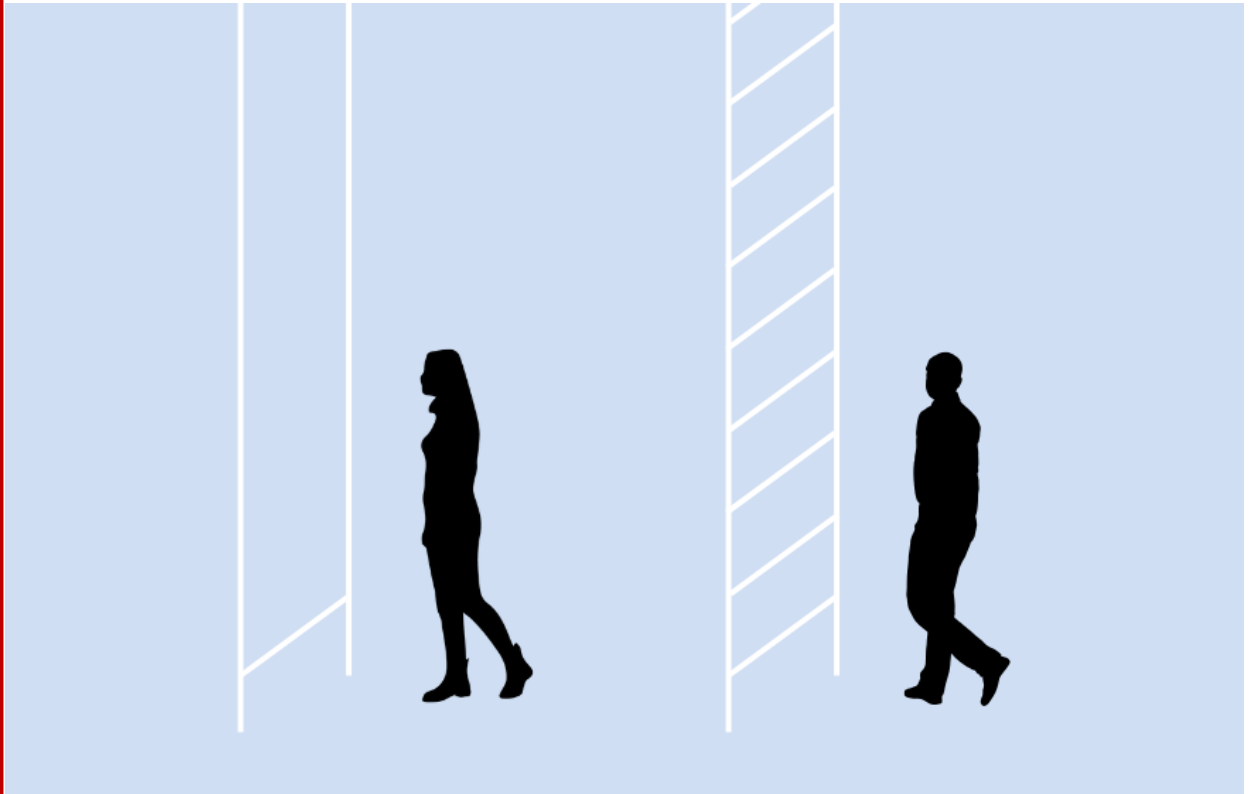




Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunitas



Arbeitsförderungsinstitut | Istituto Promozione Lavoratori



Teilzeitfalle und gläserne Decke

**8. Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation
in den großen Südtiroler Unternehmen
aus Genderperspektive 2022–2023**



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Impressum

Autorin:	Aline Lupa
Projekt-Koordination:	Aline Lupa
Leitung:	Stefan Perini
Verantwortlich im Sinne des Gesetzes:	Stefano Mellarini
Layout:	Tommaso Badia
Druck:	Südtiroler Landtag

Die statistischen Daten sind Eigentum der Gleichstellungsrätin.

Substantivierte Partizipien, Passivformulierung, vollständige Paarformen und der Gender-Doppelpunkt finden anstelle des generischen Maskulinums Anwendung.

© AFI 2025

<p>Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen Cavour-Str. 23/c 39100 Bozen</p> <p>Tel. 0471 946003 / Fax 0471 946009 info@gleichstellungsraetin-bz.org PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org www.consiglieradiparita-bz.org</p>  <p>Gleichstellungsraetin Consigliera di parità Consulenta per l'avallianza dles oportunités</p>	<p>AFI Arbeitsförderungsinstitut Landhaus 12 Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 39100 Bozen</p> <p>Tel. 0471 418830 info@afi-ipl.org PEC: afi-ipl@pec.it www.afi-ipl.org</p>  <p>Arbeitsförderungsinstitut Istituto Promozione Lavoratori</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Veröffentlichung Nr. 35 / 2025

Titelbild: Denise Ganthaler

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
Vorwort	7
Einleitung	8
1 Beschäftigte zum 31.12.2023	11
1.1 Frauenanteil in den erfassten Unternehmen	14
1.1.1 Frauenanteil unter Führungskräften	16
2 Arbeitsverhältnisse und Vertragsarten	21
2.1 Unbefristete und befristete Arbeitsverträge	21
2.2 Teilzeitbeschäftigung	25
2.3 Die Umwandlung von Verträgen	29
3 Personalstand und -fluktuationen	32
3.1 Zu- und Abgänge	32
3.2 Beförderungen	37
3.3 Beschäftigte in Vaterschaft und Mutterschaft	37
3.4 Beschäftigte in Elternzeit	39
3.5 Beschäftigte in der Lohnausgleichskasse (LAK)	40
3.6 Weiterbildungen	42
3.7 Homeoffice	44
4 Zusätzliche Lohnelemente	46
5 Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance und zur Gewährleistung eines inklusiven Arbeitsumfeldes im Unternehmen	48
6 Zeitvergleich der Biennien 2020-2021 und 2022-2023	50
Literaturverzeichnis	58

Kurz & bündig

609 privatwirtschaftliche Unternehmen mit Rechtssitz in der Provinz Bozen haben den Fragebogen des Ministeriums für den Zweijahreszeitraum 2022-2023 beantwortet.

51.389 Frauen und **64.845** Männer arbeiten in diesen 609 Unternehmen.

44,2% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen.

11,4% der Führungskräfte sind weiblich.

2.217 weibliche und **2.488** männliche Zugänge gab es in den Jahren 2022 und 2023.

19,3% der Frauen haben einen befristeten Arbeitsvertrag, von den Männern sind es **14,5%**.

81,8% der Teilzeitverträge fallen auf Frauen.

10,5% aller Frauen sind in Teilzeit und gleichzeitig befristet beschäftigt. Von allen Männern sind es **2,9%**.

54,9% der Eltern in Mutterschaft oder Vaterschaft sind Mütter.

7,8% der beschäftigten Frauen arbeitete Ende 2023 im Homeoffice, von den Männern waren es **8,7%**.

Einführung

Der Forschungsbericht zum Beschäftigungsstand von Frauen und Männern in Südtirols Großbetrieben liegt nunmehr in achter Auflage für das Biennium 2022-2023 vor. Erstmals wurden die Daten im Zweijahreszeitraum 2008-2009 systematisch erhoben und vom AFI ausgewertet. Grundlage war damals der Art. 46 des gesetzvertretenden Dekretes 198/2006, dem zufolge private Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten der Gleichstellungsrätin des Landes alle 2 Jahre die Daten zur Beschäftigungslage ihrer Mitarbeiter:innen vorlegen müssen. Mit Gesetz Nr. 162/2021 wurde die Verpflichtung der Datenerfassung auf alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten ausgeweitet. Das interministeriale Dekret vom 29. März 2022 und im Speziellen die Anlage 1 definiert dabei die Modalität des Berichtes. Für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten ist das Verfassen des Berichtes freiwillig. Auf Grundlage dieser Neuerungen wurde auch dieser Bericht erfasst, d.h., dass wir für Südtirol für das zweite Biennium in Folge auch Daten von Unternehmen zwischen 50 und 99 Beschäftigten haben. Was die Vergleichbarkeit mit den vorherigen Berichten angeht, ist diese etwas eingeschränkt. Wo Vergleiche möglich und sinnvoll sind, wurden diese gemacht. Diesen ist ein eigener Abschnitt (Kapitel 6) gewidmet.

Was die Ergebnisse betrifft, gibt es keine großen Veränderungen. In wesentlichen Bereichen, die als Messkriterium für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt gelten, hinken weibliche Beschäftigte nach. 44,2% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen, nur 11,4% der Führungskräfte sind weiblich. Frauen sind in höherem Ausmaß von befristeten Arbeitsverträgen betroffen. Über 80% der Teilzeitarbeitenden sind Frauen und Elternzeit nehmen mehrheitlich Mütter in Anspruch. Dies lässt jenen Schluss zu, der von vielen Studien belegt wird: Unbezahlte Familienarbeit wird mehrheitlich von Frauen übernommen und führt zu Benachteiligungen in der Arbeitswelt (geringere Chancen auf eine Führungsposition, erhöhte Verbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse usw.).

Der Bericht bietet eine gute Grundlage, um Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu erörtern und umzusetzen. Diese Maßnahmen müssen auf den Ebenen der Politik, der Unternehmen und auf individueller Ebene ansetzen und zu einem kulturellen Wandel führen. Dieser kann nur im Zusammenspiel abgestimmter Maßnahmen auf den soeben genannten Ebenen gelingen. Eine wesentliche Rolle und wichtige Grundlage spielen dabei die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Diese müssen z.B. schon beim Abbau von Geschlechterstereotypen ansetzen. Aufbauend darauf müssen Frauen und Männer in allen Lebensbereichen gleichermaßen gefördert werden. Auf der Ebene der Unternehmen muss eine Kultur geschaffen werden, die eine gleichberechtigte Förderung zulässt. Zudem müssen jegliche Maßnahmen zur Reduzierung der Rollenstereotype und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darauf abzielen, unbezahlte Familienarbeit gleichermaßen aufzuteilen. Investitionen in

Maßnahmen zur Vereinbarkeit lohnen sich auch für Unternehmen und schaffen Wettbewerbsvorteile, gerade in Zeiten des sich verstärkenden Fachkräftemangels.

In Südtirol wurden zwar über Jahre verschiedene Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt, doch es handelte sich dabei stets um punktuelle Maßnahmen.

Mit dem Südtiroler Gleichstellungsplan, der in einem partizipativen Prozess erarbeitet und im Herbst 2023 vorgestellt wurde, ist es endlich gelungen, ein Bündel von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in eine Gesamtstrategie einzubetten. Der Plan soll nun, diesem ganzheitlichen Ansatz entsprechend, Schritt für Schritt umgesetzt werden.



Brigitte Hofer
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

Vorwort

Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut befasst sich seit jeher mit der Frage der Gleichstellung der Geschlechter in der Südtiroler Arbeitswelt und hat auch in diesem Jahr zum achten Mal die Beschäftigungssituation in den großen Unternehmen des Landes unter geschlechtsspezifischen Aspekten untersucht.

Der von der Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen in Auftrag gegebene Bericht soll einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt leisten, aber auch die Grundlage für die weitere Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen schaffen.

Die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben ist ein politisches Ziel auf gesamtstaatlicher Ebene, dessen systematische Umsetzung jedoch vor allem auf lokaler Ebene erfolgen sollte. Um zum sozialen Wandel in Südtirol beizutragen und Frauen und Männern eine gleichberechtigte Teilhabe an diesem Prozess zu ermöglichen, ist es wichtig, diesen Weg konsequent weiterzuverfolgen.

Obwohl im Laufe der Jahre immerhin kleine Verbesserungen erfolgt sind, zeigen die Ergebnisse dieses Berichts, dass Frauen nach wie vor deutlich benachteiligt sind: Arbeitnehmerinnen sind nämlich häufiger mit prekären Verträgen beschäftigt und in Teilzeit tätig, da die Kinder- und Angehörigenbetreuung weiterhin größtenteils auf ihren Schultern lastet.

Die vorliegende Studie soll Entscheidungsträger:innen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft daher zuverlässige Informationen über geschlechtsspezifische Ungleichheiten liefern, damit wirksame Maßnahmen entwickelt werden können.



Stefano Mellarini
AFI-Präsident

Einleitung

Bereits zum achten Mal wird nun der Zweijahresbericht über die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in den großen Südtiroler Unternehmen veröffentlicht. Das zweite Mal werden Unternehmen bereits ab 50 Beschäftigten und nicht mehr ab 100 Beschäftigten (wie noch bis zum Zweijahreszeitraum 2018-2019) erfasst. Der Bericht ergänzt den vorhandenen Datenbestand zur Beschäftigungssituation aus Genderperspektive in Südtirol und bietet somit die Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit in der Südtiroler Arbeitswelt. Der Großteil der Daten stellt eine Momentaufnahme der Beschäftigung in den Unternehmen nach Geschlecht und unter Berücksichtigung der beruflichen Einstufungen, der Wirtschaftszweige, der Unternehmensgröße sowie des Frauenanteils dar.

Inhaltlich besteht der Fragebogen aus einer Vielzahl von Informationen, von denen jedoch nicht alle ausgewertet werden konnten. In [Abbildung 1](#) sind die in diesem Bericht enthaltenen Daten zusammengefasst veranschaulicht. Der Bericht enthält Beschäftigungsdaten von 609 Unternehmen für die Einstufungsgruppen Führungskräfte, Leitende Angestellte, Angestellte und Arbeiter:innen, unter besonderer Berücksichtigung von Menschen mit Beeinträchtigung und der geschützten Beschäftigtengruppen, nach Geschlecht zum 31.12.2023¹, Angaben zu den Personalfluktuationen, d.h. die von 2022 bis 2023 eingetretenen Veränderungen der Beschäftigungsanzahl, zu den Zu- und Abgängen sowie zu den Beschäftigten im Wartestand (obligatorischer Wartestand wegen Mutter- und Vaterschaft und fakultative Elternzeit). Des Weiteren finden sich Angaben zu den Vertragsarten (befristet, unbefristet, Teilzeit und Vollzeit) und zur Umwandlung von Arbeitsverhältnissen (Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag sowie Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt). Außerdem werden Daten zur Lohnausgleichskasse, zur Arbeit im Homeoffice, zu den Weiterbildungen, zu Lohnzusatzelementen und zu Strategien im Bereich Work-Life-Balance und Inklusion am Arbeitsplatz dargestellt. Erstmals gibt es in diesem Biennium auch Informationen über die erhaltenen beruflichen Beförderungen.

Im letzten Kapitel werden ausgewählte Daten anhand der 499 Unternehmen verglichen, die sowohl im letzten als auch in diesem Zweijahreszeitraum den Fragebogen eingeschickt haben. So lassen sich Entwicklung konkret anhand derselben Stichprobe beobachten.

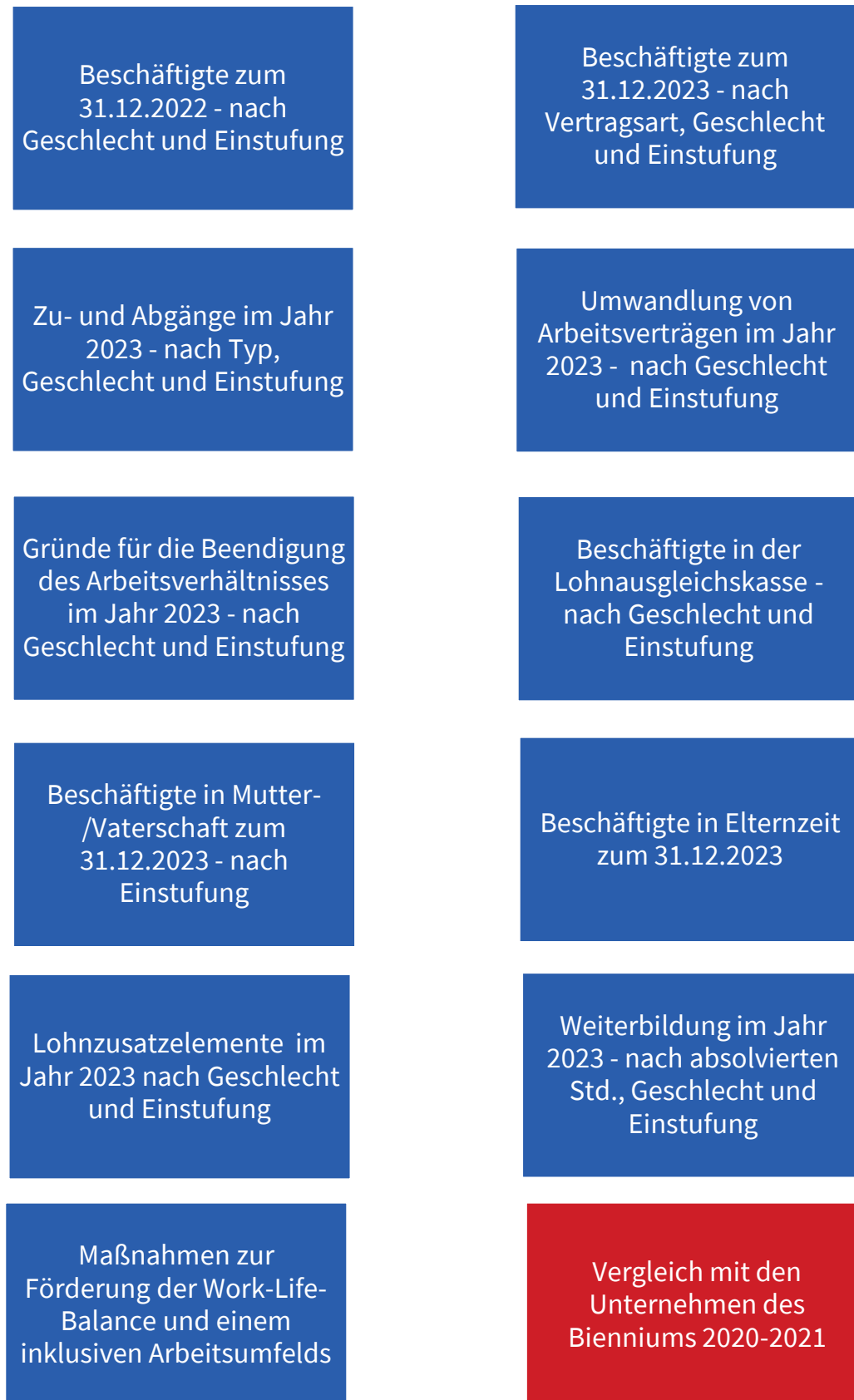
Die Angaben zu den Gehältern und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle konnten in diesem Zweijahreszeitraum einmal mehr nicht ausgewertet werden, da sie im

¹ Für die durchschnittliche jährliche Beschäftigung (Flussdaten) liegen leider keine Zahlen vor, nur der Personalstand zum Jahresende (Bestandsdaten zum letzten Tag des Berichtsjahres). Bezüglich der Ergebnisse dieses Forschungsberichts ist daher zu berücksichtigen, dass in Südtirol einige Wirtschaftszweige wie z.B. die Landwirtschaft und das Gastgewerbe, was die Produktion und die Beschäftigung anbelangt, eine starke Saisonalität aufweisen. Insbesondere im Gastgewerbe sind in großem Umfang weibliche Arbeitskräfte als Saisonarbeiterinnen beschäftigt.

