



Entwicklungsstrategie LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern

Autorin: MMag. Georgia Winkler-Pletzer
Mag. (FH) Barbara Machreich-Zehentner

Mit Unterstützung von Bund, Land und Europäischer Union

 Bundesministerium
Land- und Forstwirtschaft,
Regionen und Wasserwirtschaft

 LE 14-20
Leading the Way to the Mountains

 LAND
SALZBURG



Europäischer
Landwirtschaftsfonds für
die Entwicklung des
ländlichen Raums
Hier investiert Europa in
die ländlichen Gebiete



INHALT

1.	Beschreibung der Lokalen Aktionsgruppe	4
1.1.	Festlegung des Gebiets und Beschreibung der Gebietscharakteristik	4
1.2.	Angaben zur Bevölkerungsstruktur	5
2.	Darstellung des Entwicklungsprofils	7
2.1.	Beschreibung der sozioökonomischen Lage der Region	7
2.2.	Beschreibung der regionalen Umwelt – und Klimasituation	16
2.3.	Reflexion und Erkenntnisse aus der Umsetzung in der letzten Periode	19
2.4.	SWOT-Analyse der Region	21
2.5.	Darstellung der lokalen Entwicklungsbedarfe	28
3.	Lokale Entwicklungsstrategie	32
3.1.	Aktionsfeld 1	32
3.1.1.	Auswahl der Aktionsfeldthemen, Verknüpfung zu Bedarfen und Beschreibung der Ausgangslage (Status quo)	32
3.1.2.	Grundstrategie bzw. strategische Stoßrichtung in den Aktionsfeldthemen	33
3.1.3.	Angestrebte Ziele am Ende der Periode.....	35
3.1.4.	Maßnahmen bzw. Leitprojekte zur Erreichung der Ziele	36
3.1.5.	Beschreibung von Kooperationsaktivitäten	37
3.2.	Aktionsfeld 2	39
3.2.1.	Auswahl der Aktionsfeldthemen, Verknüpfung zu Bedarfen und Beschreibung der Ausgangslage (Status quo)	39
3.2.2.	Grundstrategie bzw. strategische Stoßrichtung in den Aktionsfeldthemen	40
3.2.3.	Angestrebte Ziele am Ende der Periode.....	41
3.2.4.	Maßnahmen bzw. Leitprojekte zur Erreichung der Ziele	42
3.2.5.	Beschreibung von Kooperationsaktivitäten	43
3.3.	Aktionsfeld 3	45
3.3.1.	Auswahl der Aktionsfeldthemen, Verknüpfung zu Bedarfen und Beschreibung der Ausgangslage	45
3.3.2.	Grundstrategie bzw. strategische Stoßrichtung in den Aktionsfeldthemen	46
3.3.3.	Angestrebte Ziele am Ende der Periode.....	47
3.3.4.	Maßnahmen bzw. Leitprojekte zur Erreichung der Ziele	48
3.3.5.	Beschreibung von Kooperationsaktivitäten	49
3.4.	Aktionsfeld 4	51
3.4.1.	Auswahl der Aktionsfeldthemen, Verknüpfung zu Bedarfen und Beschreibung der Ausgangslage (Status quo)	51
3.4.2.	Grundstrategie bzw. strategische Stoßrichtung in den Aktionsfeldthemen	52

3.4.3.	Angestrebte Ziele am Ende der Periode.....	53
3.4.4.	Maßnahmen bzw. Leitprojekte zur Erreichung der Ziele	54
3.4.5.	Beschreibung von Kooperationsaktivitäten	54
3.5.	Anwendung und Umsetzung Smart Villages.....	56
3.6.	Berücksichtigung der Ziele relevanter EU-Strategien und Bundesstrategien	57
3.7.	Berücksichtigung der bundeslandrelevanten und regionsspezifischen Strategien.....	58
3.8.	Abstimmung mit den AkteurInnen der Region.....	59
3.9.	Beschreibung regionaler Verankerung und geplanter Vernetzung	61
4.	Steuerung und Qualitätssicherung.....	62
4.1.	Interventionslogik und Wirkungsmessung	63
4.2.	Umsetzung des Wirkungsmonitorings	69
	Steuerung, Monitoring und Evaluierung auf Projektebene	69
	Steuerung, Monitoring und Evaluierung auf LES Ebene (Aktionsfelder)	70
	Ableiten von Maßnahmen aus den Monitoring-Ergebnissen	72
5.	Organisationsstruktur der LAG.....	73
5.1.	Rechtsform der LAG	73
5.2.	Zusammensetzung der LAG	73
5.3.	LAG-Management und LEADER-Büro.....	76
5.4.	Projektauswahlgremium	78
5.5.	Ausschluss von Unvereinbarkeiten	79
6.	Umsetzungsstrukturen	80
6.1.	Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten, Entscheidungskompetenzen (inklusive Organigramm)	80
6.2.	Auswahlverfahren für Projekte.....	82
6.2.1.	Mindeststandards für Ablauf des Auswahlverfahren und Aufrufe für die Einreichung von Projekten (Calls).....	83
6.2.2.	Förderungshöhen und Förderbarkeit.....	84
6.2.3.	Projektauswahlkriterien	85
6.3.	Darstellung der Transparenz der Entscheidungen.....	87
7.	Finanzierungsplan.....	88
8.	Erarbeitung der Entwicklungsstrategie.....	90
9.	Beilagen.....	92
	Abbildungsverzeichnis	93

1. Beschreibung der Lokalen Aktionsgruppe

1.1. Festlegung des Gebiets und Beschreibung der Gebietscharakteristik

Das Gebiet der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern liegt im südlichen Salzburger Land. Die Region ist durch ihre geographische Lage inmitten des Zentralalpenraumes geprägt. Teile der Bezirke Zell am See – dem sogenannten Pinzgau – und Teile des Bezirks St. Johann – dem sogenannten Pongau – werden in der LEADER-Region zusammengefasst. Dabei ist das verbindende Element die Salzburger Seite des Nationalparks Hohe Tauern. Dieser ist mit seinen 1836 km² der größte Nationalpark Österreichs. Er erstreckt sich über drei Bundesländer Tirol, Kärnten und Salzburg. Im Salzburger Land reicht er von Krimml über die Tauerntäler bis in die Gemeinde Muhr im Salzburger Lungau. Neben dem eigentlichen Schutzgebiet gibt es sogenannte Nationalparkgemeinden, die flächenmäßig einen Anteil am Nationalpark haben, und Nationalparkregionsgemeinden, die nicht direkt eine Fläche im Schutzgebiet aufweisen. Diese Regionsgemeinden sind meist Nachbarn oder Bindeglieder zu den Nationalparkgemeinden und haben ähnliche Bedürfnisse und Ausrichtungen wie die Nationalparkgemeinden. In der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern werden alle Gemeinden des Salzburger Nationalparks sowie die Regionsgemeinden vereint, da sie alle im direkten oder indirekten Einfluss des Nationalparks Hohe Tauern stehen. Bereits beim EU-Beitritt Österreichs im Jahr 1995 formierte sich diese Nationalparkregion als ARGE und war bereits bei LEADER II dabei.

LEADER NATIONALPARK HOHE TAUERN



1 Wald im Pinzgau	11 Kaprun
2 Krimml	12 Fusch
3 Neukirchen am Großvenediger	13 Bruck
4 Bramberg am Wildkogel	14 Zell am See
5 Hollersbach im Pinzgau	15 Taxenbach
6 Mittersill	16 Rauris
7 Stuhlfelden	17 Lend
8 Uttendorf	18 Bad Gastein
9 Niedersill	19 Hüttschlag
10 Piesendorf	20 Großarl

Zusammengefasst können folgende Kriterien für die Abgrenzung der LEADER-Region festgehalten werden:

- Berücksichtigung aller **Gemeinden, die am Nationalpark selbst Anteil haben** (= Nationalparkgemeinden, gemeinsamer Naturraum)
- Berücksichtigung darüber hinausreichender **enger wirtschafts- und kulturräumlicher Regionsverflechtungen** im Rahmen der stark auf den Nationalpark bezogenen Tourismus- bzw. Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern Salzburg.
- Alle Gemeinden waren **bereits in den vorangegangenen Perioden** im Rahmen der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern und vorher in der ARGE Nationalpark Hohe Tauern gemeinsame LEADER-Gemeinden.

Einzige Veränderung des Gebiets im Vergleich zur vergangenen Förderperiode ist der Wechsel der Gemeinde Muhr zur LEADER-Region Biosphäre Lungau. Da Muhr nur über den Lungau erreichbar und ökonomisch eindeutig dem Lungau zuordenbar ist, hat man sich gemeinsam mit der LEADER-verantwortlichen Landesstelle und den KollegInnen der LEADER-Region Lungau zu diesem Schritt entschlossen.

