



BERICHT ZUR AUSWAHL DER REGIONEN

LP 1.1 Aufbau und Entwicklung

Autorinnen:

Antonia Krug, Annika Schönauer,

Julia Höllrigl

ÖSB Social Innovation

Unter Mitarbeit von Margareta Veitschegger,

Elke Beneke, Herbert Mayrhofer, Laura

Martens

Wien, 18.9.2024



Inhalt

Einleitung zur Regionenauswahl	3
Schritt 01	3
Branchenstruktur Tourismus	4
Branchenstruktur Industrie	4
Einkommensdaten	5
Einschätzung vorhandener regionaler Ansätze und Initiativen	6
Schritt 02	7
Schritt 03	8
Schritt 04	8
Eignung der vorgeschlagenen Regionen	9
Definition der Regionen	9
Eignung für regionalen Ansatz	10
Eignung für Branchenfokus	15
Eignung für Equal Pay Initiative	21



Einleitung zur Regionenauswahl

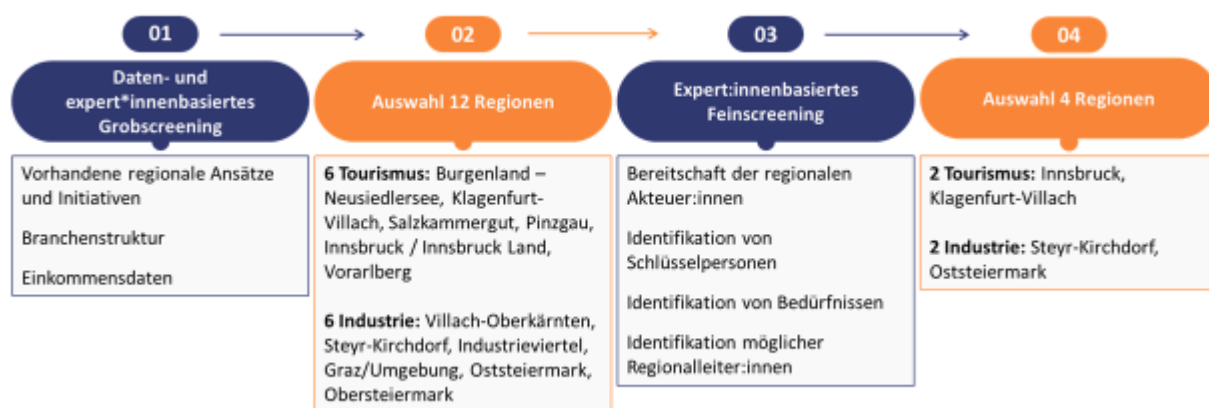
Für eine Auswahl von Pilotregionen, die das Potenzial haben, nach außen zu wirken, ist es wichtig, unterschiedliche Kriterien als Maßstab anzulegen. Anhand dieser wird ermöglicht, in komprimierter Zeit eine große Anzahl von Aktivitäten durchzuführen. Rein auf Basis statistischer Daten, ist dies nicht erzielbar, daher spielen „weichere“ Kriterien für die Auswahl der Regionen eine wesentliche Rolle. Unter „weichen Kriterien“ werden in diesem Kontext Faktoren verstanden, die sich nicht anhand strikter Grenzwerte oder quantitativer Parameter ausmachen lassen. Vielmehr handelt es sich um quantitative und qualitative Merkmale, deren individueller Bedeutungsgehalt in die Gewichtung und Bewertung einfließt.

Im Zuge der Antragstellung haben wir uns daher auf die folgenden drei zentralen Eignungskriterien festgelegt, die die ausgewählten Regionen kennzeichnen sollen.

Eignung für

- Regionalen Ansatz – eine gewisse Dichte und Masse an spezifischen Ressourcen (z.B. Bevölkerung, Infrastruktur, Mobilität, Internet, Verwaltung) muss vorhanden sein
- Branchenfokus – kritische Anzahl an Betrieben und Ausbildungsstätten mit Wachstumspotenzial
- Equal Pay Initiative – Stakeholder mit Interesse am regionalen Capacity Building zum Thema (z.B. Vorhandensein laufende oder vergangener themenrelevanter Aktivitäten)

Um zu einem Vierervorschlag an Regionen zu gelangen, wurde folgender hier dokumentierter vierstufiger Prozess durchgeführt. Ziel war es, die Anzahl aller theoretisch möglicher Regionen in Österreich Schritt für Schritt auf eine sinnvolle Auswahl einzugrenzen.



Im Anschluss an den vierstufigen Prozess und die Festlegung auf vier Regionsvorschläge wurden diese in einer zyklischen Vorgehensweise auf die oben angeführten drei Kriterien hin geprüft. Die Ergebnisse sind hier in im Anschluss an Schritt 4 im Detail festgehalten.

Schritt 01

In einem ersten Schritt wurde die Branchenstruktur Österreichs analysiert. Dabei ging es weniger darum, die „am besten geeigneten – die einzig wahren“ Regionen zu identifizieren, sondern jene



zu finden, die in eine kritische Anzahl an Betrieben, Beschäftigten und Ausbildungsstätten mit Wachstumspotenzial in der jeweiligen Branche haben.

Branchenstruktur Tourismus

Der Arbeitsmarkt im Tourismus ist stark von Saisonalität geprägt. Die österreichischen Bundesländer können in drei „**Saisonalitätsmuster**“ eingeordnet werden: Die westlich liegenden Bundesländer (Salzburg, Tirol, Vorarlberg) zeigen zwei ausgeprägte Saisonen auf; Kärnten und das Burgenland hingegen jeweils eine stark ausgeprägte Sommersaison. Die anderen Bundesländer (NÖ, OÖ, Stmk., W) weisen im Vergleich nur geringe Abweichungen vom Jahresdurchschnitt.¹ Diese Differenzierung ist von Interesse, da sie die saisonale Beschäftigung widerspiegelt. Ziel war es, Regionen mit zwei unterschiedlichen Saisonalitätsmustern auszuwählen.

In Bezug auf die **Nächtigungsstatistik** im Jahr 2023 führt eindeutig Tirol die Liste der Bundesländer an, mit einem Anteil von 32% an den Gesamtnächtigungen. An zweiter und dritter Stelle sind Salzburg (19,9%) und Wien (11,4%), gefolgt von Steiermark (9,1%) und Kärnten (8,7%), Vorarlberg (6,1%), Oberösterreich (5,7%), Niederösterreich (4,9%) und dem Burgenland (2,1%)².

Betrachtet man die Anzahl der **unselbständig Beschäftigten** in der Beherbergung und Gastronomie, so führt Wien: 50.721, vor Tirol: 40.794, Salzburg: 27.692, der Steiermark: 25.406, Niederösterreich: 24.234, Oberösterreich: 22.068, Kärnten: 14.541, Vorarlberg: 11.935 und dem Burgenland: 7.320.³

Was die **Anzahl der Beherbergungsbetriebe** pro 1.000 EW betrifft, nehmen Tirol (27,6), Salzburg (19,9) und Kärnten (14,3) die Spitzenplätze ein. Dahinter liegen Vorarlberg (11,5), die Steiermark (5,9), das Burgenland (4,4), Wien (2,5), Oberösterreich (2,3) und Niederösterreich (1,9).⁴

Als Fazit aus der Branchenanalyse zum Tourismus kann festgehalten werden: die Bundesländer **Tirol, Salzburg, Kärnten** und **Vorarlberg** eignen sich aufgrund ihrer führenden Positionen hinsichtlich Zahl der Beherbergungsbetriebe in Kombination mit hohen Nächtigungszahlen und Ausmaß unselbstständiger Beschäftigung für einen Branchenfokus Tourismus.

Branchenstruktur Industrie

Die **Anzahl der Betriebe** in der Industrie (exkl. Bau) zeigt folgendes Bild. Oberösterreich, die Steiermark und Niederösterreich liegen weit vorne: Oberösterreich: 523 (ca. 25% aller Industriebetriebe), Niederösterreich 405 (ca. 19% aller Industriebetriebe), Steiermark: 352 (ca. 17% aller Industriebetriebe), Kärnten: 164 (ca. 8% aller Industriebetriebe), Tirol: 161 (ca. 8% aller Industriebetriebe), Wien: 147 (ca. 7% aller Industriebetriebe), Vorarlberg: 146 (ca. 7% aller Industriebetriebe), Salzburg: 139 (ca. 7% aller Industriebetriebe), Burgenland: 61 (ca. 3% aller Industriebetriebe). Auch in Bezug auf die **Zahl der Beschäftigten** (alle im Unternehmen

¹ Der Touristische Arbeitsmarkt 2023, p10-11. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:69413561-abad-4787-9889-fe8a322012b9/Studie_Der%20touristische%20Arbeitsmarkt_IHS_2023.pdf

² Tourismus in Österreich 2023, BMWA. <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Tourismus/Tourismus-in-Oesterreich/lagebericht.html>

³ Tourismus in Österreich 2023, BMWA. <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Tourismus/Tourismus-in-Oesterreich/lagebericht.html>

⁴ Eigenen Berechnungen auf Basis Statistik Austria Beherbergungsstatistik 2024



Beschäftigten exkl. Fremdpersonal) liegen Oberösterreich, die Steiermark und Niederösterreich voran. Oberösterreich: 117.801, Steiermark: 77.980, Niederösterreich: 69.538, Wien: 34.446, Tirol: 34.142, Vorarlberg: 30.815, Kärnten: 26.057, Salzburg: 17.516, Burgenland: 7.115.⁵

Betrachtet man die Anzahl der **Lehrlinge** in der Industrie (exkl. Bau), so zeigt sich eine ähnliche Reihung: Oberösterreich: 4.440 (ca. 32% aller Lehrlinge in der Industrie), Steiermark: 2.444 (ca. 18% aller Lehrlinge in der Industrie), Niederösterreich: 2.036 (ca. 15% aller Lehrlinge in der Industrie), Vorarlberg: 1.409 (ca. 10% aller Lehrlinge in der Industrie), Tirol: 1.003 (ca. 7% aller Lehrlinge in der Industrie), Kärnten: 896 (ca. 6% aller Lehrlinge in der Industrie), Wien: 745 (ca. 5% aller Lehrlinge in der Industrie), Salzburg: 650 (ca. 5% aller Lehrlinge in der Industrie) und das Burgenland: 174 (ca. 1% aller Lehrlinge in der Industrie).⁶

Als Fazit aus der Branchenanalyse zur Industrie kann festgehalten werden: die Bundesländer **Oberösterreich, Steiermark und Niederösterreich** eignen sich aufgrund der hohen Anzahl von Betrieben, Beschäftigten und Lehrlingen besonders für einen Branchenfokus Industrie.

