

S ● R A

Frau, wos wüsst?

**Obersteiermark voraus:
Beruf, Bildung, Leben aus Frauensicht**

Regionalmanagement Obersteiermark Ost

Endbericht

Corinna Mayerl / Julia Simon



Wien, Oktober 2019

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1 Bedeutung der Abwanderung von (jungen) Frauen und Männern für Heimatregionen	5
2 Gründe von (jungen) Frauen für das Gehen, Bleiben und Zurückkommen.....	6
3 Ansatzpunkte zur Steigerung der Ortsbindung von Frauen	9
4 Bevölkerung und Strukturen der Obersteiermark Ost	13
5 Handlungsempfehlungen.....	17
Literaturverzeichnis	19
Tabellenverzeichnis	23
Abbildungsverzeichnis.....	23
Anhang.....	24
I: Handlungsempfehlungen für Mädchen und junge Frauen	24
II: Handlungsempfehlungen für Jugend und Gender	25
III: Handlungsempfehlungen Steigerung der Ortsgebundenheit	26
IV: Zahlen & Fakten.....	28

Einleitung

Das Regionalmanagement der Obersteiermark Ost nimmt in den vergangenen Jahren einen zunehmenden Rückgang von (jungen) Frauen in der Region wahr. Um die damit verbundenen demographischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen besser zu verstehen und Maßnahmen zur Steuerung der Veränderungen zu entwickeln, wurde SORA mit dem Projekt „Frau, was wüst?“ beauftragt.

Das Projekt ist in vier aufbauenden Modulen konzipiert und zielt darauf ab, mehr Bewusstsein zu schaffen:

- für weibliche Perspektiven, Lebensentwürfe und die damit verbundenen Bedürfnisse.
- für Möglichkeiten und Hindernisse in Bildung und Berufswahl.
- für die Zusammenhänge positiver Rahmenbedingungen sowie einer stärkeren Beteiligung und Repräsentanz von Frauen mit nachhaltigem Verbleib in der Region.

Modul 1: Wissensbasis / Fachexpertise

In Modul 1 recherchiert SORA Fachwissen zum Thema Frauen, Bildung und Beruf aus vorhandener Forschung. Daraus werden für die Region relevante und anschlussfähige Ergebnisse in einem Forschungsbericht gebündelt.

Modul 2: (Junge) Frauen in der Region

Die Lebenslagen und Perspektiven der Frauen in der Region sowie die Gründe und Motivationen für das Abwandern oder Bleiben erhebt SORA in drei Zukunftsrunden mit je 10-15 (jungen) Obersteiererinnen und fünf qualitativen Telefoninterviews mit abgewanderten Obersteiererinnen. Mittels systematischer Analyse der Gesprächsprotokolle werden zentrale Themen und Aspekte herausgefiltert.

Modul 3: Einbindung regionaler Frauenorganisationen

In einem Ergebnisworkshop spiegelt SORA die zentralen Ergebnisse der Module 1 und 2 den regionalen Stakeholdern zurück und entwickelt mit ihnen Handlungsempfehlungen für die Region.

Modul 4: Aufbereitung der Befunde und Empfehlungen

Abschließend werden die Handlungsempfehlungen in einer Broschüre anschaulich, kompakt und mit Testimonials der (ehemaligen) Obersteiererinnen aufbereitet.

In diesem Forschungsbericht sind ausgewähltes Fachwissen, Kontextinformationen und Empfehlungen der Literatur zusammengefasst. Eingangs wird die Bedeutung von Abwanderung für Gemeinden und Regionen skizziert und im Kapitel zwei ein Einblick in den Entscheidungsprozess von (jungen) Frauen abzuwandern oder zu bleiben gegeben. Kapitel drei gibt einen ersten Überblick von generellen Maßnahmen und Handlungsansätzen, die der Abwanderung entgegenwirken. Ausgehend von den im Kapitel vier dargestellten statistischen Kontextinformationen der Region Obersteiermark Ost sind abschließend im Kapitel sechs Überlegungen und Empfehlungen spezifisch für die Region sowie den weiteren Forschungsprozess zusammengefasst.

Die Ergebnisse aus dem empirischen Teil, den Fokusgruppen mit (jungen) Frauen aus der Region, den qualitativen Interviews mit ehemaligen Obersteirerinnen sowie die Ergebnisse des Reflexionsworkshops mit VertreterInnen aus regionalen (Frauen-)Organisationen sind mit den zentralen Handlungsempfehlungen für die Region in der Broschüre „Frau, wos wüßt“ zusammenfassend und anschaulich aufbereitet. Die Broschüre finden Sie unter folgendem zum Download: www.obersteiermark.at

1 Bedeutung der Abwanderung von (jungen) Frauen und Männern für Heimatregionen

Für ländliche Regionen und ihre Gemeinden ist die Abwanderung junger Menschen kein ungewöhnliches Phänomen. Herausforderungen und Handlungsbedarf ergeben sich vor allem aus der dauerhaften Abwanderung von jungen BewohnerInnen, eher als aus der vorübergehenden Abwanderung zum Beispiel zu Ausbildungszwecken.

Folgen dauerhafter Abwanderung

Die dauerhafte Abwanderung junger Menschen verändert neben der demografischen Struktur auch die Sozialstruktur, das lokale Wirtschaftsgefüge sowie die Infrastruktur von Regionen. Damit verändert Abwanderung die Ressourcen von und das Zusammenleben in Gemeinden. Die Gefahr einer andauernden Abwanderung junger Menschen aus dem ländlichen Raum besteht zudem darin, dass „die Bevölkerungsentwicklung nicht mehr eine Folge des regionalen Bindungsgefüges, sondern selbst zu einem dominanten Merkmal der jeweiligen Region wird.“ (Weiß/Petrick 2011, S.2) So können „Abwanderungsregionen“ entstehen, in denen die Abwanderung den Charakter sowie die Entwicklung der Region bestimmt. Dann bewirken Investitionen zur Verbesserung der örtlichen Gegebenheiten alleine wenig, da die Abwanderung das Image der Region und das Lebenskonzept der Bevölkerung stärker formt.

Abbildung 1: Negative Entwicklungsspirale der Abwanderung



Quelle: Weber / Fischer 2012, S.2

Frauen wandern eher ab als Männer

Bei genauerer Betrachtung der Abwanderung zeigt sich, dass vermehrt junge Frauen aus ihren Heimatgemeinden abwandern. Die Konsequenzen dieser geschlechterspezifischen Abwanderung beeinflussen den wirtschaftlichen und demografischen Schrumpfungsprozess besonders durch

- Engpässe am Arbeitsmarkt in den Bereichen Dienstleistung und Pflege,
- die Ausdünnung sozialer Netze in der Gemeinde, soziale Erosionserscheinungen,
- den Verlust von Know How (Brain Drain),
- die Stigmatisierung der Bleibenden als potentielle Verliererinnen und Unflexible,
- das Sinken der Geburtenrate sowie
- die geringere Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen (vgl. Liebert/Wiest 2013, Oedl-Wieser 2017).

Somit gilt es herauszufinden, was junge Frauen motiviert abzuwandern bzw. vom Bleiben oder Zurückkehren abhält und wie Heimatgemeinden die Bindung von Frauen an den Ort steigern können, um den Verbleib oder die Rückkehr in die Heimatgemeinde attraktiver zu machen.

2 Gründe von (jungen) Frauen für das Gehen, Bleiben und Zurückkommen

Die Entscheidung umzuziehen wird beeinflusst von den örtlichen Gegebenheiten bzw. Möglichkeiten der Heimatgemeinden sowie den Angeboten bzw. vermeintlichen Chancen der Zuzugsorte. „Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass Wanderungen die Folge von ungleichen Lebensbedingungen und -chancen sind. Diese werden sowohl durch harte Faktoren wie Erwerbsmöglichkeiten, Entlohnung, Ausbildungsstätten, Infrastrukturausstattung oder dem regionalen Wohnungsmarkt als auch durch weiche Faktoren wie Lebensqualität in der Region, regionale politische Rahmenbedingungen, Geschlechterrollenbilder, kulturelle Orientierung oder soziale Bindungen und Netzwerke bestimmt“ (Oedl-Wieser 2017).

Bei der individuellen Entscheidungsfindung werden dabei wirtschaftliche, zeitökonomische und soziale Faktoren, also harte und weiche Faktoren, mit einbezogen. Oftmals überlagern sich einzelne Motive wohingegen andere sich widersprechen, da sowohl individuelle als auch rationale Wünsche und wahrgenommene Zwänge einander gegenübergestellt und abgewogen

werden. Es „tut sich ein persönliches Spannungsfeld auf zwischen ... der **emotionalen Bindung** an die Herkunftsgemeinde und ... **strukturell bedingten Unmöglichkeiten**, vor Ort das Leben führen zu können, das frau sich wünscht, und andererseits dem Gelockt werden von der (möglichen) Attraktivität des ins Auge gefassten Zielortes.“ (Weber / Fischer 2012, S.6)

Abwanderungsentscheidungen bei Frauen und Männern

Eine Vielzahl an Studien hat untersucht, wie und wodurch sich die Abwanderung von Frauen und Männern unterscheidet. Dabei hat sich gezeigt, dass junge Frauen eine (höhere) Mobilitätsbereitschaft zu einem früheren Zeitpunkt im Lebenszyklus haben als Männer (Stedtfeld /Kühntopf 2012). Untersuchungen biografischer Entscheidungsfaktoren zeigen weitergehend, dass der Zeitpunkt – also das Alter, und der Inhalt – also das Ereignis, für den Ausgang des Entscheidungsprozesses bedeutend sind. Dabei ist die Wohnbiografie grundsätzlich stark mit der Erwerbs- und Familienbiografie verbunden. Wobei die Beziehung zwischen Erwerbs- und Familienbiografie bei Frauen besonders ausgeprägt ist (Birg/ Flöthmann1994). So kann beobachtet werden, dass Frauen im Alter zwischen 15 und 29 Jahren häufig zum Zweck der Ausbildung in urbane Gebiete übersiedeln, jedoch seltener nach der Ausbildung in die Heimatgemeinde rückkehren. Erst im Alter von 30 bis 44 Jahren ziehen Frauen im Zuge der Familiengründung wieder stärker zurück (Cardona/Oedl-Wieser 2015, BKA 2010).

