



Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

# Maßnahmenplan der Gleichstellungsrätin zum Genderbericht 2024 des Personals der Landesverwaltung der Provinz Bozen

*Daten, Trends und Handlungsvorschläge*



## Vorwort

Die Landesverwaltung steht heute vor großen Herausforderungen, wenn sie auch für junge Menschen ein attraktiver Arbeitgeber sein will. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn sie flexible Arbeitsmodelle sowie Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten anbietet und somit für optimale Arbeitsbedingungen und berufliches Wohlbefinden sorgt und die Talente und Fähigkeiten der Angestellten fördert.

Die Herausforderungen betreffen zum Großteil die Zusammenarbeit verschiedener Generationen: Zum einen wird das Durchschnittsalter des Personals immer höher (dieses blieb in den letzten fünf Jahren konstant und beträgt 48 Jahre, wobei die über 50-Jährigen mehr als die Hälfte des Landespersonals ausmachen); zum anderen gilt es, den Generationenwechsel zwischen den langjährigen Angestellten, die im letzten Abschnitt ihres Berufslebens ihre Kompetenzen an das restliche Personal weitergeben müssen, zu bewältigen. Es ist daher entscheidend, dass die Angestellten mit einer langjährigen Berufserfahrung die Möglichkeit haben, vor allem die neuen Arbeitskräfte, ob alt oder jung, zu begleiten und auszubilden.

Diese Herausforderungen werden für die Generationen, die jetzt in die Arbeitswelt einsteigen, besonders groß sein, zumal diese weniger an einer Festanstellung interessiert sind und mehr auf Flexibilität, Weiterbildungsmöglichkeiten, interessante Aufgaben und die Möglichkeit, ihre (auch digitalen) Kompetenzen einzubringen, Wert legen.

Der Genderbericht 2024, der die Personalsituation unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten beleuchtet, stellt in dieser Hinsicht eine wichtige Informationsgrundlage dar und vermittelt ein klares und umfassendes Bild der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der Landesverwaltung, um kurz- und mittelfristig effiziente und wirksame Maßnahmen im Bereich der Personalverwaltung zu ergreifen.

In ihrer Bestrebung, ein attraktiver, interessanter und zukunftsfähiger Arbeitgeber zu sein, setzt die Landesverwaltung derzeit auf Rekrutierungsprozesse sowie Einarbeitungsprogramme für die neuen Angestellten; sie bildet das Personal mit Kurzschulungen zum Thema künstliche Intelligenz aus und ist im Begriff, die Anzahl der Weiterbildungsstunden gemäß den jüngsten Richtlinien des Ministeriums zu erhöhen. Darüber hinaus bietet sie nach wie vor Praktika an – ein wichtiges Instrument zum Kennenlernen der Verwaltung und ihrer Aufgaben.



**Alexander Steiner**

Generaldirektor  
der Landesverwaltung

## Prämissen

Der vorliegende Maßnahmenkatalog basiert auf der Erhebung und Analyse statistischer Daten zum Personal der Landesverwaltung, die der Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen vom Amt für Organisation - Bereich Controlling gemäß Artikel 4 Absatz 3 des Landesgesetzes Nr. 5 vom 22. Januar 2010 (Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz) zur Verfügung gestellt wurden.

Die Ausarbeitung erfolgte im Einvernehmen mit dem Generaldirektor des Landes, Dr. Alexander Steiner, auf der Grundlage des vom Amt für Organisation – Bereich Controlling erstellten internen Berichts. An der Aufbereitung und Systematisierung der Daten hat Frau Dr. Silvia Vogliotti vom genannten Amt mitgewirkt, der an dieser Stelle für ihre Bereitschaft und Kompetenz gedankt sei.

Ziel dieser Analyse ist es, die Daten zur Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten der Landesverwaltung auszuwerten und auf der Grundlage der dadurch gewonnenen Erkenntnisse konkrete Maßnahmen vorzuschlagen, um Chancengleichheit, organisatorisches Wohlbefinden und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Es wurden jene Daten berücksichtigt, die ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aufzeigen, mit besonderem Augenmerk auf die Faktoren, die sich auf die Qualität des Arbeitslebens, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die berufliche Weiterentwicklung sowie die Verteilung der Verantwortlichkeiten auswirken. Die vorliegende Analyse ersetzt nicht den ausführlichen statistischen Bericht, auf den für die Lektüre der vollständigen, detaillierten Daten verwiesen wird. Dieser ist beim zuständigen Amt für Organisation – Bereich Controlling erhältlich.

Die Gleichstellungsrätin bedankt sich bei der Abteilung Organisation – Bereich Controlling für die wertvolle Zusammenarbeit und den ständigen Einsatz bei der Bereitstellung aktueller und zuverlässiger Daten. Das folgende Dokument soll Denkanstöße und Handlungsvorschläge liefern, um nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Gerechtigkeit und Transparenz eine inklusive öffentliche Verwaltung zu fördern, die auf die Wahrung der Rechte und auf das Wohlergehen aller Beschäftigten ausgerichtet ist.