Einkommensdaten

In einem weiteren Schritt haben wir **Einkommensdaten** zu Österreich analysiert. Hierzu muss gesagt werden, dass das Kriterium der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen für den Zweck der Regionsauswahl wenig hilfreich ist. Es gibt zwar Unterschiede in der Einkommensungleichheit zwischen Bundesländern, es lässt sich jedoch österreichweit Handlungsbedarf argumentieren. Die Datenanalyse zeigt jedoch, dass es wichtig ist, auf den Bereich der Arbeiter:innen und Angestellten zu fokussieren, denn im Bereich der Vertragsbediensteten und Beamten:innen gibt es weniger Handlungsbedarf. Ein paar Zahlen dazu: Insgesamt verdienen unselbständig beschäftigte Frauen in Österreich durchschnittlich 65% ihrer männlichen Kollegen. Bei den Arbeiter:innen – dort haben wir einen Frauenanteil von 32% - verdienen Frauen durchschnittlich 46% der Männer. Bei den Angestellten – dort haben wir einen Frauenanteil von 54% - verdienen Frauen durchschnittlich 55% der Männer, da ist die Situation also noch schlechter. Besser ist die Lage Vertragsbediensteter, mit einem Frauenanteil von 69%, dort verdienen Frauen durchschnittlich 77% der Männer. Am besten ist die Situation bei den Beamten:innen mit einem Frauenanteil von 40%. In diesem Bereich verdienen Frauen 99% der Männer.⁷

Schaut man sich die Einkommensunterschiede nach Bundesländern an, so sieht man, dass der **Gender Pay Gap** in Wien mit knapp 19% mit Abstand am niedrigsten ist. Im „zweitbesten“ Bundesland Niederösterreich ist er schon beinahe doppelt so hoch. (Oberösterreich 43%, Tirol 42%, die Steiermark: 40%, Kärnten: 39%, Salzburg: 38%, Burgenland: 37%). Schlusslicht ist Vorarlberg, wo Frauen um fast 48% weniger Einkommen haben als Männer.⁸ Man sieht, der Gender Pay Gap ist überall ausgeprägt und zu hoch. Anhand der Daten würden sich alle Bundesländer im negativen Sinne qualifizieren.

Ein weiteres Kriterium, das wir herangezogen haben, war der Vergleich der **Teilzeitquote** zwischen unselbständig erwerbstätigen (15–64-jährigen) Männern und Frauen. Im Bundesländervergleich

⁵ WKO Österreichs Industrie Kennzahlen 2024: [bsi-kennzahl.en-2024.pdf \(wko.at\)](https://www.wko.at/bsi-kennzahl.en-2024.pdf)

⁶ Ebd.

⁷ Eigene Berechnung auf Basis STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuer- und SV-Daten 2022 <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen>

⁸ Daten der Statistik Austria in: <https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-grosse-einkommensunterschiede-zwischen-den-bundeslaendern/>



ergibt sich folgende Verteilung: Die Teilzeitquote bei Frauen ist in Oberösterreich mit 57,6% besonders hoch. Gefolgt von Tirol mit 55,7%. An den weiteren Plätzen stehen Salzburg: 54,3%, die Steiermark: 53,5%, Vorarlberg: 53,7%, Burgenland: 51,5%, Niederösterreich: 51,4%, Kärnten: 50,9% und Wien: 45,6%. Die Teilzeitquote der Männer ist besonders niedrig in Kärnten: 9,8%, gefolgt vom Burgenland: 9,9% und Vorarlberg: 10,7%. An den weiteren Plätzen stehen Niederösterreich: 11,5%, Oberösterreich: 11,7%, Salzburg: 12,0%, Steiermark: 12,5%, Tirol: 12,7% und Wien: 21,1%.⁹

Als Fazit aus der Analyse von Einkommensdaten kann festgehalten werden: der Fokus auf **Angestellte und Arbeiter:innen** ist wichtig, mit Ausnahmen von Wien besteht in **allen Bundesländern Handlungsbedarf**.

Zwischenfazit zur Auswahl der Bundesländer

Vor diesem Hintergrund wurden die Bundesländer Tirol und Kärnten als geeignete und wichtige Handlungsfelder für die Tourismusbranche sowie die Steiermark und Oberösterreich für die Industrie ausgewählt.

Als führende Tourismusregion in Österreich zeichnet sich Tirol durch zwei Hauptsaisonen aus, die eine stabile Nachfrage sowohl im Sommer als auch im Winter gewährleisten. Kärnten hat als vorwiegendes Sommerreiseziel eine konzentriertere Saison, die jedoch eine hohe Anzahl an Besucher:innen in den wärmeren Monaten anzieht. Beide Bundesländer spielen im Tourismus eine zentrale Rolle und bilden eine wichtige Einkommensquelle für die Bevölkerung.

Die Steiermark und Oberösterreich heben sich in der Industriebranche besonders hervor, sowohl was die wirtschaftliche Bedeutung als auch die Einkommenslage betrifft. Diese beiden Bundesländer zählen zu den führenden Industrieregionen in Österreich und weisen eine hohe Anzahl an Betrieben sowie Beschäftigten im Industriebereich auf. Die hohe Dichte an Industriebetrieben und die damit verbundene Beschäftigung sorgen für ein vergleichsweise stabiles und überdurchschnittliches Einkommensniveau in beiden Regionen. Gerade im Bereich der Arbeiter:innen und Angestellten bietet die Industrie in Oberösterreich und der Steiermark eine wichtige Einkommensquelle.

In diesen vier Bundesländern – Tirol, Kärnten, Oberösterreich und Steiermark – zeigen sich deutlich zwischen den Geschlechtern abweichende Teilzeitquoten und ein hoher Gender Pay Gap. In Tirol, Oberösterreich und der Steiermark verdienen Frauen etwa 40–43 % weniger als Männer, in Kärnten 39 %. Dies verdeutlicht: in diesen Bundesländern besteht trotz wirtschaftlicher Stärke großer Handlungsbedarf.

Einschätzung vorhandener regionaler Ansätze und Initiativen

Auf Basis der Ergebnisse aus der Datenanalyse rundeten Expert:innengespräche das Grobscreening ab. Im Rahmen dieser informellen Gespräche¹⁰ wurde Einschätzungen und Empfehlungen von Expert:innen (u.a. Netzwerkpartner:innen, Führungskräfte der ÖSB, Partner:innen in den Bundesländern, Regionalmanager:innen) zu Ansätzen und Initiativen rund um das Thema Equal Pay in den Bundesländern und Branchen abgeholt. Diese Personen wurden in

⁹ Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2022, p138ff https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/AEST_2022.pdf

¹⁰ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es sich bei diesen Gesprächen um einzelne informelle persönliche oder telefonische Gespräche handelt, die im Zuge der Konzepterstellung von unterschiedlichen Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten geführt wurden und nicht aufgezeichnet, systematisch dokumentiert oder ausgewertet wurden. Somit handelt es sich nicht um Expert:inneninterviews im sozialwissenschaftlichen Sinn.



Schritt 1 und in weiterer Folge in Schritt 3 der Regionenauswahl einbezogen. Ist in weitere Folge von „Expert:innen“ die Rede, so wird auf diese Personen referenziert.

Unter anderem wurde mit den Expert:innen besprochen, ob regionale Ansätze und Aktivitäten bekannt sind und welche Empfehlungen sie darauf aufbauend für die Auswahl von Regionen geben. In den Gesprächen wurden u.a. auf die Rolle folgender Akteur:innen und deren Aktivitäten für den Projekterfolg hingewiesen:

- Sozialpartner:innen
- Unternehmen/ Leitbetrieben (z.B. in anderen ESF-Projekten)
- Initiativen / Projekte / NGOs
- LEADER-Regionen
- Regionalmanagements
- Gleichstellungsmanagements, Gleichstellungsanwaltschaften
- Stiftungen
- Plattformen
- Beratungs- und Betreuungsstellen
- Netzwerke
- Medien

Schritt 02

Auf Basis der Expert:innenmeinungen, der Datenanalyse zu Branchen und Einkommen ergibt sich folgendes Fazit aus dem Grob screening: Das Ziel, die Anzahl möglicher Regionen deutlich einzuschränken wurde erreicht. Im Zuge mehrerer Sitzungen der an der Konzeption beteiligten Personen wurden die Informationen aus den Expert:innengesprächen zusammengetragen und übergreifend analysiert. Als Ergebnis wurden folgende 12 Einsatzgebiete als für Aktivitäten zum Capacity Building mit Fokus auf Equal Pay in den vorgegebenen Branchen erfolgsversprechend identifiziert (kein Anspruch auf Vollständigkeit).

