

# Zwischen gläserner Decke und prekären Verträgen: Die Beschäftigungssituation der Frauen in Südtirols Großbetrieben

Zweijahresbericht 2012/2013

über die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in  
Südtiroler Betrieben des Privatsektors mit mehr als 100  
Beschäftigten

Dritte Ausgabe

von Silvia Vogliotti



in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsrätin

Bozen  
November  
2014

AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL  
Abteilung 19 - Arbeit



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ripartizione 19 - Lavoro

*Abgesehen von vereinzelten begnadeten Momenten, die das Schicksal für uns bereithalten mag, ist die Liebe zur eigenen Arbeit (leider ein Privileg weniger Menschen) die weitestgehende konkrete Annäherung an irdisches Glück: eine Wahrheit, die nicht vielen einsichtig ist.*

*(Primo Levi)*

## Impressum

Verantwortlicher im Sinne des Gesetzes: Toni Serafini, Präsident des AFI

Leitung: Stefan Perini, Direktor des AFI

Projektkoordination: Silvia Vogliotti, wissenschaftliche Mitarbeiterin des AFI

Silvia Vogliotti hat mit der kostbaren Unterstützung der Praktikantin Andeea Otoiu die Sammlung und statistische Ausarbeitung der Daten betreut und den Forschungsbericht erstellt. Die statistischen Daten sind Eigentum der Gleichstellungsrätin Michela Morandini.

Mit Unterstützung des AFI-Teams.

© AFI 2014

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

## Vorwort

Der vorliegende Bericht zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut im Auftrag der Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen ausgearbeitet wurde, zeigt ein klares Bild: Frauen sind in Südtiroler privatwirtschaftlichen Mittel- und Großbetrieben in wesentlichen Sektoren den Männern nicht gleichgestellt.

Niedrigere Löhne, unsichere Arbeitsverhältnisse, geringer Prozentsatz von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen und ein hoher Anteil an Teilzeitarbeitsverhältnissen bei Frauen, das sind die wohl signifikantesten und besorgniserregendsten Ergebnisse. Trotz Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verfassung, in regionalen und Landesgesetzen (siehe dazu z.B. das Landesgesetz Nr. 5 Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol aus dem Jahre 2010), scheint die Realität eine andere zu sein und weit unter den Erwartungen zu liegen.

Auf Landesebene ist viel unternommen worden, um auf die immer noch bestehende Ungleichstellung zwischen den Geschlechtern aufmerksam zu machen. So wird unter anderem jedes Jahr der Equal Pay Day vom Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen in Zusammenarbeit mit zahlreichen Organisationen durchgeführt. Im Herbst 2015 ist zusätzlich dazu der Equal Pension Day geplant. Dieser zielt darauf ab, junge Paare, Mütter und Väter dahingehend zu sensibilisieren, in ihren heutigen Entscheidungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die langfristigen Folgen für die zu erwartenden Renteneinkünfte zu berücksichtigen.

Gleichzeitig gilt es bei der Planung von familienpolitischen Leistungen der öffentlichen Hand die Tatsache zu berücksichtigen, dass es immer noch hauptsächlich Frauen sind, die den Großteil der unbezahlten Familienarbeit erledigen. Neben den Verantwortlichen für Arbeits- und Familienpolitik müssen auch wirtschaftliche Verantwortungsträger und -trägerinnen ihre Hausaufgaben machen. Denn die Gleichstellung von Frauen und Männern kann nur gelingen, wenn politische, soziale und wirtschaftliche Akteurinnen und Akteure zusammenarbeiten.



Martha Stocker  
Landesrätin für Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit

Bereits zum dritten Mal liegen Daten zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männer in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Damit wird den vorgegebenen Anforderungen des Kodex für Chancengleichheit aus dem Jahre 2006, geregelt durch das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 198, Artikel 46, Rechnung getragen. Die Daten wurden von Dr.in Silvia Vogliotti, wissenschaftliche Mitarbeiterin des AFI | Arbeitsförderungsinstituts aufgearbeitet, ihr gilt besonderer Dank.

Die Daten bestätigen internationale Trends, zeigen Unerwartetes und liefern eine konkrete Basis, um Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zu setzen. Insgesamt zeigt der Bericht jedoch ein klares Bild: In wesentlichen Aspekten der Arbeitswelt sind Frauen Männern nicht gleichgestellt.

So zeigen die Daten, dass die Beschäftigungsquote bei Frauen zwar zunimmt, diese aber häufiger als Männer von unsicheren Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Darüber hinaus gilt auch für Südtirol, dass die Lohnschere zwischen den Geschlechtern wesentlich ist und diese sogar mit höherer beruflicher Position ansteigt, zum Nachteil der Frauen.

Ein weiterer Aspekt ist jener der Unterrepräsentation der Frauen in Führungspositionen. In Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen nur gering vertreten. Insgesamt scheint sich also ein altbewährtes Bild zu bestätigen.

Doch eine Überraschung birgt der Bericht: In Berufen, die nicht als frauentypisch (hoher Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen) gelten, z. B. im Manufaktur- oder Transportbereich, ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen wesentlich höher als in frauentypischen Berufen. Eine Erklärung für diesen Umstand könnte in der Umsetzung einer offenen, gendersensiblen Unternehmenskultur liegen. Diese zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass traditionelle Rollenmuster und Verhaltensweisen kritisch hinterfragt werden, beide Geschlechter den Unternehmensalltag (vor allem in Führungspositionen) aktiv mit gestalten und konkrete Maßnahmen gesetzt werden, um die Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen und zu fördern.

Haben gesetzliche Regelungen und Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt bis dato nicht den erwünschten Erfolg gebracht, scheint es wohl spätestens jetzt an der Zeit zu sein, zu erkennen, dass eine gendersensible Unternehmenskultur nicht nur Vorteile für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringt, sondern dass sie für das Unternehmen selbst einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil darstellt. Führende europäische Unternehmen haben dies bereits vor Jahren erkannt und machen es vor! Bleibt die Hoffnung, dass dies auch in Südtirol vermehrt erkannt wird.



DDr.in Michela Morandini (MSc)  
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

## Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht liefert einen Überblick über die geschlechtsspezifische Beschäftigung in der Südtiroler Privatwirtschaft am Ende des Jahres 2013. Die entsprechenden Daten stammen von der Gleichstellungsärztin der Autonomen Provinz Bozen und betreffen Unternehmen mit über 100 Beschäftigten. Es sind 128 Fragebögen eingetroffen: In den entsprechenden Unternehmen arbeiteten am 31.12.2013 32.496 Personen, davon waren 12.334 Frauen und 20.162 Männer. Die Frauenquote im Betriebsbestand (Verhältnis zwischen beschäftigten Frauen und Gesamtzahl der Erwerbstätigen) betrug somit 38,0%. In vier von zehn Unternehmen machten die Frauen jedoch weniger als ein Viertel der gesamten Belegschaft aus, während nur in jedem vierten Unternehmen ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den beiden Geschlechtern herrschte.

Knappe 9% der Führungskräfte sind Frauen, unter den leitenden Angestellten knappe 20%: Auch in Südtirol ist somit weiterhin eine sogenannte „Gläserne Decke“ zu beobachten, die die Frauen an ihrem Aufstieg in die Spitzenpositionen der Unternehmen hindert. Weibliche Führungskräfte finden wir (fast überraschenderweise) in typisch männlichen Bereichen, während die Führungsebene in sehr weiblich geprägten Gewerbebereichen nicht unbedingt aus Frauen besteht. Die Berufschancen der Frauen scheinen also hauptsächlich von Mechanismen der betriebsinternen Personalverwaltung, Management- und Organisationskultur, und nicht so sehr von einer hohen Anwesenheit von Frauen im jeweiligen Gewerbebereich oder Betrieb, abzuhängen.

Die weibliche Beschäftigung ist durch eine hohe Anzahl an Teilzeitarbeit und Wartestand aufgrund von Mutterschaft geprägt: 96 von 100 Elternzeiten für die Kleinkindbetreuung werden von Frauen und nur 4 von Männern beansprucht.

Eine weitere wichtige Tatsache, die eindeutig aus der Untersuchung hervorgeht, ist der höhere Anteil an prekärer Beschäftigung unter den Frauen: 17,3% der Frauen arbeiten mit einem befristeten Vertrag, während es bei den Männern nur 8,4% sind. Demzufolge ist es auch weiter nicht verwunderlich, dass vor allem Arbeitnehmerinnen die Betriebe wegen Auslaufen des Vertrages und nur beschränkt aus anderen Gründen verlassen und seltener von Nicht-Standardarbeiten zu Standardarbeiten wechseln (mit entsprechender Umwandlung prekärer Arbeitsverträge in unbefristete Verträge). Der Anteil an Frauen mit prekären Arbeitsverhältnissen hält scheinbar auch länger an und stellt sogar den höchsten Prozentsatz an weiblichen Zugängen zum Arbeitsmarkt dar. Frauen bleiben mehr als Männer im Sumpf der prekären Arbeit stecken, wobei sie von einem Vertrag zum anderen bzw. von einer Mitarbeit zur nächsten wechseln.

Interessant ist auch die Untersuchung der durchschnittlichen Entlohnungen der Vollzeitbeschäftigten, aus der eine starke Lohnbenachteiligung der Frauen hervorgeht. Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle beläuft sich auf 17,3%, bei den Führungskräften sogar auf 27,8%, bei den leitenden Angestellten auf 13,6% und bei ArbeiterInnen, Lehrlingen und Angestellten auf 15%.

Der letzte Teil der Forschung ist dem Beschäftigungstrend und Vergleich von 2008 bis 2013 gewidmet. Die Frauenquote in den Betrieben ist in sechs Jahren um 3,5 Prozentpunkte gestiegen, wobei die Führungsebene immer männlicher wird, da in dieser Kategorie der Frauenanteil von 13,3% auf 9,3% gesunken ist. Aus dem zwischenzeitlichen Vergleich geht ein positiver Beschäftigungssaldo hervor, wobei der Reduzierung der stabilen Beschäftigung eine beachtliche Zunahme der prekären Arbeit (mit befristeten Verträgen und Projektarbeiten) gegenübersteht. Die Prekarisierung betraf hauptsächlich Frauen, sodass Ende 2013 sogar jede vierte Frau (im Gegensatz zu jedem siebten Mann) mit einem Nicht-Standard-Vertrag arbeitete.

## Highlights – Die Forschungsergebnisse im Überblick



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Zusammenfassung.....	5
Highlights – Die Forschungsergebnisse im Überblick.....	6
Einleitung.....	8
1. Die Beschäftigungssituation in Südtirols Großbetrieben (2012-2013).....	9
1.1. Anlass der Forschung und Stichproben .....	9
1.2. Beschäftigte nach Betriebsgröße und Qualifikation.....	10
Box: Die Segregation der Frauenbeschäftigung .....	12
1.3. Die Frauenquote im Betriebsstellenplan.....	12
1.4. Was hat sich im letzten Jahr getan? .....	17
1.5. Personalfuktuation im Laufe des Jahres 2013.....	18
1.6. Stabile und prekäre Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit .....	20
1.7. Solidaritätsverträge und Lohnausgleichskasse (LAK) .....	24
1.8. Der Wartestand: Mütter und Väter in Elternzeit .....	24
1.9. Begründung der Abgänge im Jahr 2013 .....	25
1.10. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten: die Ausbildung .....	26
2. Die durchschnittlichen Löhne und das geschlechtsspezifische Lohngefälle ( <i>Gender Pay Gap</i> ).....	29
3. In der weiblichen Beschäftigung steigt die Prekarität.....	32
4. Schlussfolgerungen: Über die gläserne Decke hinaus.....	37
Technischer Anhang: Die Grenzen dieser Forschungsarbeit (bzw. des ministeriellen Fragebogens).....	41
Bibliographie.....	42

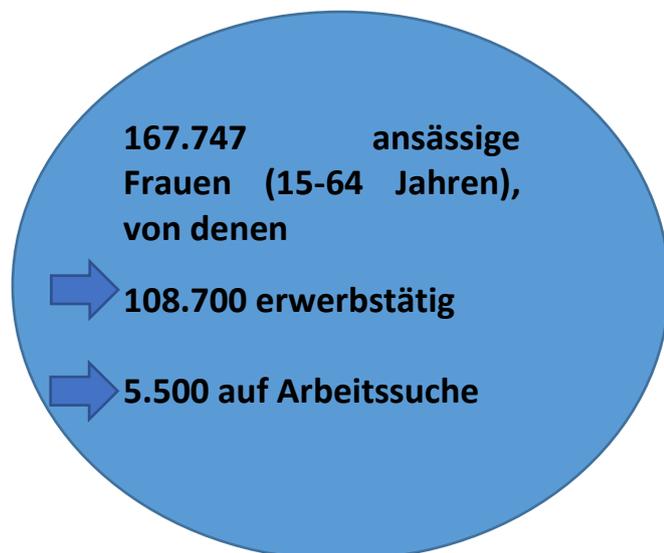
## Einleitung

Der vorliegende Bericht liefert einen Einblick in die geschlechtsspezifische Beschäftigung in der Südtiroler Privatwirtschaft Ende 2013. Die für die Studie verwendeten Daten stammen aus den Fragebögen, die Unternehmen mit über 100 Beschäftigten an die Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen laut Gesetzesvertretende Dekret Nr. 198, Artikel 46 schicken müssen. Im letzten Teil des Berichtes wird die Situation der weiblichen Beschäftigung in den Jahren 2008 und 2013 verglichen.

Trotz der anhaltenden Wirtschaftskrise bleibt die weibliche Beschäftigung in Südtirol auf einem hohen Niveau (64,8 von 100 Frauen in erwerbsfähigem Alter sind beschäftigt<sup>1</sup>), und dies sei es im Vergleich zum nationalen (niedrigen) Wert, als auch zu anderen Regionen und Nachbarsprovinzen. Die jetzige weibliche Beschäftigungsstruktur leidet noch an den Folgen der Vergangenheit: Zugänge und Abgänge, vorhergehende Beförderungen sowie Unterbrechungen der Berufslaufbahn, die sich früher für die Frauen nachteilig auf ihren Zugang zum Arbeitsmarkt und auf die entsprechende Verweildauer in der Arbeitswelt auswirkten. Ziel dieser Forschungsarbeit ist es unter anderem zu verstehen, in welchem Ausmaß dieser Rückstand nun mehr oder weniger aufgeholt wurde oder ob er sich etwa – zumindest trendmäßig – zugespitzt hat. Um diese Frage beantworten zu können, werden auch die Entwicklung der Daten von 2008 bis 2013 auf Grundlage von drei Erhebungen beleuchtet, die in den letzten Jahren getätigt und stets vom AFI | Arbeitsförderungsinstitut im Auftrag der Gleichstellungsrätin ausgearbeitet wurden. Dank dieser Untersuchungen konnte festgestellt werden, dass in den letzten sechs Jahren die weibliche Beschäftigung in den Südtiroler Großbetrieben zwar gestiegen ist, diese Zunahme aber vor allem auf eine steigende Anzahl an nicht standardmäßigen Arbeitsverträgen bei gleichzeitiger Abnahme der stabilen Beschäftigung zurückzuführen ist.

Abb. 1 Die weibliche Beschäftigung in Südtirol

Quelle: ISTAT, © AFI 2014



<sup>1</sup> Die Beschäftigungsquote ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen der Beschäftigtenzahl und der erwerbstätigen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren. 2012 betrug die Beschäftigungsquote in Südtirol 64,8% bei den Frauen und 78,8% bei den Männern (Quelle: Istat/Ausarbeitung Astat).

# 1. Die Beschäftigungssituation in Südtirols Großbetrieben (2012-2013)<sup>2</sup>

Dieser Forschungsbericht liefert einen Überblick über die weibliche Beschäftigung in den Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten im Zweijahreszeitraum 2012-2013.

Untersucht wird die weibliche Beschäftigung nach Qualifikationen; dabei werden einerseits eine schwache Vertretung der Frauen in der Kategorie der Führungskräfte und andererseits ein hoher Anteil an Frauen mit prekären Arbeitsverträgen deutlich.

## 1.1. Anlass der Forschung und Stichproben

Ziel dieses Forschungsberichtes ist es, die weibliche Beschäftigung in den Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten am 31.12.2013 zu untersuchen. Die Fragebögen wurden von den Unternehmen im Frühjahr 2014 ausgefüllt und anschließend telematisch (und nur in einigen Fällen auf Papier) an die jüngst ernannte Gleichstellungsrätin gesendet.

Die Forschung wird gemäß einer staatlichen Gesetzesvorschrift zur Chancengleichheit (Art. 46 GvD 198/2006) durchgeführt: Alle privaten und öffentlichen Unternehmen (einschließlich der Leihagenturen und der Sozialgenossenschaften) mit mehr als 100 Beschäftigten müssen einen Fragebogen betreffend die männliche und weibliche Belegschaft ausfüllen.

Für den Zweijahreszeitraum 2012/2013 erhielt die Südtiroler Gleichstellungsrätin mit Bezug auf genannte Gesetzesvorschrift 132 ausgefüllte Fragebögen von Unternehmen. Davon wurden 128 als gültig befunden, vier mussten ausgeschlossen werden (zwei Fragebögen stammten von lokalen öffentlichen Körperschaften, ein Fragebogen führte nur gesamtstaatliche Daten an und ein weiterer kam von einer Südtiroler Firma mit weniger als 100 Beschäftigten). Seit der Ausgabe 2010/2011 kann der Fragebogen vom Unternehmen direkt online ausgefüllt werden, was einerseits die Angabe der Daten (auch dank einer Help-Funktion), andererseits die Ausarbeitung der Daten erleichtert (bei der Ausarbeitung ermöglichen interne Filter bereits in der Zuordnungsphase einige Vorprüfungen über die Kongruenz der Informationen). Im untersuchten Zeitraum haben es nur 22 Unternehmen vorgezogen, den gedruckten Fragebogen auszufüllen und per Post an die Gleichstellungsrätin zu senden.