Fragebogen nicht nach Vollzeit und Teilzeit aufgeschlüsselt sind. Dies ist deshalb problematisch, weil die vorwiegend Frauen betreffende Teilzeitbeschäftigung gänzlich vernachlässigt wird. Es wird in diesem Bericht auch auf Daten zum Gender Pay Gap aus anderen Quellen verzichtet, da diese nicht die hier beschriebene Stichprobe widerspiegeln können.

Abbildung 1

Die Inhalte des Berichts auf einen Blick

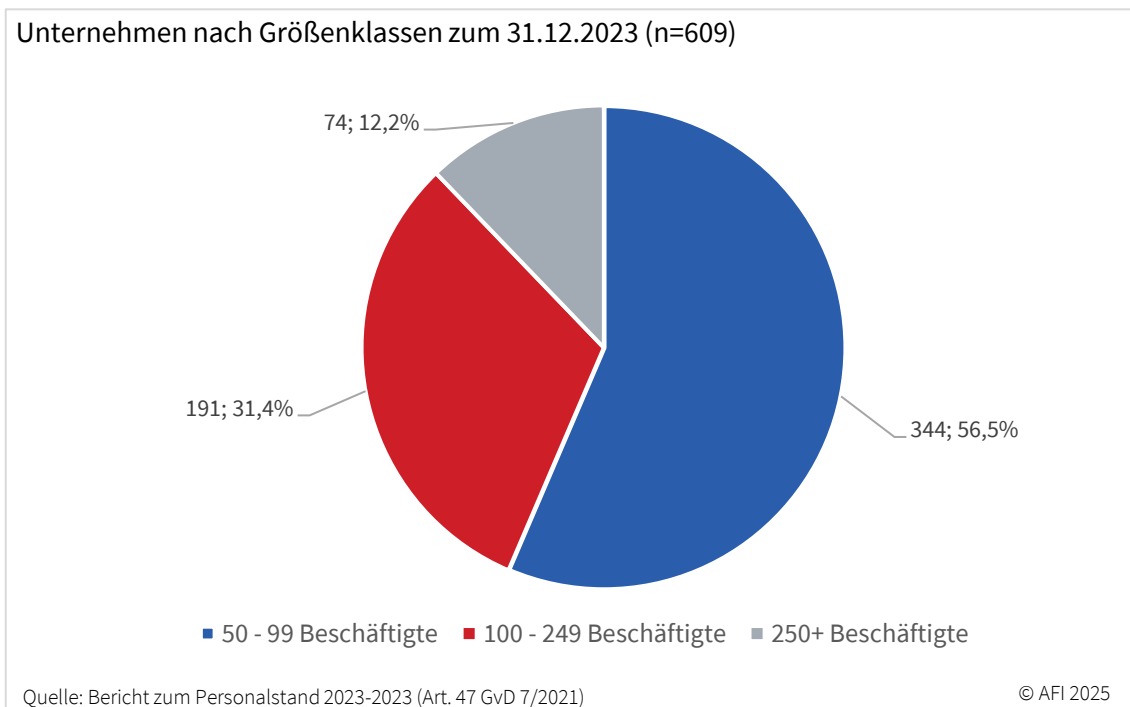


1 Beschäftigte zum 31.12.2023

Die Stichprobe besteht diesmal aus 609 Unternehmen – so hoch war die Anzahl in den vorhergehenden Ausgaben der Studie nie. Zum zweiten Mal beinhaltet der Fragebogen Angaben zu den abgeschlossenen Landes- und Betriebsabkommen der Unternehmen. 100% sind einem Landesabkommen beigetreten, 54,3% haben zusätzlich noch ein Betriebsabkommen. Diese Angaben lassen grundsätzlich keine Rückschlüsse auf die Beschäftigungssituation aus Genderperspektive zu. Generell kann davon ausgegangen werden, dass jene Abkommen zusammen mit angewandten Kollektivverträgen verbesserte Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten bieten. Es finden insgesamt 82 verschiedene Kollektivverträge Anwendung.

Die Unternehmen in der Stichprobe wurden im Folgenden nach ihrer Beschäftigungsgröße gegliedert. [Abbildung 2](#) verdeutlicht, dass im Zweijahreszeitraum 2022-2023 die Mehrheit der Unternehmen – nämlich 344 bzw. 56,5% der Stichprobe – die Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten ausmachten. Der Anteil der Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten beträgt 191 Unternehmen bzw. 31,4%. Am seltensten gibt es die Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten (74 bzw. 12,2%).

Abbildung 2



Die Analyse der Unternehmen nach Wirtschaftszweigen ([Tabelle 1](#)) ergibt, dass die meisten Betriebe dem Verarbeitenden Gewerbe angehören (133, entspricht 21,8%), gefolgt vom Handel mit 110 Unternehmen, was 18,1% aller Unternehmen entspricht. An dritter Stelle steht das Gastgewerbe (94, entspricht 15,4%). Auf diese drei Wirtschaftszweige entfallen somit bereits mehr als die Hälfte der Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben. Gut 30% bilden zusammen die Sektoren „Baugewerbe“ (54, entspricht 8,9%), die „freiberuflichen, wissenschaftlichen und

technischen Dienstleistungen“² mit 52 Unternehmen (8,5%), „Transport und Logistik“ (41 Unternehmen, 6,7%), das Gesundheits- und Sozialwesen (30 Unternehmen, 4,9%) sowie die Land- und Forstwirtschaft mit 27 Unternehmen (4,4%).

Tabelle 1

Unternehmen nach Wirtschaftssektor 2023 (n=609)

Wirtschaftssektor	Anzahl	Anteil (%)
Land- und Forstwirtschaft	27	4,4
Verarbeitendes Gewerbe	133	21,8
Energie und Umwelt	8	1,3
Baugewerbe	54	8,9
Handel	110	18,1
Transport und Logistik	41	6,7
Gastgewerbe	94	15,4
Information und Kommunikation	15	2,5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	23	3,8
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	52	8,5
Gesundheits- und Sozialwesen	30	4,9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	6	1,0
Sonstige Dienstleistungen	13	2,1
öffentliche Verwaltung	3	0,5
Gesamt	609	100,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Infobox 1

Die Unternehmensstruktur in Südtirol

Die in dieser Studie untersuchten Daten spiegeln die Realität der Südtiroler Unternehmenswelt wider, die sich hauptsächlich aus Kleinst- und Kleinunternehmen zusammensetzt. Die letzten verfügbaren Daten des ASTAT für das Jahr 2022 zeigen, dass 98,9% der Südtiroler Unternehmen weniger als 50 Beschäftigte haben (ASTAT, 2022a).

² Im Folgenden Textverlauf mit „freiberufliche Dienstleistungen“ abgekürzt.

Die 609 Südtiroler Unternehmen beschäftigten zum Ende 2023 insgesamt 116.234 Personen, davon 51.389 Frauen und 64.845 Männer. Der Frauenanteil beträgt 44,2% und ist damit gestiegen im Vergleich zum vorherigen Zweijahreszeitraum.

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

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (art. 46 D. Lgs. 7/2021)

© AFI 2025

Aus **Tabelle 2** geht die Aufteilung der Beschäftigten nach Einstufungen hervor. 2023 gab es 713 männliche Führungskräfte, aber nur 92 weibliche. Auch unter den leitenden Angestellten sind die Männer mit 3.514 deutlich in der Überzahl gegenüber den 1.034 Frauen. Ebenso gibt es deutlich mehr männliche Arbeiter (34.801) als weibliche Arbeiterinnen (22.928). Unter den Beschäftigten mit Beeinträchtigung bzw. die einer geschützten Beschäftigungsgruppe zugehörig sind, ist das Geschlechterungleichgewicht am geringsten (1.180 gegenüber 1.401). Einzig in der Einstufung der Angestellten überwiegen die Frauen mit 27.335 im Vergleich zu 25.817 Männern.

Infobox 2

Die Unterteilung nach Wirtschaftszweigen

Die in dieser Studie untersuchten Unternehmen lassen sich in 14 Wirtschaftszweige einteilen. **Erstmalig** sind in diesem Biennium auch Unternehmen dabei, die in den Sektor der **öffentlichen Verwaltung** fallen. Entsprechend der Gesetzeslage wäre die Teilnahme an der Umfrage eigentlich für alle Unternehmen, sowohl aus der Privatwirtschaft als auch für öffentliche Betriebe verpflichtend. **Leider haben bisher nur sehr wenige öffentliche Einrichtungen teilgenommen.** Auch in diesem Biennium ist die Anzahl zu gering (3 Betriebe), um eine statistische Signifikanz darzustellen, weshalb sie nicht gesondert betrachtet werden können. Es ist zu hoffen, dass in Zukunft mehr öffentliche Betriebe den Fragebogen ausfüllen werden, sodass private und öffentliche dann auch im Vergleich betrachtet werden können.

Bei der Betrachtung der Beschäftigten nach Geschlecht und Wirtschaftszweig (Tabelle 3) ist festzustellen, dass Frauen vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen überwiegen (76,5%). In den „freiberuflichen Dienstleistungen“ machen sie 66,3% aus, in „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ 51,4% und im Handel 51,1%. Stark in der Unterzahl sind Frauen hingegen im Baugewerbe, wo sie nur 8,9% der Beschäftigten ausmachen. Auch im Sektor „Energie- und Wasserversorgung“ ist der Frauenanteil mit 19,7% vergleichsweise gering, ebenso im Verarbeitenden Gewerbe (22,6%).

Tabelle 3

Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftssektor 2023 (n=609)

Wirtschaftssektor	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Land- und Forstwirtschaft	1.516	2.086	3.602	42,1
Verarbeitendes Gewerbe	5.540	18.956	24.496	22,6
Energie und Umwelt	261	1.067	1.328	19,7
Baugewerbe	455	4.629	5.084	8,9
Handel	15.829	15.162	30.991	51,1
Transport und Logistik	1.352	4.523	5.875	23,0
Gastgewerbe	4.541	4.043	8.584	52,9
Information und Kommunikation	552	1.480	2.032	27,2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2.337	2.522	4.859	48,1
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	12.866	6.545	19.411	66,3
Gesundheits- und Sozialwesen	3.377	1.036	4.413	76,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.613	1.524	3.137	51,4
Sonstige Dienstleistungen	922	1.188	2.110	43,7
öffentliche Verwaltung	228	84	312	73,1
Gesamt	51.389	64.845	116.234	44,2

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

1.1 Frauenanteil in den erfassten Unternehmen

In folgendem Abschnitt soll der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl der 609 Unternehmen genauer analysiert werden. Aus der starken Unausgewogenheit, die sich häufig herauskristallisiert, lässt sich beispielsweise ableiten, wie schwierig es für Frauen ist, höhere berufliche Positionen zu erreichen oder sich in bestimmten Sektoren durchzusetzen.

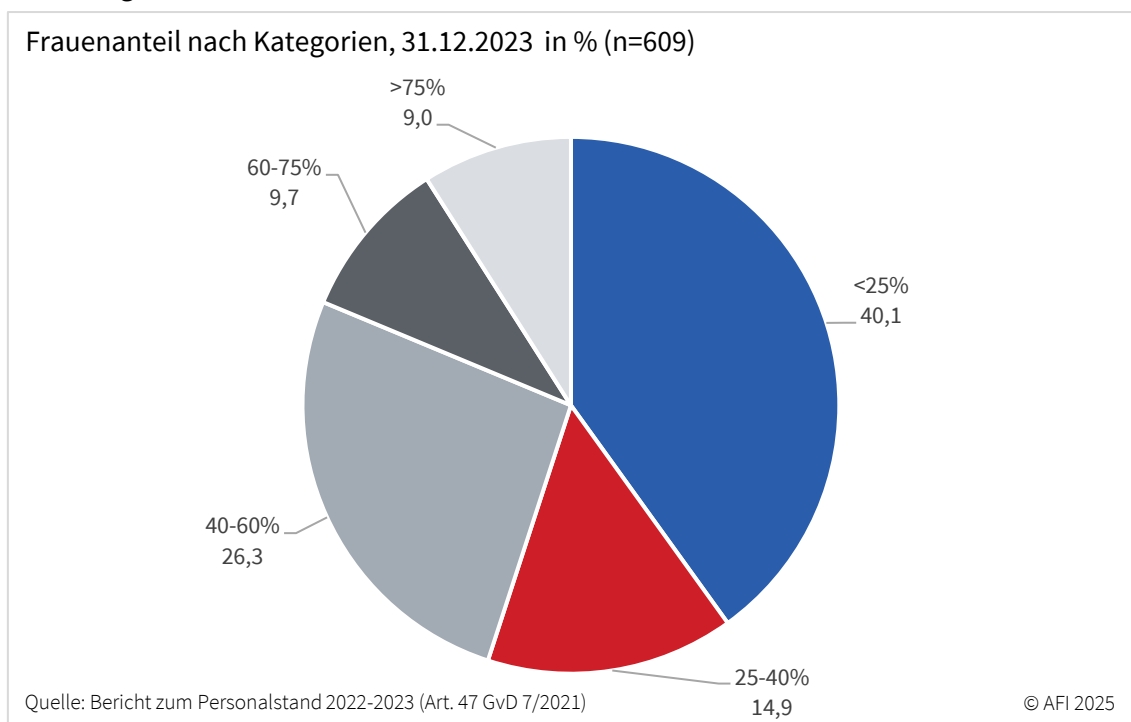
Ausgehend vom Frauenanteil wurden fünf Kategorien gebildet, anhand derer erkennbar wird, inwieweit ein Geschlechtergleichgewicht oder Geschlechterungleichgewicht in den Unternehmen besteht, wobei sich eine Unausgewogenheit als nachteilig für Frauen, aber auch für Männer erweisen kann. Die Unternehmen wurden diesen fünf Kategorien zugeteilt:

- Frauenanteil von weniger als 25% → Segregation gegenüber Frauen
- Frauenanteil von 25% bis 40% → Ungleichgewicht zu Ungunsten der Frauen

- Frauenanteil von 40% bis 60% → Geschlechtergleichgewicht
- Frauenanteil von 60% bis 75% → Geschlechterungleichgewicht gegenüber Männern
- Frauenanteil von über 75% → Segregation zu Ungunsten der Männer

Abbildung 4 zeigt in Prozentwerten den Frauenanteil in den Unternehmen nach jenen Kategorien. In 40,1% der Unternehmen sind die Männer deutlich in der Überzahl, Frauen machen hier weniger als 25% aus. In nur 8,7% der Unternehmen hingegen ist die Situation genau umgekehrt. Positiv zu vermerken ist, dass in immerhin 26,3% der Betriebe ein Geschlechtergleichgewicht herrscht. Des Weiteren lässt sich aber in 14,9% der Unternehmen ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der Frauen feststellen, Frauen machen also 25% bis 40% aus. Dem gegenüber gestellt bilden Frauen in 9,7% der Unternehmen 60% bis 75% der Belegschaft, was bedeutet, dass ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der Männer herrscht. In 9,0% der Unternehmen sind Frauen mit über 75% deutlich in der Überzahl und es herrscht eine Segregation gegenüber Männern.

Abbildung 4



In der [Tabelle 4](#) werden die zuvor erstellten Kategorien auf die Wirtschaftszweige angewandt. Aus der Analyse geht hervor, dass es in Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe am häufigsten zu Geschlechterungleichgewicht zum Nachteil von Frauen kommt. Der Handel ist die Branche, die in jeder der fünf Kategorien am stärksten vertreten ist. Das heißt, die Beschäftigungsstruktur im Handel ist sehr heterogen bezüglich des Geschlechterverhältnisses. Erfreulicherweise herrscht in einer Großzahl der untersuchten Unternehmen (160) gewissermaßen ein Geschlechtergleichgewicht. 69 dieser Unternehmen sind im Gastgewerbe tätig. Allerdings gibt es auch 15 Gastgewerbe, in denen eher Frauen vertreten sind, also eine

Segregation zum Nachteil von Männern besteht. Das Gesundheits- und Sozialwesen hingegen weist ein starkes Ungleichgewicht zu Ungunsten der Männer auf. 25 dieser Unternehmen weisen einen Frauenanteil von über 75% auf.

Tabelle 4

Kategorien	Anzahl der Betriebe
<25%	244 Unternehmen weisen eine Segregation zum Nachteil der Frauen auf. 33,6% dieser Unternehmen sind im Verarbeitenden Gewerbe (82), 20,9% im Baugewerbe (51) und 18,4% im Handel (45) tätig.
25-40%	91 Unternehmen weisen Geschlechterungleichgewicht gegenüber Frauen auf. Hier sind wieder das Verarbeitende Gewerbe (27/ 29,7%) und der Handel (22/ 24,2%) stark vertreten.
40-60%	In 160 Unternehmen besteht Geschlechtergleichgewicht. Es handelt sich vor allem um Unternehmen aus dem Sektor Gastgewerbe (69). Das Verarbeitende Gewerbe (18) und die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind ebenfalls stärker vertreten (19).
60-75%	In 59 Unternehmen besteht eine Geschlechterungleichheit gegenüber Männern. Dies trifft vor allem auf Unternehmen im Gastgewerbe (15), im Handel (12) sowie in den freiberuflichen Dienstleistungen (10) zu.
>75%	55 Unternehmen weisen eine Segregation zum Nachteil von Männern auf. Diese sind zum Großteil im Gesundheits- und Sozialwesen (25) und im Handel (15).

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

1.1.1 Frauenanteil unter Führungskräften

Die Analyse nach Einstufung (**Abbildung 5**) zeigt, dass Frauen in Führungspositionen nur 11,4% ausmachen, während ihr Anteil unter den Angestellten bei 51,4% liegt. Von den leitenden Angestellten sind 22,7% Frauen und unter den Arbeiterinnen und Arbeitern 39,7%. Unter den Menschen mit Beeinträchtigung sind 45,7% Frauen.

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 44,2%. In allen Einstufungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Biennium leicht gestiegen, was auf eine – wenn auch langsam voranschreitende – Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen hindeutet.