Tourismus:

- Burgenland: Region Neusiedlersee
- Kärnten: Klagenfurt-Villach
- Salzburg: Salzkammergut, Pinzgau
- Tirol: Innsbruck, Innsbruck Land
- Vorarlberg

Industrie:

- Kärnten: Villach-Oberkärnten
- Oberösterreich: Steyr-Kirchdorf
- Niederösterreich: Industrieviertel
- Steiermark: Graz/Umgebung, Oststeiermark, Obersteiermark



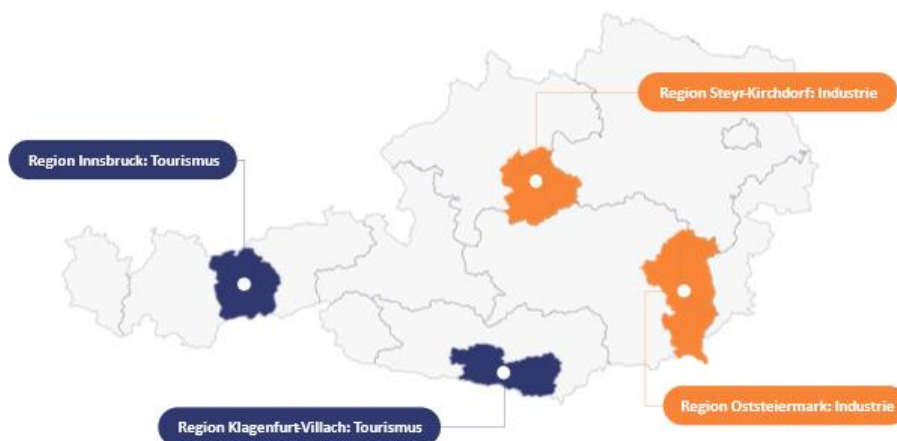
Schritt 03

Die Berücksichtigung der Bereitschaft der regionalen Akteur:innen spielt im Auswahlprozess eine wesentliche Rolle. Um dazu Informationen einzuholen, wurden geeignete potenzielle Regionalleitungen identifiziert, die in den Regionen und Branchen verankert sind. Die Identifikation möglicher guter Regionalleitungen ist zentral, da sie der Schlüssel zum Erfolg in der Arbeit in den Regionen sind. Das Ziel war es, Personen zu finden, die in den Regionen und den Branchen und im Thema verankert sind. Die Identifikation solcher Personen erfolgte in enger Zusammenarbeit mit den Expert:innen. Die identifizierten möglichen Regionalleiter:innen brachten auf Basis der in Schritt 2 definierten Liste an Regionen und ihrer Netzwerkkennntnis, konkrete Regionenvorschläge ein, führten erste noch unstrukturierte Stakeholder-Netzwerk-Analyse durch und holten Unterstützungserklärungen von Stakeholdern, Expert:innen und Organisationen ein, die die Bereitschaft zur Zusammenarbeit untermauern. Dieses bereits gezeigte Interesse zur Zusammenarbeit war ein wesentliches Kriterium, das in den Regionenvorschlag einfluss. Die potenziellen Regionalleiter:innen brachten in diesem Schritt sehr viel Wissen zu den Schlüsselpersonen und den Bedürfnissen der Regionen ein. Details zu diesen Inputs finden Sie im Abschnitt zur Eignung der Regionen.

Schritt 04

Auf Basis der Erkenntnisse aus Schritt 3 wurden folgende vier Regionen für die Umsetzung des Projekts vorgeschlagen: Oststeiermark und Steyr-Kirchdorf für die Branche Industrie sowie Klagenfurt-Villach und Innsbruck für den Bereich Tourismus.

Die NUTS 3-Ebene stellt die Kategorie dar, an der wir uns orientieren. Wir verstehen diese Einheit aber nicht als strikte Abgrenzung. Genauere räumliche Definitionen finden Sie im Abschnitt „Definition der Regionen“ unten.





Eignung der vorgeschlagenen Regionen

In diesem Kapitel finden Sie die Ergebnisse der Regionsanalysen. Zu Beginn wird ein Vorschlag für die räumliche Definition der Regionen gemacht. Die weiteren Ausführungen belegen die Eignung der ausgewählten Regionen entlang der eingangs beschriebenen Kriterien:

Eignung für

- regionalen Ansatz
- Branchenfokus
- Equal Pay Initiative

Der Inhalt und Umfang der folgenden Beschreibungen enthält im Regionenvergleich einige Abweichungen. Diese sind auf individuelle Schwerpunktsetzungen der verantwortlichen Regionalleiter:innen sowie unterschiedliche Verfügbarkeiten öffentlicher Daten in diesem ersten Schritt zurückzuführen.

Definition der Regionen

Region Innsbruck

Für die Region Innsbruck wird der Einschluss folgender Bezirke als sinnvoll erachtet: Innsbruck Stadt, Innsbruck Land, Landeck, Reutte und Schwaz. Während Innsbruck Stadt und Innsbruck Land besonders wegen ihrer zentralen Lage und hoher touristischer Auslastung als Projektregion relevant sind, weisen die Bezirke Landeck, Reutte und Schwaz in der Tourismus-Branche einen sehr hohen Anteil an Beschäftigten an der gesamten gewerblichen Wirtschaft in Tirol auf, nämlich 38,9 Prozent, 30,3 Prozent und 28,2 Prozent.¹¹

Region Klagenfurt-Villach

Für die Region in Kärnten erfolgt die Konzentration auf die NUTS 3 Ebene 211 – diese umschließt Klagenfurt-Villach, sozusagen den Kärntner Zentralraum, der aus den Statutarstädten Villach und Klagenfurt sowie den Bezirke Klagenfurt Land und Villach Land besteht. Bei Bedarf findet eine Ausweitung auf die Randbezirke wie Feldkirchen, St. Veit, Hermagor und Völkermarkt statt. Dies betrifft jedoch in erster Linie die Teilnahme an Veranstaltungen im Zuge der Aktivitätenumsetzung.

Region Oststeiermark

Als Zielregion wird die Region Oststeiermark entsprechend dem Steiermärkischen Regionalentwicklungsgesetz festgelegt. Die Region Oststeiermark ist eine eigene gesetzliche Gebietskörperschaft mit Regionalversammlung, Regionalvorstand und Regionalmanagement und eignet sich aufgrund dieser ausgeprägten regionalen Governance-Strukturen sehr gut für eine nachhaltige Zusammenarbeit. Zur Region Oststeiermark gehören die Bezirke Weiz und Hartberg-Fürstenfeld. Die NUTS-3 Region Oststeiermark umfasst neben der Region Oststeiermark gemäß Regionalentwicklungsgesetz mit den Bezirken Weiz und Hartberg-Fürstenfeld auch die Region Südoststeiermark gemäß Regionalentwicklungsgesetz mit dem Bezirk Südoststeiermark. Da die Regionen Oststeiermark und Südoststeiermark sehr eng miteinander verwoben sind, wird die

¹¹ WKO (2023), [beschaeftigtenstatistik-2023-end.pdf \(wko.at\)](#)



Region Südoststeiermark als Teil der NUTS-3 Region Oststeiermark im Zuge von Aktivitäten ebenfalls Berücksichtigung finden.

Region Steyr/Kirchdorf

Als Zielregion wird die Region Steyr/Kirchdorf entsprechend der Definition der Regionalentwicklungsstrategie Oberösterreichs bestimmt. Die Region besteht aus den politischen Bezirken Steyr (Stadt), Steyr-Land und Kirchdorf. Sie grenzt im Osten an Niederösterreich und im Süden an die Steiermark. Die Ausläufer der Nördlichen Kalkalpen und das Ennstal prägen die alpine Landschaft. Die bedeutendsten Arbeitszentren sind die Städte Kirchdorf und Steyr, kleinere Zentren sind Bad Hall und Sierning. Insgesamt sind laut Regionalleitung fast 70% der Arbeitsplätze des Arbeitsmarktbezirkes in den genannten Gemeinden, über 55% allein in Steyr.

Eignung für regionalen Ansatz

Eine gewisse Dichte und Masse an spezifischen Ressourcen (z.B. Bevölkerung, Infrastruktur, Mobilität, Internet, Verwaltung) muss vorhanden sein.

Region Innsbruck

Mit einer Einwohner:innenzahl von 132.594 im Jahr 2023, die sich von 114.674 im Jahr 2003 zu 124.482 im Jahr 2013 entwickelt hat, und einer Dichte von 263 Einwohner:innen pro km² bildet Innsbruck Stadt den Kern der Region.¹² In Landeck wohnen 2023 44.930, in Reutte 33.607 und in Schwaz 86.511 Personen. Mit rund 316.000 Einwohner:innen (Stand 2021) lebt etwa 40 Prozent der Tiroler Bevölkerung in der Region.¹³

50,7 Prozent der Innsbrucker Bevölkerung sind weiblich. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung liegt bei 42,2 Jahren. 11,5% sind Kinder (0 bis 14 Jahre), 69,5% der Personen sind im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), während sich 19% im Senior:innenalter befinden (65 und älter). Die Quote der nicht-Österreichischen Bevölkerung liegt bei 31,6%, davon sind 54% EU-Staatsbürger:innen. Von 65.300 Haushalten sind 48% Einpersonen-/Singlehaushalte, 46% Einfamilienhaushalte. Diese werden von Wohngemeinschaften und Mehrfamilienhaushalten ergänzt. Unter der Tiroler Wohnbevölkerung sind im Jahr 2023 8,1% nicht-inländischer Herkunft.¹⁴

Von 401.500 in ganz Tirol Beschäftigten leben 108.000 Personen in Innsbruck Stadt (65% der unselbständig Beschäftigten sind Angestellte, 30% Arbeiter:innen). Die Zahl der Arbeitsstätten hat sich hier seit 1991 mehr als verdoppelt. Im Jahr 2023 waren im gesamten Arbeitsmarktbezirk Innsbruck 141.308 Personen unselbständig beschäftigt, davon 68.179 Frauen (48,2%). 47,5% der unselbständig Beschäftigten in Innsbruck Stadt waren im Jahr 2021 zwischen 30 und 49 Jahre alt, 24% zwischen 15 und 29 Jahre, 28% zwischen 50 und 64 Jahre und 0,5% zwischen 65 und 84 Jahre alt. Der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen in ganz Tirol beträgt 2023 31,8%. Die (wohnortbezogene) Erwerbsquote liegt in der Region im Jahr 2023 bei insgesamt 80,8% (unter Frauen: 80,0%; unter Männern (u. altern. Geschl.): 81,5%) und damit deutlich unter dem landesweiten Vergleichswert (Tirol gesamt: 83,0%, Frauen: 81,6%, Männer (u. altern. Geschl.): 84,2%).¹⁵

¹² GeoHub Innsbruck (2024), [statist-01 | geoHub Innsbruck \(arcgis.com\)](#)

¹³ Land Tirol (2024). https://statistik.tirol.gv.at/demografische_daten_2022/index.html#4_Wohnbev%C3%B6lkerung_nach_Alter_und_Geschlecht

¹⁴ GeoHub Innsbruck (2024), [statist-01 | geoHub Innsbruck \(arcgis.com\)](#)

¹⁵ WKO (2023), [beschaeftigtenstatistik-2023-end.pdf \(wko.at\)](#)



In ganz Tirol bezogen im Jahr 2022 1.557 Unternehmen Lohnkostenförderungen, um für Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz zu schaffen und das neue Arbeitsverhältnis nachhaltig abzusichern. Im selben Jahr wurden 146 Individualförderungen für den Bereich Arbeit und Ausbildung bewilligt. Diese Förderungen und Beihilfen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds können sowohl Dienstgeber:innen als auch Dienstnehmer:innen erhalten und dienen der Erleichterung beim Eintritt in das Erwerbsleben und der Sicherung und Erhaltung bestehender Arbeitsplätze.¹⁶ Zahlen, die die Beschäftigungsquote von Frauen mit Behinderung in der Region wiedergeben, sind öffentlich nicht verfügbar.

