

Regional Action Plan on “Women in the Labour Market in the Styrian Iron Road Region” (WIN Activity 3.2.1)

Regionaler Aktionsplan zum Thema „Frauen im Arbeitsmarkt der Region Steirische Eisenstraße” (WIN Aktivität 3.2.1)

Datum / date: 05/2026

PP4 Verein Steirische Eisenstraße / Styrian Iron Road

Kerstin Dohr (PP4), dohr@steirische-eisenstrasse.at

Abstract

The Regional Action Plan “Women in the Labor Market of the Styrian Iron Road Region” was developed as part of the EU-co-funded Interreg project WIN and was drafted by the Styrian Iron Road Association (PP4). The goal is to sustainably strengthen the integration of women into the regional labour market—particularly in technical and industrial fields—and to break down cultural and institutional barriers.

The district of Leoben has the highest gender pay gap in Styria at just under 25%; the proportion of women in industrial companies such as voestalpine is only 16%. At the same time, the region is facing a massive generational shift, as one-third of the workforce will retire over the next ten years—which also presents an opportunity for women to gain a stronger foothold in well-paid industrial jobs.

During the project period from 2024 to 2026, various pilot measures were tested in collaboration with a regional “Social Innovation Group”: a role model campaign, a school competition, a women’s network, and various cultural interventions. The external evaluation conducted by the University of Graz was largely positive and emphasized the value of combining awareness-raising, networking, and cultural formats.

Building on this, the action plan identifies three areas of focus for the next one to two years: (1) Mentoring & Role Models (continuation and expansion of the existing campaign, including men as role models), (2) Networks & Corporate Culture (a kick-off event for companies; establishing a regional business network focused on women’s working lives in industry), and (3) Culture & Media (such as digitization and expansion of the traveling exhibition created through WIN). Implementation will be primarily funded through a new LEADER project starting in late fall 2026. In the medium term, job shadowing programs, research on women’s history, and the integration of a “Vision 2040 – Smart Region” into the LEADER strategy starting in 2028 are planned.

1. Zusammenfassung

Der Regionale Aktionsplan „Frauen im Arbeitsmarkt der Region Steirische Eisenstraße“ entstand im Rahmen des EU-kofinanzierten Interreg-Projekts WIN und wurde vom Verein Steirische Eisenstraße (PP4) erstellt. Ziel ist es, die Integration von Frauen in den regionalen Arbeitsmarkt – insbesondere in technische und industrielle Berufsfelder – nachhaltig zu stärken und kulturelle wie institutionelle Barrieren abzubauen.

Der Bezirk Leoben weist mit knapp 25 % den höchsten Gender Pay Gap der Steiermark auf; der Frauenanteil in Industriebetrieben wie der voestalpine liegt bei lediglich 16 %. Gleichzeitig steht die Region vor einem massiven Generationenwechsel, da in den nächsten zehn Jahren ein Drittel der Beschäftigten in Pension geht – was zugleich eine Chance für Frauen darstellt, verstärkt in gut bezahlten Berufen der Industrie Fuß zu fassen.

Im Projektzeitraum 2024–2026 wurden in Zusammenarbeit mit einer regionalen „Social Innovation Group“ verschiedene Pilotmaßnahmen erprobt: eine Role-Model-Kampagne, ein Schulwettbewerb, ein Frauennetzwerk sowie verschiedene kulturelle Interventionen. Die externe Evaluierung durch die Universität Graz fiel überwiegend positiv aus und betonte den Wert der Kombination aus Sensibilisierung, Netzwerkarbeit und kulturellen Formaten.

Darauf aufbauend definiert der Aktionsplan drei Handlungsfelder für die nächsten ein bis zwei Jahre: (1) Mentoring & Role Models (Fortführung und Erweiterung der bisherigen Kampagne, inkl. Männer als Vorbilder), (2) Netzwerke & Unternehmenskultur (Impulstag für Unternehmen; Aufbau eines regionalen Unternehmensnetzwerks, das sich mit der Arbeitswelt von Frauen in der Industrie auseinandersetzt) sowie (3) Kultur & Medien (etwa Digitalisierung und Erweiterung der über WIN erstellten Wanderausstellung). Die Umsetzung soll primär über ein neues LEADER-Projekt ab Spätherbst 2026 finanziert werden. Mittelfristig sind Job-Shadowing-Konzepte, Frauengeschichtsforschung und die Verankerung einer „Vision 2040 – Smarte Region“ in der LEADER-Strategie ab 2028 geplant.