**Brigitte Hofer**

Gleichstellungsrätin  
der Autonomen Provinz Bozen

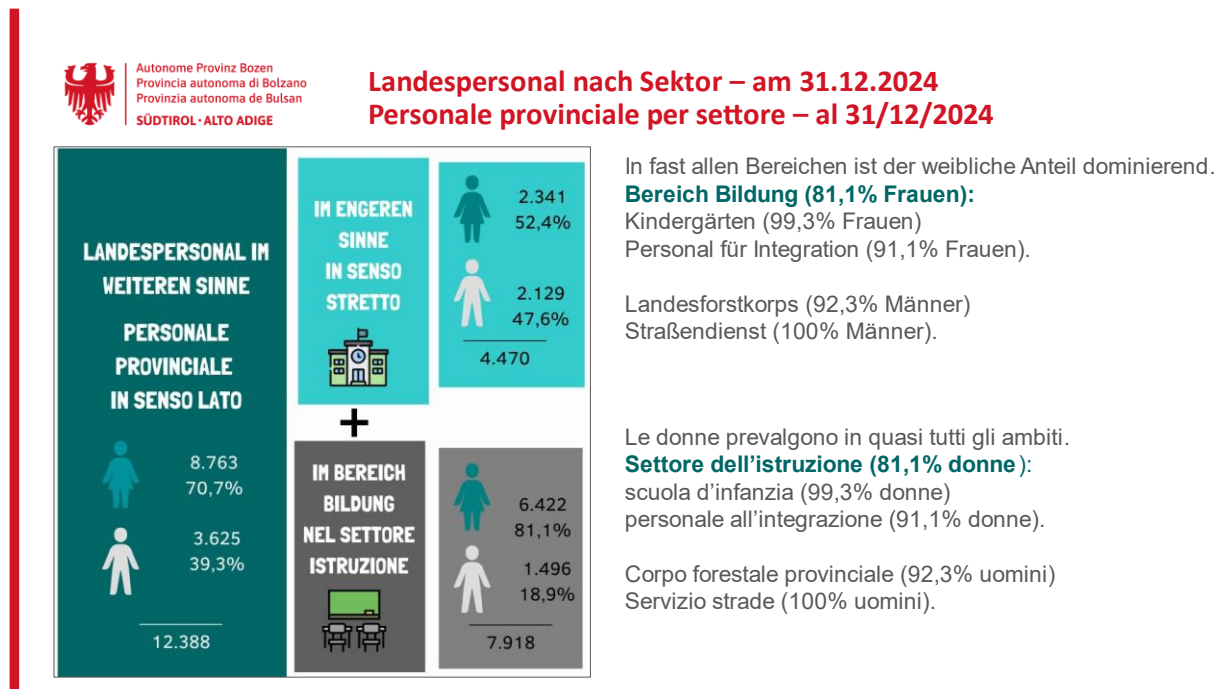
## Einleitung

Die Landesverwaltung bestätigt sich als Arbeitgeber mit einem überwiegend weiblichen Personalbestand: 70,7 % der Beschäftigten sind Frauen.

Der Genderbericht 2024 zeigt einige signifikante strukturelle Trends:

- ein hohes Durchschnittsalter (48,3 Jahre)
- eine hohe Teilzeitbeschäftigungsquote bei Frauen (57,9 %)
- eine wachsende, aber noch nicht paritätische Vertretung in den Führungspositionen (38,1 % Frauen)
- eine anhaltende Ungleichheit in der Inanspruchnahme der Mutter- und Vaterschaftsurlaube.

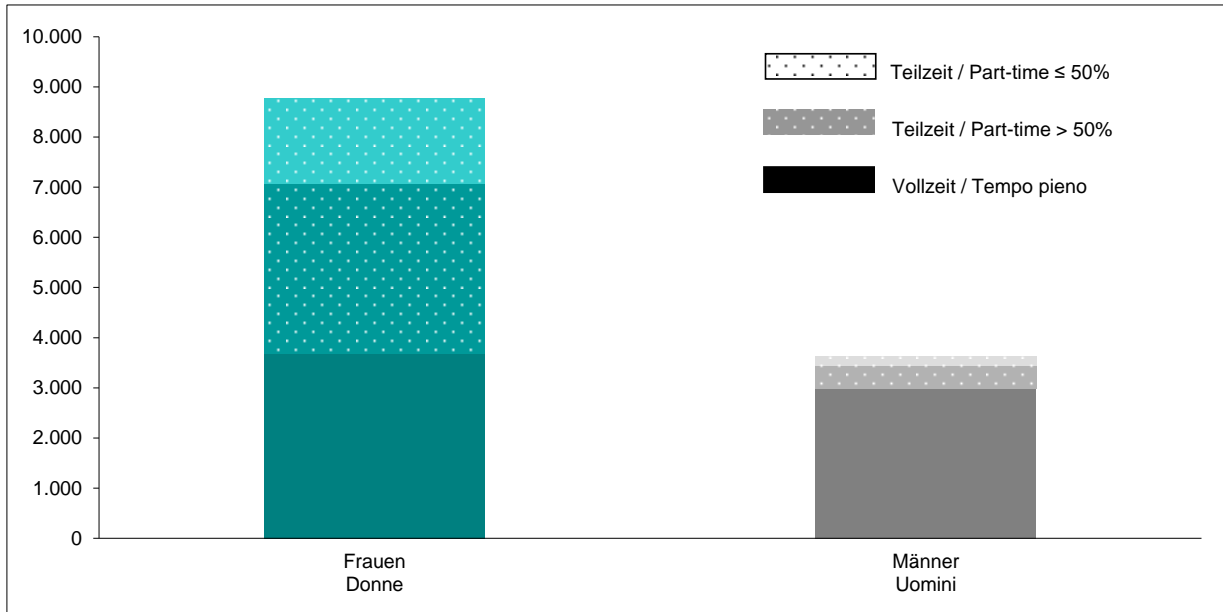
Auf der Grundlage dieser Daten werden **fünf vorrangige Aktionsfelder** zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter, der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie der organisatorischen Nachhaltigkeit innerhalb der Landesverwaltung aufgezeigt.



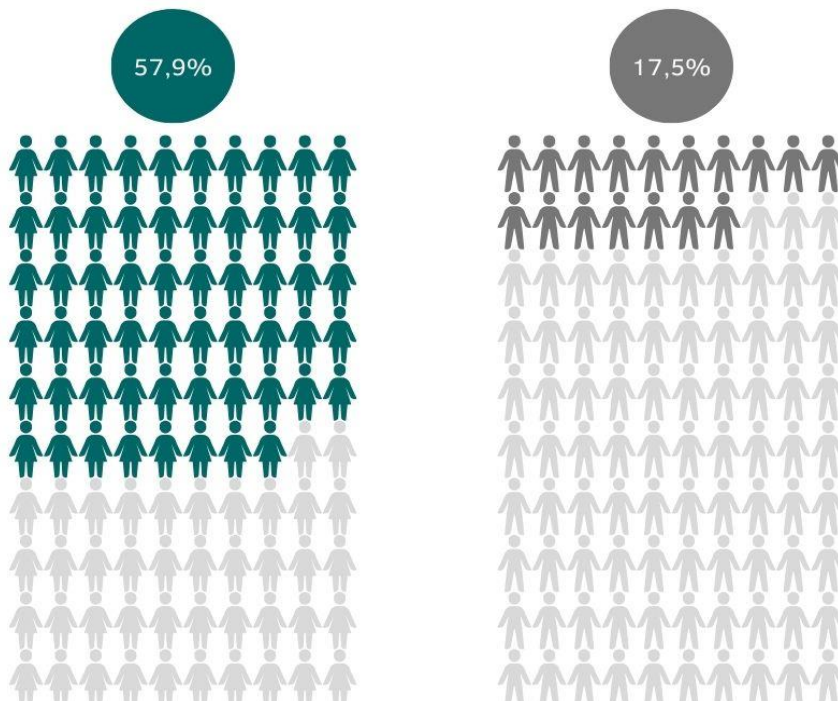
# 1. Flexiblere Arbeitszeiten

Personal der Landesverwaltung nach Arbeitszeiten und Geschlecht (31.12.2024)

Die **Teilzeitbeschäftigung** ist nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt: Über die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit (57,9 %), während es bei den Männern nur 17,5 % sind. Insgesamt haben 46,1 % der Landesbediensteten einen Teilzeitarbeitsvertrag.