Strukturelle Faktoren, die Abwanderung beeinflussen

Regionale Gegebenheiten, die diese Tendenz unterstützen und in dem Sinne für Frauen „abstoßend“ wirken, sind:

- Strukturelle Mängel und Ausdünnung des kleinräumigen Arbeitsmarkts
- Weite Wege, die für Zeit- und Kostenintensität der Alltagsbewältigung verantwortlich sind
- Infrastrukturelle Ausstattungsdefizite wie das Fehlen von beispielsweise „netten Cafés“, Bekleidungsgeschäften, Angeboten für die Kinder zur Nachmittagsbetreuung, Fitnessstudios, Tanzlokalen
- Die „Enge“ des Dorflebens, die sich in einer als störend empfundenen „sozialen Kontrolle“ durch Nachbarn bzw. die Dorfbevölkerung allgemein und die mangelnde Aufgeschlossenheit der Gemeinde gegenüber Zugezogenen im Speziellen manifestiert (Weber/Fischer 2012)

Hingegen binden folgende Faktoren Frauen an die Gemeinde und unterstützen auch ihre Rückkehr:

- Kostengünstiges Wohnen, wie Startwohnung oder Baugrund
- Das Vorhandensein einer altersspezifischen Infrastruktur für Kinder (Kindergärten, Volksschule, Spielplätze, Vereine)
- Die Nähe zum Arbeitsplatz
- Atmosphärisches wie Sicherheit, Zusammenhalt und Familienfreundlichkeit
- Raumqualität wie große Gärten, gute Luft, geringe Bebauungsdichte und ein schönes Ortsbild (Weber/Fischer 2012)

Werte und Einstellungen, die Abwanderung beeinflussen

Losgelöst von den regionalen Beschäftigungschancen führen subjektive Einstellungen, Wertungen, Neigungen und Motive hinsichtlich der beruflichen und familiären Zukunft zur unterschiedlichen Bewertung von Biografien und wirken sich ebenso unterschiedlich auf den individuellen Lebenslauf bzw. Lebensplan aus. „Veränderungen in der familialen Struktur hängen eng mit Einstellungen zur Erwerbsorientierung zusammen, die ihrerseits Konsequenzen für die Verläufe von Erwerbsbiografien haben. Darüber hinaus existieren hier nicht weiter spezifizierte biografische Abhängigkeiten u.a. von räumlicher Mobilität. Vor allem Frauen mit höherer Qualifikation und einer höheren Erwerbsbeteiligung (Vollzeit – ledig oder Partnerschaft mit bis zu einem Kind) weisen sowohl eine ausgeprägte berufliche als auch räumliche Mobilität auf.“ (Birg/Flöthmann 1994)

Abschließend kann festgehalten werden, dass sich die Entscheidung zur Abwanderung gleichermaßen auf

- strukturelle Rahmenbedingungen in der Heimatgemeinde und dem potenziellen Zuzugsort,
- subjektive Einstellungen und Lebensentwürfe sowie
- auf die emotionale Ortsgebundenheit bzw. Mobilitätsbereitschaft stützt.

Das genderspezifische Phänomen der Abwanderung begründet sich dabei auf eine stärker ausgeprägte Verknüpfung von Erwerbs- und Familienbiografie und den ungleichen Chancen für Frauen gegenüber Männern in unterschiedlichen Lebensbereichen.

3 Ansatzpunkte zur Steigerung der Ortsbindung von Frauen

Aus den Gründen für die Abwanderung von Frauen aus ihren Heimatgemeinden ergibt sich ein breites Handlungsspektrum für Maßnahmen, die den Verbleib oder die Rückkehr von Frauen attraktiv machen. Dabei ist immer zu berücksichtigen, dass die Gruppe der abwandernden und zuwandernden Frauen eine heterogene Gruppe ist. Ihre Heterogenität leitet sich aus der Vielfalt von Wünschen zur eigenen Lebensgestaltung sowie aus den Vorstellungen zum Lebensumfeld im Zusammenspiel mit dem Alter bzw. der Lebensphase, dem Familienstand und Kindern ab. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit unterschiedlicher und vielschichtiger Lösungsansätze.

Gleichstellung durch strukturelle Gegebenheiten schaffen

Als naheliegende und häufig vordergründige Ansatzpunkte für Maßnahmen werden jene Lebensbereiche herangezogen, in denen Frauen strukturell benachteiligt sind. Sowohl in landes- und regionalpolitischen Strategieplänen als auch in fachspezifischen Publikationen (Herzog et al. 2005; Weber/Fischer 2012, Liebert/Wiest 2013, Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2014, Oedl-Wieser 2017) finden sich Überlegungen zu Veränderungen, die Frauen in den Heimatregionen halten oder sie zurückholen, in den Bereichen:

- Arbeit, Karriere & Weiterbildung,
- Wohnen,
- Verkehr & Mobilität,
- Kinderbetreuung; Schule und Ausbildung,
- Freizeitgestaltung und Raumnutzung sowie
- regionale Versorgungsqualität.

Strukturelle Maßnahmen werten somit die Heimatgemeinde für Frauen auf, indem der Zugang und die Nutzung von Ressourcen für sie verbessert werden. Häufig sind sie darauf ausgerichtet, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu ermöglichen, die Organisation des täglichen Lebens für Frauen zu erleichtern sowie zur Chancengleichheit in der Lebensführung, Gestaltung von sozialen Beziehungen und Absicherung von Frauen und Männern beizutragen. So soll es Frauen möglich sein, ihre persönlichen Ziele im Rahmen der strukturellen Gegebenheiten der Heimatregionen verwirklichen zu können, ohne umziehen zu müssen.

Somit haben strukturelle Maßnahmen auch das Potenzial, die Ortsgebundenheit zu steigern bzw. zu festigen. Weber und Fischer (2012) beschreiben dahin vier Arten von Maßnahmen für neun Gruppen von Frauen. Die Gruppen von Frauen unterscheiden sie dabei anhand ihrer Ortsgebundenheit und ihres Bleibe- bzw. Wanderverhaltens.

Tabelle 1: Zielgruppenspezifische Handlungsempfehlungen

Grad der Ortsgebundenheit	Da-Aufgewachsene	Sichernde Maßnahmen um Frauen darin zu bestärken, ihren Lebensmittelpunkt in der Region zu festigen und die ein positives Lebensgefühl bewirken.
	Da-Bleibende	
	Rückkehrerinnen	Integrationsmaßnahmen schlagen die Brücke zwischen Alteingesessenen und Zugezogenen und stärken den Integrationswillen auf beiden Seiten.
	Zugezogene	
	Bilokale	Festigungsmaßnahmen signalisieren, dass die Entscheidung wegzuziehen respektiert wird und gleichzeitig ein Platz in der Gemeinde für die Frau weiterbestehen bleibt, und dass der Wunsch besteht, die Lebenserfahrung sowie Dynamik der Frau für die Gemeinde nutzbar zu machen.
	Abwanderungsbereite	
	Abgewanderte	Rückbindemaßnahmen zeigen Interesse an dem Lebensverlauf der Weggezogenen, bieten Unterstützung beim Wiederkommen an und heben die Rückkehrbereitschaft.
	sequenziell Abgewanderte	
	Rückkehrbereite	

Quelle: Weber / Fischer 2012, S.2, S.9

Die von Weber und Fischer (2012) im Rahmen der Lokalen Agenda 21-Prozesse entwickelte Verknüpfung struktureller Handlungsoptionen und spezifischer Eignung für die unterschiedlichen Gruppen von Frauen kann dabei als Grundlage zur Entwicklung und Reflexion regionaler Maßnahmen dienen. Des Weiteren liefert Oedl-Wieser (2017) Handlungsempfehlungen spezifisch für die Gruppe „Mädchen und junge Frauen“ sowie allgemein für die Auseinandersetzung der Jugend mit dem Thema Gender (s. Anhang, I: Handlungsempfehlungen). Beide Ansätze listen konkrete Handlungsoptionen

auf und können als Orientierung zur Entwicklung und Reflexion regionaler und zielgruppenspezifischer Maßnahmen herangezogen werden.

Leben und Zukunft in der Region für Frauen attraktiv machen

Nachdem die Entscheidungen von Frauen zu bleiben oder zu gehen neben den strukturellen Möglichkeiten und der Ortsgebundenheit auch von Werthaltungen, Rollenbildern und Vorstellungen der Lebensgestaltung geprägt sind, müssen Regionalentwicklungsstrategien für Frauen auch die Sozialisation und die Lebenswelt von Mädchen und Frauen berücksichtigen.

