



# Empirische Einblicke: Chancen und Herausforderungen der Gleichstellung im Tourismussektor Region Klagenfurt-Villach

Auftaktveranstaltung, 6.5.2025

Annika Schönauer  
ÖSB Social Innovation



1

Zielsetzung und Methode

2

Problemfelder und Lösungsansätze

- Image der Branche und Unternehmenskultur
- Care-Arbeit und soziale Absicherung
- Recruiting, Arbeitszeitmodelle, Gehaltstransparenz
- Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen

3

Fazit für Aktivitäten



1

Zielsetzung und  
Methode



## Zielsetzung

- relevante Problemfelder, mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen und damit der Geschlechtergleichstellung im regionalen und branchenspezifischen Kontext aufzeigen
- Grundlage für die Schwerpunktsetzung der zukünftigen Equal-Pay-Aktivitäten in der Region zu liefern



Positiver Befund



Befund, an dessen Verbesserung noch gearbeitet werden sollte



Nennenswerte Unterschiede in Subgruppen



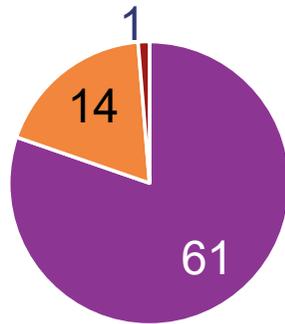
# Methode

Ebene	Methode	Umsetzung
Makroebene	Sekundärdatenanalyse	Analyse von Einkommensdaten der Lohnsteuerstatistik der Statistik Austria (2022) aller Beschäftigten nach ÖNACE-Branchen und Regionen
Mesoebene	Management- und Beschäftigtenbefragung	Zweistufige Online-Erhebung (differenziert für Personen mit und ohne Personalverantwortung) aus den Betrieben der Branche und Region. (Erhebungszeitraum Jänner-März 2025)
Mikroebene	Netzwerkpartner:innen-Interviews	Leitfadengestützte qualitative Interviews mit Expert:innen aus der (Februar 2025)
	Fokusgruppen	Fokusgruppen mit betroffenen Individuen und Multiplikator:innen (Februar/März 2025)



# Wer hat bei der Management- und Beschäftigtenbefragung mitgemacht?

### Anzahl Befragte nach Geschlecht



■ Frauen ■ Männer ■ Divers

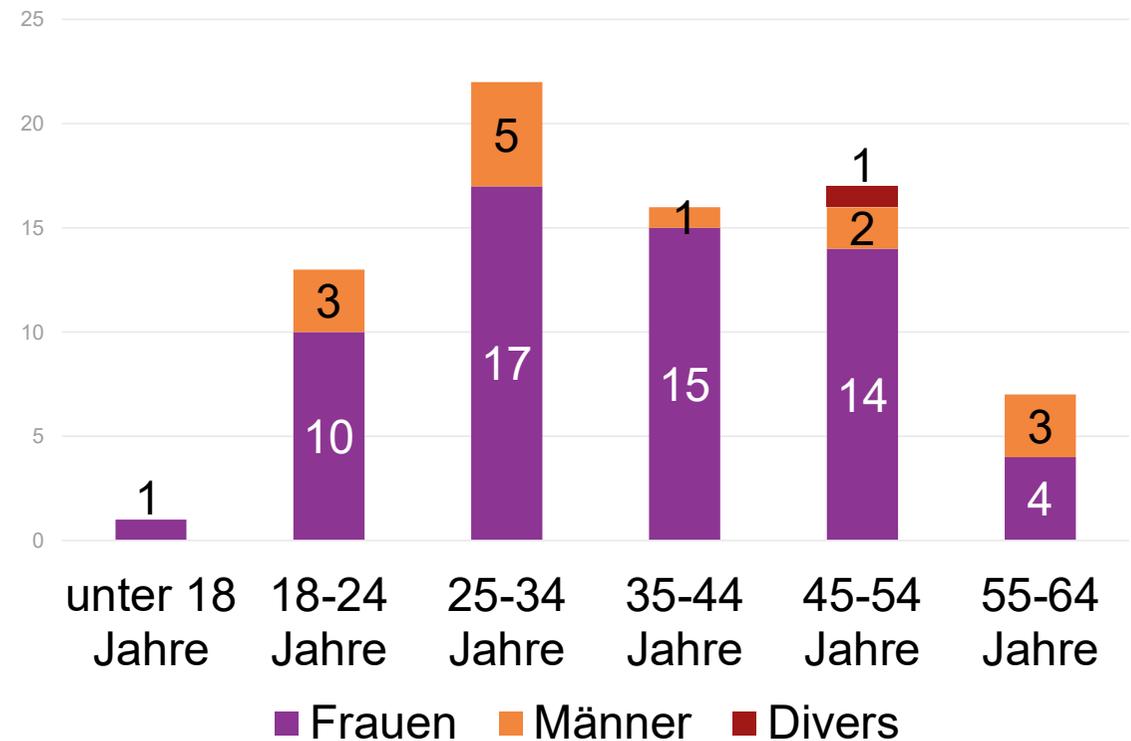


ca. 25 % haben Personalverantwortung



ca. 41 % arbeitet in einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten

### Anzahl Befragte nach Alter und Geschlecht





# Wer hat bei Interviews und Fokusgruppe mitgemacht?

Teilnehmer:innen:

