

Forschungsbericht:

Die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in den Südtiroler Betrieben (Zweijahreszeitraum 2008-2009)

Ausgearbeitet von Silvia Vogliotti (AFI-IPL)



Bozen, Oktober 2012



EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO

Dieser Forschungsbericht wurde für die Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen im Rahmen des ESF-Projektes „Gender Pay Gap: best practices und experimentelle Modelle“ (Projekt 2/240/2010) verfasst. Die Untersuchung ist Teil der dritten Phase des genannten Projektes; das Netzwerk „Frauen&Arbeit“ war der Projektträger und das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit externen Forschungsmitarbeiterinnen und dem Arbeitsförderungsinstitut mit Sitz in Bozen (AFI-IPL) durchgeführt.

Erstellung des Datenfiles für die Ausarbeitung des Berichtes: Heidi Flarer und Silvia Vogliotti (AFI-IPL)

Dateneingabe: Heidi Flarer in Zusammenarbeit mit Silvia Vogliotti.

Datensäuberung und Tabellenausarbeitung in SPSS: Heidi Flarer

Ausarbeitung der NISF-Daten (Beobachtungsstellen INPS-NISF): Silvia Vogliotti (AFI-IPL)

Verfassung des Berichtes, der Grafiken und der Tabellen: Silvia Vogliotti (AFI-IPL)

Übersetzung aus dem Italienischen: Heidi Flarer

Die Arbeitsgruppe der dritten Phase des Projektes war zusammengesetzt aus Heidi Flarer, Elena Morbini und Franca Toffol (Netzwerk „Frauen&Arbeit“), Simone Wasserer (Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen) und Silvia Vogliotti (AFI-IPL).



Internetseite des Netzwerks „Frauen&Arbeit“ sowie Projektseite: www.donne-lavoro.bz.it

Internetseite des AFI-IPL: www.afi-ipl.org

Bozen, Oktober 2012

Index

1. Einführung	5
2. Vorwort.....	6
3. Die Beobachtung der Beschäftigungssituation in den Südtiroler Betrieben mit über 100 MitarbeiterInnen.....	8
4. Die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in den Südtiroler Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen – Zweijahreszeitraum 2008-2009	10
4.1. Die Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen zum 31.12.2009.....	10
4.2. Die Qualität der erhobenen Daten	12
4.3. Die Ergebnisse der Datenauswertung.....	14
4.3.1. Die Beschreibung der Daten: Die Beschäftigungsstruktur nach Sektoren und Unternehmensgröße.....	14
4.3.2. Die Beschäftigungsstruktur nach Beschäftigungsebene	17
4.3.3. Spüren wir die Krise? Änderungen in den Beschäftigungsraten im Zweijahreszeitraum 2008-2009	20
4.3.4. Die Beschäftigungssituation nach Geschlecht und Vertragsart	21
4.3.5. Die Lohnausgleichskasse (CIG – Cassa integrazione guadagni).....	22
4.3.6. Der Wartestand	23
4.3.7. Die Vertragsänderungen.....	24
4.3.8. Die Beschäftigungsmobilität: Eingänge und Ausgänge	25
4.3.9. Die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	27
4.3.10 Das Weiterbildungsangebot in den Südtiroler Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen.....	29
4.4. Die jährliche Bruttoentlohnung im „Periodischen Bericht über die männliche und weibliche Beschäftigungssituation“ – Zweijahreszeitraum 2008-2009.....	30

5. Abschließende Bemerkungen.....	31
5.1. Die Zielsetzung des „Periodischen Berichtes über die männliche und weibliche Beschäftigungssituation“.....	31
5.2. Die betriebsinterne Mobilität als Männersache und die befristeten Verträge als Frauensache?	32
5.3. Das Kristalldach: noch wenige Frauen als Führungskräfte	32
6. Bibliografie.....	34
6.1. Berichte über die Beschäftigungssituation in anderen Italienischen Regionen	34
6.2. Weitere Bibliografie zu den Themen Arbeitsmarkt und Vereinbarung von Familie und Beruf	34
7. Abbildungsverzeichnis	36

1. Einführung

Im Rahmen der von der Europäischen Union vorgegebenen Maßnahmen zum Kampf gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat der Europäische Sozialfonds der Autonomen Provinz Bozen das Projekt „Gender Pay Gap: best practices und experimentelle Modelle“ finanziert. Das Projekt wurde von dem Netzwerk Frauen&Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Assessorat für Arbeit und Chancengleichheit, der Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen Simone Wasserer und dem Arbeitsförderungsinstitut (AFI-IPL) durchgeführt.

Zahlreiche Untersuchungen heben hervor, dass die Bezahlung der Frauen bei selber Qualifikation und bei den selben Arbeitsstunden in den meisten Ländern der Welt noch unter der ihrer männlichen Kollegen liegt. In Südtirol ist die Beschäftigungsrate der Frauen in den letzten Jahren konstant gewachsen, aber auch in unserer Provinz steht noch viel Arbeit an, um die positive Entwicklung in allen Bereichen voranzutreiben. Neben den altbekannten Diskriminierungen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, wie die grundsätzlich größeren Schwierigkeiten der Frauen eine Arbeit zu finden, höhere Positionen zu besetzen und Familie und Beruf zu vereinbaren, bestätigt sich die Tatsache, dass auch heute noch die Nettogehälter der Frauen europaweit signifikant niedriger sind als jener ihrer männlichen Kollegen.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz scheint somit, trotz Verankerung in der Verfassung noch weit entfernt. Das Phänomen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles liegt komplexen Dynamiken zugrunde, welche einer tief greifenden Analyse bedürfen, um auf lokaler Ebene geeignete Maßnahmen ausarbeiten zu können.

Der hier im Rahmen des Projektes „Gender Pay Gap: best practices und experimentelle Modelle“ ausgearbeitete und von Silvia Vogliotti (Forscherin beim AFI-IPL) verfasste Forschungsbericht, stellt eine wichtige und notwendige Informationsquelle für die Gleichstellungsrätin und die politischen Entscheidungsträger dar, um unabdingbare Maßnahmen und Strategien für eine positive Entwicklung in Richtung einer verstärkten Gleichstellung ausarbeiten zu können.

Dieses Projekt wird auch deshalb stark vom Assessorat für Arbeit und Chancengleichheit der Provinz Bozen unterstützt, da es zu den Initiativen zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf zählt. Strategien in diese Richtung sind der einzige Weg um die weibliche Beschäftigungsrate zu erhöhen und somit auch diesen noch entwicklungsfähigen Bereich des Arbeitsmarktes in Südtirol zu unterstützen.

Roberto Bizzo
Landesrat für Arbeit und Chancengleichheit



2. Vorwort

Seit 1957 ist der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" in den heutigen EU-Verträgen verankert. Heute, 55 Jahre später, kämpfen wir immer noch für die Umsetzung dieses Prinzip. Immer noch verdienen Frauen europaweit durchschnittlich 17% weniger als Männer. Auch in Südtirol spiegelt sich diese Zahl wieder.

Der Kodex der Chancengleichheit gibt der Gleichstellungsrätin die Möglichkeit, alle zwei Jahre von den Betrieben in Südtirol mit über 100 MitarbeiterInnen einen Bericht über die Beschäftigungssituation einzufordern.

Diese wertvollen Daten der Jahre 2008/2009 wurden nun erstmals von Silvia Vogliotti, Mitarbeiterin des Arbeitsförderungsinstituts AFI, im Rahmen des ESF-Projektes "Gender Pay Gap", wissenschaftlich erarbeitet und analysiert. Durch die nachstehende ausgezeichnete Rechercharbeit sind wir in der Lage diese Einkommensunterschiede zwischen Mann und Frau klar ersichtlich machen, bzw. sehr aufschlussreiche Informationen über die geschlechterspezifische/geschlechtergetrennte Beschäftigungspolitik in Südtirol zu geben.

Das genannte ESF-Projekt wurden von den Frauen des Netzwerkes Frauen und Arbeit, Elena Morbini und Franca Toffol, entwickelt und vorangetragen. Teil des Projektes war es auch, die zukünftige Datenübermittlung, die bisher nur in Papierform und in italienischer Sprache möglich war, online und auch auf Deutsch zu ermöglichen. So, kann nun kontinuierlich die Beschäftigungssituation beobachtet und, infolgedessen, auch ganz gezielte Maßnahmen gegen Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz vorschlagen werden. Die aufwendige Übersetzungsarbeit wurde von Heidi Flarer übernommen.

Die Erkenntnisse, die bereits aus dieser ersten Studie gezogen werden können, sind bemerkenswert und viele kleine wie große Schlüsse können gezogen werden. **So kann kurz und knapp festgehalten werden:**

- **Frauen erhalten bei gleicher Qualifikation und geleisteter Arbeit weniger Gehalt.**
- **Frauen arbeiten zu einem ungleichmäßig kleinen Teil in Führungspositionen.**
- **Frauen arbeiten in Teilzeit. Teilzeit bedeutet, weniger Rentenbeiträge.**
- **Frauen kümmern sich um die Kinder, verzichten auf Überstunden oder nehmen mehr Zeitausgleich.**
- **Frauen organisieren das Leben rund um Kita, Kindergarten, Schule, Nachmittagsbetreuung.**
- **Frauen pflegen ihre Eltern und meist auch Schwiegereltern.**
- **Frauen übernehmen zum Großteil den Haushalt.**
- **Frauen kämpfen darum, dass Männer mehr Verantwortung in Erziehung, Haushalt und Pflege übernehmen!**

Männer hingegen konzentrieren sich meist auf ein Aufgabenfeld: die Arbeit, leisten Überstunden und steigen dadurch leichter auf und sind daher beruflich erfolgreicher.

Es zeigt sich also klar, dass Frauen viel, sehr viel Zeit in unentgeltliche Arbeit stecken. Eine Situation, die sich in den Karrieremöglichkeiten und später in den Rentenbeiträgen spürbar macht. Die ungleiche Verteilung am Arbeitsplatz stellt nicht nur eine Diskriminierung dar, sondern ist nichts weiter als Armutszeugnis für unsere Gesellschaft.

Es ist an der Zeit, dass Männer die unentgeltliche Arbeit der Frauen anerkennen, dass sie bereit sind, einen Teil der Leistungen, die Frauen tag täglich erbringen, zu übernehmen, dass in der Arbeitswelt mehr Raum für Frauen geschaffen wird (ich spreche von alternativen Arbeitsmodellen, flexiblen Arbeitszeiten und weg vom Anwesenheitszwang in dieser fortschrittlichen Zeit) und ihnen mehr Plätze in den Führungsriege überlassen werden. Studien belegen, dass eine ausgewogene (Frauen gleichermaßen wie Männer) Führungsspitze und ein erhöhter Stellenwert der sog. Soft Skills für einen Betrieb nur vom Vorteil sind und schwierige Phasen, wie die aktuelle Wirtschaftskrise besser überstehen lassen.

Auch bei uns herrscht somit Handlungsbedarf:

Es müssen konkrete politische, normative Maßnahmen für den öffentlichen Bereich aber auch und vor allem für den Privatsektor gesetzt werden, um dem Prinzip, das bereits 1957 erkannt wurde, auch endlich gerecht zu werden: **"Gleicher Lohn für gleiche Arbeit"**. Es ist höchste Zeit! Eine (finanzielle) Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsplatz ist für ein gelebtes Demokratieverständnis eine Voraussetzung.

Simone Wasserer
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen



3. Die Beobachtung der Beschäftigungssituation in den Südtiroler Betrieben mit über 100 MitarbeiterInnen

Dieser Forschungsbericht entsteht aufgrund der Anforderungen des Gesetzvertretenden Dekretes Nr. 46 des Kodex für Chancengleichheit (Gv.D. 198/06, vormals Art. 9 des G. Nr. 125/91 – siehe Box rechts). Der genannte Gesetzesartikel verpflichtet Unternehmen, öffentlicher wie privater Natur, mit über 100 MitarbeiterInnen in Zweijahresabständen zur Abgabe eines Berichtes über die betriebsinterne Beschäftigungssituation. Im Spezifischen dient der Bericht als Basis für die Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitswelt und gibt Auskunft über Differenzen in den Bereichen der Einstellungen, der Beendigungen der Arbeitsverhältnisse, der Beförderungen und der Vertragsarten (unbefristeter oder befristeter Vertrag und andere Vertragsarten). Zu diesem Zweck werden die Daten über die Beschäftigten getrennt nach Geschlecht und Beschäftigungskategorien

Art. 9 des G. Nr. 125/91 (jetzt Art. 46 des Kodex der Chancengleichheit): Periodischer Bericht über die männliche und weibliche Beschäftigungssituation

1. Alle Unternehmen, öffentlicher wie privater Natur, welche über 100 MitarbeiterInnen beschäftigen sind verpflichtet, alle zwei Jahre einen periodischen Bericht über die weibliche und männliche Beschäftigungssituation abzugeben. Im Bericht werden für alle Beschäftigungskategorien (Führungskräfte, mittlere Führungskräfte, Angestellte und Arbeiter), die verschiedenen Vertragsarten, Beschäftigungsebenen, die berufliche Weiterbildung und die Beförderungen angegeben. Des Weiteren enthält der Bericht für jede Beschäftigungskategorie Angaben über Mobilität bzw. Lohnausgleichskasse, Kündigungen, Frühpensionierung oder Pensionierungen im Allgemeinen und über die effektiven ausbezahlten Gehälter.
2. Der Bericht, siehe Komma 1, muss an die im Unternehmen tätigen Gewerkschaften und an die Gleichstellungsrätin der Region (oder Autonomen Provinz) geschickt werden.
3. Der erste Bericht muss innerhalb des ersten Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes abgegeben werden (in Konformität mit den Angaben des Ausführungsdekretes, welches innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes vonseiten des Arbeitsministeriums erlassen werden muss).
4. Im Falle einer Nichtbeachtung der Gesetzesverpflichtung vonseiten der Unternehmen wie definiert in Absatz 1, wird das Arbeitsinspektorat, nach Benachrichtigung der Versäumnis vonseiten der Akteure wie definiert in Absatz 2, die Unternehmen dazu auffordern innerhalb 60 Tagen der Gesetzesverpflichtung nachzukommen. Bei weiterer Nichtbeachtung werden die Strafen nach Art. 11 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 19.03.1955, Nr. 520 angewandt. In besonders schwerwiegenden Fällen können dem Unternehmen - für den Zeitraum von einem Jahr - die eventuell vorgesehenen gesetzlichen Steuerermäßigungen gestrichen werden

(Führungskräfte, mittlere Führungskräfte, Angestellte und Arbeiter) erhoben.