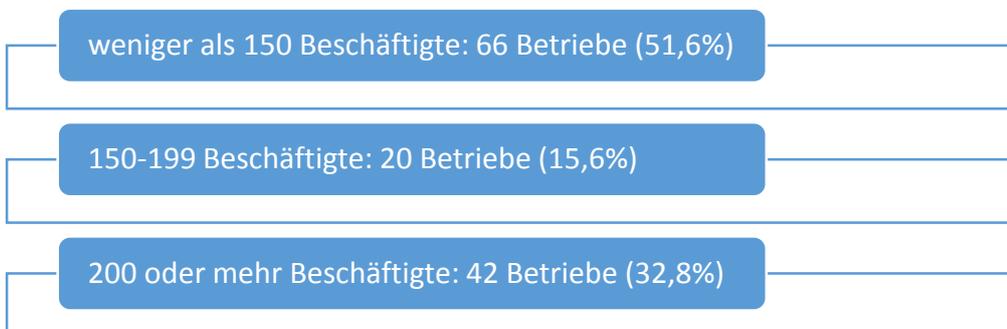
---

<sup>2</sup> Die Autorin dankt der Praktikantin Andreea Otoiu für die Mitarbeit am Projekt, insbesondere für die Einarbeitung der Papierfragebögen und für einige statistische Ausarbeitungen, sowie für die Kommentare zu einzelnen Tabellen.

## 1.2. Beschäftigte nach Betriebsgröße und Qualifikation

Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, hat 100 – 150 Beschäftigte, 15,6% zwischen 150 und 199 Beschäftigten und rund ein Drittel mehr als 200 Beschäftigte (Abb. 2).

Abb. 2. Unternehmen nach Beschäftigtenzahl am 31.12.2013 (n = 128)



Quelle: © AFI 2014

30 Unternehmen der Stichprobe und somit der höchste prozentuelle Anteil der antwortenden Firmen arbeiten im verarbeitenden Gewerbe ohne Metallverarbeitung (Holzverarbeitung, Lebensmittelbereich, Chemiegewerbe, etc.), 22 Unternehmen im Dienstleistungsbereich für Unternehmen und Private und 17 Unternehmen jeweils in der Metallverarbeitung und im Handel.

Abb. 3: Tätigkeitsbereich der Unternehmen am 31.12.2013 (n = 128)

Wirtschaftssektor	Anzahl Unternehmen	%
Land- und Forstwirtschaft	9	7,0
Metallverarbeitung	17	13,3
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	30	23,4
Energie und Wasser	5	3,9
Baugewerbe	5	3,9
Handel	17	13,3
Transport und Lagerung	6	4,7
Gastgewerbe	9	7,0
Kredit- und Versicherungswesen	6	4,7
Bildung und Forschung	2	1,6
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	22	17,2
<b>Insgesamt</b>	<b>128</b>	<b>100,0</b>

Quelle: © AFI 2014

In den 128 Unternehmen, die den Fragebogen eingeschickt haben, arbeiteten am 31.12.2013 insgesamt 32.496 Erwerbstätige, davon waren 12.334 Frauen und 20.162 Männer. Die unter den Männern meist verbreitete Qualifikation war jene der Arbeiter und Lehrlinge (10.212 Beschäftigte); die Frauen sind hingegen überwiegend Angestellte (6.686 Beschäftigte). Weibliche Führungskräfte wurden nur 32, männliche Führungskräfte hingegen 346 gemeldet.

In Unternehmen bis zu 150 Beschäftigten arbeiten nur wenige Führungskräfte (sei es Männer, als auch Frauen). Von den 32 weiblichen Führungskräften arbeiten 23 in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, 4 in Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten und 5 in Unternehmen mit 150 – 199 Beschäftigten. Auch von den männlichen Führungskräften arbeiten etwa drei Viertel in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten.

Qualifikation	Frauen	Männer	Insgesamt
Führungskräfte	32	346	378
Leitende Angestellte	350	1.438	1.788
Angestellte	6.685	7.531	14.216
ArbeiterInnen und Lehrlinge	4.852	10.212	15.064
ProjektmitarbeiterInnen <sup>3</sup>	377	613	990
Andere Typologien	38	22	60
<b>Insgesamt</b>	<b>12.334</b>	<b>20.162</b>	<b>32.496</b>
Quelle: © AFI 2014			

Abb. 4: ArbeitnehmerInnen am 31.12.2013 nach Qualifikation und Geschlecht (n = 128)

Von den 32.496 Beschäftigten sind nur 38% Frauen. 3.440 der 12.334 Frauen, die in den

befragten Unternehmen arbeiten, sind im Handel und 2.427 in den Dienstleistungsunternehmen für Unternehmen und Private beschäftigt; gemeinsam beschäftigen diese beiden Sektoren fast 50% der weiblichen Erwerbstätigen. Die Männer sind hingegen stark im Baugewerbe vertreten (wo 93% der Beschäftigten Männer und nur 7% Frauen sind), sowie in der Metallverarbeitung, im Bereich Transport und Lagerung und in anderen Industriebereichen (insgesamt 70% der Männer). Im Dienstleistungsbereich (Gastgewerbe, Kredit- und Versicherungswesen, etc.) liegt der Prozentsatz der beschäftigten Frauen zwischen 45% und 60%.

Abb. 5: Beschäftigte nach Geschlecht und Sektor zum 31.12.2013 (n = 128)

Wirtschaftssektor	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen
Land- und Forstwirtschaft	1.216	637	579	52,4
Metallverarbeitung	4.441	781	3.660	17,6
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	6.744	1.967	4.777	29,2
Energie und Wasser	889	183	706	20,6
Baugewerbe	676	46	630	6,8
Handel	7.160	3.440	3.720	48,0
Transport und Lagerung	2.342	575	1.767	24,6
Gastgewerbe	1.178	677	501	57,5
Kredit- und Versicherungswesen	2.175	989	1.186	45,5
Bildung und Forschung	1.332	612	720	45,9
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	4.343	2.427	1.916	55,9
<b>Insgesamt</b>	<b>32.496</b>	<b>12.334</b>	<b>20.162</b>	<b>38,0</b>

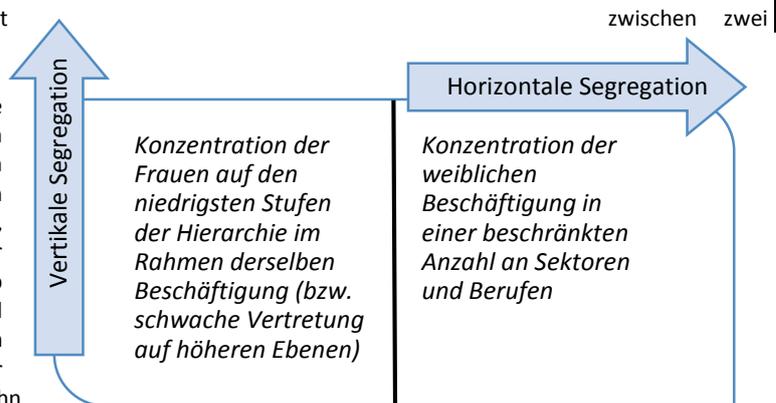
Quelle: © AFI 2014

<sup>3</sup> Die Anzahl der ProjektmitarbeiterInnen ist sicher höher, zum einen weil dieses Feld auf den gedruckten Fragebögen nicht vorgesehen war, zum anderen weil die ProjektmitarbeiterInnen für eine beschränkte Zeit im Unternehmen arbeiteten und daher nicht unbedingt am 31.12.2013 aufschienen.

## Box: Die Segregation der Frauenbeschäftigung

„Die Frauen, die beschließen zu arbeiten, hätten Zugang zu jeglichem Beruf, zumindest theoretisch; praktisch gesehen ist dies jedoch nicht der Fall: Die Berufswahl der Frauen beschränkt sich tatsächlich auf einen sehr kleinen Bereich. Die Frauen verteilen sich nämlich nicht auf einheitliche Weise über die Tätigkeitsbereiche und Berufe, sondern konzentrieren sich hauptsächlich auf wenige Beschäftigungen, die meist mit sozialen Stereotypen und den herkömmlichen Rollen der Haushaltspflege und der Betreuung übereinstimmen (Lehrberuf, Sekretariatsarbeit, Angestellte, Friseurinnen, Krankenpflegerinnen, Verkäuferinnen, Sozialbetreuerinnen, Diätistinnen, etc.). Diese Berufe kennzeichnen sich durch niedrige Löhne, niedrige Qualifikationen sowie geringe Karrieremöglichkeiten aus, sind jedoch mit den Familienpflichten leichter vereinbar (Nähe zum Wohnort, flexible Arbeitszeiten, Routinearbeiten ohne Überstunden und Außendienste, etc.).“<sup>4</sup>

Die Wirtschaftsfachliteratur unterscheidet Formen der **Beschäftigungssegregation**; die **horizontale** und die **vertikale Segregation** (siehe Abbildung): Erstere zeigt soziale Stereotypen im Zusammenhang mit dem Geschlecht auf, welche die Flexibilität am Arbeitsmarkt (das heißt die rasche Anpassung an exogene Veränderungen) unterbinden, ausgehend von der schwachen Vertretung der Frauen in bestimmten Sektoren und innerhalb der Sektoren in spezifischen Bereichen und Berufsbildern. Die vertikale Segregation verdeutlicht hingegen das Bestehen einer „Gläsernen Decke“ (Glass Ceiling), die die Laufbahn der Frauen einbremst und von den Spitzenpositionen ausschließt.



Quelle: © AFI 2014

### 1.3. Die Frauenquote im Betriebsstellenplan

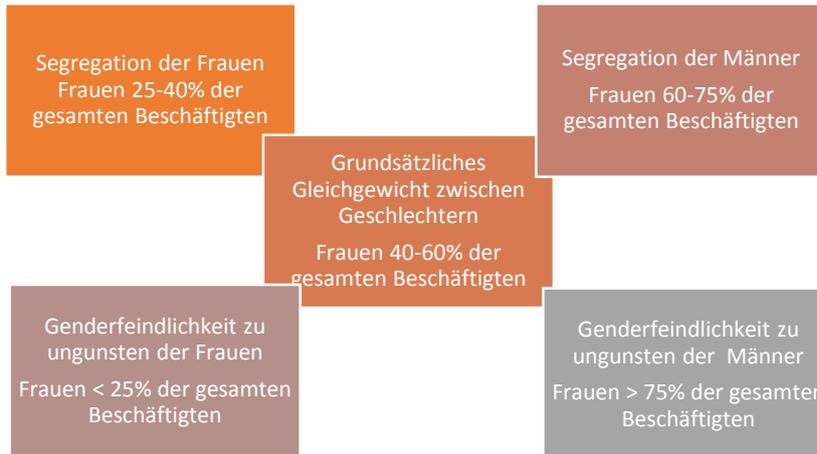
In dieser Untersuchungsphase über die Merkmale der an der Studie beteiligten Unternehmen wird ein Indikator – die **Frauenquote im Betriebsstellenplan** – berechnet, der das Verhältnis zwischen beschäftigten Frauen und der Gesamtzahl der Beschäftigten in jedem Betrieb wiedergibt. Dieser Indikator wird in der Fachliteratur sehr häufig verwendet (Villa 2006<sup>5</sup>) und liefert ein erstes Bild über die Verteilung der Frauen in den betrieblichen Stellenplänen. Nach dem Vorbild der Lombardei<sup>6</sup> werden die Unternehmen in fünf Standardklassen unterteilt, die der Nähe bzw. der Abweichung vom Gleichgewichtswert der beiden Geschlechter entsprechen:

<sup>4</sup> Auszug aus: Rosti L. (2006) „La segregazione occupazionale in Italia“, in A Simonazzi (a cura di) Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Carocci, Milano.

<sup>5</sup> Villa Paola (2006): Indicatori di genere: strumenti per misurare la pari opportunità tra uomini e donne, Provincia autonoma di Trento.

<sup>6</sup> Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia, febbraio 2013. Der Bericht kann auf folgender Seite heruntergeladen werden: <http://www.provincia.milano.it/articoli/donne/files/rapporto%20biennale%202010-2011.pdf>

Abb. 6: Frauenquote im Stellenplan: Begriffsübersicht



Quelle: © AFI 2014, aus dem zweijährlichen Bericht 2010/2011 der Lombardei.

Werfen wir nun einen Blick auf die Zuordnung der 128 Betriebe zu den fünf unterschiedlichen Feldern:

Bei 49 Betrieben macht das weibliche Personal weniger als 25% aus; das zeugt von einer Genderfeindlichkeit zu Ungunsten der Frauen.

Es handelt sich dabei vorwiegend um Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe, nicht nur aus der Metallverarbeitung (26 Unternehmen), um Baufirmen und Unternehmen aus dem Energiebereich (8 Unternehmen), sowie um Transportfirmen (3 Unternehmen). Weiters sind sechs Unternehmen dem Handel zuordenbar, fünf den Dienstleistungen für Unternehmen und Private und eines der Land- und Forstwirtschaft.

- 22 Unternehmen zeigen eine Segregation der Frauen, zumal sie einen weiblichen Personalstand zwischen 25% und 40% melden: Es handelt sich insbesondere um Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe und aus dem Energiebereich.
- 14 Unternehmen weisen hingegen mit einem weiblichen Personalstand zwischen 60% und 75% eine Segregation der Männer auf, darunter Unternehmen mit Dienstleistungen für Unternehmen und Private, Hotels, Restaurants und Handelsbetriebe.
- 11 Betriebe (u.a. 6 Dienstleistungsbetriebe und 4 Handelsbetriebe) melden hingegen einen weiblichen Personalstand von über 75%, was einer Genderfeindlichkeit zu Ungunsten der Männer entspricht.
- 32 Unternehmen weisen in ihrer Belegschaft ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern auf, mit einem weiblichen Anteil zwischen 40% und 60%. Sie sind im Bildungs- und Forschungsbereich, im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft und im Kredit- und Versicherungswesen tätig.

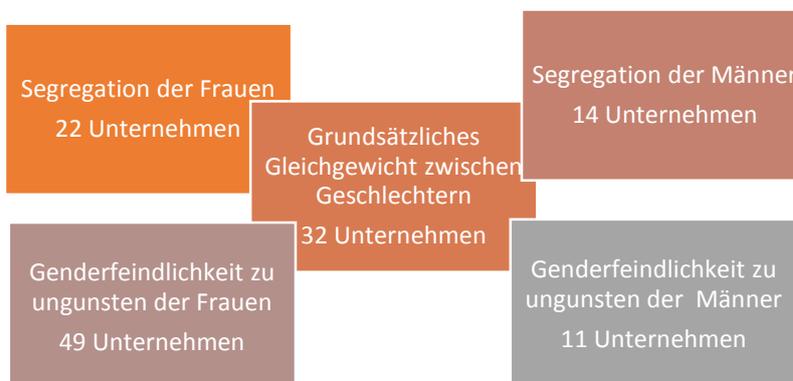


Abb. 7: Frauenquote im Stellenplan: die Situation in Südtirol (n = 128)

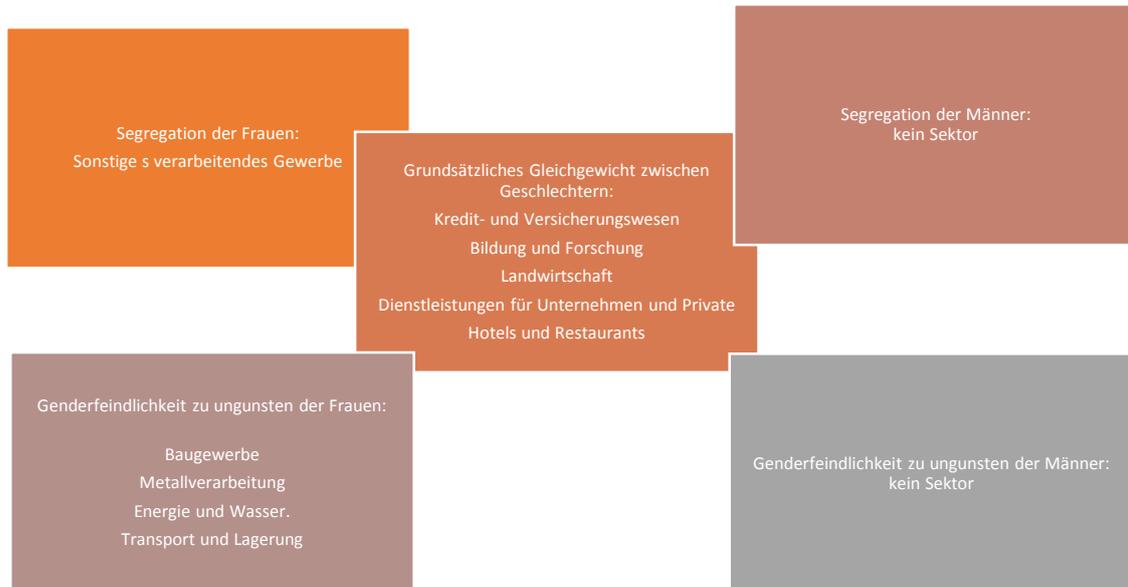
Quelle: © AFI 2014

- Prozentmäßig zeigen 38,3% der Unternehmen eine „Genderfeindlichkeit gegen Frauen“ (< 25%) auf, 17,2% eine Segregation der Frauen (26-40%) und 10,9% eine männliche Segregation

(61-75%), während in 25% der Fälle im Wesentlichen ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herrscht.

- In 8,6% der Fälle besteht hingegen eine Genderfeindlichkeit gegenüber den Männern (> 75%).

Abb. 8: Frauenquote in den Südtiroler Großbetrieben nach Sektor (n = 128)



Quelle: © AFI 2014

Aus den Daten geht eine durchschnittliche Frauenquote von 38% hervor. In vier Sektoren (Baugewerbe, Metallverarbeitung, Energie und Wasser sowie Transport und Lagerung) wird mit einer Frauenquote unter 25% eine Genderfeindlichkeit zu Ungunsten der Frauen deutlich. Die niedrigste Quote wird im Baugewerbe verzeichnet, wo nicht einmal 7% des Personals weiblichen Geschlechtes sind. Der Bereich des sonstigen verarbeitenden Gewerbes zeigt mit 29,1% der Frauen eine Segregation der Frauen; in weiteren fünf Sektoren herrscht hingegen ein grundsätzliches Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern, mit einer Frauenquote zwischen 45,5% im Kredit- und Versicherungswesen und 57,5% im Gastgewerbe. Unter dem Durchschnitt liegen Sektoren des sekundären Bereichs (verarbeitendes Gewerbe, Energie und Wasser, Baugewerbe) sowie Transport und Lagerung. In keinem Sektor machen die Frauen im Schnitt mehr als 60% aus, was bedeutet, dass in keinem Sektor eine Segregation oder Genderfeindlichkeit gegenüber Männern besteht. Die beiden Grenzwerte stammen aus dem Baugewerbe, in dem die Frauenquote um etwa 30 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt liegt, und aus dem Gastgewerbe mit einer Frauenquote, die um knappe 20 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegt<sup>7</sup>.