Fast 53.000 Personen pendeln zu ihrem Arbeitsplatz nach Innsbruck ein, während rund 18.000 Personen zu Arbeitszwecken aus Innsbruck hinaus pendeln. Die Anzahl der im öffentlichen Verkehr durch die IVB beförderten Personen ist von 38 Mio. im Jahr 1996 auf über 66 Mio. im Jahr 2023 gestiegen. Im „Corona-Jahr“ 2020 ist die Zahl der beförderten Personen auf 51 Mio. zurückgegangen (-26%). 2021 betrug der Wert 56,5 Mio. Hinsichtlich verkehrstechnischer Erschließung ist zudem der Innsbrucker Flughafen zu erwähnen, der in den letzten 20 Jahren jährlich durchschnittlich 13.500 Flugbewegungen zählte (Linien- und Charterflüge). Weitere infrastrukturelle Möglichkeiten ergeben sich beispielsweise aus dem öffentlichen Fahrradverleihsystem: Seit seiner Gründung im Jahr 2014 hat das „Stadtrad Innsbruck“ mehr als 1,2 Mio. Entlehnungen registriert.¹⁷

Im Jahr 2019 haben sich insgesamt 157 Gemeinden beziehungsweise 16 Planungsverbände an der Breitbandoffensive des Landes beteiligt – mit Stand 2023 sind es 190 Gemeinden beziehungsweise 20 Planungsverbände. Die Breitbandoffensive 2024-2028 sieht vor, den Breitbandausbau in Tirol weiter voranzutreiben, in dem Tirol im bundesweiten Vergleich eine Vorreiterrolle einnimmt.¹⁸

Mit dem Regionalmanagement Innsbruck Land wurde 2023 das größte Regionalmanagement Österreichs etabliert. Dieses hat die Aufgabe, die nachhaltige Entwicklung der Region voranzutreiben und eine gemeinsame sektor- und gemeindeübergreifende Plattform unter Einbeziehung der Stadt Innsbruck und den dortigen Bildungseinrichtungen und Verwaltungsorganisationen zu etablieren. Das Regionalmanagement konzipiert derzeit auch das LEADER-Projekt (Titel: „Zentrum für Vereinbarkeit“), welches grundlegend das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bearbeitet und den Aufbau eines Betroffenen-Netzwerkes anleiten soll, ausgehend von Betrieben in den Gemeinden der Region. Laut Angaben der Regionalleitung ist hier geplant, branchenübergreifend berufstätige Frauen mit Betreuungspflichten sowie Unternehmen anzusprechen, um vereinbarkeitsfreundliche Modelle und Strukturen auf betrieblicher Ebene zu etablieren und somit den Frauen die Möglichkeit zu geben, ihr Stundenausmaß in der Erwerbsarbeit zu erhöhen.

Fazit zur Eignung der Region Innsbruck für regionalen Ansatz

Im Zentralraum Tirols gelegen und verkehrstechnisch sehr gut erschlossen, kennzeichnet sich die Region Innsbruck nicht nur durch einen hohen Bevölkerungsanteil aus, sondern auch durch eine diverse Wirtschaftsstruktur und eine dementsprechend große Vielzahl regionaler Akteur:innen aus.

¹⁶ Sozialministeriumservie (2022). https://www.sozialministeriumservice.at/Downloads/Geschaeftsbericht_2022_final.pdf

¹⁷ GeoHub Innsbruck (2024), [statist-01 | geoHub Innsbruck \(arcgis.com\)](https://www.geoHub.innsbruck.at/statist-01)

¹⁸ Ebd.



Nach Einschätzungen der Expert:innen sowie angesichts der hohen Bevölkerungsdichte und Verfügbarkeit von Ressourcen wie Infrastruktur, Mobilität, Internet und Verwaltung ist die Eignung der Region für den regionalen Ansatz gegeben.

Region Klagenfurt-Villach

Die ausgewählte Region hat 2024 297.728 Einwohner:innen, deren Zahl in den letzten vier Jahren um rund 10.000 gestiegen ist. Die Bevölkerungsdichte liegt bei 146 Einwohner:innen pro km². Im Jahr 2024 sind 39.110 Personen unter 14, 190.834 zwischen 15 und 64 Jahre, sowie 67.784 über 64 Jahre alt. 2024 leben 246.725 Personen inländischer, und 51.003 Personen ausländischer Herkunft in der Region.¹⁹

In ganz Kärnten sind 2023 38.535 Männer (ca. 14% aller Männer) unter 15 Jahre, 160.499 (ca. 58% aller Männer) zwischen 15 und 59 Jahre, und 79.437 (ca. 29% aller Männer) über 59 Jahre alt. Hingegen ist die Gruppe der Frauen etwas älter. Es gibt 36.521 Frauen (ca. 13% aller Frauen) unter 50, 157.210 Frauen (ca. 54% aller Frauen) sind im Alter zwischen 15 und 59 sowie 96.782 (ca. 33% aller Frauen) über 59 Jahre alt.

Die Quote an Einwohner:innen nicht-inländischer Herkunft lag 2021 bei 11,9%. Der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen in ganz Kärnten beträgt 2023 28,8%. Zahlen zur Beschäftigungsquote von Frauen mit Behinderung sind für die Region nicht öffentlich verfügbar. Die Zahl der Beschäftigten lag 2023 bei 125.997 Personen in der Region, wobei Schwankungen in den letzten Jahren auszumachen sind (2019: 120.834; 2022: 93.302). Knapp 48% der Beschäftigten waren im Jahr 2023 weiblich (60.274). Im Jahr 2018 lag der Anteil geringfügig beschäftigter Frauen bei 64,6%.²⁰

Der Kärntner Zentralraum ist sehr gut erschlossen, es gibt einen gut ausgebauten Schienenverkehr, der nicht nur die beiden großen Städte miteinander verbindet, sondern auch eine gute Versorgung im ländlichen Raum sicherstellt. Auch das Busangebot garantiert eine gute Anbindung. Allerdings ist durch die Zersiedelung die *first mile* (also vom Wohnort zum Verkehrsmittel) verbesserungswürdig. Daher wird dem Individualverkehr große Bedeutung beigemessen. Hier zählt vor allem die Verbindungsautobahn A2, die auch Villach mit Klagenfurt verbindet zu den meistbefahrenen Straßen in Kärnten. Car-Sharing Angebote sind in den letzten Jahren zahlreich entstanden, auch hat das Klimaticket viele Menschen dazu bewogen, auf öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen. Das Radwegenetz wird als ausbaufähig und weitaus zu kurz bewertet.

Hinsichtlich Internet und Breitbandnetz kann im Kärntner Zentralraum, insbesondere in den Städten Villach und Klagenfurt, laut der Regionalleitung weitestgehend mehr als 1Gbit/s gewährleistet werden. In den stadtnahen Bereichen sind zwischen 100 bis 1000 Mbit/s möglich, nur in den Randbereichen sind weniger als 100 Mbit/s möglich.

Auf der Ebene von Verwaltung und Regionalmanagement gibt es neben den Leadermanagements Villach-Umland und Villach Land und Carnica-Klagenfurt-Umland den Verein Zentralraum Kärnten, der von den Städten Villach und Klagenfurt gegründet wurde, mittlerweile jedoch auch auf andere Regionen ausgeweitet wurde.

¹⁹ WIBI Kärnten Landesprofil Kärnten (2019). [AT21_PROFIL_2_Daten_13.05.2024.pdf \(kwf.at\)](#)

²⁰ Ebenda.



Fazit zur Eignung der Region Klagenfurt-Villach für regionalen Ansatz

Im Raum Villach-Klagenfurt sind viele relevante Institutionen und Organisationen angesiedelt, sodass auf kurzem Wege Netzwerke aufgebaut werden können. Die Städte Villach und Klagenfurt liegen verkehrstechnisch günstig. Der ausgewählte Zentralraum verfügt über ein gewisses Potenzial an Tourismusbetrieben mit Ganzjahrestourismus und Stadthotellerie. Dank ausreichender Ressourcen eignet sich die Region Klagenfurt-Villach auch laut den Einschätzungen der regionalen Expert:innen gut für den regionalen Ansatz.