Leibert/Wiest (2014) weisen darauf hin, dass Abwanderung in vielen Gemeinden eine Alltagserfahrung ist. Das Verlassen der Heimatgemeinde ist somit ein normaler Teil des Lebensverlaufs und wird implizit erwartet, um mehr aus seinem Leben zu machen. Das Verbleiben in der Heimatgemeinde wird somit abgewertet und muss gerechtfertigt werden. Zudem nehmen Mädchen und junge Frauen ihre Heimatgemeinde kritischer wahr und sind ihr weniger verbunden als Burschen oder junge Männer, da ihre Freizeitmöglichkeiten begrenzter sind – zum Beispiel aufgrund schlechter Erreichbarkeit oder begrenztem Angebot von bei Mädchen und jungen Frauen beliebten Treffpunkten wie Kaffeehäusern, Einkaufszentren oder Kinos sowie dem Bestehen von männlich dominierten Freizeitangeboten und Vereinswesen (Wiest et al. 2012). Die Stadt mit erweiterten Möglichkeiten und Freiheiten lockt somit Frauen stärker als Männer. Häufig wird die Heimatgemeinde mit wirtschaftlicher Schwäche und mangelnden Berufsperspektiven assoziiert, was in der Phase der beruflichen Orientierung zu einer Abwendung von der Heimatgemeinde führt. Erst bei der Familiengründung wird die Heimat wieder attraktiver. Sie steht ebenso für Ruhe, behutsames Miteinander und soziale Überschaubarkeit. Die Entscheidung, entweder in der Heimatgemeinde zu bleiben oder zurückzukehren, wird als Entscheidung „zwischen Familie und Karriere, zwischen Geld und sozialen Beziehungen, zwischen Freunden und beruflicher Weiterentwicklung“ (S.38) gewertet und wird somit zum Teil als Zurückstellen eigener Interessen und Möglichkeiten erlebt (Wiest et al. 2012).

Zwar unterstützt die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für Frauen die Ausgangssituation und packt das Problem damit an der Wurzel, doch muss auch die Bedeutung und das Image von Heimat und Abwanderung adressiert werden. Die Gemeinden müssen ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung kritisch reflektieren und für Mädchen und junge Frauen attraktive Lebensentwürfe in der Heimatgemeinde ins Scheinwerferlicht rücken. Hier braucht es neben den Möglichkeiten auch Vor- und Rollenbilder, die Mädchen und jungen Frauen ein erfolgreiches und erfülltes (Berufs-)Leben

in der Heimatgemeinde zeigen (Tuitjer 2017, Baer/Smykalla 2010, Schmitt et al. 2015).

Mitsprache von Frauen aktivieren und verstärken

Ein zentraler Baustein einer frauengerechten und gleichgestellten Gestaltung von Regionen und ihren Gemeinden ist die Mitsprache von Frauen. Sie trägt dazu bei, dass die Maßnahmen adäquat und attraktiv konzipiert werden und dass bei der Implementierung die Widerstände reduziert werden (Wiest/Leibert 2013). Neben BürgerInnenpartizipation ist hier die Repräsentanz von Frauen in (öffentlichen) Entscheidungspositionen ein wirkungsvoller Hebel. Der aktuellen Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien, Parteien, Interessensvertretungen und leitenden Positionen wird bundesweit versucht durch Quotenregelungen entgegenzusteuern (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2017). Ob diese Strategien ausreichen, um die Partizipation von Frauen zu fördern, wird kritisch betrachtet, da die geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit die Voraussetzung und die Möglichkeiten der Teilhabe bestimmen. Unabhängig von quantitativen Parametern nimmt auch die Kultur der Zusammenarbeit und Kommunikation wesentlichen Einfluss auf die Partizipation von Frauen. So gilt es, effiziente Arbeitsweisen und Lösungsprozesse mit kooperativem und sachorientiertem Charakter zu etablieren, die einerseits das begrenzte Zeitbudget von Frauen berücksichtigen und ihre Zufriedenheit mit dem Prozess erhöhen. Unabhängig von bestehenden politischen Gremien und Parteien fördern unabhängige Unterstützungs- und Vernetzungsangebote im Sinne von Bürgerinitiativen oder Diskussionsrunden die politische Mitgestaltung von Frauen (Oedl-Wieser 2010). Gerade bei der Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen wird die Einbindung von Männern kritisch gesehen, da sie die Gefahr birgt, dass bestehende ungleiche Machtverhältnisse reproduziert werden. Für Männer bedeutet Gleichstellen auch Aufgeben bzw. Verlust von Macht, somit bleibt fraglich, inwiefern eine gerechte Einigung oder eine andere Form des Ungleichgewichts erzielt werden. Konflikte zwischen den Interessen unterschiedlicher Gruppen sind Teil eines Ausverhandlungsprozesses und notwendig, um immer wieder einen Wertekonsens in der Gemeinde und für das Zusammenleben herzustellen. Die Rahmenbedingung und die Infrastruktur dieser Prozesse können dabei die integrierende Wirkung des Konflikts und die soziale Kohäsion mitbestimmen (Glatz-Schmallegger 2005, Baer/Smykalla 2010).

Wesentlich für die Identifikation geeigneter regionaler Maßnahmen sind bestehende Strukturen und Ressourcen sowie das soziale Gefüge und das

Image der Region. Diese gilt es mit den Vorstellungen und Zielen von Frauen in Einklang zu bringen, um wirkungsvolle Veränderungen voranzutreiben.

4 Bevölkerung und Strukturen der Obersteiermark Ost

Um die geeigneten regionalen Maßnahmen integrieren zu können, ist die Erhebung des Status quo der Region Obersteiermark Ost (OSO) notwendig. Neben der Analyse der Abwanderungsbewegung in der Region werden Indikatoren für die Analyse der Geschlechterordnung in der Region herangezogen. Abgeleitet von dem theoretischen Modell der „Geschlechter-Arrangements“ (Pfau-Effinger 1996, 2000, 2005, 2014) werden die regionalen Charakteristika hinsichtlich Familien- und Haushaltsformen, frauenspezifischer Beschäftigungsformen, Kinderbetreuungs- und Bildungsangeboten sowie der politischen Partizipation von Frauen dargestellt.

Drei Regionale Unterschiede der Obersteiermark Ost

Sie besteht aus den Bezirken Leoben und Bruck-Mürzzuschlag und umfasst insgesamt 35 Gemeinden. In urbanen oder regionalen Zentren, wie Bruck an der Mur, Kapfenberg, Leoben oder Mürzzuschlag, lebt rund die Hälfte der Bevölkerung. Diese Zentren sind geprägt von einer hohen Bevölkerungsdichte und einer gut ausgestatteten Infrastruktur. In den ländlichen Regionen, die stark mit urbanen oder regionalen Zentren verflochten sind, lebt rund ein Fünftel der Bevölkerung. Die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung in dieser Region pendelt für die Arbeit in die umliegenden Zentren. In den ländlichen, peripheren Regionen, die nur sehr schwach mit den Zentren verbunden sind und eine geringe Anzahl an ErwerbsspendlerInnen aufweisen, lebt ein Drittel der Bevölkerung (Statistik Austria 2016, s. Anhang, Tabelle 2). Die Möglichkeiten und Perspektiven für (junge) Frauen variieren in diesen drei Regionen, zentrale Unterschiede werden im Folgenden analysiert.

Abbildung 2: Region Obersteiermark Ost – Urban-Rural Typologie



Quelle: Statistik Austria 2016

Daten: [https:// www.data.gv.at](https://www.data.gv.at) [09.01.2019]; Karte erstellt in QGIS Open Source GeospatialFoundation Project: <http://qgis.osgeo.org>

Bevölkerungsrückgang und Verlust von (jungen) Frauen

Die Bevölkerungsentwicklung in der Region differiert stark vom Österreichschnitt. Seit 2012 steigt die österreichische Bevölkerung aufgrund von Zuwanderung kontinuierlich an (+9%). Dieser Trend wird sich nach den ORÖK-Regionalprognosen 2014 auch künftig fortsetzen. Der Bevölkerungszuwachs in der Steiermark ist hingegen deutlich geringer (+4%) und in der Obersteiermark Ost schrumpft die Bevölkerung (-8%). Ländliche, schwach mit den umliegenden Zentren verflochtene Regionen sind von diesem Bevölkerungsrückgang am stärksten betroffen (-15%), die jüngeren Generationen verlassen diese strukturschwachen Regionen häufiger. In der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen ist der Rückgang der Frauen im Vergleich zu (jungen) Männern im dem Alter seit 2002 doppelt so hoch (vgl. ÖROK-Regionalprognosen 2014 / s. Anhang, Tabelle 3). Die Obersteiermark Ost ist geprägt von einem Bevölkerungsrückgang, ganz besonders die Bedürfnisse der jüngeren Generation, im Besonderen der jungen Frauen, werden derzeit nicht erfüllt.