- drei Personen mit Managementfunktion aus Tourismusbetrieben
- eine Branchenvertreterin
- fünf Vertreter:innen der Sozialpartner (WKK, ÖGB, VIDA)
- zwei Expertinnen aus dem Bereich Gleichstellung
- eine Vertreterin des Arbeitsmarktservices





## 2

## Problemfelder und Lösungsansätze



# Problemfelder der Branche und Lösungsansätze

**Image der Branche,  
Unternehmens-  
kultur**



**Recruiting,  
Arbeitszeitmodelle,  
Gehaltstransparenz**



**Care-Arbeit und  
soziale Absicherung**



**Empowerment,  
Weiterentwicklung  
und Frauen in  
Führungspositionen**





# Image der Branche und Unternehmenskultur

**Image der Branche,  
Unternehmens-  
kultur**



**Recruiting,  
Arbeitszeitmodelle,  
Gehaltstransparenz**



- schlecht bezahlt,
- nicht familienfreundlich,
- schlechte Arbeitsbedingungen
- sexistische Kultur

**Care-Arbeit und  
soziale  
Absicherung**



**Empowerment,  
Weiterentwicklung  
und Frauen in  
Führungspositionen**



# Gleichstellung in der Betriebskultur

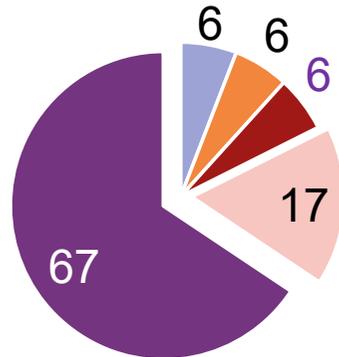


86 % geben an, dass sie von ihren Vorgesetzten gleich wie Personen des anderen Geschlechts behandelt werden.



37 % geben an, dass sie wissen an wen sie sich wenden können, wenn sie belästigt oder diskriminiert werden.

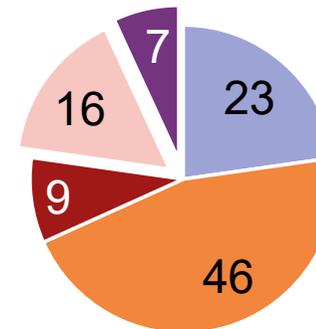
84 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



23 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



## Kommunikation und Verankerung



77 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass **innerhalb** des Unternehmens kommuniziert wird, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleich behandelt werden.



72 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass nach **außen** kommuniziert wird, dass im Unternehmen alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleich behandelt werden.

⚡ Ausschließlich Betriebe mit über 10 Beschäftigten



17 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass im Unternehmen **schriftlich** formuliert, wie geschlechtergerechte Rahmenbedingungen erreicht und erhalten werden können.

⚡ Ausschließlich Betriebe mit über 10 Beschäftigten



# Lösungsansätze

## Image der Branche, Unternehmens- kultur



## Recruiting, Arbeitszeitmodelle, Gehaltstransparenz



- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

## Care-Arbeit und soziale Absicherung



## Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen



# Lösungsansätze

## Image der Branche, Unternehmens- kultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

„Und jetzt habe ich da im Housekeeping eine Ungarin, die habe ich dann 10 Monate im Jahr in dem Betrieb, da muss ich wirklich eine Atmosphäre schaffen, dass die Menschen sich am Arbeitsplatz auch daheim fühlen.“

Expertin Gleichstellung

Empowerment,  
Weiterentwicklung  
und Frauen in  
Führungspositionen



# Care-Arbeit und soziale Absicherung

Image der  
Branche,  
Unternehmens-  
kultur



- Care-Arbeit wird Frauen zugeschrieben
- Unzureichende Kinderbetreuung
- Langfristige Auswirkungen auf Frauenarmut

Recruiting,  
Arbeitszeitmodelle,  
Gehaltstransparenz



- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

**Care-Arbeit und soziale Absicherung**



Empowerment,  
Weiterentwicklung  
und Frauen in  
Führungspositionen



# Care-Arbeit und soziale Absicherung

## Image der Branche, Unternehmenskultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen



- Care-Arbeit wird Frauen zugeschrieben
- Unzureichende Kinderbetreuung
- Langfristige Auswirkungen auf Frauenarmut

## Care-Arbeit und soziale Absicherung

„[Wir hatten drei Frauen, die] haben Kinder fast gleichaltrig gehabt und die haben das Problem gehabt mit der Kinderbetreuung. Und irgendwann sind sie gekommen und dann haben sie gefragt. Im nächsten Dienst haben wir geschaut, dass mindestens eine von ihnen frei hat. (...) Ich war echt überrascht, ja (...).“

Führungskraft in Fokusgruppe



## Vereinbarkeit und unbezahlte Sorgearbeit



**Frauen** geben im Durchschnitt an 79 % der Kinderbetreuung und 73 % der Hausarbeit zu leisten, **Männer** im Durchschnitt 26 % der Kinderbetreuung und 51 % der Hausarbeit.



81% der Befragten geben an, dass sie ihre Betreuungsaufgaben gut mit anderen Lebensbereichen (z. B. Beruf, Freizeit) in Einklang bringen.