Des Weiteren enthält der Bericht für jede Beschäftigungskategorie Angaben über Mobilität bzw. Lohnausgleichskasse, Frühpensionierung oder Pensionierungen im Allgemeinen. Weitere Tabellen betreffen die berufliche Weiterbildung (Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer und Anzahl der Stunden an beruflicher Weiterbildung) und die jährliche Bruttoentlohnung im zweiten Berechnungsjahr, welche sämtliche Lohnelemente mit einschließt: kollektivvertraglicher Mindestlohn, angereifte Kontingenzzulage, eventuelle "Funktionszulagen", Dienstalterszulagen, kollektive Lohnerhöhungen, individuelle Lohnerhöhungen, individuelle Gehaltserhöhungen, Produktionsprämien, Überstunden – sowie andere nicht aufgelistete Lohnelemente (13° Lohnelement usw.).

Alle zwei Jahre erhält die Gleichstellungsrätin somit die Berichte der dazu verpflichteten Unternehmen und dies erlaubt es ein Profil der größten, in Südtirol ansässigen, Unternehmen zu zeichnen. So wie vom Gesetz vorgesehen, **betrifft die Datenerhebung jedoch nur einen Teil des lokalen Arbeitsmarktes da private Unternehmen mit weniger als 100 MitarbeiterInnen des öffentlichen Bereichs wie die Provinz, die Gemeinden, die Schulen, die Sanitätsbetriebe und andere Sozialdienstleistungsbetriebe nicht zur Abgabe des Berichtes verpflichtet sind.** Es wäre sicherlich wichtig, die in diesem Forschungsbericht beinhaltenen Informationen mit einem Blick auf die kleinen bis mittelgroßen Unternehmen, welche den Großteil der in Südtirol tätigen Betriebe ausmachen, zu integrieren.

Das Ministerialdekret zielt auf eine Erweiterung der zur Verfügung stehenden Informationen über die geschlechtsspezifischen Dynamiken in der Arbeitswelt hin, um der lokal tätigen Gleichstellungsrätin und den, in den Unternehmen tätigen, Gewerkschaftsvertretern ein Instrument zur Kontrolle und Beobachtung der mittelgroßen bis großen Betriebe zu bieten. Explizites Ziel des Gesetzes war und ist es den institutionell tätigen Einrichtungen wie den Gleichstellungsrätinnen, den betriebsinternen Gewerkschaftsvertretungen und den Gewerkschaften, die Möglichkeit zu bieten **konkrete Aktionen oder Lösungsvorschläge in den jeweiligen Betrieben oder Provinzen** auszuarbeiten. Um dies zu ermöglichen, ist und war eine korrekte Zusammenarbeit vonseiten der Unternehmen unabdingbar und nur diese macht es möglich, eventuelle Phänomene der vertikalen oder horizontalen Segregierung, der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Aufstiegschancen, den verwendeten Vertragsarten und den Einstufungen, aufzuzeigen, sowie die Gründe für die hohe Fluktuationsquote unter den Frauen in den privaten Unternehmen klar darzulegen.

Während die mittel- bis großen Unternehmen einerseits verhältnismäßig öfter größere Problematiken aufweisen als die kleinen Betriebe, bieten sie andererseits auch mehr Raum für betriebseigene Initiativen, Eingriffsmöglichkeiten der Gleichstellungsrätin und insbesondere der betriebsinternen Gewerkschaftsvertretungen und den Gewerkschaften.

4. Die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in den Südtiroler Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen – Zweijahreszeitraum 2008-2009

4.1. Die Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen zum 31.12.2009

Wie bereits vorausgeschickt, ist es nicht einfach die genaue Anzahl der zur Abgabe des Berichtes verpflichteten Unternehmen festzulegen und somit genau zu definieren, welche Unternehmen am 31.12.2009 über 100 MitarbeiterInnen hatten. Es gibt hierzu keine einheitliche Datenbank, die diese Überprüfung möglich macht.

Um die Anzahl der betroffenen Unternehmen festzulegen, haben wir somit zwei Datenbanken verwendet:

1) einerseits das **Register der Handelskammer Bozen**, in welchem 144 Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen aufschienen (ausgenommen Unternehmen öffentlicher Natur);

2) andererseits haben wir die Daten über die Unternehmen privater Natur aus **zwei NISF-INPS Datenbanken** verwendet (Beobachtungsstelle für Unternehmen und Beobachtungsstelle für die Landwirtschaft). Bei der Beobachtungsstelle für Unternehmen privater Natur schienen zu Jahresende 2009 in der Provinz Südtirol 119 Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen auf (ausgenommen landwirtschaftliche Unternehmen und solche öffentlicher Natur). Die 91.915 Unternehmen privater Natur mit weniger als 100 MitarbeiterInnen machen jedoch 99,2% der Unternehmen mit Rechtssitz in Südtirol aus (ausgenommen landwirtschaftliche Betriebe) und beschäftigen 72,3% der angestellten MitarbeiterInnen in Südtirol. **Somit bestehen zwar nur 0,8% der Südtiroler Betriebe aus Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen (119 Unternehmen), diese beschäftigen jedoch 27,7% der in der Provinz Bozen angestellten MitarbeiterInnen.** Bei der anderen NISF-INPS Beobachtungsstelle (Beobachtungsstelle für die Landwirtschaft) schienen nur 9 landwirtschaftliche Betriebe mit mehr als 100 MitarbeiterInnen auf, welche 1.412 MitarbeiterInnen beschäftigten. Die landwirtschaftlichen Betriebe mit weniger als 100 MitarbeiterInnen sind 1.674 (99,4% der gesamten landwirtschaftlichen Betriebe¹) und diese beschäftigten 8.310 angestellte Mitarbeiter (85,5% der im landwirtschaftlichen Sektor tätigen MitarbeiterInnen). Beide Beobachtungsstellen beinhalten **keine Daten über den öffentlichen Bereich (Provinz, Gemeinden, Schulen, Sanitätsbetriebe, andere soziale**

ACHTUNG: Nur die Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen zu untersuchen, bedeutet, nur einen kleinen Teil der in Südtirol tätigen Unternehmen zu berücksichtigen. Dieser Teil beschäftigt jedoch insgesamt 26,8% der MitarbeiterInnen in den Unternehmen privater Natur (**28% der MitarbeiterInnen in privaten Unternehmen**, wenn man die landwirtschaftlichen Unternehmen ausnimmt, und fast 15% der MitarbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben).

¹ Quelle: NISF-INPS, Beobachtungsstelle für die Landwirtschaft.

Dienstleistungsbetriebe, usw.), welcher jedoch immerhin 27,9% der angestellten MitarbeiterInnen in der Provinz Bozen beschäftigt.²

Tabelle 1: Unternehmen privater Natur und Anzahl der Beschäftigten in Südtirol - 2009.

Natur des Unternehmens	Unternehmen insgesamt		Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen			
	Unternehmen	Beschäftigte	Unternehmen	Beschäftigte	% auf die gesamten Unternehmen	% auf die Gesamtbeschäftigten
Unternehmen privater Natur (ohne Landwirtschaft) (1)	17.684	127.184	119	35.269	0,8%	27,7%
Unternehmen privater Natur Sektor Landwirtschaft (2)	1.683	9.723	9	1.412	0,6%	15,5%

Ausarbeitung des AFI-IPL von Daten der
 (1) Beobachtungsstelle NISF-INPS für Unternehmen (2) Beobachtungsstelle NISF-INPS für die Landwirtschaft

Für die Unternehmen privater Natur bietet das **Statistische Archiv der aktiven Unternehmen (ASIA)** eine weitere Möglichkeit die genaue Anzahl der betroffenen Unternehmen festzulegen. Die Online-Datenbank des Archivs stellt jedoch im Moment nur die Daten bis 2007 zur Verfügung.³ Im Jahr 2007 schienen in Südtirol 128 Unternehmen privater Natur mit über 100 MitarbeiterInnen auf. Die 102 Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl (befristete und unbefristete Verträge) zwischen 100 und 249 beschäftigten 14.334 MitarbeiterInnen, während die 26 Unternehmen mit über 250 MitarbeiterInnen insgesamt 20.222 abhängige Beschäftigte zählten.

² Daten der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt in Bezug auf die laufenden Beschäftigungszeiten der angestellten MitarbeiterInnen im Jahr 2009. Der öffentliche Bereich beschäftigt 9,0% der angestellten MitarbeiterInnen, der Bildungssektor 9,2%. Der andere öffentliche Bereich, die Sanitätsbetriebe und die anderen Sozialdienstleistungsbetriebe, beschäftigt 9,7% der angestellten MitarbeiterInnen. Quelle: Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktbericht Südtirol 2010, Seite 71.

³ Die Datenquelle ist das Statistische Archiv der tätigen Unternehmen (ASIA), welches Informationen unterschiedlicher Datenarchive zu den Unternehmen vereint (INPS-NISF, Handelsregister, etc.). In diesem Archiv werden Informationen zum sog. Produzierenden Gewerbe erhoben, es handelt sich hierbei um sogenannte aktive Unternehmen, d.h. Unternehmen die mindestens 6 Monate im Laufe des Bezugsjahres ihre Tätigkeit ausgeübt haben und im Bereich der Industrie, des Handels und im Dienstleistungssektor für die Unternehmen oder die Familien tätig sind. Erfasst werden insbesondere Informationen wie die Benennung, die Adresse, der Tätigkeitsbereich, die Anzahl der abhängigen und freien MitarbeiterInnen, die Rechtsform, der Beginn und die Beendigung der Tätigkeit sowie der Umsatz. Das Archiv stellt die Grundlage für die Analysen über die Entwicklung der italienischen Unternehmen und deren Demografie dar und dient somit dem Istat als Grundlage für alle Veröffentlichungen in diesem Bereich. Das Archiv sollte jährlich aktualisiert werden und es vereint Daten aus administrativen Quellen, öffentlicher als auch privater Natur, sowie aus statischen Datenbanken. Das ASIA-Archiv und dessen Daten sind frei zugänglich durch das neue *Datawarehouse* des Istat, Menüpunkt "Struttura e competitività del sistema delle imprese/Registro statistico": <http://dati.istat.it>.

Tabelle 2: Unternehmen nach Personenanzahl und Beschäftigte in Südtirol - Jahr 2007

Anzahl der Personen	Unternehmen (wirtschaftliche Einheiten)	Firmeninhaber + Beschäftigte	Nur Beschäftigte
Bis zu 1	21.249	21.270	213
2-5	15.135	42.845	17.072
6-9	3.061	21.741	15.636
10-19	1.883	24.783	21.075
20-49	787	23.141	21.790
50-99	162	11.272	11.025
100-249	102	14.467	14.334
Über 250	26	20.248	20.222
Insgesamt	42.405	179.767	121.367

Ausarbeitung des AFI-IPL von Istat-Daten (Internetportal I.stat: Statistisches Register der Unternehmen)

4.2. Die Qualität der erhobenen Daten

Für den Zweijahreszeitraum 2008-2009 haben 133 Unternehmen mit Rechtssitz in Südtirol den ausgefüllten Fragebogen an die Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen geschickt. Aus methodologischer Sicht war es zuerst nötig die Kongruenz und Richtigkeit der eingefügten Daten zu kontrollieren. Von den 133 eingegangenen Fragebogen bezogen sich nur 119 effektiv auch auf in Südtirol liegende Produktionseinheiten und somit **wurden 14 Fragebögen von der darauf folgenden Analyse ausgeschlossen**. Der Datensatz beinhaltet somit 119 Unternehmen mit Rechtssitz in Südtirol, welche im Fragebogen die Daten bezüglich der in der Provinz liegenden Produktionseinheiten angegeben haben.

Tabelle 3: An die Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen geschickte Berichte (Zweijahreszeitraum 2008-2009)

Geschickte Bericht	Nr.	%
Davon gültig	119	89,5
Davon nicht gültig	14	10,5
Insgesamt geschickte Berichte	133	100,0

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

Unter den Fragebögen, die ausgeschlossen werden mussten, befanden sich vorwiegend Fragebögen, die nur nationale Daten beinhalteten und nicht auf die Produktionseinheiten in der Provinz eingingen. Des Weiteren mussten einige Fragebögen wegen unzureichenden, augenscheinlich nicht korrekter oder wahrheitsgetreuer Daten ausgeschlossen werden. Laut der Auflistung der Handelskammer Bozen haben 41 der gesetzlich dazu verpflichteten Unternehmen den Fragebogen nicht ausgefüllt. Die Dateneingabe und deren Ausarbeitung fanden jedoch erst im Herbst 2011 statt, also 18 Monate nach dem Ablauf der Abgabefrist am 30.4.2010 und die

Arbeitsgruppe hat aus diesem Grund darauf verzichtet, die fehlenden Unternehmen zur Abgabe des Berichtes aufzufordern. Für den Zweijahreszeitraum 2008-2009 war es noch nicht möglich den Fragebogen online auszufüllen und ein wichtiger Teil der Projektarbeit bestand somit darin, die in den Papierfragebogen enthaltenen Daten für deren Ausarbeitung in elektronischer Form aufzubereiten. Diese Art der Dateneingabe und Säuberung ist sehr zeit- und arbeitsaufwendig und bestätigt die **absolute Notwendigkeit der Einführung eines elektronischen Fragebogens, welcher über Internet aufgefüllt werden kann und einerseits den Unternehmen die Eingabe erleichtern soll, sowie die Analyse der Daten stark beschleunigen soll.** Im Großteil der Fälle – so sei an dieser Stelle angemerkt – haben die Unternehmen die Tabellen des Papierfragebogens trotz nicht weniger Schwierigkeiten ausreichend ausgefüllt. **Die Schwierigkeiten sind einerseits auf die komplexe Struktur des Fragebogens an sich und auf dessen zum Teil veralteten Aufbau zurückzuführen. Die letzten Angaben vonseiten des Gesetzgebers zum Ausfüllen des Berichtes wurden 1996⁴ veröffentlicht** und beinhalten somit keine Informationen über die neuen Vertragsarten, welche in den letzten zwei Jahrzehnten zahlreich eingeführt wurden.