**Teilzeitbeschäftigtes Personal im Dienst, nach Geschlechtern – Stand 31/12/2024**  
Zusammensetzung in Prozenten



## Detailanalyse

Die unterschiedliche Inanspruchnahme von Teilzeit zwischen Frauen und Männern weist auch auf eine ungleiche Verteilung von Familienarbeit deutlich auf. Dabei sind folgende Aspekte zentral:

### Altersverteilung und Lebensphase

Man kann davon ausgehen, dass die Teilzeit sich vor allem auf die Altersgruppe 30-45 Jahre, die Phase mit höchster Betreuungsbelastung konzentriert.. Eine Langzeitbetrachtung sollte klären: Kehren Frauen nach dem Heranwachsen der Kinder in Vollzeit zurück? Oder verbleiben sie dauerhaft in Teilzeit (Teilzeitfalle), was die Karriere auch dann noch hemmt, wenn familiäre Gründe wegfallen.

### Wirtschaftliche Folgen und Auswirkungen auf die Rente

Teilzeit besonders bei stark reduzierter Arbeitszeit ( $\leq 50\%$ ) hat erhebliche finanzielle Konsequenzen:

- Geringeres laufendes Einkommen über das gesamte Erwerbsleben (Gender Pay Gap)
- Deutlich niedrigere Rente und Altersarmut-Risiko (Gender Pension Gap)
- Karrierebremse: Eingeschränkter Zugang zu Fortbildungen, anspruchsvollen Projekten und Führungspositionen

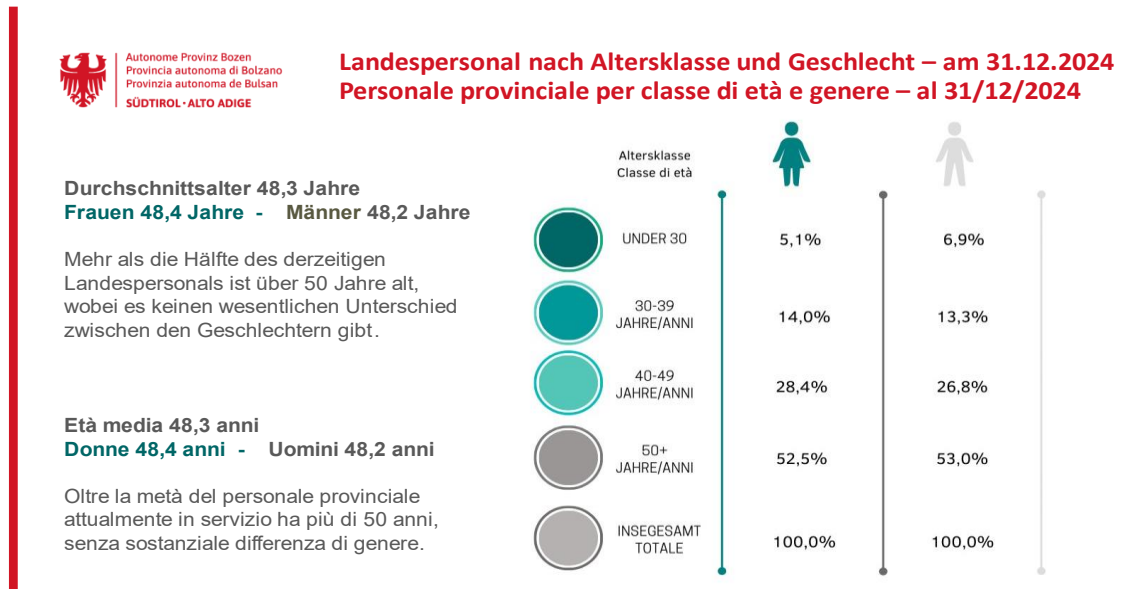
### Handlungsvorschläge

1. **Verbesserung des Verständnisses und der Verbreitung der bereits vorhandenen Flexibilitätsinstrumente** (Smart Work, Stundenbank, Gleitzeit) durch regelmäßige Informationskampagnen und -materialien in mehreren Sprachen.
2. **Erweiterung der Coworking-Bereiche für PendlerInnen**, dadurch Verkürzung der Pendelzeiten und Förderung einer besseren Work-Life-Balance.
3. **Anreize für teilzeitbeschäftigte Frauen**, durch Programme zum progressiven Wiedereinstieg und zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ihre Arbeitsstunden stufenweise zu erhöhen.
4. **Förderung der Flexibilität** auch für die männlichen Beschäftigten oder der zweiten erziehungsberechtigten Person. Dabei sollten die Personen mit Kleinkindern dazu angeregt werden, diese Möglichkeit zu nutzen und sich somit an der Familienbetreuung zu beteiligen.
5. **Monitoring der Auswirkungen der Teilzeitarbeit** auf die berufliche Laufbahn sowie Überprüfung, ob Unterschiede beim Zugang zu Fortbildungen, Beförderungen und Führungspositionen vorhanden sind.

## 2. Generationswechsel, Kontinuität der Dienstleistungen, Pflege der Eltern und der älteren Familienmitglieder

Durchschnittsalter des Landespersonals (48,3 Jahre, davon Frauen 48,4 Jahre und Männer 48,2 Jahre)

- 52,5 % der Frauen und 53 % der Männer sind über 50 Jahre alt
- Nur 5,1 % der Frauen und 6,9 % der Männer sind jünger als 30 Jahre



### Analyse und Anmerkungen

#### Generationenwechsel

Das zunehmende Alter des Personals und die anstehenden Pensionierungen stellen eine zentrale organisatorische Herausforderung dar. Wenn der Personalwechsel nicht rechtzeitig programmiert wird, steigt die Arbeitsbelastung für die MitarbeiterInnen, die noch im Dienst sind. Dies wirkt sich **unverhältnismäßig stark auf die Frauen** aus, da sie die absolute Mehrheit des Personals ausmachen. Eine fehlende Nachfolgeplanung kann daher eine **indirekte geschlechtsspezifische Diskriminierung** bewirken, da die scheinbar neutrale Praxis, neues Personal nicht rechtzeitig einzustellen, de facto eine Gruppe benachteiligt, die überwiegend aus Frauen besteht.