12 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung sagen, dass im eigenen Unternehmen Mitarbeiter:innen aktiv ermutigt werden, den „Papamonat“ oder die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen.

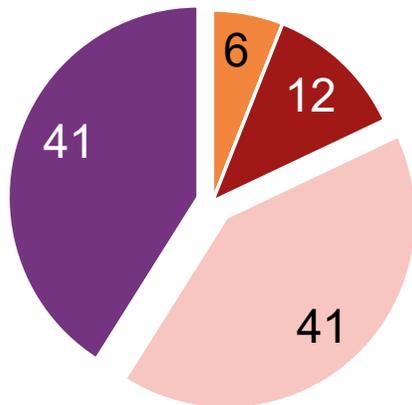


# Karenzabwicklung



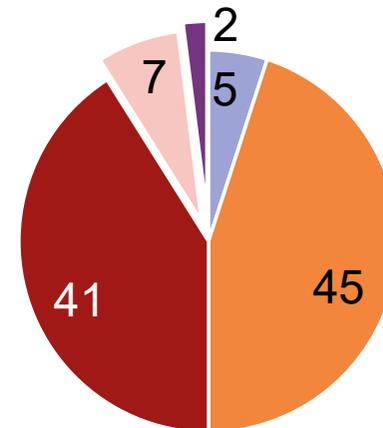
26 % der Befragten sagen, dass mit Mitarbeiter:innen Kontakt gehalten wird, wenn diese in Karenz gehen.

82 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja

9 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



# Lösungsansätze

## Image der Branche, Unternehmenskultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen



- Erwartungen an Männer neu definieren
- Ausreichende hochwertige Kinderbetreuung
- Sensibilisierung von Frauen zum Thema finanzielle Unabhängigkeit

## Care-Arbeit und soziale Absicherung

## Recruiting, Arbeitszeitmodelle, Gehaltstransparenz

## Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen



# Recruiting, Arbeitszeitmodelle, Gehaltstransparenz

## Image der Branche, Unternehmenskultur



- Erwartungen an Männer neu definieren
- Ausreichende hochwertige Kinderbetreuung
- Sensibilisierung von Frauen zum Thema finanzielle Unabhängigkeit

## Recruiting, Arbeitszeitmodelle, Gehaltstransparenz



- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

## Care-Arbeit und soziale Absicherung



- Fachkräftemangel
- Individuelle Arbeitszeitwünsche
- Intransparente Gehaltssituation

## Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen



# Recruiting

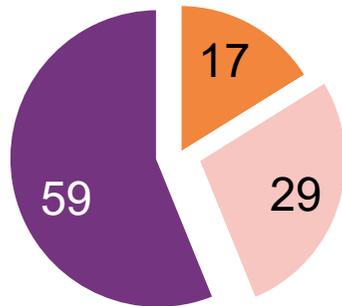


85 % haben die Wahrnehmung, dass Bewerber:innen mit ähnlichen Kompetenzen im Unternehmen die gleichen Chancen auf eine Beschäftigung haben.



63 % der Befragten sagen, dass sie die Kriterien für die Einstellung neuer Mitarbeiter:innen ganz oder zumindest eher kennen.

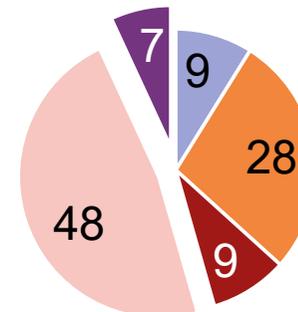
88 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



55 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung

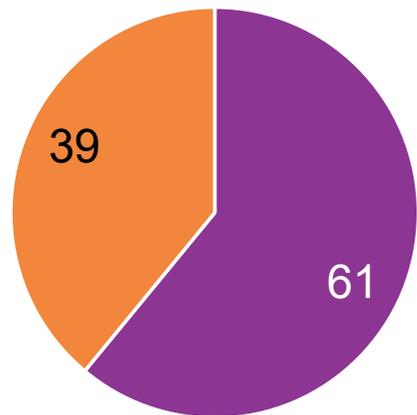


■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



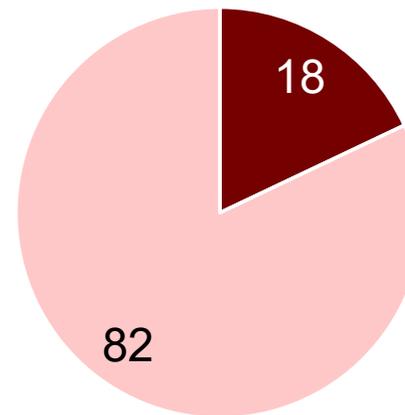
# Die Beschäftigten in der Tourismusbranche in der Region Klagenfurt-Villach

Anteil Frauen und Männer an allen **Beschäftigten** in %



■ Frauen ■ Männer

Anteil Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte an allen **Beschäftigten** in %