2. Einleitung und Ziele

Das Projekt WIN zielt darauf ab, neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in peripheren Industrieregionen zu erschließen und kulturelle und institutionelle Barrieren zu beseitigen, die weibliche Arbeitnehmerinnen daran hindern, ihr berufliches Potenzial auszuschöpfen. Von Herbst 2024 bis Frühjahr 2025 hat sich eine regionale „Social Innovation Group“, bestehend aus rund 20 Vertreterinnen der Steirischen Eisenstraße (Industrie und Wirtschaft, Arbeitnehmerinnen, öffentlichen Institutionen und Interessensvertretungen, Bildungseinrichtungen, Vereine und Bevölkerung), damit auseinandergesetzt, Ansätze für positive Veränderungen vor Ort zu entwickeln. Beginnend mit dem Frühjahr 2025 wurden – basierend auf den Ergebnissen dieser Fokusgruppe – in Folge ein Jahr lang unterschiedliche Pilotmaßnahmen in der Region durchgeführt und erprobt.

Ziel des Regionalen Aktionsplans ist es, aufbauend auf den bisherigen Ergebnissen und Evaluierungen maßgeschneiderte lokale/regionale Maßnahmen zu entwerfen, die über den Projektzeitraum hinaus ausgerichtet und politisch abgesichert sind sowie klare Verantwortlichkeiten und nötige Ressourcen (organisatorisch, finanziell) umfassen. So sollen die Ergebnisse mittel- und langfristig in der Region nachwirken, und so die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und insbesondere in bisher

typisch „männliche“ Berufsfelder verbessern. Ziel ist es, ein besseres Verständnis für die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in Industrieregionen zu schaffen und positive Veränderungen vor Ort in Gang zu setzen. Dies soll langfristig zu einer nachhaltigen Verbesserung der sozio-ökonomischen Entwicklung der Region Steirische Eisenstraße führen. Ebenso soll der Abbau anhaltender kultureller Barrieren der Abwanderung junger Frauen entgegensteuern.

Statement einer im Rahmen der Evaluierung der bisherigen Maßnahmen befragten

Interviewpartnerin:

„Wenn ich das Potenzial der Frauen nicht nutze, besteht die Gefahr, dass der Bezirk langfristig ausstirbt.“

3. Thematischer Status quo

In Industrie- und Bergbauregionen wie der Steirischen Eisenstraße ist sowohl die Arbeitswelt als auch die regionale (Gesellschafts-)Kultur traditionell männlich dominiert – mit Folgen: So weist der Bezirk Leoben mit knapp 25 % den höchsten Gender Pay Gap der Steiermark auf, der Frauenanteil in der voestalpine beträgt lediglich 16 % (was trotzdem überdurchschnittlich hoch für die Branche ist). Ein Hauptgrund dafür liegt in der geringen Präsenz von Frauen in technischen Berufsfeldern, wodurch ihnen der Zugang zu Branchen mit höheren Löhnen und besseren wirtschaftlichen Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt bleibt. Zudem sehen sich Frauen zusätzlichen Herausforderungen wie anhaltenden kulturellen Barrieren gegenüber, was zur Abwanderung junger Frauen auf der Suche nach besseren Perspektiven zusätzlich beiträgt. Gleichzeitig steht die Region Steirische Eisenstraße vor einem Generationenwechsel: In den nächsten zehn Jahren geht ein Drittel der Beschäftigten in Pension, was die Industrie vor große Herausforderungen stellt. Für Frauen eröffnen sich damit attraktive Chancen im industriellen Umfeld - von der Produktion bis zum Management.