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern umfasst Gemeinden aus mehreren Bezirken des Bundeslandes Salzburg – Bezirk Zell am See (17 Gemeinden) und Bezirk St. Johann im Pongau (3 Gemeinden).

Als Zentralräume innerhalb der Region sind die Gemeinden Mittersill und Zell am See zu erwähnen. Von der Gesamtfläche der Salzburger Nationalparkregion (rund 2.250 km²) nimmt der Dauersiedlungsraum als "engerer Lebensraum" nur rund 10 % ein. Bezogen auf das gesamte Bundesland Salzburg hat die Nationalparkregion einen Anteil von rund 32 % an der Landesfläche. Mit etwa 60.000 EinwohnerInnen leben aber nur rund 12 % der gesamten Landesbevölkerung im unmittelbaren Nationalpark-Einzugsbereich. Diese Verhältnisse machen deutlich, dass die Tauernregion als eigenständiger Landesteil mit individuellen Strukturelementen und Problemen zu bezeichnen ist.

Diese **alpine Region** ist zum Großteil durch das Spannungsfeld zwischen starker touristischer Nutzung und geschützter Naturfläche, hoher Auspendler- und Auspendlerinnenanteile und eingeschränkter verkehrsmäßiger Erreichbarkeit gekennzeichnet. Innerhalb der Region gibt es aber große Unterschiede in den verschiedenen Bereichen.

1.2. Angaben zur Bevölkerungsstruktur

Regionsgemeinden (Quelle: Statistik Austria)	EinwohnerInnen n Jahresbeginn 2014	EinwohnerInnen n Jahresbeginn 2022	Kataster fläche in km ²	EinwohnerInnen pro km ²
Wald	1.154	1.155	69,2	17
Krimml	841	840	169,2	5
Neukirchen	2.513	2.580	165,9	16
Bramberg	3.940	3.955	117,2	34
Hollersbach	1.120	1.246	76,9	16
Mittersill	5.442	5.564	132	42
Stuhlfelden	1.536	1.588	29,7	53
Uttendorf	2.856	3.007	168	18
Niedersill	2.585	2.758	56,5	49
Piesendorf	3.778	3.824	51	75
Kaprun	3.026	3.099	100,5	31
Zell am See	9.544	10.078	55,2	183
Bruck	4.535	4.833	45,8	106
Fusch	680	759	158	5
Taxenbach	2.732	2.700	88,2	31
Rauris	3.031	3026	253,1	12
Lend	1.360	1.275	29,4	43
Bad Gastein	4.223	3952	170,6	23
Großarl	3.787	3.777	129,2	29
Hüttschlag	883	907	97,2	9
Muhr	546	-	116	
Region	60.112	60.923	2278,9	26,4

Quelle:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlung_en_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerungsstand/index.html#:~:text=F%C3%BCr%20die%20Statistik%20des%20Bev%C3%B6lkerungsstandes,Bev%C3%B6lkerungszahl%20von%208.926.290%20ermittelt.

In der oben dargestellten Tabelle werden die EinwohnerInnenzahlen nach den Gemeinden gestaffelt dargestellt. Um die Entwicklung der letzten Jahre besser sichtbar zu machen, wurden die Jahre 2014 und 2022 in der Tabelle dargestellt. Es zeigt sich, dass sich die Bevölkerungszahl nur marginal verändert hat.

Die Gemeinde Muhr ist – wie oben beschrieben – nicht mehr Teil der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern, aber dennoch liegt die Gesamtbevölkerungszahl der LEADER-Region weiterhin bei rund 60.000 EinwohnerInnen.

Die jüngste regionale **Bevölkerungsprognose**¹ (Bevölkerungsprognose 2010-2030 mit Ausblick bis 2050) der ÖROK lässt für die alpinen Landesteile Salzburgs – und daraus abgeleitet für die Nationalparkregion – folgende Trends bis 2050 erwarten:

- weitere **moderate Bevölkerungszunahme** in den nächsten 25 Jahren, bei abgeschwächter Geburtenbilanz und wahrscheinlicher Beibehaltung der Abwanderung aus den entfernteren Teilen der Region,
- deutliche **Abnahme der Zahl der Kinder** im Vorschulalter bzw. schulpflichtigen Alter,
- zunächst noch stärkere, dann **moderate Zu- bis leichte Abnahme** des Erwerbspotentials (20 bis 59-jährige Bevölkerung) und damit eine leichte Abnahme **der Zahl der arbeits- und wohnungssuchenden Personen**,
- **extrem starke Zunahme der Zahl der Bevölkerung im Alter von 60 und mehr Jahren** (Verdoppelung in den nächsten 25 Jahren).

Um die Zahlen noch einmal im Detail zu betrachten, wird das Zahlenmaterial der Landesstatistik verwendet und bis zum Ende der Periode 2030 analysiert. Dies bedeutet für die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern im Vergleich zum gesamten Bezirk Pinzgau sowie im Vergleich zum gesamten Land Salzburg eine leichte Abnahme der Bevölkerungszahl bis zum Ende der nächsten Periode 2030. Als Beispiel für eine Gemeinde wurde in der untenstehenden Grafik Bramberg am Wildkogel als eher größere Gemeinde in der Region herangezogen. Auch hier ist ein kleiner Rückgang der Bevölkerung bis 2030 prognostiziert. In der Abbildung unten ist zu erkennen, dass im Gegensatz zum gesamten Bundesland die LEADER-Region doch eine Bevölkerungsabnahme verzeichnen wird

Bevölkerung per 1.1.

		Ist				Prognose	
		2005	2010	2015	2021	2025	2030
		Bevölkerungsstand					
Gemeinde	Bramberg am Wildkogel	3 894	3 934	3 930	3 957	3 915	3 884
Leaderregion	Nationalpark Hohe Tauern	60 803	59 437	59 711	61 019	60 689	60 668
Bezirk	Bezirk Zell am See	84 433	84 165	85 516	88 168	88 027	88 242
Land	Land Salzburg	522 369	526 730	538 575	560 710	566 387	572 338

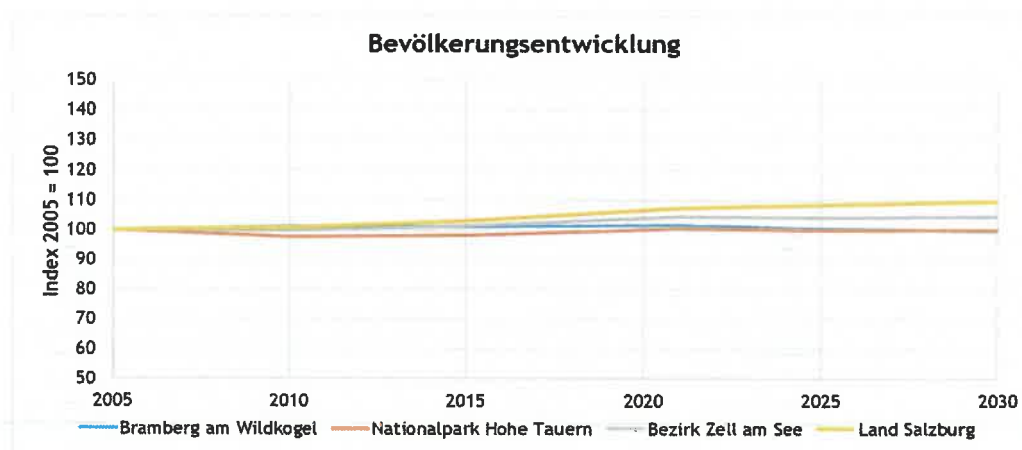


Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022

¹ https://www.oerok.gv.at/fileadmin/user_upload/Bilder/2.Reiter-

Raum_u_Region/2.Daten_und_Grundlagen/Bevoelkerungsprognosen/Prognose_2018/Bericht_BevPrognose_2018.pdf

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung nach dem Alter, ist sofort klar, dass der Anteil der unter 14-Jährigen seit 2015 bis 2030 zwar einigermaßen stabil bleibt, aber davor seit 2005 doch deutlich abgenommen hat. Interessant ist, dass der Anteil der unter 14-Jährigen in der Stadt Salzburg im Vergleich zwar generell niedriger ist, aber dennoch seit 2005 stabil gehalten werden kann. Die Kinder in der Region werden demnach immer weniger.