Zur **Frauenquote nach Qualifikation**: Die Führungskräfte stellen 1,2% der Beschäftigten dar, mit einem männlichen Anteil von 1,7% und einem weiblichen Anteil von 0,3%. Bei den leitenden Angestellten ist die Situation sehr ähnlich (7,1% Männer und 2,8% Frauen). Beide Ergebnisse zeigen, dass das sog. Glass Ceiling („Gläserne Decke“) weiterhin besteht und die Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen seltener zu Führungspositionen aufsteigen. Dieser Prozentsatz müsste sicherlich nach Alter aufgeteilt werden, um zu prüfen, wie viele Frauen unter den jungen Generationen Spitzenpositionen bekleiden. Ein großer Nachteil dieser Erhebung ist eben die nicht erfolgte Aufschlüsselung nach Altersklassen, die ein genaueres Bild über die Frauenquoten liefern würde.

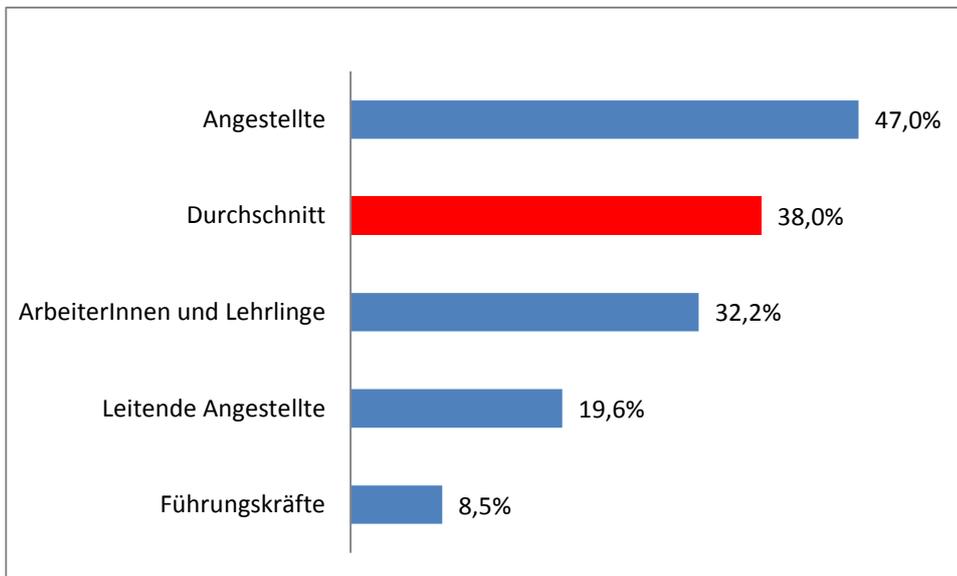
Unter den Angestellten zeigt sich ein starkes Ungleichgewicht, welches sich in höheren Werten für die Frauen ausdrückt (54,2% der Beschäftigten sind weiblichen Geschlechts und 37,4% männlichen Geschlechts). Bei den ArbeiterInnen kehrt sich die Situation wieder um, mit einem männlichen Anteil von 50,6% und einem weiblichen Anteil von 39,3%.

<sup>7</sup> Die Frauenquote sollte mit Vorsicht genossen werden, da die Zahl an männlichen und weiblichen Arbeitskräften in den einzelnen Sektoren sehr unterschiedlich sind. Es gibt in einigen Bereichen eine stärkere Genderkonzentration (Qualifikationen, Aufgabenbereiche, Berufsbilder, etc.), die von einem Gleichgewicht (50%-50%) weitaus abweicht. Einige Qualifikationen sind aufgrund des Arbeitsumfeldes und der Art der Arbeit (siehe das Bauwesen) mehr unter Männern als unter Frauen vertreten, und nicht so sehr wegen geschlechtsspezifischer Rollen oder einer effektiven Diskriminierung seitens der Arbeitgeber. Männer und Frauen entscheiden sich immer noch für unterschiedliche Studienrichtungen, und bei gleichen Studienrichtungen für unterschiedliche Berufslaufbahnen. Ein klassisches Beispiel ist der männliche Anwalt, der sich in Straf- oder Gesellschaftsrecht spezialisiert, während eine Anwältin eher zum Familienrecht neigt.

Selbstverständlich sind diese Prozentsätze mit Vorsicht zu genießen, insbesondere in Sektoren mit einer geringen Betriebsanzahl; dennoch liefern sie erste Hinweise darüber, wo Frauen mehr und wo sie weniger beschäftigt sind.

Mit Bezug auf die weibliche Beschäftigung nach unterschiedlichen Qualifikationen, beschäftigen von den 128 antwortenden Betrieben 77 Führungskräfte, aber nur 21 Unternehmen Führungskräfte weiblichen Geschlechts. In 56 Betrieben sind die Führungskräfte ausschließlich Männer, während in drei Industriebetrieben die einzige Führungskraft eine Frau ist.

Abb. 9: Frauenquote nach Qualifikation (n = 128)



Quelle: © AFI 2014

Bei der Betrachtung der leitenden Angestellten zeigt sich, dass 43 von 128 Unternehmen keine leitenden Angestellten beschäftigen, 85 Unternehmen mindestens einen leitenden Angestellten, aber nur 41 Unternehmen über eine weibliche leitende Angestellte verfügen und in weiteren 44 Unternehmen alle leitenden Angestellten männlichen Geschlechts sind. Es wurde ein einziger Fall verzeichnet, bei dem die einzige leitende Angestellte eine Frau ist.

Trotz der steigenden Ausbildung der Frauen liegt der weibliche Anteil unter dem Durchschnitt, vor allem was die Führungskräfte angeht: nur 9 von 100 Führungskräften sind Frauen. Auch was die leitenden Angestellten betrifft, sind die Frauen unterdurchschnittlich vertreten: 20 von 100 leitenden Angestellte sind Frauen. Geistige Arbeit auf hohem Niveau wird weiterhin vorwiegend von Männern übernommen, während der weibliche Anteil unter den Angestellten immer noch sehr hoch ist (47%).

Berechnet man die **Frauenquote der Führungskräfte** nach Klassen, bestätigen sich einige Vermutungen, andere werden aber auch überraschenderweise widerlegt. Die Bestätigung besteht darin, dass in 56 Unternehmen die Führungskräfte nur männlichen Geschlechts sind; in weiteren 13 Betrieben machen die weiblichen Führungskräfte weniger als 25% aus. In nur vier Unternehmen stellen die Frauen zwischen 20% und 25% der Führungskräfte und nur in einem Betrieb besteht ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern: Der Betrieb hat zwei Führungskräfte, einen Mann und eine Frau.

*Weibliche Führungskräfte findet man (fast unerwartet) auch in typisch männlichen Sektoren (Metallverarbeitung, Transportwesen). In weiblich geprägten Sektoren sind die Führungskräfte hingegen nicht unbedingt weiblichen Geschlechts. Der richtige Weg, um die Anzahl der weiblichen Führungskräfte zu steigern, könnte somit eine Verbesserung der geschlechtergerechten Führungskultur und die Anregung an die Frauen sein, sich auch in typisch männlichen Sektoren für Führungspositionen zu bewerben. Offensichtlich ist nicht nur die starke Anwesenheit von Frauen im Betrieb für eine weibliche Führung ausschlaggebend.*

Vor dem Hintergrund der Grundgesamtheit von 128 Unternehmen haben 21 einen weiblichen Anteil an Führungskräften über Null. Überraschend ist jedoch, dass die 8 Unternehmen, in denen die weiblichen Führungskräfte mehr als ein Viertel ausmachen, im verarbeitenden Gewerbe bzw. im Transportwesen, das heißt also in typisch männlichen Sektoren tätig sind, wo man sich eher doch eine rein männliche Führungsebene erwarten würde. Verwunderlich ist auch die Tatsache, dass Sektoren mit starker weiblicher Prägung wider Erwartung nur wenige weibliche Führungskräfte aufweisen. Es besteht also kein direkter Zusammenhang zwischen Frauenanteil im Betrieb und der Wahrscheinlichkeit, dass die Führungspositionen eher von Frauen besetzt sind. Scheinbar handelt es sich mehr um einen Aspekt der Betriebskultur, weibliche Führungskräfte zu haben, auch wenn der Arbeitsbereich eher männlich geprägt ist. Die Lösung muss also nicht unbedingt darin bestehen, den allgemeinen Frauenanteil im Betrieb anzuheben, sondern die Managementkultur unter dem geschlechtlichen Gesichtspunkt zu verbessern und die Frauen anzuspornen, sich auch für Führungsämter in männlichen Sektoren zu bewerben.



Abb. 10: Frauenquote der Führungskräfte: die Situation in Südtirol (n = 77)

Quelle: © AFI 2014

## 1.4. Was hat sich im letzten Jahr getan?

Der Beschäftigungssaldo zwischen Zugängen und Abgängen am Südtiroler Arbeitsmarkt ist am Ende des Zweijahreszeitraumes **positiv**: Das bedeutet, dass die Beschäftigtenzahl im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist.

Abb. 11: Beschäftigte in den Betrieben nach Qualifikation und Geschlecht – Vergleich 2012-2013 (n= 125)

Qualifikation	am 31.12.2012			am 31.12.2013			Saldo 2012-2013		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Führungskräfte	374	30	344	373	31	342	-1	1	-2
leitende Angestellte	1.692	308	1.384	1.750	343	1.407	58	35	23
Angestellte	13.952	6.539	7.413	13.819	6.530	7.289	-133	-9	-124
ArbeiterInnen und Lehrlinge	14.468	4.587	9.881	14.744	4.753	9.991	276	166	110
ProjektmitarbeiterInnen	1.072	415	657	979	374	605	-93	-41	-52
Sonstige Verträge	61	36	25	60	38	22	-1	2	-3
<b>Insgesamt</b>	<b>31.619</b>	<b>11.898</b>	<b>19.721</b>	<b>31.725</b>	<b>12.069</b>	<b>19.656</b>	<b>106</b>	<b>171</b>	<b>-65</b>

Quelle: © AFI 2014

Betrachtet man nun die Daten zur Beschäftigung in den Unternehmen, die sei es für das 2012, als auch für das Jahr 2013 Daten geliefert haben, so ergibt sich auf Jahresbasis ein positiver Saldo von +106 Beschäftigten, als Ergebnis eines negativen Saldos bei den Männern (- 65 Beschäftigte) und eines positiven Saldos bei den Frauen (+ 171 Beschäftigte). Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt die Beschäftigungsveränderung +1,4% für die Frauen und -0,3% für die Männer. Insbesondere sind die männlichen Angestellten um 124 Einheiten gesunken und die Arbeiterinnen um 166 Einheiten gestiegen. Das Gesamtergebnis ist natürlich auf sehr unterschiedliche Betriebssituationen zurückzuführen, die von Fall zu Fall zu bewerten sind.

Tatsache ist, dass der **Personalbestand** in diesen 125 Unternehmen **im Wesentlichen stabil geblieben ist**; auch in diesem Fall ist allerdings zu berücksichtigen, dass Unternehmen mit starkem Beschäftigungsrückgang (die vielleicht sogar die Schwelle der 100 Beschäftigten unterschritten haben) oder Unternehmen, die im untersuchten Zweijahreszeitraum Konkurs gemeldet haben, trotz ihrer Tätigkeit im Laufe der zwei Jahre nicht in gegenständlicher Untersuchung aufscheinen. Der positive Saldo liefert somit aufgrund des sog. **“Attrition Bias”**<sup>8</sup> kein wahrheitsgetreues Bild der durchschnittlichen Entwicklung am lokalen Arbeitsmarkt. Anders gesagt verfügt das AFI mit Bezug auf den untersuchten Zweijahreszeitraum ausschließlich über die Daten der Unternehmen, die die 2008 begonnene Krise „überlebt haben“, weil sie vermutlich wettbewerbsfähiger, innovationsfreudiger und mit Bezug auf Umsatz und Beschäftigung leistungsstärker waren.

Abb. 12: Befristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen nach Qualifikation und Geschlecht (n=125)

Qualifikation	Befristet Beschäftigte				Anteil an Beschäftigten		
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Insgesamt	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	4	0	0	0,0	1,1	0,0	0,0
Leitende Angestellte	14	3	11	21,4	0,8	0,9	0,8
Angestellte	900	573	327	63,7	6,3	8,6	4,3
ArbeiterInnen	2.094	1.160	934	55,3	13,9	23,9	9,1
Andere (einschließlich ProjektmitarbeiterInnen)	949	413	413	39,5	90,4	99,5	65,0
<b>Insgesamt</b>	<b>3.961</b>	<b>2.129</b>	<b>1.685</b>	<b>53,1</b>	<b>12,2</b>	<b>17,3</b>	<b>8,4</b>

Quelle: © AFI 2014

<sup>8</sup> Einige Betriebe könnten ihre Tätigkeit 2012 oder 2013 (also in den zwei untersuchten Jahren) eingestellt und daher den Fragebogen 2012-2013 (Attrition) nicht ausgefüllt haben. Der Fragebogen war nur dann auszufüllen, wenn am 31.12.2013 mehr als 100 Beschäftigte aufschienen. Dies könnte somit zu einem etwas optimistischeren Bild über die Beschäftigungsdynamik verleiten, als tatsächlich der Fall ist (Bias). Dieser Fehler verleitet oft zu falschen Schlussfolgerungen: Man beachte also, dass im gegenständlichen Panel die krisengeplagten Firmen oder solche mit starkem Beschäftigungsrückgang oder Einstellung der Tätigkeit nicht (mehr) aufscheinen.

Die Zahl der befristet Beschäftigten belief sich auf etwa 4.000, von denen 53% Frauen waren. Der weibliche Anteil ist bei den Angestellten (64%) und den Arbeiterinnen (55%) am höchsten. Die Projektverträge (die der Kategorie „Andere“ zugeordnet wurden) sind gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilt (jeweils 413), wobei diese Daten im Verhältnis zur tatsächlichen Situation sicherlich zu niedrig angesetzt sind. Bezieht man die Zahlen auf die entsprechende Gesamtzahl der ArbeitnehmerInnen der Betriebe so zeigt sich, dass 17% der Frauen und nur 8% der Männer befristet beschäftigt sind.

***Höhere weibliche Prekarität:***

***17,3% der Frauen und 8,4% der Männer haben einen befristeten Arbeitsvertrag.***

### 1.5. Personalfluktuaton im Laufe des Jahres 2013

Interessante Beobachtungen ergeben sich auch aus der Untersuchung der betrieblichen Zugänge und Abgänge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2013. Die Daten liefern ein Bild über den Beschäftigungsstrom: 2013 traten 5.803 Personen in die 125 Unternehmen der Stichprobe ein<sup>9</sup>; davon waren 2.858 Frauen (49,3%). Was die Zugänge an Führungskräften und leitenden Angestellten betrifft, waren jeweils 8,7% und 32,4% Frauen. Bei den Abgängen überwiegen vor allem ArbeiterInnen und Lehrlinge weiblichen und männlichen Geschlechts. Insgesamt wurden 6.807 Abgänge verzeichnet, davon betrafen 53,1% Frauen. Der Beschäftigungsstrom von 2013 weist somit einen negativen Saldo von 1.004 Personen (755 Frauen und 249 Männer) auf. Betroffen sind vor allem die weiblichen Arbeiterinnen (-830) und die männlichen Angestellten (-140).

**Abb. 13: Zugänge und Abgänge im Jahr 2013 und Beschäftigungsströme nach Geschlecht und Qualifikation (n = 125)**

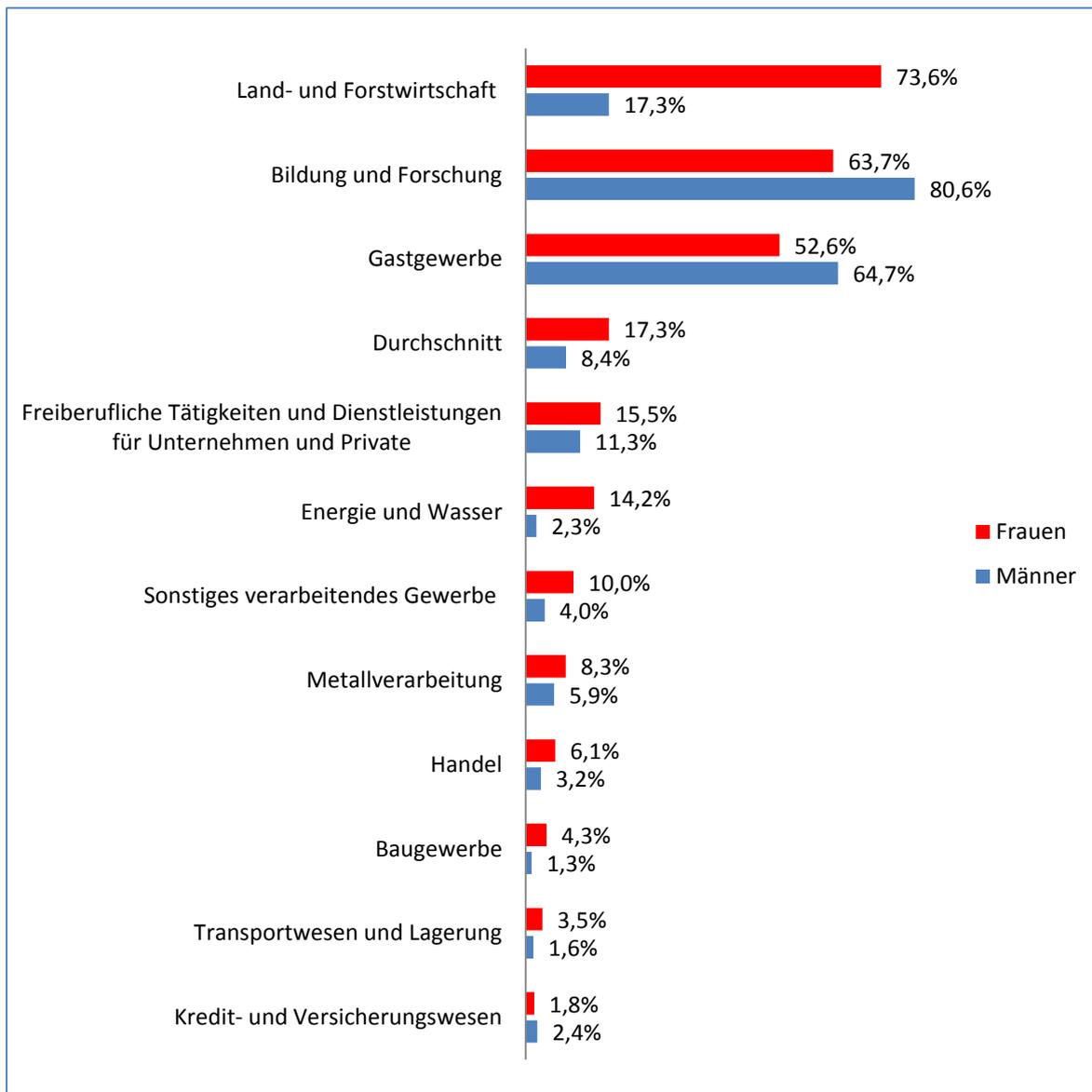
Qualifikation	Zugänge 2013				Abgänge 2013				Beschäftigungsstrom 2013 (Zugänge – Abgänge)		
	Ins- gesamt	Frauen	Männer	% Frauen	Ins- gesamt	Frauen	Männer	% Frauen	Ins- gesamt	Frauen	Männer
Führungs- kräfte	23	2	21	8,7%	25	1	24	4,0%	-2	1	-3
Leitende Angestellte	145	47	98	32,4%	87	13	74	14,9%	58	34	24
Angestellte	1.560	887	673	56,9%	1.705	892	813	52,3%	-145	-5	-140
Arbeiter- Innen und Lehrlinge	3.698	1.768	1.930	47,8%	4.650	2.598	2.052	55,9%	-952	-830	-122
Andere	377	154	223	40,8%	340	109	231	32,1%	37	45	-8
<b>Insgesamt</b>	<b>5.803</b>	<b>2.858</b>	<b>2.945</b>	<b>49,3%</b>	<b>6.807</b>	<b>3.613</b>	<b>3.194</b>	<b>53,1%</b>	<b>-1.004</b>	<b>-755</b>	<b>-249</b>

