichten, nämlich den befristet Beschäftigten mit Teilzeitvertrag, machen mit 9% wiederum Frauen aus. Männer arbeiten nur zu einem verschwindend kleinen Teil (2%) in einem derartig fragilen Arbeitsverhältnis.

Abbildung 1



Die Ergebnisse stimmen für alle Kategorien außer einer im Großen und Ganzen mit den Vergleichsländern überein, wie aus Tabelle 2 ersichtlich.

Tabelle 2: Arbeitnehmerinnen mit befristetem Teilzeitarbeitsverhältnis, Ländervergleich (%)

Land	Befristet Teilzeit
Südtirol	9%
Italien	9%
Österreich	3%
Deutschland	5%
Schweiz	2%
EU-28	4%

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2019

Sowohl Südtirol als auch Italien verzeichnet eine im Vergleich zu den übrigen Ländern stark erhöhte Rate von weiblichen Beschäftigten, die in einem befristeten Teilzeitverhältnis arbeiten. In Südtirol macht diese Gruppe ebenso wie in Italien 9% aus. Fast jede zehnte Südtiroler Arbeitnehmerin arbeitet also mit dem unsichersten aller Arbeitsverträge.

Betrachtet man das Alter, zeigt sich, dass junge Arbeitnehmer unter 35 Jahren am häufigsten befristete Arbeitsverträge (Vollzeit und Teilzeit) haben. Arbeitnehmer in den beiden höheren Altersklassen haben üblicherweise solidere Arbeitsverträge. Folgerichtig nimmt der Anteil der befristet Beschäftigten, wie aus Tabelle 3 ersichtlich, ab.

Tabelle 3: Arbeitsvertragsform nach Altersgruppe im Ländervergleich (%)

Alter (Jahre)	Unbefristet Vollzeit	Unbefristet Teilzeit	Befristet Vollzeit	Befristet Teilzeit
Unter 35	64	15	15	6
35 bis 49	60	25	10	5
50 Jahre und älter	70	22	4	4
Insgesamt	64	21	10	5

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2019

2.2 Berufshauptgruppe, Branche und Bildungsgrad

Folgt man den Annahmen der Theorie der internen Arbeitsmärkte⁶, dann gelten dauerhafte Arbeitsverträge als eines der Instrumente, mit denen sich Unternehmen Arbeitskräfte mit firmenspezifischen Qualifikationen sichern zu suchen, insbesondere, wenn diese komplexere Tätigkeiten ausüben. Insofern besteht durchaus ein Zusammenhang zwischen Beruf, Qualifikation und vertraglicher Dauer des Arbeitsvertrages. Dies gilt auch für Südtirol: Wie aus der Tabelle 4 hervorgeht, ist in den einzelnen Berufshauptgruppen⁷ der Anteil an Befristungen unterschiedlich hoch. Die Bediener von Anlagen/Maschinen sowie Führungskräfte sind zu einem geringen Anteil von 3 bzw. 7 % befristet beschäftigt, auch Techniker und in gleichrangigen technischen Berufen beschäftigte Arbeitnehmer weisen mit 8 %, Handwerks- und verwandte Berufe mit 9 % geringe Anteile an befristeten Verträgen auf. Bei den Fachkräften in der Land- und Forstwirtschaft (44 %) ist der Anteil an Befristungen am höchsten; bei einem Fünftel der Beschäftigten liegt dieser bei den Hilfsarbeitskräften (23 %), den Dienstleistungsberufen (20 %) und den akademischen Berufen (19 %).

Die Domänen der Teilzeitarbeit nach Beruf sind Hilfsarbeitskräfte (42 %), Dienstleistungsberufe und Verkäufer (37 %), akademische und Büroberufe (jeweils 35 %). Zur Gänze abwesend oder in geringem Ausmaß von weniger als 5 % vorhanden ist Teilzeit bei Fachkräften der Land- und Forstwirtschaft, aber auch bei Bedienern von Anlagen und Maschinen und Führungskräften.

Unter dem Aspekt der Verankerung im Arbeitsmarkt spielt die Vertragsform „Befristung mit Teilzeit“ eine besondere Rolle. Sie deutet – unabhängig von der sachlichen Rechtfertigung und der Freiwilligkeit – doch eine fragile Verankerung im Erwerbsleben an. In zwei Berufshauptgruppen ist diese Form mit jeweils 9 % überdurchschnittlich stark: in jener der akademischen Berufe und jener der Hilfsarbeitskräfte.

⁶ Einen Kurzüberblick über die theoretischen Ansätze zur Erklärung der Befristung von Arbeitsverhältnissen findet sich bei Stuth 2017, S. 111 ff.

⁷ Im Zuge des EWCS Südtirol 2016 wurden die Berufe der Befragten erfasst und in Berufshauptgruppen zusammengefasst (Arbeitsförderungsinstitut, 2017b, S. 16–18).

Tabelle 4: Arbeitsvertragsform nach Berufshauptgruppen (%)

	Unbe- fristet Vollzeit	Unbe- fristet Teilzeit	Befris- tet Voll- zeit	Befris- tet Teil- zeit	Summe der Be- fristun- gen	Summe der Teil- zeitver- träge
Berufshauptgruppe						
Führungskräfte	89	4	7	0	7	4
Akademische Berufe	55	26	10	9	19	35
Techniker und gleichrangige nicht- technische Berufe	75	17	3	5	8	23
Bürokräfte und verwandte Berufe	58	29	7	6	13	35
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	51	30	12	7	20	37
Fachkräfte in Land- und Forstwirt- schaft und Fischerei*	56	0	44	0	44	0
Handwerks- und verwandte Berufe	84	7	9	0	9	7
Bediener von Anlagen und Maschi- nen und Montageberufe	94	3	3	0	3	3
Hilfsarbeitskräfte	44	33	14	9	23	42
Insgesamt	64	21	10	5	15	27

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2019

* Niedrige Fallzahlen

Ein ähnliches Bild zeichnet die Aufschlüsselung der Arbeitsvertragsform nach formalem Bildungsgrad.⁸ Inhaber tertiärer Bildungsabschlüsse arbeiten zu 19 % in befristeten Verhältnissen, der Anteil ist bei den Inhabern von sekundären höheren Abschlüssen mit 13 % am geringsten (Tabelle 5). Anders ist die Situation in Italien, wo vor allem Inhaber primärer und niedrigstufiger sekundärer Bildungsabschlüsse zu 20 % befristet beschäftigt sind. Auch in Österreich ist diese Gruppe vergleichsweise am stärksten von Befristungen gekennzeichnet (14 %).

