



## PRESSEINFORMATION

### **Auftaktveranstaltung des Equal Pay Netz in Innsbruck: Gleichstellung im Tourismus – CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN DER GLEICHSTELLUNG IM TOURISMUSSEKTOR in der Region Innsbruck am 12. Mai 2025 im Tiroler Landhaus.**

*Die Gleichstellung im Tourismussektor ist ein bedeutendes Anliegen, das über die reine Entlohnung hinausgeht. Equal Pay erfordert Bedingungen zu schaffen, die es allen Beschäftigten ermöglichen, gleiche Chancen zu nutzen – unabhängig von Geschlecht oder anderen persönlichen Verpflichtungen. Dabei spielen Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung, Aus- und Weiterbildung, der Zugang zu Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Rolle. Zudem sind gleiche Karriereöglichkeiten und der Abbau von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden wichtige Bausteine, um ein existenzsicherndes Lebenseinkommen für alle zu ermöglichen. Es gilt, strukturelle Herausforderungen anzugehen, um Gleichstellung für alle im Tourismussektor zu gewährleisten.*

Das Equal Pay Netz hat zur Auftaktveranstaltung geladen. Die Grussworte sprach **Landesrätin Eva Pawlata** (LR<sup>in</sup> für Arbeit und Soziales, Frauen).

Ziel der Veranstaltung war es, das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben zu schärfen und konkrete Maßnahmen für bessere Einkommensgerechtigkeit zu erarbeiten.

Eröffnet wurde die Veranstaltung durch **Katharina Prigge, Vertreterin des BMASGPK**.

Der **Regionalleiter des Equal Pay Netzwerkes Innsbruck Christian Putzer** führte in die **Thematik und die Intentionen des Projektes unter dem Motto „So kann Equal Pay im Innsbrucker Tourismus gelingen!“** ein. Dabei war ihm wichtig zu betonen, dass es um Einkommensgerechtigkeit im Sinne eines existenzsichernden Lebenseinkommens geht, wobei der Tourismus als Branche ausgewählt wurde. Das Projekt ist einzigartig in Österreich und wird nur noch in Klagenfurt-Villach für den Tourismus und in den Regionen Oststeiermark und Steyr-Kirchdorf für die Industrie umgesetzt. Es fußt auf drei Säulen:

- der Erhebung von Daten und deren Auswertung,
- der Netzbildung im Sinne eines Capacity Building Ansatzes und des Aufbaues einer Steuerungsgruppe bestehend aus Sozialpartnerorganisationen, Regionalmanagements, dem Tourismus, dem Land Tirol, Firmen sowie weiteren Organisationen, die zum Thema einen Beitrag leisten können.
- der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen.

**Antonia Krug von der ÖSB Social Innovation, die die Forschungsergebnisse präsentierte,** beleuchtete die Chancen und Herausforderungen der Gleichstellung im Tourismussektor aufbauend auf einer breiten empirischen Analyse der Region. Die Problemfelder waren schnell identifiziert: Hohe Teilzeitquoten, Gehaltsniveau im Vergleich zu anderen Branchen, mangelnde Flexibilität, geringe Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie ungleiche Verteilung der CARE-Arbeit.

Männer in der Tourismusbranche Innsbruck verdienen brutto € 35.610,--, Frauen auf Vollzeitbasis € 33.228,--. Frauen erhalten somit 7,2 % weniger als Männer.

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in der Tourismusbranche in der Region Innsbruck beträgt 84 %.

Bei den Teilzeitbeschäftigten Frauen im Tourismus steigt der Gender Pay Gap auf 21,7 %. Zwar liegen die Durchschnittsgehälter in der Region Innsbruck über dem gesamtösterreichischen



Branchenniveau, dennoch zeigt sich auch hier eine klar erkennbare Lohnlücke zwischen Männern und Frauen.

An drei Thementischen wurden Best Practices Impulse vorgestellt und von den Teilnehmer\*innen eigene Maßnahmen und Ideen für Gleichstellung und Lohngerechtigkeit in Tirol entwickelt. Dabei wurden Maßnahmen für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern erarbeitet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, den Wiedereinstieg von Frauen zu unterstützen und wie männliche Führungskräfte diese Aktivitäten unterstützen können. Diese umfassen insbesondere Weiterbildungen, Lebensphasenangepasste Arbeitszeitmodelle, bewusst gelebte Unternehmenskultur, Lohntransparenz in Firmen, Entwicklungsworkshops aber auch Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe sowie Maßnahmen zur Randzeitenbetreuung von Kindern. Ab September werden die geplanten Maßnahmen umgesetzt.

Abschließend stellten sich drei betroffene Frauen in einer Podiumsdiskussion dem Thema. Über alle Altersgrenzen hinweg wurde das Thema Equal Pay als wichtig erachtet, zudem sollte zukünftig bereits in der Erziehung bei Kindern angesetzt werden und Eltern ihre Rollen tatsächlich gegenseitig wertschätzend leben. Jüngere Generationen scheinen diesem Ansinnen sehr aufgeschlossen gegenüber zu stehen. Trotz allem besteht noch großer Bedarf, welcher die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sowie der Unterstützung durch Firmen und der öffentlichen Institutionen. Die Veranstaltung wurde schließlich mit vielen neuen Ideen und Maßnahmenvorschlägen beendet.

Insgesamt werden im Rahmen des Projekts 22 Aktivitäten ab September 2025 bis Mai 2027 umgesetzt.

**Kontakt:**

Christian Putzer  
Regionalleitung Tirol  
E: [christian.putzer@equalpaynetz.at](mailto:christian.putzer@equalpaynetz.at)  
T: 0676 30 58 566

Weitere Informationen zum Programm, aktuelle Entwicklungen und Termine unter [www.equalpaynetz.at](http://www.equalpaynetz.at).



Christian Putzer (EPN Regionalleitung Innsbruck), Katharina Prigge (BM Arbeit + Soziales)  
LRin Eva Pawlata, Michael Goller EPN Projektleiter Österreich) (v.l.n.r)

© ÖSB Consulting