Traditioneller Familienstatus, geringe Fertilitätsrate

Rund die Hälfte der Österreicherinnen weisen einen traditionellen Familienstatus auf, sie sind entweder verheiratet (41%) oder verwitwet (10%). Dies trifft etwas stärker auf Steierinnen aus der Obersteiermark Ost zu, sie sind etwas öfter verheiratet und im Schnitt älter und somit öfter verwitwet. Etwas mehr als die Hälfte der ÖsterreicherInnen lebt zumindest mit einem

Kind im Haushalt (56%), in der Obersteiermark Ost etwas seltener (48%) und in den urbanen und regionalen Zentren ist der Anteil am niedrigsten (45%) (s. Anhang, Tabelle 4, Tabelle 5). Damit einhergehend weist die Steiermark im Vergleich zu Gesamtösterreich und den meisten anderen Bundesländern eine geringere Fertilitätsrate auf (vgl. AK Steiermark 2017).

Durch den Rückgang der jüngeren Generationen sinkt der Anteil an Familien und die Fertilitätsrate, diesem Trend gilt es entgegenzuwirken.

Gutes Schulangebot, Mangel an Kinderbetreuung

Ein gutes Bildungs- und Kinderbetreuungsangebot erhöht für (junge) Frauen die Attraktivität einer Region. Die Obersteiermark Ost kann mit einem breiten und vielfältigen Angebot an Schulen punkten. Sie bietet im Vergleich zu Gesamtösterreich und anderen steirischen Gemeinden mehr Pflichtschulen und höheren Schulen, gemessen an der entsprechenden Altersgruppe, an. In der Obersteiermark Ost gibt es mehr AHS-Schulen und der Bezirk Leoben weist ein herausragendes Angebot an höheren Schulen im Vergleich zu Gesamtösterreich auf. Ebenso ist das Angebot an Kindergärten in der Region besser als im Gesamtdurchschnitt, das Betreuungsangebot für die ganz Kleinen (bis 3 Jahre) ist hingegen verbesserungswürdig. In Österreich stehen durchschnittlich für 1.000 1- bis 2-Jährige rund zwölf Kinderkrippen zur Verfügung, in der Obersteiermark ist das Angebot halb so groß. Die Quote an institutioneller Kinderbetreuung ist in der Steiermark im Vergleich zu allen anderen Bundesländern in allen Altersgruppen unterdurchschnittlich (s. Anhang, Tabelle 8). Die Kinderbetreuung ist Aufgabe der Familie, besonders der Frauen, die ihre Bedürfnisse hinten anstellen. Um die Obersteiermark Ost für (junge) Familien interessanter zu machen, gilt es, das gute Bildungsangebot in der Region für Kinder und Jugendliche hervorzuheben und die Kinderbetreuung, besonders der Krippen, auszubauen.

Frauen vermehrt in prekärer Beschäftigung, Arbeitsplätze für gut ausgebildete Frauen fehlen

Die Bildungsniveaus der Bevölkerung sowie die Arbeitsmarktsituation in der Obersteiermark Ost weichen vom österreichischen Durchschnitt deutlich ab. Frauen (+6%) und Männer (+10%) haben deutlich häufiger eine Lehrausbildung als höchste abgeschlossene Schulbildung und der Anteil an UniversitätsabsolventInnen ist nur halb so hoch.

Der Arbeitsmarkt und die Wirtschaftsstruktur der Obersteiermark Ost sind von Industrie und Gewerbe geprägt. Der Anteil der Erwerbstätigen im Sekundärsektor ist überdurchschnittlich hoch, dies gilt besonders für

männliche Erwerbstätige – jeder Zweite arbeitet in diesem Sektor. Ebenso Frauen im Alter von 15 bis 44 Jahren sind im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt vermehrt in Industriebereichen als Arbeiterinnen tätig (s. Anhang, Tabelle 9, Tabelle 10). Aus den AMS-Arbeitsmarktdaten geht hervor, dass die Obersteiermark Ost grundsätzlich eine arbeitsplatzreiche Region mit geringen Arbeitslosenzahlen ist. Frauen sind in Österreich grundsätzlich vermehrt in geringerem Stundenausmaß beschäftigt. In der Obersteiermark Ost sind doppelt so viele Frauen im Vergleich zu Männern geringfügig beschäftigt. Dadurch sind sie schlechter abgesichert und stehen in stärkeren Abhängigkeitsverhältnissen zu ihrem Umfeld. Während in anderen österreichischen Gemeinden vermehrt Männer zu den Lehrstellensuchenden zählen, ist in der Obersteiermark das Verhältnis ausgeglichen. Das Lehrstellenangebot ist demnach in anderen Regionen für junge Mädchen besser (s. Anhang, Tabelle 11).

Die Arbeitslosenquote in der Obersteiermark Ost ist gering, dennoch gibt es im Vergleich zu Österreich ein fehlendes Arbeitsplatzangebot für gut ausgebildete Frauen und das Lehrstellenangebot ist für Mädchen in anderen Regionen attraktiver.

Durchschnittliche Repräsentanz von Frauen in der Politik

Um eine Region attraktiv für die Bedürfnisse und Lebensentwürfe von (jungen) Frauen zu gestalten, ist deren Partizipation und Mitgestaltung notwendig. In den letzten 20 Jahren gab es in Österreich einen deutlichen Anstieg von Bürgermeisterinnen von 2% auf 8%. Die Bürgermeisterinnenquote befindet sich aber nach wie vor auf sehr niedrigem Niveau und deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 13% (Gemeindebund 2016 / s. Anhang, Tabelle 12). Etwas höher ist der Frauenanteil auf den unteren Ebenen: es gibt rund 16% Vizebürgermeisterinnen und rund ein Viertel an Gemeinderätinnen. Frauen sind vermehrt in weniger prestigeträchtigen politischen Funktionen mit geringerer Entscheidungskraft vertreten. Die politische Repräsentanz von Frauen in der Region Obersteiermark Ost liegt im österreichischen Durchschnitt (vgl. Gemeindebund 2017).

5 Handlungsempfehlungen

Die zentralen Handlungsempfehlungen der vorhandenen Studien und Literatur, mit besonderem **Fokus** auf die regionalen Gegebenheiten der Obersteiermark Ost in Bezug auf (junge) **Frauen, Beruf und Bildung** sind hier zusammengefasst.

Die Obersteiermark Ost ist zwar von einem Bevölkerungsrückgang geprägt, eine leicht umsetzbare und zentrale Maßnahme, um dem entgegen zu wirken und das Image der Region zu verbessern, ist es die **Vorteile der Region hervorzuheben**, niemand will in einer schrumpfenden Region leben.

Grundsätzlich kann die gute Arbeitsmarktsituation, mit einer hohen Erwerbsquote und geringer Arbeitslosigkeit, hervorgehoben werden. Für gut ausgebildete (junge) Frauen, die sich nicht in dem regional überdurchschnittlich stark vertretenen Sekundärsektor wiederfinden, kann die gute Verbindung in andere urbane Regionen (z.B. nach Graz) in den Vordergrund gestellt werden. Abgesehen von der Arbeitsmarktlage zeichnet sich die Region durch ein überdurchschnittlich gut ausgeprägtes Bildungsangebot für Kinder und Jugendliche aus. Um die Attraktivität der Region für (junge) Frauen zu unterstreichen, bieten sich weibliche Vorbilder an. Die Veröffentlichung und Verbreitung von Erfolgsgeschichten (junger) Frauen in verschiedenen Lebenslagen (z.B. Schülerinnen, Studentinnen, Berufstätigen, Müttern, Politikerinnen, etc.) aus allen drei Regionen der Obersteiermark Ost kann das positive Image der Region stärken.

In den Bereichen Bildung und Beruf gibt es **Verbesserungspotential** bei frauengerechten Ausbildungsplätzen. Es ist zu empfehlen, das Lehrstellenangebot für junge Mädchen zu verbessern und Mädchen stärker in den vorhandenen Arbeitsmarkt und Sekundärsektor zu integrieren und eine höhere Gleichstellung in dieser Branche anzustreben. Weiters sind ausbildungsgerechte Arbeitsplätze für Frauen notwendig. Besonders Frauen mit höherer Bildung sind in der Region unterdurchschnittlich vertreten. Grund dafür könnte das fehlende Angebot am Arbeitsmarkt sein. In diesem Zusammenhang spielt die Öffnung von männerdominierten Berufen in der Region für Frauen eine zentrale Rolle.

Ein weiterer Faktor, ob eine Region für (junge) Frauen als lebenswert und gut beurteilt wird, sind Vereinbarkeitmöglichkeiten zwischen Familie und Beruf. Ganz besonders in der Kinderbetreuung hat die Region Nachholbedarf. Es gibt in der Steiermark die geringsten institutionellen Kinderbetreuungsquoten, unabhängig vom Alter des Kindes. Auch für Väter muss die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie attraktiv und gut möglich sein.