#### Handlungsvorschläge

1. **Frühzeitige und fortlaufende Planung der Neueinstellungen**, um den rechtzeitigen Austausch des ausscheidenden Personals zu gewährleisten.
2. **Aufnahme der Fluktuationsplanung in den Landesstrategieplan** für das Personal.
3. **Planung von Einarbeitungsphasen**, in denen das neu eingestellte Personal von den ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen begleitet wird, um den Wissenstransfer und die Qualität der Dienstleistungen zu gewährleisten.
4. **Jährliches Monitoring der organisatorischen Folgen des Personalwechsels** – auch im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Auswirkungen.

→ *Ein programmierter Generationenwechsel ist eine Maßnahme für Gerechtigkeit, Wohlbefinden und Nachhaltigkeit im öffentlichen Dienst.*

## **Pflege der Eltern und der älteren Angehörigen**

*Verteilung des Personals nach Altersklasse und Alterungstrend*

Mehr als die Hälfte der Landesbediensteten ist über 50 Jahre alt. Es ist absehbar, dass viele von ihnen, *und insbesondere die Frauen*, in den kommenden Jahren ihre betagten Eltern oder Schwiegereltern betreuen werden müssen.

Die heutige Vereinbarkeitspolitik konzentriert sich hauptsächlich auf das Elternsein und vernachlässigt das wachsende Bedürfnis, die Arbeit mit der Pflege älterer Angehöriger zu vereinbaren.

## **Detailanalyse**

### **Das Phänomen der Sandwich-Generation**

Bei der sogenannten *Sandwich-Generation* handelt es sich um die Altersgruppe der 45- bis 60-Jährigen: Personen, die gleichzeitig die Pflege ihrer betagten Eltern, die Betreuung der noch zu ihren Lasten lebenden Kinder sowie ihre beruflichen Verpflichtungen unter einen Hut bringen müssen.

### **Auswirkungen auf Gesundheit und Produktivität**

Die wissenschaftliche Literatur zeigt, dass die pflegenden Angehörigen Folgendes erfahren:

- erhöhter psychophysischer Stress und Burnout-Risiko
- Zunahme der Abwesenheiten wegen Krankheit
- geringere Produktivität aufgrund von Sorgen und Arbeitsunterbrechungen
- größere Wahrscheinlichkeit, die Teilzeitarbeit oder die Frühpensionierung zu beantragen.

### **Handlungsvorschläge**

1. **Einführung von Beurlaubungen und Flexibilitätsmaßnahmen** auch für die Pflege von betagten Eltern und Angehörigen.
2. **Durchführung einer ersten internen Umfrage zu den Bedürfnissen der über 50-jährigen Angestellten in Bezug auf die Familienbetreuung.**
3. **Beratung und Bereitstellung von Informationen für Angestellte, die pflegebedürftige Angehörige betreuen.**
4. **Förderung von Vereinbarungen** mit den Sozial- und Pflegediensten vor Ort.

→ *Eine öffentliche Verwaltung, die auf die Familienbetreuung achtet, ist ein fairer, solidarischer und attraktiver Arbeitgeber.*

### 3. Förderung der Frauen in Führungspositionen

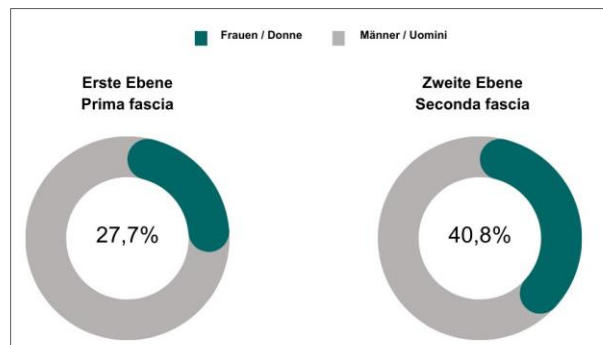
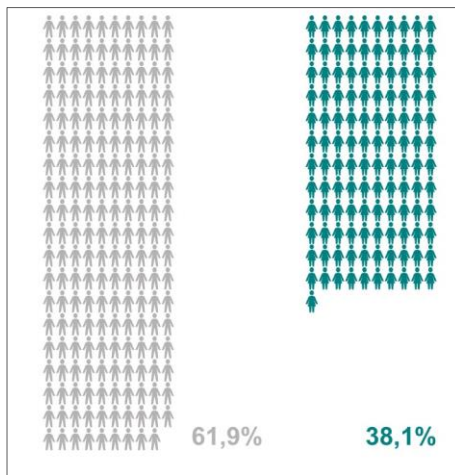
Anteil weiblicher Führungskräfte (2000 – 2024)

- 38,1 % weiblicher Führungskräfte im Jahr 2024 (**gegenüber 16,2 % im Jahr 2000**)
- In den Spitzenpositionen (erste Führungsebene): 27,7 % Frauen
- Prognose: Parität (50 %) wird voraussichtlich bis 2033 erreicht



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Balsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

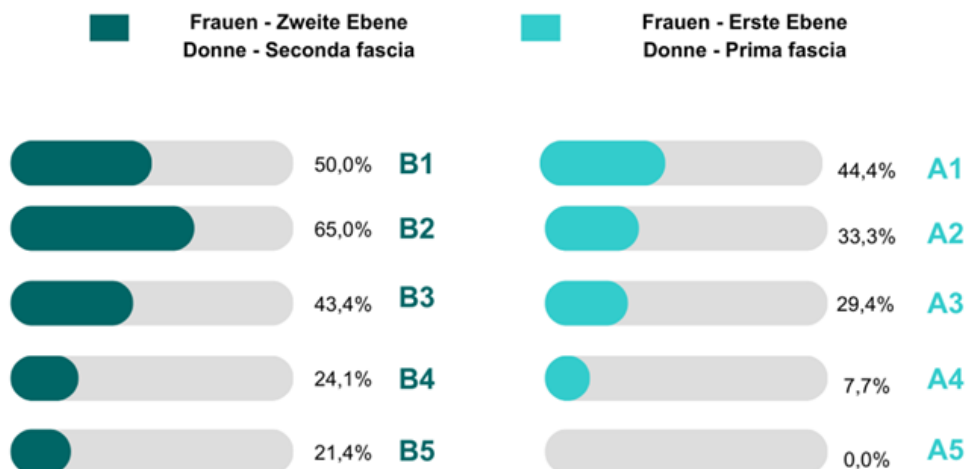
#### Führungskräfte nach Geschlecht – am 31.12.2024 Personale dirigente per genere – al 31/12/2024