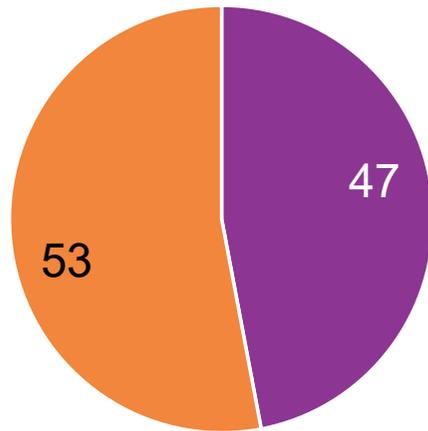


■ Vollzeit ■ Teilzeit



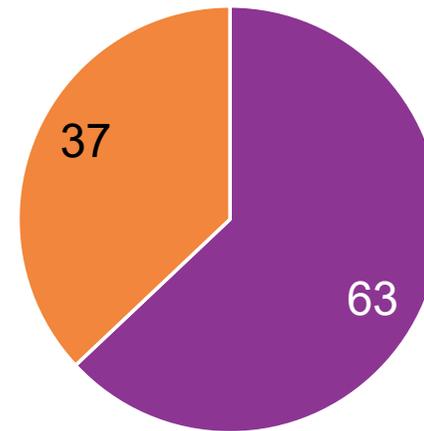
# Die Beschäftigten in der Tourismusbranche in der Region Klagenfurt-Villach

Anteil Frauen und Männer an allen **Vollzeitbeschäftigten** in %



■ Frauen ■ Männer

Anteil Frauen und Männer an allen **Teilzeitbeschäftigten** in %

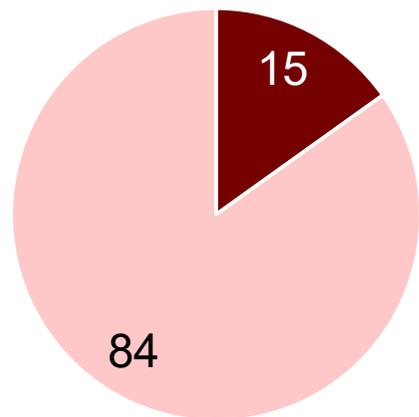


■ Frauen ■ Männer



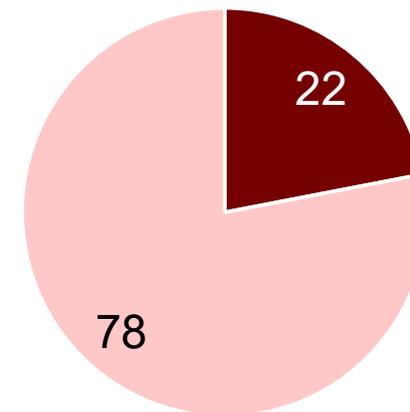
# Die Beschäftigten in der Tourismusbranche in der Region Klagenfurt-Villach

Anteil Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit an allen **Frauen** in %



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Anteil Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit an allen **Männern** in %



■ Vollzeit ■ Teilzeit



# Arbeitszeit und Flexibilität



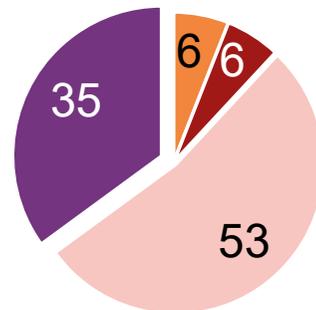
60 % können den Zeitpunkt ihrer Pause frei wählen.

71 % können ihre Arbeitszeit ausreichend im Voraus planen.

92 % sagen, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden.

69 % sagen, dass bei Bedarf auf Wunsch der Beschäftigten Arbeitszeit reduziert oder erhöht werden kann.

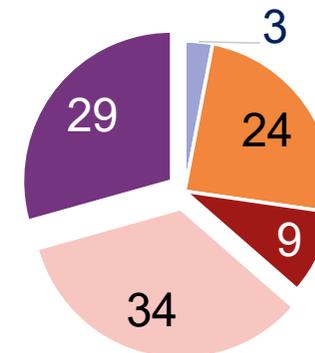
88 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



63 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja

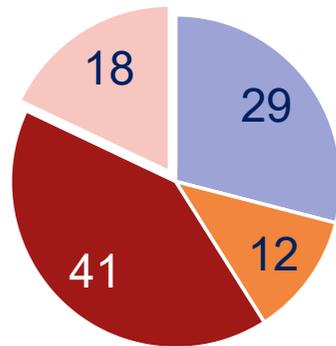


# Flexibilität und Mobilität



43 % der Befragten sagen, dass das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu den eigenen Bedürfnissen und zu den Anforderungen der Arbeit passt.

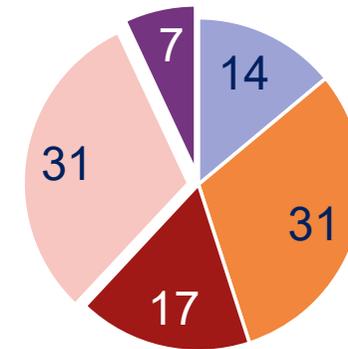
18 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



38 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



# Arbeitszeitmodelle und Gehaltstransparenz

Anteil der Befragten mit folgenden Angeboten in ihrem Unternehmen



- 55 % flexible Arbeitszeiten
- 24 % flexiblen Arbeitsorte (z.B. Homeoffice)
- 18 % Sonderurlaub und Freistellung



Über 1/3 wählt keines der insgesamt 10 zur Auswahl stehenden Angebote

## Als Freitext genannte Wünsche der Befragten:

### Thema Arbeitszeiten:

- „Flexibler beim Dienste umplanen“
- „flexiblere Arbeitszeiten“
- „Bei Bedarf noch höhere Flexibilität bzw. Pflegezeit“
- „Fixer Dienstplan“
- „Stabilere Arbeitszeiten“