Quelle: © AFI 2014

Eine starke Dynamik an Zugängen und Abgängen wurde in der Landwirtschaft (vor allem in der Arbeiterkategorie), in der Metallverarbeitung (ArbeiterInnen), im sonstigen produzierenden Gewerbe (Angestellte und ArbeiterInnen), im Handel (ArbeiterInnen und Angestellte) sowie bei den Dienstleistungen für Unternehmen und Private (vor allem bei Arbeitern und Arbeiterinnen) deutlich. Offenbar ist es auch heute noch um die Chancen der Frauen schlecht bestellt: Sie machen nämlich 49,3% der Zugänge, aber auch 53,1% der Abgänge aus. Daraus folgt, dass die Frauen sehr von Saisonarbeit, befristeter und prekärer Arbeit mit hoher Fluktuation betroffen sind.

<sup>9</sup> Drei Betriebe haben diesen Teil des Fragebogens nicht ausgefüllt.

Abb. 14: Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen nach Geschlecht und Sektor (n =125)



Quelle: © AFI 2014

Die Untersuchung der Aufteilung der befristeten Beschäftigung nach Sektor zeigt, dass der größte Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Landwirtschaft besteht, wo 74% der Frauen und nur 17% der Männer befristet beschäftigt sind. In allen Sektoren weisen die Frauen im Vergleich zu den Männern einen höheren Anteil an befristeten Verträgen auf. Ausnahmen sind die Bereiche Bildung und Forschung, Gastgewerbe und Kredit- und Versicherungswesen, wo die befristeten Verträge vor allem unter den Männern verbreitet sind.

Nun zu einer genaueren Betrachtung, wie viele ArbeitnehmerInnen 2013 befördert wurden: Insgesamt wurden 753 Beförderungen gemeldet, von denen nur 256 (34%) Frauen betrafen. 2013 wurden insgesamt 49 leitende Angestellte und Führungskräfte befördert; davon waren lediglich 20 Frauen. Sehr wenige Frauen wurden aus der Kategorie der Arbeiterinnen befördert (knapp 17% der gesamten Beförderungen). Bei den weiblichen Angestellten schaut es etwas besser aus (fast die Hälfte der Beförderungen betraf weibliche Angestellte).

Abb. 15: Beförderungen im Jahr 2013 nach Geschlecht und Qualifikation (n = 125)

Qualifikation	Beförderungen im Jahr 2013			
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen
Führungskräfte	2	0	2	0,0
Leitende Angestellte	47	20	27	42,5
Angestellte	364	179	185	49,1
ArbeiterInnen und Lehrlinge	336	57	279	17,0
Andere	4	0	4	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>753</b>	<b>256</b>	<b>497</b>	<b>34,0</b>

Quelle: © AFI 2014

Aus dem Vergleich der Beförderungen mit der Gesamtzahl der Beschäftigten ergibt sich, dass der weibliche Anteil 2,1% und der männliche Anteil 2,5% ausmachen.

Qualifikation	Anstellungen im Jahr 2013			
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen
Führungskräfte	13	2	11	15,4
Leitende Angestellte	81	21	60	25,9
Angestellte	1.310	681	629	52,0
ArbeiterInnen und Lehrlinge	3.068	1.420	1.648	46,3
Andere	339	140	199	41,3
<b>Insgesamt</b>	<b>4.811</b>	<b>2.264</b>	<b>2.547</b>	<b>47,0</b>

Abb. 16: Anstellungen im Jahr 2013 nach Geschlecht und Qualifikation (n = 125)

Quelle: © AFI 2014

Die Anstellungen hingegen sind fast gleichmäßig auf die beiden Geschlechter verteilt: 47% der neuen Anstellungen betreffen Frauen und 53% Männer. Am schwächsten sind die Frauen in der

Anstellung von Führungskräften und leitenden Angestellten vertreten, wo sie jeweils 15% und 26% ausmachen. Die Anstellung von weiblichen Angestellten, Arbeiterinnen, weiblichen Lehrlingen und bei sonstigen Aufträgen schwankt hingegen zwischen 41% und 52%. Betrachtet man die Anstellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten, ergibt sich für die Frauen ein Anteil von 18,4% und für die Männer von 12,6%.

Arbeiterinnen wurden vor allem im Gastgewerbe (+490 Arbeiterinnen), in der Landwirtschaft (+386 Arbeiterinnen) und in den Dienstleistungen für Unternehmen und Private (+305) angestellt, die männlichen Arbeiter hingegen vor allem im Gastgewerbe (+451). Neuanstellungen von Angestellten meldet vorwiegend der Handel (+286 weibliche und +167 männliche Angestellte).

## 1.6. Stabile und prekäre Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit

Die Unternehmen wurden auch über die Vertragsarten der Arbeitnehmerinnen befragt: unbefristet, befristet oder mit Teilzeitbeschäftigung. Das ermöglicht zu untersuchen, inwiefern zwischen Stabilität des Arbeitsplatzes und Geschlecht ein Zusammenhang besteht.

Aus nachfolgender Tabelle wird deutlich, dass die unbefristet Beschäftigten vorwiegend männlichen Geschlechts sind (13.008 Männer im Gegensatz zu 6.750 Frauen): 65,8% der Beschäftigten mit stabilem Arbeitsverhältnis sind somit Männer und nur 34% Frauen. Am ausgewogensten ist das Verhältnis bei den unbefristet beschäftigten Angestellten: In diesem Fall machen die Frauen 51% der Gesamtzahl aus. Bei den unbefristet beschäftigten Führungskräften erreichen sie hingegen knappe 10%, bei den leitenden Angestellten 22%.

Abb. 17: Unbefristet Beschäftigte nach Geschlecht und Qualifikation am 31.12.2013 und Anteil an der Gesamtzahl an Beschäftigten (n = 125)

Qualifikation	Unbefristet Beschäftigte				Anteil an der Gesamtzahl an Beschäftigten		
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Insgesamt	% Frauen	% Männer
Führungs-kräfte	264	27	237	10,2	69,8	84,4	68,5
Leitende Angestellte	1.301	285	1.016	21,9	72,8	81,4	70,7
Angestellte	8.771	4.455	4.316	50,8	61,7	66,6	57,3
ArbeiterInnen	9.120	1.889	7.231	20,7	60,5	38,9	70,8
Andere	302	94	208	31,1	28,8	22,7	32,8
<b>Insgesamt</b>	<b>19.758</b>	<b>6.750</b>	<b>13.008</b>	<b>34,2</b>	<b>60,8</b>	<b>54,7</b>	<b>64,5</b>

Quelle: © AFI 2014

Vergleicht man nun den Anteil an unbefristet Beschäftigten mit der Gesamtzahl der MitarbeiterInnen der Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, so erhält man für die Frauen einen Anteil von 55% und für die Männer von 65%; im Klartext bedeutet das mit Bezug auf die Stabilität des Arbeitsplatzes eine Differenz von 10 Prozentpunkten zugunsten der Männer.

Zur Lage der prekär beschäftigten Personen (12% der gesamten Beschäftigten), die entweder mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder mit einem Vertrag für Projektarbeit arbeiten: Ende 2013 waren es fast 4.000, davon 53% Frauen und 47% Männer. Unter den befristet beschäftigten Angestellten erreicht der weibliche Anteil sogar 64%. Untersucht man das Verhältnis zwischen prekär Beschäftigten und der Gesamtzahl an Beschäftigten wird deutlich, dass der Anteil an prekär beschäftigten Frauen doppelt so hoch ist als der entsprechende männliche Anteil (jeweils 17% und 8%). Insbesondere werden die Arbeiterinnen prekär beschäftigt: Jede vierte wird mit einem befristeten Vertrag angestellt. Von den Angestellten haben 6% einen befristeten Arbeitsvertrag, wobei die Frauen im Gegensatz zu den Männern wieder doppelt so stark betroffen sind (jeweils 9% und 4%). Der Anteil bei den höheren Qualifikationen ist hingegen viel kleiner; das bedeutet, dass die Betriebsleitung fast ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge aufweist; nur 1% der Führungskräfte und leitenden Angestellten werden mit einer prekären Vertragsform beschäftigt.

Abb. 18: Befristet Beschäftigte und ProjektmitarbeiterInnen nach Geschlecht und Qualifikation am 31.12.2013 und Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten (n = 125)

Qualifikation	Befristet Beschäftigte				Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten		
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Insgesamt	% Frauen	% Männer
Führungskräfte mit befristetem Vertrag	4	0	4	0,0	1,1	0,0	1,2
Leitende Angestellte mit befristetem Vertrag	14	3	11	21,4	0,8	0,9	0,8
Angestellte mit befristetem Vertrag	900	573	327	63,7	6,3	8,6	4,3
ArbeiterInnen mit befristetem Vertrag	2.094	1.160	934	55,3	13,9	23,9	9,1
ProjektmitarbeiterInnen	949	413	413	39,5	100,0	100,0	100,0
<b>Insgesamt</b>	<b>3.961</b>	<b>2.129</b>	<b>1.685</b>	<b>53,1</b>	<b>12,2</b>	<b>17,3</b>	<b>8,4</b>

Quelle: © AFI 2014

Weit verbreitet ist auch die Teilzeitarbeit, sei es mit unbefristetem (also stabilem), als auch mit befristetem Vertrag. Die nachfolgende Abbildung zeigt einen hohen Anteil an Frauen, die mit befristetem oder unbefristetem Teilzeitvertrag angestellt werden. Von den 3.209 Beschäftigten mit unbefristetem Teilzeitvertrag sind 89% Frauen. Von den insgesamt 821 befristeten Teilzeitverträgen betreffen 693 das weibliche Geschlecht (84%). Die Männer mit Teilzeitvertrag machen bei den unbefristet Beschäftigten nicht einmal 2% und bei den Beschäftigten mit prekären Arbeitsformen 0,6% aus. Hervorzuheben ist sicherlich auch, dass keine Führungskräfte mit Teilzeitbeschäftigung gemeldet

wurden. Untersucht man schließlich noch den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl an Beschäftigten zu Jahresende, beobachtet man wiederum einen höheren weiblichen Anteil: Bei den befristet beschäftigten Frauen arbeiten 5,6% mit Teilzeitvertrag, bei den Männern 0,6%.

Abb. 19: Teilzeitbeschäftigte nach Typologie, Geschlecht und Qualifikation am 31.12.2013 (n = 125)

Qualifikation	Teilzeitbeschäftigte				Anteil an der Gesamtzahl an Beschäftigten	
	Ins-gesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Frauen	% Männer
<b>Unbefristet</b>						
Führungskräfte	0	0	0	-	0,0	0,0
Leitende Angestellte	84	73	11	86,9	20,9	0,8
Angestellte	2.001	1.887	114	94,3	28,2	1,5
ArbeiterInnen	1.124	887	237	78,9	18,3	2,3
<b>Unbefristet Beschäftigte insgesamt</b>	<b>3.209</b>	<b>2.847</b>	<b>362</b>	<b>88,7</b>	<b>23,1</b>	<b>1,8</b>
<b>Befristet</b>						
Führungskräfte	1	0	1	0,0	0,0	0,3
Leitende Angestellte	3	0	3	0,0	0,0	0,2
Angestellte	295	251	44	85,1	3,8	0,6
ArbeiterInnen	522	442	80	84,7	9,1	0,8
<b>Befristet Beschäftigte insgesamt</b>	<b>821</b>	<b>693</b>	<b>128</b>	<b>84,4</b>	<b>5,6</b>	<b>0,6</b>

Quelle: © AFI 2014

Die reduzierte Arbeitszeit bleibt für Frauen ein wichtiges Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da die Vollzeitbeschäftigung meist mit den Familienpflichten, mit denen die Frauen immer noch (allein oder hauptsächlich) belastet werden, unvereinbar ist. Teilzeitbeschäftigte Männer sind noch eine Ausnahme; oft wählen Männer diese Vertragsform in Ergänzung zu einer anderen Teilzeitarbeit, Ausbildung oder ehrenamtlichen Tätigkeit. Aus der Erhebung ist leider nicht abzuleiten, inwieweit Teilzeit erwünscht oder für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beantragt, bzw. wegen Mangel an Arbeitsplätzen in Vollzeit geduldet wird. Die Daten der Beobachtungsstelle für den Südtiroler Arbeitsmarkt zeigen jedoch, dass der 2008 begonnene Anstieg an Teilzeitstellen vorwiegend durch eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung bedingt ist, da keine Vollzeitbeschäftigung gefunden werden konnte.<sup>10</sup>

Interessant ist auch die Betrachtung der „Übergänge“ zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt. Die nachfolgende Abbildung zeigt zum Beispiel, dass 75% der Personen, die den Übergang von Teilzeit auf Vollzeit oder zumindest auf mehr Arbeitsstunden beantragen, Frauen sind, was auch nicht weiter verwunderlich ist, da die Teilzeitstellen vorwiegend von Frauen besetzt werden. Ebenso betrifft die Arbeitszeitreduzierung hauptsächlich Frauen: 3 von 4 Reduzierungen werden von Frauen beantragt, offensichtlich um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

<sup>10</sup> Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Teilzeit zwischen Chance und Prekariat – Teil 1, Arbeitsmarkt News 2/2014, März 2014, Download auf der Website [www.provinz.bz.it/arbeit](http://www.provinz.bz.it/arbeit).



Abb. 20: Von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt (n = 125)

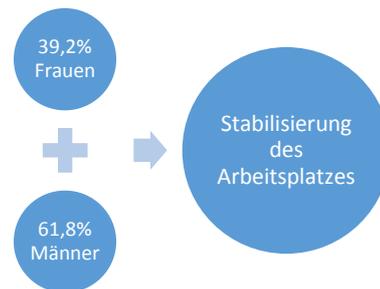
Quelle: © AFI 2014

Mit Blick auf die Stabilisierung des Arbeitsplatzes: Aus den Fragebögen lässt sich erheben, wie viele ArbeitnehmerInnen von einer flexiblen/prekären Arbeit zu

einer stabilen Arbeit übergegangen sind. Für das Jahr 2013 werden nur 512 Stabilisierungen, sprich Beschäftigte gemeldet, die durch die Umwandlung eines befristeten Vertrages in einen unbefristeten Vertrag einen fixen Arbeitsplatz erhalten haben.

Abb. 21: Von prekären zu stabilen Arbeitsverhältnissen: die Stabilisierung des Arbeitsplatzes

Quelle: © AFI 2014



Von diesen 521 Stabilisierungen betrafen 39,2% (201 Personen) Frauen und 61,8% Männer (311 Erwerbstätige). In 55,8% der Fälle unterschrieben Angestellte, in 41,0% der Fälle ArbeiterInnen einen unbefristeten Vertrag. Eine Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass 53,1% der Stabilisierungen der Angestellten Frauen betrafen, bei den Arbeiterinnen hingegen nur 20%. Vergleicht man nun die Stabilisierungen mit der Anzahl der befristet Beschäftigten (3.012 Personen, von denen 1.736 Frauen und 1.276 Männer sind), wird deutlich, dass nur 17% der befristeten Verträge später stabilisiert werden, allerdings erhalten nur 11,6% Frauen einen unbefristeten Vertrag, im Gegensatz zu 24,4% bei den Männern. Die Stabilisierung ist somit vorzugsweise männlich: Nur jede zehnte Frau geht von einem befristeten zu einem unbefristeten Vertrag über, während dies bei den Männern bereits jeder vierte schafft. Trotz der geringen Anzahl an untersuchten Fällen kann man davon ausgehen, dass der Übergang zu einem stabilen Vertrag mehr den Männern vorbehalten ist, bzw. dass es wahrscheinlicher ist, dass ein Mann eine stabile Stelle findet.

## 1.7. Solidaritätsverträge und Lohnausgleichskasse (LAK)

Der Fragebogen erhob auch Angaben über die Solidaritätsverträge und die Lohnausgleichskasse. Die Solidaritätsverträge<sup>11</sup> betrafen 2013 insgesamt 100 ArbeitnehmerInnen (44 Frauen und 66 Männer). In 90% der Fälle handelte es sich dabei um Angestellte.