Dagegen ist der Anteil der über 60-jährigen Bevölkerung in allen Regionen gestiegen, auch wenn in der Stadt Salzburg der Anteil der über 60-Jährigen bereits 2015 höher war. Generell wird im Jahr 2030 ca. ein Drittel der Bevölkerung über 60 Jahre alt sein – ca. 10 % sogar über 75 Jahre. Die Anzahl der Menschen bis 30 Jahre wird 2030 geringer sein, als jener der Menschen über 60 Jahre. Der demografische Wandel wird auf Regions-, Bezirks- sowie Landesebene nahezu identisch prognostiziert. Im Detail sieht die Bevölkerungsstruktur nach dem Alter folgendermaßen aus:

Bevölkerung per 1.1. nach Alter

			Anteile in %					
			2005	2010	2015	2020	2025	2030
Leaderregion	Nationalpark Hohe Tauern	bis 14 Jahre	17,9	16,0	14,6	14,5	14,8	14,7
		15 bis 29 Jahre	20,1	19,5	18,7	17,3	15,5	14,6
		30 bis 44 Jahre	23,8	21,4	19,5	19,2	19,5	19,0
		45 bis 59 Jahre	19,3	21,8	23,5	22,9	21,0	19,6
		60 bis 74 Jahre	12,7	14,1	15,7	16,9	19,0	20,4
		75 Jahre und älter	6,2	7,2	8,0	9,2	10,2	11,6
Bezirk	Bezirk Salzburg (Stadt)	bis 14 Jahre	13,7	13,5	13,0	12,8	13,1	13,4
		15 bis 29 Jahre	18,2	18,2	18,4	18,8	17,5	16,8
		30 bis 44 Jahre	24,0	21,9	20,6	20,7	21,2	20,8
		45 bis 59 Jahre	20,7	21,1	22,0	21,1	19,8	18,9
		60 bis 74 Jahre	15,2	16,9	17,2	16,1	17,0	18,2
		75 Jahre und älter	8,3	8,4	8,8	10,5	11,4	12,0
Land	Land Salzburg	bis 14 Jahre	17,0	15,6	14,7	14,6	14,8	14,7
		15 bis 29 Jahre	19,2	19,1	18,4	17,6	16,2	15,5
		30 bis 44 Jahre	24,4	22,0	20,3	20,0	20,3	19,7
		45 bis 59 Jahre	19,4	21,4	23,1	22,5	20,8	19,5
		60 bis 74 Jahre	13,4	14,7	15,6	16,0	17,7	19,3
		75 Jahre und älter	6,6	7,2	7,9	9,3	10,3	11,2

Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022

2. Darstellung des Entwicklungsprofils

2.1. Beschreibung der sozioökonomischen Lage der Region

Zu Beginn der Beschreibung der sozioökonomischen Lage der Region wird auf die Bereiche Erwerbsquote, Beschäftigung, Wirtschaftssektoren sowie PendlerInnenverhalten und Breitbandversorgung eingegangen. Im Anschluss folgt die Beschreibung der Region mittels des multiplen Benachteiligungsindex.

Beschäftigung

Um die Situation der Beschäftigung besser greifbar zu machen, wird zuerst die Erwerbsquote in Prozent der über 15-Jährigen analysiert. Die Grafik unten zeigt, dass die LEADER-Region eine nahezu idente Entwicklung der Erwerbsquote, verglichen mit dem gesamten Bundesland Salzburg, hatte und diese deutlich höher als in der Stadt Salzburg ist. Einige Gemeinden weisen zudem eine überdurchschnittlich hohe Erwerbsquote auf, wie am Beispiel der Gemeinde Großarl erkennbar ist.

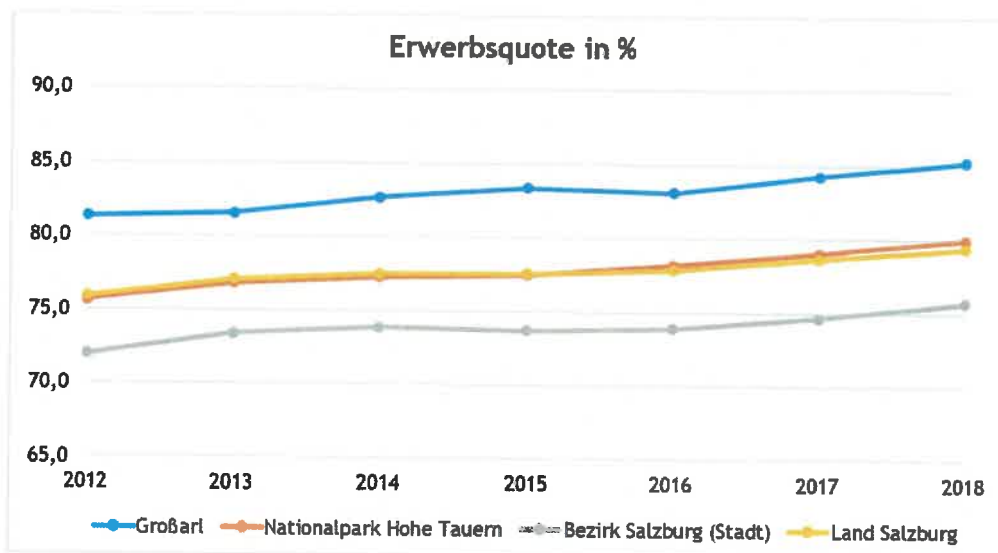


Abbildung 3: Erwerbsquote, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022

Betrachtet man die Erwerbsquote nach Geschlecht unter Einbeziehung der gesamten Bevölkerung, so zeigt sich, dass sich die Erwerbsquote bei Frauen bis 2011 (leider keine neueren Daten auf Bezirksebene abrufbar) zwar erhöht hat, aber dennoch rund 9 Prozentpunkte unter jener der Männer liegt.

Allgemeine Erwerbsquote	politischer Bezirk			Bundesland		
	2011	2001	Änderung	2011	2001	Änd.
Insgesamt	52,9	49,2	3,7	52,2	51,1	1,1
Männer	57,4	57	0,4	56,3	57,6	-1,3
Frauen	48,5	41,7	6,8	48,3	45	3,2

Abbildung 4: Allgemeine Erwerbsquote, <https://www.salzburg.gv.at/strukturdaten-statistik-daten-bezirke>

Wird die Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftssektoren analysiert, fällt auf, dass die Nationalparkregion im landesweiten Vergleich, im Bereich der Beherbergung und Gastronomie hohe Werte aufweist und der produzierende Bereich nicht zu unterschätzen ist. Dagegen zeichnet die Stadt Mittersill ein anderes Bild. Hier ist die Erwerbstätigkeit in Beherbergung und Gastronomie weit unter dem Mittel der gesamten Nationalparkregion, der produzierende Bereich aber enorm höher und der landwirtschaftliche Bereich nahezu ident zur Nationalparkregion. Handel und Verkehr sind in allen ausgewählten Regionen sehr ähnlich, nur die sonstigen Dienste sind in der Stadt Salzburg deutlich höher, was aber den unterschiedlichen Strukturen in Stadt und Land geschuldet ist.

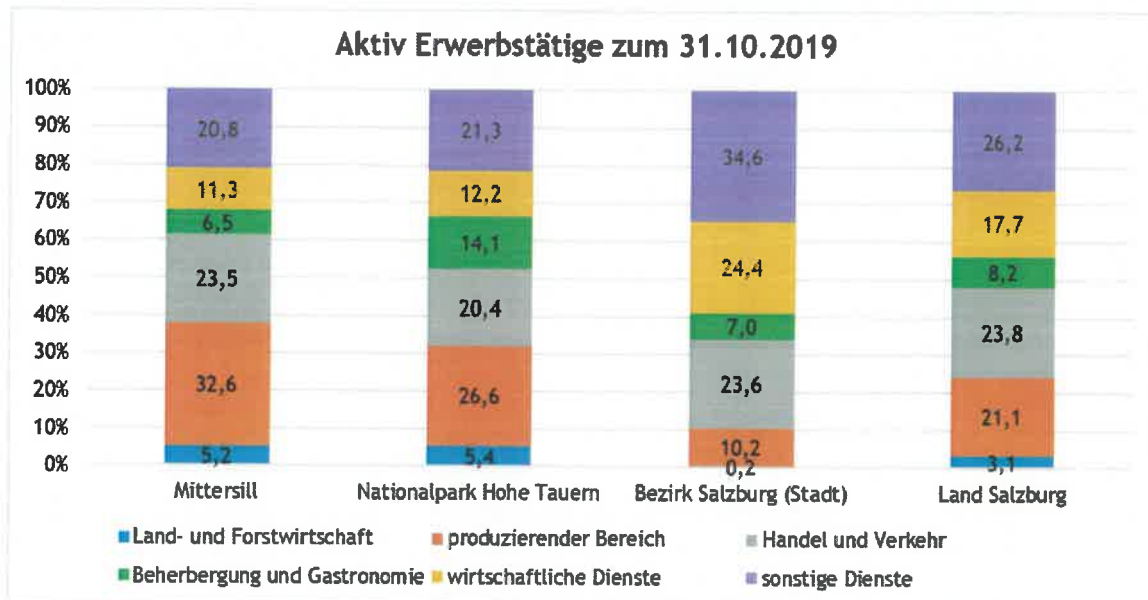


Abbildung 5: aktive Erwerbstätige nach Bereichen, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022

Landwirtschaftliche Betriebe

Wie schon in der vorangehenden erwähnt, ist die Nationalparkregion sehr landwirtschaftlich geprägt, auch wenn die Erwerbstätigkeit in diesem Bereich sehr niedrig erscheint. Trotzdem finden sich in der Region sehr viele landwirtschaftliche Betriebe, die eher kleinstrukturiert sind und meist im Nebenerwerb geführt werden. Bedingt durch die Topografie der Region, ist die nutzbare landwirtschaftlich Fläche beschränkt und daraus resultierend die Größe der Betriebe eingeschränkt. Die nachfolgende Grafik aus dem STATatlas zeigt, die Anzahl der Biobetriebe in der Region, die im Österreichvergleich sehr hoch ist.