Abbildung 5

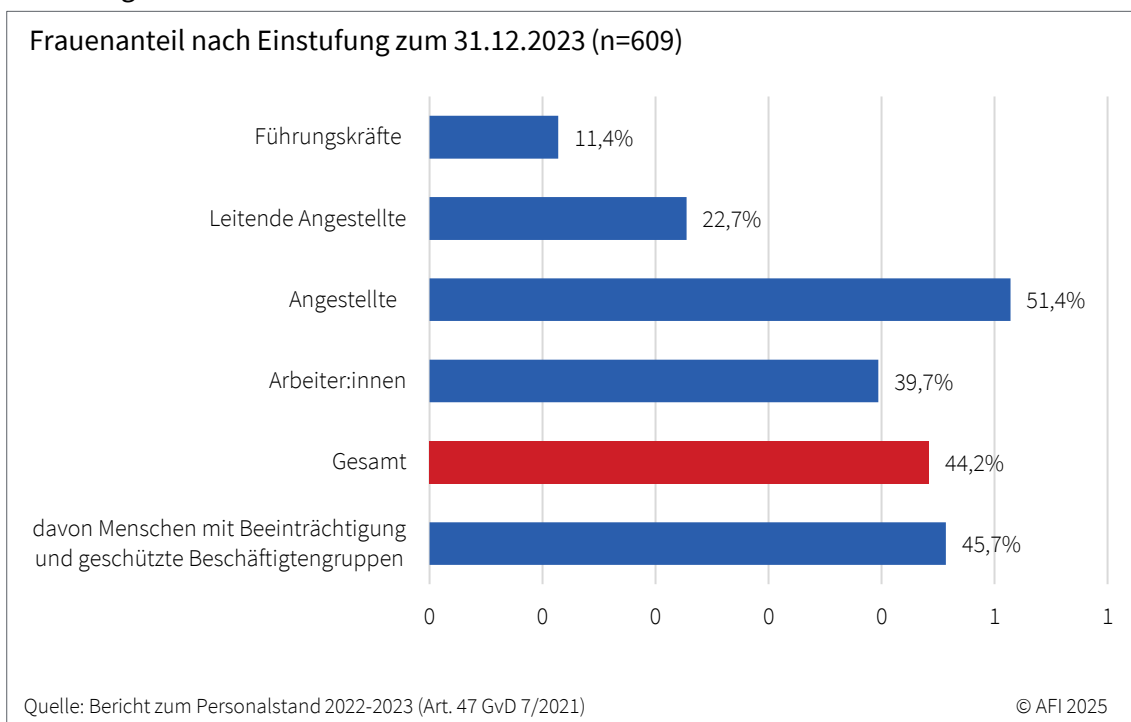
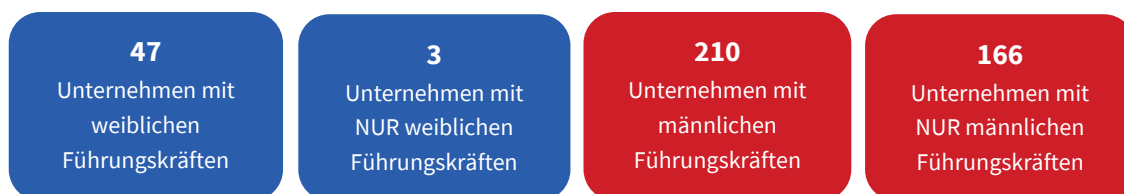


Abbildung 6 zeigt auf, wie viele von den 213 Unternehmen, die überhaupt Führungskräfte angegeben haben, jeweils weibliche und männliche Führungen haben und wie viele nur von Frauen oder nur von Männern geführt werden.

Abbildung 6

Anzahl der Unternehmen mit (nur) weiblichen und männlichen Führungskräften, 2023 (n=213)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

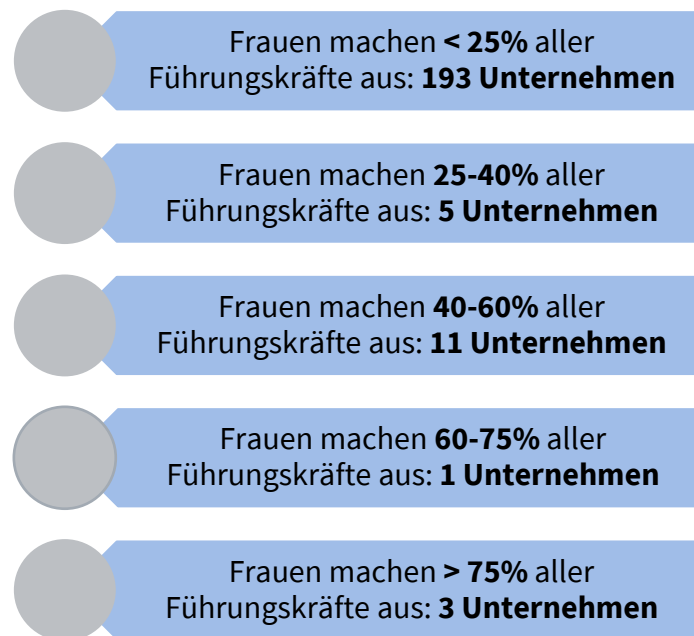
In 47 der 213 Unternehmen gibt es weibliche Führungskräfte. Nur drei von diesen 47 werden ausschließlich von Frauen geführt. Im Gegenzug dazu gibt es in 210 Unternehmen männliche Führungskräfte, und 166, die eine rein männliche Führung haben. Das bedeutet, dass die Führungsetagen in 79,4% der Fälle nur aus Männern bestehen.

Abbildung 7 zeigt auf, wie es um das Geschlechtergleichgewicht bzw. -ungleichgewicht (entsprechend den zuvor erstellten Kategorien) unter den Führungskräften steht. In 193 der 213 Unternehmen herrscht Geschlechterungleichgewicht gegenüber Frauen unter den Führungskräften. Demgegenüber sind es nur drei Unternehmen in denen weibliche Führungskräfte über 75% ausmachen. In fünf Betrieben gibt es eine Segregation zum Nachteil der Frauen und in einem eine Segregation zu Ungunsten der Männer. In elf Unternehmen ist das Verhältnis mit 40-60% weiblicher Führungskräfte ausgeglichen. Der starke Anteil von über 90% der Unternehmen, in denen weniger als

25% der Führungsetagen weiblich sind, verdeutlicht, dass die Zusammensetzung von Führungsetagen weiterhin stark männerdominiert ist und dass Frauen sich immer noch mit der sogenannten „gläsernen Decke“ konfrontiert sehen, wenn es darum geht in der Unternehmenshierarchie aufzusteigen.

Abbildung 7

Frauenanteil unter den Führungskräften nach Kategorien zum 31.12.2023 (n=213)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Infobox 3

Frauenunternehmen in Südtirol

Laut Handelskammer Bozen **nimmt die Anzahl von Frauenunternehmen – d.h. Unternehmen, die von Frauen geführt werden – kontinuierlich zu.** Im Jahr 2023 sei die Zahl um 1,2% bzw. um 137 Unternehmen gestiegen. Damit waren Ende 2023 insgesamt 11.251 weibliche Unternehmen im Handelsregister der Handelskammer eingetragen, was **18,3% aller Südtiroler Unternehmen** ausmacht (Handelskammer Bozen 2024). Laut Daten des WIFO sind von diesen Unternehmen 27,4% im Dienstleistungssektor, 25,9% im Gastgewerbe und 24,9% in der Landwirtschaft tätig.

Frauen gelten als besser ausgebildet und sie machen etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung aus (ASTAT, 2023a). Dennoch zeigen auch die Daten der vorliegenden Studie, dass Frauen weiterhin in Führungsetagen und Gremien unterrepräsentiert bleiben. Die sogenannte „**gläserne Decke**“, die eine unsichtbare Barriere bezeichnet, mit der Frauen aufgrund struktureller und ideologischer Ursachen trotz hoher Qualifikation konfrontiert sind, wenn sie in höhere berufliche Positionen in die Führungs- und Managementetage aufsteigen möchten, **bleibt weiterhin bestehen.** Um die Wirtschaft zu fördern, hat auch das Land Südtirol weibliche Arbeitskräfte als Potential entdeckt. Die unternehmerischen, selbstständigen und freiberuflichen Frauen sind die Zielgruppe einer im April 2023 beschlossenen Förderungsmaßnahme. **Unternehmerinnen können nun eine Landesförderung mit einem Höchstbetrag von bis zu 20.000 € beantragen.** Es gehe vor allem darum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für diese Frauen zu erleichtern und darum zu verhindern, dass Frauen von einer selbstständigen oder unternehmerischen Tätigkeit aus Gründen der Familienplanung Abstand halten (Autonome Provinz Bozen - Südtirol News, 2023).

Aus [Tabelle 5](#) geht hervor, dass weibliche Führungskräfte in vier Wirtschaftszweigen komplett fehlen: in der Land- und Forstwirtschaft, in den Branchen „Information und Kommunikation“ und „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ sowie in den drei Unternehmen aus der öffentlichen Verwaltung.

Tabelle 5

Führungskräfte nach Geschlecht und Sektor zum 31.12.2023 (n=213)

Wirtschaftssektor	Weibliche Führungskräfte	Männliche Führungskräfte	% Frauen
Land- und Forstwirtschaft	-	21	-
Verarbeitendes Gewerbe	20	273	6,8
Energie und Umwelt	1	10	9,1
Baugewerbe	3	31	8,8
Handel	35	136	20,5
Transport und Logistik	6	41	12,8
Gastgewerbe	1	1	50,0
Information und Kommunikation	-	30	0,0
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	16	91	15,0
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	7	66	9,6
Gesundheits- und Sozialwesen	2	3	40,0
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-	3	0,0
Sonstige Dienstleistungen	1	3	25,0
Öffentliche Verwaltung	-	4	0,0
Gesamt	92	713	11,4

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

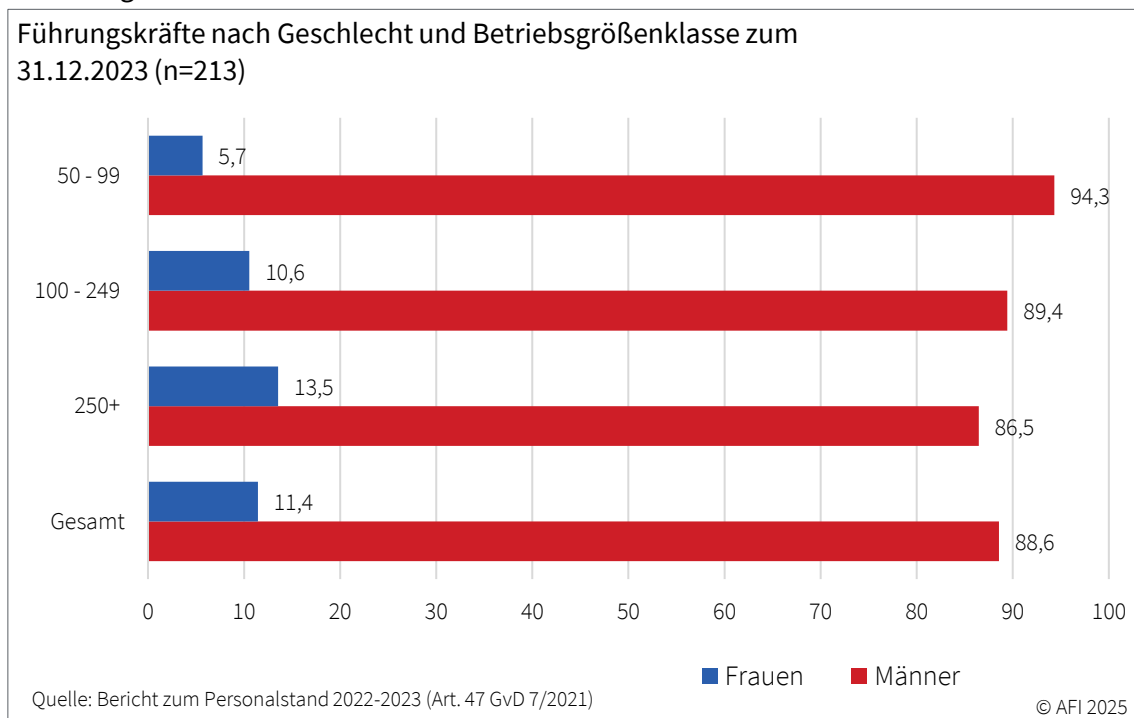
© AFI 2025

Es zeigt sich zumindest teilweise, dass es in den Sektoren, in denen die Frauenbeschäftigungszahl hoch ist, auch eher weibliche Führungskräfte gibt. So ist im Gastgewerbe, wo knapp über die Hälfte aller Beschäftigten Frauen sind, mit 50,0% auch der höchste Frauenanteil unter den Führungen zu vermerken. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind 40,0% der Führungen weiblich, gefolgt vom Sektor „Sonstige Dienstleistungen“ mit 25,0% und dem Handel mit 20,5%. Vergleichsweise wenige Führungskräfte gibt es unter den freiberuflichen Dienstleistungen und den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, obwohl die Frauenquote unter den Beschäftigten in diesen Sektoren bei etwa 56,3 und 48,1% liegt.

In Relation zur Unternehmensgröße betrachtend ([Abbildung 8](#)), ergibt sich aus der Untersuchung, dass 13,5% der weiblichen Führungskräfte in Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten arbeiten. Das bedeutet, Frauen haben eher in großen Unternehmen, in denen es möglicherweise mehr als eine Führungsposition gibt, die Chance, eine solche zu erreichen. Denn, obwohl die meisten Unternehmen Kleinunternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigte sind, gibt es in diesen nur 5,7% weiblich

besetzte Führungspositionen. Unter den Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten liegt der Frauenanteil unter den Führungen bei 10,6%.

Abbildung 8



2 Arbeitsverhältnisse und Vertragsarten

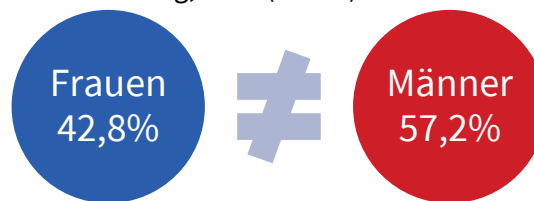
Der von den Unternehmen ausgefüllte Fragebogen enthält detaillierte Angaben zu den Vertragsarten und Arbeitsverhältnissen, in denen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 31.12.2023 befanden. Diese Daten geben Aufschluss darüber, wie viele Personen unbefristet bzw. befristet beschäftigt sind und wie hoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sowohl unter den befristeten als auch unter den unbefristeten Beschäftigten ist. Daraus lässt sich wiederum schlussfolgern, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsplatzstabilität und das Arbeitspensum gibt.

2.1 Unbefristete und befristete Arbeitsverträge

Die Anzahl der unbefristet Beschäftigten ist unter den Männern mit 54.230 höher als unter den Frauen mit 40.610, was einem Verhältnis von 57,2% zu 42,8% entspricht. Im Vergleich zur Stichprobe des Bienniums 2021-2022 ist das Verhältnis etwas ausgeglichener (vorher machten die Frauen 41,8% aus).

Abbildung 9

Beschäftigte mit unbefristetem Vertrag, 2023 (n=609)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Aus der Analyse nach Einstufungen (Tabelle 6) geht hervor, dass das Geschlechterverhältnis bei den Angestellten am ausgewogensten ist. 50,1% der Angestellten mit unbefristetem Vertrag sind Frauen. Demgegenüber sind nur 11,5% aller unbefristeten Führungskräfte und 22,7% aller leitenden Angestellten mit unbefristetem Vertrag Frauen. Auch unter den Menschen mit Beeinträchtigung mit unbefristetem Vertrag ist der Frauenanteil mit 45,1% relativ hoch.

Tabelle 6

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

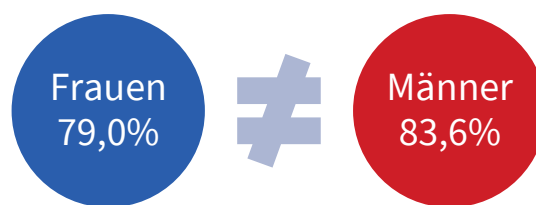
Unbefristet Beschäftigte					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl		
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer	% Gesamt
Führungskräfte	90	694	784	11,5	97,8	97,3	97,4
Leitende Angestellte	1.019	3.479	4.498	22,7	98,5	99,0	98,9
Angestellte	22.875	22.826	45.701	50,1	83,7	88,4	86,0
Arbeiter:innen	16.626	27.231	43.857	37,9	72,5	78,2	76,0
Gesamt	40.610	54.230	94.840	42,8	79,0	83,6	81,6
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	1.036	1.259	2.295	45,1	87,8	89,9	88,9

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Abbildung 10

Anteil der unbefristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, 2023 (n=609)



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

© AFI 2023

Bei der Betrachtung des Anteils der unbefristet Beschäftigten an der zum 31.12.2023 erhobenen Gesamtbeschäftigtenzahl (siehe die letzten drei Spalten von Tabelle 6) zeigt sich, dass nur 79,0% der Frauen gegenüber 83,6% der Männer unbefristet beschäftigt sind. Die Differenz in der Verteilung der unbefristeten Verträge nach Geschlecht liegt damit bei 4,6 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer. Der Anteil der Frauen sinkt bei den Arbeiterinnen auf 72,5% und bei den Arbeitern auf 78,2%. Obwohl in der beruflichen Einstufung der Führungskräfte nahezu alle Beschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben, sticht hier hervor, dass der Anteil unter den weiblichen Beschäftigten mit 97,8% diesmal höher liegt als der Anteil aller unbefristet beschäftigten Männer mit 97,3%.

Der Blick auf die befristeten Arbeitsverträge (Tabelle 7) und damit die Personen mit prekärer Beschäftigungsverhältnis zeigt, dass 19.320 Personen Ende 2023 befristet beschäftigt waren, davon 9.905 Frauen (51,3%) und 9.415 Männer (48,7%). Aus der Aufschlüsselung nach Einstufung geht hervor, dass der Anteil von befristet beschäftigten Frauen unter den Angestellten mit 60,2% am höchsten ist, gefolgt von den Menschen mit Beeinträchtigung, unter denen der Frauenanteil 50,4% beträgt. Unter den Arbeiterinnen und Arbeitern entfallen 46,8% der befristeten Verträge auf Frauen. In den Einstufungen der Führungskräfte ist der Frauenanteil mit 9,5% erstaunlich gering

und auch unter den leitenden Angestellten haben mehr Männer einen befristeten Vertrag.

Tabelle 7

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

Einstufung	Befristet Beschäftigte				Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl			
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer	% Gesamt	
Führungskräfte	2	19	21	9,5	2,2	2,7	2,6	
Leitende Angestellte	15	35	50	30,0	1,1	1,0	1,1	
Angestellte	3.943	2.608	6.551	60,2	14,4	10,1	12,3	
Arbeiter:innen	5.945	6.753	12.698	46,8	25,9	19,4	22,0	
Gesamt	9.905	9.415	19.320	51,3	19,3	14,5	16,6	
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	140	138	278	50,4	11,9	9,9	10,8	

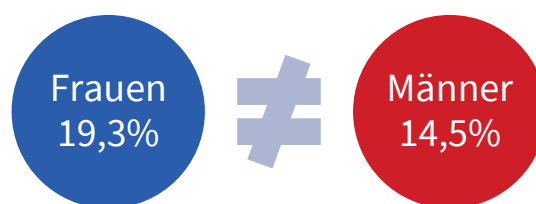
Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Der Anteil von befristet beschäftigten Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt 19,3%. Bei den Männern sind es nur 14,5%, was einer Differenz von 4,8 Prozentpunkten entspricht. Damit ist das Verhältnis etwas ausgeglichener als dies noch im vorhergehenden Biennium der Fall war. Allerdings sind immer noch insbesondere Arbeiterinnen deutlich häufiger befristet beschäftigt (25,9%) als die Männer in dieser Einstufungsgruppe (19,4%).