Qualifikation	Beschäftigte in LAK			
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen
<b>LAK zu null Stunden</b>				
Führungskräfte	12	1	11	8,3
Leitende Angestellte	2	0	2	0,0
Angestellte	86	22	64	25,6
ArbeiterInnen und Lehrlinge	396	11	385	2,8
<b>Insgesamt LAK zu null Stunden</b>	<b>496</b>	<b>34</b>	<b>462</b>	<b>6,9</b>
<b>LAK nicht zu null Stunden</b>				
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	4	0	4	0,0
Angestellte	71	22	49	31,0
ArbeiterInnen	324	32	292	9,9
<b>Insgesamt nicht zu null Std.</b>	<b>399</b>	<b>54</b>	<b>345</b>	<b>13,5</b>

Abb. 22: Lohnausgleichskasse (LAK) nach Typologie, Geschlecht und Qualifikation am 31.12.2013 (n = 125)

Quelle: © AFI 2014

Gesammelt wurden auch Informationen über die Lohnausgleichskasse (LAK). Die LAK stellt eines der wichtigsten Mittel für Unternehmen in krisenbedingten Notlagen dar. Die Abbildung zeigt, dass die Männer zahlenmäßig stärker als die Frauen von der Lohnausgleichskasse (LAK) betroffen waren: 93% der Beschäftigten in LAK mit null Stunden und 86% der Beschäftigten in LAK ohne null

Stunden sind Männer.

Der hohe Anteil an Männern bei der LAK ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass vor allem Unternehmen aus dem verarbeitenden und Baugewerbe, in denen die Männer stärker vertreten sind, unter der Krise gelitten haben. Die LAK zu null Stunden war eine Domäne des sonstigen verarbeitenden Gewerbes (274 Beschäftigte) und des Baugewerbes (206 Beschäftigte), in denen vorwiegend männliche Arbeiter tätig sind; dieselben Sektoren haben auch die höchste Anzahl an Beschäftigten in LAK nicht zu null Stunden verzeichnet (207 im Baugewerbe und 189 im sonstigen verarbeitenden Gewerbe).

## 1.8. Der Wartestand: Mütter und Väter in Elternzeit



Abb. 23: Wartestand wegen Mutter- und Vaterschaft im Jahr 2013 (n = 125)

Quelle: © AFI 2014

Ende 2013 befanden sich in den 125 untersuchten Unternehmen 445 Personen im Wartestand; davon waren 321 Frauen und 124 Männer. Das bedeutet, dass von 100 Personen im Wartestand 72 weiblichen Geschlechts sind. Auffallend ist, dass Führungskräfte keinen Wartestand beanspruchen – handle es sich nun um Frauen, Männer, Mutterschaft oder andere Gründen. Wartestand und Führungstätigkeit scheinen somit – zumindest in den Großbetrieben der Privatwirtschaft – nicht kompatibel zu sein. 238 der 445 im Wartestand befindlichen Personen blieben wegen der Kleinkinderbetreuung zu Hause. Insgesamt wurde der Wartestand für Mutter- oder Vaterschaft von sehr vielen Frauen und nur wenigen Männern beansprucht: von 100 Personen in Mutter- oder Vaterschaft sind 96 weiblichen und 4 männlichen Geschlechts.

<sup>11</sup> Solidaritätsverträge sind Verträge, die zwischen dem Unternehmen und den Gewerkschaftsvertretungen abgeschlossen werden und eine Reduzierung der Arbeitszeit zum Gegenstand haben, mit der die Beschäftigung im Fall einer Betriebsnotlage beibehalten und der Personalabbau verhindert werden kann (sog. „Contratti di solidarietà difensivi“ gemäß Art. 1 Gesetz Nr. 863/84).

Abb. 24: Wartestand nach Typologie, Geschlecht und Qualifikation am 31.12.2013 (n = 125)

Qualifikation	Wartestand von lohnabhängigen Beschäftigten			
	Ins-gesamt	Frauen	Männer	% Frauen
<b>Wartestand insgesamt</b>				
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	20	16	4	80,0
Angestellte	260	229	31	88,1
ArbeiterInnen und Lehrlinge	165	76	89	46,1
<b>Wartestand insgesamt</b>	<b>445</b>	<b>321</b>	<b>124</b>	<b>72,1</b>
<b>davon: wegen Mutter- oder Vaterschaft</b>				
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	12	11	1	91,7
Angestellte	173	171	2	98,8
ArbeiterInnen	53	46	7	86,8
<b>Insgesamt Mutter- oder Vaterschaft</b>	<b>238</b>	<b>228</b>	<b>10</b>	<b>95,8</b>

Quelle: © AFI 2014

*Der Wartestand für Mutterschaft und Vaterschaft betraf insgesamt viele Frauen und nur wenige Männer: Auf 100 Beschäftigte, die einen Wartestand für die Betreuung der Kleinkinder beansprucht haben, sind 96 Frauen und nur 4 Männer.*

### 1.9. Begründung der Abgänge im Jahr 2013

Die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zeigen, dass der Anteil der Frauen, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitsmarkt verlassen, nur knapp unter dem entsprechenden Anteil der Männer liegt. Mit Bezug auf die Gesamtanzahl der Abgänge machen die Frauen 47,8% aus, allerdings mit 29,6% an kollektiven Entlassungen und 31,0% für Rentenantritte und Frührenten.

Abb. 25: Abgänge aus den Betrieben im Jahr 2013 nach Grund und Geschlecht (n = 125)

Grund der Ausscheidung	Ins-gesamt	Frauen	Männer	% Frauen an Gesamtanzahl	% Frauen	% Männer
Freiwillige Kündigung	931	399	532	42,9	19,7	24,1
Rentenantritt und Frührente	116	36	80	31,0	1,8	3,6
Individuelle Entlassung	288	117	171	40,6	5,8	7,7
Kollektive Entlassung	27	8	19	29,6	0,4	0,9
Mobilität	191	55	136	28,8	2,7	6,2
Auslaufen des Vertrages	2.645	1.405	1.240	53,1	69,4	56,2
Andere Gründe	34	5	29	14,7	0,2	1,3
<b>Insgesamt</b>	<b>4.232</b>	<b>2.025</b>	<b>2.207</b>	<b>47,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: © AFI 2014

Die Mobilität betrifft nur wenige Frauen; die Arbeitnehmerinnen verlassen den Arbeitsmarkt hauptsächlich, weil ihr Vertrag verfallen ist. 7 von 10 Abgängen von Frauen sind auf die nicht erfolgte Erneuerung des Arbeitsvertrages zurückzuführen (bei den Männern sind es 56%). Es wäre sicher interessant zu untersuchen, warum die Arbeitsverträge – vor allem jene der Frauen – nicht erneuert werden und was die Anlässe für eine freiwillige Kündigung sind, die bei den Männern rund ein Viertel und bei den Frauen etwa ein Fünftel der gesamten Abgänge ausmachen. Es entsteht der Eindruck, dass die nicht erfolgten Erneuerungen und die freiwilligen Kündigungen von weiblichen Arbeitnehmerinnen zum Teil durch die höheren Familienlasten (Mutterschaft, aber auch immer mehr Pflege von älteren Familienangehörigen) bedingt sind, welche die Nichterneuerung des (befristeten oder Projekt-) Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber zur Folge haben. Leider stehen bei dieser Erhebung auch keine genaueren Informationen über das Alter der Personen, deren Vertrag nicht erneuert wird oder die freiwillig kündigen, zur Verfügung; diese würden nämlich erlauben, die Altersklassen mit dem höchsten Anteil an Nichterneuerungen und Kündigungen zu ermitteln.

Die Rentenantritte und Frührenten (wenn auch in einer geringen Anzahl vertreten) sind bei den männlichen Arbeitnehmern doppelt so hoch als bei den Frauen. Dieser Unterschied ist in primis auf die unterschiedliche Dauer der Anwesenheit der beiden Geschlechter am Arbeitsmarkt zurückzuführen, aber auch auf die Tatsache, dass die Zunahme der weiblichen Beschäftigung ein noch eher junges Phänomen ist; daher sind die arbeitenden Frauen im Schnitt auch jünger als ihre männlichen Kollegen und weiter vom Rentenalter entfernt. Eine höhere Beständigkeit der Männer am Arbeitsmarkt hat meistens deren Abgang am Ende der Laufbahn zur Folge, während bei den Frauen andere Gründe für den Austritt im Laufe des Berufslebens überwiegen.

## 1.10. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten: die Ausbildung

Durch die Untersuchung werden auch wichtige Daten über die Ausbildungstätigkeit der Betriebe für die eigenen Beschäftigten im und außerhalb des Firmensitzes erhoben. Diesbezüglich ist zunächst anzumerken, dass von 128 Unternehmen nur 53 (41,4%) vollständige Antworten zur Ausbildung geliefert haben. In vielen Fällen wurde der Fragebogen nämlich von einer Wirtschaftsberaterin oder einem Wirtschaftsberater der Firma ausgefüllt, der nicht über die Informationen zur Ausbildung verfügt. Bei 75 Unternehmen weiß man also nicht, ob sie Kurse organisiert und einfach nicht im Fragebogen angegeben haben (vielleicht weil es zu aufwändig gewesen wäre, alle Daten zusammenzusuchen), oder ob sie ihre Beschäftigten tatsächlich nicht ausgebildet haben, oder anders gesagt, ob Daten fehlen oder ob sie gleich Null sind, was bei der Formulierung der Schlussfolgerungen über die Ausbildung in den Unternehmen einen großen Unterschied ausmachen würde.

Auf jeden Fall ermöglichen uns die ausgefüllten Fragebögen, sowohl die Anzahl der TeilnehmerInnen an Ausbildungstätigkeiten im Jahr 2013<sup>12</sup> nach Geschlecht und Qualifikation, als auch die Gesamtzahl der Ausbildungsstunden für ArbeitnehmerInnen sowie die Anzahl an obligatorischen Ausbildungsstunden zu erheben. 2013 betrug die Anzahl der TeilnehmerInnen an Ausbildungskursen fast 23.500; die meist vertretene Qualifikation ist dabei jene der Angestellten (fast 9.500 TeilnehmerInnen).

---

<sup>12</sup> Leider ist im Fragebogen von der Anzahl der TeilnehmerInnen und nicht von Personen (bzw. Köpfen) die Rede; daher beziehen sich die Daten auf die Teilnahme einer bestimmten Kategorie oder der Geschlechter an den Kursen und nicht auf die natürlichen Personen. Das könnte zu zwei Grenzsituationen führen: In einigen Betrieben könnten wenige Personen an sehr vielen Kursen teilgenommen haben, während viele andere MitarbeiterInnen keinerlei Weiterbildung besucht haben könnten. Die Daten vermitteln daher ein Bild über die Neigung zur Ausbildungstätigkeit im Betrieb, aber nicht über die Abdeckung der Belegschaft. So könnte es zum Beispiel sein, dass die Kurse wegen der bekannten Pflegeaufgaben von Vollzeit- und nicht von Teilzeitbeschäftigten besucht werden, da letztere dafür weniger Zeit außerhalb der Arbeitszeit aufwenden können.

Abb. 26: Anzahl der TeilnehmerInnen nach Qualifikation und Geschlecht im Jahr 2013 (n = 53)

Qualifikation	Anzahl der TeilnehmerInnen				% beschäftigte Frauen
	Insgesamt	Frauen	Männer	% Frauen	
Führungskräfte	397	55	342	13,9	8,5
Leitende Angestellte	5.641	1.411	4.230	25,0	19,6
Angestellte	9.464	4.872	4.592	51,5	47,0
ArbeiterInnen und Lehrlinge	9.070	1.561	7.509	17,2	32,2
<b>Insgesamt</b>	<b>23.490</b>	<b>7.899</b>	<b>15.591</b>	<b>33,6</b>	<b>38,0</b>

Quelle: © AFI 2014

Im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Beschäftigten ist der prozentuelle Anteil der Frauen, die an Ausbildungskursen teilnehmen, höher als ihre eigentliche Quote im Betrieb. Von 100 TeilnehmerInnen sind 34% Frauen, die eigentlich

insgesamt 38% der gesamten Erwerbstätigen stellen. Die Betrachtung dieser Zahlen nach Qualifikation zeigt, dass Arbeiterinnen nur wenig Ausbildung genießen und daher auch den weiblichen Durchschnitt senken, während in allen anderen Kategorien die Frauen im Schnitt mehr Ausbildungsmaßnahmen beanspruchen als ihre männlichen Kollegen.

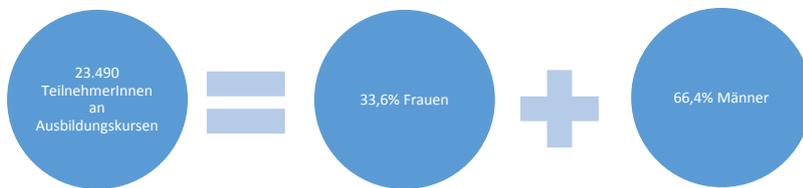


Abb. 27: Unselbständig Beschäftigte, die 2013 an Ausbildungskursen teilgenommen haben, nach Geschlecht (n = 53)

Quelle: © AFI 2014

Insgesamt wurden in den 53 Unternehmen, die geantwortet haben, 177.861 Ausbildungsstunden (für fakultative und obligatorische Ausbildungen) beansprucht, davon 46.352 Stunden von Frauen und 131.509 von Männern. Das bedeutet, dass die Frauen je 100 Ausbildungsstunden 26 Stunden und die Männer 74 Stunden besucht haben. Die weiblichen Teilnehmerinnen waren somit in größerer Anzahl als ihre männlichen Kollegen vertreten; dafür waren die von den Frauen besuchten Kurse jedoch kürzer.



Abb. 28: Ausbildungsstunden nach Geschlecht im Jahr 2013 (n = 53)

Quelle: © AFI 2014

Aus diesen Informationen lässt sich somit der Indikator der durchschnittlichen Anzahl an Ausbildungsstunden pro Beschäftigten ermitteln. Obwohl der Teil des Fragebogens zur Ausbildung keine Angaben über die Art der Ausbildung zulässt, sind die errechneten Daten dennoch interessant, da sie den zeitlichen Aufwand, der in Ausbildung investiert wird, sowie eventuelle geschlechtsabhängige Unterschiede aufzeigen. Als Indikator kann die durchschnittliche Teilnehmerzahl nach Geschlecht, Sektor und Einstufung herangezogen werden. Der Indikator zeigt, dass im Schnitt jede erwerbstätige Frau 1,9 Kurse und jeder erwerbstätige Mann 1,8 Kurse besucht hat, allerdings mit beachtlichen sektorenabhängigen Unterschieden.

Abb. 29: Durchschnittliche Anzahl der TeilnehmerInnen an Ausbildungskursen nach Sektor, Qualifikation und Geschlecht im Jahr 2013 (n = 53)

Sektor	Führungskräfte		Leitende Angestellte		Angestellte		ArbeiterInnen und Lehrlinge		Insgesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Land- und Forstwirtschaft		1,0		2,5	2,1	3,1	1,6	1,8	1,6	2,0
Metallverarbeitung	1,8	1,0	1,0	0,9	0,9	1,2	0,3	0,8	0,4	1,0
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	-	0,6	1,3	0,8	0,7	0,6	1,0	0,6	0,9	0,7
Energie und Wasser	3,0	0,9	3,3	2,2	2,0	2,1	2,7	0,7	2,0	2,8
Baugewerbe		0,8		0,5	0,3	0,4	-	0,3	0,3	0,4
Handel		1,0	1,0	0,6	0,9	0,6	-	0,1	0,8	0,5
Transport und Lagerung	1,0	0,8	1,2	0,8	0,8	0,8	0,5	0,8	0,8	0,8
Gastgewerbe					0,6	1,5	0,7	0,4	0,7	0,5
Kredit- und Versicherungswesen	7,0	5,0	6,0	6,2	5,0	5,4	1,2	1,4	5,2	5,9
Bildung und Forschung		1,8	1,8	1,1	0,7	0,9	0,9	5,1	0,7	3,3
Freiberufliche Tätigkeiten und Dienstleistungen für Unternehmen und Private	3,7	2,1	5,5	4,6	2,3	1,8	0,9	1,0	1,9	1,8
<b>Insgesamt</b>										

Quelle: © AFI 2014

Der Sektor, der am meisten Ausbildung betreibt, ist zweifelsohne das Kredit- und Versicherungswesen. In diesem Sektor betrifft die Weiterbildung alle Qualifikationen, sei es Männer wie Frauen. Die Führungskräfte des Kredit- und Versicherungswesens weisen absolut gesehen die höchste Anzahl an Kursen in einem Jahr auf (7 bei den Männern und 5 bei den Frauen).<sup>13</sup> Im Gegensatz dazu scheint das Baugewerbe der Sektor mit der schwächsten Neigung zur Ausbildung der eigenen Beschäftigten zu sein.

<sup>13</sup> Es handelt sich um einen besonders krisengeschüttelten Bereich.

## 2. Die durchschnittlichen Löhne und das geschlechtsspezifische Lohngefälle (*Gender Pay Gap*)

Wir haben die durchschnittlichen Löhne von 2013 nach Qualifikation und Geschlecht der Beschäftigten der 93 Unternehmen, die vollständige und stimmige Lohndaten geliefert haben, ermittelt. Die ausgearbeiteten Daten beziehen sich ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte. Dabei wird das Benachteiligen der Frauen deutlich: In allen Qualifikationen sind ihre Löhne niedriger als jene der Männer, mit einem durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Lohngefälle von 17,3%.

Die Untersuchung enthält auch Angaben über die von den Unternehmen nach Geschlecht und Qualifikation ausgezahlten Entlohnungen. Auf dem Fragebogen mussten die Unternehmen die Entlohnungen von 2013 angeben<sup>14</sup>. Teilt man die Entlohnungen (nach Geschlecht und Qualifikation) durch die Anzahl der ArbeitnehmerInnen (natürlich aufgeteilt nach Geschlecht und Qualifikation), erhält man eine Schätzung der durchschnittlichen Jahreseinkommen der ArbeitnehmerInnen. Ab dem Zweijahreszeitraum 2011/2012 haben wir als AFI | Arbeitsförderungsinstitut um eine Aufteilung der Daten nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gebeten; zurzeit können wir daher nur die durchschnittlichen Löhne der Vollzeitbeschäftigten ermitteln<sup>15</sup>. Für das Jahr 2013 haben 93 Unternehmen glaubwürdige Lohndaten für ihre Beschäftigten, nach Geschlecht und Qualifikation unterteilt, geliefert. Insgesamt beziehen sich diese Daten auf die Löhne von 3.155 Frauen und 7.306 Männern.