Einen großen Einfluss auf die Dauer des Arbeitsvertrages übt zweifelsfrei die Branche, in der man tätig ist, aus. Die beiden Branchen mit den meisten unbefristet und vollzeitbeschäftigten ansässigen Arbeitnehmern sind die Kategorie „Verarbeitendes Gewerbe“ (88 %) und das Baugewerbe (86 %). Auch in der Kategorie „Öffentliche Verwaltung“ sind mehr als drei von vier ansässigen Arbeitnehmern (76 %) unbefristet vollzeitbeschäftigt.

Das Gastgewerbe hingegen verzeichnet erwartungsgemäß auch bei den ansässigen Arbeitnehmern am meisten befristete Verträge (insgesamt 46 %), und noch einmal 24 % Teilzeitverträge. Zählte man die ausländischen Arbeitskräfte, die ihren Wohnsitz nicht in Südtirol haben und deshalb von der Studie nicht erfasst werden konnten, noch hinzu,

⁸ Zur Kategorisierung siehe (Arbeitsförderungsinstitut, 2017b, S. 8–10)

würde sich die Anzahl der befristeten Verträge im Gastgewerbe nochmals steigern. Unbefristete Vollzeitverträge sind mit 30 % in der Minderzahl.

Tabelle 5: Arbeitsvertragsform nach Bildungsabschlüssen im Ländervergleich (%)

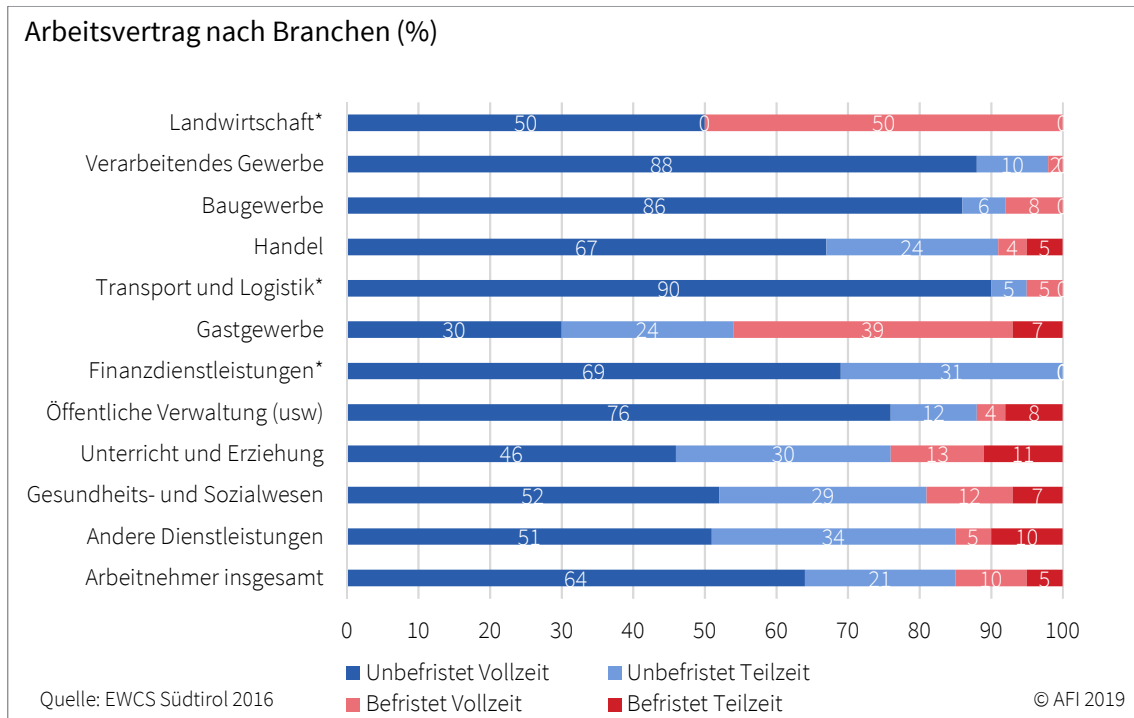
	Unbe- fristet Vollzeit	Unbe- fristet Teilzeit	Befris- tet Voll- zeit	Befris- tet Teil- zeit	Summe der Be- fristun- gen	Summe der Teil- zeitver- träge
Südtirol						
Primäre und niedrigstufige sekun- däre Bildung	63	22	8	7	15	29
Höhere sekundäre Bildung	67	20	8	5	13	25
Tertiäre Bildung	57	24	13	6	19	30
Insgesamt	64	22	9	5	14	26
Italien						
Primäre und niedrigstufige sekun- däre Bildung	67	13	11	9	20	22
Höhere sekundäre Bildung	72	16	8	4	12	20
Tertiäre Bildung	78	8	9	5	14	14
Insgesamt	72	14	9	5	15	20
Österreich						
Primäre und niedrigstufige sekun- däre Bildung	43	43	14	0	14	43
Höhere sekundäre Bildung	73	23	3	1	4	24
Tertiäre Bildung	56	33	6	5	11	38
Insgesamt	67	26	4	3	7	29
Schweiz						
Primäre und niedrigstufige sekun- däre Bildung	55	38	4	3	7	41
Höhere sekundäre Bildung	72	24	2	2	4	26
Tertiäre Bildung	67	28	2	3	5	31
Insgesamt	69	27	2	2	4	29
EU-28						
Primäre und niedrigstufige sekun- däre Bildung	64	16	11	9	20	25
Höhere sekundäre Bildung	71	16	9	4	13	20
Tertiäre Bildung	72	15	9	4	13	21
Insgesamt	71	15	10	4	14	19