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Balsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

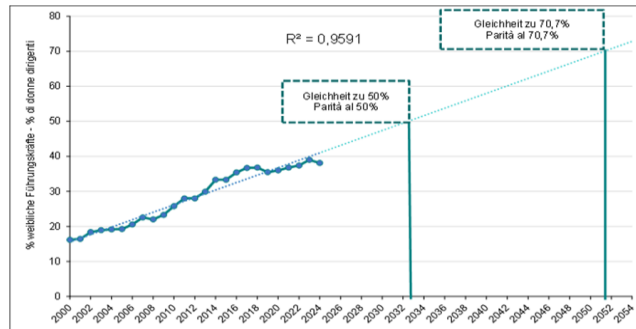
#### Führungskräfte nach Geschlecht – am 31.12.2024 Personale dirigente per genere – al 31/12/2024

(nur Landespersonal im engeren Sinne ohne Bereich Schule)  
(solo personale provinciale in senso stretto senza ambito scuola)





## Prozentueller Anteil weiblicher Führungskräfte Prozentuelle Verteilung (2000-2024) und lineare Trendlinie (bis 2054) Percentuale di donne dirigenti Composizione percentuale (2000-2024) e tendenza lineare (fino al 2054)



Wächst der Anteil der weiblichen Führungskräfte so wie seit dem Jahr 2000, wird es also **bis 2033** dauern, bis die **Gleichstellung von 50% erreicht** (bis 2051 bis 70,7%).

Se si proseguirà col medesimo tasso di crescita della quota di donne dirigenti che si è avuto dal 2000 ad oggi, bisognerà attendere quindi **fino al 2033** per raggiungere la **parità del 50%** (fino al 2051 per il 70,7%).

### Die Datenlage

**38,1 %** weiblicher Führungskräfte im Jahr 2024 (gegenüber 16,2 % im Jahr 2000).  
In den Spitzenpositionen (erste Führungsebene): **27,7 %** Frauen.

### Detailanalyse

#### Wir sind auf einem guten Weg, aber noch nicht am Ziel

In der Landesverwaltung ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen deutlich und konstant angestiegen: von 16,2 % im Jahr 2000 auf 38,1 % im Jahr 2024 (+ 21,9 Prozentpunkte in 24 Jahren). Zwei Probleme bleiben jedoch bestehen: Die gläserne Decke ist in Spitzenpositionen immer noch vorhanden (27,7 %) und weibliche Amtsdirektorinnen leiten Ämter mit einer niedrigeren Gewichtung.

#### Das Phänomen der vertikalen Segregation

Auch wenn Frauen in Führungspositionen gelangen, werden sie oft an organisatorisch weniger bedeutende Stellen versetzt. Eine Analyse von Folgendem wäre wichtig:

- die **durchschnittliche Gewichtung** der von Frauen geleiteten Ämter im Vergleich zu den von Männern geleiteten Ämtern
- die **Verteilung nach Sachgebieten**: Leiten Frauen häufiger Ämter in traditionell „typisch weiblichen“ Dienstbereichen (Humanressourcen, Soziales)
- **das durchschnittliche Lohngefälle** zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften bei gleichem Dienstalter.

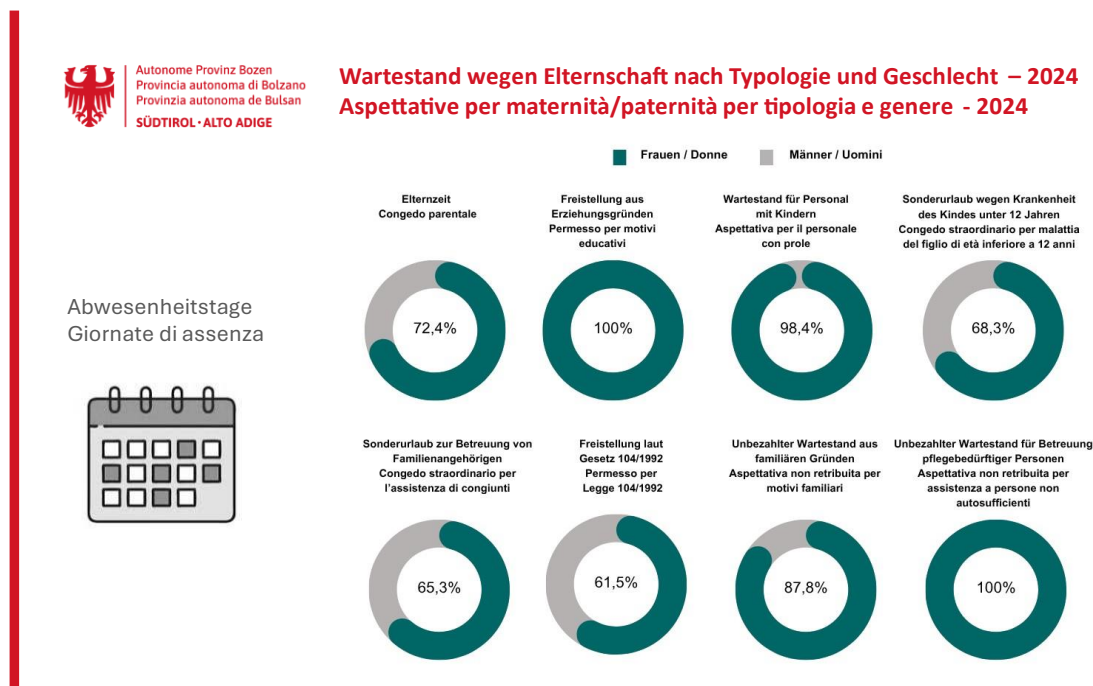
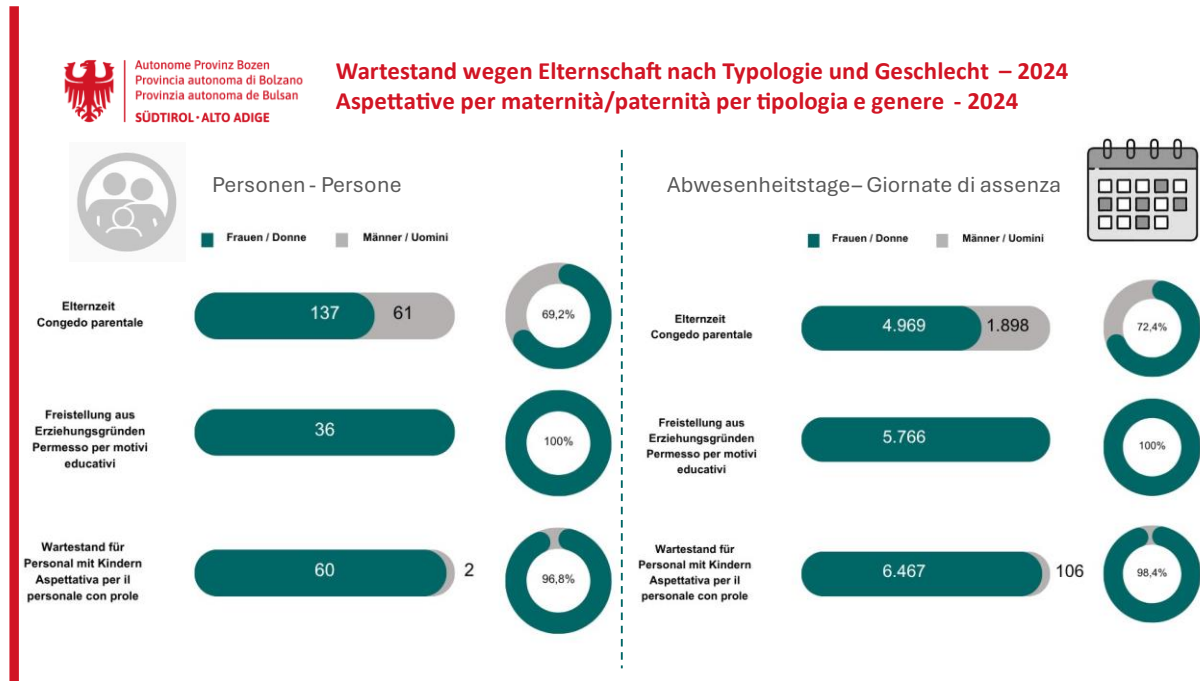
#### Handlungsvorschläge