Nachfolgende, auf den Ideen der „Social Innovation Group“ basierende Aktivitäten wurden an der Steirischen Eisenstraße während der Projektlaufzeit von WIN initiiert bzw. getestet. Ein großer Teil der umgesetzten Ideen konzentrierte sich auf die Sensibilisierung, wobei diese mit konkreten Beteiligungsmöglichkeiten verbunden wurde. Ziel war es nicht nur, bloß eine Botschaft zu vermitteln, sondern die Fähigkeiten und Entscheidungen von Frauen wiederholt in sichtbaren, normalisierten Kontexten zu platzieren.

Ein weiterer Schwerpunkt wurde im Bereich von Unterstützungsnetzwerken und Mentoring gesetzt – ein Bereich, dem unisono von allen am Prozess beteiligten bzw. in der Umsetzung involvierten Frauen eine maßgebliche Bedeutung und Priorität eingeräumt wurde. Dabei ging es weniger um einmalige Maßnahmen als vielmehr um die Schaffung von Kontinuität. Die vorherrschende Meinung war, dass Innovationen leichter aufrechtzuerhalten und zu wiederholen sind, wenn ein lokales Ökosystem aktiviert wird. Netzwerke verringern die Isolation, bieten soziale Bestätigung und Ermutigung und schaffen einen Rahmen, in den Frauen zurückkehren, einen Beitrag leisten und nach und nach sichtbarere Rollen übernehmen können.

Die umgesetzten Ideen zeigten auch, wie wichtig es ist, Empowerment-Strategien zu kombinieren. Sensibilisierung und Berufsorientierung, Mentoring und Kompetenzentwicklung, Role Models und kulturelle Aktivitäten können sich gegenseitig verstärken, wenn sie gut aufeinander abgestimmt sind. Diese „Schichtung“ war eine der wertvollsten Erkenntnisse aus der Umsetzungsphase. Viele

Hindernisse lassen sich nicht durch eine einzige Maßnahme beseitigen, sodass der Gesamterfolg der Pilotmaßnahmen eher als System sich gegenseitig unterstützender Elemente, denn als isolierte für sich stehende Projektaktivitäten zu sehen ist.

In WIN durchgeführte Pilotaktivitäten

Pilotaktivität 1: Schulwettbewerb „Frauen erobern Bergbau und Industrie“

- Designwettbewerb an allen Höheren Schulen der Steirischen Eisenstraße zur Sensibilisierung für zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in Industrie und Bergbau. Das Gewinnerdesign eines Regionalbusses tourte 1 Jahr lang durch die Region.

Pilotaktivität 2: Role Model Kampagne

- Kampagne (Print & Socia Media): Porträts und Stories über 11 erfolgreiche Frauen der Region, abgerundet durch 11 Kolumnen zum Thema
- Role Models an den Schulen im Rahmen des Schulwettbewerbs
- Veranstaltungen („Her Stories“, „Celebrate yourself“), die erfolgreiche regionale Frauen vor den Vorhang baten
- Ausstellung „100 Jahre Frauen im Montanwesen – von den Pionierinnen bis heute“: Wanderausstellung in Kooperation mit der Montanuniversität mit starker Wirkung nach innen (alle Ebenen der Universität von Studierenden bis zum Rektorat) wie außen

Pilotaktivität 3: „Stronger networks – stronger women“

Ein neues Department „Frauen in Industrie und Technik“ im Rahmen des bestehenden Netzwerks „Iron Women“ wurde eingerichtet.

Pilotaktivität 4: „Die Einzige im Raum“: Kultur als Mittel von Storytelling

- Aus anonymisierten Interview-Transkripten entstand ein vielstimmiger Theaterabend, der die Lebens- und Arbeitsrealitäten jener Frauen sichtbar macht, die in Besprechungen, Werkshallen oder Führungsetagen häufig die einzige Frau im Raum sind.