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2019

Diese Zahlen sind keine Überraschung und lassen sich dadurch erklären, dass sehr viele Gastgewerbebetriebe saisonweise arbeiten und folgerichtig die meisten Arbeitnehmer auch nur saisonweise angestellt werden.⁹

Abbildung 2



* Niedrige Fallzahlen

2.3 Arbeitsvertragsform und Migrationshintergrund

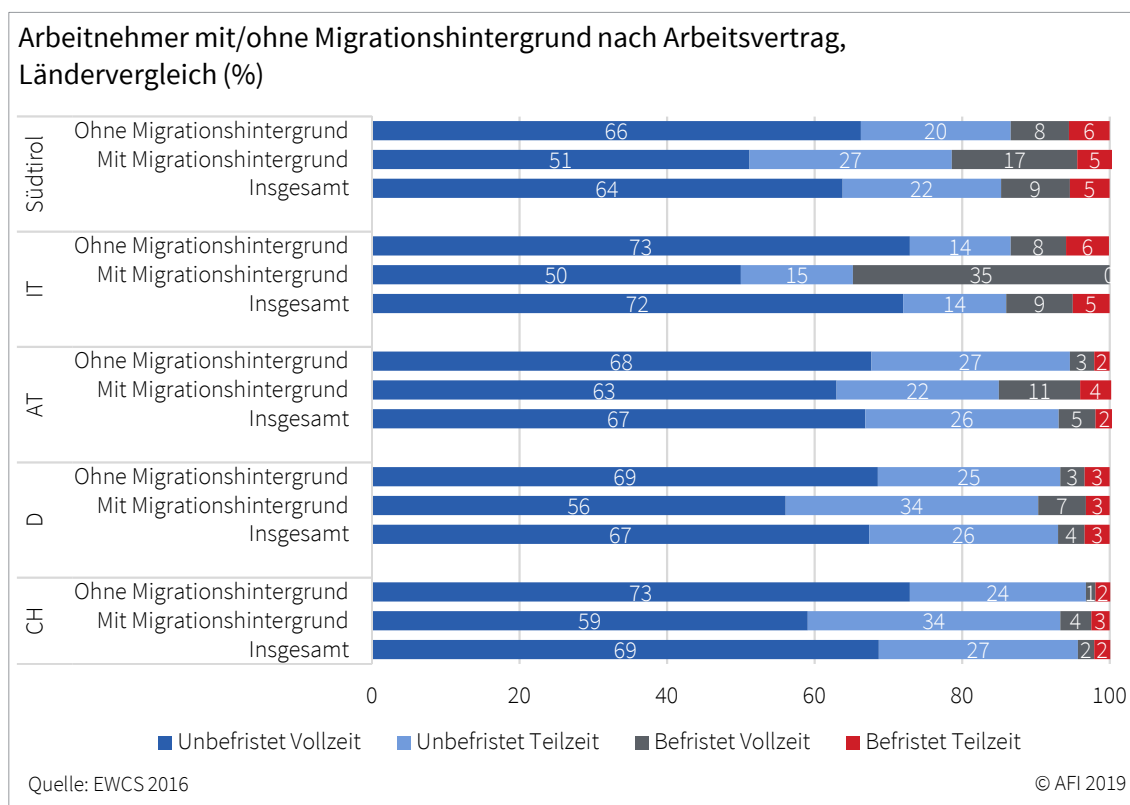
Dass ein Migrationshintergrund bzw. die Staatsbürgerschaft einen starken Einfluss auf die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt haben, ist auch für Südtirol nachgewiesen (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2018a), wobei stark zwischen der Herkunftsregion zu unterscheiden ist. Befunde aus europäischen Studien weisen darauf hin, dass im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt jene, die als Erwachsene immigrierten, im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung deutlich stärker benachteiligt sind: Dies gilt für die Dimensionen der Inaktivität, der Arbeitslosigkeit und – im Falle von Beschäftigung – der Arbeitsbedingungen, die in der Regel schlechter sind (ausführlich hierzu Fernandez, 2018).¹⁰

⁹ Es sei darauf verwiesen, dass die arbeits- und sozialrechtliche Regeln ein wichtiger Einflussfaktor sind. Auch saisonabhängige Tätigkeiten wie im Baugewerbe lassen sich in Form unbefristeter Verträge gestalten. Andererseits ist es theoretisch durchaus denkbar, auch mit befristeten Verträgen eine Beschäftigungskontinuität zu erreichen, wenn dies der Rechtsrahmen zulässt (in Italien maximal 2 Jahre).

¹⁰ Vielfach thematisiert wir die sog. „*ethnic penalties hypothesis*“, wonach auf dem Arbeitsmarkt nicht ausschließlich das „Humankapital“ zähle, sondern auch Attribute wie ethnische, religiöse und rassische Zugehörigkeit eine wichtige Rolle spielen. Es sind auch positive Zuschreibungen möglich. Auf jeden Fall ist zwischen einzelnen Gruppen zu differenzieren.

Als Arbeitskraft mit Migrationshintergrund im Sinne des EWCS Südtirol 2016 gilt eine befragte Person, von der zumindest ein Elternteil nicht in Italien bzw. Südtirol geboren wurde. Hinter diesem formalen Kriterium verbergen sich natürlich unterschiedliche Situationen, die von einem Elternteil aus einem der DACH-Staaten bis hin zum Nachkommen von zwei außereuropäischer Eltern reicht.