Der Arbeitsmarkt hat sich seit der Ausarbeitung des Fragebogens vonseiten des Ministeriums stark verändert und dies fällt besonders in der Tabelle bezüglich der Vertragsarten der MitarbeiterInnen (Tabelle 5) auf. So haben zum Beispiel die Agenturen für Personalvermittlung und Zeitarbeit (welche Arbeitskräfte an Unternehmen zeitweise „verleihen“, die Arbeitskräfte jedoch selbst einstellen) große Schwierigkeiten, sich in der Struktur des Fragebogens wiederzufinden.

Dasselbe Problem besteht für die lokalen Sanitätseinheiten und die Krankenhäuser. Der vom Ministerium ausgearbeitete Fragebogen ist sicherlich nützlich um die Beschäftigtensituation von großen Industrieunternehmen zu erheben, weniger geeignet jedoch für die Dienstleistungsbetriebe im Sanitätsbereich.⁵ **Der in der Mitte der Neunzigerjahre ausgearbeitete Fragebogen beinhaltet somit nicht unerhebliche Mängel in den angebotenen Antwortoptionen.** Viele Unternehmen haben aus diesem Grund dazu tendiert einige Tabellen zum Teil nicht auszufüllen und dies hat in einigen Fällen die Qualität und die Verwendbarkeit der Daten stark beeinträchtigt. Insbesondere die Tabelle 7, welche das Weiterbildungsangebot der Unternehmen messen sollte, wurde größtenteils leer abgegeben und konnte somit nicht für die Analyse der angebotenen Kurse und deren Stundenanzahl verwendet werden.

Die Tabelle 8 bezog sich auf die jährliche Bruttoentlohnung. Sie wurde zwar vom Großteil der Unternehmen ausgefüllt (mit Ausnahme der Gehälter der Führungskräfte, welche nur in wenigen Fällen angegeben wurden), konnte aber aus technischen Gründen nicht für die Analyse verwendet werden (siehe Kapitel 5.1).

Im Allgemeinen sei jedoch anzumerken, dass trotz der Schwierigkeiten mit dem Fragebogen, der Großteil der Unternehmen die Daten korrekt angegeben hat und nicht wenig Zeit (und Geduld) investiert hat, um der gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen. Des Weiteren sei anzumerken, dass dieser Forschungsbericht die erste Analyse, der mit den Fragebogen gesammelten Daten, beinhaltet. Die Unternehmen hatten davor keinerlei Rückmeldung oder Information erhalten, um

⁴ Ministero del lavoro e della previdenza sociale: Dekret 17.7.1996 bezüglich “Indicazione alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile”.

⁵ Um den Schwierigkeiten der Sanitätsbetriebe entgegenzukommen, hat die Gleichstellungsrätin der Lombardei den Fragebogen in der Online-Version mit zusätzlichen Antwortoptionen und Beschäftigungskategorien integriert.

den Sinn der Datenerhebung und die Wichtigkeit der Auflagen dieses nationalen Gesetzes besser vergegenwärtigen zu können.

Um einen umfassenden und wirklichkeitsgetreuen Einblick in die Beschäftigungssituation der Unternehmen zu garantieren, mussten alle Betriebe die Berichte an die Gleichstellungsrätinnen aller Regionen, in denen sich eine Produktionseinheit mit über 100 MitarbeiterInnen befindet, senden. Es stehen zu diesem Zeitpunkt jedoch keine Informationen darüber zur Verfügung, ob die Südtiroler Betriebe mit großen Produktionseinheiten in anderen Regionen die Berichte auch effektiv an die zuständigen Gleichstellungsrätinnen verschickt haben, um somit die Auswertung der Daten in den jeweiligen Regionen zu ermöglichen.

4.3. Die Ergebnisse der Datenauswertung

Insgesamt haben die Unternehmen, welche den Fragebogen korrekt und ausreichend ausgefüllt haben, 25.782 MitarbeiterInnen beschäftigt, davon 8.448 Frauen, welche somit 32,8% der Gesamtbeschäftigten ausmachen.⁶

4.3.1. Die Beschreibung der Daten: Die Beschäftigungsstruktur nach Sektoren und Unternehmensgröße

Eine Analyse nach Sektoren zeigt auf, dass 7 Unternehmen im Bereich der Landwirtschaft (1.105 Beschäftigte, davon 412 Frauen), 58 Unternehmen im Bereich der Industrie (11.890 Beschäftigte, davon 2.485 Frauen) und 50 Unternehmen im Dienstleistungssektor (12.869 Beschäftigte, davon 5.479 Frauen) tätig sind. **In den Landwirtschaftsbetrieben sind somit 37,3% der Beschäftigten weiblich, in der Industrie 20,9% und im Dienstleistungssektor 42,6%.**

Wie aus der Tabelle 4 ersichtlich, ist der meistvertretene Sektor jener des Handels (25 Unternehmen), gefolgt von der metallverarbeitenden Industrie (24 Betriebe). Weniger vertreten sind Betriebe des Bauwesens, des Gastgewerbes sowie des Kreditwesens, Sektoren mit jeweils 6 abgegebenen Fragebögen.

Der Handel ist auch der Sektor mit den meisten Beschäftigten (7.575), gefolgt von der metallverarbeitenden Industrie (5.376) und von anderen Industriebetrieben mit 2.263

⁶ Wie viele angestellte Beschäftigte waren im Jahr 2009 in Südtirol tätig? Nach Angaben des Amtes zur Beobachtung des Arbeitsmarktes (welches die Verwaltungsdaten bzgl. der Anzahl der neu registrierten abhängigen Arbeitsverhältnisse erhebt) belief sich die Anzahl der abhängigen Arbeitsverhältnisse in Südtirol im Jahr 2009 auf 192.213 Einheiten. Laut den Hochrechnungen der Resultate der Arbeitskräfteerhebung des Astat/Istat, welche auf eine Stichprobenauswahl basiert, belief sich die Anzahl der in der Provinz Bozen ansässigen abhängigen Beschäftigten im selben Jahr im Durchschnitt auf 173.500 Einheiten. Somit beschäftigen die Unternehmen unserer Stichprobe 13,4% der angestellten MitarbeiterInnen, wenn wir uns auf die Verwaltungsdaten des Amtes zur Beobachtung des Arbeitsmarktes beziehen und 14,9%, wenn wir uns auf die Daten der Arbeitskräfteerhebung beziehen.

Auch in Bezug auf die weibliche Beschäftigungsquote weisen die zwei Datenquellen leichte Unterschiede auf: Laut den Verwaltungsdaten beläuft sich die Quote der weiblichen MitarbeiterInnen unter den Beschäftigten im Jahr 2009 auf 49%, laut den Daten der Arbeitskräfteerhebung sind es hingegen 47,4%. Unsere Stichprobe hat einen wesentlich geringeren Anteil an weiblichen MitarbeiterInnen (32,8%) und liegt somit klar unter dem Provinzdurchschnitt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass unsere Stichprobe der Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen praktisch keine Betriebe des öffentlichen Bereiches beinhaltet, gerade dieser Bereich jedoch eine anteilmäßig sehr starke weibliche Präsenz unter den Arbeitskräften aufweist.

Beschäftigten. Die Durchschnittsanzahl der Beschäftigten liegt bei den Handelsbetrieben über 300, gefolgt von den anderen Industriebetrieben (251) und den Betrieben der metallverarbeitenden Industrie (224).

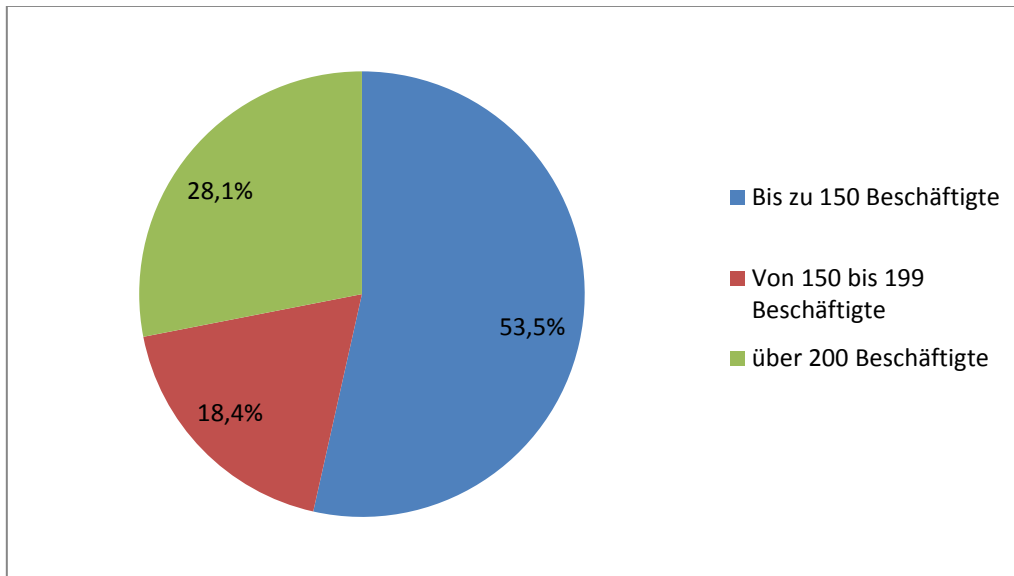
Tabelle 4: Unternehmen, Beschäftigte und Prozentsatz an weiblichen Mitarbeiterinnen nach Sektor zum 31.12.2009 (N = 119)

Sektor	Unternehmen	Beschäftigte	Durchschnittliche Beschäftigtenzahl	% Frauen
Landwirtschaft	7	1.100	157	37,5
Lebensmittelindustrie	14	1.997	143	39,7
Holzwirtschaft	8	1.195	149	21,4
Metallverarbeitende Industrie	24	5.376	224	14,6
Anderer Industriebetriebe	9	2.263	251	29,3
Bauwesen	6	982	164	6,3
Handel	25	7.575	303	39,4
Gastgewerbe	6	747	125	59,2
Kreditwesen	6	1.405	234	45,1
Anderer Dienstleistungsbetriebe	14	3.142	224	45,2
Insgesamt	119	25.782	217	32,8
Ausarbeitung des AFI-IPL der Berichte des Zweijahreszeitraumes 2008-2009				

Um die **eventuelle horizontale Beschäftigungssegregation der Frauen zu analysieren**, ist es nötig die letzte Kolonne der Tabelle 4 näher zu betrachten und die Quote der Frauen in den jeweiligen Sektoren zu vergleichen. **Klar ersichtlich, dass das Gastgewerbe der Sektor mit der höchsten weiblichen Beschäftigungsquote (mit fast 60% an weiblichen Beschäftigten), gefolgt vom Kreditwesen und anderen Dienstleistungsbetrieben (45 % an weiblichen Beschäftigten) sowie der Lebensmittelindustrie und dem Handel (39% an weiblichen Beschäftigten).** Die Sektoren mit der niedrigsten weiblichen Beschäftigungsquote sind das Bauwesen (wo die Anzahl der Frauen nur 6,3% der Beschäftigten ausmacht) und die metallverarbeitende Industrie (wo die Anzahl der Frauen 14,6% der Beschäftigten ausmacht).

Bezüglich der Unternehmensgröße ist zu bemerken, dass 53,5% der Betriebe weniger als 150 MitarbeiterInnen beschäftigen, 18,4% zwischen 150 und 199 MitarbeiterInnen und 28,1% mehr als 200 MitarbeiterInnen beschäftigen. In mehr als der Hälfte der Fälle handelt es sich somit um Unternehmen, die nur um wenige Einheiten die Schwelle der 100 MitarbeiterInnen überschreiten.

Grafik 1: Gültige Unternehmen nach Unternehmensgröße (N = 114)



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

Wenn wir die Daten über die Unternehmensgröße mit jenen über die Sektoren verbinden ergeben sich 61 Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 100 und 150 und der Handel ist der meistvertretene Sektor (15 Betriebe). Die Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 150 und 199 belaufen sich auf 21, die Unternehmen mit über 200 Beschäftigten sind 32 und auch in diesem Fall ist der Handel der meistvertretene Sektor (8 Betriebe).