In der Evaluierung der Pilotmaßnahmen in der Region (Feldstudie durchgeführt von der Universität Graz – Institut für Geographie und Raumforschung) wurde die Umsetzung überwiegend positiv bewertet. Die Stakeholderinnen (sowohl Mitglieder der WIN-Innovationsgruppe wie externe Personen) betonten, dass sich die Role Model Kampagne und die öffentliche Buskampagne als gute, leicht zugängliche Kommunikationsinstrumente erwiesen haben, mit denen Zielgruppen erreicht werden konnten, die selten an formellen Beschäftigungsprogrammen teilnehmen. Darüber hinaus wurde die Plakatausstellung an der Montanuniversität gelobt, die auch innerhalb der Universität sehr gute Resonanz gefunden hat. Positiv hervorgehoben wurde allgemein, dass bei den Aktivitäten wirksam auf die einstellungsbezogenen und kulturellen Dimensionen der Erwerbsbeteiligung von Frauen eingegangen wurde, die in der traditionellen Beschäftigungspolitik und Tagespolitik oft übersehen werden. Durch die Kombination von partizipativer Governance, gemeinsam erarbeiteten Beiträgen und Kommunikationsinstrumenten in verschiedenen Formaten und hochwertigem Storytelling erreichten die Pilotaktionen sowohl institutionelle Interessengruppen als auch ein breiteres Publikum. Angeregt wurde, dass eine stärkere Verknüpfung zwischen Sensibilisierungsmaßnahmen und bestehenden Arbeitsmarkt- oder kommunalen Initiativen die Nachhaltigkeit weiter verbessern könnte.

Ausgesuchte Statements der befragten Interviewpartnerinnen:

„Die Implementierung der Piloten und Role Models habe ich als extrem gelungen empfunden.“

„Einmalige Aktionen haben geringe Wirkung; Kontinuität und politische Unterstützung sind zentral.“

„Ich finde, dass durch das Projekt schon viel passiert ist und die Frage ist eher, wie man die Menschen dazu bringt, dass sie das annehmen und mittun, bevor man etwas Neues startet.“

4. Zukünftige Maßnahmen

Die in Kooperation mit der regionalen WIN-Innovationsgruppe erarbeiteten Maßnahmen bauen auf den Projektergebnissen auf und verfolgen das übergeordnete Ziel, die Sichtbarkeit, Teilhabe und Chancen von Frauen – insbesondere in Industrie-, Technik- und Innovationsberufen – mittel- und langfristig in der Region zu stärken. Die Ergebnisse der Evaluierung wurden bestmöglich in der Maßnahmenentwicklung berücksichtigt.

In drei Handlungsfeldern sollen innerhalb der nächsten ein bis zwei Jahre zunächst Maßnahmen, die kurzfristig über den Projektzeitraum hinauswirken, umgesetzt werden:

1. Mentoring & Role Models
2. Netzwerke & Unternehmenskultur
3. Kultur & Medien

Die erarbeiteten Maßnahmen greifen ineinander und zählen auf eine Vision 2040 ein: Die Region versteht sich als „Smarte Region“, in der Frauen und Männer in allen Branchen gleichberechtigt sichtbar sind, in Verantwortung stehen und von einer geschlechtersensiblen Regionalentwicklung profitieren. Die Umsetzung der Maßnahmen soll vorrangig über ein neues 2-jähriges LEADER-Projekt finanziert der Erz- und Eisen Regionalentwicklungs GmbH durchgeführt werden (Start: Spätherbst 2026/Anfang 2027).

1. Mentoring und Role Model Kampagne:

- Fortführung und Weiterentwicklung der im WIN-Projekt erprobten Role-Model-Kampagne:
 - 1 Role Model pro Monat über mindestens 12 Monate.
 - Erweiterung um Männer als Role Models, die aktiv zeigen, wie sie Frauen in einem industriellen/technischen Arbeitsumfeld unterstützen.
- Präsenz in sozialen Medien (gezielte Kampagnen, Videos, Kurzinterviews).

Aufbauend auf den bisherigen Erfahrungen aus der WIN-Role Model Kampagne sollen Hemmschwellen durch die Sichtbarmachung von Vorbildern abgebaut und das Berufsspektrum erweitert sowie das Selbstvertrauen von Frauen gestärkt werden. Mentoring stärkt die Region im Wettbewerb um Fachkräfte. Männer als Role Models sollen so zu einer Kulturveränderung in Unternehmen / in der Region beitragen.

