



Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunités



Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori



Arbeitnehmerinnen zwischen Teilzeit und unbezahlter Familienarbeit

**7. Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation in
den großen Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive
(2020-2021)**



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Impressum

Autorin:	Aline Lupa
Projekt-Koordination:	Aline Lupa
Leitung:	Stefan Perini
Verantwortlich im Sinne des Gesetzes:	Andreas Dorigoni
Layout:	Aline Lupa, Alessandro Francisci
Druck:	Südtiroler Landtag

Die statistischen Daten sind Eigentum der Gleichstellungsrätin.

Substantivierte Partizipien, Passivformulierung, vollständige Paarformen und der Gender-Doppelpunkt finden anstelle des generischen Maskulinums Anwendung.

© AFI 2023

<p>Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen Cavour-Str. 23/c 39100 Bozen</p> <p>Tel. 0471 946003 / Fax 0471 946009 info@gleichstellungsraetin-bz.org PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org www.consiglieradiparita-bz.org</p>  <p>Gleichstellungsrätin Consigliera di parità Consulenta per l'avalianza dles oportunitas</p>	<p>AFI Arbeitsförderungsinstitut Landhaus 12 Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 39100 Bozen</p> <p>Tel. 0471 418830 info@afi-ipl.org PEC: afi-ipl@pec.it www.afi-ipl.org</p>  <p>Arbeitsförderungsinstitut Istituto Promozione Lavoratori</p>
--	---

Veröffentlichung Nr. 7 / 2023

Titelbild: www.pixabay.com

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
Vorwort	7
Ausgangslage	8
Neue Inhalte des Fragebogens	8
1 Einleitung	10
2 Beschäftigte zum 31.12.2021	12
2.1 Frauenanteil in den erfassten Unternehmen	15
2.1.1 Führungskräfte	17
3 Arbeitsverhältnisse und Vertragsarten	21
3.1 Unbefristete und befristete Arbeitsverträge	21
3.2 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	24
3.2.1 Die Umwandlung von Verträgen	27
3.2.2 Homeoffice	30
4 Personalsituationen und -fluktuationen	33
4.1 Zu- und Abgänge	33
4.2 Beschäftigte in Vaterschaft und Mutterschaft	37
4.3 Beschäftigte in der Lohnausgleichskasse (LAK)	39
4.4 Weiterbildungen	41
5 Zusätzliche Lohnelemente	44
6 Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance und zur Gewährleistung eines inklusiven Arbeitsumfeldes im Unternehmen	46
7 Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten im Zeitvergleich	50
Literaturverzeichnis	57

Kurz & bündig

543 privatwirtschaftliche Unternehmen mit Rechtssitz in der Provinz Bozen haben den Fragebogen des Ministeriums für den Zweijahreszeitraum 2020-2021 beantwortet.

44.641 Frauen arbeiten in diesen 543 Unternehmen.

43,3% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen.

10,1% der Führungskräfte sind weiblich.

6.893 Frauen schieden aufgrund des Auslaufens ihres Arbeitsvertrags im Jahr 2021 aus.

19,3% der Frauen haben einen befristeten Arbeitsvertrag, von den Männern sind es 13,8%.

51,6% der befristet Beschäftigten sind Frauen.

83,5% der unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sind Frauen.

72,3% der befristet Beschäftigten in Teilzeit sind Frauen.

6 von 10 Elternteilen in Mutterschaft-/Vaterschaft sind Mütter.

5,6% der beschäftigten Frauen arbeitete Ende 2021 im Homeoffice, von den Männern waren es 5,1%.

19,3% der Unternehmen bieten Maßnahmen zur Unterstützung der Eltern und zur Förderung der Kinderbetreuung an.

Einführung

Der Forschungsbericht zum Beschäftigungsstand von Frauen und Männern in Südtirols Großbetrieben liegt nunmehr in siebter Ausgabe für das Biennium 2020-2021 vor. Erstmals wurden die Daten im Biennium 2008-2009 systematisch erhoben und vom AFI ausgewertet. Grundlage war damals der Art. 46 des gesetzesvertretenden Dekretes 198/2006, dem zufolge private Unternehmen mit mehr als hundert Beschäftigten der Gleichstellungsärztin des Landes alle zwei Jahre die Daten zur Beschäftigungslage ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorlegen müssen. Mit Gesetz Nr. 162/2021 wurde die Verpflichtung der Datenerfassung auf alle Unternehmen mit mehr als fünfzig Beschäftigten ausgeweitet. Das interministeriale Dekret vom 29. März 2022 und im Speziellen die Anlage 1 definiert dabei die Modalität des Berichtes. Für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten ist das Verfassen des Berichtes freiwillig. Auf Grundlage dieser Neuerungen wurde dieser Bericht erfasst, d.h., dass wir für Südtirol erstmalig auch Daten von Unternehmen zwischen 50 und 99 Beschäftigten haben. Was die Vergleichbarkeit mit den vorherigen Berichten angeht, ist diese etwas eingeschränkt. Wo Vergleiche möglich und sinnvoll sind, wurden diese gemacht. Diesen ist ein eigener Abschnitt (Kapitel 7) gewidmet.

Was die Ergebnisse betrifft, gibt es keine großen Veränderungen. In wesentlichen Bereichen, die als Messkriterium für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt gelten, hinken weibliche Beschäftigte nach. 43,3% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen, nur 10,1% der Führungskräfte sind weiblich. Frauen sind in höherem Ausmaß von befristeten Arbeitsverträgen betroffen. Über 80% der Teilzeitarbeitenden sind Frauen und Elternzeit nehmen mehrheitlich Mütter in Anspruch. Zusammenhängend damit bieten 19,3% der Unternehmen Maßnahmen zur Förderung der Kinderbetreuung an. Dies lässt jenen Schluss zu, der von vielen Studien belegt wird: Unbezahlte Familienarbeit wird mehrheitlich von Frauen übernommen und führt zu Benachteiligungen in der Arbeitswelt (geringere Chancen auf eine Führungsposition, erhöhte Verbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse usw.).

Der Bericht bietet eine gute Grundlage, um Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu erörtern und umzusetzen. Diese Maßnahmen müssen auf den Ebenen der Politik, der Unternehmen und auf individueller Ebene ansetzen und zu einem kulturellen Wandel führen. Dieser kann nur im Zusammenspiel abgestimmter Maßnahmen auf den soeben genannten Ebenen gelingen. Eine wesentliche Rolle und wichtige Grundlage spielen dabei die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Diese müssen z.B. schon beim Abbau von Geschlechterstereotypen ansetzen. Aufbauend darauf müssen Frauen und Männer in allen Lebensbereichen gleichermaßen gefördert werden. Auf der Ebene der Unternehmen muss eine Kultur geschaffen werden, die eine gleichberechtigte Förderung zulässt. Zudem müssen jegliche Maßnahmen zur Reduzierung der Rollenstereotype und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darauf abzielen, unbezahlte Familienarbeit gleichermaßen aufzuteilen. Investitionen in Maßnahmen zur Vereinbarkeit lohnen sich auch für Unternehmen und schaffen Wettbewerbsvorteile.

In Südtirol werden seit Jahren verschiedene Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Allerdings handelt es sich dabei um punktuelle Maßnahmen, die nicht in eine Gesamtstrategie eingebettet sind. Dies soll der Südtiroler Gleichstellungsplan ändern. Dieser wurde in einem partizipativen Prozess erarbeitet und im September 2023 vorgestellt. Er enthält ein Bündel von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, welches auf verschiedenen Ebenen ansetzt. Der Plan soll nun, diesem ganzheitlichen Ansatz entsprechend, in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Was bleibt ist gutes Gelingen zu wünschen!



Michela Morandini
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

Vorwort

Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut beschäftigt sich seit jeher mit dem Thema der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in der Südtiroler Arbeitswelt. Erstmals im Jahr 2010 veröffentlicht, hat unser Institut auch in diesem Jahr im Auftrag der Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen die Beschäftigungssituation in den großen Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive untersucht.

Der vorliegende Bericht soll nicht nur einen Beitrag zur Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in der Südtiroler Arbeitswelt leisten, sondern auch Grundlage dafür sein, weitere Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen zu verwirklichen.

Die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben zu fördern ist zwar ein gesamtstaatliches politisches Ziel, jedoch muss die systematische Umsetzung insbesondere auch auf lokaler Ebene erfolgen. Um den sozialen Wandel in Südtirol weiter mitzugestalten und Frauen und Männern die gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen ist es wichtig, diesen Weg konsequent weiterzugehen.

Die Ergebnisse des vorliegenden Berichtes zeigen, dass Frauen immer noch deutlich benachteiligt sind. Sie befinden sich öfter in unsicheren Arbeitsverhältnissen und arbeiten in Teilzeit, weil die Kinderbetreuung zum Großteil weiter auf ihren Schultern lastet. Diese Studie soll den politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen dazu dienen, fundierte Informationen über die bestehenden Geschlechterungleichheiten zu erhalten, damit einschneidende Maßnahmen entwickelt werden können.



Andreas Dorigoni
AFI-Präsident

Ausgangslage

Bei der Erhebung des untersuchten Bienniums (2021-2022) liefen die ausgefüllten Fragebögen zentral beim Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Rom ein, wo die Daten der Unternehmen mit Rechtssitz in der Provinz Bozen anschließend der Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen zur Verfügung gestellt wurden. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Gleichstellungsrätin und dem Arbeitsförderungsinstitut sieht vor, dass die Daten vom AFI ausgewertet werden. Das Ergebnis dieser Arbeit liegt nun in Form dieses Berichts vor.

Im Vergleich zu den vorangegangenen sechs Erhebungen ist zu beachten, dass sich die aktuellen Ergebnisse, aufgrund verschiedener Neuerungen, nicht mehr gut mit denen der bisherigen Berichte vergleichen lassen. Da erstmals auch Unternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigten teilgenommen haben, handelt es sich im Allgemeinen um eine sehr viel größere Anzahl an Unternehmen. Ein Vergleich der Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten ist zudem nur bedingt möglich, da der Rücklauf in den Biennien unterschiedlich war. Um einen konkreten Vergleich herstellen zu können, werden deshalb in einem abschließenden Kapitel ausschließlich dieselben Unternehmen untersucht – sprich jene, die sowohl bei der vorherigen als auch bei der aktuellen Erhebung teilgenommen haben. Wie bereits beim sechsten Bericht bilden die Daten wieder die Südtiroler Unternehmen und ihre Beschäftigten unabhängig von ihrem Arbeitsort ab. Dieser kann sich in Südtirol oder auch außerhalb der Provinz Bozen befinden.

Da sich der siebte Bericht auf die Zeit der Ausnahmesituation während der Corona-Pandemie bezieht, werden die Daten möglichst vor dem Hintergrund dieses besonderen Bienniums und den daraus resultierenden Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von Frauen in den Südtiroler Unternehmen betrachtet. Dazu werden einschlägige Gesetzeslagen und relevante Literatur herangezogen, ohne jedoch jeglichen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Neue Inhalte des Fragebogens

Erstmals beinhaltet der Fragebogen genaue Angaben zu abgeschlossenen Betriebs- und Landesabkommen der Unternehmen. 100% der Unternehmen haben ein Betriebsabkommen abgeschlossen, 47,5% zusätzlich ein Landesabkommen. Zwar lassen diese Angaben keine Aussagen über Geschlechterverhältnisse zu, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass Abkommen zusammen mit angewandten Kollektivverträgen generell verbesserte Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten gewährleisten. Insgesamt gelten in den Unternehmen über 70 verschiedene Kollektivverträge. In nur 0,7% der Unternehmen gibt es keine.

Eine weitere Neuheit stellen die Angaben zur Arbeit im Homeoffice bzw. Smart Working dar. Angesichts der Pandemie und der damit verbundenen Lockdowns ist dieser Aspekt vor allem unter Berücksichtigung der Vertragsarten, der beruflichen Positionen, aber auch bezüglich der Wirtschaftszweige interessant. Neu ist auch, dass

neben dem obligatorischen Wartestand wegen Mutter- und Vaterschaft zusätzlich die fakultative Elternzeit abgefragt wurde. Da diese Daten jedoch Unstimmigkeiten aufweisen, konnten sie in der Auswertung nicht berücksichtigt werden. Der Wartestand wegen Mutter- und Vaterschaft verdient aufgrund außerordentlicher Gesetzesbestimmungen während der Pandemie besondere Aufmerksamkeit. Ebenfalls neu sind die Angaben zu den Kündigungen von Beschäftigten mit Kindern zwischen null und drei Jahren.

Der Fragebogen enthält außerdem einen neuen Abschnitt zu Lohnzusatzelementen. Die individuellen Zuschläge und Leistungsprämien, nach Geschlecht aufgeschlüsselt, wurde im Bericht berücksichtigt.

In einem weiteren Abschnitt des Fragebogens werden Informationen zu Auswahlverfahren bzw. zur Personalrekrutierung, zu den Instrumenten zur Förderung der Work-Life-Balance und zur Gewährleistung eines integrativen Arbeitsumfeldes abgefragt. Dieser Teil des Fragebogens enthält leider keine Angaben zu den Geschlechtern – die letzten beiden Punkte erscheinen in Zusammenhang mit der Pandemie und im Vergleich mit zukünftigen Berichten dennoch als bedeutsam und wurden deshalb in die Analyse einbezogen.

1 Einleitung

Die Informationen der Zweijahresberichte über die Situation der Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten ergänzen den vorhandenen Datenbestand zur Beschäftigungssituation in Südtirol und bieten somit die Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit in der Südtiroler Arbeitswelt. Der Großteil der Daten stellt eine Momentaufnahme der Beschäftigung in den Südtiroler Unternehmen nach Geschlecht und unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Einstufungen, der Wirtschaftszweige und der Unternehmensgrößen dar.

Inhaltlich besteht der Fragebogen aus zehn Datenblöcken mit Informationen zum Personal der Unternehmen, von denen jedoch nur einige ausgewertet werden können (Abbildung 1). Der Bericht enthält Beschäftigungsdaten für alle Einstufungsgruppen (Führungskräfte, Leitende Angestellte, Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter, unter besonderer Berücksichtigung von Menschen mit Beeinträchtigung und der geschützten Beschäftigtengruppen) nach Geschlecht zum 31.12.2021¹, Angaben zu den Personalfluktuationen, d.h. die von 2020 bis 2021 eingetretenen Veränderungen der Beschäftigungsanzahl, zu den Zu- und Abgängen verschiedener Art sowie zu den Beschäftigten im Wartestand (unter anderem Wartestand wegen Mutter- und Vaterschaft). Des Weiteren finden sich Angaben zu den Vertragsarten (befristet, unbefristet, Teilzeit und Vollzeit) und zur Umwandlung von Arbeitsverhältnissen (Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag sowie Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt). Letztendlich werden Angaben zur Lohnausgleichskasse, zu den Weiterbildungen, zu Lohnzusatzelementen und den Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance und eines integrativen Arbeitsumfeldes im Unternehmen gemacht.

Die Angaben zu den Gehältern und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle konnten in diesem Biennium erneut nicht ausgewertet werden, da sie im Fragebogen nicht nach Vollzeit und Teilzeit aufgeschlüsselt sind. Dies ist deshalb problematisch, da die vorwiegend Frauen betreffende Teilzeitbeschäftigung gänzlich vernachlässigt wird. Es wird in diesem Bericht auch auf Daten zum Gender Pay Gap aus anderen Quellen verzichtet, da diese nicht die hier beschriebene Stichprobe widerspiegeln können.

¹ Für die durchschnittliche jährliche Beschäftigung (Flussdaten) liegen leider keine Zahlen vor, nur der Personalstand zum Jahresende (Bestandsdaten zum letzten Tag des Berichtsjahres). Bezüglich der Ergebnisse dieses Forschungsberichts ist daher zu berücksichtigen, dass in Südtirol einige Wirtschaftszweige wie z.B. die Landwirtschaft und das Gastgewerbe, was die Produktion und die Beschäftigung anbelangt, eine starke Saisonalität aufweisen. Insbesondere im Gastgewerbe sind in großem Umfang weibliche Arbeitskräfte als Saisonarbeiterinnen beschäftigt.

Abbildung 1

Die Inhalte des Berichts auf einen Blick

Beschäftigte zum 31.12.2021 - nach Geschlecht und Einstufung	Beschäftigte zum 31.12.2021 - nach Vertragsart, Geschlecht und Einstufung	Zu- und Abgänge im Jahr 2021 - nach Typ, Geschlecht und Einstufung	Umwandlung von Arbeitsverträgen im Jahr 2021 - nach Geschlecht und Einstufung
Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2021 - nach Geschlecht und Einstufung	Beschäftigte in der Lohnausgleichskasse - nach Art der LAK, nach Geschlecht und Einstufung	Fort- und Weiterbildung im Jahr 2021 - nach absolvierten Stunden, Geschlecht und Einstufung	Lohnzusatzelemente im Jahr 2021 nach Geschlecht und Einstufung
Beschäftigte in Mutter-/Vaterschaft zum 31.12.2021 - nach Einstufung	Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance und eines inklusiven Arbeitsumfelds	Auswirkungen der Pandemie auf die Beschäftigungssituation	Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten im Zeitvergleich

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

2 Beschäftigte zum 31.12.2021

Die 543 Südtiroler Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, beschäftigten zum Ende 2021 insgesamt 103.197 Personen, davon 44.641 Frauen und 58.556 Männer. Der Anteil der in diesen Unternehmen beschäftigten Frauen beträgt somit 43,3%.²

Abbildung 2

Beschäftigte nach Geschlecht (n=543) zum 31.12.2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Tabelle 1

Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt
Führungskräfte	79	705	784
Leitende Angestellte	877	3.208	4.085
Angestellte	24.156	23.589	47.745
Arbeiter:innen	19.529	31.054	50.583
Gesamt	44.641	58.556	103.197
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	1.040	1.209	2.249

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

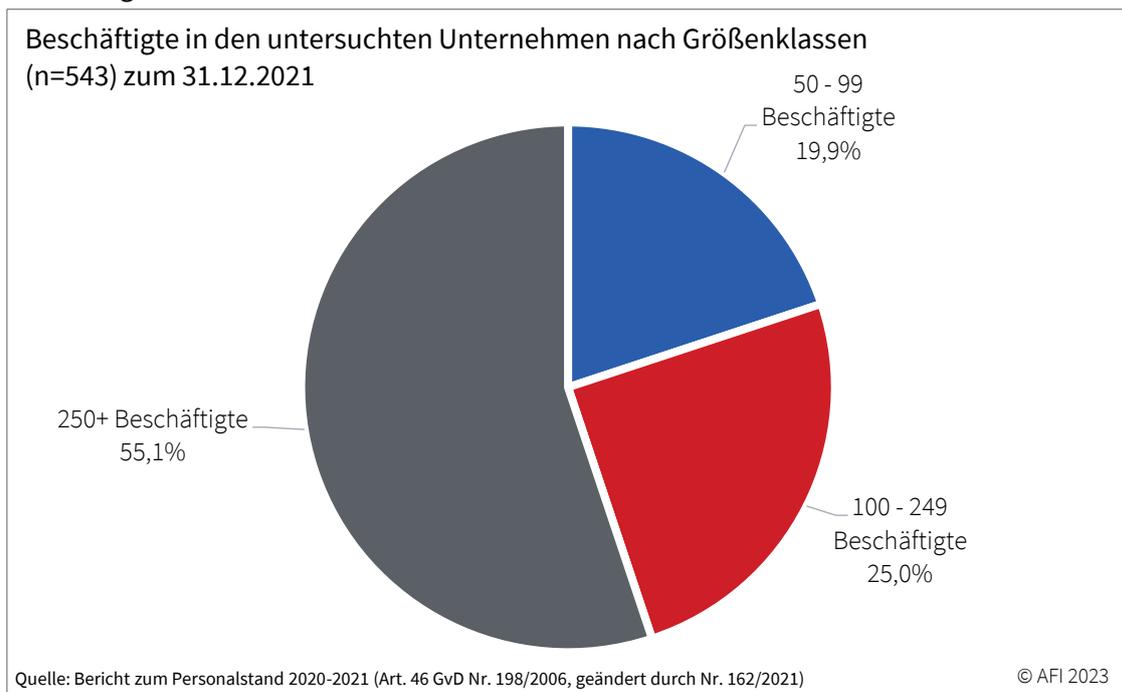
© AFI 2023

Der Tabelle 1 kann entnommen werden, dass es im Verhältnis zu den 705 männlichen Führungskräften 79 weibliche gibt. Außerdem gibt es 877 weibliche leitende Angestellte, 24.156 Arbeiterinnen und 19.529 Angestellte. 1.040 aller weiblichen Beschäftigten sind Menschen mit Beeinträchtigung bzw. einer geschützten Beschäftigungsgruppe zugehörig.