Mit den Daten dieser 93 Unternehmen haben wir sodann den Lohndurchschnitt nach Geschlecht und Qualifikation aus dem Verhältnis zwischen Entlohnungen des Betriebes und Anzahl der beim Betrieb vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen errechnet. Wir betonen nochmals, dass nur die Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt werden konnten, daher handelt es sich um Löhne bei gleicher Arbeitszeit.

**Abb. 30: Gewichteter Lohndurchschnitt und –median und Beschäftigtenzahl (Vollzeitbeschäftigte) nach Geschlecht und Qualifikation – Jahr 2013 (n= 93)<sup>16</sup>**

Qualifikation	Frauen			Männer		
	Durchschnitt	Median	Anzahl Beschäftigte	Durchschnitt	Median	Anzahl Beschäftigte
Führungskräfte	108.000	110.922	18	155.919	153.550	136
Leitende Angestellte	57.698	56.164	199	70.501	65.010	899
Angestellte	32.669	33.099	2.311	39.956	39.054	3.585
ArbeiterInnen und Lehrlinge	23.616	23.640	627	28.249	27.991	2.686
<b>Insgesamt</b>	<b>32.878</b>	<b>33.118</b>	<b>3.155</b>	<b>41.569</b>	<b>40.312</b>	<b>7.306</b>

Quelle: © AFI 2014

<sup>14</sup> Erhoben wurde die „jährliche Bruttoentlohnung“ der vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen, die alle Lohnelemente umfasst (vor Abzug der Einbehalte für Steuern und Sozialbeiträge zulasten des Arbeitnehmers). Die berücksichtigten Lohnelemente sind: kollektivvertraglicher Mindestlohn, ehem. Kontingenzzulage, etwaige Funktionszulagen, Dienstalterszulagen, kollektive Lohnerhöhungen, individuelle Lohnerhöhungen, individuelle Anreize, außerordentliche Produktions- und Leistungsprämien, sonstige Entlohnungsposten (z.B. das dritte Lohnelement sowie Akkordarbeit, Anteilsquoten, welche im direkten Zusammenhang mit der Akkordarbeit stehen, Ergänzungszulagen seitens des Unternehmens bei Krankheit, Mutter- und Vaterschaft, Mensazulage, Schichtzulage, Anwesenheitsprämie sowie sonstige Zulagen und individuelle Zulagen). Nicht berücksichtigt wurden hingegen Vorschüsse des Arbeitgebers im Auftrag der Vor- und Fürsorgeanstalten wegen Krankheit, Unfall, Familiengeld, LAK.

<sup>15</sup> Das Problem ist dabei, dass der Durchschnitt durch das Verhältnis zwischen dynamischen Daten (Lohnsumme 2013) und Daten über einen Bestand (Beschäftigtenzahl zum 31.12.2013) errechnet wurde.

<sup>16</sup> Durchschnitt und Median wurden auf der Grundlage der 93 Betriebe errechnet und entsprechen somit nicht den Betriebsdurchschnitt.

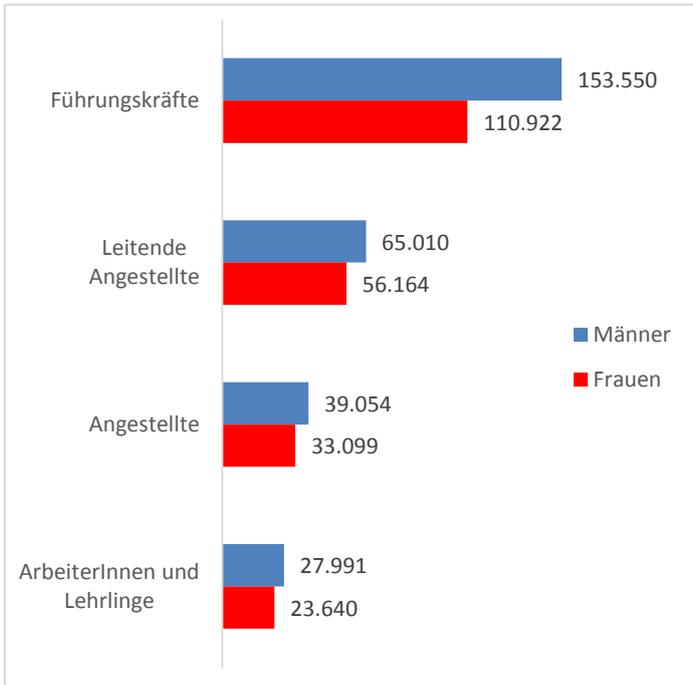


Abb. 31: Entlohnungsmedian nach Geschlecht und Qualifikation (lohnabhängige Vollzeitbeschäftigte) – Jahr 2013 (Nr= 93)

Quelle: © AFI 2014

Aufgrund der geringen Anzahl von ArbeitnehmerInnen in bestimmten Kategorien (z.B. Führungskräfte und leitende Angestellte) wurde zusätzlich zum Durchschnitt auch der Median berechnet, um zu vermeiden, dass einige Betriebe mit besonders gut (oder schlecht) entlohnenden Führungsebenen zu sehr den Durchschnittswert beeinflussen. Der Median nimmt den zentralen Posten in einer Reihe geordneter Daten ein und vermittelt daher ein genaueres Bild der Entlohnungen von Männern und Frauen nach Qualifikation als

der Durchschnittswert.

Die Bestverdiener sind im Schnitt natürlich die Führungskräfte (153.550 € bei Männern und 110.922 € bei Frauen). Bei den leitenden Angestellten verdienen die Männer 65.010 € und die Frauen 56.164 €. Die männlichen Angestellten erhalten 39.054 € und die weiblichen Angestellten 33.099 €. Die Kategorie mit den niedrigsten Entlohnungen ist jene der ArbeiterInnen und Lehrlinge.

Als Indikator wird in der Wirtschaftsliteratur auch gerne das geschlechtsspezifische Lohngefälle verwendet (engl. **Gender Pay Gap**), das der Differenz zwischen Entlohnungen der Frauen und Männern gemessen an der Entlohnung der Männer entspricht und in Prozent ausgedrückt wird.

Im Schnitt beträgt das Lohngefälle zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen 17,8%: Bei den

Führungskräften beträgt es 27,8%, bei den ArbeiterInnen, Lehrlingen und Angestellten rund 15% und bei den leitenden Angestellten 13,6%.

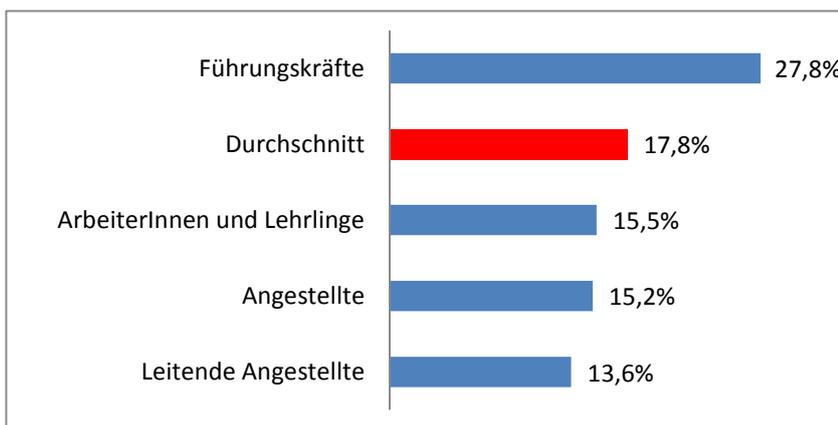


Abb. 32: Gender Pay Gap (mit Bezug auf den Median) nach Qualifikation – Vollzeitbeschäftigte – Jahr 2013 (n= 93 Betriebe)

Quelle: © AFI 2014

*„Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied ist die Folge anhaltender Diskriminierung und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, von denen in der Praxis hauptsächlich Frauen betroffen sind. Der Lohnunterschied hängt mit einigen rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Faktoren zusammen, die über die Einzelfrage der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit weit hinausgehen.“*

*(Europäische Kommission, 2009)*

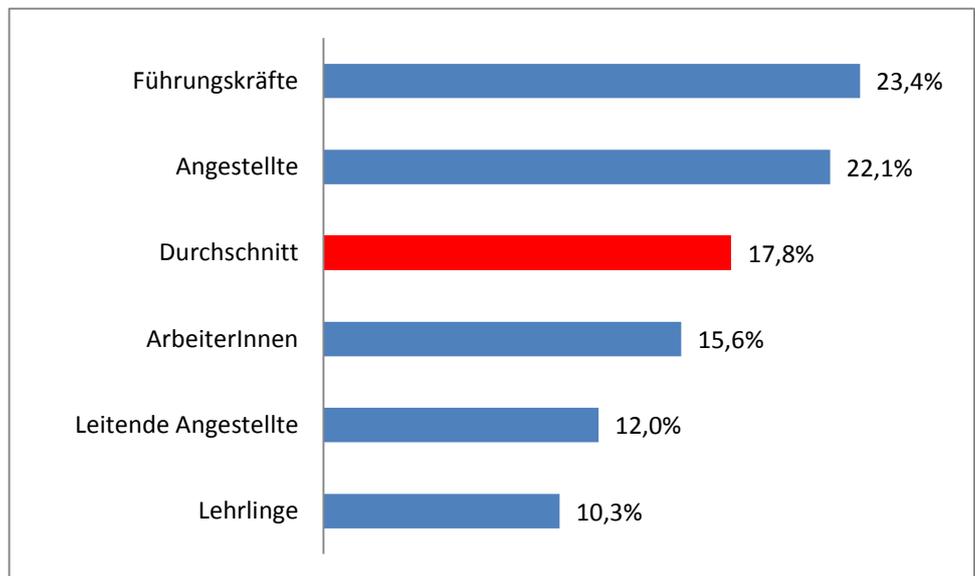
Will heißen: Eine Frau erhält dieselbe Entlohnung, die ein Mann am Jahresende angesammelt hat, im Schnitt erst 65 Tage später, das heißt Anfang März des Folgejahres, auf Führungsebene sogar erst Anfang April. Wo liegen die Gründe für dieses Lohngefälle? Dafür gibt es mehrere Ursachen, die alle unweigerlich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (mit einer stärkeren Belastung der Frauen in der Pflegearbeit) zu tun haben und dazu führen, dass Frauen bei gleicher Arbeitszeit (Vollzeitbeschäftigung) am Jahresende weniger Geld erhalten haben. Die Durchschnittswerte berücksichtigen nämlich eine ganze Reihe von Zuschlägen, sowie Überstunden, Außendienste, Lohnerhöhungen, Anwesenheitsprämien und Ergebnisprämien, die aufgrund ihres größeren Zeitaufwandes vor allem Männern zugutekommen. Angesichts der zur Verfügung stehenden Daten wäre es allerdings ein technisch schwieriges, wenn nicht gar unmögliches Unterfangen herauszufinden, in welchem Ausmaß das Lohngefälle von den Umständen bedingt oder nicht doch auf Diskriminierung zurückzuführen ist.<sup>17</sup>

*Frauen verdienen im Schnitt 17,8% weniger als ihre männlichen Kollegen: Ende März verdienen sie so viel, wie ein Mann bereits am 31. Dezember des Vorjahres verdient hatte.*

Abb. 33: Gender Pay Gap nach Qualifikation, Vollzeitbeschäftigte 2012 (n=124.818 ArbeitnehmerInnen)

Quelle: INPS, © AFI 2014

Als Kontrollelement kann der Gender Pay Gap auch auf Grundlage der Lohndaten der NISF-Beobachtungsstelle mit Bezug auf die lohnabhängigen ArbeitnehmerInnen (Löhne von 124.818



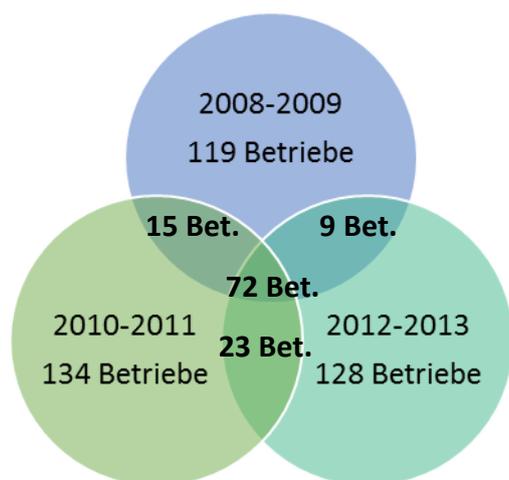
Beschäftigten) betrachtet werden. Die Beobachtungsstelle erhebt die Lohndaten aller ArbeitnehmerInnen der großen und kleinen Betriebe der Privatwirtschaft, mit Ausnahme der Landwirtschaft. Der durchschnittliche Gender Pay Gap beträgt in diesem Fall 17,2%, womit dieser Prozentsatz also kaum vom Durchschnitt der gegenständlichen Untersuchung (17,8%) abweicht. Auch das NISF betont, dass der größte Gender Pay Gap bei den Führungskräften (23,4%) zu verzeichnen ist, während das kleinste geschlechtsspezifische Lohngefälle bei den Lehrlingen zu finden ist, wo die Löhne der Frauen um 10,3% geringer sind als jene der Männer. Im Vergleich zu den Daten der gegenständlichen Erhebung ist vor allem eine Abweichung bei den Angestellten festzustellen: Laut vorliegender Studie beträgt hier das Lohngefälle 15,2%, laut NISF hingegen 22,1%. Bei den ArbeiterInnen und leitenden Angestellten verzeichnen beide Datenbanken wieder sehr ähnliche Werte.

*„Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat auch eine wichtige Auswirkung auf das Lebenszeiteinkommen und die Rentenhöhe von Frauen. Eine geringere Bezahlung schlägt sich auch in niedrigeren Renten nieder und bedeutet ein größeres Armutsrisiko für ältere Frauen.“*  
(Europäische Kommission, 2009)

<sup>17</sup> In diesem Zusammenhang verweise ich auf die Bibliographie, die einige interessante Studien zu diesem Thema enthält.

### 3. In der weiblichen Beschäftigung steigt die Prekarität

Die zeitliche Analyse beschränkt sich auf jene 81 Unternehmen, die auch in den Vorjahren befragt wurden. Dies vorausgeschickt kann man festhalten, dass diese einen positiven Beschäftigungssaldo aufweisen, was aber hauptsächlich auf eine Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse (befristet Beschäftigte und ProjektmitarbeiterInnen) zurückzuführen ist. Diese betrafen vorwiegend Frauen: Ende 2013 arbeitete jede vierte Frau (im Gegensatz zu jedem siebten Mann) mit einem prekären Arbeitsvertrag.



Zum Vergleich der drei Zweijahreszeiträume (2008/2009, 2010/2011 und 2012/2013): Insgesamt beantworteten 72 Unternehmen alle drei Fragebögen, weitere 9 beantworteten den ersten und den dritten Fragebogen. Zumal es ein großes Anliegen war, die Daten von 2008-2009 mit jenen von 2012-2013 zu vergleichen; wurden für diese kurze Vertiefung insgesamt 81 Unternehmen berücksichtigt.

Abb. 34: Anzahl der Unternehmen, die pro Zweijahreszeitraum geantwortet haben

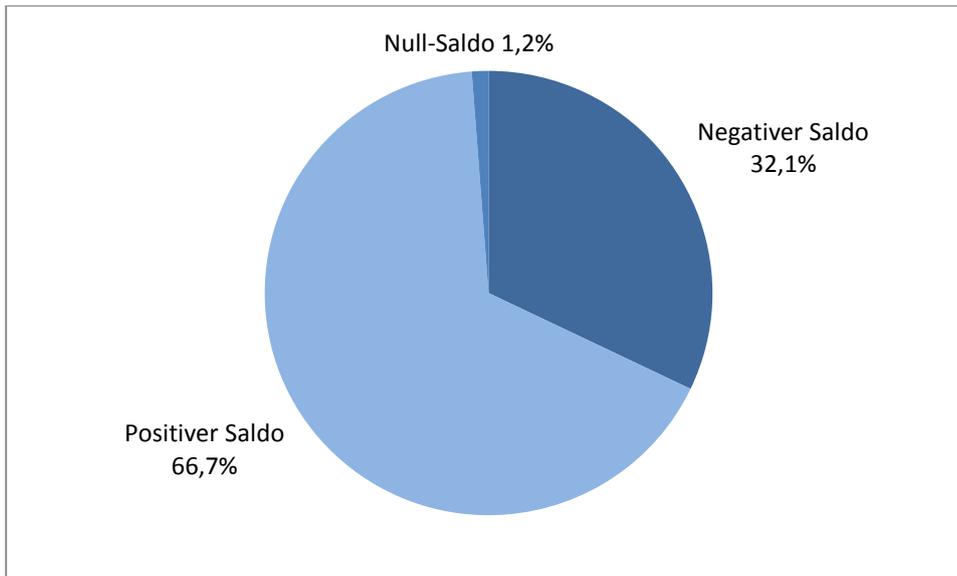
Quelle: © AFI 2014

Insbesondere wollte man überprüfen, ob und in welchem Ausmaß die Betriebe einen positiven oder einen negativen Beschäftigungssaldo verzeichnet haben und ob die Anwesenheit der Frauen in den Unternehmen gestiegen oder gesunken ist, vor allem was die Führungspositionen betrifft. Des Weiteren wollte man eruieren, wie sich die Vertragsformen, mit denen Männer und Frauen von den Betrieben angestellt werden, geändert haben.

Am 31.12.2008 beschäftigten diese 81 Betriebe 20.077 Personen, 6.518 Frauen und 13.559 Männer. Die Frauen stellten somit einen Anteil von 32,5%. Ende 2013 waren in denselben Unternehmen 22.155 Personen beschäftigt: 8.011 Frauen (36,2%) und 14.144 Männer. Der Beschäftigungssaldo war somit insgesamt positiv: + 1.493 Frauen und + 585 Männer. Zwischen 2008 und 2013 haben diese Unternehmen prozentmäßig einen Zuwachs von +10,4% verzeichnet, wobei der weibliche Zuwachs (+22,9%) weitaus höher ausfiel als der männliche (+4,3%).