Region Oststeiermark

Im Jahr 2024 liegt die Zahl der Bewohner:innen in der Region bei insgesamt 367.328 (92.531 in Weiz, 91.133 in Hartberg-Fürstenfeld, und 183.664 in der Oststeiermark). Auf einem km² leben 79 Einwohner:innen. Während die Bevölkerung in Weiz zwischen 2004 und 2024 um 7,26 %, und in der Oststeiermark um 3,4 % gestiegen sind, nahm diese in Hartberg-Fürstenfeld im selben Zeitraum um 0,25 % ab. 50,3% der Menschen in der Region sind weiblich. Die Altersstruktur in der Region beläuft sich auf einen Anteil von 14,4% Kinder (bis 14 Jahre), 14,7 % 15-29-Jährige, 19,3% 30-44-Jährige, 22,1% 45-59-Jährige sowie 19,6% 60-74-Jährige und 10% über 74-Jährige. Während 93 % der Bewohner:innen inländischer Herkunft sind, bildet sich die Herkunft von 2% aus Drittländern und 5% aus EU- und EFTA-Staaten. Hinsichtlich Familientypen sind 59% in einer Gemeinschaft als Ehepaar, 14% des Bevölkerungsanteils in einer Lebensgemeinschaft verzeichnet. Der Anteil der Ein-Eltern-Familien liegt bei 8%, davon besteht 1% aus nur einem Vater. Keiner Kernfamilie zugehörig zu sein geben 17% der Bevölkerung an.²¹

In der Region sind insgesamt 182.990 Personen beschäftigt (46.669 in Weiz, 44.826 in Hartberg-Fürstenfeld, und 91.495 in der Oststeiermark), mit einer Steigerung von 2,6% im Vergleich zu 2012. 46% der Beschäftigten in der Gesamtregion sind 2022 zwischen 30 und 49 Jahre alt, 21% zwischen 15 und 29 Jahre, 31% zwischen 50 und 64 Jahre und 2% zwischen 65 und 84 Jahre alt. 45% der beschäftigten Personen waren im Jahr 2022 weiblich. 93,6% der Beschäftigten in der Gesamtregion sind inländischer Herkunft. Von allen aktiv Erwerbstätigen waren 2022 58,2% in Vollzeit und 27,9% in Teilzeit beschäftigt. Unter 13,4% ist das Arbeitsausmaß unbekannt, 0,5% sind im Grundwehr, Zivil- oder Ausbildungsdienst tätig.²²

Die Region zeichnet sich durch einen außergewöhnlich hohen Anteil an kleinen Gemeinden, Ortschaften, Streusiedlungen und Einzelhäusern aus. Nur die beiden Städte Gleisdorf und Weiz mit je 10.000 Einwohner:innen verfügen über einen leistungsfähigen Bahnanschluss mit guten Verbindungen nach Graz. Die etwas kleineren Städte Friedberg, Hartberg und Fürstenfeld verfügen über einen Bahnanschluss an die Thermenbahn, die allerdings nur sehr langsame Verbindungen nach Wien anbietet. Die einzelnen Märkte und Dörfer werden über Buslinien erschlossen. Zusätzlich wurde in den letzten Jahren ein Anrufsammeltaxisystem aufgebaut. Insgesamt ist die Versorgung der Region mit öffentlichem Verkehr im Vergleich zu den städtischen Ballungszentren und zu anderen Regionen sehr mangelhaft, so die Wahrnehmung der Expert:innen. Der Großteil aller Fahrten von Beschäftigten von und zur Arbeit erfolgt deshalb mit dem eigenen PKW oder Fahrgemeinschaften. Im Gegensatz zum öffentlichen Verkehr ist die Region durch die Autobahn A2 ausgezeichnet an die beiden österreichischen Ballungszentren

²¹ Daten der Statistik Austria (2024). Gemeinsesuche <https://www.statistik.at/>

²² Ebenda.



Wien und Graz angebunden. Da ein überdurchschnittlich großer Anteil der Bevölkerung in einem eigenen Haus wohnt und über geeignete Flächen für Photovoltaik verfügt, bietet die Region ausgezeichnete Möglichkeit für einen Umstieg auf Elektromobilität.

Es gibt laut Angaben der Regionalleitung große Bemühungen der Oststeiermark, alle Gemeinden mit Breitbandnetz auszustatten. In vielen ländlichen Gemeinden konnte das Breitbandnetz bereits flächendeckend ausgebaut werden, nach wie bestehen jedoch große Lücken in der Breitbandnetzversorgung.

Das Regionalmanagement Oststeiermark wurde vor 27 Jahren gegründet. In diesen Jahren ist es gelungen, durch unzählige Aktivitäten und Initiativen bei Gemeinden, Betrieben, Stakeholdern, NGOs und in der Bevölkerung ein Bewusstsein für die Wichtigkeit einer engen regionalen Zusammenarbeit zu schaffen. Durch das Landes- und Regionalentwicklungsgesetz des Landes Steiermark wurden die Steirischen Regionen im Jahr 2017 als öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaften zwischen Gemeinde und Land institutionalisiert und mit einem fixen Budget versehen. Darüber hinaus ist die Region auch Träger vieler Initiativen des Landes Steiermark wie Regionales Gleichstellungsmanagement, Regionales Jugendmanagement und Regionale Berufsorientierungskoordination. Das Regionalmanagement Oststeiermark ist Träger des vom Land Steiermark finanzierten regionalen Gleichstellungsmanagements. Dieses gibt es in jeder steirischen Region.

Fazit zur Eignung der Region Oststeiermark für regionalen Ansatz

Die Oststeiermark verfügt seit dem Jahr 1998 über ein aktives Regionalmanagement, das bereits viele österreichweit beachtete Projekte entwickelt und umgesetzt hat. Durch das Landes- und Regionalentwicklungsgesetz Steiermark wurden diese Strukturen institutionalisiert und mit einer fixen rechtlichen und finanziellen Basis versehen. Die Oststeiermark erfüllt insgesamt alle Voraussetzungen hinsichtlich Dichte und Ausmaß vorhandener Ressourcen für die Umsetzung eines regionalen Ansatzes.

Region Steyr/Kirchdorf

Die Region Steyr/Kirchdorf Oberösterreich hat 158.566 Einwohner:innen, von denen 50,2 % weiblich sind. Die Bevölkerungsdichte liegt in Steyr bei 1.432 Einwohner:innen/km², in Kirchdorf bei 1.789 Einw./km². Im Jahr 2023 sind von insgesamt 67.041 unselbstständig Beschäftigten in der Region 31.003 weiblich (46%). Unter allen unselbstständig Beschäftigten sind 24% zwischen 15 und 29 Jahre, 46% zwischen 30 und 49, 26% zwischen 50 und 59 und 4% über 59 Jahre alt. Insgesamt sind 16,5% nicht-inländischer Herkunft.²³

Die Region zeichnet sich durch eine Kombination aus industriellen Zentren und ländlichen Gebieten aus. Steyr, als historisch bedeutende Industriestadt, bildet den wirtschaftliche Herzstück der Region und macht die Region zu einem der wichtigsten Arbeitszentren Oberösterreichs. Steyr stellt einen Großteil der Arbeitsplätze – mehr als die Hälfte der Beschäftigung des Arbeitsmarktbezirks konzentrieren sich allein hier. Der Arbeitsmarktbezirk Steyr hat aufgrund seiner Bedeutung als Arbeitszentrum einen vergleichsweise hohen Anteil an Einpendler:innen. Im

²³ Arbeitsmarktservice Österreich (2024). [AMS | Arbeitsmarktprofile 2023 Steyr](#)



Jahr 2021 betrug der Anteil jener Erwerbstätigen, die ihren Arbeitsplatz außerhalb ihrer Wohngemeinde hatten, rund 64%, ein fast ebenso hoher Anteil der Arbeitsplätze im Bezirk entfiel auf Einpendler:innen.²⁴

Verkehrstechnisch ist der Anschluss der Region im Norden an den Zentralraum Wels und Linz, im Süden ist Kirchdorf an die A9 in den Süden gut erreichbar. In der Region sind einige Car-Sharing Angebote verfügbar, diese gelten jedoch noch als ausbaufähig. Auch das Radwegenetz gilt als ausbaufähig. Das Klimaticket hat viele Menschen bewogen, verstärkt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, der Ausbau der Südstrecke ist derzeit noch in Planung. Die nächste direkte Anbindung an ein übergeordnetes Verkehrsnetz für die Region Steyr liegt außerhalb des Bezirkes. Durch seine Nähe zum oberösterreichischen Zentralraum (Linz-Wels) ist der nördliche Teil des Bezirkes begünstigt, der südliche alpine Teil ist aufgrund der großen Entfernungen zu den Zentren als peripher einzustufen. Durch die Industrie und zahlreiche Forschungseinrichtungen ist die Region gut an Breitbandnetze angebunden.

Hinsichtlich Verwaltung und Regionalmanagement in der Region gilt das Regionalforum Steyr-Kirchdorf seit seiner Gründung im Jahr 1995 als treibende Kraft der Regionalentwicklung in der Region Steyr-Kirchdorf, sowie Dreh- und Angelpunkt für eine positive strategische Entwicklung der Region.

Fazit zur Eignung der Region Steyr/Kirchdorf für regionalen Ansatz

Die Region Steyr/Kirchdorf eignet sich aufgrund ausgeprägter regionaler Governance-Struktur, der Netzwerke und Branchencluster und der industriegeprägten Wirtschaft sehr gut für eine nachhaltige Zusammenarbeit. Aufgrund der hohen Dichte an spezifischen Ressourcen (Bevölkerung, Infrastruktur, Mobilität, Internet, Verwaltung) eignet sich die Region gut für den regionalen Ansatz.

Eignung für Branchenfokus

Eine kritische Anzahl an Betrieben und Ausbildungsstätten mit Wachstumspotenzial muss vorhanden sein.

Tourismus

Das Beschäftigtenwachstum im Tourismus der letzten Jahrzehnte ist fast ausschließlich durch das Wachstum der Anzahl von Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft erzielt worden. Die Tourismusbranche weist nicht nur den höchsten Anteil an EU-NEU Bürger:innen auf, (nach der Landwirtschaft) auch den geringsten Anteil an Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft auf. 15% aller unselbstständig beschäftigten Ausländer:innen waren 2014 im Bereich der Beherbergung und Gastronomie tätig, während dies nur 4% aller unselbstständigen Beschäftigten mit inländischer Herkunft waren.²⁵ Das Medianalter aller Tourismusbeschäftigten beträgt 32 Jahre, das Durchschnittsalter 35 Jahre. In der Gesamtwirtschaft sind es 38 Jahre

²⁴ Ebenda

²⁵ Österreichischer Integrationsfonds 2014:

https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/Fact_Sheet_13_Migration_und_Arbeit.pdf



(Durchschnitt) bzw. 39 Jahre (Median). Der Tourismus weist einen Frauenanteil von rund 58% auf und bildet damit die Branche mit dem fünfthöchsten Frauenanteil in Österreich.²⁶

Region Innsbruck

In den Regionen Innsbruck Stadt, Innsbruck Land, Landeck, Reutte und Schwaz gibt es im Bereich Tourismus 36.946 Beschäftigte. Fast ein Fünftel des gesamten Beschäftigungswachstums Tirols entfällt 2023 auf den Bereich Beherbergung und Gastronomie. Hier stieg die Beschäftigung in den Jahren 2019 bis 2023 um knapp 6%. In ganz Tirol sind in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft insgesamt 59.296 Personen beschäftigt, die sich in Arbeiter:innen, Angestellte, sowie gewerbliche und kaufmännliche Lehrlinge gliedern lassen. Den beschäftigungsstärksten Bereich bildet davon die Hotellerie mit 34.786, gefolgt von der Gastronomie mit 15.015 Beschäftigten. In absteigender Reihenfolge werden diese Bereiche von Gesundheitsbetrieben, Freizeit- und Sportbetrieben, Reisebüros und Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetrieben ergänzt. Hinsichtlich Beschäftigungsart bilden den größten Anteil insgesamt 45.240 Arbeiter:innen (mit den Hauptbereichen Gastronomie und Hotellerie), von denen 25.559 (56,5%) weiblich sind. Auch unter den Angestellten (mit dem größten Bereichen der Hotellerie und Gesundheitsbetriebe) bilden 9.900 weibliche Angestellte mit 74,3% die Mehrheit der insgesamt 13.321 Angestellten.²⁷

Neben Kärnten, Salzburg und Vorarlberg weisen die Beherbergungsbetriebe in Tirol bundesweit höhere Anteile an nicht-österreichischen Saisonarbeitskräften auf. Dies schlägt sich in höheren Anteilen von Zeiten außerhalb des (österreichischen) Arbeitsmarkt nieder.