Tabelle 5: Gültige Unternehmen nach Sektor und Unternehmensgröße (N = 114)⁷

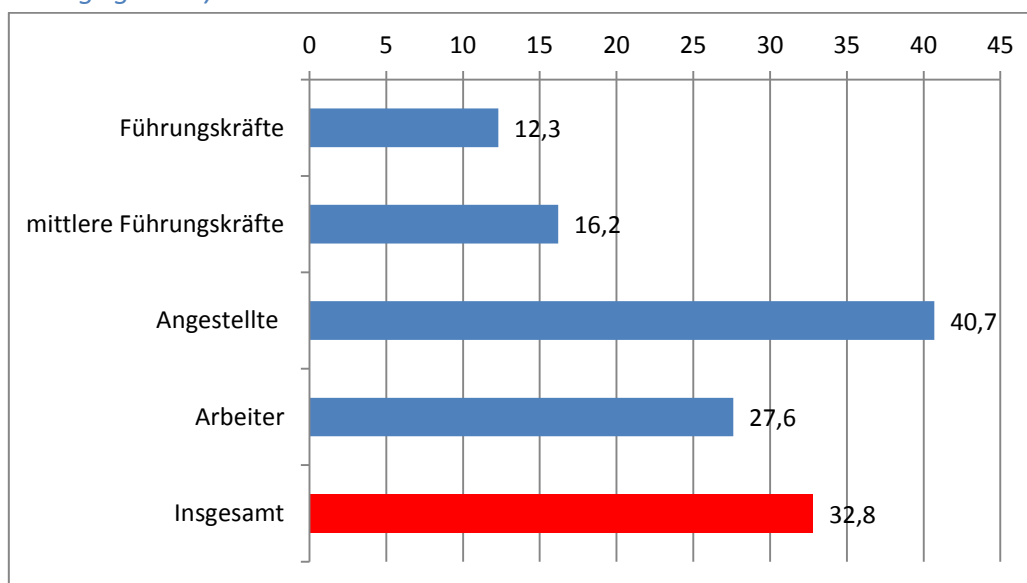
Sektor	Bis zu 150 Beschäftigte	Von 150 bis 199 Beschäftigte	über 200 Beschäftigte	Insgesamt
Landwirtschaft	3	1	2	6
Lebensmittelindustrie	10	2	2	14
Holzwirtschaft	3	4	1	8
Metallverarbeitende Industrie	11	4	6	21
Andere Industriebetriebe	1	3	5	9
Bauwesen	2	4	0	6
Handel	15	1	8	24
Gastgewerbe	6	0	0	6
Kreditwesen	3	1	2	6
Andere Dienstleistungsbetriebe	7	1	6	14
Insgesamt	61	21	32	114
Ausarbeitung des AFI-IPL der Berichte des Zweijahreszeitraumes 2008-2009				

⁷ Die Anzahl der Unternehmen variiert in Funktion der jeweils von den Betrieben korrekt beantworteten Tabellen. In diesem Fall wurden für die Ausarbeitung der Daten zwei Tabellen gekreuzt und die Unternehmen, welche nicht beide ausreichend ausgefüllt haben, mussten ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund ist die Anzahl der Stichprobe (N) nicht dieselbe wie z.B. in der nächsten Tabelle.

4.3.2. Die Beschäftigungsstruktur nach Beschäftigungsebene

In der Tabelle Nr. 3 des Fragebogens wurden die Beschäftigten zum 31.12.2009 unterteilt nach Beschäftigungsebene angegeben (Führungskräfte, mittlere Führungskräfte, Angestellte und Arbeiter). Die Beschäftigungsebenen wurden in der deutschen Version des Fragebogens zur besseren Verständlichkeit leicht von jenen des italienischen Zivilgesetzbuches abgeändert.⁸ Die Analyse nach Beschäftigungsebenen ist besonders mit einem Blick auf die Geschlechter interessant, da sich hier entscheidende Unterschiede im Zugang zu den höheren Positionen in der beruflichen Laufbahn klar herauskristalisieren. Wie die unten angeführte Grafik (Grafik 2) aufzeigt, stellen **die Frauen, welche 32,8% der gesamten Beschäftigten ausmachen, nur 12,3% der Führungskräfte (52 weibliche Führungskräfte gegen 372 männliche Führungskräfte) und nur 16,2 % der mittlere Führungskräfte und sind somit im Vergleich zu ihrer Präsenz auf dem Arbeitsmarkt in dieser Kategorie unterrepräsentiert.** Die Frauen stellen hingegen 27,6% der Beschäftigten in der Kategorie der ArbeiterInnen und sind mit 40,7% in der Kategorie der Angestellten überrepräsentiert.

Grafik 2: Weibliche Präsenz nach Beschäftigungsebene zum 31.12.2009 (N = 115, in Prozenten angegeben)



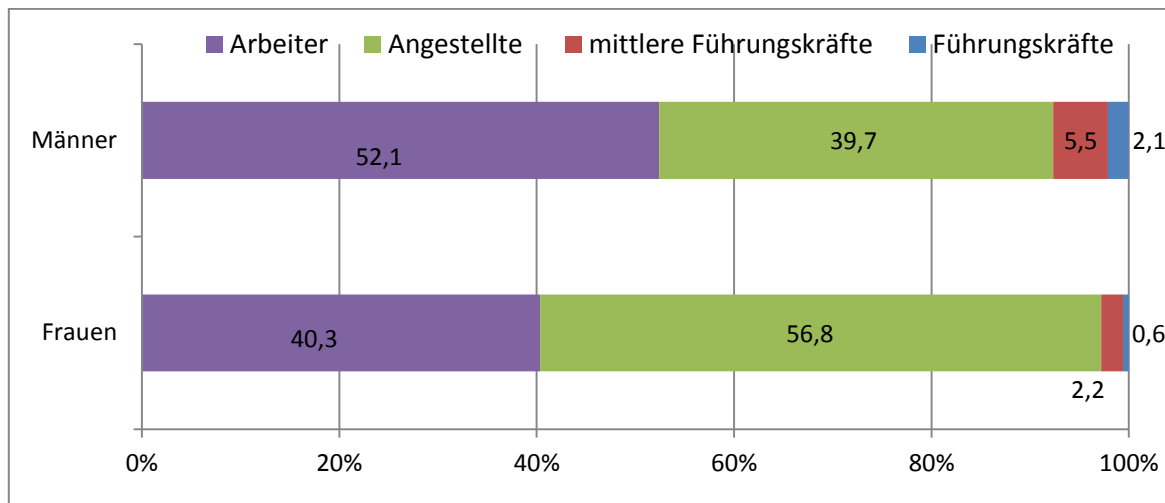
Quelle: Ausarbeitung des AFI-IPL der Berichte des Zweijahreszeitraumes 2008-2009

Wie aus der nächsten Grafik ersichtlich, sind über die Hälfte der Männer als Arbeiter (52%), 40% als Angestellte, 5,5% als mittlere Führungskraft und 2,1% als Führungskraft eingestuft. **Unter den Frauen ist der Großteil hingegen als Angestellte (56,8%), 40,3% als Arbeiterin, 2,2% als mittlere Führungskraft und nur 0,8% als Führungskraft eingestuft.**⁹

⁸ Laut des italienischen Zivilgesetzbuches in Deutscher Fassung werden die Beschäftigten in leitende Angestellte, höhere Angestellte, Angestellte und Arbeiter eingeteilt. Zur besseren Verständlichkeit wurden die Kategorien (Ebenen) für den Fragebogen wie folgt übersetzt: höhere Führungskraft (dirigente), mittlere Führungskraft (quadro), Angestellte/r (impiegato/a), ArbeiterIn (lavoratore/lavoratrice).

⁹ Da in unserer Stichprobe die gesamten Daten des öffentlichen Bereichs fehlen, ist dieses Profil der weiblichen Arbeitskräfte in Südtirol nicht vollständig. Durch diese Datenlücke ist die Anzahl der Arbeiterinnen auf die gesamten weiblichen Beschäftigten in Südtirol überrepräsentiert (diese Kategorie kommt im öffentlichen Bereich so gut wie

Grafik 3: Beschäftigte zum 31.12.2009 nach Geschlecht und Beschäftigungsebene (N = 114, in Prozenten angegeben)



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

In den höheren Einstufungen sind **relevante Unterschiede zwischen den Makrosektoren ersichtlich: Im Dienstleistungssektor (50 Unternehmen) sind 18,2% der Führungskräfte Frauen, während in der Industrie (58 Unternehmen) nur 2,6% der Führungskräfte weiblich sind.**

Im Folgenden wird nun der Frauenanteil nach Einstufungsebene und Sektor und insbesondere die Anzahl der Frauen in den Einstufungsebenen "Führungskraft" und "mittlere Führungskraft" (Grafik 4) beobachtet, um zu sehen ob es Sektoren gibt in denen die Frauen in höheren Positionen stärker vertreten sind und grundsätzlich, ob es Sektoren gibt in denen die Gleichstellung der Frauen weiter fortgeschritten ist.

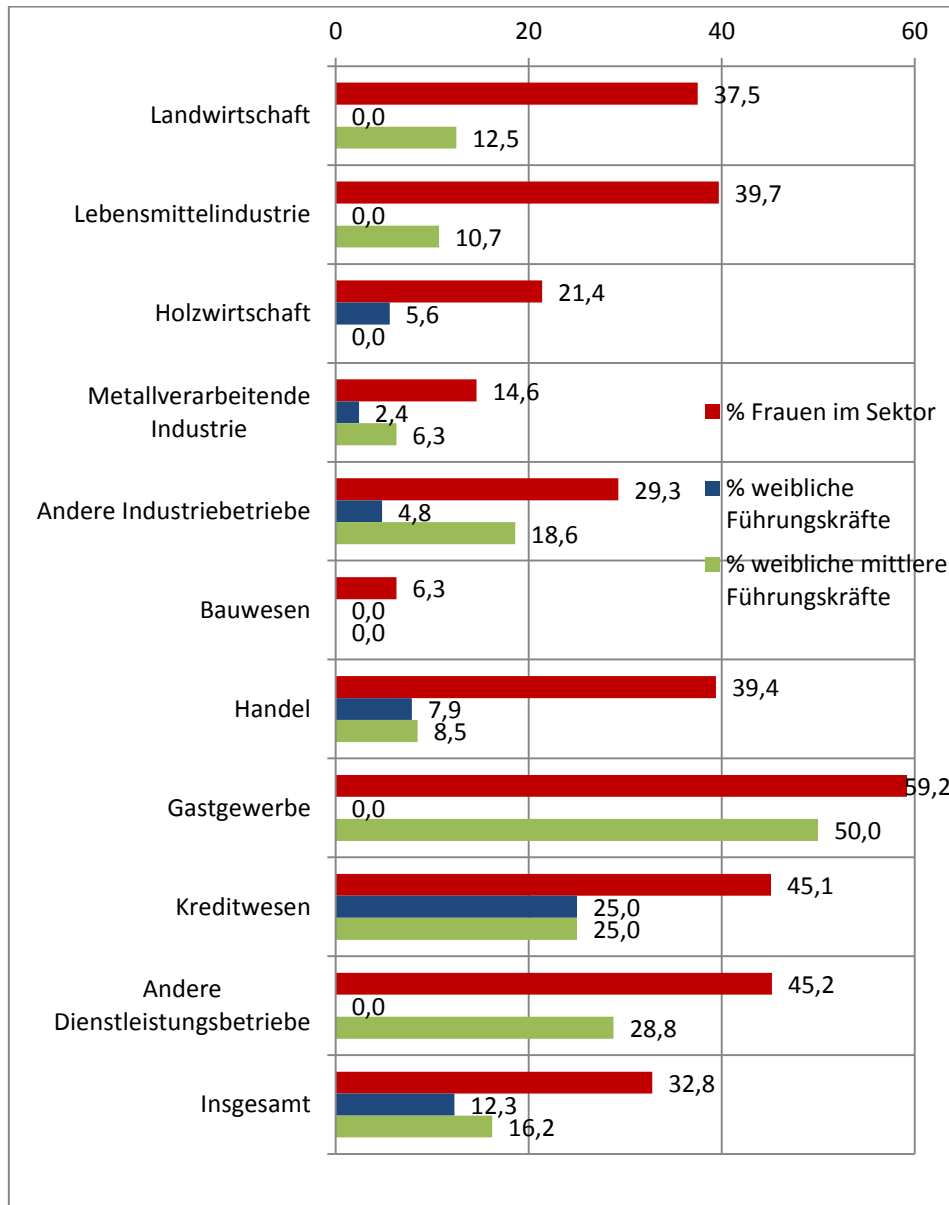
Auf einen ersten Blick scheint klar, dass das Kreditwesen der Sektor mit dem höchsten Niveau an Gleichstellung ist, da in diesem Sektor 25% der Führungskräfte (blaue Leiste) und der mittleren Führungskräfte (grüne Leiste) Frauen sind und deren Präsenz somit über dem Provinzdurchschnitt der weiblichen Präsenz unter den Führungskräften (12,3%) und unter den mittleren Führungskräften (16,2%) liegt.

Wenn wir diese Daten jedoch mit der Anzahl, der in den verschiedenen Sektoren beschäftigten Frauen, vergleichen (rote Leiste in der Tabelle) wird ersichtlich, dass der weibliche Anteil der Beschäftigten im Bankwesen ganze 45% beträgt und somit wird das auf den ersten Blick hohe Niveau der geschlechtlichen Gleichstellung in den leitenden Positionen im Bankwesen, wesentlich relativiert. Im Gastgewerbe ist keine Frau als Führungskraft eingestuft, aber immerhin 50% der mittleren Führungskräfte sind weiblich; auch in den anderen Betrieben des Dienstleistungssektors liegt die Quote der weiblichen Führungskräfte fast bei null, als mittlere Führungskräfte werden

nicht vor). Die weiblichen mittleren Führungskräfte und Angestellten sind hingegen unterrepräsentiert, da diese zwei Kategorien besonders in der öffentlichen Verwaltung, dem Schulwesen und in den Sanitätsbetrieben verhäuft vorkommen. Besonders im Bereich der Sanität sind die Ärzte oft als höhere Führungskräfte (dirigenti) und das paramedizinische Personal als mittlere Führungskräfte (quadri) eingestuft.

jedoch 28,5% gezählt. Im Bauwesen und in der metallverarbeitenden Industrie ist die Präsenz der Frauen in leitenden Positionen am geringsten, aber auch in der Landwirtschaft, der Lebensmittelindustrie und dem Handel ist - trotz eines hohen Frauenanteils in diesen Sektoren (38-39%) - die Präsenz der Frauen unter den Führungskräften und den mittleren Führungskräften sehr gering.