Die Unternehmen in der Stichprobe wurden im Folgenden nach ihrer Größe gegliedert. Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass im Zweijahreszeitraum 2020-2021 die Mehrheit der Beschäftigten – nämlich 55,1% der Stichprobe – in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten tätig sind. Der Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten beträgt 25,1% und in den Unternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigten 19,9% (Abbildung 3).

² Laut Beschäftigungsdaten des ASTAT lag der Frauenanteil unter allen Erwerbstätigen in Südtirol im Jahr 2021 bei 44,5 %. Im Vergleich zum Jahr 2019 waren 7.600 weniger Frauen beschäftigt. Bei den Männern waren es 2.200 weniger. Aufgrund der Covid-19-Pandemie ist die Gesamtbeschäftigtenzahl in der Provinz Bozen zwischen 2019 und 2021 um 3,8 Prozentpunkte gesunken (ASTAT, 2022a).

Abbildung 3



Infobox 1

Die Unternehmensstruktur in Südtirol

Die in dieser Studie untersuchten Daten weichen von der Realität der gesamten Südtiroler Unternehmenswelt ab, die sich hauptsächlich aus Kleinst- und Kleinunternehmen zusammensetzt. Die letzten verfügbaren Daten des ASTAT für das Jahr 2020 zeigen, dass Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten sogar 92,6% ausmachten und 39,6% der Arbeitskräfte beschäftigten (ASTAT, 2020). Im Vergleich: 2019 lag der Anteil der Kleinst- und Kleinunternehmen bei 91,6%. Die Zahl der Arbeitskräfte in Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten stieg trotz der Pandemie von 35,0 auf 35,4% an.

Die Analyse der Wirtschaftszweige (Tabelle 2), denen die Unternehmen aus der Stichprobe zugeordnet werden können, ergibt, dass die meisten Betriebe ins Verarbeitende Gewerbe fallen (124 Unternehmen, entspricht 22,8%), gefolgt vom Handelssektor (100, entspricht 18,4%). An dritter Stelle steht das Gastgewerbe (71, entspricht 13,1%). Auf diese drei Wirtschaftszweige entfallen somit bereits mehr als die Hälfte der Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben. Knapp 30 Prozent bilden zudem die Sektoren Baugewerbe (50, entspricht 9,2%), die ‚Sonstigen Dienstleistungen‘ (43, entspricht 7,9%), Transport und Lagerung (37, entspricht 6,8%) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (29, entspricht 5,3%). Die restlichen 16,5% verteilen sich mit jeweils weniger als 5 Prozent auf die anderen Wirtschaftsbereiche.

Tabelle 2

Unternehmen nach Wirtschaftssektor, 2021 (n=543)³

Wirtschaftssektor	Anzahl	Anteil (%)
Landwirtschaft	25	4,6
Verarbeitendes Gewerbe	124	22,8
Energie- und Wasserversorgung	7	1,3
Baugewerbe	50	9,2
Handel	100	18,4
Transport und Lagerung	37	6,8
Gastgewerbe	71	13,1
Information und Kommunikation	12	2,2
Kredit- und Versicherungswesen	23	4,2
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	15	2,8
Gesundheits- und Sozialwesen	29	5,3
Kunst, Unterhaltung und Erholung	7	1,3
Sonstige Dienstleistungen	43	7,9
Gesamt	543	100,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Das Verarbeitende Gewerbe umfasst wiederum die Nahrungsmittelverarbeitung (33 Unternehmen, entspricht 27,0%), die ‚Herstellung von Geräten und Maschinen‘ (31 Unternehmen, entspricht 25,4%) sowie das ‚Sonstige Verarbeitende Gewerbe‘ (22, entspricht 18,0%), die Metallverarbeitung (19, entspricht 15,6%), die Holzverarbeitung (15, entspricht 12,3%) und schließlich die Textilverarbeitung mit zwei Unternehmen, was 1,6% entspricht.

Bei der Betrachtung der Beschäftigten nach Geschlecht und Wirtschaftssektor (Tabelle 3) lässt sich festzustellen, dass Frauen vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen überwiegen (74,9%), ebenso sind in den Sektoren ‚Sonstige Dienstleistungen‘ (66,7%), im Gastgewerbe (53,2%), in ‚Kunst, Unterhaltung und Erholung‘ (52,3%) und im Handel (50,8%) mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Im Baugewerbe hingegen machen Frauen nur 8,6% der Beschäftigten aus, der niedrigste Prozentsatz im Vergleich zu den anderen Branchen. Auch in der Energie- und Wasserversorgung (18,3%), im Verarbeitenden Gewerbe (22,6%) und in den restlichen vorhandenen Wirtschaftszweigen sind Frauen unterrepräsentiert.

³ Die in dieser Studie berücksichtigte Gliederung der Wirtschaftszweige entspricht der ATECO-Klassifizierung 2007 (ASTAT, 2009).

Tabelle 3

Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftssektor, 2021 (n=543)

Wirtschaftssektor	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Landwirtschaft	1.316	1.926	3.242	40,6
Verarbeitendes Gewerbe	5.330	18.243	23.573	22,6
Energie- und Wasserversorgung	226	1.012	1.238	18,3
Baugewerbe	411	4.361	4.772	8,6
Handel	14.036	13.610	27.646	50,8
Transport und Lagerung	1.366	4.133	5.499	24,8
Gastgewerbe	3.428	3.014	6.442	53,2
Information und Kommunikation	419	1.197	1.616	25,9
Kredit- und Versicherungswesen	2.085	2.365	4.450	46,9
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	1.061	1.103	2.164	49,0
Gesundheits- und Sozialwesen	3.121	1.045	4.166	74,9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.540	1.405	2.945	52,3
Sonstige Dienstleistungen	10.302	5.142	15.444	66,7
Gesamt	44.641	58.556	103.197	43,3

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

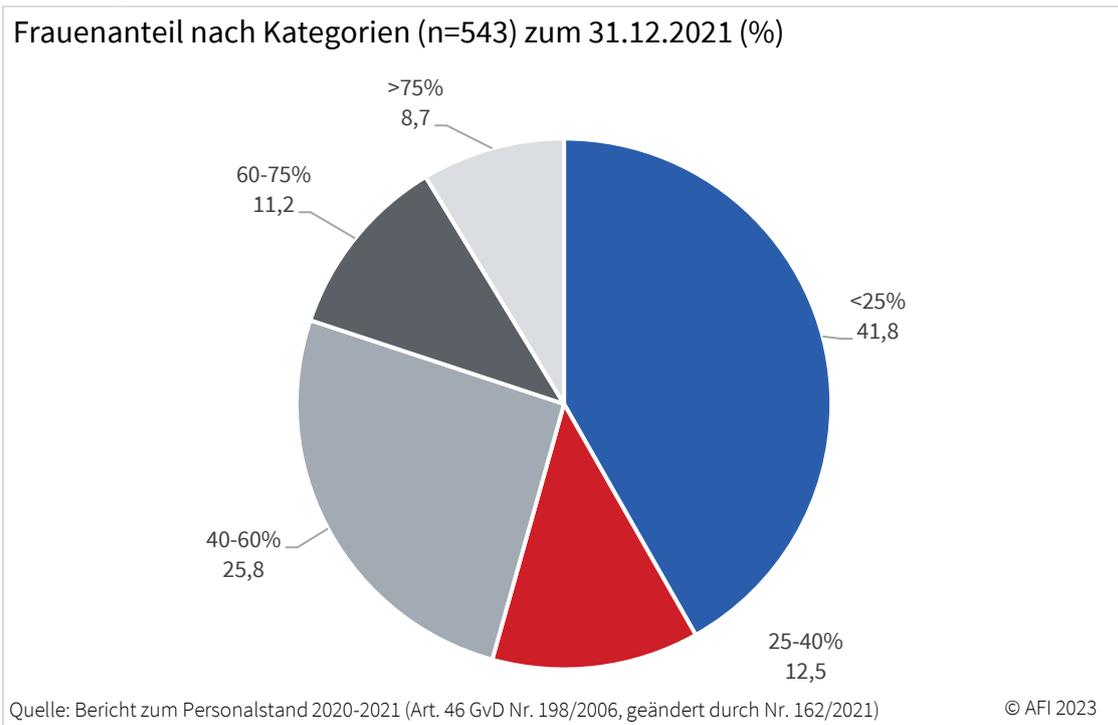
2.1 Frauenanteil in den erfassten Unternehmen

In diesem Abschnitt wird der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl der 543 Unternehmen genauer analysiert. Der Frauenanteil wird berechnet, indem die Anzahl der beschäftigten Frauen in Relation zur Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jedem Unternehmen betrachtet wird. Daraus lässt sich beispielsweise ableiten, wie schwierig es für Frauen ist, höhere berufliche Positionen zu erreichen.

Ausgehend von ihrer Frauenquote wurden die Unternehmen fünf Kategorien zugeordnet, anhand derer erkennbar wird, inwieweit ein Geschlechtergleichgewicht oder Geschlechterungleichgewicht besteht, wobei sich ein Ungleichgewicht als nachteilig für Frauen, aber auch für Männer erweisen kann. Bei einem Frauenanteil von weniger als 25% besteht ein Ungleichgewicht gegenüber Frauen und bei einem Anteil von 25% bis 40% eine Segregation zu Ungunsten der Frauen. Geschlechtergleichgewicht herrscht bei 40% bis 60% Frauenanteil. 60% bis 75% weisen hingegen auf eine Segregation zu Ungunsten der Männer hin, während bei einem Frauenanteil von über 75% ein Geschlechterungleichgewicht gegenüber Männern vorliegt.

Abbildung 4 zeigt in Prozentwerten den Frauenanteil in den Unternehmen aus der Stichprobe. In 41,8% der Unternehmen sind die Männer deutlich in der Überzahl, Frauen machen hier weniger als 25% aus. In nur 8,7% der Unternehmen hingegen ist die Situation genau umgekehrt. In 25,8% der Betriebe herrscht ein Geschlechtergleichgewicht. Des Weiteren lässt sich in 12,5% der Unternehmen eine Segregation zu Ungunsten der Frauen feststellen, Frauen machen also 25% bis 40% aus. Dem gegenüber gestellt gibt es in 11,2% der Unternehmen 60% bis 75% Frauen, was bedeutet, dass eine Segregation zu Ungunsten der Männer herrscht.

Abbildung 4



In der Tabelle 4 werden die zuvor erstellten Kategorien bezüglich der Wirtschaftssektoren aufgeführt, in denen die Unternehmen tätig sind. Aus der Analyse geht hervor, dass es in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes am häufigsten zu Geschlechterungleichgewicht oder Segregation zum Nachteil von Frauen kommt. Der Handel ist die Branche, die in jeder der fünf Kategorien am stärksten vertreten ist. Im Kredit- und Versicherungswesen herrscht das stärkste Geschlechtergleichgewicht, da es keine Unternehmen in den beiden Kategorien mit dem höchsten bzw. niedrigsten Frauenanteil gibt und 82,6% der Unternehmen in die mittlere Kategorie fallen. Das Gesundheits- und Sozialwesen hingegen weist ein starkes Ungleichgewicht zu Ungunsten der Männer auf. In diesem Sektor gibt es in 75,9% der Unternehmen mit einem Frauenanteil von über 75%.

Tabelle 4

Unternehmen nach Sektoren und Kategorien (n=543) zum 31.12.2021

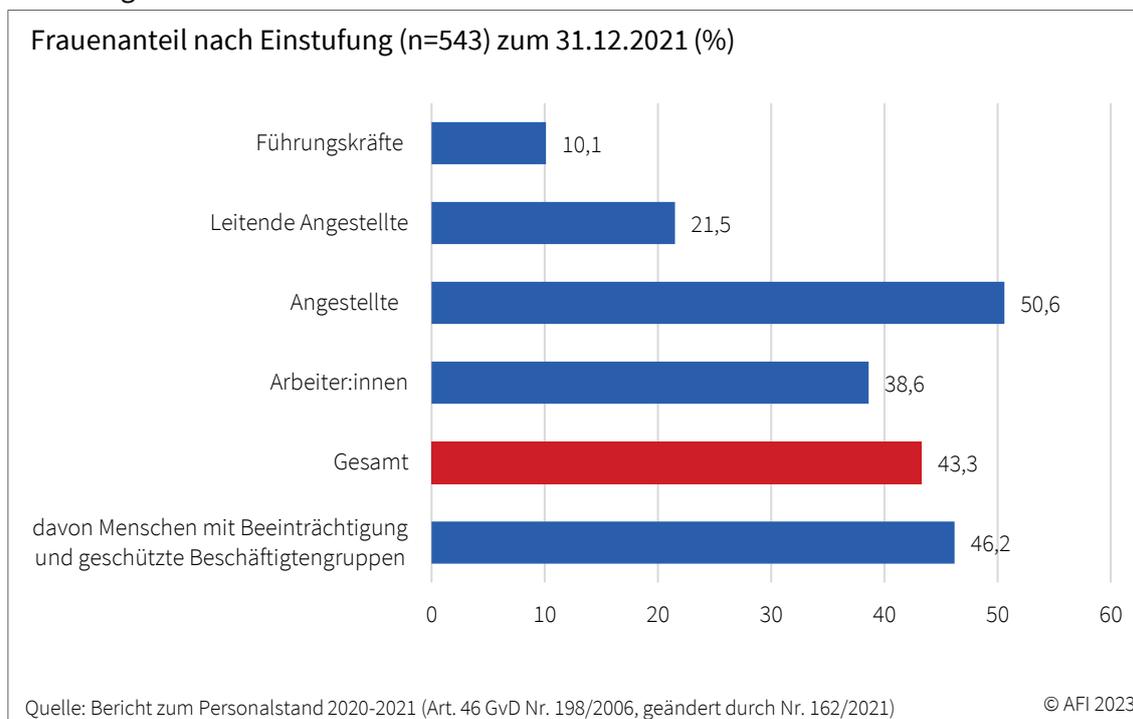
Kategorien	Anzahl der Betriebe
<25%	227 Unternehmen weisen Geschlechterungleichgewicht gegenüber Frauen auf. 35,2% dieser Unternehmen sind im Verarbeitenden Gewerbe (80), 21,1% im Baugewerbe (48) und 17,6 % im Handel (40) tätig.
25-40%	68 Unternehmen weisen eine Segregation zum Nachteil der Frauen auf. Hier sind wieder das Verarbeitende Gewerbe und der Handel stark vertreten. Einzig im Sektor Gesundheits- und Sozialwesen werden keine Unternehmen in dieser Kategorie verzeichnet.
40-60%	In 140 Unternehmen besteht im Wesentlichen Geschlechtergleichgewicht. Es handelt sich vor allem um Unternehmen aus dem Sektor Gastgewerbe (50). Das Verarbeitende Gewerbe und das Kredit- und Versicherungswesen sind ebenfalls stärker vertreten (jeweils 19).
60-75%	In 61 Unternehmen besteht Segregation zum Nachteil von Männern. Es handelt sich hauptsächlich um Unternehmen im Gastgewerbe sowie im Handel (jeweils 13).
>75%	47 Unternehmen weisen eine Geschlechterungleichheit gegenüber Männern auf. Diese sind zum Großteil aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (22) und dem Handel (16).

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021) © AFI 2023

2.1.1 Führungskräfte

Die Analyse des Frauenanteils nach Einstufung zeigt, dass Frauen in Führungspositionen (in den 207 Unternehmen, die Führungskräfte angegeben haben) nur 10,1% ausmachen, während ihr Anteil unter den Angestellten bei 50,6% liegt. Von den leitenden Angestellten sind 21,5% Frauen und unter den Arbeiterinnen und Arbeitern 38,6%. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 43,3% (Abbildung 5).

