

[Politik](#) | [Chancengleichheit](#)

„Teilzeit bleibt eine Frauendomäne“

Der achte Gender-Report zeigt: Südtirols Arbeitsmarkt bewegt sich im Schneckentempo Richtung Gleichstellung. Teilzeitfalle und gläserne Decke bleiben größte Hürden.

von [David Orrú](#)30.09.2025 1

Foto: DO/SALTO

Wenn es um die Frauenpräsenz am Arbeitsmarkt geht, um eine Ausgewogenheit der Geschlechterquoten zwischen Voll- und Teilzeit sowie in Bezug auf die Elternzeit, bewegen sich Südtiroler Unternehmen – nur im Schneckentempo – in die richtige Richtung.

Die größten Probleme in Bezug auf die Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt bleiben die **Teilzeitfalle** und die **gläserne Decke**, also die unsichtbare Barriere, die insbesondere Frauen daran hindert, in höhere Positionen aufzusteigen. Diese Erkenntnisse finden sich im **„achten Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation in den großen Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive 2022-2023“**.

Der Report wurde von Gleichstellungsrätin **Brigitte Hofer** in Auftrag gegeben und vom **Arbeitsförderungsinstitut AFI** verfasst. Er bildet die Beschäftigungssituation von Männern und Frauen bei **609 Südtiroler Unternehmen** ab, die mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen.

Die Gleichstellungsrätin **Brigitte Hofer**, AFI-Direktor **Stefan Perini** und AFI-Präsident **Stefano Mellarini**, stellten den Forschungsreport heute im Beisein der Team-K-Landtagsabgeordneten **Maria Elisabeth Rieder**, im Repräsentationssaal des Landtags in **Bozen** vor.

**„44,2 Prozent der
Gesamtbeschäftigten sind Frauen,
nur 11,4 Prozent der Führungskräfte
sind aber weiblich.“**

Grundlage des Berichts bildet das Gleichstellungsgesetz **Artikel 46 des Gesetzdekrets Nr. 198/2006**, welches Unternehmen mit Rechtssitz in Italien, seit 2006 dazu verpflichtet, im Zweijahresrhythmus Daten zur Beschäftigungslage von Frauen und Männern an die Gleichstellungsbehörden zu melden.

Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer, die an der Spitze des langen schwarzen Tisches im Repräsentationssaal des Landtags saß, erklärte die Tragweite des Gleichstellungsreports. Bei den **609 Unternehmen**, die abgebildet wurden, müsse leider festgestellt werden: viel verändert habe sich über die letzten Jahre nicht. Von den insgesamt 116.234 Beschäftigten, sind *„44,2 Prozent Frauen, nur 11,4 Prozent der Führungskräfte sind aber weiblich“*, so Hofer.

Abbildung 3

Beschäftigte nach Geschlecht zum 31.12.2023 (n=609)



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

© AFI 2025

Tabelle 2

Beschäftigte nach Geschlecht und Einstufung zum 31.12.2023 (n=609)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt
Führungskräfte	92	713	805
Leitende Angestellte	1.034	3.514	4.548
Angestellte	27.335	25.817	53.152
Arbeiter:innen	22.928	34.801	57.729
Gesamt	51.389	64.845	116.234

davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen 1.180 1.401 2.581

Beschäftigten nach Geschlecht: Am deutlichsten sticht der Unterschied zwischen den Geschlechtern auf der Führungsebene hervor. Foto: AFI IPL 2025

Diskrepanzen in den Anstellungsformen

AFI-Direktor Perini nimmt bei der Vorstellung der Zahlen vorweg, was mit dem Schneckentempo gemeint ist. „Man sieht im Zeitvergleich über mehrere Jahre, dass die Unausgewogenheit zwischen Männern und Frauen bei den 50 Plus Unternehmen abnimmt“. In 244 der 609 teilnehmenden Unternehmen liegt der Frauenanteil unter der 25-Prozent-Marke. Beträchtliche Diskrepanzen scheinen auch bei den Anstellungsformen auf: Immer noch arbeiten rund 82 Prozent der beschäftigten Frauen in Teilzeit. In Hinblick auf die Gesamtbeschäftigung werde ersichtlich, dass jede zweite Frau und unter den Männern nur jeder zwölfte in Teilzeit arbeitet, betont Perini. Zudem weisen lediglich 42,8 Prozent der beschäftigten Frauen einen unbefristeten Vertrag auf.

Wenn es um die Frage geht, wer bei der Gründung einer Familie sein Arbeitsverhältnis zugunsten der Kindererziehung verändern soll, weist die Tendenz im Bericht klar auf die Frau. Rund 69 Prozent der Frauen veränderten in den vergangenen zwei Jahren von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitanstellung. „Teilzeit bleibt eine Frauendomäne“, erklärt Perini, und meist sei dies auf die Gründung einer Familie zurückzuführen. Ein Hauptfaktor des weiblichen Prekariats am Arbeitsmarkt, das Karrieremöglichkeiten verhindert und zu Altersarmut führen kann, wie Gleichstellungsrätin Hofer betont.

Manko: Gender-Pay-Gap

AFI-Direktor Stefan Perini betonte ein substanzielles Manko des Berichts: Der **Gender-Pay-Gap** könne aufgrund von Privacy-Richtlinien nicht mit dem Fragebogen erhoben werden. Dennoch biete der Blick auf individuelle Boni und Leistungsprämien ein ernüchterndes Bild: Beide Auszahlungen erfolgen zu jeweils rund 60 Prozent an Männer.