Die Gesamtzahl der Betriebe liegt im Jahr 2023 in den Regionen Innsbruck Stadt, Innsbruck Land, Landeck, Reutte und Schwaz bei 3.678, in Tirol in der Branche Tourismus bei 9.663, davon sind 3.822 Ein-Personen Unternehmen, 5821 KMU und 9 Großbetriebe. In den Bereich der Hotellerie fallen 58,7% dieser Tiroler Betriebe, gefolgt von der Gastronomie (25,3%), Gesundheitsbetrieben (9,6%), Freizeit- und Sportbetrieben (4,2%) sowie Reisebüros (1,8%) und Kino-, Kultur und Vergnügungsbetriebe (0,4%).²⁸

In der Region gibt es zahlreiche branchenrelevante Ausbildungsstätten, auf die im Folgenden kurz eingegangen wird. In Innsbruck Stadt ist die weltweit unter den Top 10 Tourismusfachschulen befindliche Tourismusschule VILLA BLANKA ansässig. Das Bildungskonzept dieser Fachschule basiert auf einem 4-Säulen-Modell. Ihr Angebot besteht aus dem Aufbaulehrgang Tourismus, der Kulinarischen Meisterklasse und der HLA für Tourismus. Durch den Trägerverein (bestehend aus Wirtschaftskammer Tirol und den Fachgruppen Gastronomie/Hotellerie) wird ein gelungenes Zusammenwirken von Schule und Wirtschaft in Theorie sowie Praxis gewährleistet.

Zudem gibt es das Tourismuskolleg Innsbruck, Kolleg für Berufstätige für Tourismus, Kolleg für Tourismus - Vertiefung Internationale Reisewirtschaft und E-Tourismus sowie das Kolleg für Tourismus mit der Vertiefung Sport und Eventtourismus. Das Managementcenter Innsbruck (MCI) bildet verschiedene Studiengänge mit Tourismusschwerpunkt an und führt Studien zur Tourismuswirtschaft durch.

Als regionale Besonderheiten in der Tourismusbranche der Region Innsbruck sind die in ganz Tirol geltende Saisonalität zu erwähnen. Als die zwei Hauptsaisonen gelten die Wintersaison von

²⁶ Institut für Höhere Studien, 2023: [Der touristische Arbeitsmarkt \(bmaw.gv.at\)](#)

²⁷ WKO 2023, [beschaeftigtenstatistik-2023-end.pdf \(wko.at\)](#)

²⁸ Ebenda.



Dezember bis März/April und die Sommersaison von Juni bis September. Als eine der bekanntesten Wintersportregionen in Europa ist Tirol insbesondere in den Disziplinen Skifahren, Snowboarden und Langlauf beliebt. Die Sommersaison in Tirol ist geprägt von Wander- und Bergsport, Mountainbiking und weiteren diversen Outdoor-Aktivitäten. Weitere regionale Unterschiede lassen sich in den verschiedenen Arten des Tourismus finden, die allesamt in Tirol stattfinden: Alpiner Wintertourismus, Ganzjahresdestinationen und Thermen- und Wellnessregionen.

Fazit zur Eignung der Region Innsbruck für den Branchenfokus Tourismus

Die Tourismusbranche ist speziell für die Region Innsbruck ein zentraler Wirtschaftsfaktor und leistet einen wesentlichen Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt. Knapp ein Drittel aller Arbeitnehmer:innen in der Region sind im Tourismus beschäftigt und viele der 63 Gemeinden im Bezirk (52 Gemeinden im Regionalmanagement Innsbruck Land) haben einen touristischen Schwerpunkt. Mit dem „Tiroler Weg“ existiert eine strategische Ausrichtung der Branche auf eine nachhaltige Tourismusentwicklung. Einige Destinationen der Region Innsbruck haben dahingehend auch schon eine Vorreiter:innenrolle eingenommen. Im Tiroler Tourismusgesetz findet sich die Rolle von Nachhaltigkeitskoordinator:innen verankert, somit gibt es auch eine gesetzliche Grundlage zur Verankerung sozialer Nachhaltigkeit im Tourismus in der Region. Mit dem Managementcenter Innsbruck und dessen Studien zur Tourismuswirtschaft sowie der Villa Blanka als eine der renommiertesten touristischen Bildungseinrichtungen finden sich auch im Bereich der Bildung relevante Akteur:innen in der Region Innsbruck. Tourismusbetriebe in der Region stehen vor der Herausforderung des massiven Arbeitskräftemangels. Die Bearbeitung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede wurde in diesem Rahmen noch nicht explizit angegangen und wäre daher eine wertvolle Ergänzung.

Region Klagenfurt-Villach

Die Kärntner Wirtschaftsstruktur ist geprägt vom Dienstleistungssektor (72,9% in 2018), in der der Tourismus von besonderer Bedeutung (7,0% der Beschäftigten in 2018) ist.²⁹ Das Bundesland Kärnten wird mit ca. 13 Millionen Nächtigungen und insgesamt fast 13.000 Tourismusbetrieben als eine der tourismusintensivsten Regionen Europas gesehen. Etwa 50.000 Personen sind in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft in Kärnten beschäftigt.³⁰ In ganz Kärnten gab es im Jahr 2021 in der Tourismusbranche 4221 Arbeitsstätten mit 19.485 Beschäftigten. Aktuelle Daten, die die Geschlechter- und Altersverteilung sowie Herkunft der in der Region im Tourismussektor Beschäftigten aufzeigen, sind öffentlich nicht einsehbar.

Die Landschaft der branchenrelevanten Ausbildungsstätten bildet sich allen voran aus der Kärntner Tourismusschule (KTS) in Villach. Diese bietet eine Ausbildung mit Matura als auch ein Colleg an. Die Fachberufsschule Warmbad Villach bildet Lehrlinge der Berufe HGA, Koch/Köchin und Restaurantfachfrau bzw. -fachmann an. Zudem gibt es im Aktionsgebiet noch Genussschulen wie die LFS Stiegerhof in Gödersdorf die LFS Ehrental in Klagenfurt, die CHS Villach in Villach, die Berufsschule für Tourismus sowie die HBLA Pitzelstätten in Wölfnitz.

Die saisonalen Schwankungen (Sommersaison am Wörthersee oder Wintersaison auf der Gerlitze) führen dazu, dass geeignete Aktivitäten und Termine gut koordiniert werden müssen.

²⁹ Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds 2024, [AT21_PROFIL_2_Daten_13.05.2024.pdf \(kwf.at\)](#)

³⁰ Land Kärnten 2024, <https://www.ktn.gv.at/Themen-AZ/Details?thema=178&detail=560>



Ganzjahresbetriebe, die vor allem in den Städten zu finden sind, tun sich da leichter. Auch gibt es eine Durchmischung von – in erster Linie – Groß- und Mittelbetrieben, hier müssen auf die Betriebsgröße angepasste Aktivitätenformate entwickelt werden.

Fazit zur Eignung der Region Klagenfurt-Villach für den Branchenfokus Tourismus

Die Region Kärnten erweist sich als vernetzt und ineinandergreifend von Infrastrukturen, Wirtschafts- und Tourismuszonen. In der ausgewählten Region ist ein gewisses Maß an Ganzjahresbetrieben vorhanden. Zudem bietet die Region 2-Saisonbetriebe, sowie Einsaisonbetriebe im Winter als auch im Sommer. Durch diese Vielfalt kann ausgelotet werden, in welchen Bereichen das gegenständliche Projekt am ehesten Fuß fasst.