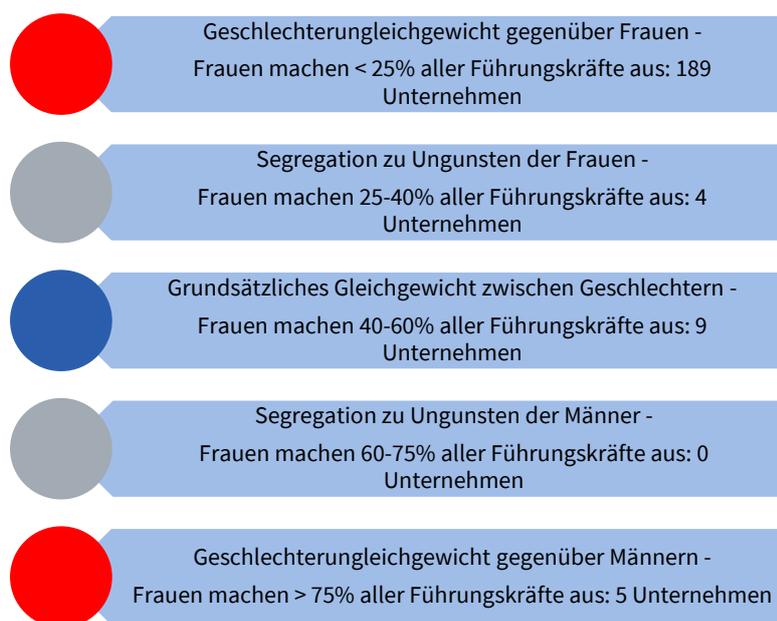
Abbildung 5



Die detaillierte Analyse der Führungspositionen zeigt, dass es in nur 43 der 207 Unternehmen, die Angaben zu den Führungskräften gemacht haben, weibliche Führungskräfte gibt. In 5 dieser 43 Unternehmen bestehen die Führungen wiederum ausschließlich aus Frauen. Im Gegenzug dazu gibt es 202 Unternehmen, in denen es männliche Führungskräfte gibt, von denen 164 ausschließlich männlich sind. Das bedeutet, dass die Führungsetagen in 79,2% der Fälle nur aus Männern bestehen. Abbildung 6 veranschaulicht das Geschlechtergleichgewicht bzw. -ungleichgewicht unter den Führungskräften. In 189 (91,3%) der 207 Unternehmen mit Führungskräften herrscht Geschlechterungleichgewicht gegenüber Frauen. Demgegenüber sind es nur 5 Unternehmen (0,9%) in denen Geschlechterungleichheit gegenüber Männern besteht. In vier Betrieben (1,9%) gibt es eine Segregation zum Nachteil der Frauen und in 9 (1,7%) ist das Verhältnis ausgeglichen. Die Kategorie mit 60% bis 75% Frauenanteil, also eine Segregation zu Ungunsten der Männer ist gar nicht vertreten. Das verdeutlicht: Die Zusammensetzung von Führungsetagen ist überwiegend männlich und Frauen sind in hohen beruflichen Positionen immer noch stark unterrepräsentiert.

Abbildung 6

Frauenanteil unter den Führungskräften nach Kategorien (n=207) zum 31.12.2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Aus der Tabelle 5 geht hervor, dass weibliche Führungskräfte in zwei Wirtschaftssektoren komplett fehlen: in der Landwirtschaft und in der Branche ‚Information und Kommunikation‘.

Tabelle 5

Führungskräfte nach Geschlecht und Sektor (n=543) zum 31.12.2021

Branchen	Frauen	Männer	% Frauen
Landwirtschaft	0	17	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	19	256	6,9
Energie- und Wasserversorgung	1	14	6,7
Baugewerbe	2	30	6,3
Handel	27	140	16,2
Transport und Lagerung	4	52	7,1
Gastgewerbe	1	3	25,0
Information und Kommunikation	0	17	0,0
Kredit- und Versicherungswesen	15	87	14,7
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	2	32	5,9
Gesundheits- und Sozialwesen	2	4	33,3
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2	5	28,6
Sonstige Dienstleistungen	4	48	7,7
Gesamt	79	705	10,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Es zeigt sich zumindest teilweise, dass es in den Sektoren, in denen die Frauenbeschäftigungszahl hoch ist, auch eher weibliche Führungskräfte gibt. So ist der höchste Frauenanteil unter den Führungen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 33,3%, im Gastgewerbe mit 25,0% sowie in ‚Kunst, Unterhaltung und Erholung‘ mit 28,6% zu vermerken. Vergleichsweise wenige Führungskräfte gibt es hingegen im Handel und im Kredit- und Versicherungswesen, obwohl die Frauenbeschäftigung in diesen Sektoren bei etwa 50% liegt. In keinem Sektor überwiegen Frauen an der Gesamtzahl an Führungskräften. Auch daran lässt sich ablesen, wie schwierig es immer noch für Frauen ist, Führungspositionen zu erreichen und die gläserne Decke zu durchbrechen.

Infobox 2

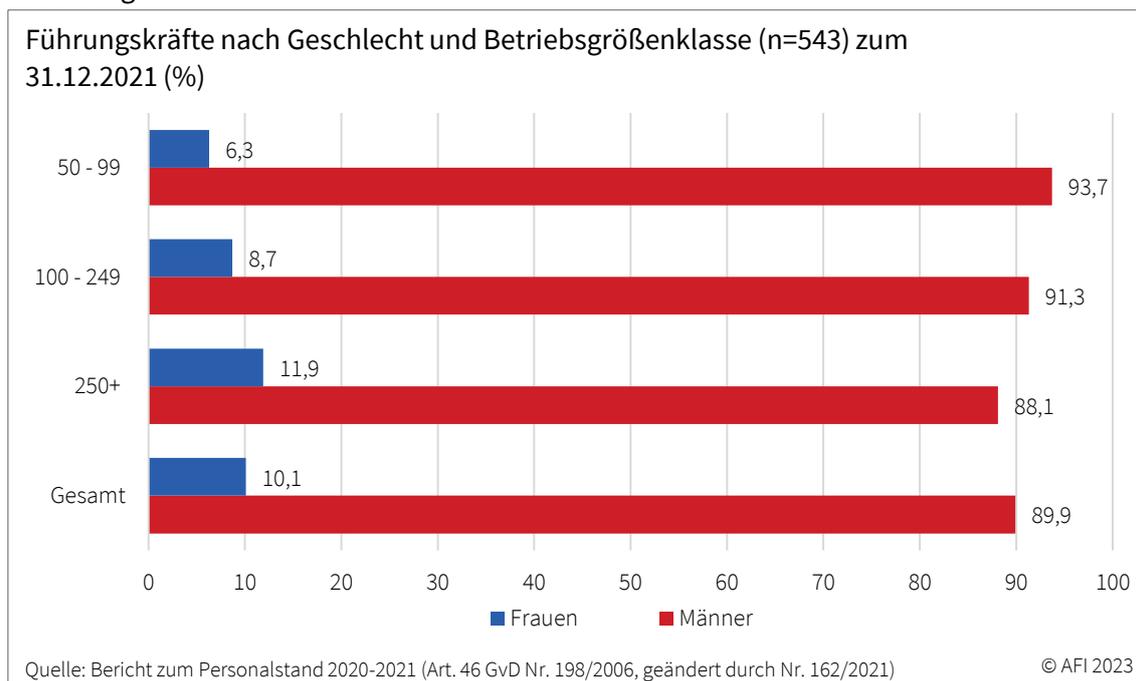
Die Gläserne Decke

Die gläserne Decke bezeichnet eine unsichtbare Barriere, mit der Frauen aufgrund struktureller und ideologischer Ursachen trotz hoher Qualifikation konfrontiert sind, wenn sie in höhere berufliche Positionen in die Führungs- und Managementetage aufsteigen möchten. Grund dafür sind vor allem stereotype Vorstellungen von Geschlechterrollen, denen nach Frauen eher emotionale als rationale Eigenschaften, wie z.B. Durchsetzungsvermögen und Stärke zugeschrieben werden – Fähigkeiten, die als notwendig für das Ausführen einer Führungsposition angesehen werden. Die gläserne Decke wird zusätzlich durch die immer noch mehrheitlich männerbündisch dominierte Führungskultur bestärkt, die eine strukturelle Ausgrenzung von Frauen begünstigt. Um jene Barriere zu durchbrechen, wurde in Italien 2011 das Golfo-Mosca-Gesetz eingeführt, das ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern in den Führungen börsenorientierter Unternehmen und Unternehmen der öffentlichen Verwaltung vorsieht.

Jene Unternehmen sind durch dieses Gesetz verpflichtet dafür zu sorgen, dass das weniger vertretene Geschlecht zumindest ein Drittel ausmacht. Dadurch konnte der Frauenanteil in Führungspositionen börsenorientierter Unternehmen von 6,2% im Jahr 2010 auf 40,8% im Jahr 2021 angehoben werden (CONSOB). Die gläserne Decke konnte so zumindest in jenen Unternehmen durchbrochen werden. Weiterhin fehlt jedoch ein entsprechendes Gesetz für nicht-börsenorientierte Unternehmen. Darüber hinaus ist bislang kein Effekt des Gesetzes auf die Karrieren von Frauen in den restlichen Etagen der Unternehmen zu verzeichnen. Die Hoffnung, dass weibliche Führungen auch zu einer verbesserten Repräsentation von Frauen und zu besseren Voraussetzungen aller beschäftigten Frauen führen, konnte mit der Frauenquote leider nicht erfüllt werden (Maida/Weber, 2019).

In Relation zur Unternehmensgröße betrachtend (Abbildung 7), ergibt sich aus der Untersuchung, dass die meisten – 53 (11,9%) der 79 weiblichen Führungskräfte – in Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten. Das bedeutet, Frauen haben eher in großen Unternehmen, in denen es möglicherweise mehr als eine Führungsposition gibt, die Chance eine solche zu erreichen. Denn, obwohl die meisten Unternehmen 50 bis 99 Beschäftigte haben (297 der 543 Unternehmen), gibt es in diesen insgesamt nur 9 (6,3%) Frauen in Führungspositionen. Unter den Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten sind es 17 Frauen (8,7%).

Abbildung 7



3 Arbeitsverhältnisse und Vertragsarten

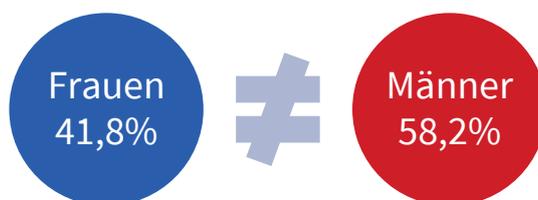
Der von den Unternehmen ausgefüllte Fragebogen enthält auch Angaben zu den Vertragsarten und Arbeitsverhältnissen, in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 31.12.2021 in den Südtiroler Unternehmen beschäftigt waren. Diese Daten geben Aufschluss darüber, wie viele Personen unbefristet bzw. befristet beschäftigt sind und wie hoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sowohl unter den befristet als auch unter den unbefristeten Beschäftigten ist. Daraus lässt sich wiederum schlussfolgern, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsplatzstabilität und über das Arbeitspensum gibt.

3.1 Unbefristete und befristete Arbeitsverträge

Die Anzahl der unbefristet beschäftigten Männer ist mit 48.767 höher als jene der Frauen mit 35.050, was einem Verhältnis von 58,2% zu 41,8% entspricht.

Abbildung 8

Unbefristete Verträge, 2021 (n=543)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Aus der Analyse nach Einstufungen geht hervor, dass das Geschlechterverhältnis bei den Angestellten am ausgewogensten ist. 49,3% der Angestellten mit unbefristetem Vertrag sind Frauen. Entgegen sind nur 9,7% aller unbefristeten Führungskräfte und 21,5% aller leitenden Angestellten mit unbefristeter Stelle Frauen.

Tabelle 6

Unbefristet Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021

Einstufung	Unbefristet Beschäftigte				Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer	% Gesamt
Führungskräfte	74	685	759	9,7	93,7	97,2	96,8
Leitende Angestellte	867	3.171	4.038	21,5	98,9	98,8	98,8
Angestellte	20.316	20.919	41.235	49,3	84,1	88,7	86,4
Arbeiter:innen	14.002	24.423	38.425	36,4	71,7	78,6	76,0
Gesamt	35.050	48.767	83.817	41,8	78,5	83,3	81,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	889	1.083	1.972	45,1	85,5	89,6	87,7

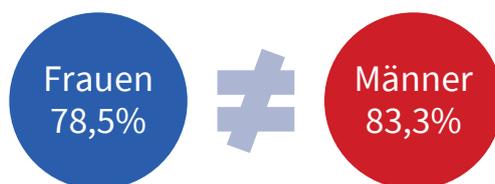
Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Bei der Betrachtung des Anteils der unbefristet Beschäftigten an der zum 31.12.2021 erhobenen Gesamtbeschäftigtenzahl (siehe die letzten drei Spalten von Tabelle 6) kann festgestellt werden, dass nur 78,5% der Frauen gegenüber aber 83,3% der Männer unbefristet beschäftigt sind. Die Differenz in der Verteilung der unbefristeten Verträge nach Geschlecht liegt damit bei knapp 5 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer. Der Anteil der Frauen sinkt bei den Arbeiterinnen auf 71,7% und bei den Arbeitern auf 78,6%. Obwohl in den beiden obersten beruflichen Einstufungen nahezu alle Beschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag besitzen, ist dennoch auffallend, dass die Anzahl der unbefristeten männlichen Führungskräfte um 3,5 Prozentpunkte höher ist als die der weiblichen.

Abbildung 9

Unbefristet Beschäftigte an der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Geschlecht, 2021 (n=543)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Der Blick auf die befristeten Arbeitsverträge und damit die Personen mit prekärem Beschäftigungsverhältnis zeigt, dass 16.714 Personen Ende 2021 befristet beschäftigt waren, davon 8.620 Frauen (51,6%) und 8.094 Männer (48,4%). Aus der Aufschlüsselung nach Einstufung geht hervor, dass der Anteil der befristet beschäftigten Frauen unter den Angestellten mit 59,0% am höchsten ist, gefolgt von den Menschen mit Beeinträchtigung, unter denen der Frauenanteil 54,9% beträgt. Die Frauen machen außerdem 47,7% der befristet beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeitern aus.

Tabelle 7

Befristet Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021

Einstufung	Befristet Beschäftigte				Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer	% Gesamt
Führungskräfte	5	20	25	20,0	6,3	2,8	3,2
Leitende Angestellte	10	37	47	21,3	1,1	1,2	1,2
Angestellte	3.334	2.316	5.650	59,0	13,8	9,8	11,8
Arbeiter:innen	5.322	5.844	11.166	47,7	27,3	18,8	22,1
Gesamt	8.620	8.094	16.714	51,6	19,3	13,8	16,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	150	123	273	54,9	14,4	10,2	12,1

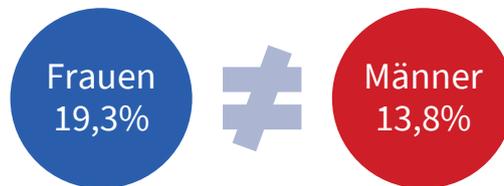
Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Der Anteil von befristet beschäftigten Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt 19,3%. Bei den Männern sind es nur 13,8%, was einer Differenz von 5,5 Prozentpunkten entspricht. Insbesondere Arbeiterinnen sind deutlich häufiger befristet beschäftigt (27,3%) als die Männer in dieser Einstufungsgruppe (18,8%).

Abbildung 10

Befristet Beschäftigte an der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Geschlecht, 2021 (n=543)

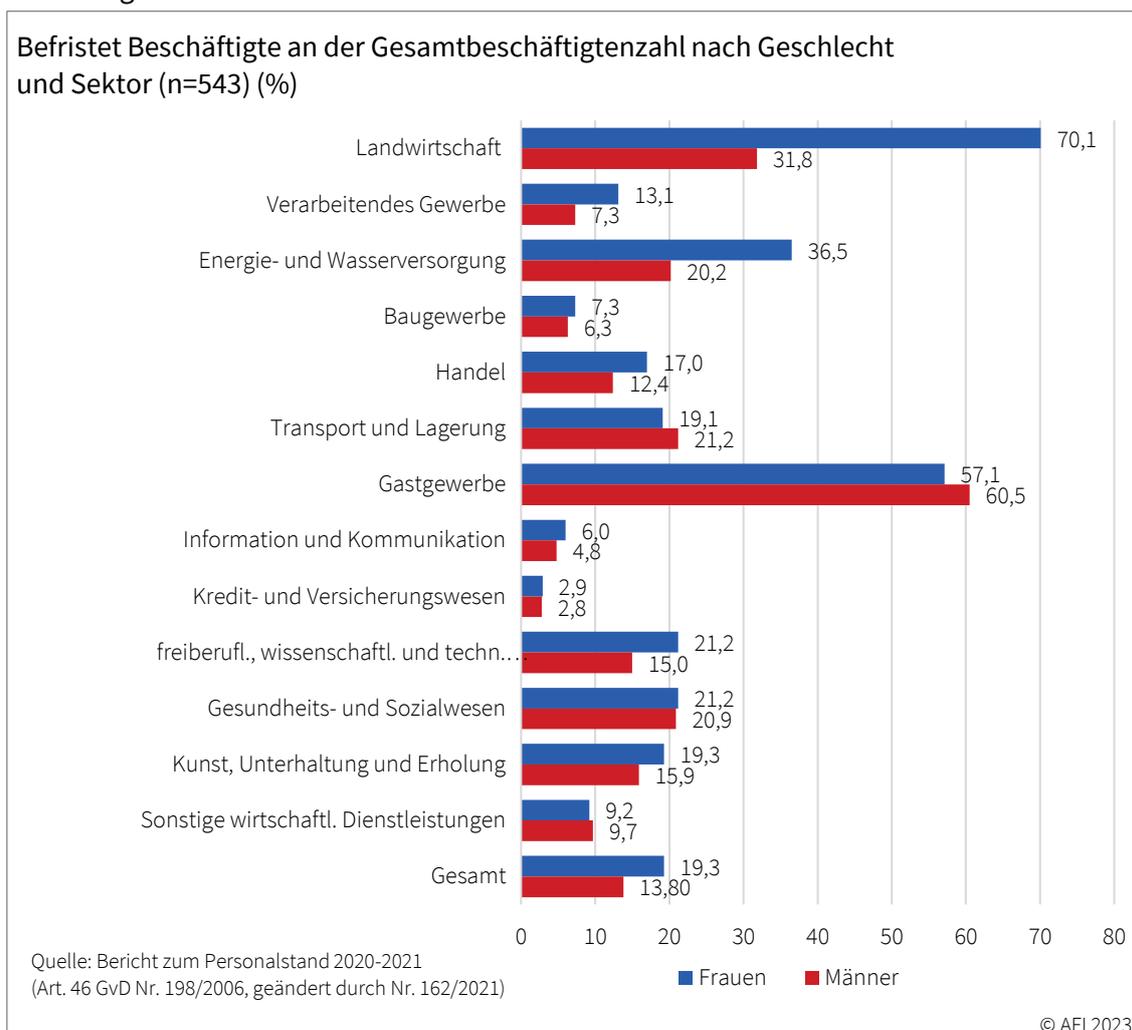


Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Die Untersuchung der Beschäftigten mit befristetem Vertrag nach Wirtschaftssektoren und anhand der Gesamtbeschäftigtenzahl (Abbildung 11) ergibt, dass der größte geschlechtsspezifische Unterschied in der Landwirtschaft besteht. Gemessen an der Gesamtzahl der Frauen und Männer in diesem Sektor fällt auf, dass Frauen deutlich öfter befristete Verträge haben (70,1%). Unter den Männern sind es nur 31,8%. In der Energie- und Wasserversorgung stehen ebenfalls Frauen deutlich häufiger in einem befristeten Verhältnis (36,5% gegenüber 20,2%). Dieser Geschlechterunterschied zeigt sich in zehn der 13 Sektoren. Nur in den Branchen Gastgewerbe, Transport und Lagerung und in den ‚Sonstigen Dienstleistungen‘ sind mehr Männer als Frauen befristet beschäftigt. Der Unterschied ist in diesen Sektoren jedoch nicht annähernd so groß wie in der Landwirtschaft.