Abbildung 11

Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl, 2023 (n=609)



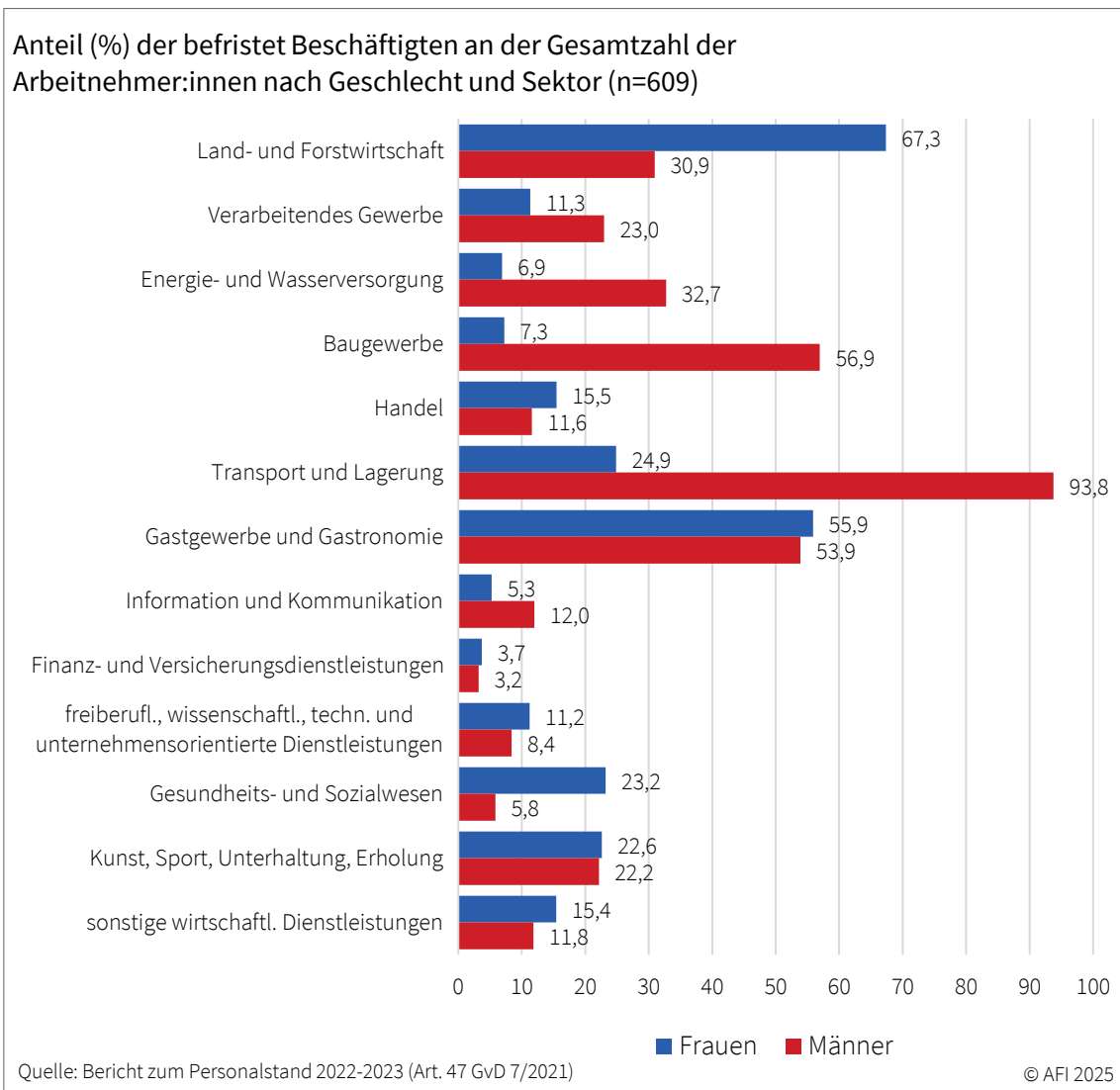
Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Die Untersuchung der Beschäftigten mit befristetem Vertrag nach Wirtschaftszweig ([Abbildung 12](#)) ergibt, dass der Anteil der befristeten Verträge unter den Geschlechtern im Allgemeinen sehr zwischen den Sektoren variiert. Der größte geschlechtsspezifische Unterschied findet sich in der Branche „Transport und Logistik“. 93,8% aller Männer, aber nur 24,9% aller Frauen in diesem Sektor sind befristet beschäftigt. Auch im Baugewerbe zeigt sich ein starker Geschlechtsunterschied mit 56,9% aller Männer, aber nur 7,3% der Frauen. In der Land- und Forstwirtschaft hingegen sind, gemessen an der gesamten Beschäftigungszahl, deutlich mehr Frauen (67,3%) als Männer (30,9%) mit

befristetem Vertrag beschäftigt. Relativ ausgeglichen zeigt sich das Gastgewerbe (55,9% der Frauen und 53,9% der Männer) sowie der Sektor „Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung“ (22,6% Frauen und 22,2% Männer).

Abbildung 12

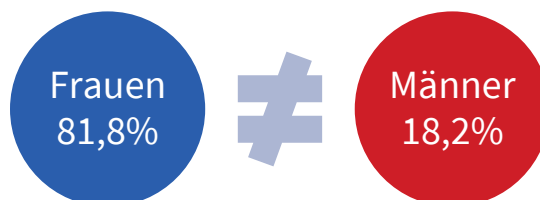


2.2 Teilzeitbeschäftigung

Eine besonders unter Frauen weit verbreitete Vertragsart ist die Teilzeitbeschäftigung, sowohl unbefristet als auch befristet. Dies bestätigt auch die Analyse in dieser Studie. In den 609 Unternehmen entfallen 81,8% aller Teilzeitverträge auf Frauen und nur 18,2% auf Männer.

Abbildung 13

Beschäftigte in Teilzeit zum 31.12.2023 (n=609)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Tabelle 8

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

Einstufung	Beschäftigte mit Teilzeitvertrag				Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	6	11	17	35,3	6,5	1,5
Leitende Angestellte	238	34	291	81,8	23,0	1,5
Angestellte	11.353	1.956	13.309	85,3	41,5	7,6
Arbeiter:innen	14.253	3.730	17.983	79,3	62,2	10,7
Gesamt	25.850	5.750	31.600	81,8	50,3	8,9
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	834	528	1362	61,2	70,7	37,7

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl sind das 50,3% aller beschäftigten Frauen, aber nur 8,9% aller Männer (Tabelle 8). Am meisten teilzeitbeschäftigte Frauen gibt es unter den Personen mit Beeinträchtigung (70,7%), wobei der Anteil bei den Männern hier auch relativ hoch ist (37,7%). Unter den Arbeiterinnen liegt der Anteil bei 62,2%, bei den Angestellten bei 41,5% und bei den leitenden Angestellten bei 23,0%. Unter den Führungskräften ist der Geschlechterunterschied am geringsten: 6,5% aller weiblichen und 1,5% aller männlichen Führungskräfte arbeiten in Teilzeit.

Schaut man sich die Teilzeitverträge wiederum unterteilt nach befristet/unbefristet an, so zeigt sich, dass 21.586 Frauen unbefristet in Teilzeit arbeiten, gegenüber nur 4.157 Männern. Der Frauenanteil beträgt somit 83,9% (Tabelle 9). Bei der Betrachtung der Einstufungen wird ersichtlich, dass abgesehen von den Führungskräften in jeder Einstufung über drei Viertel der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Anteilig an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrachtet (die letzten beiden Spalten der Tabelle 9), stehen die Geschlechterunterschiede noch deutlicher hervor. Von allen

Beschäftigten Frauen sind 42,0% unbefristet in Teilzeit, bei den Männern hingegen sind es nur 6,4%. Besonders stark ist der Unterschied in der Einstufung der Arbeiter:innen, wo diese Vertragsart auf jede zweite Frau zutrifft, aber nur auf 7,6% der Männer.

Die Betrachtung nach Branchen ergibt einen besonders hohen Frauenanteil unter den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (96,0%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (91,6%). Im Baugewerbe (53,8%) und im Bereich der „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ (60,9%) arbeiten vergleichsweise deutlich weniger Frauen mit unbefristetem Teilzeitvertrag.

Tabelle 9

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

Beschäftigte mit unbefristetem Teilzeitvertrag					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	6	6	12	50,0	6,5	0,8
Leitende Angestellte	230	47	277	83,0	22,2	1,3
Angestellte	9.587	1.449	11.036	86,9	35,1	5,6
Arbeiter:innen	11.763	2.655	14.418	81,6	51,3	7,6
Gesamt	21.586	4.157	25.743	83,9	42,0	6,4
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	738	453	1191	62,0	62,5	32,3

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Aus [Tabelle 10](#) geht hervor, dass fast drei Viertel aller Beschäftigten in Teilzeit mit gleichzeitigem befristetem Arbeitsverhältnis Frauen sind (72,8%). Insgesamt sind 5.857 Personen in befristeter Teilzeit, davon sind 4.264 Frauen und 1.593 Männer. Das sind gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl 10,5% der Frauen, aber nur 2,9% aller Männer. Unter den Angestellten ist der Frauenanteil mit 77,7% am höchsten, gefolgt von der Einstufungskategorie der Arbeiterinnen und Arbeitern mit einem Frauenanteil von 69,8%.

Tabelle 10

Befristeter Teilzeitvertrag nach Geschlecht und Einstufung zum 31.12.2023 (n=609)

Beschäftigte mit befristetem Teilzeitvertrag					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	-	5	5	-	-	0,7
Leitende Angestellte	8	6	14	57,1	0,8	0,2
Angestellte	1.766	507	2.273	77,7	7,7	2,2
Arbeiter:innen	2.490	1075	3.565	69,8	15,0	3,9
Gesamt	4.264	1.593	5.857	72,8	10,5	2,9
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	96	75	171	56,1	9,3	6,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Die Untersuchung nach Branchen ergibt, dass der Frauenanteil unter den befristeten Teilzeitbeschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft mit 90,8% am höchsten ist. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen (88,5%) und im Handel (75,2%) ist der Frauenanteil besonders hoch.

Bedauerlicherweise lässt der Fragebogen keine Analyse des genauen Teilzeitausmaßes zu (Vertrag über 50% oder 75% oder einen anderen Prozentsatz der vollen Arbeitszeit). Unklar ist auch, inwieweit die Teilzeitbeschäftigung von den betroffenen Frauen und Männern jeweils tatsächlich gewünscht wird, d.h. wie oft Teilzeit von Frauen zur Vereinbarung von Familie und Beruf beantragt wird oder wie viele Teilzeitstellen angesichts fehlender Vollzeitarbeitsplätze angenommen werden. In letzterem Fall ist die Teilzeitstelle vom Unternehmen auferlegt und keine freie Entscheidung der Beschäftigten.

Exkurs

Der Gender Pay Gap

Die eben angeführten Daten zeigen, dass die Teilzeitbeschäftigung immer noch ein überwiegend weibliches Phänomen ist. Dass Frauen aufgrund von Familie und Betreuung häufiger verkürzte Arbeitszeiten haben, wirkt sich maßgeblich auf den sogenannten Gender Pay Gap aus, also das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Hinzu kommen andere Aspekte, die sich gesammelt auf die Lohnlücke auswirken können: Frauen arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Berufen, etwa in Sozialberufen oder in der Pflege bzw. im Verkauf oder in der Reinigung und sind seltener in Führungspositionen tätig und das, obwohl Frauen inzwischen besser ausgebildet sind als Männer. Dennoch **verdienen Frauen selbst bei gleicher Qualifikation und gleicher Arbeit häufig weniger** als ihre männlichen Kollegen. In diesem Fall handelt es sich um eine klare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die deutlich macht, dass die Lohnlücke auf kulturelle Faktoren zurückzuführen ist, wie die Bevorzugung von Männern im institutionellen und politischen Kontext sowie männerbündische Strukturen am Arbeitsmarkt.

Auswertung des AFI auf Grundlage von NISF-Daten haben ergeben, dass Frauen in Südtirol 2023 im Durchschnitt 19.822 € brutto verdienten, Männer hingegen 30.678 €. Nur auf die Vollzeitangestellten in der Privatwirtschaft berechnet betrug der **Gender Pay Gap** im Jahr 2023 **17,3%**. Unter den Führungskräften ist der Gap am höchsten (23,4%), gefolgt von den Angestellten (22,6%). Unter den leitenden Angestellten und

den Arbeiter:innen liegt er mit 14,6% und 15,7% unter dem Durchschnitt – in allen Einstufungen ist aber ein beträchtlicher Gehaltsunterschied festzustellen. Auch die letzten verfügbaren Auswertungen des ASTAT für 2023 geben die Lohnlücke mit 17,3% in der Privatwirtschaft an (ohne merkliche Veränderung zu 2022). In der öffentlichen Verwaltung sei der Gap bei 14,2% rückläufig. Insgesamt nehme das Lohngefälle mit steigendem Alter zu (ASTAT, 2023).³

Dass sich bezüglich des Gender Pay Gaps in den vergangenen zehn Jahren kaum etwas getan hat, liegt auch daran, dass sich gesellschaftliche Normen und kulturelle Zuschreibungen nicht so einfach verändern lassen. Für eine nachhaltige Veränderung ist immer auch ein **Umdenken in der Gesellschaft notwendig**. Nur so können die geschlechtsspezifische Verteilung von Hausarbeit und Erwerbsarbeit aufgebrochen und die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt erreicht werden.

Zwar geht aus der Familienstudie des ASTAT hervor, dass sich heute **99% aller Südtiroler:innen eine gleichberechtigte Aufteilung der Sorgearbeit wünschen**. Die tatsächliche Beteiligung der Männer ist jedoch in vielen Bereichen gleich null. Mehr als 50% der Befragten gaben an, dass jegliche Tätigkeiten, die mit der Kinderbetreuung zusammenhängen, hauptsächlich von der Mutter übernommen würden. Wenn es jedoch um Tätigkeiten geht, die weniger die reine Betreuung, sondern z.B. auch Freizeitaktivitäten mit den Kindern betreffen, dann steigt der Beteiligungsanteil der Väter (ASTAT, 2022). Die Daten zeigen: Viele Südtiroler Familien erkennen bereits die Problematik, dass die Kinderbetreuung zum Großteil von Frauen übernommen wird, wodurch vor allem Mütter in schlechter bezahlte Teilzeitberufe gedrängt werden. Die Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Mentalität und der Realität verweist aber auch darauf, dass es **an politischen Wegweisern mangelt**. Insbesondere in ländlichen Regionen braucht es jene auch als Anstoß zur Bewusstseinsbildung.

Als wichtiges Instrument wurde deshalb **die EU-Richtlinie 2023/970** erlassen, die bis Juni 2026 von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden muss. Sie folgt dem Prinzip **„Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“**. Das Entgelttransparenzgesetz sieht vor, dass jegliche Zahlungsstrukturen schon im Bewerbungsprozess offengelegt werden müssen. So haben Arbeitnehmer:innen zukünftig ein Auskunftsrecht bezüglich Durchschnittsgehälter im Betrieb für vergleichbare Positionen – getrennt nach Geschlecht. Indem durch mehr Transparenz die Beweislast zugunsten der Arbeitnehmer:innen umgekehrt wird, soll die Lohndiskriminierung verhindert und Barrieren am Arbeitsmarkt speziell für Frauen abgebaut werden.

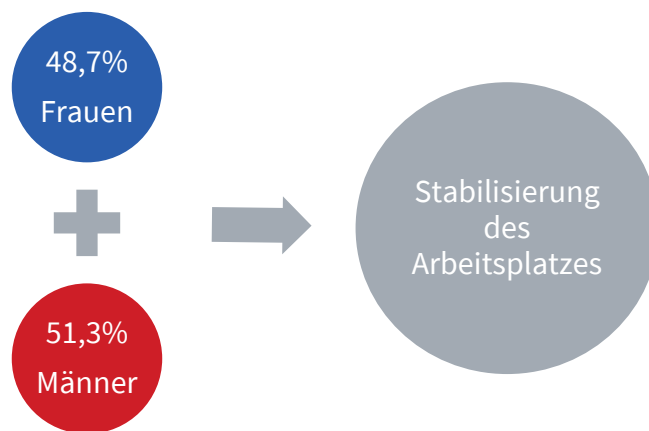
³ Bedauerlicherweise konnten die Daten zu den Gehältern aus dem Fragebogen dieser Studie nicht genutzt werden, da sie nicht nach Vollzeit und Teilzeitarbeit unterteilt und deshalb verzerrt sind. Aus diesem Grund wurden hier Daten anderer Quellen zur Veranschaulichung der Problematik herangezogen.

2.3 Die Umwandlung von Verträgen

Zusätzlich zur Erfassung der Arbeitsverhältnisse beinhaltet der Fragebogen die Umwandlung von Verträgen, d.h. den Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis innerhalb desselben Unternehmens (verstanden als beruflicher Aufstieg hin zu einem stabilen Beschäftigungsverhältnis) sowie die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen und umgekehrt.

48,7% der Umwandlung von befristete in unbefristete Verhältnisse entfiel 2023 auf Frauen. Das Geschlechterverhältnis ist also nahezu ausgeglichen.

Abbildung 14
Umwandlung von befristet zu unbefristet, 2023 (n=609)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Wie aus [Tabelle 11](#) hervorgeht, gab es zum Ende des Jahres 2023 in 507 Unternehmen 7.549 Umwandlungen befristeter Arbeitsverhältnisse in unbefristete. Davon betrafen 3.677 (48,7%) der Vertragsumwandlungen Frauen und 3.874 Männer, was ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis darstellt. Die meisten Umwandlung fanden in den Einstufungsgruppen der Angestellten und die der Arbeiterinnen und Arbeitern statt. Unter den Führungskräften und den leitenden Angestellten ist der Anteil geringer, da es hier weniger befristete Arbeitsverhältnisse gibt. Allerdings ist der Anteil unter den weiblichen Führungskräften gemessen an der Gesamtbeschäftigungszahl mit 2,4% deutlich höher als 0,9% der Männer.