Kosten: Euro 12.000, -- netto

2. Netzwerke und Unternehmenskultur

Durchführung eines Impulstages für Industrieunternehmen zum Thema Frauen in Industriebereufen, Vereinbarkeit, Diversität, Fachkräftesicherung. Unternehmen arbeiten oft isoliert an Personal- und Gleichstellungsthemen; Vernetzung ermöglicht das Lernen voneinander und das Entwickeln gemeinsamer Lösungen, angepasst an die spezifischen regionalen Herausforderungen. Die Kooperation mit Hochschulen verbessert darüber hinaus den Zugang zu qualifizierten Nachwuchskräften.

Als Partnerorganisation soll die Montanuniversität Leoben mit ihren guten Verbindungen zu den regionalen Industriebetrieben eingebunden werden. Neben Fachinputs können von der Montanuniversität auch die entsprechenden Örtlichkeiten als „neutraler Boden“ für den Impulstag zur Verfügung gestellt werden. Als mittelfristiges Ziel wird der Aufbau eines Unternehmensnetzwerks („WIN-Unternehmen“) zur Entwicklung einer gemeinsamen Netzwerkkultur und dem Aufbau von Synergien im Bereich „Frauen in Industrie und Technik an der Steirischen Eisenstraße“ angestrebt.

Für die Umsetzung der Maßnahmen fallen, abgesehen von Personalkosten zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung, der Netzwerkkoordination, Moderation, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit, keine signifikanten Sachkosten an. Ein Budget von Euro 3.000, -- netto wird für hochkarätige Referent:innen vorgesehen.

3. Kultur und Medien

- Erweiterung der im Rahmen des WIN-Projektes in Kooperation mit der Montanuniversität Leoben erarbeiteten Wanderausstellung „100 Jahre Frauen im Montanwesen – von den Pionierinnen bis heute“. Dabei werden folgende Schwerpunkte gesetzt:
 - Digitalisierung der Ausstellung (Online-Galerie)
 - Erweiterung durch Sichtbarmachen von Frauen in Industriebereufen
 - Erweiterung durch Portraits von jungen Role Models (Bakk.-Niveau), besonders für den Einsatz in Schulen.
 - Weiterer Einsatz der Wanderausstellung in Unternehmen/Industriebetrieben, an Schulen (z. B. HTL) und im Kulturquartier Leoben.
- Weitere Aufführungen des Theaterstücks „Die Einzige im Raum“, das im Rahmen des WIN-Projektes erarbeitet wurde: so wurde eine bereits für Herbst 2026 fixiert, 4 weitere im Rahmen des Girls' days (Frühjahr 2027) sind in Planung.

Durch die Umsetzung von Kulturformaten werden Zielgruppen erreicht, die klassische Informationsformate weniger ansprechen. Eine digitale Ausstellung erhöht darüber hinaus die Reichweite und Zugänglichkeit der transportierten Inhalte. Weiters regen Theater und Ausstellungen zur Diskussion und Reflexion über Rollenbilder an.

Erweiterung Wanderausstellung: Euro 5.000, --

Theaterstück: Euro 2.000, -- / Aufführung (Kosten teils von externen Partnern getragen)

4. Mittelfristige Initiativen:

- a. Fortführung der Social Innovation Group
- b. Erarbeitung eines Pilotkonzepts für Job Shadowing (Mädchen/Frauen begleiten Berufstätige in Betrieben).
- c. Frauengeschichtsforschung: jährlich ein regionales Thema aufbereiten.
- d. Entwicklung einer Vision 2040 – Smarte Region/Frauenthema und Verankerung in der neuen LEADER-Strategie als eigenes Themenfeld.

Die mittelfristigen Maßnahmen sollen in die neue LEADER-Strategie (ab 2028) einfließen und dort budgetär berücksichtigt werden.