1. Fortführung und Ausbau des 2022 gestarteten Programms „**Frauen in Führung**“.
2. **Starten von Mentoring- und Coaching-Programmen** für angehende Führungskräfte.
3. **Überwachung der erteilten Führungsaufträge** und der Gewichtungen im Hinblick auf eine gerechtere Verteilung.
4. **Prüfung der Auswahlkriterien mit Blick auf Genderneutralität.**

→ Die Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen trägt zur Qualität bei der Entscheidungsfindung bei und verleiht der öffentlichen Verwaltung ein innovatives Image.

## 4. Aktive Elternschaft und Elternzeit

Wartestand wegen Mutterschaft und Vaterschaft nach Typologie und Geschlecht (2024)



## Das Umfeld

Elternzeit wird nach wie vor in weitaus größerem Umfang von Müttern in Anspruch genommen, während die Väter nur für sehr kurze Zeitabschnitte davon Gebrauch machen. Eine echte Teilung der Betreuungsaufgaben erfordert daher einen Kulturwandel.

## Detailanalyse

### Kulturelle und organisatorische Hindernisse

Die Gründe für die geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter sind vielfältig:

- **Geschlechterstereotypen:** Betreuungsarbeit wird immer noch als weibliche Aufgabe wahrgenommen
- **wirtschaftliche Benachteiligung:** Elternzeit wird weniger bezahlt
- **Stigmatisierung am Arbeitsplatz:** Väter befürchten, als beruflich weniger engagiert wahrgenommen zu werden
- **Informationsmangel:** Viele Väter kennen ihre Rechte nicht.

### Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Das Ungleichgewicht bei der Inanspruchnahme von Elternzeit:

- **fördert Stereotypen:** Wenn nur Mütter von der Arbeit abwesend sind, festigt sich die Vorstellung, dass die Betreuungsarbeit Frauensache sei
- **benachteiligt Frauen** beim beruflichen Aufstieg: Frauen erleben längere Unterbrechungen ihrer beruflichen Laufbahn
- **macht die Doppelbelastung zum Dauerzustand:** Frauen bleiben nach wie vor die Hauptverantwortlichen für die Betreuungsarbeit.

### Handlungsvorschläge

1. **Regelmäßige Verbreitung betriebsinterner Mitteilungen** über die Rechte der Väter mit konkreten Fallbeispielen und Erfahrungsberichten.
2. **Erstellung von Videos** zur Förderung der aktiven Elternschaft/Vaterschaft.
3. **Organisation eines Elterntages** mit Workshops zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Elternurlaub.
4. **Durchführung einer betriebsinternen Umfrage bei Müttern und Vätern zu den Bedürfnissen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

→ *Aktive Vaterschaft/Elternschaft zu fördern bedeutet, eine Kultur des Teilens zu pflegen, die Zeit, Energie und Chancen für alle freisetzt.*

## 5. Fokus – Überstunden und Gleichbehandlung

### Überstunden nach Geschlecht



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

### Überstunden nach Geschlecht Straordinari per genere

**Die Überstunden sind stark geschlechtsspezifisch geprägt:**

- **ausgezahlte Überstunden:** 78,3% entfallen auf männliches Personal (welches 44,6% der VZÄ stellt), **während der Frauenanteil bei 21,7 % liegt (bei 55,4% der VZÄ insgesamt).**
- **Zeitausgleich:** **Frauen beanspruchten mehr Zeitausgleich** im Vergleich zu den geleisteten Überstunden

**Gli straordinari hanno una forte caratterizzazione di genere:**

- **straordinari pagati:** 78,3% pagati al personale maschile (che rappresenta il 44,6% delle ULA), mentre **la quota femminile si ferma al 21,7% (ULA pari al 55,4%).**
- **recupero degli straordinari:** **le donne richiedono più frequentemente il recupero degli straordinari** rispetto alle ore prestate.



