



# „Im Schneckentempo“

Der 8. Bericht zur **Beschäftigungssituation** in Südtirol zeigt: **Frauen** bleiben in der **Teilzeitfalle** – und haben in der Chefetage wenig Chancen.

von *Sylvie Debelyak*

„Die Ergebnisse zeigen leider keine großen Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren“, so die nüchterne Erkenntnis von Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer bei der gestrigen Vorstellung des 8. Berichts zur Beschäftigungssituation in Südtirol für den Zeitraum 2022 bis 2023. Die Zahlen sprechen dabei eine klare Sprache, so Hofer: „Frauen stellen 44,2 Prozent der Mitarbeitenden in großen Unternehmen, aber nur 11,4 Prozent der Führungskräfte sind weiblich.“ Sie bleiben im Arbeitsmarkt also strukturell benachteiligt, wie sie beklagt. Die „gläserne Decke“ ist damit wohl nach wie vor bittere Realität vieler Frauen. Zwar ist der Frauenanteil in den Unternehmen seit 2020 von 42,8 auf 45,1 Prozent gestiegen, bei den Führungskräften allerdings lediglich um 2,5 Prozentpunkte. „Wir beobachten einen leichten Trend

„Frauen stellen 44,2 Prozent der Mitarbeitenden in großen Unternehmen, aber nur 11,4 Prozent der Führungskräfte sind weiblich.“

*Brigitte Hofer*

hin zu einer gleichmäßigen Geschlechterverteilung, aber es geht nur im Schneckentempo voran. Es herrscht immer noch eine leichte Männerdominanz“, sagt AFI-Direktor Stefan Perini. Insbesondere im Hinblick auf die Vertragsarten zeige sich ein deutliches Ungleichgewicht: „Frauen sind hier deutlich im Nachteil.“

Besonders auffällig ist die sogenannte „Teilzeitfalle“. „Das Prekariat ist bei den Frauen wesentlich stärker ausgeprägt, das heißt, es gibt bei Frauen einen wesentlich höheren Anteil an befristeten Verträgen“, führt Perini aus. „Von allen Teilzeitverträgen, die wir im Zuge der Umfrage erfasst haben, fallen 81,8 Prozent auf Frauen.“ Das liege vor allem daran, dass die Hauptverantwortung für Familie und Pflege überwiegend Frauen zugeschrieben werde.

Ein kleiner Lichtblick zeigt sich bei der Elternzeit. 2023 haben 54,9 Prozent der Frauen den obligatorischen Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub in Anspruch genommen, bei den Männern waren es 45,1 Prozent. Doch Perini ergänzt: „Wir erkennen, dass Väter in den letzten Jahren auch zunehmend



Vorstellung des 8. Bericht zur Beschäftigungssituation in Südtirol (2022–2023): v.l.n.r. Stefan Perini, Maria Elisabeth Rieder, Brigitte Hofer, Stefano Mellarini. Foto: Büro der GSR

## Beschäftigte in Elternzeit

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentanteil Frauen
<b>Führungskräfte</b>	4	5	9	<b>44,4</b>
<b>Leitende Angestellte</b>	76	55	122	<b>54,9</b>
<b>Angestellte</b>	1.328	479	1.807	<b>73,5</b>
<b>Arbeiter:innen</b>	622	1.048	1.670	<b>37,2</b>
<b>Gesamt</b>	2.021	1.587	3.608	<b>56,0</b>

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022/23

© Grafik: Die Neue Südtiroler Tageszeitung

## Anteil weiblicher Beschäftigter (in %)

Einstufung	2020	2021	2022	2023
<b>Führungskräfte</b>	9,4	10,2	10,5	<b>11,9</b>
<b>Leitende Angestellte</b>	20,9	21,5	22,5	<b>23,0</b>
<b>Angestellte</b>	50,0	50,6	51,3	<b>51,6</b>
<b>Arbeiter:innen</b>	37,9	39,3	41,0	<b>41,1</b>
<b>Gesamt</b>	42,8	43,7	44,8	<b>45,1</b>

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022/23

© Grafik: Die Neue Südtiroler Tageszeitung

die fakultative Elternzeit beanspruchen.“

Eine positive Entwicklung, doch von echter Gleichverteilung ist man noch weit entfernt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt nach wie vor eine der größten Herausforderungen dar. „Es ist auffällig, dass gerade die Maßnahmen, die direkt die Elternschaft

unterstützen und die am meisten benötigt werden, um Familien zu helfen, die am wenigsten verbreitet sind“, kritisiert der AFI-Direktor. Gemeint sind damit die flexiblen Arbeitszeiten, gefolgt von Stundenkonten und Smartworking. „Nur 12,8 Prozent der Unternehmen bieten Zuschüsse oder Vereinbarungen für Kleinkindbe-

treuungseinrichtungen an; bei allen anderen Maßnahmen sind die Prozentsätze noch niedriger.“

Direkte Unterstützung für Familien ist damit wohl die Ausnahme statt die Regel. Dabei wären gerade solche Maßnahmen essenziell, um beiden Elternteilen eine faire Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. „Es braucht einen gemeinsamen Einsatz, um den Wandel zu beschleunigen“, unterstreicht deshalb Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer. Ohne effektive Politiken zur Vereinbarkeit und ohne einen kulturellen Wandel in der Aufteilung der Pflegearbeit werde die Geschlechtergleichstellung ein fernes Ziel bleiben. „Politik, Institutionen und Unternehmen müssen die notwendigen Voraussetzungen schaffen: flexible Arbeitszeiten und Bildungs- und Kindergartendienste, die den ganzen Tag und das ganze Jahr über geöffnet sind. Nur so können beide Elternteile Vollzeit arbeiten und eine faire Karriere aufbauen“, sagt Hofer.

Trotz vieler Baustellen zeigt der Bericht auch ermutigende Entwicklungen, besonders bei internen Beförderungen, wo sich erstmals ein fast ausgewogenes Bild abzeichnet. 45,6 Prozent der Beförderungen gingen an Frauen – unter dem Büropersonal lag ihr Anteil sogar bei 52,8 Prozent. Das lässt hoffen, dass zumindest beim internen Aufstieg Geschlechterdiskriminierung an Einfluss zu verlieren scheint.

Um den Gender Pay Gap zu schließen und gleiches Entgelt für Frauen und Männer zu gewährleisten, erinnert die Gleichstellungsrätin an die kommende EU-Richtlinie 2023/930 zur Entgelttransparenz, die ein wichtiges Instrument auf dem Weg zur Gleichstellung darstellt. „Nur mit geeigneten Diensten für die Vereinbarkeit für Erwerbstätige, innovativen Politiken und einer neuen Kultur der gemeinsamen Pflegearbeit können wir endlich die ‚gläserne Decke‘ durchbrechen und die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt zu einer konkreten Realität machen“, betont Brigitte Hofer.

„Leider hat sich in all diesen Jahren wenig verändert“, sagt auch Maria Elisabeth Rieder abschließend. Sie appelliert deshalb an die Politik, die jetzt gefordert sei: „Die Politik muss der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplans höchste Priorität geben.“

Bis dahin bleibt der Karriereaufstieg für viele Frauen in Südtirol nach wie vor steinig – und oft unsichtbar.