Abbildung 3



Befristungen sind in Südtirol recht deutlich ein Thema für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund. Beträgt der Landesdurchschnitt 15 %, so liegt er bei dieser Gruppe bei 22 %. Im Hinblick auf befristete Teilzeit unterscheiden sich beide Gruppen in Südtirol kaum. Bei den „klassischen“ Beschäftigten – Vollzeit und unbefristet – gibt es 15 Prozentpunkte Unterschied: Einheimische arbeiten zu 66 % mit dieser Arbeitsvertragsform, Südtiroler mit Migrationshintergrund zu 51 %. Diese Vertragsform ist in der gesamten Ländervergleichsgruppe eine Domäne der jeweils einheimischen Bevölkerung.

Auch in Italien sind Befristungen eine Vertragsform, mit der Personen mit Migrationshintergrund überproportional beschäftigt werden (35 % versus 13 % der Befragten ohne Migrationshintergrund). Dies gilt auch für Österreich (5 % versus 15 %), Deutschland (10 % versus 7 %) und die Schweiz (7 % versus 3 %). Was die Teilzeit betrifft, zeigt der Ländervergleich ein uneinheitliches Bild: In Südtirol arbeiten Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger in Teilzeit (32 % versus 26 % der „Einheimischen“), in Italien ist das Bild umgekehrt.

3. Ausgewählte Ergebnisse

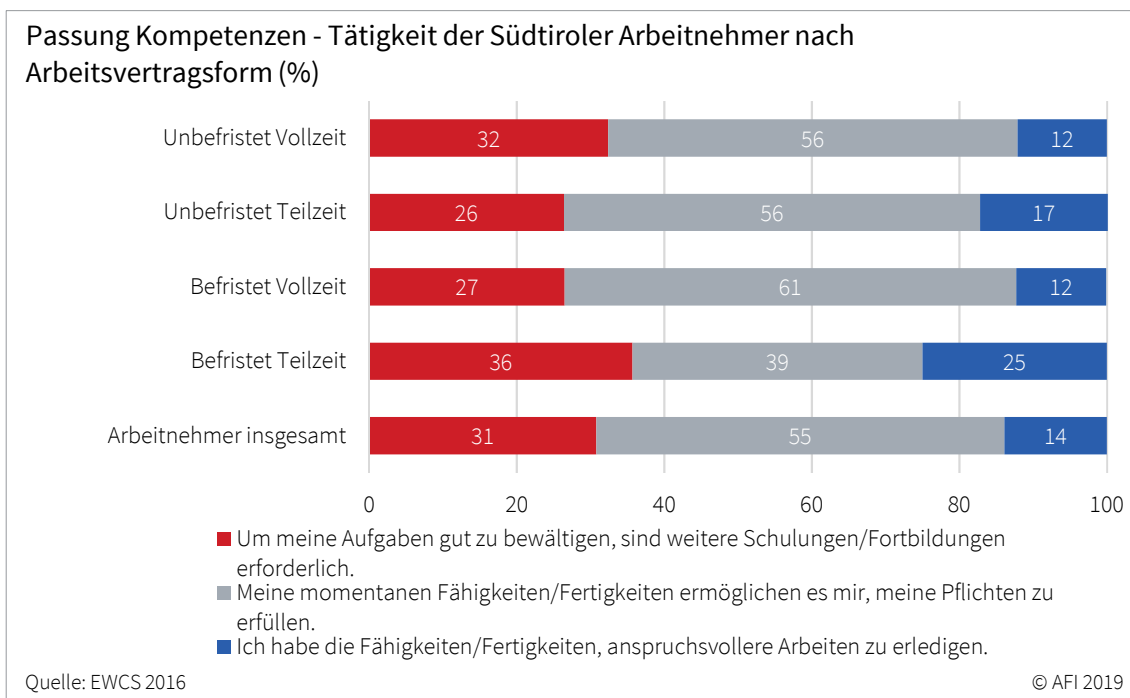
3.1 Die Passung Kompetenzen – Arbeitsaufgaben

Ausgeübte Tätigkeit und Bildungsabschluss geben noch keinen Aufschluss darüber, ob ein Arbeitnehmer kompetenzgerecht¹¹ beschäftigt wird. Werden befristet beschäftigte Arbeitnehmer häufiger unterwertiger eingesetzt als unbefristete?

Wie im AFI-Zoom 38/2018 ausgeführt, ist in Südtirol insgesamt ein im europäischen Vergleich geringer Anteil aller Erwerbstätigen unterwertig beschäftigt (15%); ein hoher Anteil der Befragten verspürt einen weiterführenden Bildungsbedarf (30%), um die eigene Aufgaben gut bewältigen zu können. Die Angaben der Arbeitnehmer weichen davon kaum ab (Abbildung 4).

Interessant sind allerdings die Unterschiede nach Arbeitsvertragsform: Am wenigsten kompetenzgerecht beschäftigt empfinden sich Arbeitnehmer, die befristet Teilzeit beschäftigt sind, nämlich lediglich zu 39% gegenüber einem Durchschnitt von 55%. Die Antworten der Arbeitnehmer mit befristeter Vollzeit weichen kaum von jenen mit unbefristeter Vollzeit ab. Im Hinblick auf die Passung scheint Befristung für sich genommen kein Nachteil zu sein, sehr wohl aber Befristung in Kombination mit Teilzeit.

Abbildung 4



¹¹ Eine den Kompetenzen entsprechende Tätigkeit ist wesentlich für die Produktivität und den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Auf Seiten des Beschäftigten ist sie Voraussetzung dafür, dass Tätigkeiten als bewältigbar aufgefasst werden und etwa bei unterwertiger Beschäftigung es nicht zum Abbau bestehender, aber nicht eingesetzter Kompetenzen kommt; aus Sicht des Betriebes ist eine Ausschöpfung der Kompetenzen der Beschäftigten ein wesentlicher Produktivitätsfaktor (ausführlich hierzu OECD, 2016).