Grafik 4: Durchschnittliche weibliche Präsenz nach Sektor; durchschnittliche weibliche Präsenz unter den mittleren und höheren Führungskräften zum 31.12.2009 (N = 115, in Prozenten ausgedrückt)

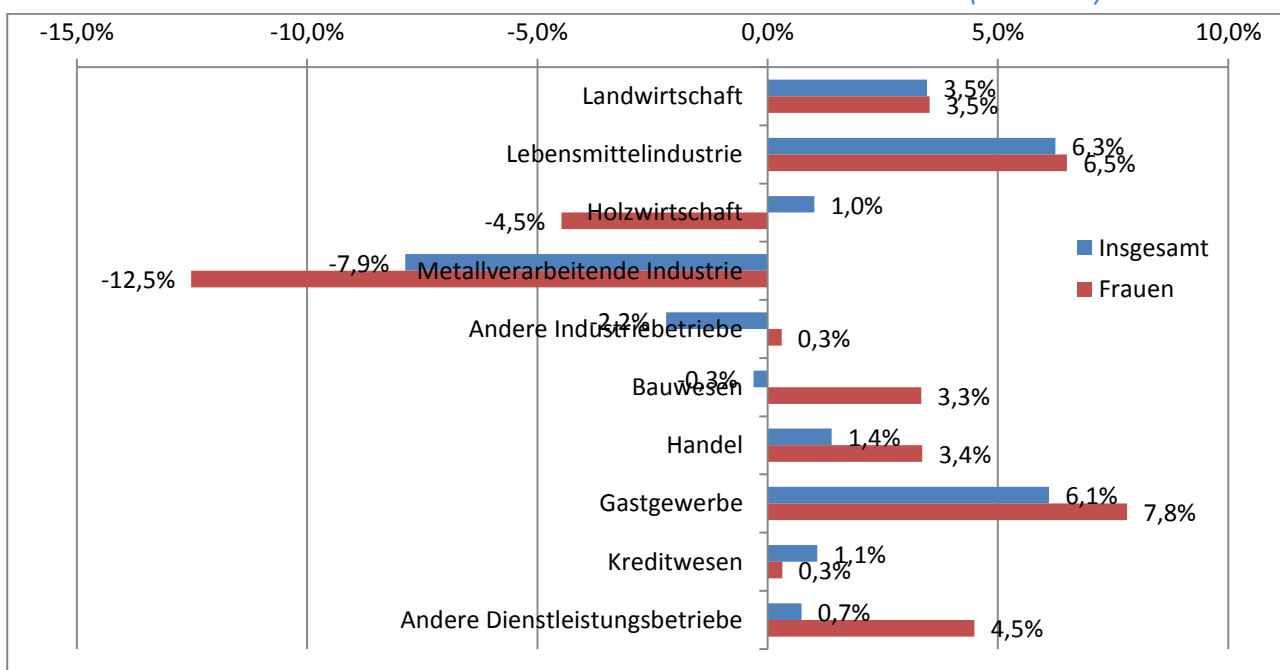


Quelle: Ausarbeitung des AFI-IPL der Berichte des Zweijahreszeitraumes 2008-2009

4.3.3. Spüren wir die Krise? Änderungen in den Beschäftigungsraten im Zweijahreszeitraum 2008-2009

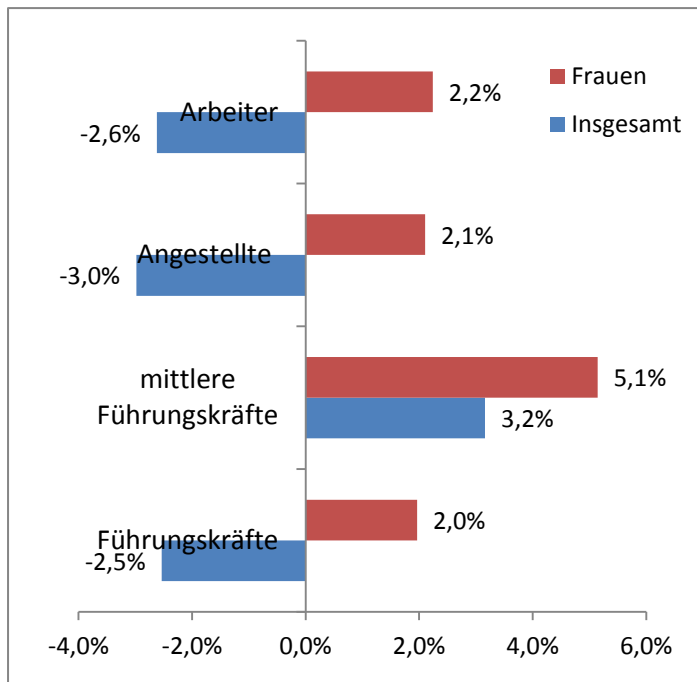
Die für den Bericht erhobenen Daten erlauben es, für den Zweijahreszeitraum 2008-2009 den Verlauf der Beschäftigungsraten für die Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen zu verfolgen. Wie aus der folgenden Grafik klar ersichtlich ist die **metallverarbeitende Industrie der am stärksten von der Krise betroffene Sektor mit einem Rückgang der Gesamtanzahl der Beschäftigten um - 7,9%** (die Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist noch stärker gesunken: - 12,5%). Der Sektor mit dem stärksten Beschäftigungszuwachs war das Gastgewerbe (+6,1% im Durchschnitt und +7,8% bei der weibliche Beschäftigungsrate). Auch in der Lebensmittelindustrie konnte ein Stellenzuwachs vermerkt werden (+6,3% insgesamt; +6,5% unter den Frauen).

Grafik 5: Änderungen in den Beschäftigungsraten zwischen dem 31.12.2008 und dem 31.12.2009 in % nach Geschlecht und Sektor - 31.12.2008 = 100. (N = 114)



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

Mit einem Blick auf die Beschäftigungsebenen wird ersichtlich, dass die Rückläufigkeit der Beschäftigungsquoten alle Ebene betrifft, mit der einzigen Ausnahme der mittleren Führungskräfte: -2,5% unter den Führungskräften, -3% unter den Angestellten und -2,6% unter den Arbeitern. Ein Aufwärtstrend ist hingegen auf allen Ebenen zu vermerken, wenn man nur die weibliche Beschäftigungsrate berücksichtigt. Diese verbuchte einen Zuwachs von 2% unter den Arbeiterinnen, den weiblichen Angestellten und Führungskräften und einen Zuwachs von 5,1% unter den weiblichen mittleren Führungskräften. Der starke Negativtrend in den männlichen Beschäftigungsraten erklärt sich auf der Basis der von der Krise betroffenen Sektoren, welche eine starke Präsenz an männlichen Arbeitskräften aufweisen. Die weibliche Beschäftigungsrate ist im Zweijahreszeitraum 2008-2009 nicht nur stabil geblieben, sondern hatte sogar ein jährliches Wachstum von 2,2% zu vermerken (+182 Arbeitsstellen).



Grafik 6: Änderungen in den Beschäftigungsraten zwischen dem 31.12.2008 und dem 31.12.2009 in % nach Geschlecht und Beschäftigungsebene - 31.12.2008 = 100. (N = 114)

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

4.3.4. Die Beschäftigungssituation nach Geschlecht und Vertragsart

In dieser Sektion analysieren wir die Beschäftigten der Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen nach Geschlecht und Vertragsart. Ziel dieser Analyse ist es

eventuelle geschlechtsspezifische Unterschiede in den Vertragsarten auszumachen also, so beispielsweise Unterschiede in den Einstellungen mit unbefristetem Vertrag hervorzuheben. Wie aus den Daten ersichtlich ist, hat der Großteil der Beschäftigten einen unbefristeten Vertrag (16.375 Beschäftigte, 89,3%) und nur 2.031 Beschäftigte arbeiten mit einem befristeten Vertrag (11,1%). Die Lehrverträge und andere Vertragsarten wurden im Zeitraum 2008-2009 grundsätzlich sehr wenig verwendet. Nach Geschlecht getrennt wird ersichtlich, dass Frauen grundsätzlich weniger oft mit unbefristetem Vertrag eingestellt werden (nur 78,7% der Frauen gegen 95,3% der Männer) und somit öfter mit befristeten Verträgen arbeiten (20,1% der Frauen gegen 13,1% der Männer). Aus den zur Verfügung stehenden Daten (fast 100 Unternehmen haben die Frage zu den Vertragsarten korrekt beantwortet) geht somit hervor, dass die Frauen stärker von der Instabilität der Arbeitsverhältnisse betroffen sind.

Tabelle 6: Beschäftigte zum 31.12.2009 nach Vertragsart und Geschlecht – absolute Werte und Prozente (N = 97)

Vertragsart	Beschäftigte	Davon Frauen	davon Männer	% Frauen (% nach Kolonne)	% Männer (% nach Kolonne)
A) Unbefristeter Vertrag	16.375	5.283	11.092	78,7%	95,3%
Davon Teilzeit	2.183	2.002	181	29,8%	1,6%
B) Befristeter Vertrag	2.031	505	1.526	20,1%	13,1%
Davon Teilzeit	576	505	71	7,5%	0,6%
C) Lehrvertrag	165	30	135	0,4%	1,2%
D) Anderer Vertrag	57	21	36	0,3%	0,3%
Beschäftigte insgesamt	18.347	6.709	11.638		
Davon Teilzeit	2.750	2.514	236	37,4%	2,2%

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

Wie aus der Tabelle 6 klar hervorgeht, **ist die Teilzeitarbeit unter Frauen weit verbreitet**: unter den weiblichen Mitarbeiterinnen arbeiten 37,4% weniger als 8 Stunden, bei den Männern sind es nur 2,2%. Nach Vertragsart getrennt, arbeiten 29,8% der Frauen mit einem unbefristeten Vertrag in Teilzeitstellen, während die Teilzeitarbeit unter Frauen mit einem befristeten Vertrag weniger verbreitet ist: nur 7,5% der Frauen (und 0,6% der Männer) arbeiten mit einem befristeten Vertrag in Teilzeitstellen. Es ist aus unseren Daten nicht ersichtlich, ob die Wahl der Teilzeit freiwillig ist und ob die in Teilzeit Beschäftigten noch einer anderen Arbeit nachgehen.¹⁰ Es erscheint jedoch klar, dass die Teilzeitarbeit im Moment noch eindeutig „Frauensache“ ist und, nach der derzeitigen italienischen Gesetzeslage im Bereich des *welfares*, eines der wichtigsten Instrumente für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit darstellt.

Eine Analyse der Beschäftigten mit unbefristetem Vertrag und Teilzeitstelle zeigt auf, dass **laut unseren Daten keine der Führungskräfte in Teilzeit arbeitet und auch unter den mittleren Führungskräften so gut wie keine Teilzeitstellen existieren** (nur 0,64% der Männer und 0,65% der in Teilzeit arbeitenden Frauen sind als mittlere Führungskräfte eingestuft). **Somit ist fast die Gesamtheit der in Teilzeit arbeitenden Frauen als Angestellte (56,3%) und/oder als Arbeiterin (40,4%) eingestuft.** Aus diesen Daten ist ersichtlich, dass die Teilzeitarbeit sicherlich eine wichtige Rolle in der Vereinbarung von Beruf und Familie spielt, jedoch ganz eindeutig eine fast unüberwindbare Hürde für den beruflichen Aufstieg darstellt, da Teilzeitstellen in höheren Positionen bis heute so gut wie gar nicht vorkommen.

4.3.5. Die Lohnausgleichskasse (CIG – Cassa integrazione guadagni)

Zum 31.12.2009 waren über 1000 MitarbeiterInnen der befragten Unternehmen in der Lohnausgleichskasse, davon 330 zu null Stunden und 667 nicht zu null Stunden. Betroffen waren von dieser Maßnahme hauptsächlich Männer, welche 95,5% ausmachen. Dieser Unterschied erklärt sich durch die am meisten betroffenen Sektoren: zum 31.12.2009 waren 473 Mitarbeiter der Metallindustrie und 534 Mitarbeiter des Bauwesens in der Lohnausgleichskasse.

¹⁰ Die für das Jahr 2009 zur Verfügung stehenden Astat/Istat Daten über die Teilzeitbeschäftigten in Südtirol ermöglichen es, die Beweggründe für die Teilzeitanstellung zu untersuchen. Laut diesen Daten wählen 66% per Frauen die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, 18,7% hingegen, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben und 15,3% aus „anderen Gründen“. Unter den Männern wählen hingegen nur 10,4% die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, 28,4% hat hingegen keine Vollzeitstelle gefunden und 61,2 % gibt an aus „anderen Gründen“ die Teilzeitbeschäftigung gewählt zu haben. Es scheint somit als vereinten die Männer die Teilzeitbeschäftigung häufig mit einer zweiten Arbeit und wählten diese Beschäftigungen grundsätzlich aus nicht familiären Gründen.