Industrie

Region Oststeiermark

Mittlerweile beschäftigt die Oststeiermark rund 30.000 Personen im Industriebereich, wobei viele Unternehmen in zukunftsorientierten Bereichen in Verbindung mit Energie, Holz und Lebensmittel beschäftigt sind. In der Gesamtregion Oststeiermark dominieren die Branchen Bergbau, Warenherstellung, Energieversorgung, Wasserversorgung und Abfallentsorgung sowie Bau. Mit 18.434 Beschäftigten mit Wohnsitz in der Oststeiermark von insgesamt 29.471 in diesen Branchen Beschäftigten macht die Herstellung von Waren den größten Anteil aus (27% weiblich, 50% zwischen 30-49 Jahre, 28% zwischen 50 und 64 Jahre). Dieser folgen die Baubranche mit 9897 (12% weiblich, 45% zwischen 30 und 49 Jahre, je 26-28% zwischen 15 und 29 sowie 50 und 64 Jahren), Wasserversorgung und Abfallentsorgung mit 571 (29% weiblich, 49% 30-49 Jahre, 36% 50-64 Jahre und einem Anteil von 1% 65–84-Jährigen), Energieversorgung mit 493 (18% weiblich, 51% 30-49 Jahre, 37% 50-64 Jahre) und Bergbau mit 276 Beschäftigten (13% weiblich, 47% 30-49 Jahre, 35% zwischen 50 und 64 Jahre) im Jahr 2022.³¹

Unter in diesen Branchen Beschäftigten mit Wohnsitz in der Oststeiermark sind 93,4% inländischer Herkunft, während die Herkunft in von 5,2% in EU, EFTA-Staaten sowie assoziierte Kleinstaaten oder dem Vereinigten Königreich, von 0,7% im ehemaligen Jugoslawien, 0,2% der Türkei sowie 0,5% in sonstige Staaten (einschl. Staatenlos/Ungeklärt/Unbekannt) liegt. Im Bereich des Bergbau sind 271 Personen in KMU und 5 Personen in Großbetrieben beschäftigt. In der Warenherstellung sind von insgesamt 19.434 48% in KMUs (neben Großbetrieben beschäftigt. In der Energieversorgung gilt dies für 75%, der Wasserversorgung und Abfallentsorgung 72% sowie im Bau für 78%. Verteilt auf die 5 Branchenbereiche sind insgesamt 59% in KMUs beschäftigt (nebst Großbetrieben).³²

Bezogen auf Unternehmen, die Ihren Standort in der Oststeiermark haben, lassen sich 10 KMU im Bergbau, 83 in der Energieversorgung, 790 KMU und 14 Großbetriebe in der Warenherstellung, 42 KMU in der Wasserversorgung und Abfallentsorgung, sowie 1.076 KMU und 3 Großbetriebe im Bau zählen. Im Sekundären Sektor gibt es 2.001 KMU und 17 Großbetriebe.³³

Den Schwerpunkt an branchenrelevanten Ausbildungsstätten bildet die Fachausbildung angeboten in der HTL Weiz mit 890 Schüler:innen in allen technischen Fächern mit einer Expositur in

³¹ Die Angaben basieren laut Regioalleitung auf Daten der Statistik Austria (2024). Gemeinsesuche <https://www.statistik.at/>

³² Ebenda.

³³ Die Angaben basieren laut Regioalleitung auf Daten der Statistik Austria (2024). Gemeindesuche <https://www.statistik.at/>



Fürstenfeld. Das BFI hat in Weiz zudem eine Lehrwerkstätte errichtet, die für unterschiedliche Kursmaßnahmen zur Verfügung steht. In Fürstenfeld gibt es einen Standort des Schulungszentrums Fohnsdorf mit dem Schwerpunkt Metall- und Schweißtechnik. In Fürstenfeld findet sich außerdem die Landesberufsschule für Tischler. Der Großteil der branchenrelevanten regionalen Ausbildung erfolgt im Rahmen der Lehrausbildung im Rahmen der Betriebe. Die Oststeiermark weist bei Jugendlichen einen im österreichweiten Vergleich weit über dem Durchschnitt liegenden Anteil an Lehrlingen und an BHS-Schüler:innen aus.

Hinsichtlich regionaler Besonderheiten ist zu erwähnen, dass der Großteil der Industriebetriebe in Produktionsbereichen tätig ist, in denen es kaum saisonale Schwankungen gibt. Mit wenigen Ausnahmen hat es in den letzten Jahren in den oststeirischen Industriebetrieben nur geringe konjunkturelle Schwankungen gegeben. Der Großteil der Produktionsbetriebe verfügt über eine kontinuierliche oder steigende Mitarbeiter:innenzahl. Die Bauindustrie ist jedoch von starken saisonalen Schwankungen betroffen. Darüber hinaus leidet die Bauindustrie derzeit stark unter der schwachen Nachfrage im Baubereich.

Fazit zur Eignung der Region Oststeiermark für den Branchenfokus Industrie

Während die Anzahl der Beschäftigten in der Industrie zwischen 2001 und 2021 österreichweit um 1 % gesunken ist, ist sie in der Oststeiermark im gleichen Zeitraum um 14% gewachsen. Dies verdeutlicht den Wandel der Oststeiermark von einer Agrarregion zu einer dynamischen Industrieregion. Innerhalb des Industriesektor sind viele Unternehmen in zukunftsorientierten Bereichen in Verbindung mit Energie, Holz und Lebensmittel tätig. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Oststeiermark zeichnet sich durch ihre Besonderheiten des überdurchschnittlich hohen Anteils an Beschäftigten in der Industrie und überdurchschnittlichen Wachstums der Beschäftigung in der Industrie im Vergleich zu ganz Österreich aus. Aus diesen Gründen sowie angesichts der Dichte und Masse an notwendigen Voraussetzungen eignen sich die Region sehr gut für den Branchenfokus Industrie.

Region Steyr/Kirchdorf

Insgesamt sind 25.482 Personen im Produktionssektor unselbstständig beschäftigt, von denen 23,7% weiblich sind. Den größten Anteil innerhalb des Sektors bildet die Herstellung von Waren mit einem Anteil von 80% am Gesamtsektor und 20.395 Beschäftigten (25% dieser sind weiblich). Diesem Bereich folgt das Baugewerbe mit einem Anteil von 17,5% sowie die Energieversorgung (1,2%), Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (1%). Im gesamten Sektor sind 24,2 % der Beschäftigten zwischen 15 und 29 Jahre, 46,8% zwischen 30 und 49, 28,8% zwischen 50 und 64, sowie 0,2% über 65 Jahre alt. Insgesamt sind im Produktionssektor 18,4% aller unselbstständig Beschäftigten nicht-inländischer Herkunft.³⁴

In der Region gibt es eine Vielzahl von Ausbildungsstätten, die eine breite Palette an Bildungsgängen und Berufsausbildungen anbieten. Berufsbildende Schulen offerieren verschiedene Ausbildungsrichtungen, darunter Handelsakademien mit Schwerpunkten wie

³⁴ Die Angaben basieren laut Regioalleitung auf Daten der Statistik Austria (2024). Gemeindefsuche <https://www.statistik.at/>



Finance & Risk sowie Media & Communication. Gesundheits- und Krankenpflegeschulen ergänzen das Ausbildungsangebot der Region. Neben den spezifischen regionalen Schulen gibt es zudem Zugang zu Fachhochschulen und Universitäten, insbesondere im Bereich der Technik, Wirtschaft, und Gesundheitsberufen, die überregionale Bedeutung aufweisen. Die Ausbildungsstätten und Einrichtungen bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten, je nach Interesse und Berufsbild, und sind darauf ausgelegt, den regionalen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Besonders im technischen Bereich ist die Ausbildung stark verankert. Leitbetriebe in der Region verfügen über eigene Ausbildungsstätten und Akademien. Durch die internationale Vernetzung der Betriebe ist das Bildungs- und Ausbildungsangebot international ausgerichtet und erzeugt interkulturelle Kompetenz. Erwähnt werden sollte als Kadenschmiede für Spitzentechniker die KTLA (Kremstaler Technische Lehrakademie) eine einzigartige Ausbildungsform für technische Ausbildung.

Forschung und Innovation waren und sind die treibenden Kräfte hinter diesen Erfolgen und sicherten das Überleben in Krisenzeiten. Die Region Steyr/Kirchdorf mit einem stark spezialisierten Industrieclustern (z. B. Maschinenbau, Automobilindustrie) ist stark von globalen Konjunkturzyklen und spezifischen Branchentrends beeinflusst. Steyr hat in der Vergangenheit eine bedeutende Rolle in der Industriegeschichte gespielt, maßgeblich wurde diese durch Persönlichkeiten wie Josef Werndl und den Steyr Daimler Puch Werken geprägt, die von der Eisenverarbeitung zu führenden Industriekonzernen heranwuchsen. Schwankungen oder Einbrüche in der Automobilindustrie haben Auswirkungen auf die gesamte Region. Für die energieintensive Industrie spielen saisonale Schwankungen im Energiebedarf und -angebot zudem eine große Rolle.

Fazit zur Eignung der Region Steyr/Kirchdorf für den Branchenfokus Industrie

Die herausragende Stellung Oberösterreichs als Industrieland zeigt sich deutlich im Vergleich der Bundesländer. Die Industrie Oberösterreichs erreicht bei der Bruttowertschöpfung im Kernbereich der Warenproduktion fast das gleiche Niveau wie die Bundesländer Steiermark und Niederösterreich zusammen, beziehungsweise wie Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Kärnten zusammen. Die Wirtschaftsstruktur der Region Steyr-Kirchdorf ist traditionell von einem überdurchschnittlich hohen Anteil des industriell-gewerblichen Sektors geprägt, mit einem Industrieanteil von 53 Prozent, der österreichweit den höchsten Wert darstellt.

Die Dekarbonisierung und der Klimawandel werden große Auswirkungen auf diese industriedominierte Region haben. Nachhaltigkeit in allen Bereichen, sozial, ökologisch und ökonomisch stellt auch hier eine komplexe Herausforderungen dar und wird in der Erarbeitung der Aktivitäten als Querschnittsziel eine wesentliche Rolle spielen. Der hohe Anteil an Arbeitskräften mit Migrationshintergrund erfordert zudem gezielte personalpolitische Aufmerksamkeit.



Eignung für Equal Pay Initiative

Stakeholder mit Interesse am regionalen Capacity Building zum Thema (z.B. Vorhandensein laufende oder vergangener themenrelevanter Aktivitäten) müssen vorhanden sein.

Tourismus

Mit dem Thema Equal Pay verbundenen Herausforderungen in der Tourismusbranche

Region Innsbruck

In der Tourismusbranche in Tirol existieren Herausforderungen struktureller Natur, die zur ungleichen Entlohnung von Frauen und Männern führen. Beispielsweise arbeiten Frauen häufig in niedrigeren Positionen mit geringer Bezahlung, während besser bezahlte Führungspositionen häufiger von Männern besetzt sind. In Tirol ist dies besonders im Tourismusbereich sichtbar, wo Frauen eher in Teilzeit, im Service oder im Housekeeping tätig sind, während Männer oft Führungs- oder besser bezahlte Tätigkeiten wie Koch, Betriebsleiter oder Hoteldirektor übernehmen. Bestimmte Berufsfelder im Tourismus sind traditionell weiblich oder männlich dominiert. Beschäftigungsfelder wie Rezeption und Housekeeping sind eher weiblich dominiert, während technische Berufe oder Management-positionen häufiger von Männern besetzt sind.³⁵ Diese geschlechtertypische Berufswahl und geringere Bezahlung in weiblich-dominierten Berufen führt zu Lohnunterschieden. Weitere Aspekte von Lohnungleichheit treten in den Bereichen Teilzeitarbeit und Saisonarbeit auf, die in der Tourismusbranche in Tirol weit verbreitet sind und zu Lohnunterschieden sowie negativen Auswirkungen auf Pensionsansprüche führen.

