



# „Frauen sind benachteiligt“

**Weibliche Beschäftigte** hinken ihren männlichen Kollegen in der **Arbeitswelt** immer noch nach. Für **Gleichstellungsrätin Michela Morandini** steht fest, dass die bisherigen **Maßnahmen** nicht gereicht haben, um das Problem an der Wurzel anzupacken.

von Lisi Lang

Es ist bereits der 7. Bericht zur Beschäftigungssituation in den großen Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive – das Fazit aber ist immer noch dasselbe: Frauen sind deutlich seltener in Führungsetagen anzutreffen, sind in einem höheren Ausmaß von befristeten Verträgen und Teilzeitverträgen betroffen und auch die Care-Arbeit ist nach wie vor Frauensache. „Die Realität ist leider nicht viel anders als die, die in früheren Berichten beschrieben wurde: Frauen sind immer noch benachteiligt und in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert“, sagt Gleichstellungsrätin Michela Morandini und betont mit Blick auf die Ergebnisse: „Obwohl 43,3 Prozent des gesamten Personals Frauen sind, liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte nur bei 10,1 Prozent“.

Im Rahmen der aktuellen Analyse hat sich das Arbeitsförderungsinstitut AFI im Auftrag der Gleichstellungsrätin das Biennium 2020-2021 angesehen. 543 Unternehmen haben die Daten übermittelt, das sind deutlich mehr als beim letzten Mal, auch weil es zwischenzeitlich eine gesetzliche Änderung gab, dass nicht nur Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitenden, sondern mit mehr als 50 Angestellten ihre Daten übermitteln müssen.

„Frauen sind immer noch benachteiligt und in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert.“

Frauen hinken in vielen wesentlichen Bereichen nach wie vor den männlichen Beschäftigten nach. In Führungsetagen sind Frauen beispielsweise noch immer stark unterrepräsentiert: Während der Anteil von Frauen und Männern bei den Angestellten am ausgeglicheneren ist, ist der Frauenanteil bei leitenden Angestellten (21,5 Prozent) und Führungskräften (10,1 Prozent) deutlich geringer. Wie aus der Analyse hervorgeht, sind knapp 80 Prozent der Führungsetagen in großen Südtiroler Unternehmen rein männlich besetzt. Bei den Arbeitsverhältnissen und Vertragsarten zeigen sich ebenfalls große Geschlechterunterschiede: 83,3 Prozent der Männer haben eine unbefristete Stelle, bei



den Frauen sind es 78,5 Prozent. Gleichzeitig haben knapp 20 Prozent der Frauen einen befristeten Vertrag, während es bei den Männern nur 13,8 Prozent sind. Noch deutlicher sieht man diese Geschlechterunterschiede bei den Teilzeitbeschäftigten: Die große Mehrheit der unbefristeten Teilzeitverträge (83,5 Prozent) fällt auf Frauen.

Große Unterschiede gibt es auch bei der Vater- bzw. Mutterschaft. 63,6 Prozent der Personen in Wartestand waren Ende des Jahres 2021 Frauen, allerdings zeigt sich, dass erstmals deutlich mehr Männer Vaterschaft beansprucht haben, als noch in den letzten Analysen. Vor allem bei den Führungskräften und leitenden Angestellten hat die Anzahl der Männer in Vaterschaft im Vergleich zu vor der Pandemie zugenommen.

Für Diskussionen haben nach der Pressekonferenz auch die Daten zu den zusätzlichen Lohnelementen gesorgt. „Es gibt einen sehr starken Gender Pay Gap sei es bei den individuellen Zuschlägen als auch bei den Leistungsprämien“, fasst AFI-Forscherin Aline Lupa zusammen. Dies weist auf den sehr willkürlichen Charakter bei der Verteilung hin.

Der Gender Pay Gap bei den Leistungsprämien liegt bei 66,9 Prozent – während Männer im Jahr 2021 durchschnittlich 2.285 Euro an Prämien erhalten haben, waren es bei den Frauen nur 756 Euro. Am größten ist der Unterschied in der Gruppe der ArbeiterInnen: Hier beträgt der Gender Pay Gap sogar mehr als 80 Prozent. Bei den individuellen Zuschlägen sieht es nicht viel besser aus: Hier haben Männer im Jahr 2021 durchschnittlich 4.172 Euro erhalten,

Frauen hingegen 1.595 Euro (Gender Pay Gap von 61,8 Prozent). Das Fazit nach der Vorstellung der neuesten Daten fällt ernüchternd aus, Veränderungen hin zu mehr Gleichberechtigung gibt es kaum oder nur in geringem Ausmaß. „Das zeigt uns einfach, dass die Maßnahmen und Interventionen, die bis jetzt getroffen wurden, nicht dazu beigetragen haben, das Phänomen an der Wurzel zu packen“, sagt Michela Morandini. Man spreche hier sicher von einem Phänomen, das multifaktoriell ist und seit Jahrhunderten



Michela Morandini

Aline Lupa

## Die wichtigsten Ergebnisse

**Weibliche Führungskräfte:** Obwohl 43,3 Prozent des gesamten Personals Frauen sind, liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei nur 10,1 Prozent.

**Befristeter Vertrag:** 19,3 Prozent der Frauen haben einen befristeten Arbeitsvertrag, von den Männern sind es 13,8 Prozent.

**Arbeitnehmerinnen in Teilzeit:** 83,5 Prozent der Beschäftigten mit unbefristetem Teilzeitvertrag sind Frauen.

**Betreuung der Kinder:** 6 von 10 Elternteilen in Mutterschaft bzw. Vaterschaft sind Mütter.

**Zusätzliche Lohnelemente:** Der Gender Pay Gap bei den Leistungsprämien liegt bei 66,9 Prozent – während Männer im Jahr 2021 durchschnittlich 2.285 Euro an Prämien erhalten haben, waren es bei den Frauen 756 Euro.

währt, allerdings habe man zu wenig für die Gleichstellung gemacht. „Es wurde in den letzten Jahren eine Fleckenteppich-Methode angewandt, man hat ein Pflaster hierhin geklebt, ein anderes dahin usw.“, sagt Morandini und nennt ein Beispiel: „Wir wissen, dass die unbezahlte Familienarbeit eine der häufigsten Ursachen für diese Ungleichstellung ist – und in Italien hat man als Maßnahme den verpflichtenden Vaterschaftsurlaub auf zehn Tage verlängert und dann von einem großen Fortschritt gesprochen, aber das ist es natürlich nicht.“ Man müsse dieses Problem jetzt endlich an der Wurzel anpacken und auf mehreren Ebenen angehen, fordert Morandini, man müsse aber auch verstehen, dass es keine einfachen Lösungen gibt.