Eine erhebliche Verbesserung hinsichtlich der Erhebung des Gender-Pay-Gaps soll, laut Perini und Hofer, die neue **EU-Richtlinie 230/970** bringen. Eine Richtlinie, die darauf abzielt, das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Männern und Frauen durch mehr Transparenz und stärkere Durchsetzungsmechanismen zu stärken. Bis Juni 2026 soll die EU-Richtlinie in geltendes Recht umgesetzt werden.

Etwas besser scheint es um die Beförderungssituation zu stehen. Insgesamt 45,6 Prozent der Beförderungen entfielen auf Frauen, auf Angestelltenstufe rund 53 Prozent. Im Bericht wird hier von einer „*beinahe ausgeglichenen Geschlechterquote*“ gesprochen.

Schneckentempo. Aber wie kommen wir weiter?

Summa summarum hebt AFI-Direktor Perini dennoch den positiven Aufwärtstrend hervor. Einige der teilnehmenden Unternehmen konnten über einen Zeitraum von vier Jahren untersucht werden und daraus ging hervor, dass die Frauenpräsenz in den letzten vier Jahren um knapp drei Prozentpunkte auf 45,6 Prozent gestiegen ist. Dies spiegle sich auch über die verschiedenen Berufsstufen bis hin zur Führungsebene wieder sowie in der Mehrheit der Arbeitssektoren.

Zudem führte der Perini noch die Schwächen des Berichts an, mitunter die geringe Teilnahme öffentlicher Institutionen und Ämter, für die die Teilnahme nicht obligatorisch ist.

***„Flexible Arbeitszeiten und
Bildungs- und Kindergartendienste,
die den ganzen Tag und das ganze
Jahr über geöffnet sind.“***

Ausgehend von den Erkenntnissen konstatiert Gleichstellungsrätin Hofer: Vorwiegend bestünden weiterhin zwei Herausforderungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt: zum Einen **die Teilzeitfalle**, da viele Frauen wegen fehlender Kinderbetreuung oder aufgrund familiärer Verpflichtungen nur Teilzeit arbeiten können, was wiederum Karrierechancen erschwert sowie Einkommen und Renten senkt. Des weiteren **die gläserne Decke**, die – als unsichtbare Barriere – Frauen trotz Qualifikation daran hindert, in Führungspositionen aufzusteigen. Hierbei gelten Vorurteile, aber auch wieder strukturelle Benachteiligung oder fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als Nährboden der Ungerechtigkeit zwischen Geschlechtern.

Politik und Gewerkschaften seien damit dazu aufgerufen: „*die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen: flexible Arbeitszeiten und Bildungs- und Kindertagesdienste, die den ganzen Tag und das ganze Jahr über geöffnet sind. Nur so können beide Elternteile Vollzeit arbeiten und eine faire Karriere aufbauen*“, so die Gleichstellungsrätin.

Zeit für einen „Paradigmenwechsel“



Maria Elisabeth Rieder: Für die Team-K-Abgeordnete ist klar: Echte Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt braucht einen gesetzlichen Rahmen. Foto: Andy Odierno/SALTO

Team-K-Landtagsabgeordnete Maria Elisabeth Rieder betont gegenüber SALTO, dass mehr Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt nur durch **strukturelle und gesetzliche Veränderungen** erreicht werden kann. Auch sie verweist auf das nordische Modell, wo Elternzeit gesetzlich zu gleichen Teilen zwischen Mutter und Vater aufgeteilt und nicht übertragbar ist, „*dafür braucht es aber einen gesetzlichen Rahmen*“, betont sie.

„Kinder sollen am Nachmittag betreut sein, sodass Familien am

Abend wieder gemeinsame Zeit haben – und Frauen bessere Chancen am Arbeitsmarkt erhalten“.

Die Gleichstellungsrätin schließt sich dieser Sichtweise in puncto **Kinderbetreuung** an. Auch sie sehe hier großen Handlungsbedarf: Während die Betreuung im Kleinkindalter gut ausgebaut sei, fehle es vor allem im Kindergarten- und Schulbereich an ganztägigen Angeboten. Hier seien mutige politische Maßnahmen nötig. Sie plädiert für eine Modernisierung des Bildungssystems, insbesondere durch **Ganztagsmodelle**, die auch Freizeit- und Betreuungsangebote integrieren und nicht allein von Lehrkräften getragen werden müssen. Kooperationen mit Sportvereinen oder Genossenschaften im Bereich Nachmittagsbetreuung sollen dazu beitragen, den Familienalltag zu entlasten.

„Das Ziel wäre ein **Paradigmenwechsel**: Kinder sollen am Nachmittag betreut sein, Hausaufgaben und Aktivitäten erledigen können, sodass Familien am Abend wieder gemeinsame Zeit haben – und Frauen bessere Chancen am Arbeitsmarkt erhalten“. Ohne solche strukturellen Reformen, warnt Rieder, werde es in puncto Gleichstellung keine wesentlichen Fortschritte geben.

[Hier geht's zum Download des Berichts.](#)

Weitere Artikel zum Thema

Economy | SALTO Gespräch

[„Männer verhandeln ihr Gehalt besser“](#)



Economy | Renten

[Weniger Kaufkraft, Gender-Gap bei 50 %](#)



Society | Bevölkerung

[Wandel der Bevölkerung](#)



KOMMENTARE (1)