Das Bild in Südtirol weicht vom gesamtstaatlichen ab. In Italien spielt unterwertige Beschäftigung eine Rolle (Tabelle 6): 21 % der unbefristet Beschäftigten geben an, eigentlich auch anspruchsvollere Arbeiten erledigen zu können, bei den befristet beschäftigten Arbeitnehmern liegt der entsprechende Wert bei über 30 %. Ansonsten schneidet Italien im Hinblick auf die Passung auch im europäischen Vergleich durchaus gut ab: Immerhin 66 % der Arbeitnehmer geben an, kompetenzgerecht beschäftigt zu sein; der entsprechende österreichische Wert liegt bei 45 %, der deutsche bei 56 % und der schweizerische bei 55 %. Auch in Österreich geben die befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Teilzeit am häufigsten an, unterwertig beschäftigt zu sein (32 %), in Deutschland sind es mit 26 % die Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen und in Vollzeit, in der Schweiz mit 44 % die Arbeitnehmer mit befristeten Vollzeitverträgen. Neben der Vertragsform spielen offensichtlich noch weitere Faktoren eine Rolle.

Tabelle 6: Arbeitsvertragsform nach Passung Kompetenz – Arbeitsaufgabe (%)

	Weitere Schulungen/Fortbildungen erforderlich.	Fähigkeiten/Fertigkeiten ermöglichen es, die Pflichten paßgenau zu erfüllen.	Fähigkeiten/Fertigkeiten vorhanden, um anspruchsvollere Arbeiten zu erledigen.
Land / Arbeitnehmer nach Arbeitsvertrag			
Italien			
Unbefristet Vollzeit	12	67	21
Unbefristet Teilzeit	6	74	21
Befristet Vollzeit	16	51	33
Befristet Teilzeit	10	59	31
Alle Arbeitnehmer Italien	12	66	22
Österreich			
Unbefristet Vollzeit	32	44	24
Unbefristet Teilzeit	27	46	28
Befristet Vollzeit	41	44	15
Befristet Teilzeit	11	58	32
Alle Arbeitnehmer Österreich	31	45	25
Deutschland			
Unbefristet Vollzeit	21	53	26
Unbefristet Teilzeit	17	63	20
Befristet Vollzeit	31	53	17
Befristet Teilzeit	20	59	20
Alle Arbeitnehmer Deutschland	20	56	24
Schweiz			
Unbefristet Vollzeit	17	54	29
Unbefristet Teilzeit	16	58	26
Befristet Vollzeit	25	31	44
Befristet Teilzeit	12	59	29
Alle Arbeitnehmer Schweiz	17	55	29

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2019

3.2 Die Karrieremöglichkeiten

Der Karriereindex ist aus drei Bausteinen zusammengesetzt, die in der Tabelle 7 angeführt sind. Der Karriereindex misst einerseits das Ausmaß an Entwicklungsmöglichkeiten und andererseits die Sicherheit, welche die jetzige Arbeitsstelle bietet. Die Arbeitsplatzunsicherheit hängt natürlich in erster Linie davon ab, in welcher Verfassung sich die jeweilige Branche und die Gesamtwirtschaft des Landes befindet. In die gleiche Kerbe schlägt auch die Frage nach dem Personalabbau. Je höher die Indexzahl, desto besser die Lage des Beschäftigten.

Tabelle 7: Bausteine des Karriereindizes

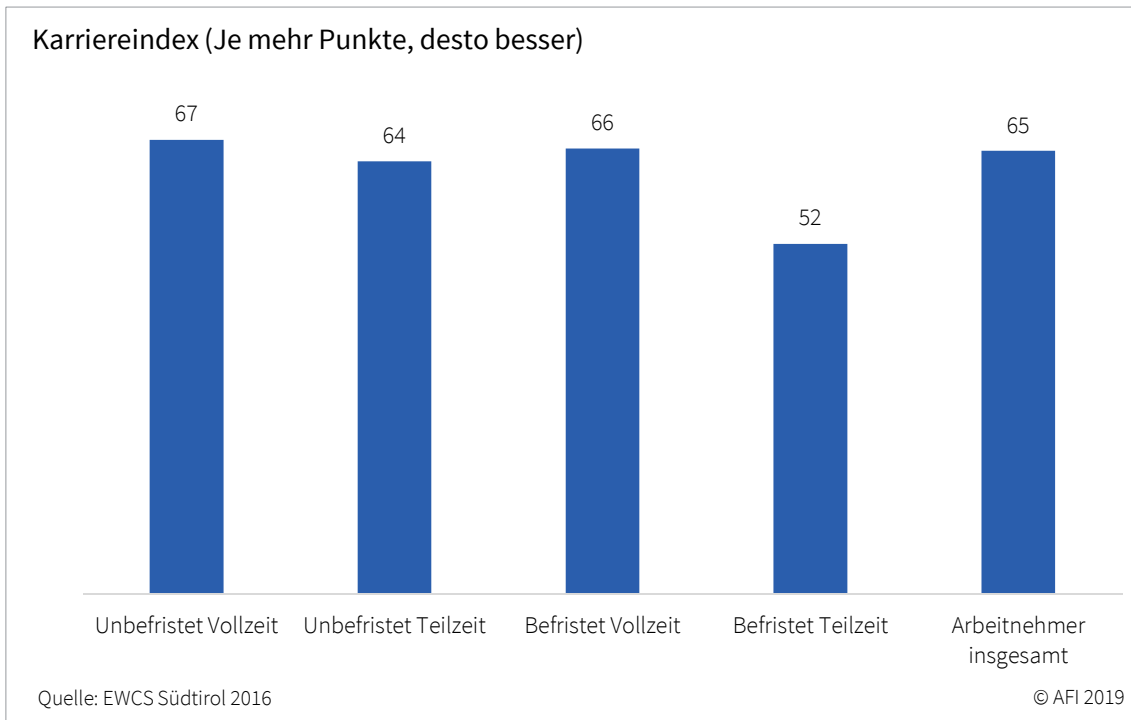
Bausteine	Fragen im Wortlaut	Gewertete Antworten
Einschätzung der Karriere-möglichkeiten	Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen	(stimme voll und ganz zu oder stimme eher zu)
Arbeitsplatzunsicherheit	Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren	(stimme voll und ganz zu oder stimme eher zu)
Personalabbau	Ist die Anzahl der Mitarbeiter/innen an Ihrem Arbeitsplatz gestiegen, gleich geblieben oder gesunken?	(gesunken)