Tabelle 11

Umwandlungen von befristet zu unbefristet nach Einstufung zum 31.12. 2023 (n=507)

Umwandlungen von befristet zu unbefristet					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	2	6	8	25,0	2,4	0,9
Leitende Angestellte	8	16	24	33,3	0,9	0,5
Angestellte	2.258	1.663	3.921	57,6	8,7	6,9
Arbeiter:innen	1409	2.187	3.596	39,2	6,6	6,9
Gesamt	3.677	3.872	7.549	48,7	7,6	6,5
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	55	55	110	50,0	4,8	4,2

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

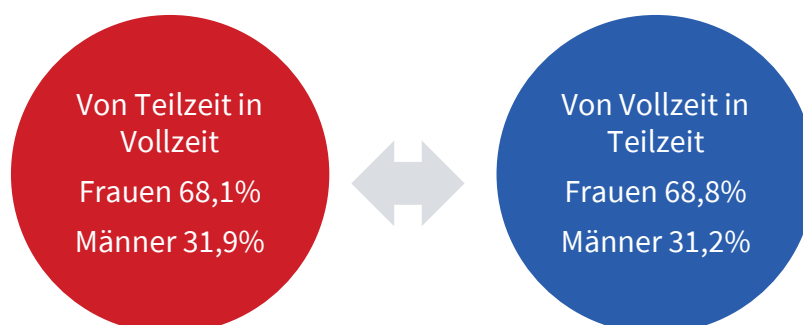
© AFI 2025

Die Untersuchung nach Branchen zeigt im Verhältnis hohe Zahlen für den Handel (1.336 Vertragsumwandlungen, davon 56,2% Frauen) und für das Verarbeitende Gewerbe (1.054 Vertragsumwandlungen, davon 26,9% Frauen). Mehr als die Hälfte aller Umwandlungen fällt somit auf diese zwei Sektoren. Auch unter den freiberuflichen Dienstleistungen gab es 410 Umwandlungen, davon 58,2% von Frauen. Es folgt das Baugewerbe, wo von 265 Vertragsumwandlungen nur 22 Frauen betrafen (7,7%), was natürlich auch dem generell geringen Frauenanteil in diesem Zweig zuzuschreiben ist.

In allen Betriebsgrößenklassen wurden befristete in unbefristete Verträge umgewandelt. Im Verhältnis zu den Beschäftigtenzahlen der drei Größenklassen, zeigt sich, dass diese Art von Vertragsänderung häufiger in den Unternehmen mit über 250 Beschäftigten angeboten wird.

Abbildung 15

Umwandlungen von Teilzeit zur Vollzeit (n=316) und umgekehrt (n=335), 2023



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Ein weiteres Thema ist die Arbeitszeiterhöhung bzw. -verkürzung, d.h. der Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt (Abbildung 15). Im Jahr 2023 betrafen Arbeitszeiterhöhungen zu 68,1% Frauen und zu 31,9 % Männer (betrifft 316 Unternehmen der Stichprobe). Gleichzeitig gab es in 334 Unternehmen Arbeitszeitreduzierungen von Vollzeit zu Teilzeit. Hier liegt der Frauenanteil bei 68,8%.

Das heißt, es wechseln immer noch deutlich mehr Frauen in Teilzeit. Als Hauptgrund dafür kann nach wie vor die Verrichtung von Care- und Hausarbeit angenommen werden.

Die folgende [Tabelle 12](#) zeigt, dass insgesamt 1.517 Frauen von Teilzeit in Vollzeit gewechselt sind. Unter den Angestellten war der Frauenanteil mit 75,5% am höchsten, unter den Arbeiter:innen hingegen mit 52,4% deutlich geringer.

Tabelle 12

Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeit 2023 (n=316)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	1	1	2	50
Leitende Angestellte	21	8	29	72,4
Angestellte	1.122	364	1.486	75,5
Arbeiter:innen	373	339	712	52,4
Gesamt	1.517	712	2.229	68,1
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	20	11	31	64,5

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Die Arbeitszeitverkürzung, d.h. der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit betraf 1.326 Frauen ([Tabelle 13](#)). Es zeigt sich ein ähnliches Muster wie in der vorherigen Tabelle: Der Frauenanteil ist unter den Angestellten am größten (75,6%) und deutlich geringer unter den Arbeiterinnen und Arbeitern (54,6%).

Tabelle 13

Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeit 2023 (n=334)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	2	2	0,0
Leitende Angestellte	15	7	22	68,2
Angestellte	976	315	1.291	75,6
Arbeiter:innen	335	278	613	54,6
Gesamt	1.326	602	1.928	68,8
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	17	14	31	54,8

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Diese Vertragsumwandlungen werden wiederum vor allem in den größten Unternehmen vorgenommen. Da überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind, überrascht es auch nicht, dass die Umwandlungen vor allem den Handel (49,6% aller Umwandlungen) betreffen, eine der Branchen mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten.

3 Personalstand und -fluktuationen

Der Abschnitt des Fragebogens zu den Zu- und Abgängen der Beschäftigten bietet die Möglichkeit, die Veränderungen der Belegschaften zwischen 2022 und 2023 zu berechnen. Zudem ist es möglich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Gründe in Erfahrung zu bringen.

Ein neuer Abschnitt des Fragebogens gibt erstmalig Aufschluss über erhaltene Beförderungen. Weiters finden sich Angaben über Beschäftigte im Wartestand wegen Vater- und Mutterschaft, wegen fakultativer Elternzeit, in der Lohnausgleichskasse, über Teilnahmen an Weiterbildungskursen sowie über Beschäftigte, die im Homeoffice gearbeitet haben.

3.1 Zu- und Abgänge

Wie der [Tabelle 14](#) entnommen werden kann, ist die Beschäftigtenzahl der Frauen in allen Einstufungen gestiegen. Dieser Umstand lässt sich positiv deuten, da die Frauenbeteiligung demnach insgesamt steigt. Unter den Angestellten verzeichnen sie eine stärkere Zunahme als die Männer (1.361 Frauen vs. 1.045 Männer). Dieses Verhältnis kann auch bei den Führungskräften festgestellt werden (ein Zuwachs von neun Frauen gegenüber 20 Abgängen von Männern). Insgesamt ist das Personal im Saldo zwischen 2022 und 2023 um 4.705 Einheiten gestiegen.

Tabelle 14

Veränderung des Personals von 2022 zu 2023 nach Geschlecht und Einstufung (n=609)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt
Führungskräfte	9	-20	-11
Leitende Angestellte	21	28	49
Angestellte	1.361	1.045	2.406
Arbeiter:innen	826	1.435	2.261
Gesamt	2.217	2.488	4.705
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	32	58	90

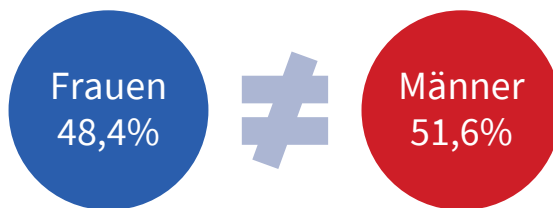
Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

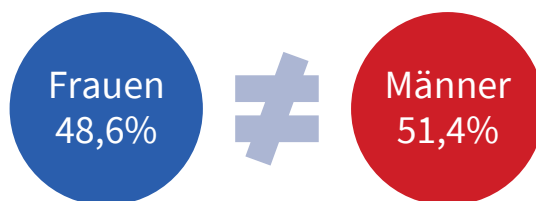
Im Jahr 2023 machten Frauen 48,4% der gesamten Zugänge in den Unternehmen der Stichprobe aus. Bei den Abgängen zeigt sich ein sehr ähnliches Geschlechterverhältnis: 48,6% der Abgänge waren Frauen ([Abbildung 16](#)).

Abbildung 16

Zugänge nach Geschlecht, 2023 (n=609)



Abgänge nach Geschlecht, 2023 (n=609)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Tabelle 15 veranschaulicht die Zugänge aufgeschlüsselt nach den Einstufungen. Insgesamt gab es 46.738 Zugänge, davon 22.639 Frauen und 24.099 Männer. Es gab mehr weibliche Zugänge als männliche in der Kategorie der Angestellten (8.899 gegenüber 6.748). In allen anderen Einstufungen gab es mehr Zugänge von Männern, beispielsweise 70 neue männliche Führungskräfte, aber nur 18 weibliche. Schaut man nun gleichzeitig auf die Abgänge (**Tabelle 16**), so zeigt sich aber, dass auch mehr männliche Führungskräfte abgegangen sind, wodurch der bereits oben beschriebene negative Saldo für männliche Führungen zustande kommt. Insbesondere in Bezug auf diese Einstufung ist es sehr erfreulich, dass einige Führungspositionen von Frauen besetzt werden konnten, da sie, wie in Kapitel 1.1.1 veranschaulicht, in dieser Einstufung immer noch am stärksten unterrepräsentiert sind.

Tabelle 15

Zugänge nach Einstufung und Geschlecht, 2023 (n=609)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt
Führungskräfte	18	70	81
Leitende Angestellte	135	422	557
Angestellte	8.899	6.748	15.647
Arbeiter:innen	13.789	17.004	30.793
Gesamt	22.639	24.099	46.738
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	246	265	511

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Tabelle 16

Abgänge nach Einstufung und Geschlecht, 2023 (n=609)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt
Führungskräfte	9	90	99
Leitende Angestellte	114	394	508
Angestellte	7.538	5703	13.241
Arbeiter:innen	12.761	15.424	28.450
Gesamt	20.422	21.611	42.033
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	214	207	421

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

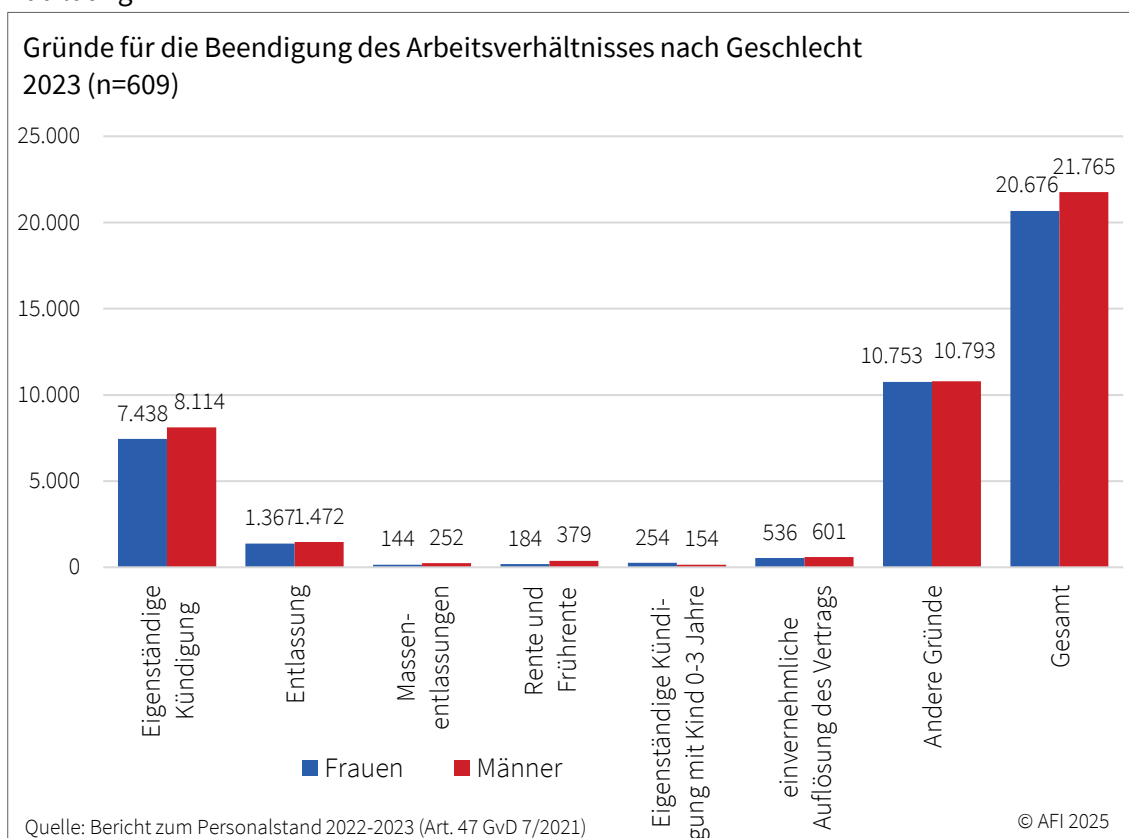
© AFI 2025

Insgesamt gab es 42.033 Abgänge, davon 20.422 Frauen und 21.611 Männer. Allgemein lässt sich also feststellen, dass es eine hohe Fluktuation von Personal innerhalb eines Jahres gibt, da es fast genauso viele Abgänge wie Zugänge gibt.

Die Wirtschaftszweige betrachtend, lässt sich dieser Umstand vor allem anhand der Zahlen für das Gastgewerbe und die Land- und Forstwirtschaft erklären. Da diese beiden Sektoren sehr stark auf Saisonarbeit ausgelegt sind, handelt es sich meist um kurzfristige Arbeitsverhältnisse, wodurch ein ständiger Wechsel des Personals zustande kommt. In der Land- und Forstwirtschaft beispielsweise gab es einen Zuwachs von 84,3% und einen Abgang von 83,6% gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Im Gastgewerbe überstieg die Summe der Zu- und Abgänge sogar die Beschäftigtenzahl.

Abbildung 17 zeigt auf, welche Gründe es für die Abgänge des Personals im Jahr 2023 gab. Die Kündigung von Seiten der Arbeitnehmer:innen ist einer der häufigsten Gründe (37,0% aller Vertragsbeendigungen). Männer machen häufiger als Frauen von der eigenständigen Kündigung Gebrauch. Entlassungen finden deutlich seltener statt (6,8% aller Abgänge, davon etwas mehr Männer als Frauen). Ebenso gab es mehr Männer als Frauen, die in Rente oder Frührente gingen (379 gegenüber 184). Bei der Kündigung mit Kleinkind zeigt sich ein umgekehrtes Verhältnis. Bekanntermaßen sind es vor allem Frauen, die aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis auflösen. Dennoch betreffen 37,7% der Kündigungen mit Kleinkind Männer (mehr Informationen zu diesem Umstand in der Infobox 4).

Abbildung 17



Als weitere Gründe werden die Massenentlassungen und die einvernehmlichen Vertragsauflösungen aufgeführt, die jeweils ebenfalls mehr Männer als Frauen betreffen. Der Großteil der Abgänge fällt in den Bereich „andere Gründe“. Leider gibt es keine konkrete Angabe dazu, was diese Restkategorie alles beinhaltet.

Infobox 4

Der Wiedereinstieg von Müttern in den Arbeitsmarkt

Per Gesetz unterliegen Mütter bis zum ersten Geburtstag des Kindes einem Kündigungsschutz. Die Arbeitnehmerinnen selbst können in dieser Zeit jedoch ohne Einhaltung der Kündigungsfrist wegen Mutterschaft kündigen. Genau in diesem ersten Jahr kündigen deshalb jährlich hunderte in der Südtiroler Privatwirtschaft beschäftigte Mütter eigenständig (Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, 2025). Als Kündigungsgrund wird häufig die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf angegeben. Die Daten zeugen auch von einer nicht unbeträchtlichen Anzahl von Vätern, die kündigen. Tatsache ist jedoch, dass zwei Drittel der Männer diese Form der Kündigung nutzen, um den Betrieb zu wechseln (ebd.). Problematisch bleibt die Tatsache, dass ca. 40% der Frauen den Wiedereinstieg nicht schaffen – häufig, da Unternehmen nicht die geeigneten Bedingungen anbieten, um Beruf und Kindererziehung vereinen zu können.

Nach Angabe der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt wird der **Verbleib von Müttern in der Arbeitslosigkeit** auch maßgeblich von der **Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes NASpl nach der obligatorischen Mutterschaft beeinflusst**. Die *Sozialversicherung für Beschäftigte* (NASpl) ist eine monatliche Arbeitslosenzulage, die durch das italienische Gesetzesdekret Nr. 22 vom 24. März 2015 beschlossen wurde. Seitdem können Mütter und Väter das Geld im Fall der eigenständigen Kündigung zwei

Jahre lang beziehen, wenn sie vorher mindestens vier Jahre lang gearbeitet haben (vor 2015 betrug die maximale Bezugsdauer ein Jahr). Die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt stellt fest, dass sich die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds unmittelbar auf die Anzahl der kündigenden Frauen auswirkt. Nicht nur die Anzahl der Kündigungen habe sich erhöht, auch die Dauer des Fernbleibens der Mütter vom Arbeitsmarkt, was langfristige Auswirkungen für ihre Chancen am Arbeitsmarkt hat. Dies gilt insbesondere für geringer qualifizierte Frauen, denen der Wiedereinstieg tendenziell weniger gut gelingt. Trotzdem besteht eine wachsende Tendenz dahin, dass immer mehr Mütter spätestens nach drei Jahren wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen, was nochmals verdeutliche, dass die eigenständige Kündigung in direktem Zusammenhang mit dem NASpl stehe (ebd.).

Vielfach ist für den Wiedereinstieg von Müttern die **Verfügbarkeit einer Teilzeitstelle ausschlaggebend**. 14% gaben im Jahr 2024 das Fehlen geeigneter Arbeitszeitenregelungen als Kündigungsgrund an (ebd.). Umso wichtiger ist es deshalb, dass gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine Möglichkeit gefunden werden kann, die den Bedürfnissen von Müttern mit Kleinkind gerecht wird. Immer mehr Südtiroler Betriebe investieren inzwischen in die Förderung von Vereinbarkeit, auch weil sie diese als essenziell erkannt haben, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Das von der Handelskammer Bozen und der Familienagentur getragene „*audit familieundberuf*“ ist eine europaweit anerkannte Zertifizierung, die einen Anreiz für Betriebe bietet, sich mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu engagieren. Das *audit* unterstützt Unternehmen darin eine familienfreundliche Personalpolitik zu etablieren und individuell passende Lösungen zu finden. Davon profitieren die Arbeitnehmer:innen, aber auch die Betriebe, durch höhere Mitarbeiter:innenzufriedenheit und bessere Fachkräftebindung. In Südtirol gibt es 114 Unternehmen und Organisationen, die als familienfreundlich zertifiziert sind (Autonome Provinz Bozen – Südtirol Familie).

3.2 Beförderungen

Erstmalig enthält der Fragebogen einen Abschnitt zu Beförderungen, das heißt der Aufstieg in eine höhere Einstufungsgruppe. Erfreulicherweise ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen. 45,6% der Beförderungen kamen Frauen zugute. Unter den Angestellten lag der Frauenanteil sogar bei 52,8% (Tabelle 17).

Tabelle 17

Beförderung in höhere Einstufung, 2023 (n=237)

Beförderung					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	3	43	46	6,5	4,0	7,7
Leitende Angestellte	92	247	339	27,1	10,2	8,3
Angestellte	422	378	800	52,8	2,1	2,0
Arbeiter:innen	239	233	472	50,6	1,7	1,3
Gesamt	756	901	1.657	45,6	2,1	2,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	12	11	23	52,2	1,3	1,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

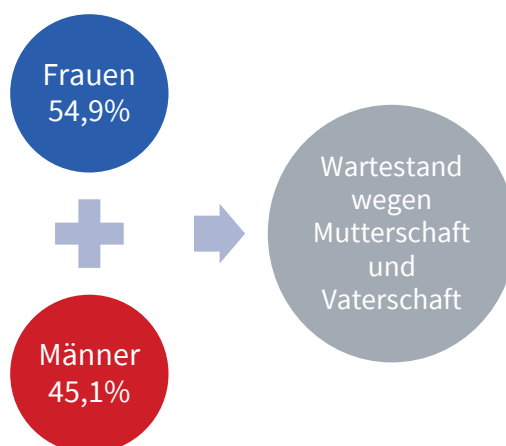
© AFI 2025

3.3 Beschäftigte in Vaterschaft und Mutterschaft

In einem weiteren Abschnitt befasst sich der Fragebogen mit verschiedenen Formen des Wartestandes, unter anderem mit dem interessanten Aspekt der obligatorischen Vater- und Mutterschaft. 54,9% der Personen, die 2023 in Vater- oder Mutterschaft waren, waren Frauen, während der Anteil der Väter bei 45,1% lag (Abbildung 18).