Tabelle 7: Beschäftigte in Lohnausgleichskasse zum 31.12.2009 nach Geschlecht und Sektor (N = 119)

Sektor (1)	Lohnausgleichskasse zu Null Stunden		Lohnausgleichskasse nicht zu Null Stunden		Insgesamt
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Metallverarbeitende Industrie	52	4	386	31	473
Bauwesen	284	0	250	0	534
Insgesamt	326	4	636	31	1.007
(1) Es wurden nur die Sektoren mit mindestens einem Fall angegeben					
Quelle: Ausarbeitung des AFI-IPL der Berichte des Zweijahreszeitraumes 2008-2009					

Wenn wir berücksichtigen, dass die Gesamtanzahl der in der Metallindustrie tätigen Beschäftigten unserer Stichprobe 5.376 beträgt, scheint für diesen Sektor eine Betroffenenquote von 8,8% auf, während im Bauwesen (mit 982 Beschäftigten) ganze 54,4% der Beschäftigten betroffen scheint.

4.3.6. Der Wartestand

Des Weiteren ist es interessant zu untersuchen, welcher Prozentsatz an MitarbeiterInnen sich im Wartestand befindet, bzw. einen Arbeitsvertrag hat, welcher in bestimmten Fällen der Abwesenheit die Beibehaltung des Arbeitsplatzes vorsieht (Krankheiten, Mutterschaften/Vaterschaften,¹¹ ehrenamtliche Tätigkeiten, Studiengründe, familiäre Gründe, Zivildienst, öffentliche Wahlämter, usw.). Laut unserer Stichprobe befanden sich 404 MitarbeiterInnen der befragten Unternehmen, davon 111 Männer (27,5%) und 293 Frauen (72,5%), im Wartestand. Der Wartestand ist besonders unter den Beschäftigten in der Gastwirtschaft und im Handel weit verbreitet. Unter den Beweggründen für den Wartestand ist ohne Zweifel die Mutterschaft (bzw. Vaterschaft) an erster Stelle: immerhin 217 MitarbeiterInnen (29 Männer und 188 Frauen) haben davon Gebrauch gemacht. **Die Mutterschaften/Vaterschaften machen somit 53,7% der Wartestände aus (62,2% des Wartestandes unter den Frauen und 26,1% unter den Männern).** Klar ersichtlich ist der Wartestand bei den Männern in drei auf vier Fällen noch unabhängig von einer Vaterschaft, der vom Ministerium ausgearbeitete Fragebogen enthält jedoch keine nähere Informationen welche Aufschluss über die Art des Wartestandes geben könnten. **Zu bemerken bleibt, dass der Wartestand aus familiären Gründen immer noch hauptsächlich „Frauensache“ bleibt.**

¹¹ Im von Ministerium ausgearbeiteten Fragebogen wird nur von „Mutterschaft“ gesprochen. „Vaterschaften“ als Grund für einen Wartestand werden nicht berücksichtigt.

Tabelle 8: Beschäftigte im Wartestand und davon in Mutterschaft/Vaterschaft zum 31.12.2009 nach Geschlecht und Sektor (N= 119)

Sektor	Wartestand			Davon in Mutterschaft/Vaterschaft		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Landwirtschaft	3	0	3	3	0	3
Lebensmittelindustrie	8	4	4	3	0	3
Holzwirtschaft	7	0	7	6	0	6
Metallverarbeitende Industrie	51	19	32	39	7	32
Andere Industriebetriebe	21	8	13	11	1	10
Bauwesen	8	4	4	5	1	4
Handel	110	27	83	93	20	73
Gastgewerbe	124	46	78	12	0	12
Kreditwesen	2	0	2	2	0	2
Andere Dienstleistungsbetriebe	70	3	67	43	0	43
Insgesamt	404	111	293	217	29	188
Quelle: Ausarbeitung des AFI-IPL der Berichte des Zweijahreszeitraumes 2008-2009						

4.3.7. Die Vertragsänderungen

Bezüglich der Vertragsänderungen ist hervorzuheben, dass im Gegensatz zum Großteil der anderen Tabellen, diese Tabelle des Fragebogens von nur 83 Unternehmen ausreichend ausgefüllt wurde und viele der Betriebe die Möglichkeit genutzt haben die Antwortoption „n.d“ („non disponibile“) anzukreuzen. Diese Option bedeutet, dass zwar Vertragsänderungen vorgenommen worden sind, die genauen Daten darüber aber nicht zur Verfügung stehen.

Die Ausarbeitung, der in dieser Tabelle enthaltenen Informationen konnte somit nur für wenige Unternehmen gemacht werden (N=83) und die Daten sind daher nicht sehr aussagekräftig.

Zum 31.12.2009 schienen in den 83 Unternehmen 757 Vertragsänderungen auf, davon bezogen sich 499 auf männliche und 258 (also 34,1% des Gesamten) auf weibliche MitarbeiterInnen. **Die häufigste Vertragsänderung betraf die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses und bestand in der Umwandlung eines befristeten Vertrages in einen unbefristeten Vertrag; diese Vertragsänderung hat 437 Männer und 117 Frauen (21,1%) betroffen.** Die Vertragsänderungen, welche eine Änderung der Arbeitszeiten zum Inhalt hatten (also von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt), betrafen hingegen in 70% der Fälle Frauen. **Es scheint somit als sei die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses unter den Männern häufiger (8 Stabilisierungen des Arbeitsverhältnisses auf 10 betreffen Männer). Bei den Frauen hingegen betreffen Vertragsänderungen hauptsächlich Änderung in den Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf.**

Tabelle 9: Vertragsänderungen zum 31.12.2009 nach Geschlecht und Art (N= 83)

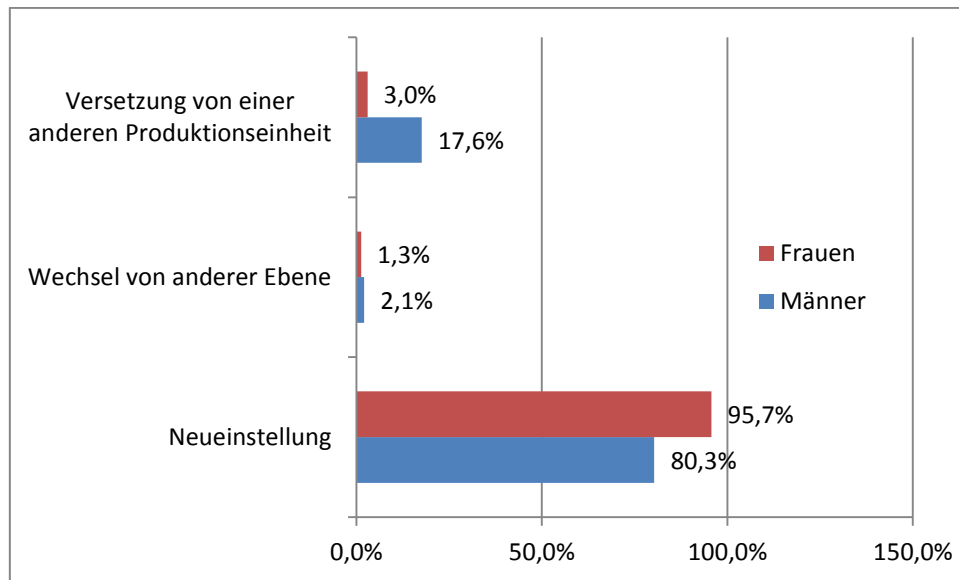
Art der Vertragsänderung	Insgesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Von befristetem auf unbefristeten Vertrag	554	437	117	21,1%
Von Teilzeit zu Vollzeit	129	39	90	69,8%
Von Vollzeit zu Teilzeit	74	23	51	68,9%
Vertragsänderungen insgesamt	757	499	258	34,1%
Quelle: Ausarbeitung des AFI-IPL der Berichte des Zweijahreszeitraumes 2008-2009				

4.3.8. Die Beschäftigungsmobilität: Eingänge und Ausgänge

Die Tabelle 6 des Fragebogens erlaubt es, die Eingänge und die Ausgänge der Beschäftigten, und somit die **Beschäftigungsmobilität** des Jahres 2009, zu untersuchen. In dieser Tabelle wurden die **Eingänge neuer Beschäftigten nach Geschlecht, Kategorie (Ebene) und Art der Einstellung (Neueinstellung, Wechsel von anderer Ebene, Versetzung von einer anderen Produktionseinheit oder von einem Sitz in einer anderen Gemeinde), sowie die Ausgänge nach ihrer Art (Versetzung nach einer anderen Produktionseinheit oder einem anderen Sitz, Wechsel in eine andere Ebene oder die Beendigungen des Arbeitsverhältnisses) angegeben.**

In den 92 Unternehmen, die diese Tabelle ausreichend ausgefüllt haben, wurden im Laufe des Jahres 2009 4.032 Eingänge registriert, davon 2.206 Männer und 1.826 Frauen (44,5% der Eingänge). **Die Eingänge haben somit in Proportion vermehrt Frauen betroffen** (welche 32,8% der Arbeitskräfte unserer Stichprobe bilden). Im Bereich der Landwirtschaft machen die Mitarbeiterinnen ganze 55,9% der Eingänge aus, im Dienstleistungssektor noch 49,3%, während der Anteil der weiblichen Eingänge in der Industrie nur 28,5% beträgt. Wie aus der Grafik 7 ersichtlich ist, **waren fast die Gesamtheit der weiblichen Eingänge Neueinstellungen** (95,7% der Eingänge unter den Frauen, während die Neueinstellungen unter den Männern nur 80,3% ausmachten). **Die vertikale Mobilität war besonders unter den Frauen sehr gering**, der Wechsel hingegen in eine höhere Kategorie (Ebene) betraf bei den weiblichen Mitarbeiterinnen nur 1,3% und bei den Männern 2,1% (die Anzahl der Wechsel in eine höhere Kategorie war insgesamt sehr gering und von den 71, im Laufe des Jahres 2009 registrierten Fälle, waren 24 Frauen und 47 Männer). **Auf 100 Aufstiegsmöglichkeiten steigen 33,8 Frauen auf. Die vertikale Mobilität durch den Wechsel in eine höhere Kategorie sieht somit in Bezug auf die beruflichen Aufstiegschancen die Frauen den Männern gleichgestellt, da die weiblichen Mitarbeiterinnen 32,8% unserer Stichprobe ausmachen.**

Grafik 7: Eingänge nach Art und Geschlecht (% nach Geschlecht getrennt)- Jahr 2009 (N = 92)



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

Die **horizontale Mobilität** (Versetzung von/nach einer anderen Produktionseinheit oder von/nach einem Sitz in einer anderen Gemeinde) betraf 442 Beschäftigte, davon nur 54 Frauen (12,2%) und 388 Männer. **Die Versetzung in eine andere Produktionseinheit betraf somit nur 3% der Frauen, während dieselbe Quote unter den männlichen Mitarbeitern 17,6% erreichte. Die betriebsinterne Mobilität scheint somit verstärkt unter den männlichen Mitarbeitern verbreitet zu sein. Das ist auch als Ausdruck der Bereitschaft zur territorialen Mobilität zu verstehen, welche unter Frauen - insbesondere mit Familie - sehr gering scheint.**

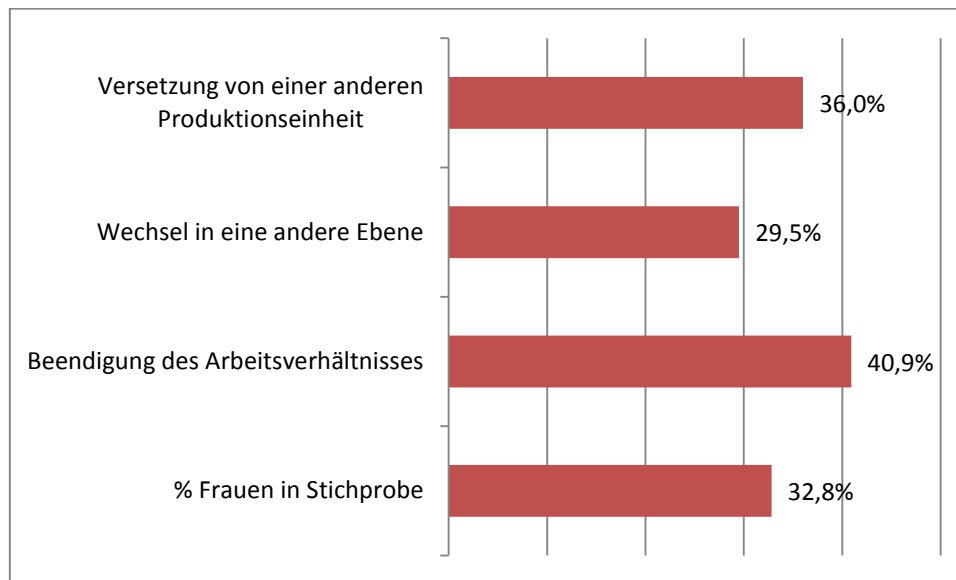
Unter den Ausgängen sind in den 92 Unternehmen die Frauen anteilmäßig stärker vertreten: Im Vergleich zu 2.428 Männern wurden 1.666 Frauen unter den Ausgängen registriert. **In Prozenten ausgedrückt betrafen somit 40,7% der Ausgänge weibliche Mitarbeiterinnen, und da, wie wir an dieser Stelle nochmals wiederholen, die Frauen 32,8% unserer Stichprobe ausmachen, sind diese somit unter den Ausgängen überrepräsentiert.** Das Ende des Arbeitsverhältnisses betrifft somit vermehrt die weiblichen Mitarbeiterinnen und, nach Sektoren betrachtet, betrafen in der Landwirtschaft im Jahre 2009 59% der Ausgänge weibliche Mitarbeiterinnen, obwohl diese nur 37,3% der Beschäftigten in diesem Sektor ausmachten. Im Dienstleistungssektor betrafen 46% der Ausgänge Frauen bei einer Beschäftigtenquote von 42,6%. In der Industrie ist der Prozentsatz der Frauen unter den Ausgängen hingegen gering (22,2%), die Präsenz der Frauen in diesem Sektor jedoch grundsätzlich nicht sehr stark (21,6%).