Quelle: EWCS Südtirol 2018

© AFI 2019

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, die Teilzeit arbeiten, weisen mit 52 Punkten den niedrigsten Wert des Karriereindizes auf – eingedenk der Zusammenstellung des Indizes ist dieses Ergebnis vollkommen nachvollziehbar (Abbildung 5). Unbefristete Vollzeitmitarbeiter haben spiegelbildlich dazu mit 67 Punkten den höchsten Karriereindexwert. Dass die Nutzung von Karrieremöglichkeiten immer auch Zeit erfordert, die im Betrieb verbracht wird, zeigt sich im (leichten) Unterschied zwischen Vollzeitmitarbeitern und Teilzeitarbeitnehmern. Das natürliche Ziel einer klassischen Karriereplanung ist es, Führungskraft zu werden. Dass viele Frauen Teilzeit arbeiten, spiegelt sich mit ihren Karrieremöglichkeiten, denn Führungskräfte arbeiten fast immer Vollzeit (vgl. Holst & Friedrich, 2017, S. 147).

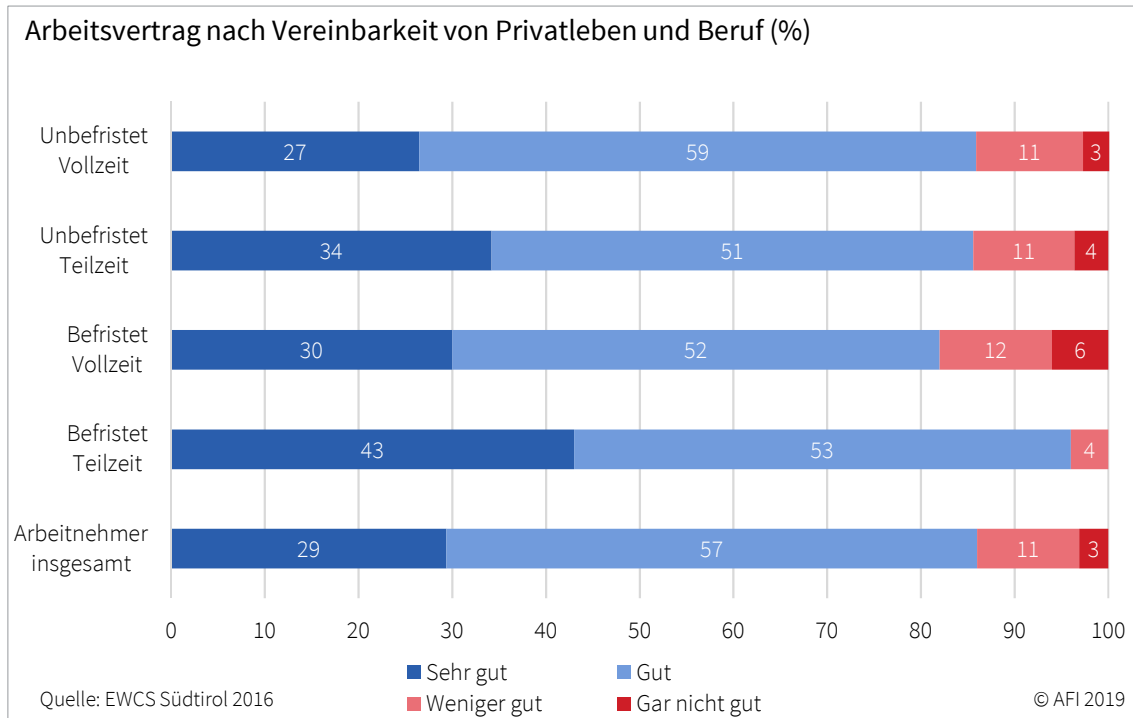
Abbildung 5



3.3 Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist für die übergroße Mehrheit (86%) der Südtiroler Arbeitnehmer unabhängig vom jeweiligen Arbeitsvertrag gegeben. Mehr als ein Viertel bewertet sie sogar als sehr gut. Unter den Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl derjenigen, die sagen, die Vereinbarkeit sei „sehr gut“, erwartungsgemäß höher als bei den Vollzeitbeschäftigten. Südtirol ist in Bezug auf die gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für alle Vertragsgruppen eine positive Ausnahme im Ländervergleich: in den Vergleichsländern wird die Vereinbarkeit je nach Arbeitsvertrag deutlich unterschiedlich bewertet. Tendenziell zeigt sich jedoch, dass Teilzeitarbeitnehmer besser als Vollzeitarbeitnehmer in der Lage sind, das Privatleben und den Beruf zu vereinbaren – aus eben diesem Grund sind die meisten Teilzeitarbeitsverträge abgeschlossen worden.