Abbildung 18

Wartestand wegen Vaterschaft und Mutterschaft nach Geschlecht zum 31.12.2023 (n=609)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Auch wenn sich die Unternehmen der gesamten Stichprobe von denen des vorherigen Bienniums unterscheidet, sticht deutlich ein Phänomen hervor: Der Anteil der Männer, die in Vaterschaft gehen, ist stark angestiegen. Da das Biennium 2020-2021 in die Corona-Pandemie fiel, wurde bereits damals ein Anstieg der Vaterschaft verzeichnet.⁴ Es war allerdings anzunehmen, dass dieser Trend coronabedingt sei und sich somit nach der Pandemie wieder umkehren würde. Erfreulicherweise ist dem aber nicht so. Dies bestätigt auch der Zeitvergleich der Panel-Stichprobe in Kapitel 5.

Infobox 5

Gesetzeslage zur Vaterschaft und Mutterschaft

Das italienische Gesetzesdekret Nr. 151 vom 26. März 2001 definiert den Mutterschaftsurlaub als die **obligatorische Abwesenheit der Mutter von der Arbeit für zwei Monate vor und drei Monate nach der Geburt** des Kindes. Bei Mehrlingsgeburten verdoppelt sich die Zeit nach der Geburt. Das Gesetz erteilt zudem abhängig beschäftigten Vätern ein eigenes Recht auf Elternzeit sowie eine Beanspruchung der obligatorischen Arbeitsenthaltung nach der Geburt bei Verhinderung der Mutter.

Bestimmungen zum Thema Vaterschaft und andere Sonderurlaube sind auch in der am 4. April 2019 verabschiedeten EU-Richtlinie 2019/1158 zur *Work-Life-Balance* enthalten, auf dessen Grundlage in Italien beispielsweise die Erhöhung des obligatorischen Vaterschaftsurlaubs auf zehn Tagen eingeführt wurde.

Erhöhung der obligatorischen Vaterschaft

Der obligatorische Vaterschaftsurlaub wurde erstmals mit dem Gesetz Nr. 92, Artikel 4 vom 28. Juni 2012 eingeführt und belief sich bis 2015 auf einen Tag, bis 2017 auf zwei Tage, bis 2019 auf fünf Tage und bis Ende 2020 auf sieben Tage. Mit dem Gesetzesdekret Nr. 178, Artikel 1, vom 30. Dezember 2020 wurde der **Vaterschaftsurlaub von sieben auf zehn Tage erhöht**. Die Neuerung, die im Rahmen des Haushaltsgesetzes eingeführt wurde, kann von neuen Vätern, die in der Privatwirtschaft tätig sind, für Geburten, Adoptionen oder Pflegeannahmen auch zur gleichen Zeit in Anspruch genommen werden, während sich die Mutter in Mutterschaft befindet. Ein zusätzlicher elfter Tag ist freiwillig und kann nur dann beansprucht werden, wenn die Mutter damit einverstanden ist, dass dieser von ihrer Mutterschaft abgezogen wird. Die Tage sind grundsätzlich auch nicht kontinuierlich und innerhalb von fünf Monaten nach der Geburt verwendbar. Erst seit der Einführung eines weiteren Gesetzesdekrets im Jahr 2022 ist **für die obligatorischen 10 Tage Vaterschaft eine Vergütung von 100% des Gehalts** vorgesehen.

Zum 31.12.2023 waren in den 609 Betrieben der Stichprobe 2.968 Personen, davon 1.340 Männer und 1.628 Frauen, in Vaterschaft oder Mutterschaft (**Tabelle 18**). Besonders sticht heraus, dass die Männer mehrheitlich in der oberen Einstufung der Führungen (12, davon 8 Männer) und der leitenden Angestellten (118, davon 82 Männer) in Vaterschaft gehen. Bei den Angestellten dreht sich das Verhältnis um: Der Frauenanteil liegt unter ihnen bei 62,9%. Unter den Arbeiter:innen ist das Verhältnis am ausgeglichtesten: Hier waren wieder mehr Männer als Frauen im Wartestand (1.122, davon 613 Männer und 509 Frauen).

⁴ Zum Vergleich: In der Stichprobe der Erhebung von 2020-2021 waren es 63,6 % Mütter und 36,4 % Väter.

Tabelle 18

Beschäftigte in Mutterschaft und Vaterschaft zum 31.12.2023 (n=609)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	4	8	12	33,3
Leitende Angestellte	36	82	118	30,5
Angestellte	1.079	637	1.716	62,9
Arbeiter:innen	509	613	1.122	45,4
Gesamt	1.628	1.340	2.968	54,9
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	13	7	20	65,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

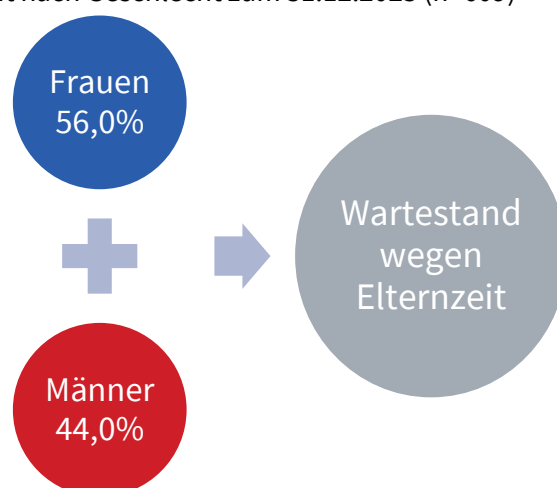
Gemessen an der Gesamtbeschäftigungszahl, verteilen sich die Väter und Mütter im Wartestand relativ gleichmäßig auf die Wirtschaftszweige. Der Anteil ist im Bereich der „Sonstigen Dienstleistungen“ mit 1,5% am geringsten und im Sektor „Information und Kommunikation“ mit 3,6% der Gesamtzahl am höchsten. Schaut man hier nochmals aus der Genderperspektive auf die Zahlen, dann lässt sich ein besonders großer Anteil an Männern in den Sektoren „Baugewerbe“, „Energie und Umwelt“, „Transport und Logistik“ sowie in der Land- und Forstwirtschaft und im Verarbeitenden Gewerbe feststellen – was alles Sektoren sind, in denen die Beschäftigungszahl der Männer überwiegt.

3.4 Beschäftigte in Elternzeit

In Biennium 2022-2023 wurden auch die Angaben zu den Beschäftigten in der fakultativen Elternzeit ausgewertet. Leider gibt es hierfür keinen Vergleich mit dem vorherigen Biennium, da diese Daten Fehler aufwiesen und deshalb nicht genutzt werden konnten.

Abbildung 19

Beschäftigt in Elternzeit nach Geschlecht zum 31.12.2023 (n=609)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Tabelle 19 veranschaulicht die Verteilung nach Geschlecht und Einstufung. Von 3.608 Personen in Elternzeit waren 1.587 Männer und 2.021 Frauen. Der Frauenanteil liegt

bei 56,0%, womit auch bei diesem Wartestand erfreulicherweise ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen Vätern und Müttern zu verzeichnen ist. Besonders viele Männer in der Einstufung der Arbeiter nahmen Elternzeit (1.048 Männer von 1.670) und unter den leitenden Angestellten ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen. Dennoch bezeugen die Zahlen, dass gerade in der Einstufung der Angestellten immer noch hauptsächlich Frauen Elternzeit beanspruchen (73,5%).

Leider lassen die Zahlen keinen Rückschluss auf die Länge der bezogenen Elternzeit zu. Eine Auswertung des AFI auf Grundlage von NISF- und ASWE-Daten zur Elternzeit hält fest, dass sich die Anzahl der genommenen Tage bei den Vätern verringert hat. Die Auswertung bestätigt aber auch, dass sich insgesamt ein positiver Trend abzeichnet: Zunehmend mehr Väter nehmen Elternzeit, was auf die Einführung des Landesfamiliengeld+ in Südtirol zurückgeführt werden kann.⁵

Tabelle 19

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

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	4	5	9	44,4
Leitende Angestellte	76	55	122	54,9
Angestellte	1.328	479	1.807	73,5
Arbeiter:innen	622	1.048	1.670	37,2
Gesamt	2.021	1.587	3.608	56,0
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	21	32	53	39,6

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Infobox 6

Gesetzeslage zur fakultativen Elternzeit

Nach Ende des Mutterschutzes können Eltern eine freiwillige und teilweise bezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen. Diese Arbeitsfreistellung ist auf gesamtstaatlicher Basis, wie auch der Wartestand wegen Vater- und Mutterschaft, durch das Gesetzesdekret Nr. 151/2001 („Testo Unico sulla maternità e paternità“) geregelt. **Gemeinsam haben die Eltern Anspruch auf 10 Monate Elternzeit** bis zum 12. Lebensjahr des Kindes, wobei sich die Zeit auf 11 Monate erhöht, sofern der Vater mindestens 3 Monate beansprucht. Maximal kann pro Elternteil 6 Monate genommen werden (Autonome Provinz Bozen -Südtirol Familie [b]). Die Bezahlung beträgt für Eltern mit einem Angestelltenverhältnis 30% des Gehaltes für maximal 9 Monate, wovon 6 Monate dem einen Elternteil vergütet werden und 3 Monate dem anderen. **Ab 2025 wird die Vergütung der Elternzeit auf 80% des Gehaltes für drei 3 Monate innerhalb des 6. Lebensjahres des Kindes angehoben** (INPS 2025).

3.5 Beschäftigte in der Lohnausgleichskasse (LAK)

Im Fragebogen wurden die Unternehmen auch um Angaben zur Anzahl der Personen in der Lohnausgleichskasse (LAK) gebeten. Diese Daten lassen sich nicht mehr direkt

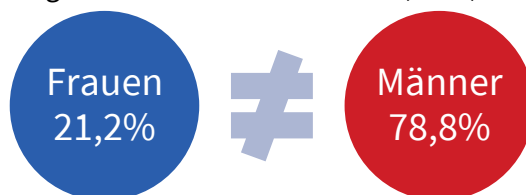
⁵ Siehe AFI-Pressekonferenz vom 17.03.2025: https://www.afi-ipl.org/de/afi-ipl_eventi/pressekonferenz-watertag-2025-die-elternzeit-der-suedtiroler-vaeter/.

mit den Daten des vorhergehenden Bienniums vergleichen, da der Fragebogen dahingehend geändert wurde, dass nun nicht mehr zwischen LAK mit und ohne Stunden differenziert wird. Allgemein lässt sich dennoch festhalten, dass 2023 2,2% der Gesamtbeschäftigten in der LAK waren, im Vergleich zu 3,7% im Jahr 2021. Damals spielten auch die obligatorischen Arbeitszeitkürzungen aufgrund der Corona-Pandemie eine entscheidende Rolle für die höhere Anzahl an Beschäftigten, die einen Lohnausgleich erhielten.

Die Personen in der LAK waren im Jahr 2023 überwiegend Männer (78,8% gegenüber 21,2% Frauen). Zu erwähnen ist hier aber auch, dass es sich diesmal um eine Stichprobe von nur 46 Unternehmen handelt, wobei sich nicht feststellen lässt, ob die übrigen 563 Unternehmen keine Angaben zur LAK gemacht haben oder ob sie keine Beschäftigten in der LAK hatten. Während des Corona-Bienniums gab es noch einen deutlich höheren Anteil an Unternehmen mit Beschäftigten in der LAK (99 von 543 Unternehmen).

Abbildung 20

Beschäftigte in der Lohnausgleichskasse zum 31.12.2023 (n=46)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

In [Tabelle 20](#) werden die Daten für die Lohnausgleichskasse nach Einstufung dargestellt. Bei den Angestellten überwiegen die Frauen (66,5%); in allen anderen Einstufungen waren mehr Männer in der LAK, insbesondere unter den Arbeiter:innen. Diese Einstufungsgruppe verzeichnet mit 81,3% aller Beschäftigten insgesamt den größten Anteil an Personen in der Lohnausgleichskasse.

Tabelle 20

Beschäftigte in LAK zum 31.12.2023 (n=46)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	-	-	-	-
Leitende Angestellte	6	10	16	37,5
Angestellte	311	157	468	66,5
Arbeiter:innen	231	1.874	2.105	11,0
Gesamt	548	2.041	2.589	21,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	16	37	53	30,2

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Die branchenspezifische Untersuchung zeigt, dass in sieben der 14 Wirtschaftszweige die LAK angewendet wurde. In den Sektoren „Energie und Umwelt“, „Information und Kommunikation“, „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, in den „Freiberuflichen Dienstleistungen“, den „sonstigen Dienstleistungen“ sowie in der

öffentlichen Verwaltung gab es keine Beschäftigten in der LAK. Am höchsten ist die Anzahl mit 1.320 Beschäftigten im Baugewebe, davon 7 Frauen.

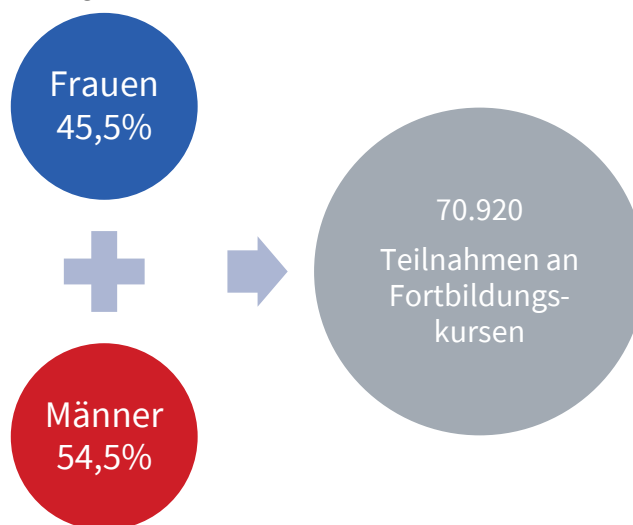
3.6 Weiterbildungen

Die Erhebung liefert erneut Daten zu den Fort- und Weiterbildungen, welche die Unternehmen ihren Beschäftigten 2023 angeboten haben. Leider wurde im Fragebogen die Anzahl der Teilnahmen und nicht die Anzahl der Personen erfasst. In dem Fall, dass eine Person im Laufe des Jahres mehrere Kurse absolviert hat, könnte die Zahl der Teilnahmen also sogar höher sein als die Anzahl der physischen Personen. Die Daten sagen daher nichts über die tatsächliche Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus. Es lässt sie somit auch aus Genderperspektive nur eine Aussage über die Teilnahmen tätigen und nicht über die betroffenen Personen.⁶ Von den 609 Unternehmen hat es in 435 Betrieben Teilnahmen an Weiter- und Fortbildung gegeben. Auch hier ist aufgrund der Art der Erhebung nicht feststellbar, ob die restlichen Unternehmen wirklich keine Schulungen durchgeführt haben oder ob nur keine Daten angegeben wurden.⁷

Im Jahr 2023 gab es in den 435 Unternehmen insgesamt 70.920 Teilnahmen an Weiterbildungen, davon betrafen 45,5% Frauen und 54,5% Männer (Abbildung 21).

Abbildung 21

Teilnahmen an Fortbildungskursen nach Geschlecht, 2023 (n=435)



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

⁶ Die Untersuchungen des ASTAT zu den Weiterbildungen in Südtirol für das Jahr 2023 haben ergeben, dass Frauen 60,1% aller Kursteilnehmenden ausmachten. Dennoch zeigt sich weiterhin eine typische branchenspezifische Geschlechtersegregation: Am höchsten ist der Frauenanteil bei den Kursen zu „Gesundheit, Soziales und Wohlbefinden“ und „Küche und Hauswirtschaft“, wohingegen der Zulauf von Männern in Kursen zu den Themen „Land- und Forstwirtschaft“ und „Industrie, Handwerk und Bauwesen“ sowie „Arbeitssicherheit und Umweltschutz“ höher ist (ASTAT, 2023b).

⁷ In vielen Fällen wurde der Online-Fragebogen von den Steuerberaterinnen oder Steuerberatern ausgefüllt, die meist nicht über betriebliche Schulungsangebote informiert sind.

Der Frauenanteil liegt in allen Einstufungen unter 50%, am stärksten ist das Geschlechterungleichgewicht jedoch unter den Führungskräften (Tabelle 21). Nur gut eine von 10 Teilnahmen an Weiterbildung fällt hier auf eine Frau (11,7%). Auch unter den leitenden Angestellten wurden fast drei Viertel aller Kursteilnahmen von Männern wahrgenommen. Unter den Angestellten ist das Geschlechterverhältnis mit 47,5% weiblicher Teilnahmen am ausgeglichensten, gefolgt von den Arbeiterinnen und Arbeitern (Frauenanteil 46,4%) und den Menschen mit Beeinträchtigung (44,6%).

Tabelle 21

Anzahl der Teilnahmen an Fortbildungskursen, 2023 (n=435)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	60	455	515	11,7
Leitende Angestellte	838	2.812	3.650	23,0
Angestellte	15.465	17.077	32.542	47,5
Arbeiter:innen	15.882	18.331	34.213	46,4
Gesamt	32.245	38.675	70.920	45,5
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	421	522	943	44,6

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Bezüglich des Umfangs der Weiterbildungen (Tabelle 22), die 2023 durchgeführt wurden, ergibt sich eine jährliche Gesamtstundenzahl von 1.283.801 Stunden, was einen Durchschnitt von 2.951 Stunden pro Unternehmen ausmacht.

Tabelle 22

Gesamtzahl der Fortbildungsstunden, 2023 (n=435)

Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen
Führungskräfte	1.589	13.764	15.353	10,3
Leitende Angestellte	35.498	125.500	160.998	22,0
Angestellte	307.518	391.412	698.930	44,0
Arbeiter:innen	131.729	276.791	408.520	32,2
Gesamt	476.334	807.467	1.283.801	37,1
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	5.361	6.799	12.160	44,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Wie in Tabelle 21 dargestellt, haben Frauen nur 37,1% aller Fortbildungsstunden absolviert. Der Frauenanteil liegt in allen Einstufungen unter 50%, bei den Angestellten ist das Verhältnis mit 44,0% Frauen am ausgeglichensten. Obwohl die Frauen fast die Hälfte aller Teilnahmen unter den Arbeiterinnen und Arbeitern darstellen (46,4% aller Teilnahmen), fällt auf, dass sie insbesondere in dieser Einstufungsgruppe im Vergleich zu den Männern deutlich weniger Stunden mit den Fortbildungen verbringen (32,2% aller Stunden). Teilt man die Stundenanzahl durch die Anzahl der Teilnahmen, so lässt sich errechnen, die viel Zeit pro Teilnahme an einer Weiterbildung die Geschlechter jeweils verbracht haben. Im Durchschnitt waren es bei den Frauen pro Teilnahme 14,8 Stunden, bei den Männer hingegen 20,9 Stunden.