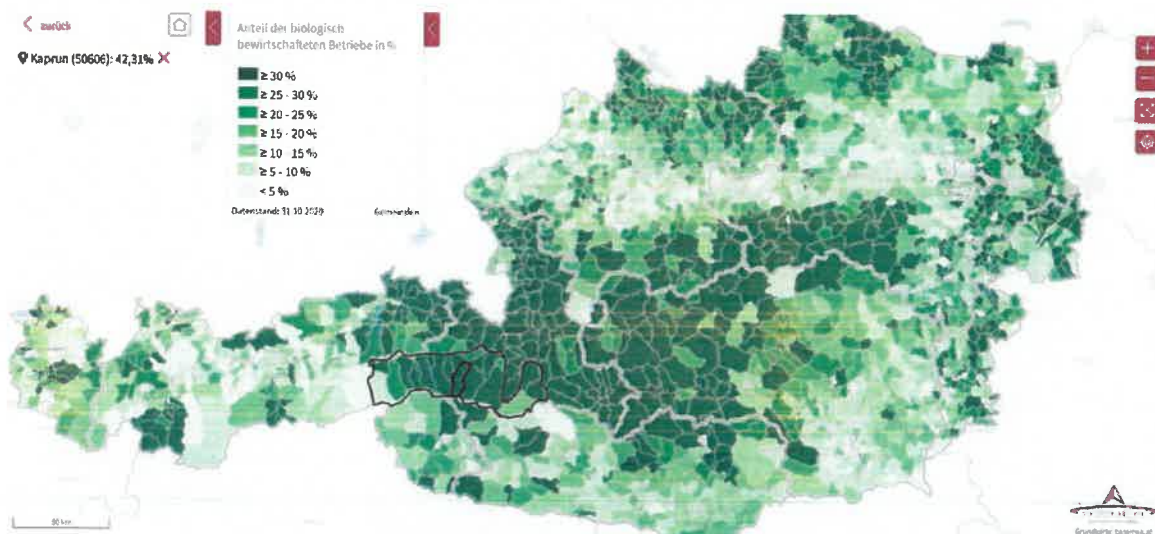


Abbildung 6: Anteil der biologisch bewirtschafteten Betriebe in % [Agrarstrukturerhebung 2020 \(statistik.at\)](https://www.statistik.at)

Bildung

In Bezug auf die höchste abgeschlossene Ausbildung in der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern sind im Vergleich zum Land Salzburg und der Stadt Salzburg durchaus unterschiedliche Ausprägungen erkennbar. Auch in den einzelnen Gemeinden sind vor allem im Bereich Hochschulabschluss Differenzen festzustellen. So liegt die AkademikerInnenquote in kleineren Gemeinden wie Fusch oder Krimml nur bei ca. 7 %, wogegen sie in Zell am See (siehe unten) deutlich höher – bei ca. 11 % - liegt. In der Stadt Salzburg ist die AkademikerInnenquote am höchsten und beinahe dreimal so hoch als im Schnitt in der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern.

Wird hingegen die Anzahl der abgeschlossenen Lehren betrachtet, zeigt sich ein komplett anderes Bild. Hier liegt die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern im Vergleich zum gesamten Land sowie zur Landeshauptstadt mit 42 % deutlich vorne.

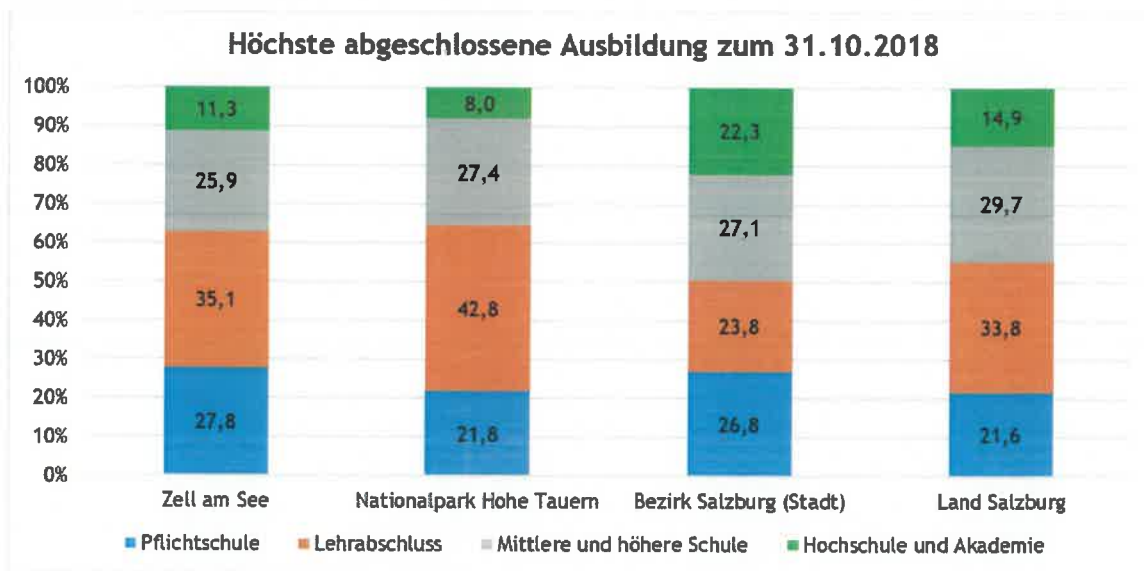


Abbildung 7: höchste abgeschlossen Ausbildung, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022

PendlerInnen

Bedingt durch die geografische Lage der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern zeigt sich im Bereich des PendlerInnensaldos und der PendlerInnenmobilität ein sehr heterogenes Bild. Die eher abseits liegenden Gemeinden (in der Tabelle untenstehend beispielhaft Rauris) zeichnet ein hoher Anteil von AuspendlerInnen und wenig EinpendlerInnen aus, hingegen weisen die größeren Zentralraumgemeinden hohe EinpendlerInnenzahlen aus. Dies führt dazu, dass im Durchschnitt in der Nationalparkregion ähnlich hohe Werte bei AuspendlerInnen wie EinpendlerInnen zu finden sind.

			Anzahl		
			2011	2015	2019
Gemeinde	Rauris	Erwerbstätige am Wohnort	1 384	1 452	1 509
		Auspendler/-innen	687	722	790
		Einpendler/-innen	146	80	95
		Erwerbstätige am Arbeitsort	843	810	814
		Index des Pendersaldos	60,9	55,8	53,9
		Index der Pendlermobilität	60,2	55,2	58,6
Leaderregion	Nationalpark Hohe Tauern	Erwerbstätige am Wohnort	28 309	28 903	30 230
		Auspendler/-innen	6 983	6 786	7 421
		Einpendler/-innen	4 780	4 675	4 758
		Erwerbstätige am Arbeitsort	26 106	26 792	27 567
		Index des Pendersaldos	92,2	92,7	91,2
		Index der Pendlermobilität	41,6	39,7	40,3
Bezirk	Bezirk Salzburg (Stadt)	Erwerbstätige am Wohnort	66 381	69 092	74 563
		Auspendler/-innen	18 762	18 824	21 853
		Einpendler/-innen	51 190	53 334	53 758
		Erwerbstätige am Arbeitsort	98 809	103 602	106 468
		Index des Pendersaldos	148,9	149,9	142,8
		Index der Pendlermobilität	105,4	104,4	101,4

Abbildung 8: Pendlerübersicht, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022

Breitbandversorgung

Die Breitbandversorgung ist in der Region sehr gut ausgebaut. Dies zeigen die nachfolgenden Zahlen deutlich. Nur ein sehr geringer Anteil der Haushalte verfügt über keinen Breitbandanschluss und 89 % der Haushalte haben bereits einen gigabitfähigen Anschluss.