Abbildung 6

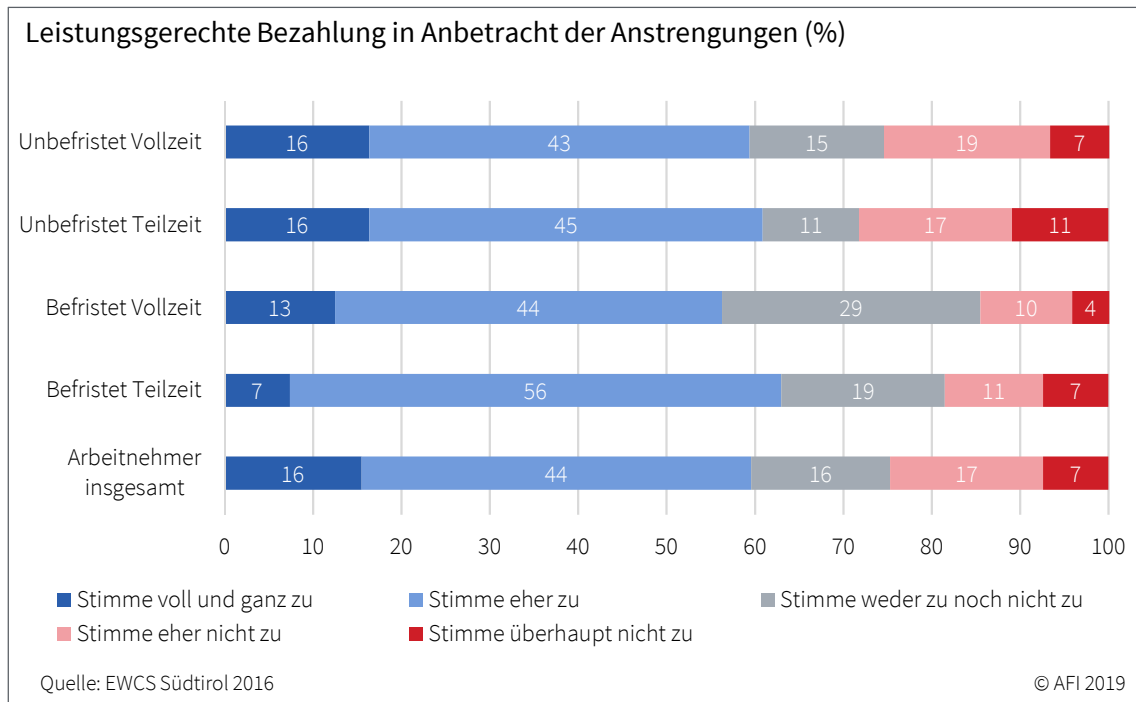


3.4 Leistungsgerechte Bezahlung in Südtirol

Die Südtiroler Arbeitnehmer sind zu insgesamt 60% der Meinung, dass sie in Anbetracht ihrer Anstrengungen angemessen bezahlt werden. Die statistische Prüfung hat ergeben, dass alle vier Untersuchungsgruppen zum selben Urteil kommen. Das ist ein erfreuliches Ergebnis, da somit die Arbeitnehmer durch die Bank und unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags bestätigen, leistungsgerecht bezahlt zu werden.

Im Unterschied zum AFI-Barometer erfasst der EWCS allerdings nicht, ob die Bezahlung auch in Bezug auf die Lebenshaltungskosten als angemessen empfunden wird. Gerade dieser Aspekt hat sich in Südtirol nämlich als problematisch herausgestellt (Perini & Brancalion 2018, S. 14).

Abbildung 7



Auch in Italien unterscheiden sich die Arbeitsvertragsgruppen hinsichtlich des Eindrucks, leistungsgerecht bezahlt zu werden, nicht wesentlich voneinander. Sie sind im Allgemeinen aber unzufriedener mit der Bezahlung für ihre Mühen. Besonders die Gruppe der befristet beschäftigten italienischen Arbeitnehmer bewertet ihre Bezahlung deutlich negativer als ihre Südtiroler Vertragskollegen.

Tabelle 8: Leistungsgerechte Bezahlung nach Arbeitsvertrag und Land (%)

Land	Arbeitsvertrag	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Südtirol	Unbefristet Vollzeit	16	43	15	19	7
	Unbefristet Teilzeit	16	45	11	17	11
	Befristet Vollzeit	13	44	29	10	4
	Befristet Teilzeit	7	56	19	11	7
	Arbeitnehmer insgesamt	16	44	16	17	7
Italien	Unbefristet Vollzeit	5	40	32	17	6
	Unbefristet Teilzeit	7	41	28	18	6
	Befristet Vollzeit	5	37	26	18	14
	Befristet Teilzeit	2	43	19	21	15
	Arbeitnehmer insgesamt	5	40	30	18	7

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

4. Schlussfolgerungen

Tabelle 9: Übersicht

Analyseebene	Besonderheiten bzw. Unterschiede zwischen den in vier Arbeitsvertragsformen beschäftigten Arbeitnehmern	Bewertung
Geschlecht	Befristungen und Teilzeit werden vorwiegend von Frauen ausgeübt	Neutral: Teilzeitarbeit ist von Frauen vielfach gewünscht; um Kinder und Haushalt mit Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können.
	Befristete Teilzeitverhältnisse, vor allem Frauen (9 %)	Kritisch, da fragile Verankerung im Erwerbsleben
Alter	Abnahme der Befristungen mit steigendem Lebensalter	Positiv: Stabilisierung im Erwerbsverlauf
Berufshauptgruppe	Führungskräfte, technische Berufe, Handwerk und Montageberufe nur zu geringem Anteil befristet beschäftigt; in Dienstleistungsberufen, akademischen Berufen und bei Hilfsberufen hoch.	Negativ: Wenn Südtirol, wie oft von offizieller Seite bekundet, attraktiver für Akademiker werden will, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehören auch unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten.
Branchen	Öffentliche Verwaltung und Gastgewerbe „Spitzenreiter“ bei Befristungen	Kritisch, da Unsicherheit in der Erwerbsbiografie
Migrationshintergrund	22 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeiten mit befristeten Verträgen.	Kritisch, da Diskriminierungen und Nicht-Ausschöpfung des Humankapitals vermutet werden können
Kompetenzgerechte Beschäftigung	Befristungen haben gleiche Werte wie unbefristet Beschäftigte, Befristete mit Teilzeit haben den schlechtesten Wert	Kritisch: Befristete in Teilzeit häufig unterwertig beschäftigt; in Italien sind Befristete insgesamt unterwertig beschäftigt.
Karriereindex	Keine Unterschiede mit Ausnahme der Befristeten mit Teilzeit	Neutral: Erwartbares Ergebnis, da Karriereplanung Sicherheit und zeitliche Anwesenheit im Betrieb erfordert.
Vereinbarkeit	Keine Unterschiede, Teilzeitbeschäftigte zufriedener	Neutral: Befristung hat keine negativen Auswirkungen auf Vereinbarkeit
Leistungsgerechte Bezahlung	Keine Unterschiede, höhere Zufriedenheit im Vergleich zu Italien	Positiv: Befristet Beschäftigte und Teilzeitkräfte werden laut eigenem Bekunden leistungsgerecht bezahlt.