Diese Verbesserungsmöglichkeiten gehen mit den Handlungsempfehlungen von Oedl / Wieser (2017) Hand in Hand:

- Ausweitung des Lehrstellen- und Ausbildungsangebots für Mädchen und jenseits des tradierten Spektrums für junge Frauen,
- gleiche Verdienstmöglichkeiten bei gleicher Leistung für Frauen und Männer,
- Unternehmer in ländlichen Regionen sollen ihre tradierte Geschlechterrollenbilder revidieren und die Potenziale der Mädchen und Frauen fördern – auch in sogenannten Männerberufen
- Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im ländlichen Raum verbessern – Männer wollen auch aktive Väter sein

Zum Image gehört die Identifikation mit der Region. Aus der Literatur geht hervor, dass strukturelle und emotionale Faktoren die Bindung an eine Region beeinflussen. Gerade in ländlichen Regionen haben (junge) Männer eine höhere emotionale Bindung durch eine stärkere Integration und vermehrte Zugehörigkeit in Vereinen. Hier gilt es, die emotionale Bindung auch bei (jungen) Frauen zu erhöhen. Laut Oedl / Wieser (2017) am besten durch:

- Freizeitangebote für Frauen in ländlichen Gemeinden schaffen
- Soziale Netzwerke und Zusammenhalt von Frauen fördern
- Das Vereinsleben attraktiv für Mädchen und junge Frauen gestalten – jenseits von Geschlechterstereotypen und Männerkultur

Einhergehend damit sei auf die politische Repräsentanz und Mitbestimmung von Frauen in den Gemeinden und der Region hingewiesen. Die Region Obersteiermark Ost befindet sich aktuell im österreichischen Durchschnitt. Zukünftig ist zu überlegen, ob die Region in diesem Bereich eine Vorreiterrolle einnehmen will und die politische Partizipation (junger) Frauen forciert. Dazu ist es notwendig, (junge) Frauen verstärkt anzusprechen und in das öffentliche Leben in Gemeinden und Regionen einzubinden und sie als Partnerinnen ernst zu nehmen (Oedl / Wieser 2017).

Eine Region braucht eine Zukunftsvision. Warum lohnt es sich, auch in Zukunft noch in der Obersteiermark Ost zu leben, was ist für ein gutes Leben in der Region notwendig, warum wird die Region verlassen? Diesen Fragen und den unterschiedlichen Lebenslagen von (jungen) Frauen in den drei Regionen (urban, ländlich zentral, ländlich peripher) wird in Modul 2 nachgegangen.

Literaturverzeichnis

AK Steiermark / Abteilung Wirtschaftspolitik (2017): Regionalstatistik Steiermark 2017. 35. Jahrgang. Graz.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2014): Steirische Frauen- und Gleichstellungsstrategie 2020. Die Steiermark am Weg zu mehr Fairness und Geschlechter-Gerechtigkeit.

Baer, Susanne; Smykalla, Sandra (2010): Zur Bedeutung von Stereotypen für gleichstellungspolitische Interventionen – eine Einleitung In: Baer, Susanne; Smykalla, Sandra; Hildebrandt, Karin (Hrsg.): *Schubladen, Schablonen, Schema F - Stereotype als Herausforderung für Gleichstellungspolitik*. Gender kompetent. Beiträge aus dem Genderkompetenzzentrum, München, S. 7 –22.

Bergmann, N. / Sorger, C. (2007): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Ein Erfahrungsbericht der Gender Mainstreaming Koordinationsstelle im ESF. Wien.

Biffi, Gudrun / Leoni, Thomas (2008): Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich. In: WIFO, Monatsbericht 4/2016, 315-328.

Birg, Herwig / Flöthmann, Jürgen (1994): Erwerbsorientierung und Lebenslauf von jungen Frauen in unterschiedlichen regionalen Lebenswelten. In: Beckmann P. (Hrsg.): *Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - ein Schritt vor oder ein Schritt zurück?* Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; 179. Nürnberg: 253-280.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2017): Gleichstellung in Zahlen. Gender Index 2017. Eine Zusammenstellung wichtiger geschlechterspezifischer Daten und Statistiken. Wien.

Cardona, T./ Oedl-Wieser, T. (2015): Art.14 Frauen in ruralen Gebieten und Teilhabe an ländlicher Entwicklung. In: Schläppi, E. / Ulrich S./ Wyttenbach, J. (Hrsg.): *CEDAW. Kommentar zur UNI-Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW und Optional Protocol)*. Bern: Stämpfli, 1073-1094.

Gemeindebund 2017: Bürgermeisterinnenanteil immer noch zu gering. <https://gemeindebund.at/gemeindebund-buergermeisterinnen-anteil-immer-noch-zu-gering/>, 21.02.2019

Gemeindebund 2019: Bürgermeisterinnen. <https://gemeindebund.at/unsere-buergermeisterinnen/>, 21.02.2019

Glatz-Schmallegger, Markus (2005): Was hält die Gesellschaft des ländlichen Raums zusammen? In: Jahrbuch der österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie. Band 12. Wien: facultas. 29-44.

Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.

Herzog, S. / Hinterleitner, V. / Oedl-Wieser, T. (2005): Gender-sensitive regional development – a necessary strategy for rural areas in Austria. In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Vol. 13, 237-252.

Leibert, T./Wiest, K. (2013): Wandlungsmuster junger Frauen im ländlichen Sachsen-Anhalt - Implikationen für zielgruppenorientierte Regionalentwicklungsstrategien. In: Raumforschung und Raumordnung. 71. 455-469.

Leibert, Tim/ Wiest, Karin. (2014). Abwandern, Zurückkehren, Bleiben? Wandlungsentscheidungen junger Frauen in strukturschwachen ländlichen Räumen: Sachsen-Anhalt im Fokus. In: Larcher, m./Oedl-Wieser, T./ Schmitt, M./Seiser, G. (Hrsg.): *Frauen am Land: Potentiale und Perspektiven*, StudienVerlag Innsbruck, Wien, Bozen, 26-41.

Oedl-Wieser, Theresia (2004): Frauen- und Geschlechterfragen in der ländlichen Sozialforschung in Österreich. In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie. Band 18(2):1-14.

Oedl-Wieser, Theresia (2005): Lebensrealitäten von Frauen in ländlichen Regionen – zwischen Marginalisierung und lebbarer Vielfalt. In: Jahrbuch der österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie. Band 12. Wien: facultas. 103-121.

Oedl-Wieser, Theresia (2009): Die Integration von Gleichstellung in die regionale Entwicklung Österreichs – notwendige Strategie oder lästiges Übel? In: Ländlicher Raum, Ausgabe 01/2012.

Oedl-Wieser, Theresia (2010): Politische Gestaltungsmacht von Frauen in ländlichen Regionen – eine kritische Betrachtung In: Helmele, Simone (Hrsg.): *Selbst- und Fremdwahrnehmung der Landwirtschaft*. Margraf Publishers: Welkersheim, 75-87.

Oedl-Wieser, Theresia (2010): Umsetzung von Gender Mainstreaming in der ländlichen Entwicklung in Österreich. Versäumnisse und Perspektiven. In: SWS-Rundschau, 50. Jg., Heft 2/2010. 207-227.

Oedl-Wieser, Theresia (2017): Was ist dran am Exodus der Frau vom Land? Gründe für geschlechterselektive Abwanderung und deren Konsequenzen für ländliche Regionen, Fact Sheet Nr.14.

ÖROK-Regionalprognosen 2014 – Bevölkerung.

https://www.oerok.gv.at/fileadmin/Bilder/2.Reiter-Raum_u_Region/2.Daten_und_Grundlagen/Bevoelkerungsprognosen/Prognose_2014/%C3%96ROK-Bev%C3%B6lkerungsprognose_Kurzfassung_final.pdf, 18.02.2019.

Pfau-Effinger, Birgit (1996). Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 48(3), 462–492.

Pfau-Effinger, Birgit (2000). Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa: Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske + Budrich.

Pfau-Effinger, Birgit (2005). Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*, 34(1), 3–20.

Pfau-Effinger, Birgit. (2014). Geschlechter-Arrangements in Europa. Kulturelle Leitbilder, Politik und Arbeitsmarkt. In: Lück, Detlev; Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa*. Frankfurt/M., New York: Campus. 175-198.

Schimpf, E. (1997): Das Selbst kommt zum Bildnis: kulturelle Aktivitäten als Aspekt der Lebensbewältigung von Mädchen und Frauen in ländlichen Regionen. P. Lang: Frankfurt am Main.

Schmitt, M./Seiser, G./Oedl-Wieser, T. (2015): Das Ländliche und die Land_Frau: Sozialwissenschaftliche De_Re_Konstruktion. In: *SWS-Rundschau*, 55(3), 335-354.

Statistik Austria (2016): Urban-Rural-Typologie.

https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&dDocName=108332, 19.02.2019.

Stedtfeld, S. / Kühntopf, S. (2012): Jung, weiblich, geht: Abwanderung und Geschlechterungleichgewichte in ostdeutschen Landkreisen. In: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 05/2012.

Tuitjer, Gesine (2017): „Mütter müssen hier nicht arbeiten“ - lokale Geschlechterarrangements zwischen Wandel und Kontinuität. In: Von Alemann, A./Beaufays, S. / Kortendiek, B. (Hrsg.): *Alte Ungleichheiten? Auflösung und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Sonderheft 4. Verlag Barbara Budrich: Opladen, Berlin, Toronto.

Weber, Gerlind / Fischer, Tatjana (2012): Gehen oder Bleiben? Die Motive des Wanderungs- und Bleibeverhaltens junger Frauen im ländlichen Raum der

Steiermark und die daraus resultierenden Handlungsoptionen. In: Ländlicher Raum, Ausgabe 04/2012.

Weiß, Wolfgang / Petrick, Martin (2011): Was anderen noch bevorsteht: Ländliche Regionen in Ostdeutschland als Beobachtungslabor für den demographischen Wandel. In: IAMO Brief Nr.4.

Wiest, K./Leibert, T./Johansson, M./Rauhut, D./Ponnikas, J./Timár, J./Velkey, G./Györffy, I. (2012): SEMIGRA - Selective Migration and Unbalanced Sex Ratio in Rural Regions: targeted analysis 2013/15; final report; main report and scientific report.ESPON.