Hierbei handelt es sich um Gesamtdaten, die aber aus sehr unterschiedlichen Betriebssituationen hervorgehen. Von den 81 untersuchten Unternehmen haben de facto 26 Betriebe ihr Personal abgebaut, 1 Betrieb hat den Personalstock beibehalten und 54 Betriebe haben ihren Stellenplan ausgebaut. Gemeint ist dabei das gesamte Personal, ohne zu berücksichtigen, wer die Beschäftigten des Betriebes sind und wie sie angestellt wurden bzw. jetzt angestellt sind. Die Aufschlüsselung der Daten nach Sektor ergibt, dass viele der 26 Unternehmen mit Personalabbau dem verarbeitenden Gewerbe und dem Bausektor angehören, was auch den Beschäftigungsdaten aus weiteren Quellen entspricht, zumal diese beiden Sektoren besonders hart unter der Krise leiden.

Abb. 35: Saldo der Bestände 2008-2013 in den Betrieben (n = 81) – prozentueller Anteil an der Gesamtzahl der Betriebe



Quelle: © AFI 2014

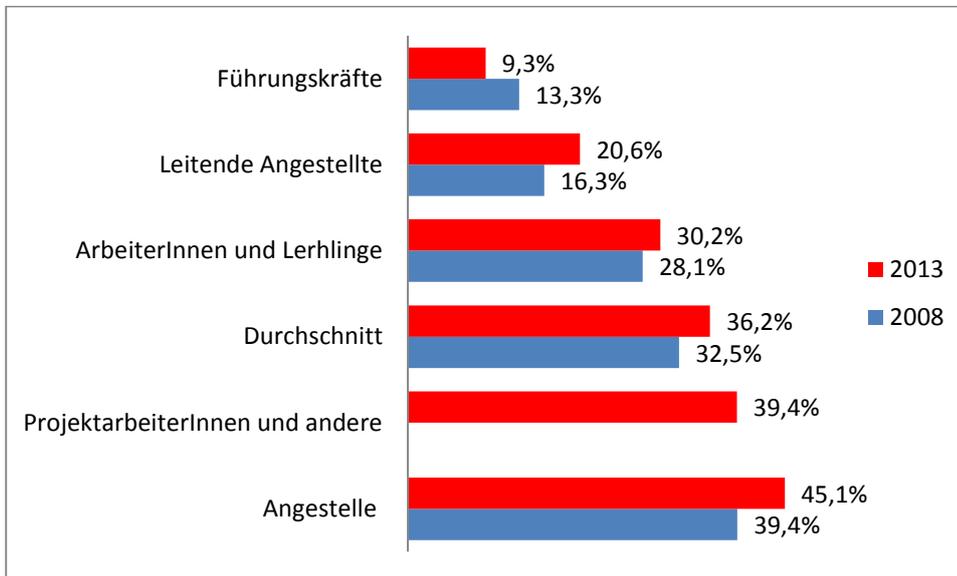
Bei der Betrachtung dieser Daten ist aber besonders auf zwei Faktoren zu achten:

1. Erstens ist zu berücksichtigen, dass im Fragebogen für den Zeitraum 2008-2009 die ProjektmitarbeiterInnen nicht angegeben wurden, während sie im Onlinefragebogen für den Zweijahreszeitraum 2012-2013 sehr wohl anzugeben waren (auf den gedruckten Fragebögen hingegen war die Kategorie „ProjektmitarbeiterInnen“ nicht vorgesehen). Daraus folgt, dass ein Teil des Beschäftigungssaldos auf die Einführung der ProjektmitarbeiterInnen in den Fragebögen zurückzuführen ist. Zwischen 2008 und 2013 ergibt sich tatsächlich für diese Kategorie ein positiver Saldo von 947 Personen. Der Beschäftigungssaldo von +2.078 Beschäftigten ist somit um +947 auf diese Kategorie zurückzuführen. Das bedeutet, dass fast die Hälfte des Beschäftigungszuwachses in diesen sechs Jahren durch die Aufnahme der ProjektmitarbeiterInnen in den Fragebogen bedingt ist; schließt man die ProjektmitarbeiterInnen von der Berechnung des Saldos aus, erhält man eine Zunahme der Beschäftigten in sechs Jahren von +5,6% (und nicht mehr von +10,4%).
2. Zweitens ist auch hier wieder das Phänomen Attrition Bias zu berücksichtigen: Die Daten sind daher mit Vorsicht zu betrachten, da die 81 Unternehmen, die für den Vergleich 2008-2013 herangezogen wurden, einerseits die fleißigsten sind (da sie offensichtlich immer den Fragebogen ausgefüllt haben), vor allem aber die Unternehmen vertreten, die die 2008 begonnene Wirtschaftskrise „überlebt“ haben. Die Südtiroler Unternehmen, die zwischen 2008 und 2013 ihr Personal massiv abgebaut (und vielleicht sogar die Schwelle von 100 Beschäftigten unterschritten haben) bzw. ihre Tätigkeit eingestellt haben, fallen nicht mehr ins Beobachtungsfeld.

Daraus folgt, dass bei den positiven Beschäftigungsdaten eben diese „Störfaktoren“ zu berücksichtigen und die Daten somit ins rechte Licht zu rücken sind.

Anschließend will untersucht sein, ob und inwiefern sich etwas in diesen sechs Jahren geändert hat. Die Frauenquote ist von 32,5% im Jahr 2008 auf 36,2% im Jahr 2013, also um 3,5 Prozentpunkte gestiegen; ausschlaggebend waren vor allem die weiblichen Angestellten mit einem Anstieg von 39,4% auf 45,1%. Die Führungspositionen sind hingegen immer mehr männlich geprägt, da die weiblichen Führungskräfte von 13,3% auf 9,3% der gesamten Führungskräfte gesunken sind.

Abb. 36: Frauenquote am 31.12.2008 und an 31.12.2013 nach Qualifikation (n = 81)



Quelle: © AFI 2014

*Mit Bezug auf den Zeitraum 2008 - 2013 ist der Beschäftigungssaldo der untersuchten Unternehmen hauptsächlich auf eine Prekarisierung der Verträge zurückzuführen, von der überwiegend Frauen betroffen sind; jede vierte Frau arbeitet mit einem prekären Vertrag.*

Abb. 37: Erwerbstätige und ProjektmitarbeiterInnen nach Qualifikation und Geschlecht– 2008 und 2013 (n = 65)

Quelle: © AFI 2014

Qualifikation	Insgesamt		Frauen		Männer	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Führungskräfte	113	127	3	13	110	114
Leitende Angestellte	222	280	6	44	216	236
Angestellte	4.410	4.509	2.206	2.218	2.204	2.291
ArbeiterInnen und Lehrlinge	6.229	5.771	1.499	1.153	4.730	4.618
Andere		105		25	0	80
<b>Insgesamt</b>	<b>10.974</b>	<b>10.792</b>	<b>3.714</b>	<b>3.453</b>	<b>7.260</b>	<b>7.339</b>

Der positive Beschäftigungssaldo muss weiters unter Berücksichtigung der Vertragsformen mit neu angestellten Beschäftigten betrachtet werden; haben die neuen

Anstellungen stabile Arbeitsverhältnisse gebracht oder haben etwa die flexiblen/prekären Arbeitsformen und die Projektarbeiten zugenommen? Diese kurze Untersuchung stützt sich auf die Daten von 65 Unternehmen, die vollständige Auskünfte über die Vertragsformen ihrer Beschäftigten für die Jahre 2008 und 2013 geliefert haben.

Die 65 Unternehmen, die geantwortet haben, haben zwischen 2008 und 2013 sicherlich eine positive Beschäftigungsdynamik verzeichnet (+14,4%), die für die Frauen (+27,8%) besonders positiv und für die Männer (+6,8%) gut war. Die Untersuchung nach Vertragsform zeigt jedoch, dass der positive Beschäftigungssaldo vorwiegend auf die Zunahme der befristet Beschäftigten und der ProjektmitarbeiterInnen und nicht so sehr auf einen zahlenmäßigen Anstieg der Beschäftigten mit stabilem

Arbeitsplatz zurückzuführen ist; das bedeutet, dass es zu einer Prekarisierung der Verträge im Betrieb gekommen ist. Zwischen 2008 und 2013 ist die Anzahl der Arbeitnehmer mit fixem Arbeitsplatz in diesen 65 Unternehmen insgesamt gesunken (-182): Dabei haben die Frauen eine Abnahme um -261 Stellen, die Männer eine Zunahme um +79 Stellen verzeichnet. Die Abnahme der fixen Beschäftigung lastet somit vollkommen auf den Frauen, insbesondere auf Arbeiterinnen und weiblichen Lehrlingen, die um ganze -346 Einheiten sinken. Absolut gesehen sind die fix beschäftigten ArbeitnehmerInnen dieser Betriebe um -1,1%, gesunken. Dabei haben die Männer eine Zunahme (+1%), die Frauen jedoch eine Abnahme von -7,0% verzeichnet.

Ein Teil dieser stabil beschäftigten ArbeitnehmerInnen arbeitet zudem in Teilzeit: Die Teilzeitbeschäftigten mit festem Arbeitsplatz sind im Zeitraum 2008-2013 um -23 Beschäftigte gesunken, wobei die Abnahme ausschließlich Frauen (-58 weiblich Beschäftigte) betraf, während die Männer um 35 Beschäftigte gestiegen sind. Absolut gesehen betrug die Zunahme der männlichen Teilzeitbeschäftigten in sechs Jahren +29,7%, während die weiblichen Teilzeitbeschäftigten um -4,1% gesunken sind. Da man nicht weiß, inwieweit es sich um eine freiwillige Teilzeitarbeit handelt, kann kein weiterer Schluss gezogen werden; auf andere Informationsquellen aufbauend kann man jedoch davon ausgehen, dass die männlichen Arbeitnehmer die Teilzeit nicht freiwillig gewählt, sondern vielmehr keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben.

Abb. 38: Befristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen und ProjektmitarbeiterInnen nach Qualifikation und Geschlecht – 2008 und 2013 (n = 65)

Qualifikation	Insgesamt		Frauen		Männer	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Führungskräfte	4	1	1	0	3	1
Leitende Angestellte	2	4	0	2	2	2
Angestellte	413	505	263	313	150	192
ArbeiterInnen und Lehrlinge	1.059	1.209	642	676	417	533
ProjektmitarbeiterInnen	n.d.	934	n.d.	370	n.d.	564
<b>Insgesamt</b>	<b>1.478</b>	<b>2.653</b>	<b>906</b>	<b>1.361</b>	<b>572</b>	<b>1.292</b>
n.d. = Daten wurden 2008 nicht erhoben.						

Quelle: © AFI 2014

Abb.39: Anteil der befristet Beschäftigten und ProjektmitarbeiterInnen mit Bezug auf die Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen, nach Qualifikation und Geschlecht – 2008 und 2013 (n = 65)

Qualifikation	% Insgesamt		% Frauen		% Männer	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Führungskräfte	3,2	0,7	33,3	0,0	2,4	0,8
Leitende Angestellte	0,8	1,3	0,0	4,2	0,8	0,8
Angestellte	8,0	9,2	11,1	10,9	5,4	7,3
ArbeiterInnen und Lehrlinge	13,8	14,7	29,3	26,1	7,6	9,4
ProjektmitarbeiterInnen		100,0		100,0		100,0
<b>Insgesamt</b>	<b>11,2</b>	<b>17,5</b>	<b>19,7</b>	<b>23,1</b>	<b>6,6</b>	<b>14,0</b>

Quelle: © AFI 2014

Besonders gestiegen sind in den sechs untersuchten Jahren die befristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen und die ProjektmitarbeiterInnen, die insgesamt von 1.478 auf 2.653 (+1.175 Personen) klettern, mit einer Zunahme sei es bei den Frauen (+455), als auch bei den Männern (+720). Die starke Zunahme der Beschäftigten ohne fixen Arbeitsplatz ist vorwiegend auf die Projektarbeiten zurückzuführen, die sich 2013 auf 934 beliefen. Die Zunahme ist zum Teil dadurch erklärbar, dass diese Vertragsform im Fragebogen

des Ministeriums 2008/2009 nicht enthalten war; man kann aber zweifellos behaupten, dass diese Kategorie auch 2013 noch unterbewertet ist, da vor allem der Terminus Projektvertrag am 31.12.2013 und nicht im Laufe des Jahres in den Fragebogen integriert wurde. Was den Anteil der prekären Arbeitsverhältnisse am Personal der Betriebe betrifft, betrug dieser 2008 11,2% und 2013 bereits 17,5%. Die geschlechtsspezifische Situation ist sehr unterschiedlich: Die prekären Arbeitsverhältnisse der Frauen steigen von 19,7% auf 23,1%, der Anteil der Beschäftigten ohne festen Arbeitsplatz hingegen von 6,6% auf 14,0%.

Die prekären Arbeitsverhältnisse waren bereits 2008 vorwiegend ein Merkmal der Beschäftigung der Frauen; es stimmt zwar, dass in diesen sechs Jahren der Anteil der prekär beschäftigten Männer um mehr als das Doppelte gestiegen ist, doch bleibt er immer noch 10 Prozentpunkte unter dem weiblichen Anteil; der feste Arbeitsplatz bleibt 2013 somit in den Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten für jede vierte Frau und für jeden siebten Mann unverwirklicht.

## 4. Schlussfolgerungen: Über die gläserne Decke hinaus

Die gläserne Decke gibt es auch in Südtirol: nur 9% der Führungskräfte sind Frauen. Die beruflichen Entwicklungschancen der Frauen scheinen jedoch mehr von Mechanismen in der Personalverwaltung, sowie von der Management- und Organisationskultur im Betrieb als von einer starken Anwesenheit der Frauen im jeweiligen Sektor oder Betrieb abzuhängen.

Der Bericht stellt keinen Anspruch auf eine vollständige Umschreibung der weiblichen Beschäftigungslage in Südtirol, bietet aber sicherlich wichtige Anstöße, vor allem was die Ströme am Arbeitsmarkt und die geschlechtsabhängigen Unterschiede (Lohngefälle, Vertragsformen, etc.) anbelangt.

*„Es gibt immer noch Hemmnisse, die Frauen daran hindern, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und Zugang zu Arbeitsplätzen und Positionen zu finden, die ihrer Qualifikation entsprechen.“*

*(Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Europäischen Kommission, 2009)*

Tatsache ist: Bislang sind die Frauen in den Führungsebenen der Südtiroler Großbetriebe der Privatwirtschaft nur sehr schwach vertreten. Und die Lage hat sich in den letzten Jahren auch nicht verbessert: Laut gegenständlicher Untersuchung sind nur 9% der Führungskräfte Frauen (2008 waren es noch 13,3%). Dennoch sind mit Bezug auf diesen Durchschnitt nicht nur in üblicherweise von Frauen dominierten Sektoren (wie hingegen zu erwarten gewesen wäre), sondern (überraschenderweise) auch in Industriebereichen, in denen die Frauen insgesamt unterdurchschnittlich vertreten sind, höhere Werte zu verzeichnen. Im Gegensatz dazu sind die Führungskräfte in einigen Dienstleistungsbereichen für Unternehmen und Private (in denen vermehrt Frauen arbeiten) keineswegs Frauen, wie man sich erwartet hätte. Dies ist ein erster wichtiger Gedankenanstoß, der sicherlich mit spezifischen Fallstudien zu vertiefen

wäre. Dieser Umstand macht nämlich deutlich, dass die beruflichen Entwicklungschancen der Frauen vorwiegend von Mechanismen im Personalmanagement, in der Management- und internen Organisationskultur der Unternehmen und nicht so sehr von einer höheren Anwesenheit der Frauen im jeweiligen Gewerbe oder Betrieb abhängig sind.

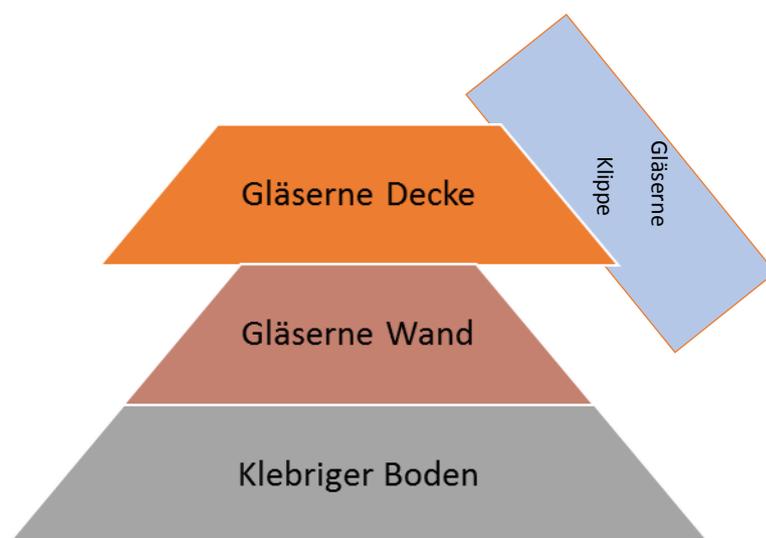


Abb. 40: Die vier Dimensionen der Segregation der Frauen in der Beschäftigung

Quelle: © AFI 2014

Die Theorie der gläsernen Decke ist also für Südtirol hoch aktuell: Auf der Führungsebene sind die Frauen immer noch eine Minderheit; sie werden von tief verwurzelten Ausschluss-mechanismen gehemmt, von unsichtbaren Hindernissen, die den Aufstieg zu verantwortungsvollen Positionen erschweren.

*Wie kann die gläserne Decke jedoch durchbrochen werden? Dabei zählt mehr die Sensibilität als Teil der Führungs- und Unternehmenskultur als die Anzahl der Frauen im Betrieb.*

Oft ist das Anhalten dieser Hemmnisse und Schwierigkeiten nicht (nur) den Männern zuzuschreiben, sondern auch der Bereitschaft der Frauen, wichtige Ämter zu übernehmen, die wiederum von kulturellen Wänden, von Rollenbildern, von der eigenen Wertschätzung der Frau, aber auch von den großen, meist nicht gemeinsam getragenen Betreuungslasten behindert wird. Der springende Punkt in der Förderung von Berufslaufbahnen der Frauen ist somit, die im Laufe der eigenen Ausbildung und Berufserfahrung, aber auch in der Organisation der Führung von Haus und Familie angesammelten Kompetenzen deutlich zu machen und sich ein Kontakt- und Beziehungsnetz zu Kunden, Lieferanten und Stakeholders aufzubauen. Das sogenannte „Beziehungskapital“ ermöglicht der Frau, sich von der positiven Seite aus einzubringen; diese Kontakte erfordern jedoch sehr oft einen großen Zeitaufwand, den sich nicht alle Frauen nach eigenem Ermessen zugestehen können. Somit kommt es dann automatisch zum Ausschluss von den Spitzenpositionen des Betriebes, weil Kontakte mit der Spitze fehlen.