Fig. 1: Überblick der angestrebten Maßnahmen

Nr	Maßnahme / Schwerpunkt	Kurzbeschreibung	Zeit	Budget	Zentrale Akteure und/oder Verantwortliche
1	Mentoring & Role-Model-Kampagne	Fortführung und Weiterentwicklung der Role-Model-Kampagne	0-12	12.000 €	Erz- und Eisen Regionalentwicklungs GmbH, WIN Innovation Group, regionale Medien, Unternehmen, Schulen
2	Impulstag „Netzwerke & Unternehmenskultur“	Durchführung eines Impulstages für Unternehmen und Netzwerkaufbau	0-12	3.000 €	Erz- und Eisen Regionalentwicklungs GmbH, Montanuniversität Leoben, Unternehmen, Sozialpartner, Fraueninitiativen
3	Kultur & Medien: Wanderausstellung & Theaterstück	Erweiterung & Digitalisierung der Wanderausstellung „100 Jahre Frauen im Montanwesen“; Aufführungen des Theaterstücks „Die Einzige im Raum“	0-12	5.000 €	Erz- und Eisen Regionalentwicklungs GmbH, Montanuniversität Leoben, Kulturquartier, Schulen, Theatergruppe, Iron Women
4	Mittelfristige Initiativen (Job Shadowing, Frauengeschichte, Netzwerktreffen, Vision 2040)	Pilotkonzept Job Shadowing; Frauengeschichtsforschung; Erarbeitung einer Vision 2040 – „Smarte Region/Frauenthema“	12 - 24		Erz- und Eisen Regionalentwicklungs GmbH, Unternehmen, Schulen, Museen/Archive, LEADER-Region

6. Kontext WIN

Das WIN-Projekt zielt darauf ab, neue Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Frauen in der Donauregion zu erschließen und kulturelle und institutionelle Barrieren zu beseitigen, die Frauen daran hindern, ihr berufliches Potenzial auszuschöpfen.

Die Donauregion ist ein Gebiet mit überdurchschnittlichen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Beschäftigungssektor. Arbeitslose Frauen sind zahlreicher als arbeitslose Männer, insbesondere in hoch industrialisierten Randregionen (Central European Service for Cross-Border Initiatives, 2019). Traditionell konzentrieren sich die wirtschaftlichen Aktivitäten in solchen Regionen auf den Bergbau, das verarbeitende Gewerbe und den Maschinenbau, die überwiegend von Männern dominiert werden. Diese traditionellen Normen prägen weiterhin die engen Arbeitsmärkte, was geschlechtsspezifische Stereotypen verstärken kann (z. B. besetzen Männer hochqualifizierte Arbeitsplätze, während Frauen in geringqualifizierten Berufen arbeiten).

Das offensichtliche Problem der geschlechtsspezifischen Ungleichheit und die daraus resultierende Benachteiligung von Frauen bei der Suche nach angemessenen und gut bezahlten Arbeitsplätzen scheint eine anhaltende und schwer zu lösende Herausforderung zu sein, die bisher von keinem Land in der Donauregion wirksam angegangen wurde.

Daher möchte das WIN-Projekt diese Probleme der Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht nur durch politische Maßnahmen angehen, sondern auch durch konkrete soziale Innovationsprozesse, die gemeinsam mit Frauen entwickelt werden und echte, langfristige Initiativen und Veränderungen in den teilnehmenden Regionen ermöglichen. Ein methodisches Instrumentarium, das eine schrittweise Anleitung zur Entwicklung, Erprobung und Reflexion sozialer Innovationen gewährleistet, wird vorgestellt und anhand realer Erfahrungen aktualisiert.

- WIN soll das Bewusstsein für dieses Thema durch folgende Maßnahmen schärfen: Stärkung von Frauen: Indem wir Frauen mit grundlegenden Fähigkeiten und Ressourcen ausstatten, wollen wir ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern und ihr Unternehmertum fördern.
- Förderung der Zusammenarbeit: Durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit nutzt das Projekt das kollektive Wissen und die Fachkompetenz seiner Partner, um nachhaltige Lösungen für Frauen in marginalisierten Regionen zu schaffen.
- Entwicklung gemeinsamer, öffentlichkeitswirksamer Pilotaktivitäten zu den Themen Gleichstellung der Geschlechter und Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt
- Langfristige lokale/regionale Aktionspläne und transnationale strategische Beratung

Ziel ist es, durch Pilotmaßnahmen und langfristige Aktionspläne soziale Innovationen zu fördern und institutionelle Kapazitäten zu verbessern. Im Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit werden die Projektergebnisse auch in transnationale Politikempfehlungen umgesetzt, um Wissen zu neuen Themen innerhalb des Programmgebiets zu verbreiten.