Wiest, Karin (2016): Introduction, Women and Migration in rural Europe – Explanations and Implications. In: Wiest, Karin (Hrsg.) Woman and Migration in rural Europe. Labour Markets, Representations and Politics. Basinstoke: Palgrave macmillan, 1-22.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zielgruppenspezifische Handlungsempfehlungen	10
Tabelle 2: Urban-Rural-Typologie	28
Tabelle 3: Bevölkerung	28
Tabelle 4: Bevölkerung: Familienstand	29
Tabelle 5: Bevölkerung: Haushaltsformen	29
Tabelle 6: Bevölkerung: höchste abgeschlossene Schulbildung	29
Tabelle 7: Angebot an Schulen 2016 und Kinderbetreuung 2017	30
Tabelle 8: Kinderbetreuungsquoten 2016	30
Tabelle 9: Bevölkerung: Erwerbsstatus	30
Tabelle 10: Wirtschaftssektoren 2018	31
Tabelle 11: AMS-Arbeitsmarktdaten 2018	31
Tabelle 12: Bürgermeisterinnen in Österreich	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Negative Entwicklungsspirale der Abwanderung	5
Abbildung 2: Region Obersteiermark Ost – Urban-Rural Typologie	14

Anhang

I: Handlungsempfehlungen für Mädchen und junge Frauen

- Ausweitung des Lehrstellen- und Ausbildungsangebots für Mädchen jenseits des tradierten Spektrums
- Gleiche Verdienstmöglichkeiten bei gleicher Leistung für Frauen und Männer im ländlichen Raum
- UnternehmerInnen in ländlichen Regionen sollen ihre tradierten Geschlechterrollenbilder revidieren und die Potenziale der Mädchen und Frauen fördern – auch in sogenannten Männerberufen
- Verbesserung der Kommunikation zwischen Ausbildungseinrichtungen (Uni, FH, Kollegs) und lokalen Unternehmen
- Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im ländlichen Raum verbessern – Männer wollen auch aktive Väter sein
- Weibliche Vorbilder sichtbar machen – Information und Kommunikation über erfolgreiche Frauen in den Regionen
- Gesellschaftliche Offenheit und Unterstützung für die Verwirklichung von unterschiedlichen Lebenskonzepten fördern
- Soziale Infrastruktur in nötiger Qualität und Quantität sicherstellen (Kinder- und Altenbetreuungsangebote, Altersspezifische Freizeit-/Infrastruktur für Kinder- Schulen, Spielplätze, Sport-/Vereine)
- Gezielte Unterstützung für Frauen, die sich selbstständig machen wollen
- Freizeitangebote für Frauen in ländlichen Gemeinden schaffen
- Soziale Netzwerke und Zusammenhalt von Frauen fördern
- Nutzung der Expertise und der Potenziale der Frauen in den Regionen
- Wertschätzung und Unterstützung der (ehrenamtlichen) Aktivitäten von Frauen
- Verbesserung der Kommunikation über und Sichtbarmachung der Leistungen der Frauen für die Gemeinden und Regionen (Oedl-Wieser, 2017, S.4f).

II: Handlungsempfehlungen für Jugend und Gender

- Sozial- und Jugendarbeit in ländlichen (Abwanderungs-) Regionen stärken,
- Das Lehrausbildungsspektrum für Mädchen in ländlichen Regionen erweitern
- Förderung der sozialen Einbettung zur Stärkung der emotionalen Zugehörigkeit und Verbundenheit
- Das Freizeitangebot für Mädchen und junge Frauen ausweiten
- Offenes soziales und kulturelles Klima und Aufgeschlossenheit für neue Lebensformen in den Gemeinden und Regionen
- Das Vereinsleben attraktiv für Mädchen und junge Frauen gestalten – jenseits von Geschlechterstereotypen und Männerkultur
- Verstärktes Ansprechen und Einbinden von Mädchen und jungen Frauen in das öffentliche Leben in Gemeinden und Regionen – sie als Partnerinnen ernst nehmen
- Jugendkultur ermöglichen – Investitionen in soziale Netzwerke und sozio-kulturelle Aktivitäten (Clubs, Vereine), um regionale Bindung junger Menschen zu stärken
- Günstiger Wohnraum, Startwohnungen, Single Wohnungen für junge Frauen und Männer
- Jugendgerechte Mobilitätskonzepte (Oedl-Wieser, 2017, S.4f)

III: Handlungsempfehlungen Steigerung der Ortsgebundenheit

	Sichernde Maßnahmen	Integrationsmaßnahmen	Festigungsmaßnahmen	Rückbindemaßnahmen
Atmosphärisches, Identifikationsbildung				
Biographische Brüche als Standard akzeptieren	S	I	F	R
Pflege einer toleranten Grundhaltung gegenüber Jungen	S	I	F	R
„Herzensbildung und Herzenswärme“ einen hohen Stellenwert einräumen	S	I	F	
Abbau der „Pseudogeborgenheit“	S	I	F	
Coaching der EntscheidungsträgerInnen (gegen Frustration und Resignation)	S	I	F	R
Öffnung der Vereine für Frauen	S	I	F	
Initiative „Junge Frauen in den Gemeinderat“ setzen	S			
Veranstaltung von „Frauen-Talks“ (ehrliches Bemühen um die Zielgruppe)	S	I		
Kultur als wichtigen Faktor der Identitätsbildung (insbesondere auch Jugendkultur) einsetzen und unterstützen	S	I		R
Ermütigung zu untypischer Ausbildung (z. B. Wettbewerb „Ausgefallene Berufslaufbahn“)	S			
Keine weiteren Schließungen von öffentlichen Einrichtungen in Kauf nehmen	S			
Lebensqualität als wichtigen Standortfaktor erkennen	S		F	R
Ästhetische Aufwertung des Ortsbildes	S			
Umnutzung eines leer stehenden Gebäudes bzw. Gebäudeteils als Frauentreffpunkt	S	I	F	
„Wandern und Wiederkommen“: Kontaktstelle für Abgewanderte einrichten				R
„Außenbeziehungsbeauftragte“ einsetzen, sie organisiert z. B. Jahrestreffen für Abgewanderte				R
Konkrete Rückkehrangebote entwickeln				R
Junge Frauen bewusst willkommen heißen („Willkommenspaket“)		I		R
Konkrete Rückkehrangebote entwickeln				R
Initiierung Wettbewerb „Kinderfreundliche Region“ / „Frauenfreundliche Region“	S	I	F	R
Freizeitgestaltung, Ehrenamt				
Bereitstellung adäquater Räumlichkeiten als Treffpunkte (ohne Konsumationszwang) für junge Frauen	S	I		
Organisation von Frauen-Treffs, Baby-Treffs, Frauenfrühstück, Müttercafé auf örtlicher und regionaler Ebene	S	I		
Aufbau einer Freiwilligen-Agentur (Vermittlung, Tausch und „Verrechnung“ von Freiwilligenarbeit)	S	I		
Veranstaltungsreihe „Frauenkarrieren aus bzw. in der Region“	S	I		R
Organisation sportlicher Aktivitäten im Ort (mit oder ohne Kindern)	S	I		
Lebensbegleitendes Lernangebot	S	I	F	
Durchgehende und durchgängige Vereinskarrerien ermöglichen	S	I		
Mobilität				
Vermeidung von Zersiedelung, Innenentwicklung fördern	S			
Organisation von Fahrgemeinschaften	S	I		
Förderung der Radfahrens (organisatorisch, baulich)	S			
Einsatz eines Mehrzweckbusses (für Versorgungsfahrten u. a.)	S			
Gründung eines Mobilitätsclubs	S			

	Sichernde Maßnahmen	Integrations- maßnahmen	Festigungs- maßnahmen	Rückbinde- maßnahmen
Versorgungsqualität / Organisation des täglichen Lebens				
„Das Servicehaus“-Zentrum für wichtige Gemeinschaftsdienste wie Ausspeisung für (Schul-)Kinder, Gaststätte, Café, Wäscherei, Reinigung, Schnittstelle für gemeinschaftlich organisierte Mobilitätsdienstleistungen, Postdienste, Supermarkt, Kinderbetreuung	S	I	F	R
Anbieten von Kinderbetreuung im Krisenfall	S	I		
Übersicht über Unterstützungsangebote für junge Frauen („Info-Telefon“, Online-Newsletter etc.)	S	I		R
Wohnraum				
Erstellung und Führung eines Leerstandskatasters	S			R
Umbau von leer stehenden Wohnungen, Geschäften, Wirtschaftsgebäuden, Werkstätten etc. zu Single- bzw. Startwohnungen organisatorisch und finanziell fördern	S	I	F	R
Bereitstellung von Leerständen für Start ins Berufsleben (Büros, Geschäfte, Praxen, Werkstätten etc.), „GründerInnenzentren“	S	I	F	R
Generationenübergreifende Wohnbauprojekte	S	I		R
„Generationencheck“ für Um- und Ausbauprojekte	S	I	F	R
Ausbildung, Arbeitsplatz, Weiterbildung				
Stärkung der regionalen Arbeitsmärkte	S	I	F	R
Förderung der Zukunftsthemen: Energieerzeugung, Klimaschutz, gesunde Ernährung, Neue Mobilitätsdienstleistungen, Erzeugung und Veredelung von „Werk- und Wirkstoffen (Biotechnik)“, Altenbetreuung und -pflege, Kreativberufe, Gesundheit und Wellness, Tertiäre Berufe (Dienstleistungen)	S	I	F	R
Qualifizierung zu Sozialberufen („Gemeindekrankenschwester“, „Tageshelferin“ etc.)	S	I		
Internetbörse für Praktika und Ausbildungsplätze in der Region	S	I	F	
„Tag des offenen Unternehmens“			F	R
Organisation eines regionalen Wettbewerbs „familienfreundliches Unternehmen“	S	I	F	R
Organisatorische Unterstützung des Einstiegs bzw. der Rückkehr in den Beruf	S	I	F	R
Initiative für Topjobs auf dem Lande	S	I	F	R
Coaching für aufstrebende junge Frauen vor Ort	S	I	F	
Partnerschaft, Familie, Kinderbetreuung				
Aufbau eines flexiblen Kinderbetreuungs-pools (Bonussystem)	S	I		
Evaluierung der Potenziale von Betreuungsdienstleistungen im Ort („Wer ist tagsüber im Ort?“, „Notfallkonzept“)	S	I	F	
Weiterbildung in Sachen „familienfreundlicher Betrieb“	S	I		
Bildung eines „Netzwerks der Generationen“ (zwischen Altersheim, Schulen, Kindergarten, Kirche)	S	I		
Bereitschaftsbörse von „Leihgroßeltern, -oma, -opa“	S	I		
Mobiler Versorgungsdienst für kranke Kinder	S	I		
„Energietankstelle“ für junge Frauen, Männer, Paare (durch Kirche)	S	I	F	
Organisation „Zukunftsdialo g Jungsein im ländlichen Raum“	S	I		R