- **78,3 % der bezahlten Überstunden werden** von Männern geleistet – das macht **44,6 % der Jahresarbeitseinheiten (JAE)** aus.
- Frauen machen zwar **55,4 % der JAE** aus, leisten aber nur **21,7 % der bezahlten Überstunden.**
- **Frauen nehmen die geleisteten Überstunden eher als Zeitausgleich in Anspruch**, als dass sie sich die Überstunden bezahlen lassen.
- Darüber hinaus gibt es für **Teilzeitbeschäftigte** eine **vertraglich festgelegte Obergrenze für bezahlbare Überstunden:** Über diese Obergrenze hinaus müssen Überstunden zwangsläufig als Zeitausgleich in Anspruch genommen werden.

### Analyse und Auswertung der Daten

Die Daten zu den Überstunden zeigen einen klaren **geschlechtsspezifischen Unterschied** im Umgang mit bezahlter Zusatzarbeit.

Diese Ungleichheit ist nicht nur das Ergebnis individueller Entscheidungen, sondern ergibt sich aus einer **Kombination von strukturellen, kulturellen und vertraglichen Faktoren:**

- **Verteilung des Personals auf die verschiedenen Dienstbereiche:** Männer sind verstärkt in Abteilungen und Berufsbildern vertreten, in denen Überstunden häufiger geleistet werden (technische Dienste, Sicherheit, Logistik).
- **Vertragliche Auflagen für Teilzeitarbeit:** Für Teilzeitbeschäftigte – fast 58 % der Frauen im öffentlichen Dienst arbeiten in Teilzeit – gilt eine Obergrenze für bezahlbare Überstunden. Über diese Obergrenze hinaus werden die Überstunden nicht bezahlt, sondern sie müssen in Form von Zeitausgleich in Anspruch genommen werden.
- **Betreuungsaufwand und Freizeit:** Frauen sind aus familiären Gründen im Durchschnitt weniger flexibel in ihrem Zeitmanagement und nutzen daher den Zeitausgleich zur Vereinbarung von Familie und Beruf.

In Verbindung miteinander tragen all diese Faktoren zu einer **indirekten wirtschaftlichen und beruflichen Ungleichheit** bei:

*Männer verdienen mehr und erfahren mehr Beachtung am Arbeitsplatz, während Frauen trotz ihres insgesamt gleichwertigen oder gar höheren Engagements (bezahlte Arbeit + Familienarbeit) nicht die gleiche wirtschaftliche Anerkennung erhalten.*

### Auswirkungen in Bezug auf die Gleichstellung

Die für Teilzeitbeschäftigte geltende Obergrenze für bezahlbare Überstunden in Verbindung mit der ungleichen Rollenverteilung und den familiären Verpflichtungen wirkt sich **indirekt diskriminierend** aus.

Es handelt sich um einen Fall nach Artikel 25 des *Gleichstellungskodexes* (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 198/2006): nämlich eine scheinbar neutrale Regelung, die aber in Wirklichkeit eine bestimmte Gruppe benachteiligt – in diesem Fall die Frauen, die bei bestimmten Arbeitszeitmodellen statistisch am stärksten vertreten sind.

### Handlungsvorschläge

1. **Einführung eines systematischen Überstundenmonitorings**, das in den jährlichen Genderbericht einfließen soll; eine Aufschlüsselung nach Geschlecht, Vertragstyp, Altersgruppe und Berufsbereich soll dabei etwaige strukturelle Ungleichgewichte aufzeigen.
2. **Evaluierung der Auswirkungen der Überstundenobergrenze** für Teilzeitbeschäftigte und Prüfung alternativer Formen der Anerkennung von Mehrarbeit, wie z. B. Leistungsprämien oder Zulagen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um eine indirekte Benachteiligung zu vermeiden.
3. **Schulungen für Führungskräfte und DienststellenleiterInnen** zum Thema „zeitunabhängige Leistung“ und Förderung von ergebnisorientierten Bewertungskriterien, die nicht bloß auf der Anwesenheit am Arbeitsplatz basieren, um Verzerrungen bei der Leistungsbewertung zu vermeiden.
4. **Förderung einer Kultur des ausgeglichenen Zeitmanagements** im Rahmen der Programme für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, ausgehend von der Erkenntnis, dass nicht die Anzahl der Stunden, die im Büro verbracht werden, sondern vielmehr Qualität und Zielerreichung den Wert der Arbeit ausmachen.

## Fazit

Nahezu 80 Prozent der bezahlten Überstunden werden von Männern geleistet. Gleichzeitig nehmen viele Frauen ihre geleisteten Überstunden, auch wegen der für Teilzeitarbeit geltenden vertraglichen Auflagen, in Form von Zeitausgleich in Anspruch, zumal Teilzeitarbeit bei Frauen stärker verbreitet ist. Zeitausgleich bedeutet, dass die Überstunden nicht bezahlt werden, sondern zu einem späteren Zeitpunkt für das Privatleben in Anspruch genommen werden, was dazu führt, dass Frauen **weniger am Arbeitsplatz anwesend sind**. In Arbeitsumfeldern, in denen die Präsenz am Arbeitsplatz immer noch als Zeichen für Engagement wahrgenommen wird, kann dies zu einer geringeren beruflichen Sichtbarkeit von Frauen führen.

*Auch scheinbar neutrale Regelungen können sich benachteiligend auswirken, wenn sie nicht mit Blick auf die Gleichstellung geprüft und korrigiert werden.*

## Schlussfolgerungen

Die Landesverwaltung zeichnet sich seit jeher durch die Qualität seiner öffentlichen Verwaltung und das ständige Engagement für die dort arbeitenden Menschen aus. Dieser Genderbericht 2024 stellt einen weiteren Schritt auf diesem Weg dar mit dem Ziel, eine Organisationskultur zu festigen, die auf Fairness, der Aufwertung von Kompetenzen und dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz gründet.

**Die fünf vorgeschlagenen Aktionsfelder – Flexibilität, Generationenwechsel, Familienbetreuung, Frauen in Führungspositionen und aktive Elternschaft** – weisen in eine klare Richtung: die Förderung eines Verwaltungsmodells, das Innovation mit der Aufmerksamkeit für die Menschen in Einklang bringt und Chancengleichheit für alle gewährleistet.

- Flexibilität ermöglicht eine zeitgemäße Vereinbarung von Privatleben und Beruf
- Der Generationenwechsel stärkt die Kompetenzen und sichert die Kontinuität der Dienstleistungen
- Mit den Maßnahmen zugunsten der Familienbetreuung wird der Stellenwert von generationsübergreifenden Beziehungen und Solidarität ins rechte Licht gerückt
- Die Förderung von Frauen in Führungspositionen erweitert die Entscheidungsperspektive und unterstützt die Suche nach qualitativ hochwertigen Lösungen
- Zu guter Letzt: Aktive Elternschaft/Vaterschaft trägt zu einer neuen Kultur des Teilens und der Mitverantwortung bei.