Abbildung 11

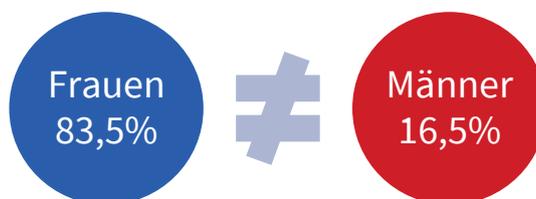


3.2 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Eine besonders unter Frauen weit verbreitete Vertragsart ist die Teilzeitbeschäftigung, sowohl unbefristet als auch befristet. In den Unternehmen der Stichprobe fällt die Mehrheit der unbefristeten Teilzeitverträge auf Frauen. Insgesamt machen sie 83,5% der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten aus, die Männer hingegen nur 16,5 %.

Abbildung 12

Beschäftigte mit unbefristetem Teilzeitvertrag (n=543) zum 31.12.2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Wie in Tabelle 8 dargestellt, sind von den insgesamt 22.072 Beschäftigten mit unbefristetem Teilzeitvertrag 18.425 Frauen. Bei der Betrachtung der Einstufungen wird ersichtlich, dass abgesehen von den Führungskräften in jeder Einstufung mindestens drei Viertel der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Anteilig

an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrachtet (die letzten beiden Spalten der Tabelle 8), stechen die Geschlechterunterschiede noch deutlicher hervor. Von allen Beschäftigten Frauen sind 41,3% unbefristet in Teilzeit, bei den Männern hingegen nur 6,2%. Unter den Arbeiterinnen ist es sogar jede zweite Frau.

Die Betrachtung nach Branchen ergibt einen besonders hohen Frauenanteil im Kredit- und Finanzwesen, wo Frauen 94,9% ausmachen und im Gesundheits- und Sozialwesen (92,6%). Im Baugewerbe (57,9%) und in ‚Kunst, Unterhaltung und Erholung‘ (60,1%) arbeiten vergleichsweise deutlich weniger Frauen mit unbefristetem Teilzeitvertrag.

Tabelle 8

Unbefristeter Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021

Beschäftigte mit unbefristetem Teilzeitvertrag					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	5	5	10	50,0	6,3	0,7
Leitende Angestellte	204	59	263	77,6	23,3	1,8
Angestellte	8.541	1.171	9.712	87,9	35,4	5,0
Arbeiter:innen	9.771	2.422	12.193	80,1	50,0	7,8
Gesamt	18.425	3.647	22.072	83,5	41,3	6,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	600	343	943	63,6	57,7	28,4

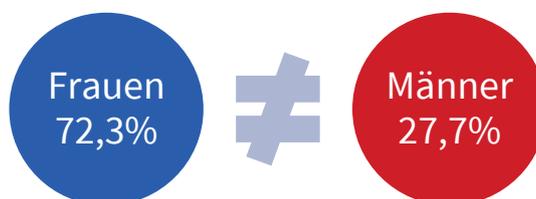
Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Knapp ein Fünftel aller Teilzeitkräfte ist gleichzeitig auch mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigt. In den Unternehmen aus der Stichprobe sind 5.104 Personen in befristeter Teilzeit – das entspricht 4,9% aller Beschäftigten. Auch hier tritt wieder ein markanter Geschlechterunterschied ans Licht: Die Anzahl der Frauen überwiegt mit 3.723 (72,9%) deutlich gegenüber der Anzahl der Männer von 1.318 (27,1%).

Abbildung 13

Beschäftigte mit befristetem Teilzeitvertrag (n=543) zum 31.12.2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Wie aus Tabelle 9 ersichtlich, gibt es keine weiblichen Führungskräfte mit befristetem Teilzeitvertrag. Von den sieben leitenden Angestellten sind 42,9% Frauen, unter den Angestellten machen sie 74,8% und unter den Arbeiterinnen und Arbeitern 72,3% aus. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den 543 Unternehmen der Stichprobe sind 8,3% der Frauen und 2,4% der Männer befristet in Teilzeit beschäftigt.

Tabelle 9

Befristeter Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung (n=543) zum 31.12.2021

Beschäftigte mit befristetem Teilzeitvertrag					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	-	2	2	-	-	0,3
Leitende Angestellte	3	4	7	42,9	0,3	0,1
Angestellte	1.405	473	1.878	74,8	5,8	2,0
Arbeiter:innen	2.309	883	3.192	72,3	11,8	2,8
Gesamt	3.723	1.381	5.104	72,9	8,3	2,4
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	107	60	167	64,1	10,3	5,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Die Untersuchung nach Branchen ergibt, dass der Frauenanteil unter den befristeten Teilzeitbeschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (75,2%) am höchsten ist, aber unter anderem auch in den ‚Sonstigen Dienstleistungen‘ (61,1%), in der Landwirtschaft (60,1%) sowie im Handel (58,5%).

Die Erhebung ermöglicht keine Analyse des genauen Teilzeitausmaßes (Vertrag über 50% oder 75% oder einen anderen Prozentsatz der vollen Arbeitszeit). Unklar ist auch, inwieweit die Teilzeitbeschäftigung von den betroffenen Frauen und Männern jeweils tatsächlich gewünscht wird, d.h. wie oft Teilzeit von Frauen zur Vereinbarung von Familie und Beruf beantragt wird oder wie viele Teilzeitstellen angesichts fehlender Vollzeitarbeitsplätze angenommen werden. In letzterem Fall ist die Teilzeitstelle vom Unternehmen auferlegt und keine freie Entscheidung der Beschäftigten.

Fokus 1

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei Erwerbs- und Sorgearbeit

Die oben aufgeführten Daten zeigen, dass teilzeitbeschäftigte Männer immer noch eine Minderheit sind. Wie die zuletzt veröffentlichte Ausgabe der Euregio-Studie EWCS (Europaregion Tirol Südtirol Trentino 2023) belegt, arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit und in Sektoren, die bessere Bedingungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf bieten (Europaregion Tirol Südtirol Trentino, 2023). Laut der 2021 durchgeführten Familienstudie des ASTAT stimmen 29% der Befragten „voll“ zu, dass Kinderbetreuung eine Arbeitsreduzierung für die Mutter notwendig machen; 51% stimmen dieser Aussage „ziemlich“ zu. Hingegen wird die Aussage, dass eine Arbeitsreduzierung des Vaters nötig ist, von nur 7% „voll“ und von 28% „ziemlich“ vertreten (ASTAT, 2022b). Mehr als 50% der Befragten gaben an, dass jegliche Tätigkeiten, die mit der Kinderbetreuung zusammenhängen, hauptsächlich von der Mutter übernommen würden. Dies trifft insbesondere auf das Daheimbleiben zu, wenn die Kinder krank sind. Wenn es jedoch um Tätigkeiten geht, die weniger die reine Betreuung, sondern z.B. auch Freizeitaktivitäten mit den Kindern betreffen, dann steigt der Beteiligungsanteil der Väter. Die Daten zeigen zudem: Viele Südtiroler Familien erkennen die Problematik, dass die Kinderbetreuung zum Großteil von Frauen übernommen wird, wodurch vor allem Mütter in schlechter bezahlte Teilzeitberufe gedrängt werden. Entsprechend sind 39% der Befragten der Meinung, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter in Südtirol verschlechtert hat, nur 27% gaben eine Verbesserung an, 34% ein Gleichbleiben der Situation.

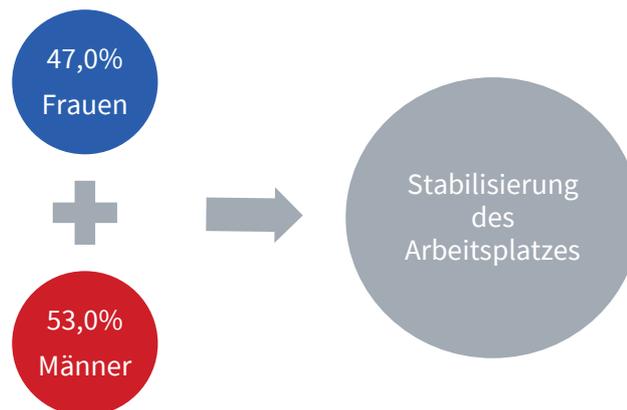
Grundsätzlich ist es schwierig Teilzeitbeschäftigung im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als rein negativ oder positiv zu bewerten. Sie ist aufgrund fehlender großflächiger Kinderbetreuung notwendig und muss deshalb auch von den Unternehmen gewährleistet werden. Daten des EIGE (2020) zeigen, dass teilzeitbeschäftigte Männer – im Gegensatz zu Frauen – nicht täglich mehr unbezahlte Sorgearbeit verrichten. Dies zeugt von einer tiefen gesellschaftlichen Verankerung der traditionellen Verteilung von unbezahlter Arbeit und Erwerbsarbeit. Das EIGE schlägt als Lösung auf EU-Ebene vor, Fonds zu nutzen, um den Ausbau von Betreuungsangeboten und Infrastruktur zu fördern und so die Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbssphäre zu verbessern. Auch die Anerkennung von Fähigkeiten, die bei der unbezahlten Sorgearbeit erlernt werden, könnte vor allem Frauen dazu verhelfen auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden.

3.2.1 Die Umwandlung von Verträgen

Zusätzlich zur Erfassung der Arbeitsverhältnisse beinhaltet der Fragebogen die Umwandlung von Verträgen, d.h. den Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis innerhalb desselben Unternehmens (verstanden als beruflicher Aufstieg hin zu einem stabilen Arbeitsplatz) sowie die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen und umgekehrt.

Abbildung 14

Umwandlung von befristet zu, 2021 (n=419)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Wie aus Tabelle 10 hervorgeht, gab es zum Ende des Jahres 2021 in 419 Unternehmen aus der Stichprobe 4.880 Umwandlungen befristeter Arbeitsverhältnisse in unbefristete: Insgesamt betrafen 2.295 (47,0%) der Vertragsumwandlungen Frauen und 2.582 (53,0%) Männer, was ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis darstellt. 99,6% aller Umwandlungen betreffen die Einstufungsgruppe der Angestellten und die der Arbeiterinnen und Arbeitern. Unter den Führungskräften und den leitenden Angestellten ist der Anteil sehr gering, da es hier nur wenige befristete Arbeitsverhältnisse gibt.

Tabelle 10

Umwandlungen von befristet zu unbefristet nach Einstufung (n=419) zum 31.12. 2021

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	4	4	-
Leitende Angestellte	6	8	14	42,9
Angestellte	1.385	1.050	2.435	56,9
Arbeiter:innen	904	1.523	2.427	37,2
Gesamt	2.295	2.585	4.880	47,0
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	12	20	32	37,5

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021) © AFI 2023

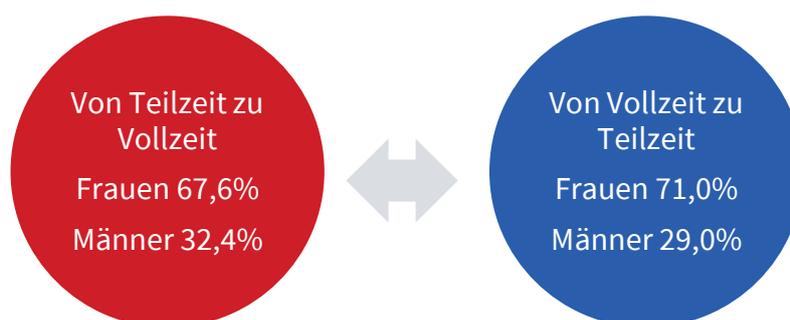
Die Untersuchung nach Branchen zeigt im Verhältnis hohe Zahlen für den Handel (1.855 Vertragsumwandlungen, davon 57,6% Frauen) und für das Verarbeitende Gewerbe (1.003 Vertragsumwandlungen, davon 29,5% Frauen). Mehr als die Hälfte aller Umwandlungen fällt somit auf diese zwei Sektoren. Es folgen die ‚Sonstigen Dienstleistungen‘, unter denen 509 befristete Verträge umgewandelt wurden (davon 59,1% Frauen) sowie 301 in ‚Transport und Lagerung‘ (davon 22,6% Frauen) und 274 im Gesundheits- und Sozialwesen (davon 74,8% Frauen). Auch in der Branche ‚Kunst, Unterhaltung und Erholung‘ betreffen über die Hälfte (63,0%) der 135 Umwandlungen Frauen. Am geringsten ist der Frauenanteil im Baugewerbe, wo von 205 Vertragsumwandlungen nur 13 Frauen betrafen (6,3%).

In allen Betriebsgrößenklassen wurden befristete in unbefristete Verträge umgewandelt. Im Verhältnis zu den Beschäftigtenzahlen der drei Größenklassen, zeigt sich, dass diese Art von Vertragsänderung häufiger in den größeren Unternehmen angeboten werden.

Ein weiteres Thema ist die Arbeitszeiterhöhung bzw. -verkürzung, d.h. der Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt (Abbildung 15). Im Jahr 2021 betrafen Arbeitszeiterhöhungen zu 67,6% Frauen und zu 32,4% Männer (in 260 Unternehmen der Stichprobe), während die Arbeitszeitreduzierung von Vollzeit zu Teilzeit in 71,0% der Fälle Frauen und in 29,0% Männer betraf (in 278 Unternehmen). Der hohe Frauenanteil bei beiden Vertragsänderungen ist nicht verwunderlich, da vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten.

Abbildung 15

Umwandlungen von Teilzeit zur Vollzeit (n=260) und umgekehrt (n=278), 2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Die folgende Tabelle 11 verdeutlicht, dass es unter den 1.212 Frauen, deren Vertrag von Teilzeit zu Vollzeit umgewandelt wurde, am meisten Angestellte gab (902), gefolgt von den Arbeiterinnen (295) und den leitenden Angestellten (15). Unter den weiblichen Führungen gab es keine Umwandlungen.

Tabelle 11
Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeit, 2021 (n=260)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	15	-	15	100
Angestellte	902	328	1.230	73,3
Arbeiter:innen	295	254	549	53,7
Gesamt	1.212	582	1.794	67,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	9	3	12	75,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021) © AFI 2023

Die Arbeitszeitverkürzung, d.h. der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit betrifft ebenfalls größtenteils Frauen (71,0%), insbesondere Angestellte (967) und in geringerem Umfang Arbeiterinnen (271) und leitende Angestellte (15).

Tabelle 12
Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeit, 2021 (n=278)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	15	19	34	44,1
Angestellte	967	363	1.330	72,2
Arbeiter:innen	271	130	401	67,6
Gesamt	1.253	512	1.765	71,0
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	13	9	22	59,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021) © AFI 2023

Diese Vertragsumstellungen werden vor allem in den größten Unternehmen vorgenommen. Da überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind, überrascht es auch nicht, dass die Umwandlungen vor allem den Handel (48,9% aller Umwandlungen) betreffen, eine der Branchen mit einem hohen Frauenanteil.

3.2.2 Homeoffice

Ein neuer Aspekt, der erstmals in diesem Biennium abgefragt wurde, und der in Bezug auf die Corona-Pandemie interessant ist, ist das Homeoffice bzw. Smart Working.⁴

Tabelle 13

Beschäftigte im Homeoffice nach Geschlecht und Einstufung, 2021 (n=543)

Beschäftigte im Homeoffice					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	11	59	70	15,7	13,9	8,4
Leitende Angestellte	260	850	1.110	23,4	29,6	26,5
Angestellte	2.230	2.036	4.266	52,3	9,2	8,6
Arbeiter:innen	6	37	43	14,0	0,03	0,1
Gesamt	2.508	2.983	5.491	45,7	5,6	5,1
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	42	53	95	44,2	4,0	4,4

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Aus Tabelle 13 geht hervor, dass Homeoffice vor allem in der Einstufung der leitenden Angestellten verbreitet ist, von denen 29,6% Frauen bzw. 26,5% Männer mobil arbeiten konnten. In der Gruppe der Führungskräfte gibt es deutlich weniger Beschäftigte im Homeoffice, vermutlich da Führungspositionen häufig mit Aufgaben einhergehen, die nicht ausschließlich von zuhause aus zu bewältigen sind. Auffallend ist, dass der Geschlechterunterschied unter den Führungskräften am größten ist. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Homeoffice beträgt 13,9% und ist damit 5,5 Prozentpunkte höher als die der männlichen Führungskräfte (8,4 %). Am seltensten beanspruchten Arbeiterinnen und Arbeiter Homeoffice. Von allen Arbeiterinnen und Arbeitern liegt der Anteil der Frauen im Homeoffice gerade einmal bei 0,03 % und bei den Männern bei knapp 0,1 %.

Gesamt betrachtet gab es 5.491 Personen im Smart Working, davon waren 2.508 Frauen (45,7%). Das Geschlechterverhältnis ist also relativ ausgeglichen. Betrachtet an den Gesamtbeschäftigten, waren Frauen etwas häufiger im Smart Working als Männer. Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, handelt es sich hierbei aber nur um die Bestandsdaten zum Ende des Jahres 2021, was schade ist, da besonders das Jahr 2020 von Schließungen und Kontaktbeschränkungen betroffen war.

⁴ Smart Working ist der in Südtirol gängige Begriff für den Einsatz mobiler und flexibler Arbeitsmöglichkeiten. Voraussetzung dafür ist in der Regel ein schriftliches Abkommen zwischen den Arbeitnehmenden und ihrer Arbeitsstätte.

Auch die Analyse nach Wirtschaftssektoren im Zusammenhang mit dem Homeoffice (Tabelle 14) ist vor dem Hintergrund der Pandemie von Bedeutung, da die Zahlen widerspiegeln, in welchen Branchen die Beschäftigten eher die Möglichkeit hatten, von zuhause aus zu arbeiten und sich dadurch besser schützen konnten.