(Weber / Fischer 2012, S. 98-99)

IV: Zahlen & Fakten

Tabelle 2: Urban-Rural-Typologie

Urban-Rural-Typologie	Beschreibung	AnzahlGemeinden	Gemeindenname	Bevölkerung (in %)
Urbane Mittelzentren	Starke Verdichtung, hohes Bevölkerungspotential	6	Bruck, Kapfenberg, Leoben, Niklasdorf, Proleb, St. Peter-Freienstein	44%
Regionale Zentren, zentral	Erkennbare Verdichtung und grundlegende Infrastruktur	2	Langenwang, Mürzzuschlag	8%
Ländlicher Raum im Umland von Zentren, zentral / peripher	Starke funktionale Verflechtung mit urbanen bzw. regionalen Zentren	10	Pernegg, St. Lorenzen, St. Marein, St. Michael, etc.	20%
Ländlicher Raum, zentral / intermediär / peripher	Schwache Verflechtung	17	Aflenz, Breitenau, Kindeberg, etc.	29%
Gesamt		35		100%

Quelle: Statistik Austria 2016, eigene Berechnungen

Tabelle 3: Bevölkerung

	Österreich	Steiermark	Obersteiermark Ost			
			Gesamt	Urbane Zentren	Ländlich (stark verflechtet)	Ländlich (schwach verflechtet)
Bevölkerungsstand 2018	8.822.267	1.240.214	159.888	82.828	31.428	46.178
Veränderung 2002-2018	758.627 9%	52.097 4%	-14.105 -8%	-5%	-5%	-15%
Männer (gesamt)	431.784 11%	34.570 6%	-5.678 -7%	-3%	-5%	-14%
Frauen (gesamt)	326.843 8%	17.527 3%	-8.427 -9%	-7%	-6%	-15%
Männer (15-29 Jahre)	124.704 18%	7.494 7%	-1.415 -10%	4%	-14%	-28%
Frauen (15-29 Jahre)	-22.387 -3%	-11.697 -10%	-2.920 -20%	-13%	-22%	-31%
Männer (30-44 Jahre)	-131.002 -13%	-26.830 -18%	-6.274 -31%	-27%	-29%	-38%
Frauen (30-44 Jahre)	-117.288 -12%	-24.562 -17%	-6.330 -32%	-29%	-29%	-39%
Frau zu Mann Verhältnis 2018	1,03	1,03	1,04	1,04	1,04	1,04
bis 14 Jahre	0,94	0,94	0,94	0,94	0,96	0,93
15-29 Jahre	0,94	0,92	0,86	0,84	0,88	0,90
30-44 Jahre	0,99	0,96	0,95	0,94	0,96	0,95
45-59 Jahre	1,00	0,98	1,00	1,00	0,99	0,99
60-74 Jahre	1,11	1,11	1,15	1,18	1,12	1,11
75 Jahre und älter	1,51	1,54	1,49	1,52	1,44	1,47
Frau zu Mann Verhältnis 2002	1,06	1,06	1,07	1,08	1,05	1,06
bis 14 Jahre	0,95	0,95	0,96	0,97	0,92	0,98
15-29 Jahre	0,98	0,96	0,93	0,93	0,93	0,94
30-44 Jahre	0,98	0,96	0,97	0,97	0,97	0,96
45-59 Jahre	1,02	1,02	1,04	1,06	1,05	1,00
60-74 Jahre	1,17	1,17	1,13	1,14	1,10	1,12
75 Jahre und älter	2,23	2,14	2,03	2,11	1,89	1,96

Quelle: Statistik Austria 2018, eigene Berechnungen

Anm.: Veränderung in absoluten Zahlen und in Prozent, Lesebeispiel Verhältnis Frau zu Mann: Ein Wert von Eins bedeutet, es gibt gleich viele Männer wie Frauen, ein Wert kleiner Eins bedeutet einen geringeren Frauenanteil und über Eins einen höheren Frauenanteil.

Tabelle 4: Bevölkerung: Familienstand

	Österreich				Steiermark		Obersteiermark Ost							
	n	in %	Frau	Diff	Frau	Diff	gesamt		Urban		Ländlich zentral		Ländlich peripher	
							Frau	Diff	Frau	Diff	Frau	Diff	Frau	Diff
Familienstand - gesamt														
Ledig	3.893.198	44%	41%	-8%	41%	-8%	34%	-10%	35%	-11%	34%	-9%	32%	-10%
Verheiratet	3.631.731	41%	41%	-2%	41%	-2%	43%	-2%	41%	-2%	44%	-2%	45%	-2%
Verwitwet	551.267	6%	10%	8%	10%	8%	14%	11%	14%	11%	14%	11%	15%	12%
Geschieden	688.344	8%	9%	2%	9%	2%	9%	1%	10%	2%	8%	1%	7%	1%
	8.764.540	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
15-29 Jahre														
Ledig	1.423.781	89%	86%	-6%	86%	-6%	86%	-7%	84%	-8%	88%	-6%	88%	-7%
Verheiratet	168.965	11%	14%	6%	14%	6%	13%	7%	15%	7%	11%	5%	11%	7%
Verwitwet	519	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Geschieden	10.184	1%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%
	1.603.449	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
30-44 Jahre														
Ledig	870.974	36%	31%	-10%	31%	-10%	30%	-12%	29%	-12%	29%	-12%	30%	-12%
Verheiratet	1.321.732	54%	57%	6%	57%	6%	57%	8%	56%	7%	59%	8%	59%	9%
Verwitwet	14.744	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Geschieden	231.573	9%	11%	3%	11%	3%	12%	3%	14%	4%	11%	3%	10%	2%

Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2016, eigene Berechnungen

Tabelle 5: Bevölkerung: Haushaltsformen

	Österreich		Steiermark		Obersteiermark Ost			
	N	in %	in %	in %	gesamt	Urban	Ländlich zentral	Ländlich peripher
					in %	in %	in %	in %
Einpersonenhaushalt Frau	782.095	9%	9%	10%	11%	9%	10%	
Einpersonenhaushalt Mann	637.500	7%	7%	9%	10%	8%	8%	
Mehrpersonenhaushalte ohne Kind	2.350.686	27%	30%	33%	33%	32%	33%	
Mehrpersonenhaushalte mit Kind	4.826.850	56%	55%	48%	45%	50%	50%	
	8.597.131	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2016, eigene Berechnungen

Tabelle 6: Bevölkerung: höchste abgeschlossene Schulbildung

	Österreich				Steiermark		Obersteiermark Ost							
	n	in %	Frau	Diff	Frau	Diff	Gesamt		Urban		Ländlich zentral		Ländlich peripher	
							Frau	Diff	Frau	Diff	Frau	Diff	Frau	Diff
Gesamt														
PS	1.963.845	26%	31%	9%	31%	9%	32%	14%	32%	13%	30%	13%	33%	15%
Lehre	2.386.355	32%	24%	-15%	24%	-15%	31%	-18%	30%	-16%	32%	-18%	31%	-20%
BMS/Matura	2.171.665	29%	31%	5%	31%	5%	30%	4%	30%	4%	30%	5%	30%	4%
Uni	979.724	13%	13%	1%	13%	1%	7%	-1%	8%	-1%	8%	0%	6%	1%
	7.501.589	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
15-29 Jahre														
PS	559.329	35%	32%	-5%	32%	-5%	33%	0%	35%	2%	32%	-3%	30%	-4%
Lehre	356.792	22%	18%	-8%	18%	-8%	21%	-10%	20%	-8%	21%	-13%	22%	-12%
BMS/Matura	531.877	33%	37%	8%	37%	8%	38%	7%	37%	4%	39%	11%	40%	12%
Uni	155.451	10%	12%	5%	12%	5%	8%	3%	8%	2%	8%	4%	7%	4%
	1.603.449	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
30-44 Jahre														
PS	412.991	17%	19%	3%	19%	3%	18%	5%	22%	6%	13%	3%	14%	5%
Lehre	810.831	33%	26%	-14%	26%	-14%	33%	-16%	31%	-16%	35%	-16%	35%	-18%
BMS/Matura	741.194	30%	34%	7%	34%	7%	37%	10%	35%	10%	39%	11%	40%	11%
Uni	474.007	19%	21%	4%	21%	4%	12%	1%	13%	0%	13%	2%	11%	2%
	2.439.023	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2016, eigene Berechnungen