Haushalte mit Anschluss		gesamte LEADER-Region
NGA	≥ 30 Mbit/s	24815
ultraschnell	≥ 100 Mbit/s	23117
gigabitfähig	≥ 1000 Mbit/s	22547
GESAMTE HAUSHALTE		25227

Abbildung 9: Haushalte mit Breitbandanschluss, Zentrale Informationsstelle für Breitbandversorgung, Quartal 1/2022

Multipler Benachteiligungsindex²

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern hat gemeinsam mit der LEADER-Region Saalachtal 2016/2017 eine Studie beauftragt, die sich mit der Quantifizierung der Benachteiligung auseinandersetzt. Anlassfall war, dass es bei diversen Zusammenkünften, Terminen mit dem Land, BürgermeisterInnensitzungen, etc. immer wieder zu Äußerungen kam, dass die Region gegenüber der Stadt doch sehr benachteiligt sei. Um dies von einer nur „gefühlten Ebene“ in quantifizierbare Fakten zu überführen, wurde die Universität Wien unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Heintel beauftragt, eine Studie zu diesem Thema zu verfassen.

Prof. Heintel wählte dabei mit seinem Team einen ganz neuen Ansatz und entwickelte den multiplen Benachteiligungsindex - anhand von sechs verschiedenen Indikatoren am Vorbild von Großbritannien, die sich ausgezeichnet zur Darstellung der sozioökonomischen Lage eignen.

² Heintel M., Springer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region im Pinzgau

Neben den Indexen von Einkommen und Wohnen (darin Einkommen, Ausstattung, Rechtsverhältnis, Wohnsitzmeldung und Baulandpreis) sowie Beschäftigung (Jugend- und Altersarbeitslosenquote, Geschlechterunterschied Erwerbsquote, Pendeldistanz) kamen die Indexe Gesundheit (Apotheken, AllgemeinärztInnen, FachärztInnen), Bildung (NEETs, frühe SchulabgängerInnen, max. Pflichtschule, mind. Matura), Soziale Versorgung (1-Personenhaushalte, Sozialleistungen, PensionistInnen, Bankomaten) sowie Finanzen (Einnahmen, Einnahmeveränderungen, Verschuldung) zum Einsatz.

Diese Indexe wurden gewichtet und berechnet und daraus resultiert der Benachteiligungsindex für den Bezirk Pinzgau, die Unterregionen, sowie für die Gemeinden immer im Vergleich zur Stadtregion Salzburg und dem Bezirk Lungau. Leider sind die Daten auf Basis der LEADER-Region nicht direkt zusammengefasst, der Unter- und Oberpinzgau kombiniert mit dem Zellerbecken bilden aber die Mehrheit der LEADER-Region ab.

Im Bereich der Beschäftigung (gemeinsame Betrachtung von Jugend- und Altersarbeitslosenquote, Geschlechterunterschied in der Erwerbsquote, Pendeldistanz) zeichnet sich, wie unten ersichtlich, ein sehr durchwachsenes Bild ab. Je roter die Gemeinden schattiert sind, desto benachteiligter sind sie, und je grüner die Gemeinden sind, umso mehr bevorteilt sind sie. Es ist erkennbar, dass in Bezug auf die Beschäftigung die Gemeinden sehr heterogen sind. Einige haben große Nachteile (rosa – rote Schattierung), andere wiederum können gut mit der Stadtregion mithalten (mintgrüne Schattierung).

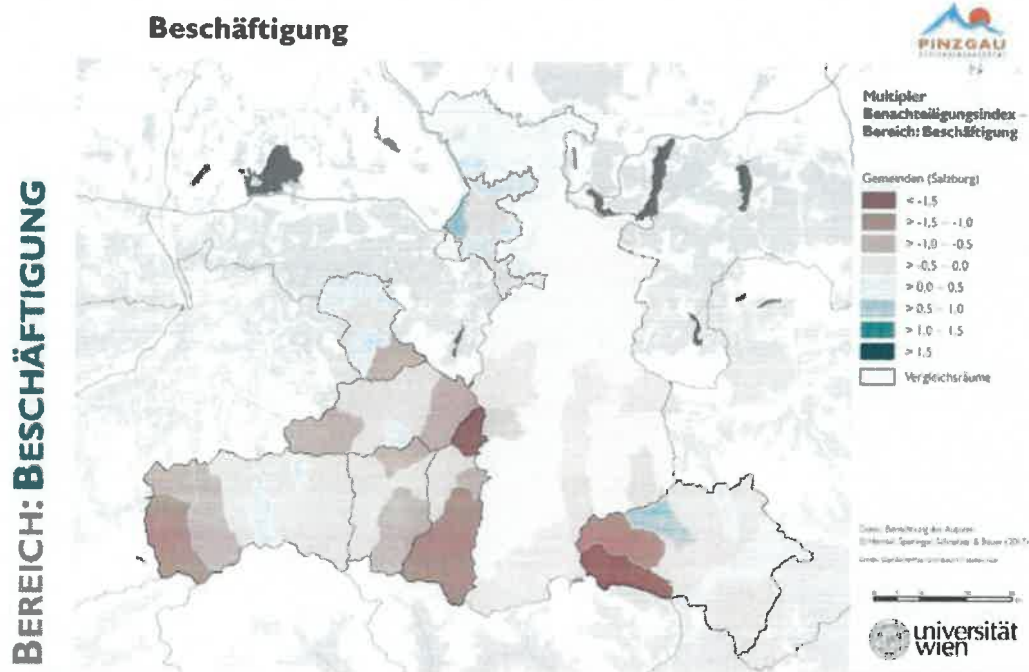


Abbildung 10: multipler Benachteiligungsindex bei Beschäftigung, Heintzel M., Springer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region im Pinzgau

Im Gesundheitsbereich ist vor allem die folgende Grafik interessant. Diese zeigt das ÄrztInnenaufkommen (AllgemeinmedizinerInnen und FachärztInnen) aufgeteilt auf die Regionen. Gerade im FachärztInnenbereich ist ein enormer Unterschied zur Stadtregion zu erkennen.

BEREICH: GESUNDHEIT

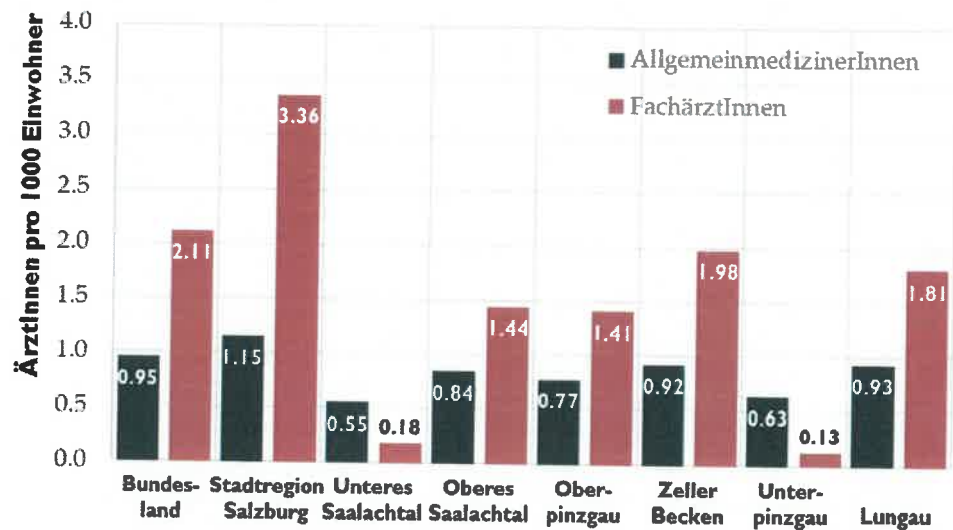


Abbildung 11: multipler Benachteiligungsindex im Bereich der Gesundheit, Heintel M., Springer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau

Bildung

Ergänzend zu den oben beschriebenen Daten des höchsten Bildungsabschlusses werden im Multiplen Benachteiligungsindex für diesen Bereich die NEETs (Junge Menschen weder in Ausbildung, Arbeit oder Schulung) Männer und Frauen, die SchulabgängerInnen sowie die Bildungskennzahlen max. Pflichtschule und mind. Matura in die Betrachtung miteinbezogen und im Vergleich der Regionen dargestellt. Auch hier ist deutlich erkennbar, dass es teils große Unterschiede zwischen den Regionen gibt. Die Kennzahl mindestens Matura ist in den ländlichen Regionen sehr ähnlich, aber im Vergleich zur Stadt sehr niedrig. Dagegen sind die ländlichen Regionen bei SchulabgängerInnen und bei den NEETs bei Männern und Frauen durchaus bevorteilt.