Abb. 41: Die vier Dimensionen der Segregation der Frauenbeschäftigung

<b>Die vier Dimensionen der weiblichen Beschäftigung</b>	<b>1) Gläserne Decke (Glass Ceiling)<sup>18</sup>:</b> Unsichtbares Hemmnis in von Männern dominierten Organisation, welche die Frauen daran hindern, zu verantwortungsvollen Positionen aufzusteigen. Die Metapher ist sehr zutreffend, weil die gläserne Decke sichtbar ist, aber nur schwer durchbrochen werden kann; die Frau stößt dagegen an und spürt ihren Widerstand; du wirst einfach nicht befördert, obwohl du alle Anforderungen erfüllst. Zudem siehst du genau, wer an deiner Stelle befördert wurde!
	<b>2) Gläserne Klippe (Glass Cliff):</b> Dieses Bild wurde von einer Gruppe von Forschern der Universität in Exeter geschaffen. Die Klippe wirkt zusätzlich zur gläsernen Decke zum Schaden der Managerfrauen: Den Frauen werden organisatorische Führungsaufgaben anvertraut, die höchster Kritik, Unbeliebtheit und Versagenswahrscheinlichkeit ausgesetzt sind. Dies benachteiligt die Frauen doppelt: Zum einen erschwert es die Aufgabe und somit den Erfolg der Frauen, die Führungspositionen einnehmen, und verzerrt die Messung der weiblichen Führungsfähigkeiten, was wiederum die negativen Vorurteile gegen weibliche Führungskräfte bestärkt.
	<b>3) Gläserne Wände:</b> Ausgrenzungsfaktoren gegen Frauen im Vergleich zu anderen Frauen am Arbeitsmarkt: Sie haben, obwohl sie dieselbe Qualifikation innehaben, sehr unterschiedliche Arbeitsverträge, Arbeitsbedingungen und Rechte (in Südtirol denken wir dabei zum Beispiel an die starken Unterschiede zwischen öffentlichen Bediensteten und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft).
	<b>4) Klebriger Boden (Sticky floor):</b> Faktoren, die den Stillstand der Frauen im organisatorischen Kontext bewirken und dazu führen, dass die Frauen (seien es nun Führungskräfte, Forscherinnen, Ärztinnen, Anwälte, oder auch Angestellte, Arbeiterinnen, etc.) auf der tiefsten Stufe ihrer Laufbahn stehen bleiben.
Quelle: © AFI 2014/verschiedene Autoren	

Neben der Frauenquote, die sicherlich ein wichtiger Indikator ist, ist nicht nur die Anwesenheit (oder Abwesenheit) der Frauen in bestimmten Bereichen/Sektoren zu berücksichtigen, sondern auch die

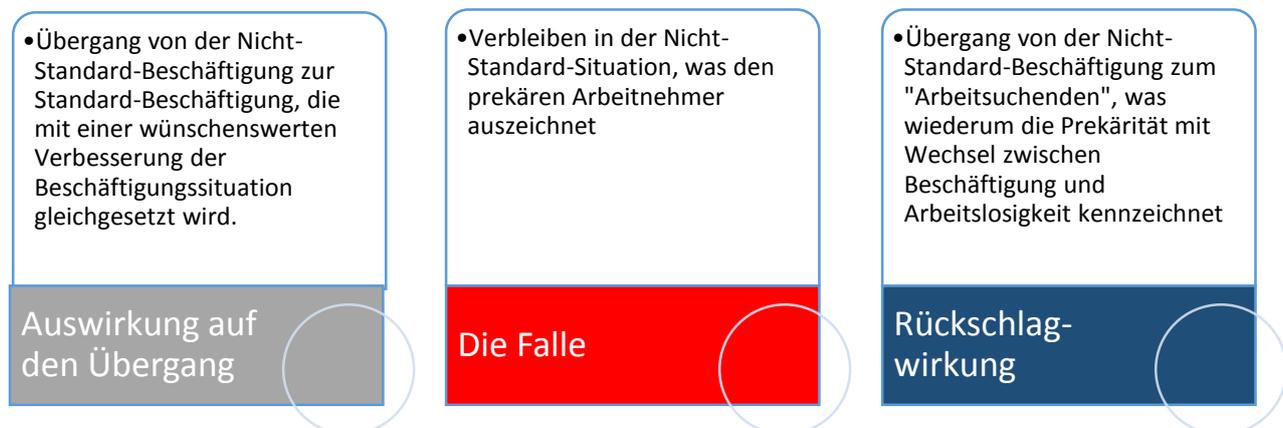
<sup>18</sup> Die Begriffe „Glass Ceiling“ und „Sticky floor“ wurden von angelsächsischen Forscherinnen geprägt (Booth et al., 2003).

geschlechtsspezifische Flexibilität und die prekären Arbeitsverhältnisse (zum Beispiel mit Bezug auf die Einstufung, die Freiwilligkeit oder der Zwang zu bestimmten Arbeitsformen, der Anteil der prekären Verträge an der Gesamtheit der Beschäftigten, die Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung, etc.).

*“In Italien sind viele Frauen nicht aktiv, weil der wirtschaftliche Gewinn der Arbeit (nach Abzug aller Kosten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf) als ungenügend eingestuft wird. Eine Erhöhung der durchschnittlichen Entlohnung der Frauen würde auch die „Kosten“ für das Daheimbleiben der Frauen erhöhen und die weibliche Teilnahme anregen. Die Zunahme der Anzahl der beschäftigten Frauen würde weiters zu höheren Vorsorgeeinzahlungen (und somit die Bindung für die laufenden Rentenausgaben einschränken) und zu höheren Steuereinnahmen führen, die wiederum für die Finanzierung der Förderung der Beschäftigungspolitik der Frauen verwendet werden könnten.“ (Prof. Paola Villa, Wirtschaftswissenschaftlerin)*

Auf theoretischer Ebene wurden drei Auswirkungen ermittelt, die sehr gut die geschlechtsspezifische Beschäftigungslage umschreiben:

Abb: 42: Die drei Wirkungen mit Bezug auf die (weibliche) Beschäftigung



Quelle: © AFI 2014 / verschiedene Autoren

Schlägt man nun eine Brücke zwischen der Theorie und den empirischen Forschungsergebnissen, so stellt man auch für Südtirol die Auswirkung auf den Übergang<sup>19</sup> der Frauen fest, bzw. einen geringeren Übergang der Frauen von der Nicht-Standard-Beschäftigung zur Standardbeschäftigung; der prozentuelle Anteil der Umwandlungen prekärer Arbeitsverträge (zum Beispiel von befristeten Verträgen) in unbefristete Verträge

<sup>19</sup> Die Auswirkung auf die Übergänge gibt auch zu verstehen, dass eine größere Flexibilität des Arbeitsmarktes zu einer höheren Beschäftigtenzahl führen kann, während die „Falle“ und die Rückschlagwirkung die mit der Flexibilität verbundenen Gefahren bei unsachgemäßem Einsatz deutlich machen: Die Frauen verbleiben in der prekären Situation (also in der Falle) und müssen sich jedesmal aufs Neue etwas „einfallen lassen“ und bewerben, um den nächsten prekären Vertrag zu finden. Laut einer jüngsten Studie des ISFOL (Mandone 2014) ist die bereits bescheidene Übergangswirkung, sprich die durchschnittliche Fähigkeit (30%) der flexiblen Arbeitsverträge, den ersten Schritt zur stabilen Beschäftigung zu ermöglichen, bei den Frauen noch geringer (25%).

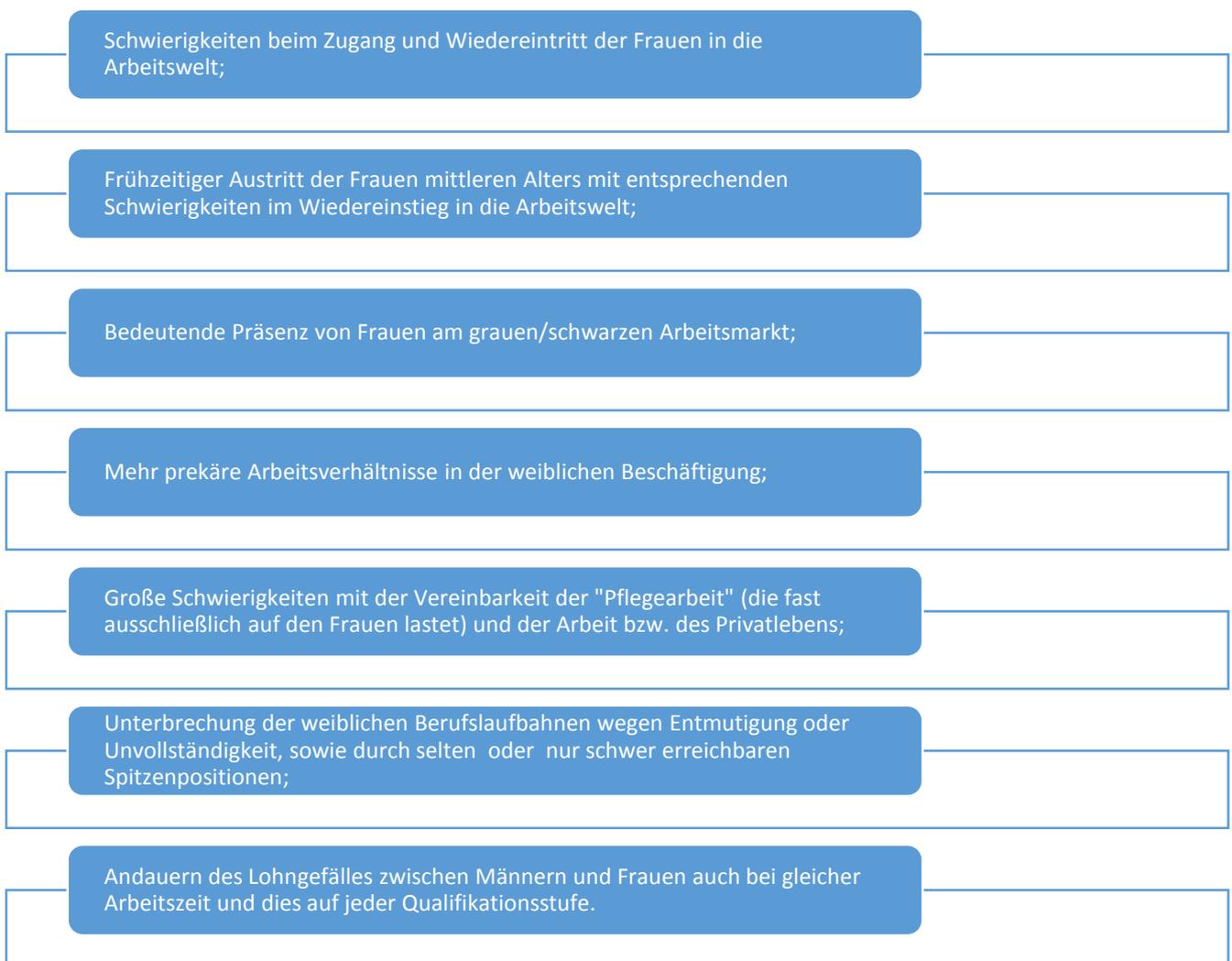
und somit der Übergänge von der prekären Lage zum angestrebten „festen“ Arbeitsplatz ist bei den Frauen viel geringer.

Auch die **Falle** ist in Südtirol feststellbar: Der Anteil an Frauen mit prekären Arbeitsverhältnissen neigt nämlich dazu, dauerhaft zu sein, und stellt sogar den höchsten Prozentsatz an weiblichen Zugängen zum Arbeitsmarkt dar. Frauen bleiben somit – prozentuell gesehen mehr als Männer – in der Falle der prekären Arbeitsverhältnisse stecken. Sie wechseln von einem befristeten Vertrag zum anderen und werden daher auch mehr Abgänge aus den Firmen wegen Vertragsverfall (Auslaufen von befristeten Verträgen) aufweisen.

Und schließlich ist in Südtirol auch die **Rückschlagwirkung** zu beobachten, wenn der Anteil der arbeitsuchenden Frauen höher als der entsprechende männliche Anteil ist.

Untersucht man nun all die bisher genannten Elemente gemeinsam mit anderen bekannten Phänomenen des Arbeitsmarktes für Frauen, erhält man eine Übersicht, welche die wichtigsten Probleme für Frauen in Südtirol zusammenfasst (siehe Abb. 43).

**Abb. 43: Hauptprobleme der weiblichen Beschäftigung in Südtirol:**



Quelle: © AFI 2014

## Technischer Anhang: Die Grenzen dieser Forschungsarbeit (bzw. des ministeriellen Fragebogens)

Um die allgemeine Aufmerksamkeit auf geschlechtsspezifische Ansätze zu fördern, müssen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im wirtschaftlichen und sozialen Leben genauer beleuchtet werden. Die Erhebung der noch bestehenden Unterschiede und der Fortschritte, die nach und nach im Bereich der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau verzeichnet werden, hängt besonders von der Verfügbarkeit statistischer Daten, die nach Geschlecht und einer Reihe anderer Variablen (Schulabschluss, Altersklassen, Erwerbسالter, Dienstalter, etc.) unterteilt werden, sowie von der Ausarbeitung zusammenfassender Indikatoren ab, welche die Schwächen und Stärken des Arbeitsmarktes aufzeigen und somit die Bewertung des aktuellen Standes erleichtern sollen, um zielgerichtete Maßnahmen zur Reduzierung bestehender Diskriminierungen fördern zu können.

Seit der ersten Auflage setzt sich das AFI | Arbeitsförderungsinstitut für eine Überarbeitung des Fragebogens durch das Arbeitsministerium und die nationale Gleichstellungsrätin ein. In der neuen Ausgabe sollten die im neuen Jahrtausend verabschiedeten Gesetzesneuerungen für Arbeitsverträge, vor allem was die Projektmitarbeit betrifft, berücksichtigt werden. Die Kategorie der ProjektmitarbeiterInnen wird durch den jetzigen Fragebogen sicher unterschätzt, da letzterer die Fluktuation der Projektverträge kaum zu erfassen vermag, wenn allein die Situation zu Jahresende erfasst wird.

Außerdem wäre es ratsam, die Qualifikationen genauer zu unterteilen, wobei zumindest zwischen FacharbeiterInnen und einfachen ArbeiterInnen unterschieden werden sollte. Schade ist es auch, keine Daten über das Alter der Beschäftigten, über ihren Schulabschluss und das Dienstalter zu erhalten, da diese zur Erklärung des Lohngefälles, aber auch der Beschäftigungsströme, etc. beitragen würden.

Nicht zuletzt wäre es wünschenswert, dass alle Betriebe die Daten online übermitteln, um zu verhindern, dass bestimmte Felder, die für die Erhebung von Ungleichheiten im Betrieb von großer Bedeutung sind, einfach ausgelassen werden. Die Entlohnungen stellen diesbezüglich einen besonders kritischen Punkt dar, da sie nur von wenigen Unternehmen ausgefüllt werden. Der Online-Fragebogen für Südtirol sah eine Aufteilung der Entlohnungen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten vor, sodass zumindest die Daten für die Vollzeitbeschäftigten auswertbar waren. Dies war in den anderen Regionen allerdings nicht der Fall, sodass diese über keine statistisch relevanten Daten über die Entlohnung und somit auch nicht über einen der wichtigsten Indikatoren der geschlechtsspezifischen Unterschiede verfügen.

Und schließlich fehlt noch – aber hier wäre der gesamte Aufbau des Fragebogens neu zu überdenken – jegliche Angabe über die eventuelle Genderpolitik in den Betrieben und die Teilnahme an geeigneten Projekten mit positiven Auswirkungen, bzw. Angaben über die geschlechtsspezifischen Betriebsverhandlungen oder die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für den betrieblichen Welfare.

## Bibliographie

Giannini Mirella, a cura di (2009), Uguale salario per uguale lavoro? Ricerca sui differenziali retributivi tra donne e uomini in Toscana, Franco Angeli.

Kohaut Susanne e Möller Iris (2013), Frauen in Führungspositionen. Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben: in: IAB Kurzbericht - Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 23/2013

ISFOL (2013), Le dimensioni della qualità del lavoro: i risultati della III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro. I libri del fondo sociale europeo, n. 183.

ISFOL (2010), Rompere il cristallo, i risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia. I libri del fondo sociale europeo, n. 142.

Mandrone Emiliano, Radicchia Debora (2014), Non solo soffitti. Esistono anche pareti di cristallo, articolo del 26.06.2014, su [ingegneria.it](http://ingegneria.it)

Murgia Annalisa, Poggio Barbara e Vogliotti Silvia (2010): Oltre il gender pay gap. Una ricerca sulla (s)valutazione del lavoro femminile in Alto Adige. Rapporto di ricerca del progetto FSE: DI.RE. - Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE, Bolzano.

Villa Paola (2013), Verso l'uguaglianza di genere in Trentino: indicatori e analisi. Trento, Giunta della Provincia Autonoma di Trento.

Villa Paola (2010), Differenziali retributivi di genere. Come misurare il differenziale salariale tra uomini e donne, progetto DI.RE – Differenze Retributive Differenze da eliminaRE, Progetto FSE, Bolzano.

### **Zweijahresberichte über die weibliche Beschäftigung in Südtirol und in anderen Regionen:**

La parità inizia dal lavoro. Rapporto biennale 2008/2009 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia. Regione Lombardia.

Rapporto biennale 2010/2011 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia, Febbraio 2013.

Vogliotti Silvia (2013), Weibliche und männliche Beschäftigung in Südtirols Großbetrieben. Zweiter Bericht (Zweijahreszeitraum 2010/2011), AFI, Bozen, Eigendruck.

Vogliotti Silvia, (2012), Die weibliche und männliche Beschäftigtensituation in den Südtiroler Betrieben (Zweijahreszeitraum 2008-2009), Forschungsbericht zum ESF-Projekt „Gender Pay Gap: Best Practices und experimentelle Modelle“, Bozen, Eigendruck.