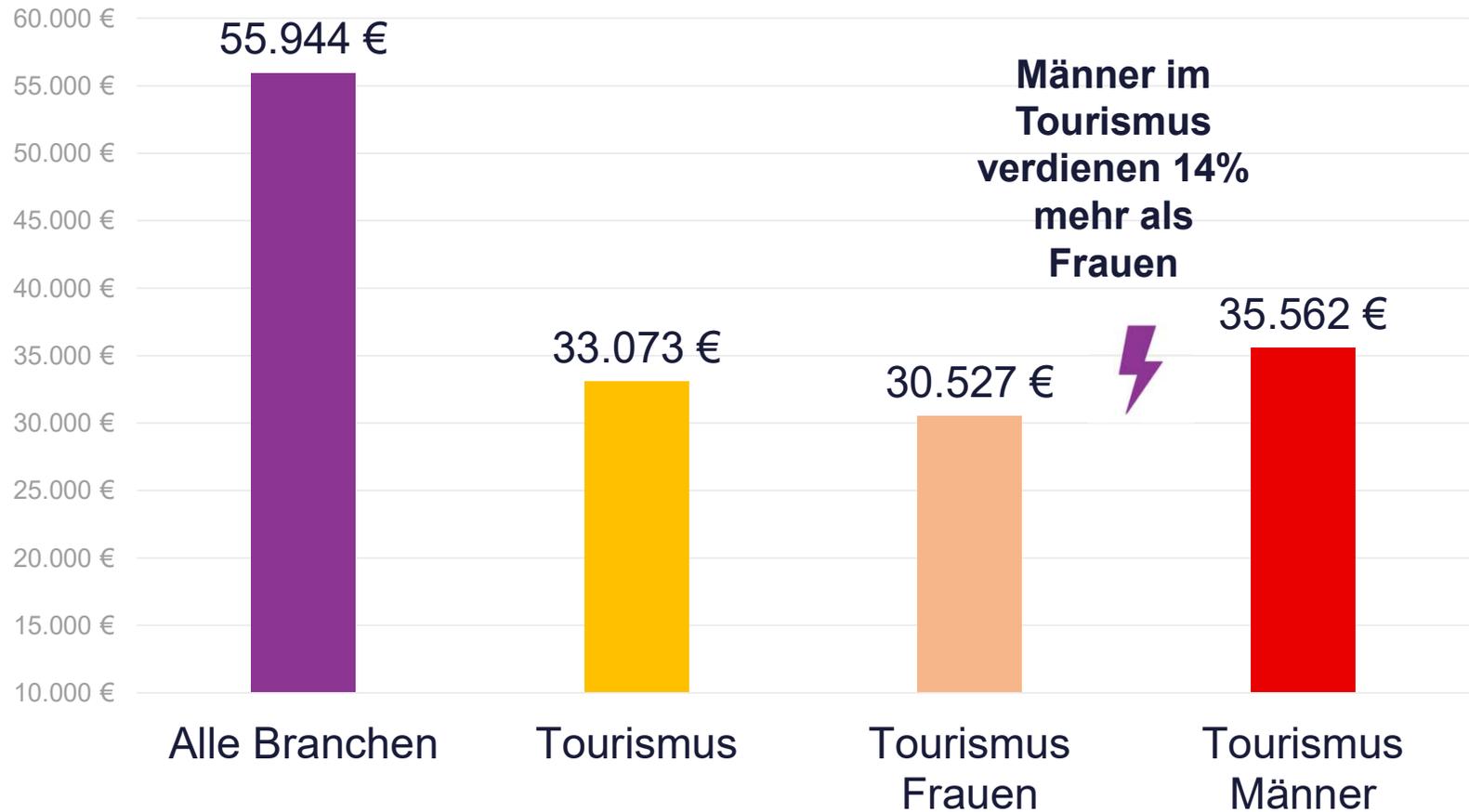
### Thema Einkommen:

- „Gleiches Gehalt für alle Geschlechter“
- „Zuschüsse wären fein“
- „Familienbezogene Zuschüsse“