Das WIN-Projekt wird von der EU-Strategie für den Donauraum (EUSDR) umgesetzt und von der Europäischen Union kofinanziert. Die Projektlaufzeit ist vom 1. Januar 2024 bis zum 30. Juni 2026. Weitere Informationen sowie regelmäßige Projektaktualisierungen und Ergebnisse finden Sie unter:

<https://interreg-danube.eu/projects/win>

Regional Action Plan: Women in the Labour Market of the Steirische Eisenstrasse Region

WIN Project (Interreg Danube, Activity 3.2.1) • Verein Steirische Eisenstrasse (PP4) • May 2026

Background & Context

The Steirische Eisenstrasse is a traditional mining and industrial region in Styria, Austria, where the labour market remains strongly male-dominated. The district of Leoben has the highest gender pay gap in Styria at nearly 25%, and women represent only 16% of the workforce at major employers such as voestalpine. Cultural and institutional barriers limit women's access to well-paid technical and industrial roles, contributing to the outmigration of young women seeking better prospects elsewhere.

The region simultaneously faces a major generational shift: one third of its workforce will retire within ten years, creating a significant opportunity for women to enter industrial careers — from production to management.

Project Overview

This Regional Action Plan was developed by the Verein Steirische Eisenstrasse as part of the EU co-funded Interreg WIN project. Between autumn 2024 and spring 2025, a regional Social Innovation Group of approximately 20 stakeholders — representing industry, labour, public institutions, education, and civil society — co-developed approaches to address gender inequalities. Four pilot measures were then implemented and evaluated over twelve months (spring 2025 – spring 2026).

Pilot Measures Implemented (2025–2026)

- Role Model Campaign: Portraits and stories of 11 successful regional women, disseminated via print, social media, and public events (Her Stories, Celebrate Yourself).
- Travelling Exhibition “100 Years of Women in Mining”: Developed with Montanuniversität Leoben; well received both within the university and across the region.
- Stronger Networks – Stronger Women: New department for Women in Industry & Technology established within the existing Iron Women network.
- School Competition “Women Conquer Mining & Industry”: Design contest in regional secondary schools; winning bus design toured the region for one year.
- Theatre Performance “Die Einzige im Raum” (The Only Woman in the Room): Multi-voice theatre piece based on anonymised interviews with women in male-dominated workplaces.

An independent evaluation by the University of Graz found the measures largely effective, highlighting the value of combining awareness-raising, networking, and cultural formats to reach audiences not typically engaged by formal employment programmes. Evaluators noted that single measures have limited impact; continuity and political backing are key.

Action Plan: Three Priority Areas (2026–2027)

The following measures are planned — to be funded primarily through a new two-year LEADER project starting late 2026 / beginning 2027:

Priority Area	Key Measures	Timeline	Budget
Mentoring & Role Models	Continue role model campaign (1 / month, min. 12 months); expand to include male allies; strengthen social media presence	0–12 months	€12,000
Networks & Corporate Culture	Industry impulse day on diversity, work-life balance, and skilled labour retention; build regional company network with Montanuniversität Leoben as partner institution	0–12 months	€3,000
Culture & Media	Digitalise and expand the travelling exhibition; add young role model portraits for school use; further performances of the theatre piece (e.g. 4 planned for Girls' Day, spring 2027)	0–12 months	€5,000 + €2,000/perf.

Medium-Term Initiatives (12–24 months)

Continuation of the Social Innovation Group; development of a Job Shadowing pilot concept (girls/women shadow professionals in industry); annual women's history research on a regional theme; and development of a “Vision 2040 – Smart Region” embedding gender equality as a dedicated thematic field in the new LEADER strategy from 2028.