Unter den drei verschiedenen Gründen für die Ausgänge spielt eindeutig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die größte Rolle und insgesamt haben im Laufe des Jahres 2009 1.630 Frauen und 2.353 Männer ihr Arbeitsverhältnis beendet. Minimal ist hingegen die Anzahl derer, die in eine andere Produktionseinheit versetzt wurden oder in eine

Die Frauen machen 44% der Eingänge, jedoch auch 41% der Ausgänge unter den Beschäftigten, aus. Dies ist ein klares Zeichen für die starke Instabilität in den Arbeitsverhältnissen der Frauen.

höhere Kategorie gewechselt haben (insgesamt nur 36 Frauen und 75 Männer). Immer unter Berücksichtigung des weiblichen Anteils unserer Stichprobe (32,8%) ist der Anteil der Frauen unter denen, die das Arbeitsverhältnis beendet haben, mit 40,9% sehr groß und **es wird somit ersichtlich, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis vermehrt Frauen betrifft.**

Grafik 8: Ausgänge nach Art (Grund) – Prozentsatz der Frauen auf die gesamten Ausgänge – Jahr 2009 (N = 92)



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

In der Gegenüberstellung von Eingängen und Ausgängen scheint unter den Frauen ein positiver Saldo von 160 Einheiten und unter den Männern ein negativer Saldo von 222 Einheiten auf. Die nicht geringe Anzahl an Männern, welche zwar als Ausgänge aufscheinen, jedoch Produktionseinheit gewechselt haben (356 Einheiten, Ausdruck der fast ausschließlich von Männern dominierten horizontalen Mobilität), konnte somit nur zum Teil die Anzahl der 582 Männer wettmachen, die im Laufe des Jahres 2009 ihr Arbeitsverhältnis beendet haben. Wie bereits erläutert wurde, ist die hohe Anzahl der Ausgänge unter den Männern im Laufe des Jahres 2009 auf die Auswirkungen der Krise in von Männern dominierten Sektoren wie dem Bauwesen und der Industrie zurückzuführen.

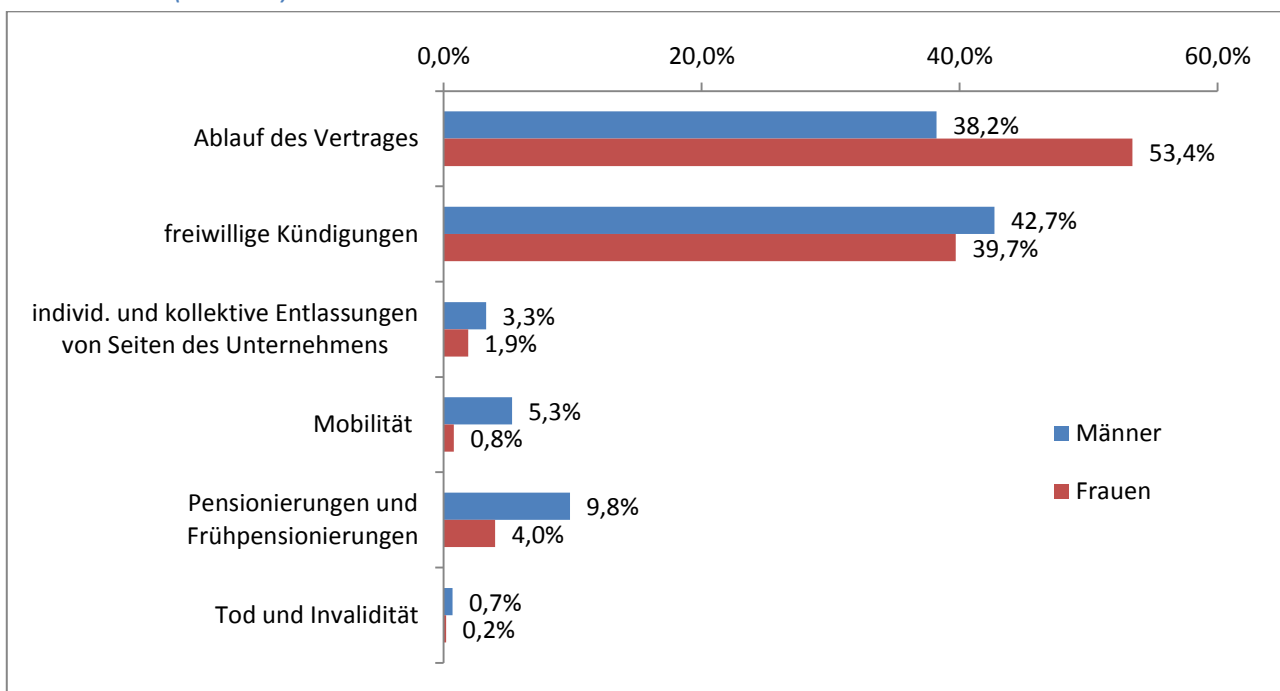
4.3.9. Die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein sicherlich interessanter Aspekt des vom Ministerialdekret vorgesehenen Fragebogens besteht in der Möglichkeit die **Gründe der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** zu untersuchen.¹² **Der Hauptgrund für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse sind befristete Verträge** (im Laufe des Jahres 2009 haben in den 119 Unternehmen der Stichprobe ganze 681 Frauen und 726 Männer ihr Arbeitsverhältnis wegen Ablauf der Verträge beendet). An zweiter Stelle stehen die Kündigungen

¹² Leider haben nur 62 Unternehmen den Teil der Tabelle 6, welcher sich auf die Beweggründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezieht, ausreichend ausgefüllt. Ungefähr 30 Unternehmen haben zwar die Anzahl der Beendigungen angegeben, jedoch den Teil über die Beweggründe leer gelassen.

(vonseiten der MitarbeiterInnen) welche 506 Frauen und 813 Männer betroffen haben. Die Mobilität hat 100 Männer und 10 Frauen betroffen und 188 Männer und 51 Frauen sind in Pension (oder in Frühpension) gegangen. **Eine Trennung nach Geschlecht (Grafik 9) zeigt auf, dass sich die Hauptgründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen Männern und Frauen unterscheiden: Unter den Frauen steht an erster Stelle der befristet Arbeitsertrag (53,4%) gefolgt von den Kündigungen (39,7%). Der Hauptgrund unter den Männern laut Angaben der Unternehmen scheint hingegen die Kündigung (42,7%) zu sein, gefolgt vom Ende des befristeten Vertrages (38,2%).** Fast ein männlicher Mitarbeiter auf 10 ist in Pension gegangen und einer auf 20 war von der Mobilität betroffen.

Grafik 9: Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Jahr 2009 nach Geschlecht (N = 62)



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

Aufgrund der Ergebnisse und den Erläuterungen in Paragraf 4.3.4 bezüglich der Vertragsarten der Beschäftigten, lässt sich auf eine vermehrte Instabilität in den Arbeitsverhältnissen der weiblichen Beschäftigten in den Südtiroler Betrieben mit über 100 MitarbeiterInnen schließen. Nur 78,7% der Frauen, im Vergleich zu 95,3% der Männer, sind mit einem unbefristeten Vertrag angestellt und, wie soeben erläutert, wird gerade den Frauen im Verhältnis öfters der befristete Vertrag nicht verlängert, bzw. in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt (auf 100 befristete Verträge fallen 41 Frauen und 59 Männer, obwohl die Männer 77% der Beschäftigten ausmachen).

Der Ablauf des Arbeitsvertrages (welcher eine Anstellung mit befristetem Vertrag voraussetzt) betrifft somit entschieden öfter Frauen; ein klares Zeichen dafür, dass die weiblichen Mitarbeiterinnen auch in den mittel- bis großen Unternehmen im Vergleich öfter befristete oder saisonale Arbeitsstellen besetzen. Auch die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses kommt im

direkten Vergleich öfter den männlichen Mitarbeitern zugute. Und 8 auf 10 Vertragsänderungen von einem befristeten auf einen unbefristeten Vertrag betreffen Männer. Unter den Frauen hingegen betreffen die Vertragsänderungen hauptsächlich die Arbeitszeiten (von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt) um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

4.3.10 Das Weiterbildungsangebot in den Südtiroler Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen

Die vorletzte Tabelle des Fragebogens bezog sich auf das Weiterbildungsangebot der Unternehmen bzw. die Teilnahme der MitarbeiterInnen an praxisorientierten oder theoriebezogenen Weiterbildungskursen im Laufe des Jahres 2009. Nicht als Weiterbildung angesehen wurde die Begleitung von Praktikanten oder Beschäftigten mit Lehrvertrag: diese Stunden waren somit nicht in die Tabelle einzutragen. Die Unternehmen wurden gebeten, die Anzahl der Teilnehmer, und die Anzahl der Weiterbildungsstunden der MitarbeiterInnen, für das Jahr 2009 anzugeben. Sollte ein Mitarbeiter mehrere Kurse besucht haben, so war dieser mehrmals zu zählen.

Viele Unternehmen haben diese Tabelle nicht ausgefüllt und auch hier auf die Antwortoption „n.d.“ („non disponibile“) zurückgegriffen. Somit sind für diese Unternehmen weder die Anzahl der Teilnehmer noch die der Weiterbildungsstunden verfügbar. Des Weiteren haben viele Unternehmen diese Tabelle ganz leer gelassen. Somit ist es nicht möglich festzuhalten, ob keine Weiterbildung angeboten oder bloß die Tabelle ausgelassen wurde. Insgesamt haben nur 50 Unternehmen, also weniger als die Hälfte der Unternehmen, die Tabelle ausreichend ausgefüllt. Einer der Gründe für die niedrige Antwortquote wurde während der Dateneingabe ersichtlich: In den meisten Fällen wurde der Fragebogen vom externen Steuerberater des Unternehmens ausgefüllt. **In den 50 Unternehmen, die die Tabelle ausreichend ausgefüllt haben, wurden insgesamt 9.411 Weiterbildungseinheiten besucht, davon war der Besucher in 2.388 Fällen eine Frau (25,4%).**

Leider ist es aufgrund der Formulierung des vom Ministerium ausgearbeiteten Fragebogens nicht möglich darauf rückzuschließen, welche Anzahl an MitarbeiterInnen diese Weiterbildungseinheiten besucht hat, bzw. wie viele Beschäftigte mehrere (und wie viele) Kurse besucht haben oder wie viele Beschäftigte an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. Diese Schwierigkeiten kommen daher, dass ein/e Mitarbeiter/in welche/r zwei oder drei Kurse besucht hat, als zwei oder drei Personen angegeben werden musste. **Insgesamt wurden 340.839 Weiterbildungsstunden gezählt, davon gingen 52.117 zugunsten der Weiterbildung von Frauen (15,3%). Im Durchschnitt besuchten die Frauen weniger lange Weiterbildungskurse als die Männer: Die männlichen Mitarbeiter hatten im Durchschnitt 41,1 Stunden an Weiterbildung, die Frauen hingegen nur 21,8 Stunden.**

4.4. Die jährliche Bruttoentlohnung im „Periodischen Bericht über die männliche und weibliche Beschäftigungssituation“ – Zweijahreszeitraum 2008-2009

Im Fragebogen des Ministeriums war eine letzte Tabelle (Tabelle 8) vorgesehen und in diese Tabelle sollten die Unternehmen die jährliche Bruttoentlohnung der Beschäftigten eintragen. Obwohl viele Unternehmen diese Tabelle ausgefüllt haben, konnten dessen Inhalte aus verschiedenen Gründen nicht verwendet werden.

Die Gründe, welche es nicht ermöglicht haben die Inhalte der Tabelle 8 korrekt auszuwerten, sind folgende:

- Das Bruttojahresgehalt bezieht sich auf das ganze Jahr (Summe über einen längeren Zeitraum), während die Beschäftigtenanzahl zum Stichtag 31/12 erhoben wird. Es handelt sich somit im zweiten Fall um Bestandsdaten und wir haben keine Informationen darüber, wie viele Monate die zum 31/12 aufscheinenden MitarbeiterInnen gearbeitet haben. **Es ist somit nicht möglich, diese Daten zu vergleichen!**
- Das *Bruttojahresgehalt* bezieht sich darauf, wie viel das Unternehmen für die MitarbeiterInnen bezahlt hat, sagt jedoch nichts darüber aus, wie viel die MitarbeiterInnen effektiv auf ihrem Lohnstreifen vorfinden (und wie bekannt variiert der Unterschied zwischen Brutto- und Nettogehalt in Italien sehr stark).
- Des Weiteren werden im Fragebogen sehr unterschiedliche Arbeitssituationen nicht getrennt angegeben. Es ist somit nicht ersichtlich, wie viele effektive Arbeitsstunden die TeilzeitarbeiterInnen wöchentlich arbeiten (50%? 75%?) und um die Entlohnungen vergleichen zu können, müssten die Teilzeidentlohnungen zu Vollzeidentlohnung aufgerechnet werden. Aus der Tabelle ist es jedoch nicht ersichtlich auf wie viele Vollzeidentlohnungen sich die gesamten, von den Unternehmen ausgezahlten, Bruttojahresgehälter beziehen.
- Es ist zudem nicht ersichtlich, wie viele Beschäftigte in dem Bezugsjahr einige Monate in den Unternehmen gearbeitet haben, jedoch zum 31/12 nicht mehr dort angestellt waren. Die Entlohnung dieser Beschäftigten scheint jedoch in der Gesamtsumme, der vom Unternehmen bezahlten Bruttojahresgehälter, auf und würde eine Berechnung der durchschnittlichen Jahresgehälter stark verfälschen.