Tabelle 14

Beschäftigte im Homeoffice nach Geschlecht und Sektoren, 2021 (n=543)

Beschäftigte im Homeoffice				Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Sektor	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Männer
Landwirtschaft	0	0	0	0	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	262	589	851	4,9	3,2
Energie- und Wasserversorgung	120	258	378	53,1	25,5
Baugewerbe	36	60	96	8,8	1,4
Handel	891	619	1.510	6,3	4,5
Transport und Lagerung	0	0	0	0,0	0,0
Gastgewerbe	0	0	0	0,0	0,0
Information und Kommunikation	51	168	219	12,2	14,0
Kredit- und Versicherungswesen	760	936	1.696	36,5	39,6
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	267	210	477	25,2	19,0
Gesundheits- und Sozialwesen	1	0	1	0,0	0,0
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1	1	2	0,1	0,1
Sonstige Dienstleistungen	119	142	261	1,2	2,8
Gesamt	2.508	2.983	5.491	5,6	5,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

In der Landwirtschaft, in ‚Transport und Lagerung‘ und im Gastgewerbe gab es 2021 überhaupt keine Beschäftigten im Smart Working. Ebenso liegt der Anteil im Sektor ‚Kunst, Unterhaltung und Erholung‘ und im Gesundheits- und Sozialwesen quasi bei null. Dagegen war der Anteil im Kredit- und Versicherungswesen hoch (36,5% Frauen und 39,6% Männer). In der Energie- und Wasserversorgung waren sogar 53,1% der Frauen im Homeoffice bzw. 25,5% der Männer. In den ‚Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen‘ gab es vergleichsweise auch noch relativ viele Beschäftigte, die mobil arbeiten konnten (25,2% Frauen und 19,0% Männer). Ein deutlicher Unterschied zeigt sich auch im Baugewerbe, wo 8,8% Frauen, aber nur 1,4% Männer Homeoffice beanspruchen konnten.

Homeoffice während der Corona-Pandemie

Eine Studie des WIFO (2023) belegt, dass die Anwendung von Homeoffice in Südtiroler Unternehmen mit unselbstständig Beschäftigten von 3% vor der Pandemie auf 27% während der Krise anstieg. Smart Working ist während der Corona-Pandemie vor allem im Zusammenhang mit dem Homeschooling zu einem Problem geworden, da dadurch eine Doppelbelastung für Eltern entstand, die mit einer Verstärkung der tradierten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und einer Verschärfung des Spannungsfeldes zwischen entlohnter und unbezahlter Arbeit einher ging (Del Boca et al., 2019). Eine von der Eurac Research durchgeführte Untersuchung (2021) im Auftrag der Familienagentur kommt zu dem Ergebnis, dass vor allem die häusliche Betreuung von Kindern im Grund- und Mittelschulalter für Eltern eine „große“ bis „sehr große“ Herausforderung darstellte. 22% der Befragten der repräsentativen Studie bewerteten zudem die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Homeoffice als „sehr schwer“, 35% als „eher schwer“. Befragungen, die von der deutschen Hans-Böckler-Stiftung (2020b) durchgeführt wurden, zeigen, dass aufgrund der bedeutenden Lohnlücke zwischen den Geschlechtern meist Frauen ihre Arbeitszeit reduzierten, um der verstärkt anfallenden Sorgearbeit und Kinderbetreuung gerecht zu werden – mit eventuellen langfristigen Folgen für ihre Karriere. Selbst Familien, die angegeben hatten vor der Krise eine fair aufgeteilte Arbeitsteilung der Sorgearbeit zu verfolgen, schienen innerhalb der Pandemie in Prozesse der Retraditionalisierung von Geschlechterrollen zurückzufallen. Dies traf zumindest dann zu, wenn beide Elternteile gleichzeitig im Homeoffice arbeiteten, da in diesem Fall primär die Mutter die zusätzlich anfallende Sorge- und Hausarbeit übernahm (Hans-Böckler-Stiftung 2020a). Väter hätten nur dann mehr Sorge- und Hausarbeit übernommen, wenn sie, aber nicht die Mutter von zuhause arbeiteten. Bezogen auf die Stichprobe der vorliegenden Studie könnte sich diese Problematik vor allem unter den Angestellten gezeigt haben, von denen in etwa gleich viele Frauen und Männer 2021 im Homeoffice waren. Um von den Vorteilen des mobilen Arbeitens profitieren zu können, d.h. damit Homeoffice zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt, ist beispielsweise ein flexibles Arbeitszeitenmodell, räumliche Aufteilung und externe Kinderbetreuung notwendig⁵. Vor allem müssen jedoch die staatlichen Rahmenbedingungen stimmen, damit Erwerbstätige, die familiären Verpflichtungen nachkommen müssen und dafür flexible Arbeitsmodelle benötigen, keine Nachteile auf dem Arbeitsmarkt befürchten müssen. Politische Aufgabe sollte es sein, die Betriebe in die Pflicht zu nehmen, ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, dessen Struktur es allen Beschäftigten mit Kindern ermöglicht, Berufstätigkeit mit Familie und Haushalt in Einklang zu bringen. Der Schutz dieser Vereinbarkeit wurde deshalb 1998 mit der Aufnahme in die Charta der Grundrechte der Europäischen Union besiegelt (FRA).

⁵ Die Zahlen in Kapitel 6 bezeugen, dass 74,4% der Unternehmen ihren Beschäftigten im Jahr 2021 Gleitzeit angeboten haben, aber weniger als 20% ergreifen Maßnahmen, die zur Kinderbetreuung beitragen. Bedauerlicherweise sagen diese Zahlen nichts über das diesbezügliche Geschlechterverhältnis aus.

4 Personalsituationen und -fluktuationen

Der Abschnitt des Fragebogens zu den Zu- und Abgängen der Beschäftigten bietet die Möglichkeit das Personalsaldo bzw. die Veränderungen der Belegschaften zwischen 2021 und 2022 zu berechnen. Weitere Abschnitte des Fragebogens geben Aufschluss über Beschäftigte in Vater- und Mutterschaft, über Beschäftigte, die einen Lohnausgleich erhalten haben sowie über Teilnahmen an Weiterbildungskursen.

4.1 Zu- und Abgänge

Wie der Tabelle 15 entnommen werden kann, ist die Veränderung in allen Einstufungen für Frauen immer positiv. Unter den Angestellten verzeichnen sie eine stärkere Zunahme als die Männer (1.551 Frauen vs. 993 Männer). Dieses Verhältnis kann auch bei den weiblichen Führungskräften festgestellt werden (5 zusätzliche Frauen gegenüber 2 Männern weniger), obwohl die Gesamtanzahl der Beschäftigten hier so gering ist, dass sie wenig Aussagekraft hat. Ebenso ist die Veränderung unter den Menschen mit Beeinträchtigung und den geschützten Beschäftigtengruppen bei den Frauen größer als bei den Männern (36 zu 3).

Tabelle 15

Veränderung des Personals von 2020 zu 2021 nach Geschlecht und Einstufung (n=543)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt
Führungskräfte	5	-2	3
Leitende Angestellte	55	80	135
Angestellte	1.551	993	2.544
Arbeiter:innen	2.997	3.153	6.150
Gesamt	4.608	4.225	8.833
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	36	3	39

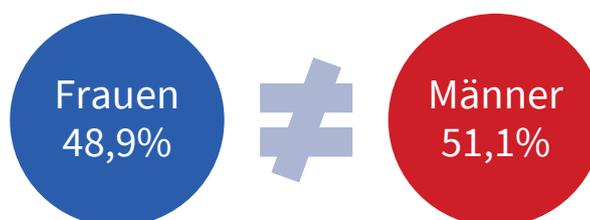
Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Im Jahr 2021 machten Frauen 48,9% der gesamten Zugänge in den Unternehmen der Stichprobe aus (19.551 von 39.996).

Abbildung 16

Zugänge nach Geschlecht, 2021 (n=543)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Bei einer genaueren Aufschlüsselung der Zugänge (Tabelle 16) ist festzustellen, dass Zugänge, egal welcher Art, mehr Männer betreffen. Bei den Zugängen aus einer anderen Einstufung ist der Zuwachs der Männer (541) gegenüber den Frauen (283) besonders stark. Das bedeutet, dass vor allem die interne Mobilität bei Männern höher ist. Leider geht aus dem Fragebogen nicht hervor, ob es sich um einen Wechsel in eine höhere oder niedrigere Einstufungsgruppe handelt. Die Neueinstellungen sind hingegen in absoluten Zahlen gesehen einigermaßen geschlechtergerecht verteilt: 18.115 Frauen gegenüber 18.618 Männer. Bezogen auf die Einstufungsgruppen, zeigen sich nur unter den Angestellten mehr weibliche Zugänge als männliche. Dies trifft vor allem auf Neueinstellungen von weiblichen Angestellten zu (6.326 Frauen vs. 4.892 Männer).

Tabelle 16
Zugänge nach Einstufung, Geschlecht und Typ, 2021 (n=543)

Zugänge		Führungs- kräfte	Leitende Angestell- te	Ange- stellte	Arbei- ter:in nen	Gesamt	davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengru- ppen
	Frauen	17	147	7.224	12.163	19.551	216
	Männer	58	407	5.953	14.027	20.445	192
	Gesamt	75	554	13.177	26.190	39.996	408
davon	aus einer anderen Betriebsstät- te oder Zweigstelle	Frauen: 2 Männer: 5 Gesamt: 7	10 38 48	727 783 1.510	414 460 874	1.153 1.286 2.439	7 11 18
	Wechsel aus einer anderen Einstufung	Frauen: 4 Männer: 22 Gesamt: 26	72 171 243	172 260 432	35 88 123	283 541 824	3 9 12
	Neuein- stellung	Frauen: 12 Männer: 32 Gesamt: 44	59 200 259	6.326 4.892 11.218	11.718 13.494 25.212	18.115 18.618 36.733	206 172 378

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

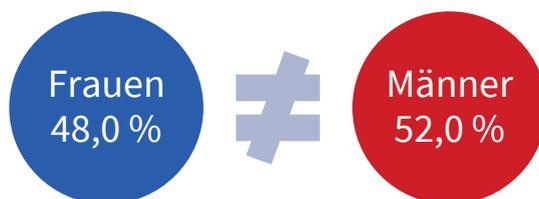
© AFI 2023

Auf die Wirtschaftszweige bezogen zeigt sich, dass es 2021 besonders viele weibliche Zugänge im Gastgewerbe gibt (8.563 Zugänge, davon 52,3% Frauen). Nachdem dieser Sektor mit Sicherheit am stärksten von der Pandemie und von Abgängen betroffen war, zeigt sich hier zum Ende 2021 ein starker Zuwachs, der aber vor allem auch auf die Saisonarbeit im Wintertourismus zurückzuführen ist. Es folgt der Sektor Landwirtschaft mit einem Anstieg von 72,3% (2.344 Zugänge, davon 51,2% Frauen). Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Frauenanteil unter den Zugängen mit Abstand am größten (insgesamt 1.896 Zugänge, davon 78,0% Frauen). Das Kredit- und Versicherungswesen verzeichnet mit 9,6%, gemessen an der der Gesamtzahl der Beschäftigten, die geringste Anzahl an Zugängen.

Die Personalabgänge in den Unternehmen in der Stichprobe betrafen zu 48,0% Frauen (14.943 von 31.163).

Abbildung 17

Abgänge nach Geschlecht, 2021 (n=543)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Nach Typen unterschieden fällt auf, dass Frauen nur bei den Abgängen zu einer anderen Betriebseinheit oder Zweigstelle überwiegen (Tabelle 17). Unter allen Abgängen gab es am meisten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses, die mit 51,7% mehrheitlich Männer betrafen (14.445 von 27.948). Beim Wechsel in eine andere Einstufung liegt der Männeranteil sogar bei 71,8% (724 von 1.009).

Tabelle 17

Abgänge nach Einstufung, Geschlecht und Typ, 2021 (n=543)

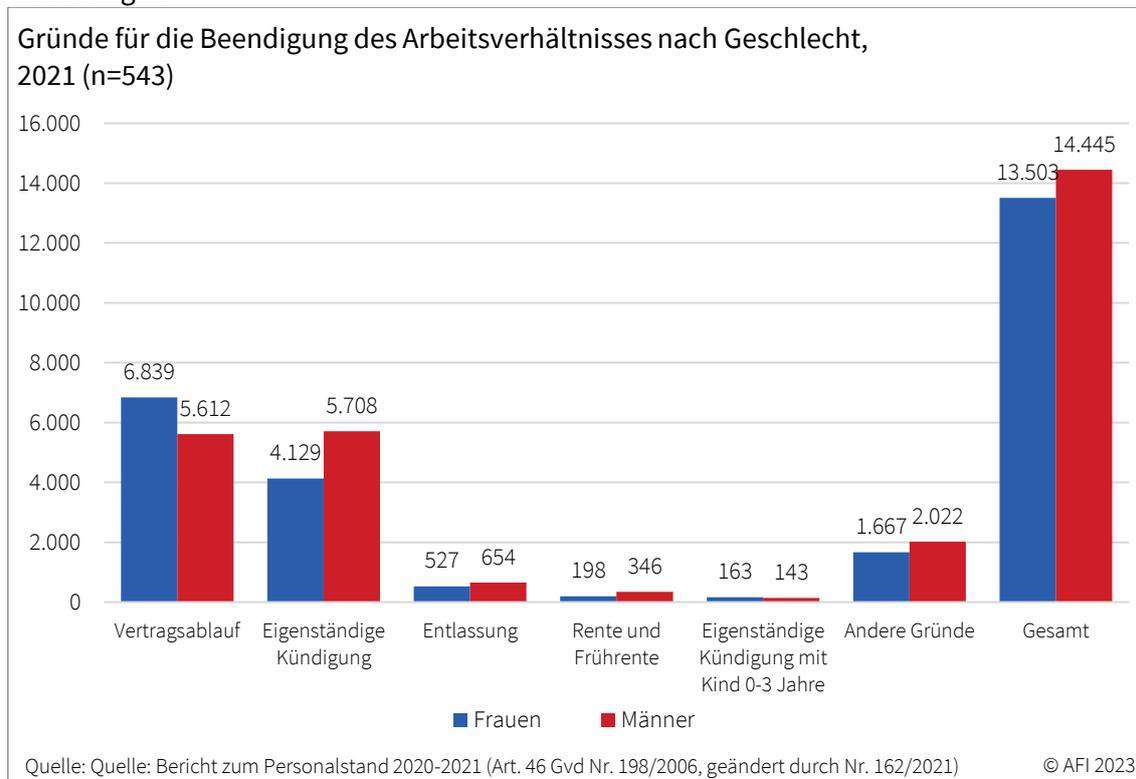
Abgänge		Führungs- kräfte	Leitende Angestell- te	Ange- stellte	Arbei- ter:in- nen	Gesamt	davon Menschen mit Beeinträchti- gung und geschützte Beschäftigtengr uppen	
Frauen		12	92	5.673	9.166	14.943	180	
Männer		60	327	4.960	10.874	16.220	189	
Gesamt		72	419	10.633	20.040	31.163	369	
davon	zu einer anderen Betriebsstät- te oder Zweigstelle	Frauen	1	11	736	407	1.155	8
		Männer	4	36	758	253	1.051	13
		Gesamt	5	47	1.494	660	2.206	21
Wechsel in eine andere Einstufung	Frauen	1	15	141	128	285	6	
	Männer	5	40	256	423	724	11	
	Gesamt	6	55	397	551	1.009	17	
Beendigung des Arbeitsverh- ältnisses	Frauen	10	66	4.796	8.631	13.503	166	
	Männer	51	251	3.946	10.198	14.445	165	
	Gesamt	61	317	8.742	18.829	27.948	331	

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Die Aufschlüsselung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Gründen (Abbildung 18) zeigt auf, dass die Anzahl der Abgänge wegen Vertragsablauf und wegen Eigenkündigung deutlich häufiger vorkommen als die restlichen.

Abbildung 18



Bei den Vertragsabläufen überwiegen die Frauen (6.839, entspricht 54,9%). Eigenständige Kündigungen gab es hingegen mehrheitlich bei den Männern (5.708, entsprechend 58,0%). Erstmals seit Beginn dieser Erhebung wurden im Biennium 2020-2021 die eigenständigen Kündigungen mit Kleinkind abgefragt, die relativ ausgeglichen ausfallen, mit 163 Müttern und 143 Vätern, die im Jahr 2021 gekündigt haben.

Weitere Gründe für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind unter anderen die Änderung der ursprünglich festgelegten Laufzeit oder die einvernehmliche Beendigung, die aber sowohl bei Männern als auch bei Frauen selten vorkommen und hier deshalb als andere Gründe zusammengefasst wurden.

Infobox 4

Die eigenständige Kündigung mit Kleinkind

Per Gesetz unterliegen Mütter bis zum ersten Geburtstag des Kindes einem Kündigungsschutz. Dennoch kündigen pro Jahr hunderte in der Südtiroler Privatwirtschaft beschäftigte Mütter eigenständig noch während der Schwangerschaft oder innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes (Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, 2020). Als Kündigungsgrund wird häufig die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf angegeben. Nach Angabe der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (ebd.) wird die Kündigung darüber hinaus von der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes NASpl nach der obligatorischen Elternzeit beeinflusst. Die *Sozialversicherung für Beschäftigte* (NASpl) ist eine monatliche Arbeitslosenzulage, die durch das italienische Gesetzesdekret Nr. 22 vom 24. März 2015 beschlossen wurde. Seitdem können Mütter und Väter das Geld im Fall der eigenständigen Kündigung zwei Jahre lang

beziehen, wenn sie vorher mindestens vier Jahre lang gearbeitet haben (vor 2015 betrug die maximale Bezugsdauer ein Jahr). Die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt stellt fest, dass sich die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds unmittelbar auf die Entwicklung der Kündigungen auswirke, da diese seit der Erhöhung der Bezugsdauer gestiegen seien. Nicht nur die Anzahl der Kündigungen habe sich erhöht, auch die Dauer des Fernbleibens der Mütter vom Arbeitsmarkt, was langfristige Auswirkungen für ihre Chancen am Arbeitsmarkt haben kann. Trotzdem besteht eine wachsende Tendenz dahin, dass immer mehr Mütter spätestens nach drei Jahren wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen, was nochmals verdeutliche, dass die eigenständige Kündigung in direktem Zusammenhang mit dem NASpl stehe (Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, 2020). Problematisch bleibt die Tatsache, dass ein Großteil der Frauen (2019 waren es 40%) den Wiedereinstieg nicht schafft – häufig, da Unternehmen nicht die geeigneten Bedingungen anbieten, um Beruf und Kindererziehung vereinen zu können.