3.7 Homeoffice

Ein Aspekt der Arbeit, der bereits im Biennium 2020-2021 abgefragt wurde, und der in Bezug auf die Corona-Pandemie damals besonders interessant war, ist das Arbeiten im Homeoffice bzw. Smart Working.⁸

Tabelle 23

Beschäftigte im Homeoffice nach Geschlecht und Einstufung, 2023 (n=609)

Beschäftigte im Homeoffice					Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Einstufung	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Frauen	% Männer
Führungskräfte	31	120	151	20,5	33,7	16,8
Leitende Angestellte	476	1277	1.753	27,2	46,0	36,3
Angestellte	3.386	3.943	7.329	46,2	12,4	15,3
Arbeiter:innen	134	271	405	33,1	0,6	0,8
Gesamt	4.027	5.611	9.638	41,8	7,8	8,7
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigten-gruppen	64	63	127	50,4	5,4	4,5

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Aus [Tabelle 23](#) geht hervor, dass Homeoffice vor allem in der Einstufung der leitenden Angestellten verbreitet ist. Gemessen an der Gesamtzahl an Beschäftigten konnten von ihnen 36,3% der Männer und sogar 46,0% der Frauen mobil arbeiten. In der Gruppe der Führungskräfte gibt es deutlich weniger Beschäftigte im Homeoffice, vermutlich da Führungspositionen häufig mit Aufgaben einhergehen, die nicht ausschließlich von zuhause aus zu bewältigen sind. Auffallend ist aber auch hier ein markanter Geschlechterunterschied: Weibliche Führungskräfte arbeiten deutlich häufiger im Homeoffice (33,7% gegenüber 16,8%). Am seltensten beanspruchten Arbeiterinnen und Arbeiter Homeoffice. Von allen Arbeiterinnen und Arbeitern liegt der Anteil der Frauen im Homeoffice gerade einmal bei 0,6% und bei den Männern bei knapp 0,8%. Allgemein ist festzuhalten, dass das Arbeiten im Homeoffice seit der Pandemie nicht zurück gegangen, sondern sogar gestiegen ist (bei der Stichprobe des Vorgängerberichts waren es 5,6% aller Frauen und 5,1% aller Männer). In diesem Biennium sind es 7,8% der Frauen und 8,7% der Männer.

Insgesamt betrachtet gab es im Jahr 2023 9.638 Personen im Homeoffice, davon 4.027 Frauen (41,8%). Das Geschlechterverhältnis ist also relativ ausgeglichen, Männer arbeiten aber häufiger mobil. Zwar sagen die Zahlen aus, wie viele Frauen und Männer im Jahr 2023 das Arbeiten im Homeoffice beansprucht haben, jedoch nicht in welchem Umfang.

⁸ Smart Working ist der in Südtirol gängige Begriff für den Einsatz mobiler und flexibler Arbeitsmöglichkeiten. Voraussetzung dafür ist in der Regel ein schriftliches Abkommen zwischen den Arbeitnehmenden und der/m Vorgesetzten.

Die Analyse des Homeoffice nach Wirtschaftsbereichen (Tabelle 24) zeigt auf, dass es einige Sektoren gibt, in denen diese Art des Arbeitens gar nicht oder so gut wie gar nicht möglich ist. Dies trifft vor allem auf die Landwirtschaft zu, aber auch auf das Gastgewerbe, auf das Gesundheits- und Sozialwesen und auf die Branche „Kunst, Unterhaltung und Erholung“.

Tabelle 24

Beschäftigte im Homeoffice nach Geschlecht und Sektoren, 2023 (n=609)

Beschäftigte im Homeoffice				Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl	
Sektor	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen	% Männer
Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-
Verarbeitendes Gewerbe	564	1567	2131	10,2	8,3
Energie und Umwelt	116	265	381	44,4	24,8
Baugewerbe	23	49	72	5,1	1,1
Handel	1450	1235	2.685	9,2	8,1
Transport und Logistik	179	208	387	13,2	4,6
Gastgewerbe	1	1	2	-	-
Information und Kommunikation	275	848	1123	49,8	57,3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	874	897	1.771	37,4	35,6
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	476	496	972	3,7	7,6
Gesundheits- und Sozialwesen	1	-	1	-	-
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-	-	-	-	-
Sonstige Dienstleistungen	68	45	113	7,4	3,8
öffentliche Verwaltung	-	-	-	-	-
Gesamt	4.027	5.611	9.638	7,8	8,7

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl arbeiten die meisten Personen im Bereich „Information und Kommunikation“ im Homeoffice (49,8% der Frauen und 57,3% der Männer). Im Sektor „Energie und Umwelt“ sind es mehr Frauen (44,4% aller Frauen und 24,8% aller Männer). Auch in den Unternehmen im Bereich „Transport und Logistik“ ist der Anteil der Frauen höher (13,2% gegenüber 4,6%). Dies lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass Frauen in diesen Sektoren eher in Verwaltungspositionen beschäftigt sind, die in der Regel mehr Arbeit mit dem Computer verlangen. In den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen liegt der Anteil bei beiden Geschlechtern über 35,0%.

4 Zusätzliche Lohnelemente

Nach 2020-2021 wurden auch in diesem Zweijahreszeitraum 2022-2023, d.h. zum zweiten Mal, Informationen zu den zusätzlichen Lohnelementen abgefragt. Aus [Tabelle 25](#) lässt sich ablesen, wie die durchschnittlichen individuellen Zuschläge in Euro pro Person und nach Einstufung im Jahr 2023 ausfielen. Aus diesen Angaben wurde der Gender Pay Gap der Zuschläge für jede Einstufung berechnet. Der Gap ist mit 82,9% unter den Arbeiterinnen und Arbeitern am höchsten. Arbeiter erhielten im Durchschnitt 2.106 € Zuschlag, Frauen nur 361 €. Mit 15,7% ist der Unterschied bei den Führungen am geringsten. Bei den leitenden Angestellten beträgt der Gap 38,4% und bei den Angestellten 61,7%. Insgesamt erhielten Frauen 66,2% weniger Zuschläge als Männer.

Es muss hier für alle Angaben berücksichtigt werden, dass der Fragebogen bedauerlicherweise keine Unterteilung nach Vollzeit und Teilzeit in Zusammenhang mit Gehältern vornimmt. Dementsprechend ist der Gender Pay Gap hier für Zuschläge und Prämien auch deshalb sehr hoch, weil Männer mehrheitlich höhere Arbeitszeiten aufweisen und dementsprechend auch höhere – häufig auf die geleisteten Stunden angepasste – zusätzliche Zahlungen erhalten. Dennoch lässt sich konstatieren, dass der Gap mit steigender Einstufungsgruppe tendenziell sinkt.

Tabelle 25

Individuelle Zuschläge (Mittelwert in €) nach Geschlecht und Einstufung 2023 (n=525)

Einstufung	Frauen	Männer	Gender Pay Gap %
Führungskräfte	35.361	41.945	15,7
Leitende Angestellte	9.633	15.632	38,4
Angestellte	2.298	6.005	61,7
Arbeiter:innen	361	2.106	82,9
Gesamt	1.647	4.877	66,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	711	1.458	51,2

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Bei den „Sonstigen Dienstleistungen“ zeigt sich im Gegensatz zu allen anderen Sektoren ein Gender Pay Gap zugunsten der Frauen von -21,4%. Frauen erhielten in diesen Unternehmen im Durchschnitt 3.231 €, Männer hingegen nur 2.660 €. Am stärksten ist der Gap im Handel, in der Land- und Forstwirtschaft, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in den freiberuflichen Dienstleistungen mit jeweils über 70%. Erstaunlich gering fällt die Lohnlücke im Baugewerbe (7,5%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (7,6%) aus.

Die Angaben zu den ausgezahlten Leistungsprämien in den 239 Unternehmen, die hierzu Angaben gemacht haben, weisen ein ähnliches Muster auf. Die Lohnlücke liegt insgesamt bei 60,0%, unter den Arbeiterinnen und Arbeitern ist sie mit 81,8% am höchsten, während sie dann bei den Angestellten auf 55,7% und bei den leitenden Angestellten auf 26,1% absinkt (Tabelle 26). Auffallend ist hier jedoch, dass im Vergleich zu den individuellen Zuschlägen, die Leistungsprämien womöglich einen noch willkürlicheren Charakter haben.

Denn insbesondere unter den Führungskräften – unter denen der Anteil an Teilzeitbeschäftigten relativ ausgeglichen ist – weisen sie wieder eine starke Geschlechtsspezifität zum Nachteil von Frauen auf. Während Frauen durchschnittlich 10.567 € erhielten, profitierten Männer von einer 2,4 mal so hohen Summe von 24.668 €.

Tabelle 26

Leistungsprämien (Mittelwert in €) nach Geschlecht und Einstufung 2023 (n=239)

Einstufung	Frauen	Männer	Gender Pay Gap %
Führungskräfte	10.567	24.668	56,1
Leitende Angestellte	4.502	6.091	26,1
Angestellte	1.171	2.999	55,7
Arbeiter:innen	172	1.348	81,8
Gesamt	847	2.770	60,0
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	731	1.364	46,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

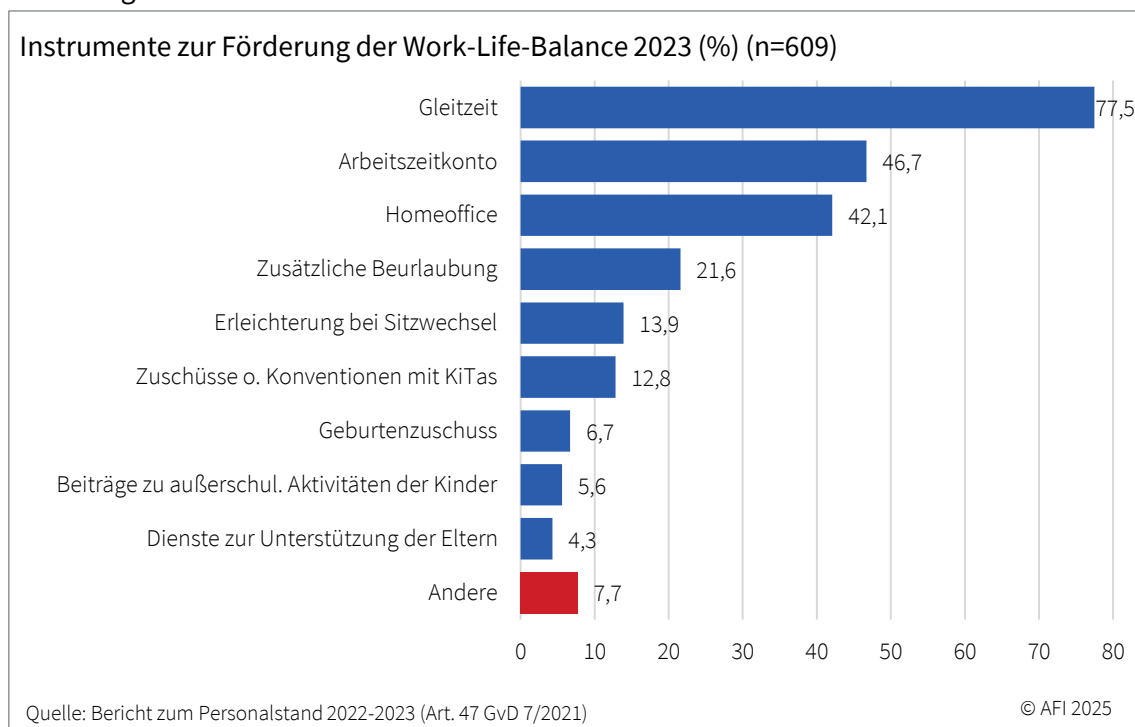
Der Gender Pay Gap bezüglich der Leistungsprämien ist am stärksten in den freiberuflichen Dienstleistungen (79,9%), in der Land- und Forstwirtschaft (79,1%), im Handel (74,4%) und in den sonstigen Dienstleistungen (71,4%). Im Sektor „Energie und Umwelt“ fallen die Prämien am gleichmäßigsten aus. Männer erhielten im Durchschnitt 2.092 € und Frauen 1.721 €, was einem Gap von 17,7% entspricht. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Gap bei 33,2%.

5 Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance und zur Gewährleistung eines inklusiven Arbeitsumfeldes im Unternehmen

Der Fragebogen enthält zum zweiten Mal einen Abschnitt, in dem die Unternehmen unter anderem Angaben zu ihren eingesetzten Instrumenten zur Förderung der Work-Life-Balance (WLB) und zu ihren Unternehmensrichtlinien zur Gewährleistung eines inklusiven und integrativen Arbeitsumfeldes gemacht haben. Da es sich lediglich um Ja/Nein-Antworten handelt und dieser Abschnitt keine Angaben zu den Beschäftigten beinhaltet oder eine Aufschlüsselung nach Geschlecht vorsieht, können keine Schlussfolgerungen dahingehend gezogen werden, inwiefern die angegebenen Instrumente und Richtlinien einen direkten Einfluss auf die Situation der Beschäftigten aus Genderperspektive hätten.

Wie in [Abbildung 22](#) veranschaulicht, wurden insgesamt neun Instrumente zur Stärkung der WLB zur Auswahl vorgegeben.

Abbildung 22



Die Gleitzeit ist mit Abstand das am meisten verbreitete Instrument: 77,5% der Unternehmen bieten diese an. Auch die Möglichkeit des Arbeitszeitkontos ist mit 46,7% häufig vertreten. 42,1% der Unternehmen gaben an, ihren Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Etwas mehr als jedes fünfte Unternehmen bietet außerdem zusätzliche Beurlaubungen an (21,6%). Auffallend ist, dass jegliche Instrumente, die im Zusammenhang mit der Unterstützung von Eltern stehen, am seltensten vertreten sind, obwohl gerade diese von Seiten der Unternehmen notwendig wären, um beschäftigten Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Leider bieten nur 12,8 % der Unternehmen Zuschüsse zu oder Konventionen mit Kitas an. Bei den übrigen Maßnahmen fallen die Prozentzahlen deutlich geringer aus.

Bezogen auf die Wirtschaftszweige zeigt sich, dass die Gleitzeit – das am häufigsten angebotene Instrument – von 93,3% aller Unternehmen im Sektor „Information und Kommunikation“ eingeräumt wird. In den meisten Sektoren liegt der Anteil der Unternehmen bei über 80%. Was die Beiträge zur Kinderbetreuung bzw. Konventionen mit Kitas betrifft, scheinen vor allem Unternehmen im Bereich „Energie und Umwelt“ Wert darauf zu legen. 50% aller Unternehmen bieten diese ihren Mitarbeiter:innen an.

Im gleichen Abschnitt wurden zudem die implementierten Maßnahmen abgefragt, mit denen Unternehmen ein inklusives Arbeitsumfeld gewährleisten.

Abbildung 23



Wie in [Abbildung 23](#) veranschaulicht, wird von allen Maßnahmen am häufigsten eine Betriebsmensa angeboten (53,9% der Unternehmen), gefolgt von der Förderung von Freizeitaktivitäten (26,8%). In 18,2% der Unternehmen gibt es zudem eine Vertrauensperson, die für Themen zur Verfügung steht, die den Verhaltenskodex des Unternehmens betreffen. Deutlich seltener hingegen finden Strategien des Mobility-Managements (5,7%), des Diversity-Managements (3,1%) und des Disability-Managements (1,1%) Einsatz. Ein gutes Fünftel der Unternehmen (21,8%) gab außerdem an, dass sie noch andere Maßnahmen einsetzen. Leider liegen diesbezüglich jedoch keine genaueren Informationen vor, da diese Maßnahmen nicht weiter schriftlich ausgeführt wurden.

6 Zeitvergleich der Biennien 2020-2021 und 2022-2023

Da die vorliegende Studie Teil einer Reihe ist, liegt ein besonderes Augenmerk darin, Vergleiche mit den Daten vorheriger Zweijahreszeiträume anzustellen. Diesmal bietet sich ein Panel-Vergleich besonders gut an, da es eine große Schnittmenge von genau denselben Unternehmen dieses und des vorherigen Zweijahreszeitraums gibt. Das heißt konkret: Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in beiden Zweijahreszeiträumen die Fragebögen ausgefüllt haben. Diese Teilstichprobe besteht aus 499 Unternehmen.

Anhand der 499 Unternehmen der Teilstichprobe lassen sich die Beschäftigungszahlen für alle vier Jahren veranschaulichen. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist die Zahl an Beschäftigten stetig gestiegen: von 90.360 im Jahr 2020 auf 106.754 in 2023 ([Abbildung 24](#)). Die Zahl der männlichen Beschäftigten stieg um 6.945 innerhalb der vier Jahre, die der weiblichen Beschäftigten sogar um 9.449. Das bedeutet, es lässt sich zunehmend eine stärker steigende Beschäftigtenquote unter den Frauen feststellen. Den größten Zuwachs gab es bei beiden Geschlechtern zwischen Ende 2020 und Ende 2021, was sich mit der Rückkehr vieler nach dem ersten Pandemiejahr erklären lässt.

Abbildung 24
Beschäftigte nach Geschlecht (n=499)
zum 31.12.2020



zum 31.12.2021



zum 31.12.2022



zum 31.12.2023



Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Tabelle 27
Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Einstufung 2020-2023 (n=499)

Einstufung	2020	2021	2022	2023
	% Frauen	% Frauen	% Frauen	% Frauen
Führungskräfte	9,4	10,2	10,5	11,9
Leitende Angestellte	20,9	21,5	22,5	23,0
Angestellte	50,0	50,6	51,3	51,6
Arbeiter:innen	37,9	39,3	41,0	41,1
Gesamt	42,8	43,7	44,8	45,1
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	45,9	46,7	46,6	46,3

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Tabelle 27 veranschaulicht abermals in Prozentzahlen, dass es eine stetige Zunahme des Frauenanteils gibt. Dieser steigt insgesamt zwar nur leicht, aber stetig: um 0,9 Prozentpunkte von 2020 auf 2021, um 1,1 Prozentpunkte zum Jahr 2022 und um weitere

0,3 Prozentpunkte zum Jahr 2023. Dieser stetige Anstieg trifft, die Jahre 2020 und 2023 betrachtend, auf alle Einstufungen zu. Unter den Führungskräften gibt es den zweitstärksten Anstieg: eine Erhöhung um 2,5 Prozentpunkte, bei den leitenden Angestellten um 2,1, bei den Angestellten um 1,6 Prozentpunkte und unter den Menschen mit Beeinträchtigung um 0,4. Am stärksten ist der Unterschied in der Einstufung der Arbeiter:innen - ein Anstieg des Frauenanteils um 3,2 Prozentpunkte.