# Gehaltstransparenz

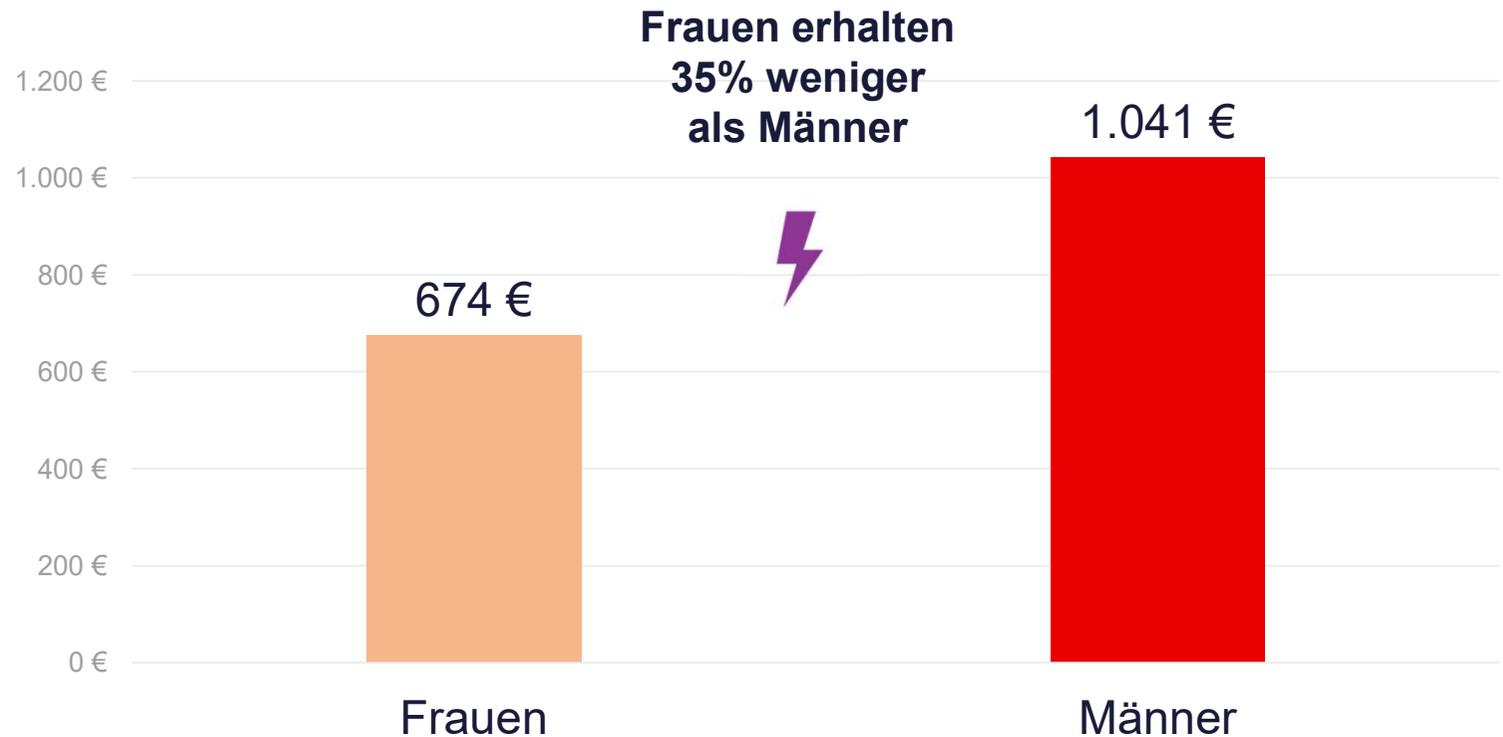
**Jährliche  
Bruttobezüge  
der  
Arbeitnehmer:  
innen bei  
Vollzeit in der  
Region  
Klagenfurt-  
Villach**





# Gehaltstransparenz

**Jährliche steuerfreie Bezüge gem. § 68 EStG\* der Arbeitnehmer:innen bei Vollzeit im Tourismus in der Region Klagenfurt-Villach**