BEREICH: BILDUNG



Abbildung 12: multipler Benachteiligungsindex im Bereich der Bildung, Heintel M., Springer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau

Soziales und Versorgung

Auch im Bereich Soziales und Versorgung zeigen die Unterindikatoren ein umfassendes Bild. Je höher die Werte in den Minusbereich ragen, desto benachteiligter ist die Region im Vergleich zu den anderen. Je höher positiv die Werte sind, umso mehr bevorteilt ist die Region in den verschiedenen Bereichen. Auch hier sind zwischen den Regionen große Unterschiede erkennbar – siehe Beispiel bei 1-Personenhaushalten oder auch beim Index der AsylwerberInnen.

BEREICH: SOZIALES & VERSORGUNG

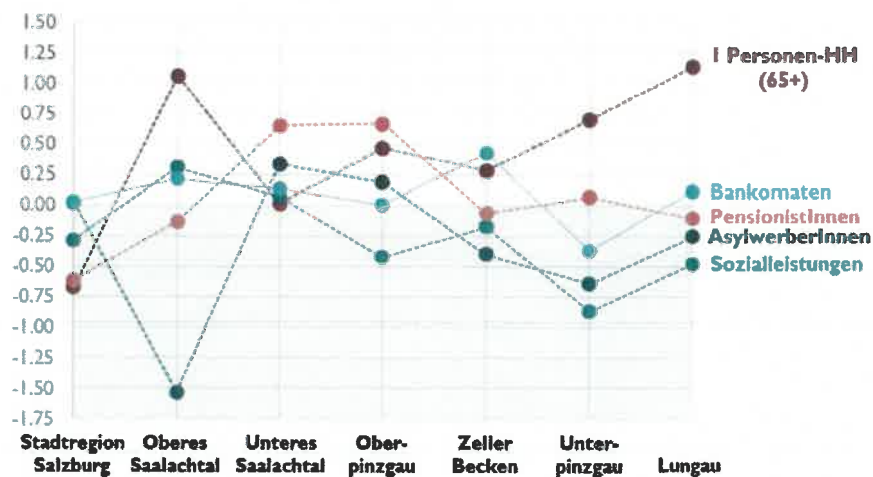


Abbildung 13: multipler Benachteiligungsindex im Bereich Soziales und Versorgung, Heintel M., Springer M., Schnelzer J., Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau

Zusammengefasst können diese einzelnen Bereiche flächig in einem Diagramm dargestellt werden. Dies wieder im Vergleich mit der Stadregion Salzburg.



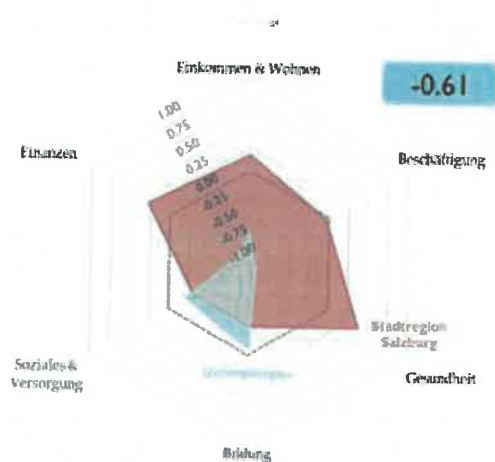


Abbildung 14: multipler Benachteiligungsindex Gesamtübersicht nach Regionen, Heintel M., Springer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau

Interpretiert man diese Spinnennetze, so sieht man, dass es in allen Regionen im Bereich von Sozialem und Versorgung zu Vorteilen gegenüber der Stadtregion kommt. Auch ist zu erkennen, dass die Region Unterpinzgau, viel Benachteiligung in fast allen Bereichen außer Bildung und Soziales erfährt. Die Region im Zeller Becken kann dagegen mit der Stadt Salzburg in einigen Bereichen sehr gut mithalten und deckt dabei auch eine größere Fläche ab. Die Bereiche von Einkommen, Wohnen und Beschäftigung sind aber in allen drei Regionen der LEADER-Region ausgeprägt benachteiligt.

ERGEBNISSE: GESAMT-MBI

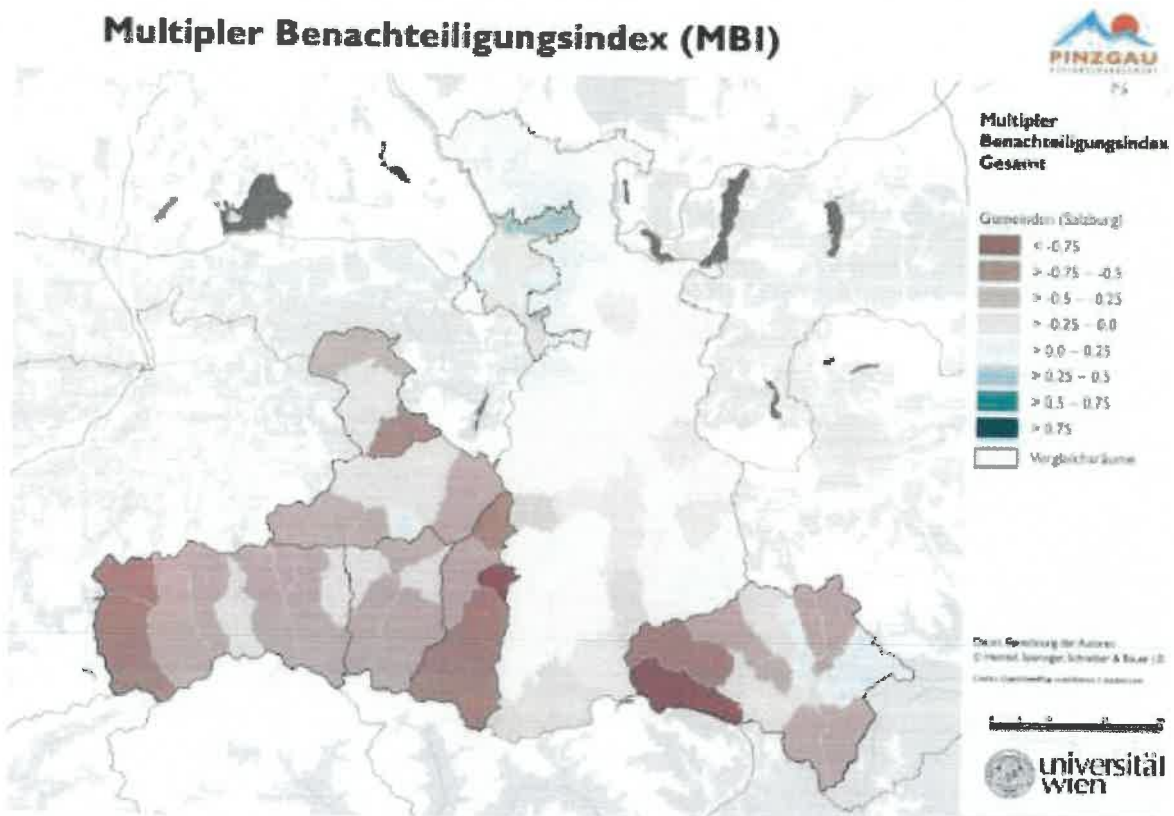


Abbildung 15: multipler Benachteiligungsindex bei Beschäftigung, Heintel M., Springer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass der Benachteiligungsindex in der LEADER-Region klar negativ ist, was bedeutet, dass es eine Benachteiligung der Region zur Stadtregion gibt, obwohl in einzelnen Bereichen die Regionen durchaus bevorteilt (Bildung und Soziales) sind. Nähere Informationen sind in der Studie enthalten. Eine genauere Betrachtung der Ergebnisse kann in der lokalen Entwicklungsstrategie nicht erfolgen, da dies den Rahmen sprengen würde.

2.2. Beschreibung der regionalen Umwelt – und Klimasituation

Naturschutz und Biodiversität

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern erstreckt sich über den südlichen Teil des Bundeslandes Salzburgs, wo sich wie Eingangs beschrieben der Nationalpark Hohe Tauern befindet. Demnach hat der Schutz von Natur und Umwelt in der Region eine besondere Bedeutung. Es ist aber auch deutlich erkennbar, dass sich die Schutzgebiete vorwiegend in den Hohen Tauern befinden und nur kleinere Gebiete wie Landschaftsschutzgebiete außerhalb des Nationalparks zu finden sind.