Region Klagenfurt-Villach

Grundsätzlich herrscht in der Tourismusbranche der Region ein akuter Fachkräftemangel, der sich neben dem schlechten Arbeitgeber:innenimage durch die geringe Entlohnung und schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bedingt. Der Arbeitsmarkt gilt als sehr dynamisch, wobei hier hohe Reibungsverluste durch die hohe Fluktuation vermerkt werden. Der Tourismus ist eher durch Klein- und Mittelbetriebe geprägt, die für Beschäftigte eher geringe Karrierechancen bieten. Auf struktureller Ebene sollten die Rahmenbedingungen verbessert werden, insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit einem Ausbau von Angeboten der Kinderbetreuung, Pflege, sowie Mobilitätsangeboten.

Fazit zur Eignung für Equal Pay Initiativen in der Branche Tourismus

Region Innsbruck

Im Tourismus in Tirol ist der Gender Pay Gap erheblich. Daten aus dem Jahr 2020 zeigen, dass Frauen im Tourismus in Tirol durchschnittlich 21,4% weniger verdienen als Männer. Die Tiroler Landesregierung hat diesbezüglich zwar schon verschiedene Maßnahmen zur Bekämpfung des Gender Pay Gap im Tourismus ergriffen, dieser besteht jedoch nach wie vor fort. Die Situation ist durch den auch im Tourismus eklatanten Fachkräftemangel und dem damit verbundenen hohen

³⁵ Diese Befunde sind in der Literatur hinreichend belegt. U.a. in diesen Quellen nachzulesen: Land Tirol (2018). [geschlechtsspezifische rollen arbeitsmarkt tirol - Google Suche](#)



Anteil (> 1/3) von ausländischen Mitarbeitenden (prekäre saisonale Anstellungen) nochmals verschärft. Entsprechend wäre das Fachkräftepotential weiblicher Beschäftigter bei entsprechenden Rahmenbedingungen sehr groß und wird durchaus von Tourismusbetrieben in der Region als Chance in der Mitarbeiter:innen-rekrutierung gesehen.

Region Klagenfurt-Villach

Die ausgewählte Region eignet sich im Hinblick auf die unterschiedlichen Firmenstrukturen (von Klein- bis Großbetrieben), deren Strukturen mit Ganzjahrestourismus (vor allem in den Städten), dem Sommertourismus, dem Wintertourismus als auch den 2-Saison-Betrieben. Auch ist eine kritische Masse vorhanden, sodass auf ein gewisses Potenzial zurückgegriffen werden kann. Zudem sind jene Organisationen, die für die Gestaltung der Rahmenbedingungen verantwortlich sind, sowie weitere relevante Stakeholder, in dieser Region verankert. Damit erfüllt die Region Klagenfurt-Villach gut die Voraussetzungen für die Umsetzung von Equal Pay Initiativen.

Industrie

Mit dem Thema Equal Pay verbundenen Herausforderungen in der Industriebranche

Region Oststeiermark

Hinsichtlich der Beschäftigung in produktionsorientierten Betrieben in der Oststeiermark bestehen im Zusammenhang mit Equal Pay spezifische Herausforderungen. Grundsätzlich ist die höhere Bezahlung in Lehrberufen vor allem im Metall- und Elektrobereich zu nennen, in denen der Anteil männlicher Lehrlinge deutlich höher ist als der weiblicher Lehrlinge. Umgekehrt sind Lehrberufe mit einem höheren Frauenanteil tendenziell schlechter bezahlt. Auf regionaler Ebene liegt daher das Ziel darin, sowohl den Anteil von Mädchen in gut bezahlten Lehrberufen als auch die Einkommen in frauendominierten Bereichen zu erhöhen.

Eine weitere Herausforderung ergibt sich aus der Beobachtung, dass Karenzzeiten nach der Geburt eines Kindes in der Oststeiermark fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen werden. Auch die Zahl der Männer, die zumindest Elternteilzeit in Anspruch nehmen, ist äußerst gering. Die Regionalleitung beobachtet in der Region, dass in der Lebensphase der Elternschaft vor allem Männer in Führungspositionen aufsteigen. Aufgrund des wesentlichen höheren „Karenzrisikos“ bei Frauen werden diese – wie in vielen Bereichen – sehr oft gar nicht für Führungspositionen in Betracht gezogen. Durch eine aktive Bewusstseinsförderung für geteilte und männliche Karenz, ließe sich dies auf regionaler Ebene beeinflussen.

Die einseitige Karenzverteilung hat zur Folge, dass Frauen meist auf Dauer den Hauptteil der Kindererziehung übernehmen und nur Teilzeit in den Beruf wieder einsteigen, so die Expert:innen. Statistische Vergleiche zeigen, dass der Teilzeitanteil von Frauen in der Oststeiermark im Vergleich zu Männern viel höher ist als in vergleichbaren städtischen Regionen. Der hohe Anteil an Teilzeit von Frauen hängt auch mit dem geringen Angebot an Kinderbetreuung in der Oststeiermark zusammen, das eines der geringste in ganz Österreich ist. Nur 39% der 2-Jährigen besuchen in der Steiermark eine Kinderbetreuungseinrichtung.³⁶ Damit liegt die Steiermark mit Oberösterreich an letzter Stelle. In vielen oststeirischen Gemeinden ist das Angebot an

³⁶ Monitoring Kinderbildung- und Betreuung Statistik Austria 2024 https://www.statistik.at/fileadmin/pages/318/2024-04-16_PraesentationKinderbetreuungsmonitor.pdf



Kleinstkinderbetreuung, Nachmittagsbetreuung, Ferienbetreuung oft nicht verfügbar und selbst bei bestehendem Angebot fehlen oft benötigte Plätze.

Nach wie vor ist in der Oststeiermark zum Teil die Ansicht verbreitet, dass das Wohl eines Kindes von einer möglichst langen Betreuungszeit durch die Mutter abhängig ist. Gleichzeitig lässt sich ein verbreitetes eher vergangenheitsorientiertes Bild beobachten, das bedauert, dass Mütter früher deutlich mehr Zeit für ihre Kinder zur Verfügung gehabt hätten – wirkmächtige Ansichten und Bilder, die die gesellschaftliche Norm prägen. Die ungleiche Verantwortungsverteilung ermöglicht Männern auch erhöhte Mobilität. Diese bietet die Möglichkeit, gutbezahlte Jobs anzunehmen, auch wenn diese weiter entfernt sind. Laut Angaben der Regionalleitung sind Frauen aufgrund der Betreuungsverantwortung eher auf das geringere lokale Arbeitsmarktangebot angewiesen.

Diese und weitere Faktoren führen dazu, dass das Lebenseinkommen von Männern in der Oststeiermark weit über dem Lebenseinkommen von Frauen liegt.

Region Steyr/Kirchdorf

Im Zusammenhang mit der Beschäftigung in produktionsorientierten Betrieben in der Region Steyr/Kirchdorf bestehen hinsichtlich Equal Pay einige Herausforderungen. Einerseits ist die Beschäftigtenstruktur in der Industrie überwiegend männlich. Die drei beliebtesten von Mädchen gewählten Berufe in der Lehrausbildung (Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Friseurin/Stylistin)³⁷ machen rund 21,5% der Gesamtlehren aus, so die Regionalleitung.

Auch in dieser Region nehmen überwiegend die Frauen die Elternkarenz nach der Geburt eines Kindes in Anspruch, während die Zahl der Männer, die zumindest eine Elternteilzeit nutzen, gering ist. Zudem ist laut der Regionalleitung zu beobachten, dass überwiegend Männer in Führungspositionen aufsteigen. Zudem verweist die Regionalleitung auf die Tatsache, dass die niedrige Kinderbetreuungsquote und Zahl an Angeboten der Betreuung speziell für Kleinstkinder, Nachmittagsbetreuung oder Ferienbetreuung zu einem hohen Betreuungsmaß der Erziehungsberechtigten führt, das überwiegend von Müttern übernommen wird.

Fazit zur Eignung für Equal Pay Initiativen in der Industriebranche

Region Oststeiermark

Diese Region eignet sich angesichts der aufgezeigten Faktoren gut für ein Pilotprojekt zum Thema Equal Pay mit einem Fokus auf die Industrie. Die Oststeiermark hat eine gute etablierte Regionalentwicklungsstruktur, die bereits über langjährige Erfahrung und umfassenden Zugang zu allen Gemeinden, Betrieben und Organisationen der Region hat. In der Regionalentwicklung gibt es eine eigene Beauftragte für Gleichstellungsmanagement. Zudem hat die Oststeiermark einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten im Industriebereich, der in den letzten Jahren überdurchschnittlich gewachsen ist. Damit hat die Industrie den Agrarsektor als dominierenden regionalen Leitsektor abgelöst.

In vielen Bereichen des Lebens ist die Oststeiermark noch traditionell geprägt und hat den Wandel zu einer gleichstellungsorientierten Industrieregion nicht im ausreichenden Maß vollzogen. Die gegenständliche Initiative eignet sich sehr gut, dazu einen maßgeblichen Beitrag zu leisten.

³⁷ <https://www.wko.at/statistik/wgraf/2024-03-lehrlinge-maedchen-2023.pdf>



Region Steyr/Kirchdorf

Die Region Steyr/Kirchdorf eignet sich aus sehr gut für ein Pilotprojekt. Die gute etablierte Regionalentwicklungsstruktur in der Region verfügt über langjährige Erfahrung und einen umfassenden Zugang zu Gemeinden, Betrieben und Organisationen der Region. Steyr/Kirchdorf hat einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten im Industriebereich, der in den letzten Jahren permanent gewachsen ist. In vielen Bereichen des Lebens ist die Region Steyr/Kirchdorf trotzdem noch von traditionellen Rollenbildern geprägt und hat den Wandel zu einer modernen, gleichstellungsorientierten Industrieregion nicht im ausreichenden Maß vollzogen.