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2019

Gibt es einen Zusammenhang zwischen befristeten Arbeitsverträgen und schlechteren Arbeitsbedingungen? Die aktuelle Forschung bejaht dies und meint damit nicht nur den Umstand, dass Personen zeitlich befristet, also unsicher angestellt sind. Dauerhaft befristet beschäftigte Arbeitnehmer müssen im Vergleich zu unbefristet angestellten Kollegen vor allem mittelfristig Nachteile hinnehmen, weil diese dauerhaft befristeten Anstellungen ihre Beschäftigungsfähigkeit schwächen, d.h. Karriereperspektiven, kompetenzgerechte Beschäftigung, Nutzung der Übergangszeiten für Ausbildungsinvestitionen und Kontinuität der Erwerbsbiografie.¹²

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Befristungen – insbesondere die Kombination von Befristung und Teilzeit – auch in Südtirol eine geringere Qualität der Arbeitsbedingungen zur Folge haben. Es zeigt sich auch, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen der befristet Beschäftigten in Südtirol und jenen in den mitteleuropäischen Nachbarstaaten vergleichbar ist. Verglichen mit Italien schneiden befristet Beschäftigte in Südtirol bei den allermeisten Aspekten bedeutend besser ab.

Der EWCS Südtirol 2016 bietet eine Momentaufnahme, die durch den Vergleich mit der Situation in Italien und den DACH-Ländern plastischer wird. Befristet Beschäftigte finden sich vor allem im öffentlichen Dienst, in stark saisonal geprägten Wirtschaftsbereichen mit jahreszeitlich unterschiedlichem Arbeitskräftebedarf wie dem Gastgewerbe und in Berufen mit einfachen Tätigkeiten. Diese Tätigkeiten werden meist von Personen mit geringem formalem Bildungsabschluss ausgeübt.

Wenngleich kein Anlass zur Dramatisierung besteht, so ist doch darüber nachzudenken, wie befristet Beschäftigten darin unterstützt werden können, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Dies gilt insbesondere für die Gruppe von vorwiegend weiblichen Erwerbstätigen, die sowohl teilzeit- als auch befristet beschäftigt sind.

Autor: Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

¹² Stellvertretend Eichhorst & Tobsch, 2017.

5. Literaturverzeichnis

- AFI | Arbeitsförderungsinstitut. (2014). *Atypische Arbeitsverhältnisse im Öffentlichen Dienst Südtirols Zeitraum 2009 - 2013*. Abgerufen von <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/14-12-18-FB-Atypische-%C3%96DS.pdf>
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. (2018a). *Personen mit Migrationshintergrund* (Newsletter No. 01–2018) (S. 12). Bozen: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung.
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. (2018b, Jänner 22). Befristet beschäftigte Arbeitnehmer in Südtirol im Zeitverlauf. Abgerufen von <http://qlikview.services.sdiag.it/QvAJAXZfc/open-doc.htm?document=mloccz0d.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true>
- Arbeitsförderungsinstitut (Hrsg.). (2017a, Mai 17). [Review of *EWCS Südtirol: Die Methodik*, von T. Hölbling]. Abgerufen von <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2017-05-16-EWCS-Methodik-mit-Anhang.pdf>
- Arbeitsförderungsinstitut. (2017b, Juli 31). [Review of *AFI-Arbeitskräfteporträt: Südtirol im europäischen Vergleich*, von T. Hölbling]. Abgerufen von <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2017-07-31-Zoom-17-AFI-Arbeitskr%C3%A4fteportr%C3%A4t-S%C3%BCdtirol-im-europ%C3%A4ischen-Vergleich.pdf>
- Berton, F., Richiardi, M., & Sacchi, S. (2009). *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Bologna: Il mulino.
- Eichhorst, W., & Tobsch, V. (2017). Atypische Beschäftigung in Europa. *WSI-Mitteilungen*, 70(1), 62–69. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-1-62>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.). (2017). *6th European Working Conditions Survey: overview report* (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Fernandez, E. (2018). Labour market integration of migrants and their descendants. *Working Paper Eurofound*, 34. Abgerufen von <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef17037.pdf>
- Hohendanner, C., & Lobato, P. R. (2017). Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst. *WSI-Mitteilungen*, 70(1), 45–53. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-1-45>
- Holst, E., & Friedrich, M. (2017). Führungskräfte - Monitor 2017 Update 1995-2015. (DIW Berlin, Hrsg.). Eigenverlag DIW. Abgerufen von https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.561925.de/diwkompakt_2017-121.pdf
- Perini, S., & Brancalion, F. (2018, Juli 16). AFI-Barometer Sommer 2018. Eigenverlag. Abgerufen von <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/16.07.2018-prezi-Barometer-sommer-Themeblock.pdf>
- Stuth, D. S. (2017). Zusammenhänge zwischen Beruf und befristeter Beschäftigung, 14.

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org