Den Daten in der vorliegenden Studie entsprechend, berichtet auch die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (2020) von einer nicht unbeträchtlichen Anzahl der eigenständigen Kündigungen wegen Vaterschaft (588 Männer im Zeitraum von 2016 bis 2019). Eine genauere Betrachtung der Gründe zeigt jedoch, dass 74% dieser Männer die Kündigung wegen eines Betriebswechsels vornahmen und nicht aufgrund familiärer Verpflichtungen. Sie nutzen die Angabe „Eigenkündigung mit Kleinkind“ demnach, um eine formale Bestätigung ihrer Kündigung einzuholen, welche bei der Eigenkündigung mit Kleinkind grundsätzlich durch das Arbeitsinspektorat erteilt werden muss.

Die Analyse der Abgänge nach Branchen lässt erkennen, dass die meisten aller Abgänge (7.399, davon 3.885 Frauen) im Handel verzeichnet wurden. Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl gab es jedoch mit 79,9% die größte Personalreduzierung im Gastgewerbe (5.144, davon 2.761 Frauen). In diesem Sektor können für das Jahr 2021 also sowohl die meisten Zugänge als auch Abgänge des Personals festgestellt werden. Ebenso verzeichnet die Landwirtschaft nicht nur viele Zugänge, sondern im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl auch eine Reduzierung um 73,8% (2.393, davon 1.194 Frauen). Diese Zahlen weisen auf die starken Personalfluktuationen hin, die es aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen und Schließungen gab.

4.2 Beschäftigte in Vaterschaft und Mutterschaft

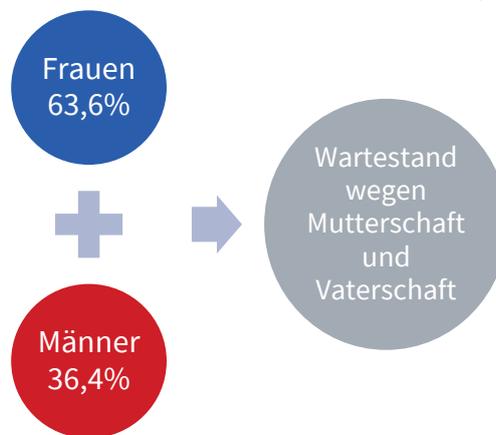
In einem weiteren Abschnitt befasst sich der Fragebogen mit verschiedenen Formen des Wartestandes, unter anderem mit dem interessanten Aspekt der obligatorischen Vater- und Mutterschaft unter besonderer Berücksichtigung der Einstufung der Beschäftigten.⁶ 63,6% der Personen in Wartestand waren Frauen, während der Anteil der Väter 36,4% ausmacht (Abbildung 19). Auch wenn die Daten nicht direkt in einer Art historischer Reihe vergleichbar sind, weil sich die Unternehmen der Stichprobe von denen der sechs vorangegangenen Ausgaben dieses Forschungsberichts erheblich unterscheiden, sticht ein neues Phänomen deutlich hervor: Während der Wartestand bei der Stichprobe des 6. Berichts zur Personalsituation im Wesentlichen mehrheitlich

⁶ Es wurden hier ausschließlich die Daten zur Vater- und Mutterschaft berücksichtigt, nicht die separaten Angaben zur freiwilligen Elternzeit, da diese Daten Fehler aufwiesen.

von Frauen beansprucht wurde, gehen nun erstmalig auch deutlich mehr Männer in Vaterschaft.⁷

Abbildung 19

Wartestand wegen Vaterschaft und Mutterschaft nach Geschlecht (n=543) zum 31.12.2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Infobox 5

Gesetzeslage zur Vaterschaft und Mutterschaft

Das italienische Gesetzesdekret Nr. 151 vom 26. März 2001 definiert den Mutterschaftsurlaub als die obligatorische Abwesenheit der Mutter von der Arbeit für zwei Monate vor und drei Monate nach der Geburt des Kindes. Bei Mehrlingsgeburten verdoppelt sich die Zeit nach der Geburt. Das Gesetz regelt außerdem eine Ausdehnung der Beanspruchung der Elternzeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes. Das Gesetz erteilt zudem abhängig beschäftigten Vätern ein eigenes Recht auf Elternzeit sowie eine Beanspruchung der obligatorischen Arbeitsenthaltung nach der Geburt bei Verhinderung der Mutter. Bestimmungen zum Thema Vaterschaft und andere Sonderurlaube sind auch in der am 4. April 2019 verabschiedeten EU-Richtlinie 2019/1158 zur *Work-Life-Balance* enthalten, auf dessen Grundlage in Italien beispielsweise die Erhöhung des obligatorischen Vaterschaftsurlaubs auf zehn Tagen eingeführt wurde.

Erhöhung der obligatorischen Vaterschaft

Der obligatorische Vaterschaftsurlaub wurde erstmals mit dem Gesetz Nr. 92, Artikel 4 vom 28. Juni 2012 eingeführt und belief sich bis 2015 auf einen Tag, bis 2017 auf zwei Tage, bis 2019 auf fünf Tage und bis Ende 2020 auf sieben Tage. Mit dem Gesetzesdekret Nr. 178, Artikel 1, vom 30. Dezember 2020 wurde der Vaterschaftsurlaub für das Jahr 2021 von sieben auf zehn Tage erhöht. Die Neuerung, die im Rahmen des Haushaltsgesetzes eingeführt wurde, kann von neuen Vätern, die in der Privatwirtschaft tätig sind, für Geburten, Adoptionen oder Pflegeannahmen auch zur gleichen Zeit in Anspruch genommen werden, während sich die Mutter in Mutterschaft befindet. Ein zusätzlicher elfter Tag ist freiwillig und kann nur dann genommen werden, wenn die Mutter damit einverstanden ist, dass dieser von ihrer Mutterschaft abgezogen wird. Die Tage sind grundsätzlich auch nicht kontinuierlich und innerhalb von fünf Monaten nach der Geburt verwendbar. Erst seit der Einführung eines weiteren Gesetzesdekrets im Jahr 2022 ist für die obligatorischen 10 Tage Vaterschaft eine Vergütung von 100% des Gehalts vorgesehen.

⁷ Zum Vergleich: In der Stichprobe der Erhebung von 2018-2019 waren es 92,2 % Mütter und nur 7,8 % Väter.

Zum 31.12.2021 waren in den 543 Betrieben der Stichprobe 2.113 Personen - 769 Männer und 1.344 Frauen – in Vaterschaft und Mutterschaft. Besonders sticht heraus, dass die Männer mehrheitlich in der oberen Einstufung der Führungen (69,2% Männer) und der leitenden Angestellten (64,6% Männer) in Vaterschaft waren. Wie der Tabelle 18 weiter entnommen werden kann, dreht sich das Verhältnis bei den Angestellten. Dort waren 71,5% der Beschäftigten im Wartestand Mütter. Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern ist das Geschlechterverhältnis am ausgeglichensten mit 55% Frauen und 45% Männern.

Tabelle 18

Beschäftigte in Vaterschaft und Mutterschaft nach Einstufung (n=543) zum 31.12.2021

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	4	9	13	30,8
Leitende Angestellte	28	51	79	35,4
Angestellte	869	347	1.216	71,5
Arbeiter:innen	444	363	807	55,0
Gesamt	1.344	769	2.113	63,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	4	4	8	50,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Gemessen an der Gesamtbeschäftigungszahl in den jeweiligen Wirtschaftszweigen, gab es mit insgesamt 12,3% der Gesamtbeschäftigten am meisten Beschäftigte in Vaterschaft oder Mutterschaft in der Energie- und Wasserversorgung. Unter den Männern sind es 2,8% und von den Frauen 5,3%. Im Sektor der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sind, gemessen an der Gesamtbeschäftigten Zahl, auch relativ viele Männer in Vaterschaft (3,0%), aber auch viele Frauen (5,9%). Wirklich ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis nur in der Landwirtschaft, wo jeweils 1,1% der beschäftigten Männer und Frauen in Vaterschaft oder Mutterschaft war. In allen anderen Branchen ist der Anteil der Mütter höher als der der Väter.

4.3 Beschäftigte in der Lohnausgleichskasse (LAK)

Im Fragebogen wurden die Unternehmen auch um Angaben zur Anzahl der Personen in der Lohnausgleichskasse (LAK) gebeten. Dabei wurde zwischen der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden und der mit genehmigten Arbeitsstunden unterschieden. Es befanden sich zum Ende 2021 insgesamt 3,7% der Gesamtbeschäftigten im Lohnausgleich.

In Tabelle 19 werden die Daten für die Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden dargestellt, die im Jahr 2021 von 99 Unternehmen in Anspruch genommen wurde.⁸

⁸ Da der Fragebogen leider keine fehlenden Werte von der Angabe „0“ unterscheidet, kann hier nicht festgestellt werden, ob es sich tatsächlich nur um 99 Unternehmen handelt oder ob nur diese 99 überhaupt Angaben zur LAK gemacht haben. Gleiches gilt für die Angaben zur LAK mit genehmigten Stunden.

2,4% der Gesamtbeschäftigten waren in dieser Lohnausgleichskasse. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass Frauen insgesamt nur 29,6% ausmachen, in den Einstufungen der Leitenden Angestellten und der Angestellten aber dennoch mit jeweils etwas mehr als die Hälfte überwiegen. Die Einstufungsgruppe mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten in der Lohnausgleichskasse bei null Arbeitsstunden sind Arbeiterinnen und Arbeitern, die allein 68,0% der Gesamtheit ausmachen (davon 15,9% Frauen).

Tabelle 19

Beschäftigte in LAK bei 0 Arbeitsstunden (n=99) zum 31.12.2021

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	6	5	11	54,5
Angestellte	459	322	781	58,8
Arbeiter:innen	268	1.417	1.685	15,9
Gesamt	733	1.744	2.477	29,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	8	13	21	38,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Die branchenspezifische Untersuchung zeigt, dass sich diese Daten auf neun der 13 Wirtschaftszweige beziehen. In den Sektoren Energie- und Wasserversorgung, Information und Kommunikation, Kredit- und Versicherungswesen sowie in den ‚Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen‘ gab es keine Beschäftigten in der LAK bei null Arbeitsstunden. Am meisten gab es mit 869 Beschäftigten im Baugewebe.

Der Blick auf die Daten der Lohnausgleichskasse mit genehmigten Arbeitsstunden (Tabelle 20) zeigt, dass die Zahlen im Vergleich zur vorherigen Tabelle nur neun Unternehmen betreffen. Dass die Anzahl der LAK bei null Stunden viel höher ist, kann mit der Pandemie und den damit verbundenen vorübergehenden Schließungen vieler Unternehmen in Verbindung gebracht werden. Von den 1.304 Beschäftigten fallen zudem 539 auf ein einziges Unternehmen aus dem Sektor den ‚Sonstigen Dienstleistungen‘. Die Zahlen sind somit stark von diesem Einzelfall geprägt. Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern zeigt sich der Geschlechterunterschied am stärksten, wo Frauen nur 13,6% ausmachen. Bei den Angestellten überwiegen Arbeitnehmerinnen hingegen mit 53,9%. Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl gab es zum Ende des Jahres 2021 1,3% Beschäftigte in der LAK mit genehmigten Arbeitsstunden.

Tabelle 20

Beschäftigte in LAK mit genehmigten Arbeitsstunden (n=9) zum 31.12.2021

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	20	42	62	32,3
Angestellte	443	379	822	53,9
Arbeiter:innen	57	363	420	13,6
Gesamt	520	784	1.304	39,9
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	6	13	19	31,6

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Die LAK mit genehmigten Stunden wurde in nur vier Wirtschaftszweigen in Anspruch genommen. Davon waren 45,1% der Beschäftigten in den ‚Sonstigen Dienstleistungen‘ (269 Frauen und 319 Männer) tätig, 31,8% im Verarbeitenden Gewerbe (82 Frauen und 333 Männer), 17,6% im Handel (169 Frauen und 60 Männer) und 5,5% in der Energie- und Wasserversorgung (0 Frauen und 72 Männer).

4.4 Weiterbildungen

Die Erhebung liefert Daten zu den Fort- und Weiterbildungen, welche die Unternehmen ihren Beschäftigten 2021 angeboten haben. Leider wurde im Fragebogen die Anzahl der Teilnahmen und nicht die Anzahl der Personen erfasst. In dem Fall, dass eine Person im Laufe des Jahres mehrere Kurse absolviert hat, steigt die Zahl der Teilnahmen und kann sogar höher sein als die Anzahl der physischen Personen. Die Daten sagen daher nichts über die tatsächliche Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus. Es lässt sie somit auch aus Genderperspektive nur eine Aussage über die Teilnahmen tätigen und nicht über die betroffenen Personen.⁹

Von den 543 Unternehmen hat es in 355 Betrieben Teilnahmen an Weiter- und Fortbildung gegeben. Auch hier ist erneut aufgrund der Erhebung ohne fehlende Werte nicht feststellbar, ob die restlichen 188 Unternehmen wirklich keine Schulungen durchgeführt haben oder ob nur keine Daten angegeben wurden.¹⁰ Angesichts dieser Problematik, müssen die Daten mit großer Vorsicht betrachtet werden.

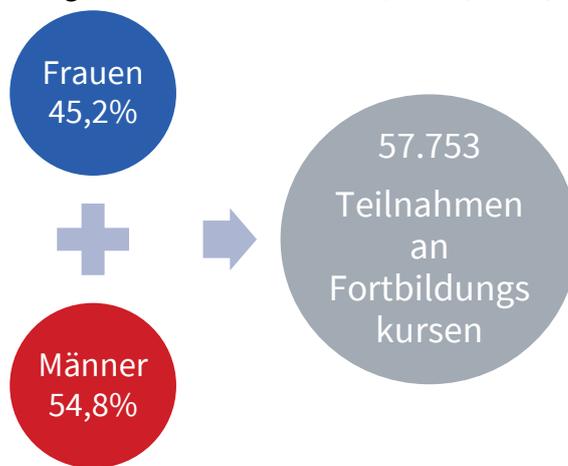
⁹ Die Untersuchungen des ASTAT zu den Weiterbildungen in Südtirol für das Jahr 2021 haben ergeben, dass Frauen 51,1% aller Kursteilnehmenden ausmachten. Dennoch zeigt sich eine typische branchenspezifische Geschlechtersegregation: Am höchsten ist der Frauenanteil bei den Kursen zu Gesundheit, Soziales und Wohlbefinden und Kultur und Persönlichkeitsbildung, wohingegen der Zulauf von Männern in Kursen zu den Themen Land- und Forstwirtschaft und Industrie, Handwerk und Bauwesen höher ist (ASTAT 2022c).

¹⁰ In vielen Fällen wurde der Online-Fragebogen von den Steuerberaterinnen oder Steuerberatern ausgefüllt, die meist nicht über betriebliche Schulungsangebote informiert sind.

Im Jahr 2021 gab es in 355 Unternehmen insgesamt 57.753 Teilnahmen an Weiterbildungen, davon betrafen 45,2% Frauen und 54,8% Männer (Abbildung 20).

Abbildung 20

Teilnahmen an Fortbildungskursen nach Geschlecht, 2021 (n=355)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Der Frauenanteil liegt in allen Einstufungen unter 50%, am stärksten ist das Geschlechterungleichgewicht jedoch in den oberen Einstufungen (Tabelle 21). Bei den Führungskräften fallen nur 12,0% aller Teilnahmen auf eine Frau und auch bei den leitenden Angestellten wurden mindestens drei von vier Kursteilnahmen von Männern wahrgenommen. Unter den Angestellten ist das Geschlechterverhältnis am ausgeglichensten, mit 48,5% Teilnahmen von Frauen.

Tabelle 21

Anzahl der Teilnahmen an Fortbildungskursen, 2021 (n=355)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	58	425	483	12,0
Leitende Angestellte	663	2.414	3.077	21,5
Angestellte	13.663	14.495	28.158	48,5
Arbeiter:innen	11.731	14.304	26.035	45,1
Gesamt	26.115	31.638	57.753	45,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	405	467	872	46,4

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Insgesamt gibt es am meisten Weiterbildungen unter Angestellten (28.158, entspricht 48,7% aller Teilnahmen), gefolgt von den Teilnahmen der Arbeiterinnen und Arbeitern (26.035, entspricht 45,0%). Die wenigsten Schulungen gab es unter den Führungskräften (483, entspricht 0,8%). Dazwischen liegen die leitenden Angestellten, die ebenfalls nur einen geringen Anteil aller Teilnahmen ausmachen (3.077, entspricht 5,3%).

Die angegebene Anzahl der Teilnahmen weist große Unterschiede von Unternehmen zu Unternehmen auf. So gibt es Südtiroler Betriebe, die wenig Schulungsmöglichkeiten anbieten, während andere sehr viele Fort- und Weiterbildungsangebote bereitstellen. Allein 23,8% aller Teilnahmen fallen auf zwei

große Unternehmen, die den ‚Sonstigen Dienstleistungen‘ und dem Handel zuzuordnen sind.

Bezüglich des Umfangs der Weiterbildungen, die 2021 durchgeführt wurden, ergibt sich eine jährliche Gesamtzahl von 1.143.666 Stunden, was einem Unternehmensdurchschnitt von 3.221 Stunden entspricht.

Tabelle 22

Gesamtzahl der Fortbildungsstunden, 2021 (n=355)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	1.559	12.119	13.678	11,4
Leitende Angestellte	27.829	94.794	122.623	22,7
Angestellte	280.965	309.360	590.325	47,6
Arbeiter:innen	132.049	285.640	417.689	31,6
Gesamt	442.342	701.325	1.143.666	38,7
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	6.379	8.150	14.529	43,9

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Wie in Tabelle 22 dargestellt, zeigt sich auch bezüglich der Stunden ein ähnliches Geschlechterverhältnis in den Einstufungsgruppen. Die Zahl an Weiterbildungsstunden ist in allen Einstufungen bei den Frauen geringer und unter den Angestellten ist das Verhältnis einmal mehr am ausgeglichsten. Obwohl die Frauen fast die Hälfte aller Teilnahmen unter den Arbeiterinnen und Arbeitern darstellen (45,1%), verbringen sie im Vergleich zu den Männern deutlich weniger Stunden mit den Fortbildungen (31,6%). Im Durchschnitt verbrachten Frauen pro Teilnahme 16,9 Stunden mit Weiterbildungen, Männer hingegen 22,2 Stunden. Unter den Menschen mit Beeinträchtigung zeigt sich das Geschlechtergewicht umgekehrt. Frauen stellen nur 32,5% aller Teilnahmen dar, sie verbringen aber verhältnismäßig viel Zeit mit den Fortbildungen, nämlich 43,9% aller Stunden.