Wer in diese Aspekte investiert, investiert in die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen, in die Motivation des Personals und in das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger.

Eine öffentliche Verwaltung, die Talente schätzt, das Wohlbefinden unterstützt und die Gleichstellung fördert, ist eine stärkere Arbeitsgemeinschaft, die auf Zusammenhalt und Innovation bauen kann.

Die Landesverwaltung hat diesen Weg bereits mit Überzeugung eingeschlagen und die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe in die Personalpolitik, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, die Schulungsprogramme sowie die Personalauswahl- und Bewertungsverfahren aufgenommen. Dieses konkrete Engagement ist in der täglichen Praxis der Verwaltung verankert und erkennbar.

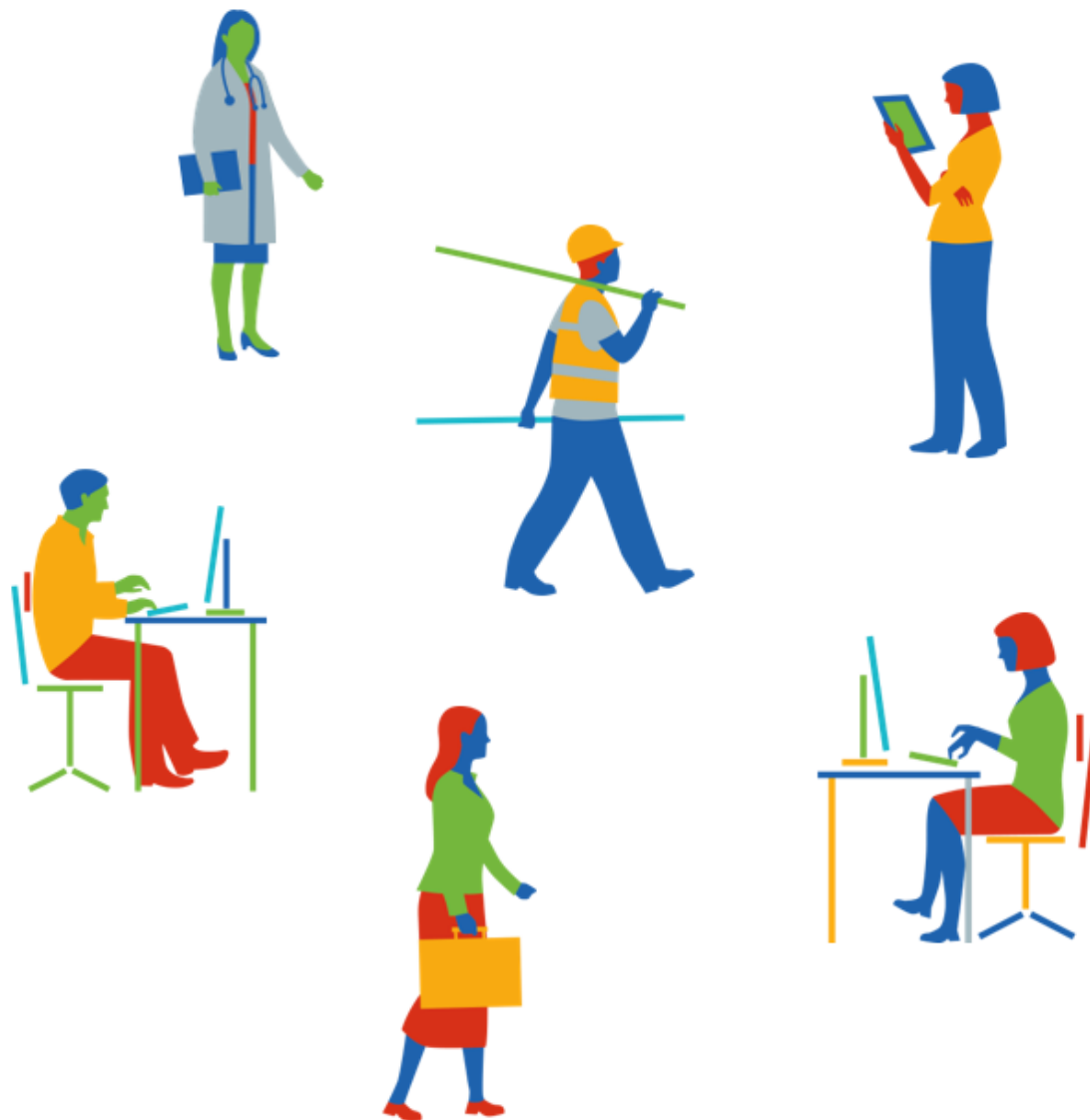
Nun gilt es, diesen Weg konsequent weiter zu beschreiten: Die Genderperspektive strukturell zu stärken bedeutet, eine Verwaltung zu konsolidieren, die gerechter, transparenter und besser in der Lage ist, das Potenzial aller dort arbeitenden Menschen zu fördern und bestmöglich zu nutzen. In die Gleichstellung weiter zu investieren ist nicht nur eine Entscheidung für soziale Gerechtigkeit, sondern auch eine wesentliche Voraussetzung für die Förderung von Innovation, die Verbesserung der Dienstleistungsqualität und die Stärkung des Vertrauens der Gemeinschaft in die Institutionen.

Die Landesverwaltung kann durch die Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsrätin, dem Amt für Organisation - Bereich Controlling, der Generaldirektion und allen Verwaltungseinheiten ein offenes, partizipatives und zukunftsorientiertes Governance-Modell konsolidieren. Ein Modell, das Gleichstellung und Wohlbefinden zu unseren gemeinsamen Werten und Zielen macht.

Dieser Bericht soll ein konkreter und konstruktiver Beitrag sein, um gemeinsam diesen Weg hin zu einer immer gerechteren und moderneren Verwaltung zu beschreiten, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

*Herausgegeben von der Gleichstellungsrätin anhand der Daten des  
Organisationsamtes – Bereich Controlling der Landesverwaltung Autonome Provinz  
Bozen*

*Dezember 2025*



**Büro der Gleichstellungsrätin**  
Cavourstraße 23/C - 39100 Bozen  
Tel. 0471 946003  
[info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org)  
[www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)