Unter den 499 Unternehmen sind 13 der 14 Sektoren vertreten, sodass die Teilstichprobe in dieser Hinsicht repräsentativ bleibt (einzig der Sektor „öffentliche Verwaltung“ fällt für den Vergleich weg, da dieser im vorliegenden Bericht erstmalig vertreten ist). Auch hier lässt sich die Entwicklung des Anteils der Frauen unter der Belegschaft über die vier Jahre beobachten (Tabelle 28). In einigen Sektoren ist der Anteil zwischen 2020 und 2023 stetig gestiegen. Dies trifft insbesondere auf jene zu, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. So stieg der Frauenanteil beispielsweise in der Land- und Forstwirtschaft um 2,8 Prozentpunkte, in der Branche „Energie und Umwelt“ um 2,4 und im Baugewerbe um 0,4 Punkte. Auch im Sektor „Transport und Logistik“ war ein Anstieg zwischen 2020 und 2022 zu verzeichnen, der jedoch zum Ende 2023 wieder eingebrochen ist.

Im Gastgewerbe zeigt sich ein gegenläufiger Trend: Hier verringert sich der Frauenanteil um 4,0 Prozentpunkte auf 52,9%, sodass nun beinahe gleich viele Frauen und Männer in dieser Branche arbeiten. Im Gesundheits- und Sozialwesen – ein stark frauendominierter Sektor – ließ sich eine ähnliche Entwicklung erahnen, wenn man nur die ersten drei Jahre beobachtet. Doch auch hier zeigt sich zum Ende 2023 wieder eine Umkehr des Trends: der Frauenanteil steigt erneut leicht an.⁹

⁹ Im Panel-Vergleich des 7. Berichts (77 Unternehmen) wurden die Jahre 2019 und 2021 verglichen. Damals zeigt sich deutlicher ein Trend dahingehend, dass geschlechtsspezifische Branchen womöglich nach und nach aufgebrochen werden und eine Verbesserung der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Sicht sein könnte. Dies trifft auf die Stichprobe von 499 Unternehmen nicht mehr eindeutig zu, da in mehreren Sektoren der Frauenanteil im Jahr 2023 wieder zurückgegangen ist. Diese Entwicklung gilt es im folgenden Biennium im Fokus zu behalten.

Tabelle 28

Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Sektor 2020 - 2023 (n=499)

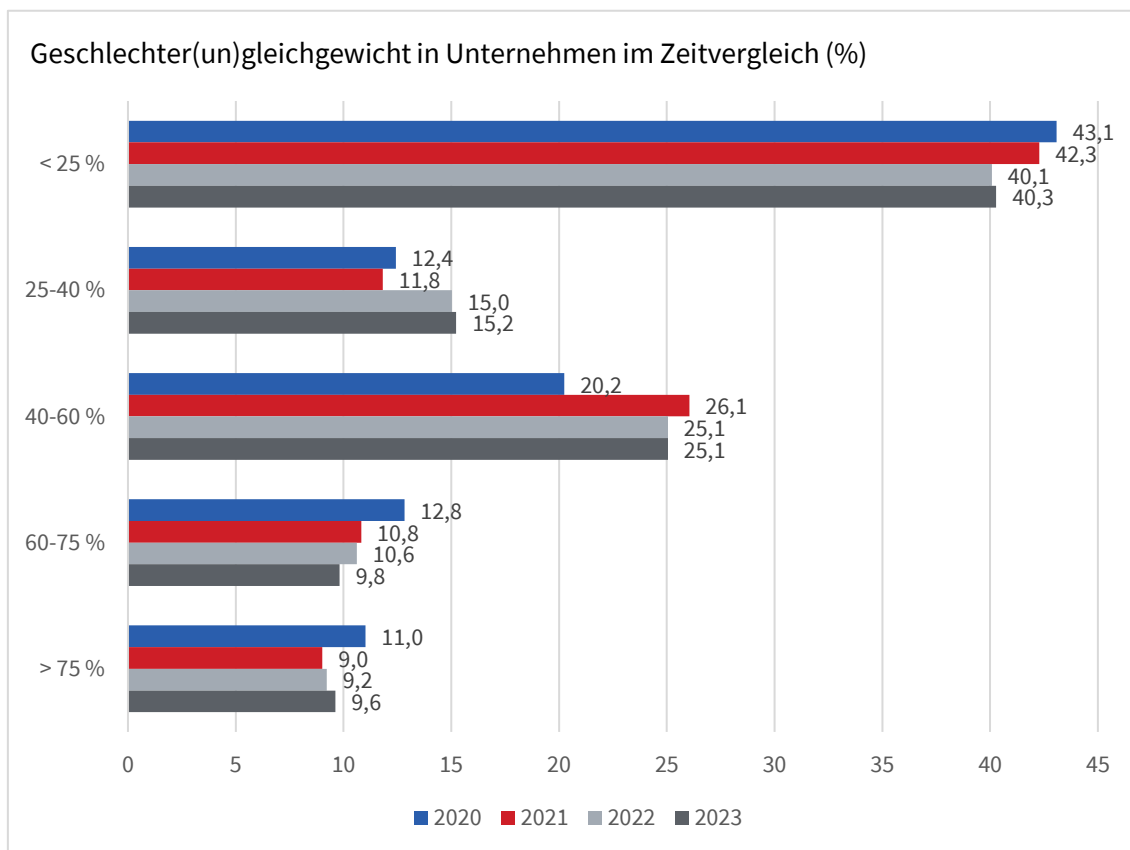
Wirtschaftssektor	2020 % Frauen	2021 % Frauen	2022 % Frauen	2023 % Frauen
Land- und Forstwirtschaft	39,5	40,6	42,9	42,3
Verarbeitendes Gewerbe	22,3	22,7	22,3	22,4
Energie und Umwelt	17,1	18,3	19,7	19,5
Baugewerbe	8,6	8,8	8,8	9,0
Handel	49,8	50,6	51,5	51,7
Transport und Logistik	24,7	25,1	26,3	23,7
Gastgewerbe	56,9	53,5	53,1	52,9
Information und Kommunikation	26,7	25,9	26,5	27,3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	46,6	46,8	47,1	48,2
Freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	67,0	68,1	70,0	70,0
Gesundheits- und Sozialwesen	75,2	74,9	74,8	76,3
Kunst, Unterhaltung und Erholung	52,3	52,9	53,1	52,3
Sonstige Dienstleistungen	48,8	45,9	46,8	45,5
Gesamt	42,8	43,7	44,8	45,1

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Unter Berücksichtigung der in dieser Studie definierten Kategorien des Geschlechter(un)gleichgewichts, zeigt sich eine leichte Verbesserung des Ungleichgewichts gegenüber Frauen ([Abbildung 25](#)). Der Anteil der Unternehmen, die weniger als 25% Frauen in der Belegschaft haben, sinkt von 43,1% auf 40,3%. Die Kategorie 25 bis 40% Frauenanteil zeigt sich eher unspezifisch. Hier sinkt die Anzahl der Unternehmen von 2020 auf 2021, steigt dann in den Jahren 2022 und 2023 wieder an, sodass sich insgesamt eine Erhöhung um 2,8 Prozentpunkte zwischen dem ersten und dem letzten Jahr ergibt. Auch herrscht in deutlich mehr Unternehmen ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (40-60% Frauenanteil). 2020 war dies in gut jedem fünften Unternehmen der Fall, 2023 hingegen in gut jedem vierten. Schaut man auf die Kategorien, die einen hohen Frauenanteil bezeichnen und somit eine Segregation oder ein Nachteil gegenüber den Männern, so lässt sich auch hier ein Rückgang in beiden Kategorien feststellen. Das heißt es gibt tendenziell weniger Unternehmen, in denen die Frauen mit mindestens 60% überwiegen. Insgesamt muss dieser Umstand jedoch nicht unbedingt als negativ gewertet werden, da sich alle Kategorien gesamt betrachtend die beiden äußeren Extreme verringern, während sich die mittlere vergrößert. Dies deutet grundlegend auf eine positive Entwicklung hin in Richtung eines mehr ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in vielen Unternehmen.

Abbildung 25



Wie der [Tabelle 29](#) entnommen werden kann, hat sich der Anteil von Frauen, die einen unbefristeten Vertrag haben, leicht von 79,0% auf 80,0% erhöht. Vor allem unter den Führungskräften sind im Jahr 2023 mehr Frauen unbefristet beschäftigt (Anstieg um 3,0 Prozentpunkte), ebenso unter den Arbeiterinnen (Anstieg um 1,4 Prozentpunkte) und unter den Personen mit Beeinträchtigung (von 85,6% auf 88,0%). Unter den leitenden Angestellten sowie unter den Angestellten ist zwar die Anzahl an Frauen angestiegen, gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl der beiden Jahre ist der Frauenanteil jedoch leicht gesunken, um 0,3 und 0,2 Prozentpunkte.

Schaut man auf die Umwandlungen von befristeten in unbefristete Verträge, so zeigt sich ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteil: 2021 entfielen 47,7% der Umwandlungen auf Frauen, 2023 waren es 50,1%.

Tabelle 29

Unbefristet beschäftigte Frauen nach Einstufung zum 31.12.2021 und 31.12.2023 (n=499)

Einstufung	2021	Anteil an der Gesamt- beschäftigtenzahl in %	2023	Anteil an der Gesamt- beschäftigtenzahl in %
	Frauen		Frauen	
Führungskräfte	71	94,7	86	97,7
Leitende Angestellte	848	98,8	982	98,5
Angestellte	19.633	84,2	21.568	84,0
Arbeiter:innen	13.720	72,8	15.842	74,2
Gesamt	34.063	79,0	38.478	80,0
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	871	85,6	1.015	88,0

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Unter den Führungskräften, den Angestellten sowie den Menschen mit Beeinträchtigung und den geschützten Beschäftigungsgruppen fielen 2023 weniger Teilzeitverträge auf Frauen als noch 2021 (Tabelle 30). Dennoch zeigt der Vergleich der Teilzeitbeschäftigung zwischen den Jahren 2021 und 2023, dass in Summe ein leichter Anstieg des Frauenanteils unter den Teilzeitbeschäftigten zu vermerken ist (von 81,8% auf 82,3%).

Tabelle 30

Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten nach Einstufung zum 31.12.2021 und 31.12.2023 (n=499)

Einstufung	2021	2021	2023	2023
	Frauen	% Frauen	Frauen	% Frauen
Führungskräfte	5	41,7	6	35,3
Leitende Angestellte	205	77,1	236	82,8
Angestellte	9.618	85,9	10.753	85,5
Arbeiter:innen	11.874	78,8	13.761	79,9
Gesamt	21.702	81,8	24.756	82,3
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	694	64,0	821	61,5

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Schaut man auch hier auf die Umwandlungen von Vollzeitverträgen in Teilzeitverträge, so bestätigt sich diese Entwicklung: Fielen im Jahr 2021 67,7% der Umwandlungen auf Frauen, so waren es im Jahr 2023 69,2%. Dementsprechend fällt der Trend bei den Umwandlungen von Teilzeitverträgen in Vollzeitverträge umgekehrt aus: Der Frauenanteil sinkt von 71,7% auf 68,7%.

Ein weiterer zentraler Aspekt der Beschäftigungssituation aus Genderperspektive ist die Betrachtung des Wartestands wegen Vaterschaft und Mutterschaft. Die Erhöhung des Männeranteils in diesem Bereich stellt eine wichtige politische Aufgabe dar, die

mehrdimensionale Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt hat. Deshalb ist ein Zeitvergleich hier von besonderem Interesse.

Tabelle 31 veranschaulicht den Männeranteil unter den Beschäftigten im Wartestand in den Jahren 2021 und 2023. Bereits in Kapitel 3.3 zeichnete sich anhand der gesamten Stichprobe im Vergleich zum vorherigen Biennium ein nicht unbeträchtlicher Anstieg des Männeranteils ab. Auch im direkten Vergleich der Teilstichprobe von 499 Unternehmen bestätigt sich dieser positive Trend: Der Anteil der Väter in Vaterschaft ist von 36,0% auf 44,4% angestiegen, was einer Erhöhung um 8,4 Prozentpunkte gleichkommt. Der stärkste Anstieg lässt sich in der Einstufung der Angestellten ausmachen (8,9 Prozentpunkte). Unter den leitenden Angestellten steigt der Anteil der Väter um 6,1 Prozentpunkte und unter den Arbeitern um 8,2 Punkte. Nur die Einstufungen der Führungskräfte und der Menschen mit Beeinträchtigung verzeichnen jeweils einen Rückgang. Jedoch sind die Gesamtzahlen hier so gering, dass sie wenig Aussagekraft haben.

Tabelle 31
Beschäftigte in Vaterschaft 2021 und 2023 nach Einstufung (n=499)

Einstufung	2021	2021	2023	2023
	Männer	% Männer	Männer	% Männer
Führungskräfte	9	69,2	5	55,6
Leitende Angestellte	48	63,2	79	69,3
Angestellte	334	28,3	594	37,2
Arbeiter:innen	347	44,4	543	52,6
Gesamt	737	36,0	1.221	44,4
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	4	57,1	7	36,8

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Infobox 7

Die Förderung aktiver Vaterschaft in Südtirol

In Südtirol werden insgesamt fünf Leistungen für Familien angeboten, die durch das Land und durch den Staat geregelt sind. Einige Zulagen auf Landesebene gehen dabei über die staatlichen hinaus. Das *Landesfamiliengeld* wird beispielsweise zusätzlich zum staatlichen Kindergeld (Assegno unico e universale per i figli) gewährt. Das Landesgeld wird allen Familien ausgezahlt, unabhängig von der wirtschaftlichen Situation. Dieses beträgt 200 € pro Monat und pro Kind. Um einen Anreiz für Väter zu schaffen, sich mehr an der Care-Arbeit zu beteiligen, wird außerdem einmalig ein Betrag von maximal 2.400 € ausgezahlt, wenn auch der Vater eine Elternzeit von mindestens zwei aufeinanderfolgenden Monaten nimmt.¹⁰ Diese Maßnahme sowie die für drei Monate mit 80% bezahlte Elternzeit – die von beiden Elternteilen gleichermaßen genommen werden kann – führt dazu, dass immer mehr Väter in Elternzeit gehen. Ähnlich sieht es bei der obligatorischen Vaterschaft aus: Seitdem die zu 100% bezahlten 10 Tage für Väter im Jahr 2022 nach einer dreijährigen Probephase strukturell verankert wurden, steigt auch hier die Anzahl der Bezieher.

¹⁰ Familienagentur 2023: Familiengelder in Südtirol 2023. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/familie/downloads/FA_Familiengelder_DE_A5_2023.pdf.

Abschließend für diesen Zeitvergleich werden in [Tabelle 32](#) die Teilnahmen an Weiterbildungen dargestellt. Die Teilnahmen von Frauen haben zwischen 2021 und 2023 leicht zugenommen. Der Frauenanteil unter allen Teilnahmen stieg von 45,6% auf 46,2%, bzw. von 25.453 auf 31.032 Beschäftigte.

Tabelle 32

Teilnahmen von Frauen an Weiterbildungen 2021 und 2023 nach Geschlecht und Einstufung (n=499)

Einstufung	2021	2021	2023	2023
	Frauen	% Frauen	Frauen	% Frauen
Führungskräfte	58	12,4	59	12,3
Leitende Angestellte	653	21,6	827	23,3
Angestellte	13.275	48,5	14.817	47,7
Arbeiter:innen	11.483	46,0	15.329	47,8
Gesamt	25.453	45,6	31.032	46,2
davon Menschen mit Beeinträchtigung und geschützte Beschäftigtengruppen	399	46,8	412	55,4

Quelle: Bericht zum Personalstand 2022-2023 (Art. 47 GvD 7/2021)

© AFI 2025

Verglichen mit der Anzahl der Stunden, die Frauen und Männer absolviert haben, zeigt sich, dass die Stundenanzahl pro Teilnahme bei beiden Geschlechtern gesunken ist. Bei den Männern von 21,8 auf 20,0 Stunden und bei den Frauen von 16,2 auf 14,7 Stunden. Bezüglich des Frauenanteils an allen Weiterbildungsstunden zeigt sich kaum eine Veränderung. Er steigt leicht von 38,5% im Jahr 2021 auf 38,7% im Jahr 2023.

Aline Lupa
aline.lupa@afi-ipl.org

Literaturverzeichnis

ASTAT (2022): *Südtiroler Familienstudie - 2021*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.

ASTAT (2022a): *Unternehmen und Beschäftigte nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftssektor*, einzusehen unter https://qlikview.services.silag.it/QvAJAXZfc/opensoc_notool.htm?document=ia_d.qvw&host=QVS%40titan-a&anonymous=true.

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (2025). *Beruflicher Wiedereinstieg nach Mutterschaft und Kündigung*. Bozen: Autonome Provinz Bozen.

ASTAT (2023): *Der Gender Pay Gap aus abhängiger Beschäftigung*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.

ASTAT (2023a): *Wohnbevölkerung nach Geschlecht*, einzusehen unter https://statastat.prov.bz.it/databrowser/#/de/dissemination_node/categories/ITH1,DIS_S_DEMO_SOCIAL_STAT,1.0/POP_MIGRATION/POPULATION/POP_OFFICIAL/ITH1,DF_POPMIG_POPRES_1,1.0.

ASTAT (2023b): *Weiterbildungsangebot - 2023*. Bozen: Autonome Provinz Bozen: Landesinstitut für Statistik.

Autonome Provinz Bozen – Südtirol Familie: *Liste der Südtiroler Unternehmen und Organisationen mit dem Zertifikat audit familieundberuf*, einzusehen unter <https://familie.provinz.bz.it/de/zertifizierte-arbeitgeber-suedtirol>.

Autonome Provinz Bozen – Südtirol Familie (b): *Elternzeit*, einzusehen unter <https://familie.provinz.bz.it/de/elternzeit>.

Autonome Provinz Bozen - Südtirol News (2023): *Vereinbarkeit: Unternehmerinnen können Landesförderung beantragen*, einzusehen unter <https://news.provincia.bz.it/de/news/vereinbarkeit-unternehmerinnen-konnen-landesforderung-beantragen>.

Familienagentur (2023): *Finanzielle Leistungen für Familien in Südtirol 2023*. URL: <https://familie.provinz.bz.it/de/finanzielle-leistungen>.

Handelskammer Bozen (2024): *Anzahl der Südtiroler Frauenunternehmen nimmt weiter zu*, einzusehen unter <https://www.handelskammer.bz.it/de/news/pressemitteilungen/anzahl-der-s%C3%BCdtiroler-frauenunternehmen-nimmt-weiter-zu>.

INPS (2025): *Circolare numero 3 del 15-01-2025*, einzusehen unter https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2025.01.circolare-numero-3-del-15-01-2025_14776.html.