5 Zusätzliche Lohnelemente

Erstmals wurden in diesem Biennium Informationen zu den zusätzlichen Lohnelementen abgefragt. Die Zahlen zu den bezahlten Überstunden wären zusammen betrachtet mit den Angaben zu den gearbeiteten Überstunden interessant, um die Auszahlung der Überstunden nach Geschlecht zu untersuchen. Leider haben nicht alle Unternehmen beide Fragen beantwortet, weshalb dieser Vergleich nicht möglich ist.

Tabelle 23 veranschaulicht die durchschnittlichen individuellen Zuschläge in Euro pro Beschäftigte und nach Einstufung für die 398 Unternehmen, die Zahlen diesbezüglich angegeben haben. Aus diesen Angaben wurde hier zusätzlich der Gender Pay Gap der Zuschläge für jede Einstufung berechnet. Das Lohngefälle ist mit 75,2% unter den Arbeiterinnen und Arbeitern am höchsten. Arbeiter erhielten im Durchschnitt 1.670 € Zuschlag, Frauen nur 414 €. Mit 33,4% ist der Unterschied bei den leitenden Angestellten am geringsten. Insgesamt liegt der Gender Pay Gap der individuellen Zuschläge bei 61,8%. Dies weist auf den willkürlichen Charakter individueller Zuschläge und auf eine starke Geschlechtsspezifität zum Nachteil der Frauen hin.

Tabelle 23

Individuelle Zuschläge nach Geschlecht und Einstufung, 2021 (n=398) (Mittelwert in €)

Einstufung	Frauen	Männer	Gender Pay Gap %
Führungskräfte	21.071	37.166	43,3
Leitende Angestellte	9.694	14.554	33,4
Angestellte	1.736	4.409	60,6
Arbeiter:innen	414	1.670	75,2
Gesamt	1.595	4.172	61,8
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	545	1.304	58,2

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Im Sektor Baugewerbe zeigt sich – im Gegensatz zu allen anderen Wirtschaftszweigen – ein Gender Pay Gap von - 32,9%, d.h. zu Gunsten der Frauen. Am höchsten ist der Gender Pay Gap hingegen im Handel (74,8%) und in der Landwirtschaft (73,4%). Auch in allen anderen Sektoren erhalten Männer durchschnittlich deutlich höhere Zuschläge als Frauen. Am geringsten ist der Gap im Sektor ‚Transport und Lagerung‘ mit 13,6%.

Die Angaben zu den durchschnittlich ausgezahlten Leistungsprämien in 200 der Unternehmen weisen ein ähnliches Muster auf (Tabelle 24).

Tabelle 24

Leistungsprämien nach Geschlecht und Einstufung, 2021 (n=200) (Mittelwert in €)

Einstufung	Frauen	Männer	Gender Pay Gap %
Führungskräfte	11.707	18.013	35,0
Leitende Angestellte	2.981	4.565	34,7
Angestellte	994	2.585	61,5
Arbeiter:innen	165	947	82,6
Gesamt	756	2.285	66,9
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	639	1.129	43,4

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Unter den Arbeiterinnen und Arbeitern ist die Lohnlücke mit 82,6% wieder am größten. Die bezahlten Leistungsprämien scheinen aber unter den Führungskräften – im Gegensatz zu den Zuschlägen – geschlechtergerechter auszufallen. Der Pay Gap liegt hier bei 35,0%. Die Gruppe der leitenden Angestellten verzeichnet mit 34,7% den niedrigsten Wert. Die Lohnlücke der Leistungsprämien liegt insgesamt bei 66,9%. Erneut zeigt sich ein markanter Gender Pay Gap im Baugewerbe von - 78,9% zu Gunsten der Frauen. Frauen haben in diesem Sektor im Jahr 2021 deutlich mehr Geld in Form von Leistungsprämien erhalten als die Männer. Im Handel ist der Gap mit 72,6% wieder sehr hoch sowie in den ‚Sonstigen Dienstleistungen‘ mit 84,1%. Am niedrigsten ist der Geschlechterunterschied mit 14,1% in der Energie- und Wasserversorgung.¹¹

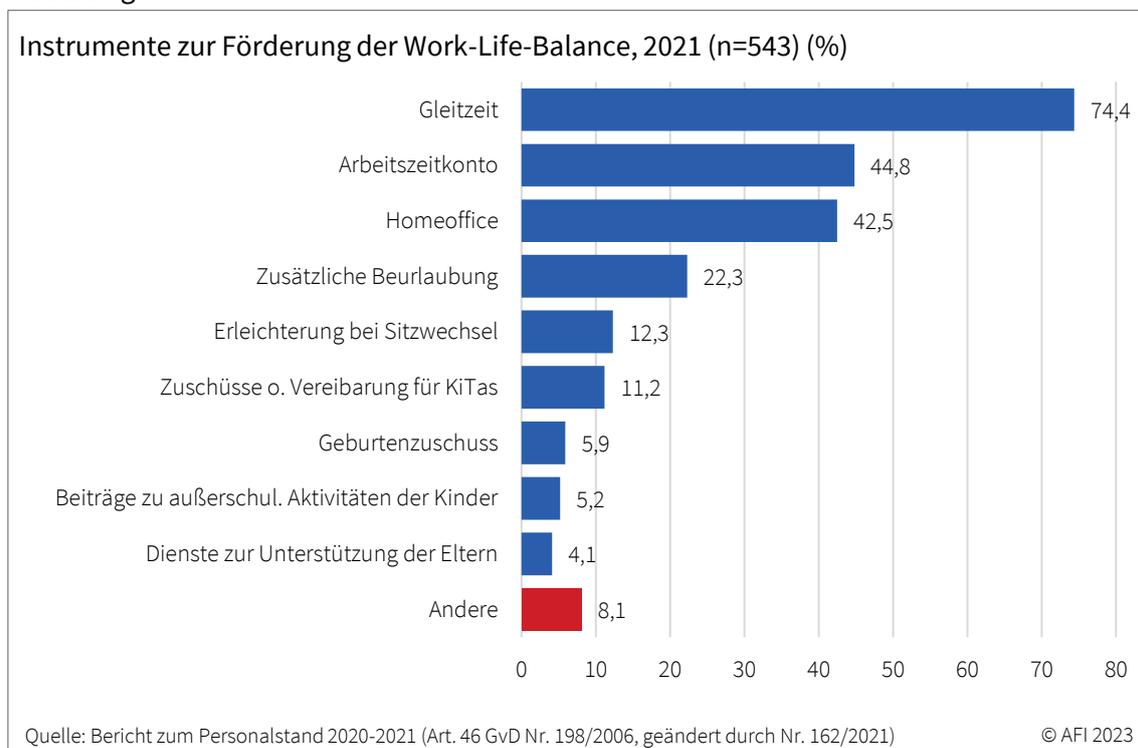
¹¹ Bezüglich der Beurteilung der Lohnzusatzelemente nach Sektoren ist Folgendes zu beachten: Der Handel und das Gastgewerbe sind Sektoren, in denen zwar viele Frauen arbeiten, sie sind zumeist aber in Teilzeit beschäftigt, was ein niedrigeres Lohnniveau mit sich bringt. Im Baugewerbe, wo Frauen hingegen unterrepräsentiert sind, arbeiten sie (im Gegensatz zu Männern) eher selten als Arbeiterinnen, sondern als Angestellte – oft mit einer niedrigen Entlohnung, die eventuell durch Lohnzusatzelemente ausgeglichen wird. Auf diese Weise lässt sich der starke Gender Pay Gap zu Gunsten der Frauen in diesem Sektor erklären. Ebenso zu bedenken ist, dass die Löhne in der Landwirtschaft über Landeskollektivverträge geregelt werden.

6 Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance und zur Gewährleistung eines inklusiven Arbeitsumfeldes im Unternehmen

Der Fragebogen enthält erstmalig einen Abschnitt, in dem die Unternehmen unter anderem Angaben zu ihren eingesetzten Instrumenten zur Förderung der Work-Life-Balance (WLB) und zu ihren Unternehmensrichtlinien zur Gewährleistung eines inklusiven und integrativen Arbeitsumfeldes machen sollten. Da es sich lediglich um Ja/Nein-Antworten handelt und dieser Abschnitt keine Angaben zu den Beschäftigten beinhaltet oder eine Aufschlüsselung nach Geschlecht vorsieht, können keine Schlussfolgerungen dahingehend gezogen werden, dass die angegebenen Instrumente und Richtlinien einen direkten Einfluss auf die Situation der Beschäftigten hätten.

Wie in Abbildung 21 veranschaulicht, wurden insgesamt neun Instrumente zur Stärkung der WLB zur Auswahl vorgegeben.

Abbildung 21



Die Gleitzeit ist mit Abstand das am meisten verbreitete Instrument: 74,4% der Unternehmen bieten diese an. Auch die Möglichkeit des Arbeitszeitkontos ist mit 44,8% relativ häufig vertreten. Angesichts der Pandemie ist es zudem nicht verwunderlich, dass 42,5% der Unternehmen angaben, ihren Beschäftigten das

Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen.¹² Etwas mehr als jedes fünfte Unternehmen bietet außerdem zusätzliche Beurlaubungen an (22,3%). Maßnahmen zur Erleichterung eines Sitzwechsels (12,3%) sind deutlich weniger vertreten. Auffallend ist, dass jegliche Instrumente, die im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung stehen, am seltensten vertreten sind, obwohl gerade diese von Seiten der Unternehmen notwendig wären, um beschäftigten Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Die letzten vier Maßnahmen der Abbildung zusammengefasst betrachtet, gibt es nur 19,3% der Unternehmen, die mindestens eine davon anbieten.

Bezogen auf die Wirtschaftszweige zeigt sich, dass in fast allen Sektoren die Anzahl der Unternehmen, die Gleitzeit anbieten, insgesamt hoch ist. In den Sektoren Energie- und Wasserversorgung und Information und Kommunikation bieten sogar 100% der Unternehmen Gleitzeit an. In ‚Kunst, Unterhaltung und Erholung‘ und im Sozial- und Gesundheitswesen sind es dagegen nur 57,1% bzw. 48,3% der Unternehmen. Das Arbeiten im Homeoffice bzw. Smart Working bieten besonders viele Unternehmen in der Information und Kommunikation (91,7%) an, in der Energie- und Wasserversorgung (85,7%) sowie in den ‚Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen‘ (80,0%). Im Gastgewerbe sind es dagegen nur 8,5%.

Fokus 2

Work-Life-Balance, Work-Life-Blending und Work-Life-Separation

Work-Life-Balance wird als der Versuch verstanden, die Sphären der Erwerbsarbeit und der Reproduktionsarbeit in ein Gleichgewicht zu bringen. Die Entstehung des Begriffs beruht einerseits auf der Arbeitsmoral, dass Erwerbsarbeit oft als belastende Pflicht angesehen wird, die das Privatleben einschränkt. Andererseits hängt das Aufkommen des Begriffs auch mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen zusammen, wodurch traditionelle Rollenverteilungen und die Zuschreibung der Privatsphäre als weiblich zunehmend aufgebrochen werden. Daraus resultiert die Notwendigkeit Berufsleben und Kinderbetreuung immer mehr in Einklang bringen und die alten Rollenmuster neu aushandeln zu müssen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen sich heutzutage die positive Seite der Technologie zu Nutze und verrichten so ganz selbstverständlich noch abends berufliche Tätigkeiten von zuhause aus, nachdem sie die Kinder ins Bett gebracht haben. Diese Möglichkeit überhaupt besitzen zu können, geht mit der Verfügbarkeit technologischer, finanzieller und zeitlicher Ressourcen einher, die es erst erlauben, die eigene Arbeitszeit selbstständig einteilen zu können. Wie die vorliegende Studie zeigt, ist das mobile Arbeiten deshalb eine Arbeitsweise, die eher höher qualifizierten Beschäftigten vorbehalten ist.

Auch wenn diese Flexibilität Vorteile für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich bringen kann, so geht die Definition der *Work-Life-Balance* – d.h. eine strikte Trennung der Zeit, die mit Privat- und Arbeitsleben verbracht wird – häufig zu Lasten der Freizeit (D'Incau, 2018). Das daran anknüpfende

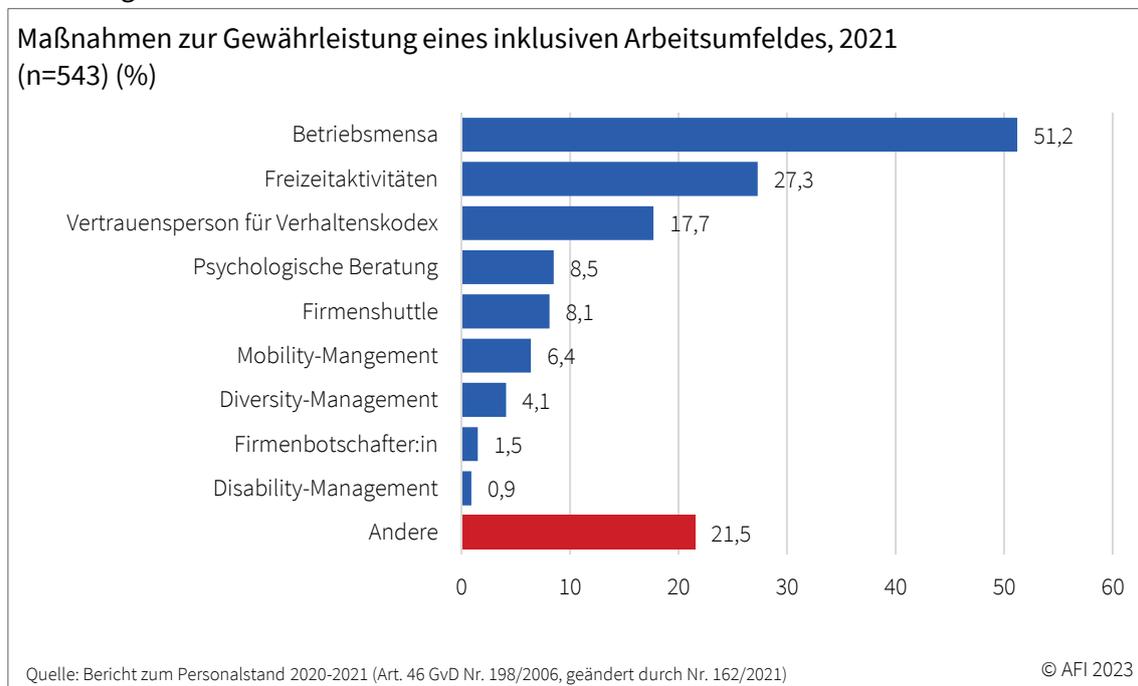
¹² Um den tatsächlichen Zusammenhang mit der Pandemie herzustellen, bräuchte es einen Vergleich mit den vorherigen Biennien, der jedoch nicht möglich ist, da erstmalig Angaben zum Smart Working gemacht wurden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Nutzung in Südtirols Unternehmen 2020 aufgrund der Lockdowns rasant anstieg. Analysen des WIFO (2023) ergeben zudem, dass das Arbeiten im Homeoffice nachhaltig vermehrt genutzt wird. Auch wenn die Verbreitung nach dem Notstand insgesamt wieder zurückgegangen sei, liege die Anzahl der Unternehmen, die nach der Pandemie weiterhin Homeoffice anbieten, immer noch mehr als dreimal über dem Niveau vor der Pandemie.

Konzept des *Work-Life-Blending* strebt eine vollständige Vermischung von Arbeit und Privatleben an, um die strikte Trennung letztendlich zu überwinden. Obwohl das *Blending* vorsieht beide Bereiche zu vermischen, ohne Grenzen ziehen zu müssen, liegt der Fokus doch weiterhin auf den selbst auferlegten Techniken zu Selbstoptimierung und -disziplinierung. Die Gefahr der Selbstausschöpfung und Überarbeitung bleibt somit weiterhin präsent.

Die Generation Z hat inzwischen auch dieses Konzept überholt und verfolgt immer häufiger eine *Work-Life-Separation* (Einramhof-Florian, 2022). Wer zu dieser Generation gehört, ist zwar von Geburt an ein konstant vernetztes Leben gewöhnt, bei dem die physische und die digitale Realität in ständiger Kommunikation sind. Dennoch lautet ihr Credo, dass Erwerbs- und Privatleben wieder durch klare Strukturen strikt getrennt werden sollten, um Arbeitsstress zu vermeiden und von mehr Freizeit profitieren zu können. In welchem Zusammenhang dieses Modell mit Kinderbetreuung und Sorgearbeit steht, lässt sich jedoch noch nicht abschätzen, da die Generation Z gerade erst in das Berufsleben einsteigt und zumeist noch keine Kinder hat. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mag somit oft noch gar kein Thema sein, das bei dem neuen Modell einkalkuliert wird. Egal, ob *Work-Life-Balance*, *Blending* oder *Separation*, die Umsetzung dieser Konzepte erfordert in erster Linie eine Bereitschaft der Unternehmen, auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden einzugehen. Dazu zählen beispielsweise eine flexible und familienfreundliche Personalpolitik mit einem flächendeckenden Kinderbetreuungsangebot. Dafür müssen Betriebe auch von der Politik in die Pflicht genommen werden, um allen Beschäftigten, egal welchen Geschlechts, eine Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu gewährleisten. Mithilfe gezielter Gleichstellungsmaßnahmen können Geschlechterunterschiede abgebaut werden, wodurch die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert und das Bild des Mannes als Allein- oder Hauptverdiener letztendlich abgeschafft werden kann.

Im gleichen Abschnitt wurden zudem die implementierten Maßnahmen abgefragt, mit denen Unternehmen ein inklusives Arbeitsumfeld gewährleisten.

Abbildung 22



Wie in Abbildung 22 veranschaulicht, steht an erster Stelle die Betriebsmensa, die in 51,2% der Unternehmen vorhanden ist, gefolgt von der Förderung von Freizeitaktivitäten (27,3%). In 17,7% der Unternehmen gibt es zudem eine Vertrauensperson, die für Themen zur Verfügung steht, die den Verhaltenskodex des

Unternehmens betreffen. Deutlich seltener werden hingegen Strategien des Mobility-Managements (6,4%), des Diversity-Managements (4,1%) und des Disability-Managements (0,9%) eingesetzt. Alle dieser drei Maßnahmen sind tendenziell in besonders großen Unternehmen vorhanden. So gibt es Mobility-Management beispielsweise nur in 1,7% der Unternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigten, aber in 18,3% der Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden. Ein gutes Fünftel der Unternehmen (21,5%) gab außerdem an, dass sie noch andere Maßnahmen einsetzen. Leider liegen diesbezüglich jedoch keine genaueren Informationen vor, da jene Maßnahmen nicht weiter schriftlich ausgeführt wurden.