Tabelle 7: Angebot an Schulen 2016 und Kinderbetreuung 2017

	Österreich	Stmk	Obersteiermark Ost		
			Gesamt	Leoben	Bruck Mur / Mürzzuschlag
Schulstatistik 2016					
Anteil Pflichtschulen je 5- bis 14-Jährigen (in 1.000)	6,1	6,5	6,9	6,8	7,0
Anteil höheren Schulen je 15-bis-19-Jährigen (in 1.000)	4,0	4,1	4,3	5,6	3,4
Anteil AHS-Unterstufe Schulen je 10-bis-14-Jährigen (in 1.000)	0,7	0,6	0,8	0,9	0,8
Anteil AHS/BHS-Oberstufe Schulen je 15-bis-19-Jährigen (in 1.000)	1,6	1,6	2,0	2,1	1,9
Kindertagesheimstatistik 2017					
Anteil Krippen je 1- bis 2-Jährigen (in 1.000)	12	11	6	9	4
Anteil Kindergärten je 3- bis 5-Jährigen (in 1.000)	18	22	23	25	22

Quelle Schulstatistik 2016, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2016, eigene Berechnungen

Tabelle 8: Kinderbetreuungsquoten 2016

	Österreich	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
0-2-Jährige	25,4	30,3	20,7	22,9	15,4	19,0	14,2	24,7	24,2	44,3
3-5-Jährige	93,1	97,1	87,6	96,7	93,6	92,2	86,7	94,2	95,7	93,6
6-9-Jährige	16,2	11,9	19,5	14,5	19,6	11,3	5,3	10,0	24,2	23,6

Quelle: Kindertagesheimstatistik 2016. Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung.

Tabelle 9: Bevölkerung: Erwerbsstatus

	Österreich				Steiermark		Obersteiermark Ost							
	n		in %		Frau	Diff	Gesamt		Urban		Ländlich zentral		Ländlich peripher	
							Frau	Diff	Frau	Diff	Frau	Diff	Frau	Diff
Gesamt														
Arbeiter	1.564.031	18%	12%	-12%	12%	-12%	13%	-15%	14%	-14%	12%	-15%	13%	-15%
Angestellte	2.167.570	25%	29%	8%	29%	8%	25%	10%	25%	9%	26%	10%	24%	10%
Sonst. Unselbst.	299.090	3%	3%	-2%	3%	-2%	2%	-2%	2%	-2%	2%	-2%	2%	-2%
Selbstständig	505.659	6%	5%	-3%	5%	-3%	4%	-2%	3%	-2%	4%	-2%	5%	-2%
Nicht erwerbstätig	4.228.190	48%	52%	8%	52%	8%	57%	9%	57%	9%	56%	9%	56%	9%
	8.764.540	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
15-29 Jahre														
Arbeiter	448.946	28%	17%	-21%	17%	-21%	22%	-24%	21%	-20%	22%	-29%	22%	-29%
Angestellte	528.066	33%	43%	19%	43%	19%	41%	24%	40%	22%	42%	25%	44%	29%
Sonst. Unselbst.	46.350	3%	1%	-3%	1%	-3%	1%	-3%	1%	-3%	1%	-4%	1%	-4%
Selbstständig	36.201	2%	2%	-1%	2%	-1%	2%	0%	1%	0%	2%	0%	2%	-1%
Nicht Erwerbstätig	543.886	34%	37%	5%	37%	5%	35%	4%	37%	2%	34%	7%	30%	5%
	1.603.449	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
30-44 Jahre														
Arbeiter	701.500	29%	20%	-17%	20%	-17%	24%	-25%	25%	-24%	22%	-24%	24%	-26%
Angestellte	1.116.755	46%	54%	17%	54%	17%	53%	23%	51%	21%	57%	23%	53%	26%
Sonst. Unselbst.	97.786	4%	3%	-1%	3%	-1%	2%	-2%	2%	-2%	2%	-3%	2%	-2%
Selbstständig	233.863	10%	8%	-4%	8%	-4%	7%	-2%	5%	-2%	7%	-2%	9%	-3%
Nicht Erwerbstätig	289.119	12%	15%	5%	15%	5%	14%	6%	16%	7%	13%	6%	12%	6%
	2.439.023	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2016, eigene Berechnungen

Tabelle 10: Wirtschaftssektoren 2018

	Österreich				Steiermark		Obersteiermark Ost							
	n	in %	Frau	Diff	Frau	Diff	Gesamt		Urban		Ländlich zentral		Ländlich peripher	
							Frau	Diff	Frau	Diff	Frau	Diff	Frau	Diff
Gesamt														
Primär	145.773	3%	3%	0%	3%	0%	4%	0%	2%	0%	5%	1%	6%	0%
Sekundär	964.787	21%	10%	-21%	10%	-21%	13%	-33%	13%	-31%	13%	-35%	14%	-34%
Tertiär	3.390.597	75%	86%	21%	86%	21%	83%	33%	85%	31%	82%	34%	80%	34%
	4.501.157	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
15-29 Jahre														
Primär	17.497	2%	1%	0%	1%	0%	2%	-1%	1%	0%	3%	-1%	2%	-2%
Sekundär	245.240	23%	10%	-24%	10%	-24%	16%	-33%	15%	-31%	17%	-38%	19%	-34%
Tertiär	790.708	75%	88%	25%	88%	25%	82%	34%	84%	31%	81%	39%	79%	37%
	1.053.445	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
30-44 Jahre														
Primär	55.889	3%	3%	0%	3%	0%	3%	0%	1%	0%	3%	0%	5%	-1%
Sekundär	468.438	22%	11%	-22%	11%	-22%	14%	-35%	13%	-34%	14%	-36%	14%	-37%
Tertiär	1.607.171	75%	87%	22%	87%	22%	83%	36%	85%	34%	82%	36%	81%	38%
	2.131.498	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2016, eigene Berechnungen

Tabelle 11: AMS-Arbeitsmarktdaten 2018

	Österreich		Steiermark		Obersteiermark Ost	
	gesamt	Frau / Mann	gesamt	Frau / Mann	gesamt	Frau / Mann
AMS-Daten 2018						
Arbeitskräftepotential	4.053.591	0,9	558.906	0,8	65.676	0,8
Unselbständig Beschäftigte	3.741.484	0,9	523.870	0,8	61.660	0,8
Anteil Unselbstständige	92%		94%		94%	
darunter UB AusländerInnen	752.892	0,7	79.435	0,6	6.741	0,6
Anteile UB AusländerInnen	20%		15%		11%	
Geringfügig Beschäftigte	374.078	1,6	53.498	1,7	5.943	1,9
Anteil Geringfügig Beschäftigte	10%		10%		10%	
Arbeitslose	312.107	0,8	35.036	0,8	4.016	0,8
Arbeitslosenquote in %	8%		6%		6%	
darunter bis 24 Jahre	32.444	0,7	3.743	0,7	389	0,8
Anteil AL bis 24 Jahre	10%		11%		10%	
50 Jahre und älter	97.473	0,6	11.400	0,6	1.524	0,7
Anteil AL 50 Jahre und älter	31%		33%		38%	
AusländerInnen	95.859	0,8	8.442	0,8	865	0,7
Anteil AL AusländerInnen	31%		24%		22%	
Stellenandrangsziffer	4		3		3	
offene Stellen	71.545		10.755		1.294	
Lehrstellenandrangsziffer	1,1		1,0		1,1	
Lehrstellensuchende	6.205	0,7	750	0,8	73	1,0
offene Lehrstellen	5.479		762		65	

Quelle: AMS Arbeitsdaten 2018, eigenen Berechnungen

Anm.: Arbeitsmarktdaten in absoluten Zahlen und in Prozent,

Lesebeispiel Verhältnis Frau zu Mann: Ein Wert von Eins bedeutet, es gibt gleich viele Männer wie Frauen, ein Wert kleiner Eins bedeutet einen geringeren Frauenanteil und über Eins einen höheren Frauenanteil.

Tabelle 12: Bürgermeisterinnen in Österreich

Bundesland	Anzahl Gemeinden		Anzahl der Bürgermeisterinnen		Anteil		Differenz
	1999	2019	1999	2019	1999	2019	
Burgenland	164	171	3	12	2%	7%	5%
Kärnten	128	132	2	8	2%	6%	4%
Niederösterreich	571	573	16	65	3%	11%	9%
Oberösterreich	445	438	8	30	2%	7%	5%
Salzburg	119	119	0	5	0%	4%	4%
Steiermark	543	287	13	21	2%	7%	5%
Tirol	279	279	2	16	1%	6%	5%
Vorarlberg	96	96	1	7	1%	7%	6%
Wien	1	1	0	0	0%	0%	0%
Gesamt	2346	2096	45	164	2%	8%	6%

Quelle: Gemeindebund 2019