Schutzgebiete Nationalpark Hohe Tauern Salzburg

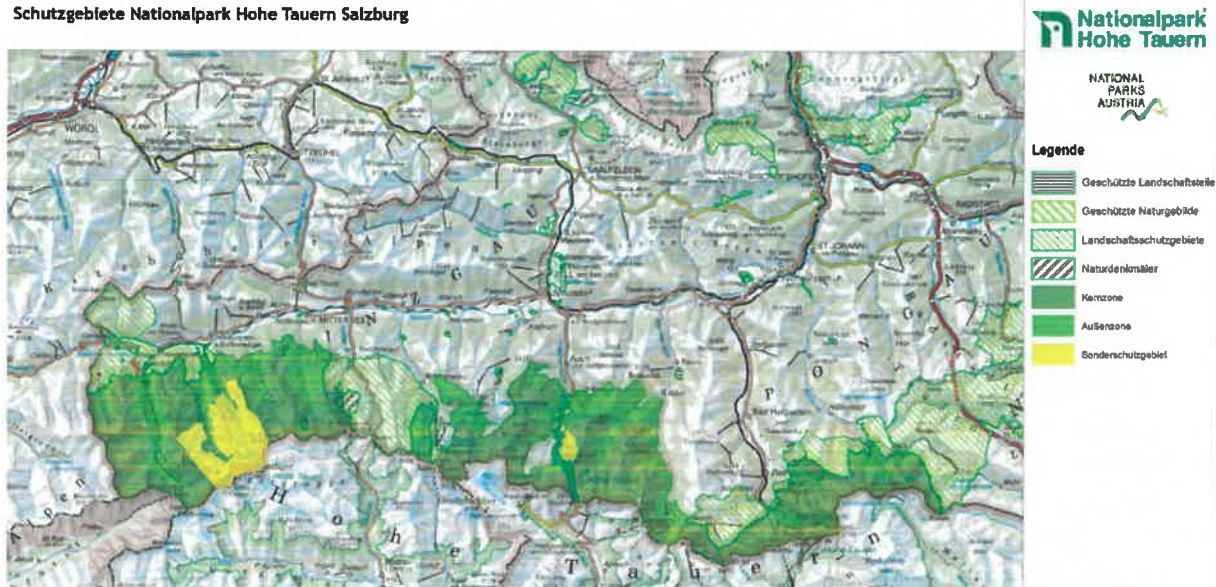


Abbildung 16: Schutzgebiete Nationalpark Hohe Tauern Salzburg, Salzburger Geographisches Informationssystem, bearbeitet durch: Hochwimmer Barbara, Nationalpark Hohe Tauern

Neben dem Schutz gewisser Landschaftsteile hat in der Nationalparkregion die Biodiversität einen besonderen Stellenwert. Gemeinsam mit dem Haus der Natur gibt es eine eigene Biodiversitätsdatenbank für den Nationalpark Hohe Tauern, die auch online eingesehen werden kann: [Occurrence search \(gbif.org\)](http://Occurrence%20search%20(gbif.org)). In der untenstehenden Tabelle wird eine Übersicht über die Artenzahlen einzelner Organismengruppen weltweit sowie in Österreich im Vergleich zu den Hohen Tauern lt. Biodiversitätsdatenbank gegeben. Dazu muss erwähnt werden, dass die Daten hier nicht ident mit dem Gebiet der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern sind, sondern die gesamten Hohe Tauern umfassen.

Organismengruppe	Welt	Österreich	Hohe Tauern	Nationalpark
Pilze	400.000	15.000 ^a	2.236	1.308
Flechten	25.000	2.500 ^b	1.083	989
Algen	72.500	5.000	(148)	(133)
Moose	16.000	1.000 ^c	782	681
Blütenpflanzen und Farne	380.000	> 4.000 ^d	1.834	1.286
Protozoa	> 8.100	> 1500 ^e	(45)	(45)
Weichtiere	>50.000	537 ^e	93	39
Krebstiere	> 47.000	530 ^e	(6)	(5)
Spinnentiere	> 102.000	4.200 ^e	(209)	(191)
Tausendfüßer	> 16.000	330 ^e	(4)	(3)
Sonstige Wirbellose (exkl. Insekten)	> 70.000	> 6.300 ^e	(45)	(43)
Eintagsfliegen	3.000	119 ^e	(15)	(14)
Steinfliegen	3.500	135 ^e	(24)	(24)
Libellen	4.875	78 ^e	46	20
Heuschrecken	25.500	139 ^e	53	30
Käfer	350.000	8.000 ^e	(1.952)	(959)
Hautflügler	156.000	11.200 ^e	(184)	(138)
Köcherfliegen	13.000	315 ^e	(58)	(50)
Schmetterlinge	180.000	4.090 ^e	1.612	1.213
Wanzen/Zikaden	200.000	920 ^e	(154)	(123)
Zweiflügler	160.000	11.500 ^e	(167)	(147)
Sonstige Insektengruppen	-	3.500 ^e	(1)	(1)
Fische	28.000	86 ^e	(8)	(3)
Amphibien	7.000	24 ^e	10	4
Reptilien	11.136	16 ^e	9	5
Vögel - Brutvögel / Durchzügler & Gäste	18.000	217 / 430 ^e	145 / 249	118/140
Säugetiere	5.000	105 ^e	71	58

Abbildung 17: LINDNER R., KAUFMANN P., WITTMANN H., GROS P., KWITT S., KYEK M., PATZNER R. A., PÖHACKER J., RÜCKER TH., BAUCH K. & K. AICHHORN (2022): Biodiversitäts-Report. Dokumentation der biologischen Vielfalt in den Hohen Tauern. Mit Beiträgen von Patrick Gros, Stefan Kwitt, Martin Kyek, Robert Patzner, Thomas Rücker & Helmut Wittmann. Bericht im Auftrag des Nationalparks Hohe Tauern. Haus der Natur, Salzburg: S15

Klima

Die Gebirgsregion der Hohen Tauern ist auf Grund ihrer Bergwelt sowohl landschaftlich als auch klimatisch geprägt. Im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt ist die Temperaturzunahme durch den Klimawandel in alpinen Gebieten noch stärker ausgeprägt und liegt auch in den Hohen Tauern, wie in Abbildung 12 für das Sonnblick Observatorium ersichtlich, schon bei über 1° C seit 1980.

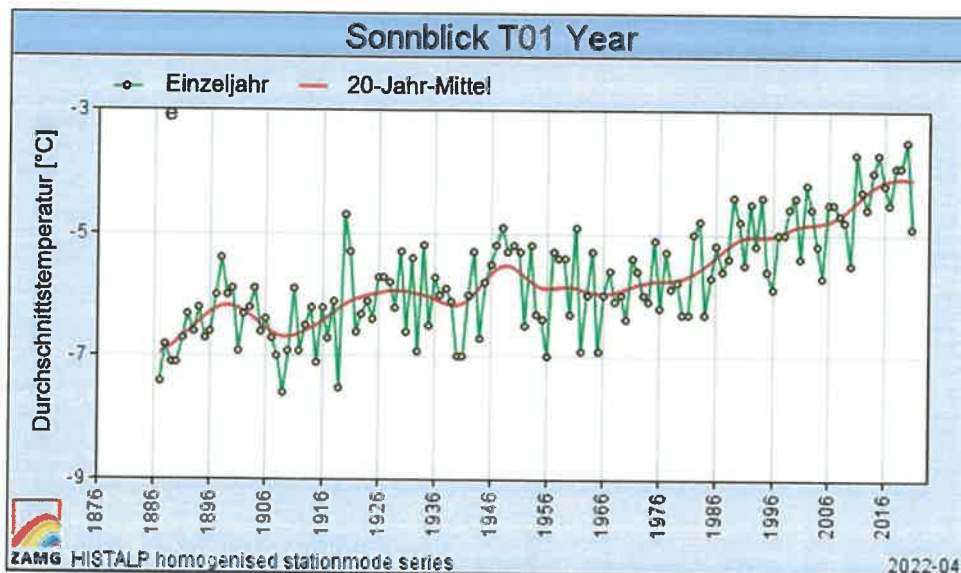


Abbildung 18: Gemessene Durchschnittstemperatur am Sonnblick Observatorium in einer Seehöhe von 3106 Meter, http://www.zamg.ac.at/histalp/dataset/station/csv.php?c=AT&s=_127.

Neben dem Temperaturanstieg zeigt sich der Klimawandel in der Region durch Rückgang der Gletscher, Häufung von meteorologischen Extremereignissen, Auftauen von Permafrost und die Zunahme von Naturgefahren (unter anderem Hochwasser, Steinschlag, Muren und Hangrutschungen).