7 Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten im Zeitvergleich

Da die vorliegende Studie Teil einer Reihe ist, liegt ein besonderes Anliegen darin, Vergleiche mit den Daten der vorherigen Jahre anzustellen. Obwohl sich die Stichprobe im Biennium 2020-2021 stark von den vorherigen unterscheidet, sollen hier einige Ergebnisse beschränkt auf die Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten im Zeitraum 2018-2019 verglichen werden. Für diese Teilstichprobe wurden nur die Unternehmen ausgewählt, die in beiden Zweijahreszeiträumen die Fragebögen ausgefüllt haben. Auch wenn diese Teilstichprobe nur 77 Unternehmen zählt, kann auf dieser Grundlage zukünftig eine Panelforschung betrieben werden.

In den 77 Unternehmen der Teilstichprobe lässt sich insgesamt eine Zunahme von 1.076 Beschäftigten feststellen, und zwar von 22.528 Beschäftigten im Jahr 2019 auf 23.604 im Jahr 2021 (Abbildung 23). Dies entspricht einem Anstieg von 4,8 Prozentpunkten. 2021 gibt es 422 zusätzlich beschäftigte Frauen und 654 Männer.

Abbildung 23

Beschäftigte nach Geschlecht (n=77) zum 31.12.2019



Beschäftigte nach Geschlecht (n=77) zum 31.12.2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Tabelle 25 veranschaulicht, dass es in nahezu jeder Einstufung einen Anstieg des Frauenanteils gibt. Ausgenommen ist die Gruppe der Angestellten, die eine negative Veränderung von - 0,3 Prozentpunkten aufweist. Am höchsten ist der Zuwachs unter den Menschen mit Beeinträchtigung und geschützten Gruppen (+2,5 Prozentpunkte), gefolgt von den leitenden Angestellten (1,9 Prozentpunkte). Auch wenn die Veränderung nicht groß ist, so zeigt sich im Zeitverlauf zumindest ein leichter Anstieg des Anteils der weiblichen Führungskräfte von 7,4% auf 8,2%. Der durchschnittliche Frauenanteil unter allen Beschäftigten steigt minimal von 32,0% im Jahr 2019 auf 32,3% im Jahr 2021 an.

Tabelle 25

Frauenanteil nach Einstufung (n=77) zum 31.12.2019 und 31.12.2021

Einstufung	2019 % Frauen	2021 % Frauen
Führungskräfte	7,4	8,2
Leitende Angestellte	21,9	23,8
Angestellte	45,1	44,8
Arbeiter:innen	22,6	22,9
Gesamt	32,0	32,3
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	28,7	31,2

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021) © AFI 2023

Unter den 77 Unternehmen sind 12 der 13 Sektoren vertreten, sodass die Teilstichprobe in dieser Hinsicht repräsentativ bleibt (einzig der Sektor ‚Kunst, Unterhaltung und Erholung‘ fällt für den Vergleich weg). In vielen der Sektoren gibt es eine Zunahme des Frauenanteils (Tabelle 26). Dies trifft insbesondere auf jene zu, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. So stieg der Frauenanteil im Verarbeitenden Gewerbe, in der Energie- und Wasserversorgung, im Baugewerbe, in ‚Transport und der Lagerung‘ und in der Landwirtschaft. Auch wenn nur ein geringer Anstieg zwischen 0,3 und 2,9 Prozentpunkten zu verzeichnen ist, sticht dennoch ein Muster heraus. Bei den Sektoren, in denen Männer unterrepräsentiert sind, verhält es sich zumeist umgekehrt. Im Gastgewerbe verringert sich der Frauenanteil um 4,2 Prozentpunkte, im Gesundheits- und Sozialwesen um 0,8. Dies deutet darauf hin, dass geschlechtsspezifische Branchen womöglich nach und nach aufgebrochen werden und eine Verbesserung der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Sicht ist. Hierauf lohnt es sich in den zukünftigen Biennien einen Fokus zu legen.

Tabelle 26

Frauenanteil nach Sektor (n=77) zum 31.12.2019 und 31.12.2021 (%)

Wirtschaftssektor	2019 % Frauen	2021 % Frauen
Landwirtschaft	36,8	37,4
Verarbeitendes Gewerbe	18,1	19,3
Energie- und Wasserversorgung	13,4	15,9
Baugewerbe	5,9	6,2
Handel	40,4	40,4
Transport und Lagerung	28,4	31,3
Gastgewerbe	62,5	58,3
Information und Kommunikation	31,5	31,0
Kredit- und Versicherungswesen	49,9	50,3
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	57,5	56,7
Gesundheits- und Sozialwesen	56,4	55,6
Sonstige Dienstleistungen	44,9	45,8
Gesamt	32,0	32,3

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021) © AFI 2023

Die Gesamtanzahlen der Zugänge in den beiden Jahren fallen ähnlich aus. 2019 gab es 6.061 Zugänge und 2021 6.057 (Tabelle 27). Die Zugänge aus einer anderen Einstufung waren 2021 (255 Beschäftigte) jedoch deutlich höher als noch im Jahr 2019 (127 Beschäftigte). Egal um welche Art von Zugang es sich handelt, die Anzahl der männlichen Zugänge ist immer höher, was nicht verwunderlich ist, da Männer in beiden Jahren um die 70% der Gesamtbeschäftigten ausmachen. Frauen machen 41,4% aller Zugänge aus.

Tabelle 27
Zugänge nach Geschlecht und Typ, 2019 und 2021 (n=77)

Zugänge		2019	2021
	Frauen	2.507	2.547
	Männer	3.554	3.510
	Gesamt	6.061	6.057
davon	aus einer anderen Betriebsstätte oder Zweigstelle		
	Frauen	60	40
	Männer	95	149
	Gesamt	155	189
	Wechsel aus einer anderen Einstufung		
	Frauen	17	68
	Männer	110	187
	Gesamt	127	255
	Neueinstellung		
	Frauen	2.430	2.439
	Männer	3.349	3.174
	Gesamt	5.779	5.613

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Wie der Tabelle 28 entnommen werden kann, gibt es auch bei der Anzahl der Abgänge 2019 (5.219) und 2021 (5.205) keine großen Unterschiede. 2019 machten Frauen 42,6% und im Jahr 2021 40,1% aller Abgänge aus. Auffallend ist, dass es 2019 deutlich mehr Abgänge zu einer anderen Betriebseinheit oder Zweigstelle gab, nämlich 509 im Gegensatz zu 165 im Jahr 2021. Bei dem Wechsel zu einer anderen Einstufung ist das Muster genau andersherum, mit 100 im Jahr 2019 und 259 im Jahr 2021.

Tabelle 28

Abgänge nach Geschlecht und Typ, 2019 und 2021 (n=77)

Abgänge		2019	2021
	Frauen	2.088	2.224
	Männer	3.117	2.995
	Gesamt	5.205	5.219
davon zu einer anderen Betriebsstätte oder Zweigstelle	Frauen	103	35
	Männer	406	130
	Gesamt	509	165
Wechsel zu einer anderen Einstufung	Frauen	12	73
	Männer	88	186
	Gesamt	100	259
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Frauen	1.973	2.116
	Männer	2.623	2.679
	Gesamt	4.596	4.795

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

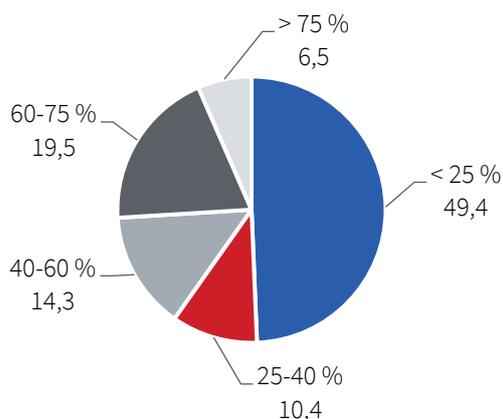
© AFI 2023

Unter Berücksichtigung der in dieser Studie definierten Kategorien (Abbildung 24), zeigt sich eine leichte Verbesserung des Geschlechterungleichgewichts gegenüber Frauen. Der Anteil der Unternehmen, die weniger als 25% Frauen beschäftigen sinkt von 49,4% auf 46,8%. Es gibt im Jahr 2021 außerdem in 18,2% der Unternehmen ein einigermaßen ausgeglichenes Geschlechterverhältnis – im Jahr 2019 waren es nur 14,3%. Der Anteil der Unternehmen mit einem Frauenanteil über 75%, also einer Geschlechterungleichheit gegenüber Männern bleibt unverändert.

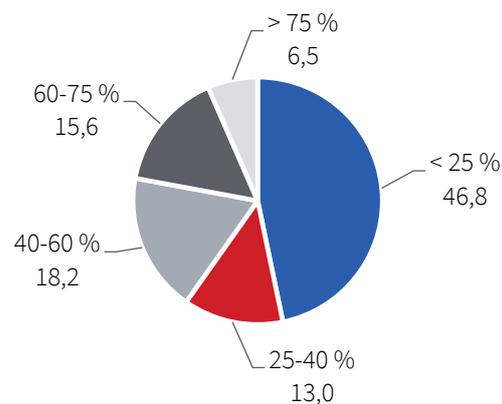
Abbildung 24

Frauenanteil nach Kategorien (n=77) (%)

2019



2021



Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Bei der Analyse des Geschlechtergleichgewichts bzw. -ungleichgewichts unter den Führungskräften, ergibt sich lediglich eine leichte Veränderung. 2019 herrschte in 47 der 48 Unternehmen, die Führungskräfte angegeben haben, ein Ungleichgewicht gegenüber Frauen. Im Jahr 2021 trifft dies auf 46 von 49 Unternehmen zu. Die Führungspositionen bleiben in den Unternehmen dieser Teilstichprobe also weiterhin männerdominiert.

Ein Vergleich der Arbeitsverträge (Tabelle 29) ergibt, dass der Anteil der Frauen mit unbefristetem Vertrag 2021 insgesamt um 2,1 Prozentpunkte höher liegt als noch 2019. Der Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl steigt von 78,5% (5.662 Beschäftigte) auf 80,6% (6.148). In nahezu allen Einstufungsgruppen gibt es zunehmend Frauen, die unbefristet beschäftigt sind. Ausgenommen sind hier die leitenden Angestellten, unter denen der Anteil minimal von 100% auf 99,4% gesunken ist.

Tabelle 29

Unbefristet beschäftigte Frauen nach Einstufung (n=77) zum 31.12.2019 und 31.12.2021

Einstufung	2019 Frauen	Anteil an der Gesamt- Beschäftigtenzahl (%)	2021 Frauen	Anteil an der Gesamt- Beschäftigtenzahl (%)
Führungskräfte	19	100,0	21	100,0
Leitende Angestellte	278	100,0	321	99,4
Angestellte	3.316	83,3	3.915	84,9
Arbeiter:innen	1.749	68,0	1.891	70,6
Gesamt	5.662	78,5	6.148	80,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	125	91,2	139	89,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Bezüglich der Teilzeitbeschäftigung zeichnet sich keine besonders positive Entwicklung ab (Tabelle 30). Es gibt lediglich eine geringe Zunahme des Frauenanteils unter den Teilzeitbeschäftigten von 0,2 Prozentpunkten. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten unter den oberen beiden Einstufungen ist zu gering, um gültige Aussagen für diese treffen zu können. Unter den Arbeiterinnen zeigt sich tatsächlich ein leichter Rückgang der Frauen in Teilzeit von 1,6 Prozentpunkten. Die Anzahl der weiblichen teilzeitbeschäftigten Angestellten steigt dafür um 2,1 Prozentpunkten.

Tabelle 30

Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten nach Einstufung (n=77) zum 31.12.2019 und 31.12.2021

Einstufung	2019 Frauen	2019 % Frauen	2021 Frauen	2021 % Frauen
Führungskräfte	1	25,0	1	20,0
Leitende Angestellte	88	87,1	92	84,4
Angestellte	1.716	84,6	1.768	86,5
Arbeiter:innen	1.206	64,8	1.164	63,2
Gesamt	3.011	75,4	3.025	75,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	57	50,4	70	56,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Infobox 8

Sonderelternzeit während COVID-19

Auch im Jahr 2021 gab es wieder Schul- und Kitaschließungen, die Eltern vor große organisatorische Herausforderungen stellten. Nicht nur aufgrund der lockdownbedingten Kontakteinschränkungen, sondern auch, um die Betreuung der an COVID-19 erkrankten Kindern zu gewährleisten, hatte die italienische Regierung spezielle gesetzliche Regelungen für Berufstätige mit Kindern bis 14 Jahre eingeführt. Ausgenommen von der Altersgrenze waren Kinder mit Beeinträchtigung. Mit dem Gesetzesdekret Nr. 146, Artikel 9 vom 21. Oktober 2021 wurde diese sogenannte *Sonderelternzeit Covid 19* ein zweites Mal bis zum 31.12.2021 eingeführt. Die Regelung berechtigte Eltern, die in der Privatwirtschaft oder selbstständig tätig sind, dazu abwechselnd (auch stundenweise) Urlaub zu nehmen und eine Umwandlung desselben in eine Sonderelternzeit Covid 19 zu beantragen. Je nach Einstufung des Elternteils wurde bei stundenweisem Urlaub die unveränderte Vergütung gezahlt; bei tageweisem Urlaub galt eine Beihilfe in Höhe von 50% des Gehalts.

Tabelle 31

Beschäftigte in Mutter- und Vaterschaft, 2019 und 2021 (n=77)

Einstufung	2019 Männer	2021 Männer	2019 Frauen	2021 Frauen
Führungskräfte	0	2	3	1
Leitende Angestellte	0	26	3	12
Angestellte	3	81	47	166
Arbeiter:innen	21	78	14	56
Gesamt	24	187	67	235
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	1	0	0	0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2020-2021 (Art. 46 GvD Nr. 198/2006, geändert durch Nr. 162/2021)

© AFI 2023

Insgesamt ist ein deutlicher Anstieg sowohl der Frauen als auch der Männer zu verzeichnen, die 2021 in Mutterschaft und Vaterschaft waren. Bei den Frauen ist der Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 0,9% auf 3,1% gestiegen, bei den Männern von 0,2% auf 1,2%. Tabelle 31 veranschaulicht, dass der Männeranteil unter allen Beschäftigten im Wartestand von 24 Männer in Vaterschaft (26,4%) im Jahr 2019 auf 187 Männer in Vaterschaft (44,3%) im Jahr 2021 gestiegen ist. Es handelt sich um einen außerordentlich starken Anstieg von 17,9 Prozentpunkten! Am höchsten ist der

Anstieg unter den männlichen Angestellten (von 3 auf 81), gefolgt von den Arbeitern (von 21 auf 187). Als Grund für den Anstieg der Eltern in Mutter- und Vaterschaft können die erneuten Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen im Jahr 2021 gesehen werden. Ein weiterer Anreiz für Väter und eine mögliche Erklärung für den bedeutsamen Anstieg an Männern in Vaterschaft könnte das Gesetz zur Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs für das Jahr 2021 gewesen sein.¹³

Autorin:

Aline Lupa aline.lupa@afi-ipl.org

¹³ Siehe hierzu Kapitel 4.2, Infobox 5.

Literaturverzeichnis

- ASTAT (2009): *Ateco 2007. Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.
- ASTAT (2020). *Unternehmen und Beschäftigte nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftssektor*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik, einzusehen unter https://qlikview.services.sdiag.it/QvAJAXZfc/opendoc_notool.htm?document=ia_d.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true.
- ASTAT (2022a). *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit 2021*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.
- ASTAT (2022b). *Südtiroler Familienstudie - 2021*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.
- ASTAT (2022c). *Weiterbildungsangebot - 2021*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.
- Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (2020). *Der Wiedereinstieg nach der freiwilligen Kündigung wegen Mutterschaft*. Bozen: Autonome Provinz Bozen.
- CONSOB (2022). *Rapporto 2021 sulla corporate governance della società quotate italiane*. Commissione Nazionale per la Società e la Borsa, einzusehen unter <https://www.consob.it/web/area-pubblica/rapporto-sulla-corporate-governance>.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. et al. (2020): *Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19*. Rev Econ Household 18, 1001-1017.
- D'Incau, R. (2018). *Management Tip by Roberto d'Incau: work life blending*. Forbes <https://forbes.it/2018/03/22/management-tip-by-roberto-dincau-work-life-blending/>.
- EIGE (2020). *Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei Sorgearbeit und Entgelt in der EU*, einzusehen unter <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/2de300dd-2f9b-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF/source-203249154>.
- Einrammhof-Florian, H. (2022): *Fit für die jungen Generationen am Arbeitsmarkt. Wie ticken sie und was macht sie aus*. Wien: Springer.
- Eurac Research (2021): *Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Familien in Südtirol*. https://webassets.eurac.edu/31538/1640771376-graficspraesentation_family-study.pdf.
- FRA. *Artikel 33 - Familie und Berufsleben*. Charta der Grundrechte der Europäischen Union. European Union Agency for Fundamental Rights, einzusehen unter [http://fra.europa.eu/de/eu-charter/article/33-familien-und-berufsleben#:~:text=\(2\)%20Um%20Familien%2D%20und,Geburt%20oder%20Adoption%20eines%20Kindes](http://fra.europa.eu/de/eu-charter/article/33-familien-und-berufsleben#:~:text=(2)%20Um%20Familien%2D%20und,Geburt%20oder%20Adoption%20eines%20Kindes).
- Europaregion Tirol Südtirol Trentino (2023): *Euregio-Studie EWCS. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in der Euregio*. Innsbruck: Selbstverlag.
- Hans-Böckler-Stiftung (2020a): *Homeoffice verstärkt tradierte Arbeitsteilung*, einzusehen unter <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-starkt-tradierte-arbeitsteilung-23878.htm>.
- Hans-Böckler-Stiftung (2020b): *Rückschritt durch Corona*, einzusehen unter <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-ruckschritt-durch-corona-23586.htm>.
- ISTAT (2022): *Occupati per Sesso*. Istituto Nazionale di Statistica, einzusehen unter <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=29032#>.

Maida, A., Weber A. (2019): *Female Leadership and Gender Gap within Firms. Evidence from an Italian Board Reform*. Institute of Labor Economics.

WIFO (2023). *Der Einsatz von Homeoffice in den Südtiroler Unternehmen. Vorübergehende Corona-Erscheinung oder dauerhaftes Model für die Zukunft?*, einzusehen unter <https://www.wifo.bz.it/de/themen/studien-und-analysen/156-der-einsatz-von-homeoffice-in-den-suedtiroler-unternehmen-voruebergehende-corona-erscheinung-oder-dauerhaftes-modell-fuer-die-zukunft.html>.