Da diese Daten nicht zur Verfügung stehen, ist es unmöglich, die durchschnittlichen Jahresgehälter nach Geschlecht getrennt zu berechnen. Dies insbesondere unter Berücksichtigung des hohen Anteils an weiblichen Mitarbeiterinnen unter den Teilzeitbeschäftigten und den vielzähligen befristeten Arbeitsverträgen oder saisonalen Beschäftigungen. In vielen Fällen haben die Unternehmen die Daten für die mittleren Führungskräfte, die Angestellten und die ArbeiterInnen angegeben, die Bruttojahresgehälter der Führungskräfte jedoch nicht mitgeteilt und die Antwortoption „n.d.“ gewählt („n.d.“ = Daten existieren, stehen jedoch nicht zur Verfügung).

5. Abschließende Bemerkungen

5.1. Die Zielsetzung des „Periodischen Berichtes über die männliche und weibliche Beschäftigungssituation“

Eines der Hauptziele des Berichtes ist es sicherlich **die erhobenen Daten zur Verfügung zu stellen und somit die Basis für konkrete Maßnahmen im Bereich des *Gender Mainstreaming* in der lokalen Politik zu schaffen**. Die große Anzahl an Südtiroler Frauen, welche noch nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen, und die nicht weniger große Anzahl an Frauen, die für ihre Arbeitsstelle überqualifiziert sind, stellen einen großen Verlust für das Wachstum und die Entwicklung des „Systems Südtirol“ dar.

Ein weiteres Ziel dieses Forschungsberichtes war es, **den Unternehmen die Wichtigkeit und Relevanz dieser Datenerhebung aufzuzeigen** und dadurch hoffen wir, stärker als durch die gesetzlich vorgesehenen Verwaltungsstrafen, zur Teilnahme an der Erhebung zu motivieren.

Wünschenswert wäre auch, dass diese Veröffentlichung dazu beiträgt, die Analysen des Arbeitsmarktes in Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede weiterzuentwickeln, im Bewusstsein, dass die Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt eine wertvolle Ressource darstellt, die es wertzuschätzen und nicht zu vergeuden gilt.

Im Vergleich zum Rest Italiens hat Südtirol eine hohe weibliche Beschäftigungsrate und im Jahr 2009 waren in Südtirol 64,2% der Frauen im aktiven Alter (15-64 Jahre) beschäftigt. **Der Unterschied der Frauen im Vergleich zur Beschäftigungsrate der Männer (81%) liegt jedoch dennoch bei 17 %.**¹³ Eine Analyse nach Altersklassen zeigt auf, dass der Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Beschäftigungsraten insbesondere in der Altersklasse 30-39 über 20 Prozentpunkte beträgt. Dies ist vor allem auf die Geburt der Kinder und auf den verstärkten familiären Einsatz zurückzuführen, welcher die Frauen dazu bewegt (vorübergehend?) aus der Arbeitswelt auszutreten.

Auch wenn der Prozentsatz rückläufig ist zeigt das bestehende *Gap* zwischen den Beschäftigungsraten in höheren Altersklassen, dass ein nicht geringer Prozentsatz an Frauen nach dem Austritt aus der Arbeitswelt auch nach mehreren Jahren nicht wieder ins Berufsleben zurückkehrt. **Es ist wichtig, dass die Präsenz der Frauen in der Arbeitswelt aktiv gefördert wird, aber auch, dass dem Risiko der „overeducation“ entgegengewirkt wird. Es geht somit auch darum, den Kompetenzen der Mitarbeiterinnen den richtigen Wert zuzuweisen und deren Teilnahme in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Unternehmenshierarchie zu fördern. Hand anlegen könnte man schon bei der Ausarbeitung der Verträge um die Qualität der Arbeit im Sinne einer verstärkten Familienfreundlichkeit und somit besseren Vereinbarung von Beruf und Familie zu fördern. Eine Vereinbarkeit, die besonders in den nächsten Jahren Frau wie Mann in gleichem Maße treffen sollte und treffen wird.**

¹³ Daten 2009 des ASTAT/ISTAT.

Es ist sicherlich wünschenswert, dass dieser Forschungsbericht ein erster von einer Reihe von Berichten über die männliche und weibliche Beschäftigungssituation in Südtirol wird. In den nächsten Jahren wird es möglich sein den Fragebogen on-line auszufüllen und wir hoffen, dass dies für die Unternehmen von Hilfe sein wird.

5.2. Die betriebsinterne Mobilität als Männersache und die befristeten Verträge als Frauensache?

Aus den Daten der Fragebögen über die männliche und weibliche Beschäftigungssituation im Zweijahreszeitraum 2008-2009 ist ersichtlich, dass der betriebsinterne Wechsel in eine andere Produktionseinheit desselben Unternehmens fast ausschließlich Männer betrifft. Die Frauen hingegen arbeiten im Vergleich öfter mit befristeten Verträgen als ihre männlichen Kollegen.

Diese Ergebnisse werden vom Landesinstitut für Statistik (Astat) bestätigt. Laut den zur Verfügung stehenden Daten über die Arbeitskräfte in Südtirol waren im Jahre 2009 von den 25.500 Beschäftigten mit befristetem Vertrag 14.500 Frauen. Somit waren 56,9% der befristeten Beschäftigten weibliche Mitarbeiterinnen, obwohl diese nur 43% der Gesamtbeschäftigten ausmachten.

In Bezug auf die anderen Vertragsarten ist zu bemerken, dass die Frauen 40,1 % der mit Zeitarbeitsverträgen angestellten Beschäftigten (in den sog. Arbeitsvermittlungsagenturen), 55,2% der Beschäftigten auf Abruf (wenn diese Vertragsart auch noch nicht häufig vorkommt und 2009 weniger als 1.900 Mitarbeiterinnen mit dieser Vertragsart angestellt waren) und 42,8% der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten ausmachten (diese sog. „lavoratrici parasubordinati“ erreichten die Anzahl von 2.112 im Jahr 2009 und es handelte sich dabei um Projektverträge, gelegentliche Mitarbeiten, Agenturverträge oder Stille Gesellschaften).

5.3. Das Kristalldach: noch wenige Frauen als Führungskräfte

Der berufliche Aufstieg der Frauen ist langsam und Frauen in den höheren Positionen der Unternehmenshierarchie sind noch sehr selten zu finden. Laut unseren Daten sind nur 12,3% der Führungskräfte und nur 16,2% der mittleren Führungskräfte Frauen, obwohl die Beschäftigungsquote der Frauen im Durchschnitt 32,8% beträgt. Wäre eine reelle Gleichstellung zwischen den Geschlechtern gegeben, wäre die Anzahl der weiblichen Führungskräfte dreimal so hoch und die Anzahl der mittleren Führungskräfte unter den Frauen zweimal so hoch.

Die Südtiroler Realität ist somit nicht immun gegen **das Phänomen des „Kristalldaches“ oder „gläserne Decke“, ein Begriff, welcher in der ökonomischen Literatur für die Schwierigkeiten der Frau im beruflichen Aufstieg in die höheren Positionen der Unternehmenshierarchie steht.** Zurückzuführen sind diese Schwierigkeiten hauptsächlich auf den starken Einsatz der Frauen im Familienleben und die daraus folgende verminderte Bereitschaft zu Überstunden, aber auch auf die Tendenz der Frauen weniger auf den beruflichen Aufstieg oder Gehaltserhöhungen zu

bestehen. Eine Folge davon ist des Weiteren, dass Frauen häufiger wenig karrierefremdliche Positionen wählen oder ihnen solche vonseiten der Arbeitgeber angeboten werden.¹⁴

Das Kristalldach, bzw. gläserne Decke ist kein Schicksal und es kann viel unternommen werden, indem man Frauen und deren Einsatz für die Karriere fördert, die Relevanz einer realen Chancengleichheit im Auge behält, die Transparenz der Aufstiegskriterien garantiert und durch *Mentoring*-Projekte eine positive Entwicklung unterstützt und Karrierewege begleitet (die Daten dieses Forschungsberichtes und der in den nächsten Jahren folgenden Berichte, stellen einen konkreten Beitrag in diese Richtung dar).

¹⁴Siehe dazu das Projekt „*Di.Re - Di.fferenze RE.tributive, Di.fferenze da elimina.RE*“. Der Forschungsbericht wurde von A. Murgia, B. Poggio, S. Vogliotti (2010) verfasst und in italienischer Sprache veröffentlicht. Das Handbuch zum Thema wurde auch in deutscher Sprache veröffentlicht: „Der Gender pay gap – Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern messen und interpretieren“, verfasst von P. Villa.

6. Bibliografie

6.1. Berichte über die Beschäftigungssituation in anderen Italienischen Regionen

- Provincia autonoma di Trento, Agenzia del lavoro: I rapporti biennali della Legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi imprese dalla provincia di Trento, periodo 2006-2007. Trento, 2011.
- Regione Abruzzo. Consigliere regionali di parità: Partecipazione femminile al mercato del lavoro in Abruzzo. Analisi delle caratteristiche, delle tendenze e dei rapporti 2004-2005 delle aziende medio grandi abruzzesi. Pescara, 2008.
- Regione Emilia-Romagna, Consigliera regionale di parità: Rapporto sulla situazione del personale femminile nelle aziende dell'Emilia-Romagna per il biennio 2006-2007. Bologna, 2009.
- Regione Lombardia, Consigliera di parità regionale, Expert Italia: La parità inizia dal lavoro. Rapporto biennale 2008/2009 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia, Milano, 2010.
- Regione Lombardia, Consigliera di parità regionale Arifl (Agenzia regionale per l'istruzione le formazione e il lavoro): *L'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti. Analisi dei dati 2006-2007*. Milano, 2009.
- Regione Piemonte: L'occupazione femminile in Piemonte. Ricognizione statistica sulle imprese con più di 100 dipendenti nel biennio 2004-2005. Torino.
- Regione Toscana, Consigliera Regionale di parità: Pari opportunità – Rapporti delle aziende medio grandi toscane, biennio 2006-2007. Firenze, 2009.
- Regione Umbria, Consigliera di parità: L'occupazione in Umbria nelle imprese con oltre 100 dipendenti: una lettura di genere. Rapporto 2006-2007. Perugia/Terni 2009.
- Regione Veneto, Consigliera Regionale di parità del Veneto: L'occupazione femminile nelle grandi imprese del Veneto. Biennio 2006-2007. Rapporto sulla situazione del personale. Venezia-Mestre, 2010.

6.2. Weitere Bibliografie zu den Themen Arbeitsmarkt und Vereinbarung von Familie und Beruf

- CNEL - Commissione per le politiche del lavoro e dei fattori produttivi, Stati generali sul lavoro delle donne in Italia, Atti del convegno tenutosi presso il CNEL il 2 febbraio 2012.
- Istat (2011), La conciliazione tra lavoro e famiglia. Statistiche report, 28.12.2011.
- Istat (2010), Rapporto sulla coesione sociale, anni 2009-2010, Roma, 20.12.2010, scaricabile dal sito www.istat.it
- Isfol (2010): Perché non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. I libri del fondo sociale europeo, Roma.
- Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol (2010). Arbeitsmarktbericht 2010. Verfügbar online:

ESF-Projekt: „Gender Pay Gap: best practices und experimentelle Modelle“ (Projekt 2/240/2010)

http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/publikationen.asp?redas=yes&894_action=300&894_image_id=185898

Vogliotti S., Conte I., Ingusci N. (2010), [HANDBUCH] Planet Vereinbarkeit: Frauen, Arbeit und Familie in Südtirol. Dokumentation AFI-IPL Nr. 36, Bozen. Das Handbuch ist frei verfügbar auf der Internetseite des AFI-IPL www.afi-ipl.org, Sektion "Gender und Vereinbarkeit".

Vogliotti S. (2009), Gender - Differenzen innerhalb der abhängigen Beschäftigten in Südtirol, ArbeitnehmerInnensurvey 2008, AFI-IPL, Nr. 9/2009, Bozen. Das Dokument ist frei verfügbar auf der Internetseite des AFI-IPL: www.afi-ipl.org.

Vogliotti S., Zeppa A. (2006), Bestimmungsfaktoren der Einkommensverhältnisse in Südtirol, Dokumentation AFI-IPL Nr. 30, Bozen. Das Dokument ist frei verfügbar auf der Internetseite des AFI-IPL: www.afi-ipl.org/de/forschung/entlohnungen-und-lebenshaltungskosten.

7. Abbildungsverzeichnis

Grafik 1: Gültige Unternehmen nach Unternehmensgröße (N = 114)	16
Grafik 2: Weibliche Präsenz nach Beschäftigungsebene zum 31.12.2009 (N = 115, in Prozenten angegeben).....	17
Grafik 3: Beschäftigte zum 31.12.2009 nach Geschlecht und Beschäftigungsebene (N = 114, in Prozenten angegeben)	18
Grafik 4: Durchschnittliche weibliche Präsenz nach Sektor; durchschnittliche weibliche Präsenz unter den mittleren und höheren Führungskräften zum 31.12.2009 (N = 115, in Prozenten ausgedrückt)	19
Grafik 5: Änderungen in den Beschäftigungsraten zwischen dem 31.12.2008 und dem 31.12.2009 in % nach Geschlecht und Sektor - 31.12.2008 = 100. (N = 114)	20
Grafik 6: Änderungen in den Beschäftigungsraten zwischen dem 31.12.2008 und dem 31.12.2009 in % nach Geschlecht und Beschäftigungsebene - 31.12.2008 = 100. (N = 114)	21
Grafik 7: Eingänge nach Art und Geschlecht (% nach Geschlecht getrennt)- Jahr 2009 (N = 92)	26
Grafik 8: Ausgänge nach Art (Grund) – Prozentsatz der Frauen auf die gesamten Ausgänge – Jahr 2009 (N = 92)	27
Grafik 9: Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Jahr 2009 nach Geschlecht (N = 62)	28