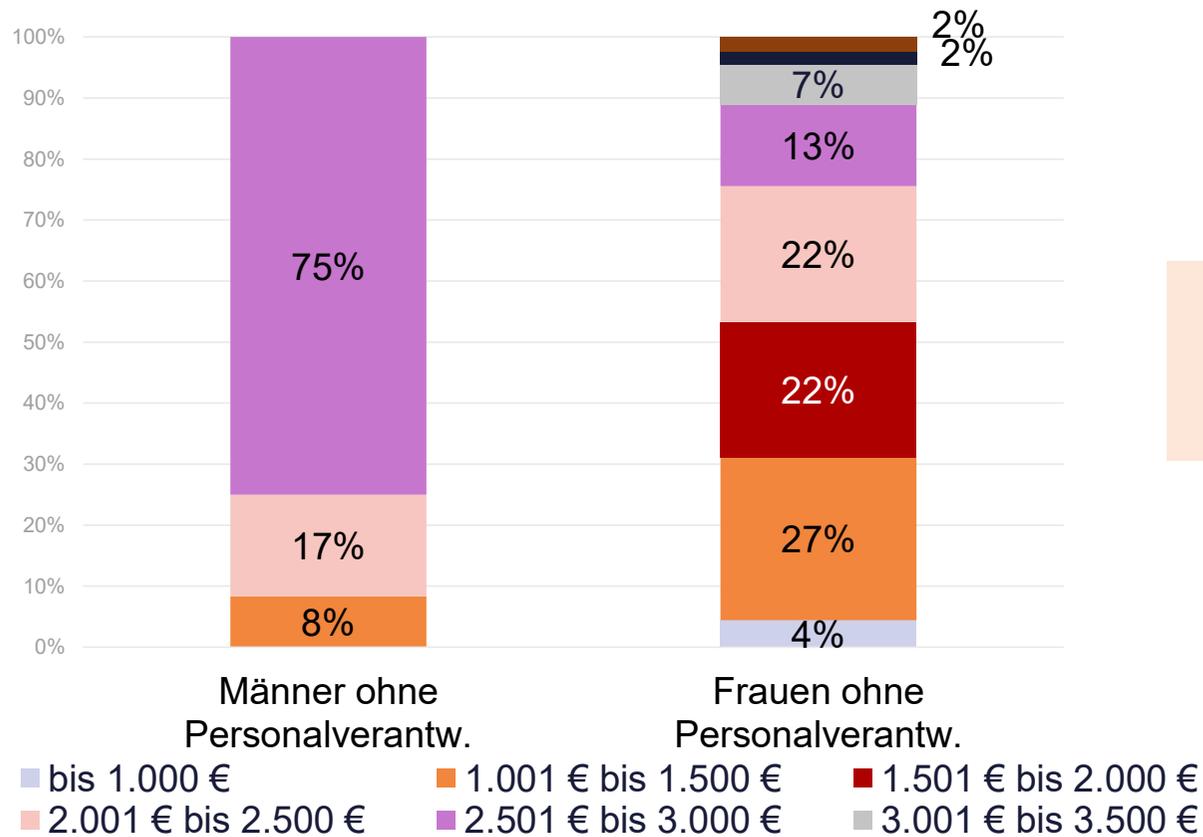


\*Zulagen und Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und Überstunden



# Gehaltstransparenz

Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen der Befragten:  
Frauen 2.300 €, Männer 2.800 €



  
Einkommensstruktur bei Frauen deutlich heterogener als bei Männern

Quelle: Eigene Management- und Beschäftigtenbefragung (2025)

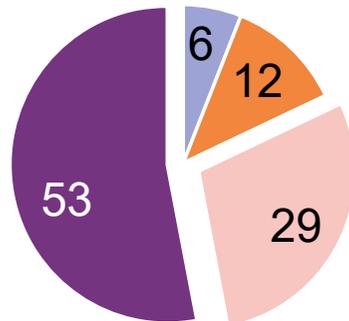


# Gehaltstransparenz



57 % der Befragten sagen, dass sie verstehen, wie sich die Höhe ihres Einstiegsgehalts in diesem Unternehmen zusammensetzt.

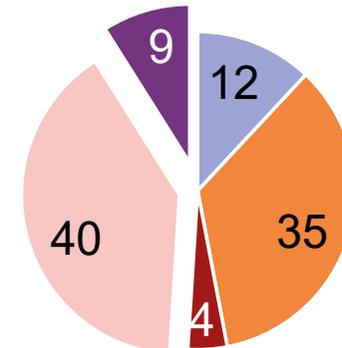
81 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



49 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



57% aller Befragten wissen was andere in vergleichbarer Position in ihrem Unternehmen verdienen.

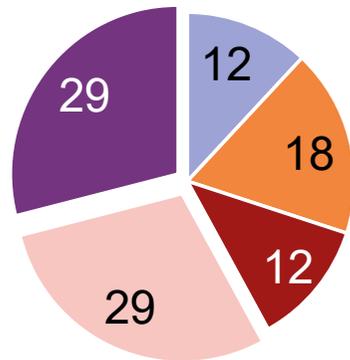


# Gehaltstransparenz



31 % der Befragten sagen, dass die Gehaltsentwicklung in ihrem Unternehmen auf festgelegten Bewertungskriterien basiert, die sie nachvollziehen können.

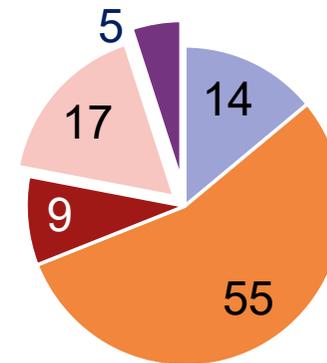
58 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



22 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



# Lösungsansätze

## Image der Branche, Unternehmenskultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen



- Erwartungen an Männer neu definieren
- Ausreichende hochwertige Kinderbetreuung
- Sensibilisierung von Frauen zum Thema finanzielle Unabhängigkeit

## Care-Arbeit und soziale Absicherung



- Individualisierung von Arbeitszeitmodellen
- Transparente Gehaltsstrukturen, Zulagensysteme und Prämien

## Recruiting, Arbeitszeitmodelle, Gehaltstransparenz

## Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen





# Lösungsansätze

„Das wichtigste Thema ist die Lohntransparenz. (...) Aber das Risiko dessen muss man sich auch bewusst sein. (...), dass dann die, die weniger verdienen, sagen, ja, ihr könnt's mich mal. (...) Also ich glaub so von heute auf morgen? Da ist es da schon notwendig, gewisse Prozesse vorzuschalten, also gewisse Schritte.“

Gleichstellungsexpertin

**Recruiting,  
Arbeitszeitmodelle,  
Gehaltstransparenz**

- Individualisierung von Arbeitszeitmodellen
- Transparente Gehaltsstrukturen, Zulagensysteme und Prämien



**Empowerment,  
Weiterentwicklung  
und Frauen in  
Führungspositionen**

Arbe



# Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen

## Image der Branche, Unternehmenskultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen



- Erwartungen an Männer neu definieren
- Ausreichende hochwertige Kinderbetreuung
- Sensibilisierung von Frauen zum Thema finanzielle Unabhängigkeit

## Recruiting, Arbeitszeitmodelle, Gehaltstransparenz



- Individualisierung von Arbeitszeitmodellen
- Transparente Gehaltsstrukturen, Zulagensysteme und Prämien

## Care-Arbeit und soziale Absicherung



- Frauenanteil in Führungspositionen gering
- Karrieremöglichkeiten intransparent
- Mangel an Peer-Austausch

## Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen



# Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen

„Bei der Gleichstellung von Mann und Frau im Tourismus gilt es die Positionen vielleicht offener zu machen in der Führungsebene (...). Man spürt das bei uns auch in manchen Hierarchien (...). Egal jetzt, ob Geschäftsführer oder auch Koch, es ist selten eine an der Spitze, es wird schon immer mehr, aber es ist meistens immer – siehe die ganzen Haubenköche – meistens sind es Männer.“

Branchenvertreterin



- Frauenanteil in Führungspositionen gering
- Karrieremöglichkeiten intransparent
- Mangel an Peer-Austausch

**Empowerment,  
Weiterentwicklung  
und Frauen in  
Führungspositionen**



## Weiterentwicklung



82 % der Beschäftigten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass im Unternehmen regelmäßig Entwicklungsmöglichkeiten besprochen werden (z.B. in Mitarbeiter:innengesprächen).



29 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung geben an, dass sie wissen welche Weiterbildungsmöglichkeiten sie in ihrem Unternehmen haben.

10 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung werden regelmäßig zu Weiterbildungsangeboten informiert.

12 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung können eine bestimmte Weiterbildung machen, wenn sie den Wunsch haben.



Männer bewerten  
die Situation deutlich  
schlechter als  
Frauen



# Lösungsansätze

## Image der Branche, Unternehmenskultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen



- Erwartungen an Männer neu definieren
- Ausreichende hochwertige Kinderbetreuung
- Sensibilisierung von Frauen zum Thema finanzielle Unabhängigkeit

## Care-Arbeit und soziale Absicherung

## Recruiting, Arbeitszeitmodelle, Gehaltstransparenz

- Individualisierung von Arbeitszeitmodellen
- Transparente Gehaltsstrukturen, Zulagensysteme und Prämien



- Sensibilisierung von Führungskräften
- Karriereleitfäden für Frauen
- Netzwerke und Mentorinnen
- Stärkung von Frauen in Interessenspolitik

## Empowerment, Weiterentwicklung und Frauen in Führungspositionen



# Problemfelder der Branche und Lösungsansätze

**Image der Branche,  
Unternehmens-  
kultur**



**Recruiting,  
Arbeitszeitmodelle,  
Gehaltstransparenz**



**Care-Arbeit und  
soziale Absicherung**



**Empowerment,  
Weiterentwicklung  
und Frauen in  
Führungspositionen**





**3**

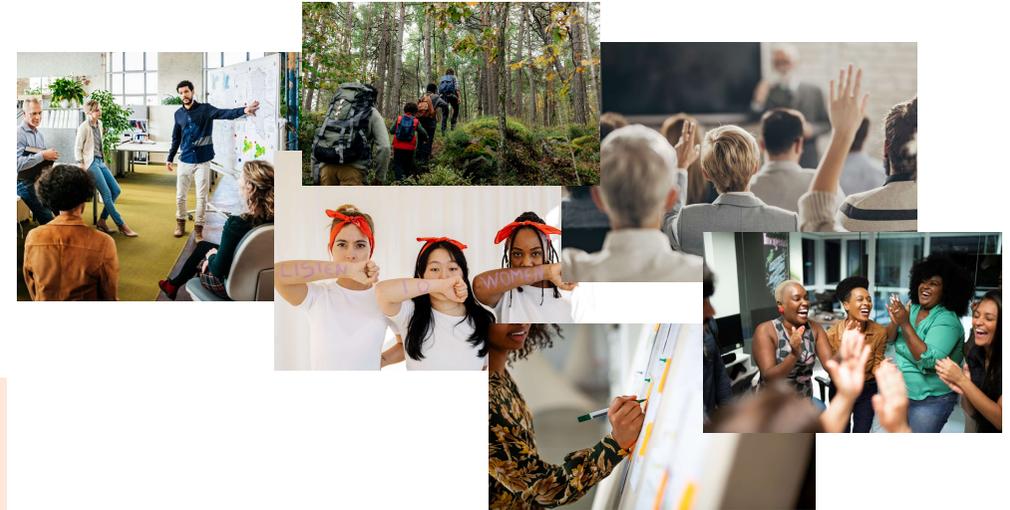
**Fazit für Aktivitäten**



## Fazit für Aktivitäten

### Empfehlung für Themenfelder

- Sensibilisierung zu Diversität und Gleichbehandlung und Intersektionalität
- Empowerment von Frauen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Kinderbetreuung, Verteilung unbezahlter Reproduktionsarbeit, soziale Absicherung
- Gehaltstransparenz, Arbeitsbewertung
- Arbeitszeitmodelle, Erreichbarkeit des Arbeitsortes
- Unterstützung der Betriebe, insbesondere der kleinen, Fachkräftemangel, Saisonarbeit



### Empfehlung zum Setting

- auf betrieblicher als auch überbetrieblicher Ebene
- innerhalb der Branche oder branchenübergreifend
- in der Region oder regionenübergreifend
- mit homogenen und heterogenen Zielgruppen
- unter Einbindung nationaler und internationaler Expert:innen



## Kontakt

Annika Schönauer  
ÖSB Social Innovation GmbH  
Obere Donaustraße 33  
1020 Wien  
[annika.schoenauer@oesb-socialinnovation.at](mailto:annika.schoenauer@oesb-socialinnovation.at)