Das Klima der Region ist inneralpin geprägt durch starke tageszeitliche Schwankungen der Temperatur. Die Durchschnittstemperatur im Zeitraum 1981-2010 betrug in der Bezirkshauptstadt Zell am See 7° C. Es gibt im Mittel 6 Hitzetage (Tage mit einer Temperatur > 30° C) pro Jahr. Die mittlere, jährliche Niederschlagssumme beläuft sich auf 1159 mm, wobei der größere Teil davon im Sommer fällt.³

In Zukunft ist ein weiterer Anstieg der Jahresmitteltemperatur zu erwarten. Dies wird sich unter anderem in einer Zunahme der Hitzetage widerspiegeln. Während der Gesamtniederschlag ähnlich bleibt, wird es in Zukunft vermehrt zu Starkniederschlagsereignissen kommen und der Niederschlag im Winter wird zunehmen. Allerdings wird dieser durch den erwartenden Temperaturanstieg öfter in Form von Regen fallen und es ist von einer geringeren Schneesicherheit (vor allem in Talbereichen) auszugehen. Positiv zu sehen sind zukünftig eine längere Vegetationsperiode und ein geringerer Heizbedarf. Dem gegenüber stehen allerdings die Notwendigkeit für Kühllösungen an Hitzetagen und Tropennächten (Minimaltemperatur > 20° C), sowie Einbußen bei Ernteerträgen durch Trockenheit (Land Salzburg 2022 und Climamap 2022).

Energieverbrauch

Der Zusammensetzung des Energieverbrauches (nach Verbrauchsgruppen, Energieträger,...) in der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ist in Abbildung 19 ersichtlich. Laut Energiemosaik Austria (2022) sind in den Gemeinden fossile Energieträger dominant. Etwa 30 % des Energiebedarfs werden durch **erneuerbare Energien** gedeckt. Der größte Energieverbrauch entsteht in den Sektoren Wohnen und Industrie/Gewerbe mit jeweils fast 30 %. Ein weiterer großer Verbraucher ist der Sektor **Mobilität**, mit einem Anteil von etwa 25 % am Energieverbrauch.

³ https://www.oerok.gv.at/fileadmin/user_upload/Bilder/2.Reiter-Raum_u_Region/2.Daten_und_Grundlagen/Bevoelkerungsprognosen/Prognose_2018/Bericht_BevPrognose_2018.pdf

Dienstleistungen tragen ungefähr 13 % und die Landwirtschaft 5 % zum Gesamtenergieverbrauch in der Region bei. Großes Potential für die Reduktion von Treibhausgasemissionen bietet vor allem der Mobilitätssektor, der noch fast zur Gänze mit fossilen Energieträgern versorgt wird. Auch in den anderen genannten Bereichen ist der Anteil der erneuerbaren Energien weniger als die Hälfte und damit ausbaufähig.

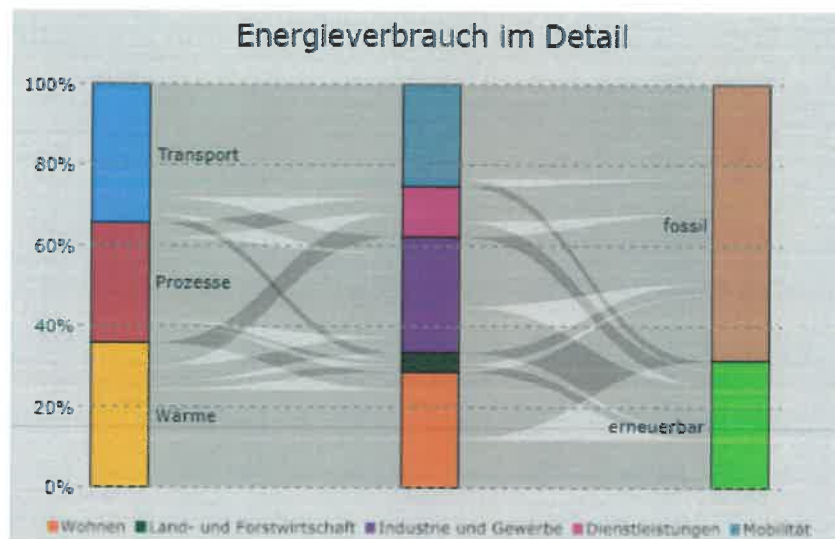


Abbildung 19: Energieverbrauch in den Gemeinden der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern. <https://www.energiemosaik.at/karten>

KEM und KLAR!

Da gewisse Folgen des Klimawandels bereits jetzt nicht mehr abgewandt werden können, wurde im Pinzgau eine KLAR! (Klimawandelanpassungsregion) eingereicht. Sie soll in Zukunft die Gemeinden dabei unterstützen, bestmöglich mit den beschriebenen, zukünftigen Auswirkungen umzugehen. An erster Stelle muss jedoch das Ziel stehen, das Klima zu schützen, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, den Klimawandel zu bremsen und dadurch einen weiteren Anstieg der Globaltemperatur zu verhindern. Dieser Prozess in Richtung Klimaneutralität kann nur durch gemeinsame Bemühungen von Gemeinden, BürgerInnen und Unternehmen geschafft werden und wird in der Region durch die KEM (Klima- und Energiemodellregion) Pinzgau Nationalparkregion und die KEM Tourismus Zell am See – Kaprun unterstützt und vorangetrieben.

2.3. Reflexion und Erkenntnisse aus der Umsetzung in der letzten Periode

Die Arbeit der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern hat sich in Bezug auf die Arbeit 2007-2013 deutlich verändert. Durch das Mehr an Mitarbeiterinnen konnte die LEADER-Arbeit enorm ausgedehnt werden. Neben der reinen Projektberatungstätigkeit konnte die LEADER-Region ihren Zweck als Netzwerkstelle ausbauen und stark fokussieren. Dies bedeutet, dass Themenbereiche, die nur selten von Seiten externer ProjektträgerInnen aufgegriffen werden, über die LEADER-Region mittels Arbeitsgruppen oder Workshops direkt bearbeitet wurden. Dabei war festzustellen, dass einige Themen – wie zum Beispiel Festigung des Nationalparkgedankes in der Bevölkerung – schwer ins Bewusstsein gerückt werden können, während andere Themen wie lokale Einkaufsmöglichkeiten von regionalen Produkten sich zu Selbstläufern entwickelten. Hier gilt es, in den kommenden Jahren weitere Impulse zu setzen, um die Idee des Nationalparks für die Bevölkerung greifbar zu machen, das gemeinsame Commitment zum Nationalpark zu stärken.

Weiters wurden in der letzten Periode Projekte umgesetzt, bei denen der LEADER-Verein als Projektträger auftrat und die jeweiligen Projekte samt Einreichung, Finanzgebarung und Umsetzung von den Mitarbeiterinnen abwickelt wurden. Gerade für Projekte im Sozial- oder Kulturbereich sowie wenn es um Vernetzung geht, ist die Umsetzung eigener Projekte eine geeignete Option, als LEADER-Region wichtige Akzente zu setzen. Dies soll auch in der Programmperiode 2023-2027 fortgesetzt werden, da gerade im Kulturbereich in der Periode 2014 – 2020 nicht alle in der lokalen Entwicklungsstrategie (LES) gesetzten Ziele erreicht werden konnten und sich herausgestellt hat, dass die Vernetzungsarbeit langfristig angelegt werden muss, um Erfolge verzeichnen zu können – nach dem Motto „steter Tropfen höhlt den Stein“.

In Bezug auf die thematische Ausrichtung der LEADER-Region sind vor allem die vermehrt eingereichten Sozialprojekte des Aktionsfeldes drei hervorzuheben. Als traditionell sehr stark touristisch ausgerichtete Region wurden in den Vorperioden sehr viele touristische Projekte im Bereich der Infrastruktur unterstützt, was sich aber in der letzten Periode stark verändert hat. Rein budgetär gesehen wurden im Aktionsfeld 1 (Wirtschaft) sowie im Aktionsfeld 3 (Soziales) nahezu gleich viel Fördermittel gebunden, was die thematische Neuausrichtung in Richtung Gemeinwohlsektor begründet. Hinzu kommt noch die bewusste Lenkung durch den LEADER-Vorstand, was bedeutet, dass beispielsweise bereits zu Beginn der letzten Periode nur mehr Planungskosten von touristischen Infrastrukturprojekten gefördert wurden. Eine Einreichung der Errichtungskosten wurde vom Projektauswahlgremium abgelehnt und der Fokus auf qualitätssteigernde Maßnahmen bei Tourismusprojekten gelegt.

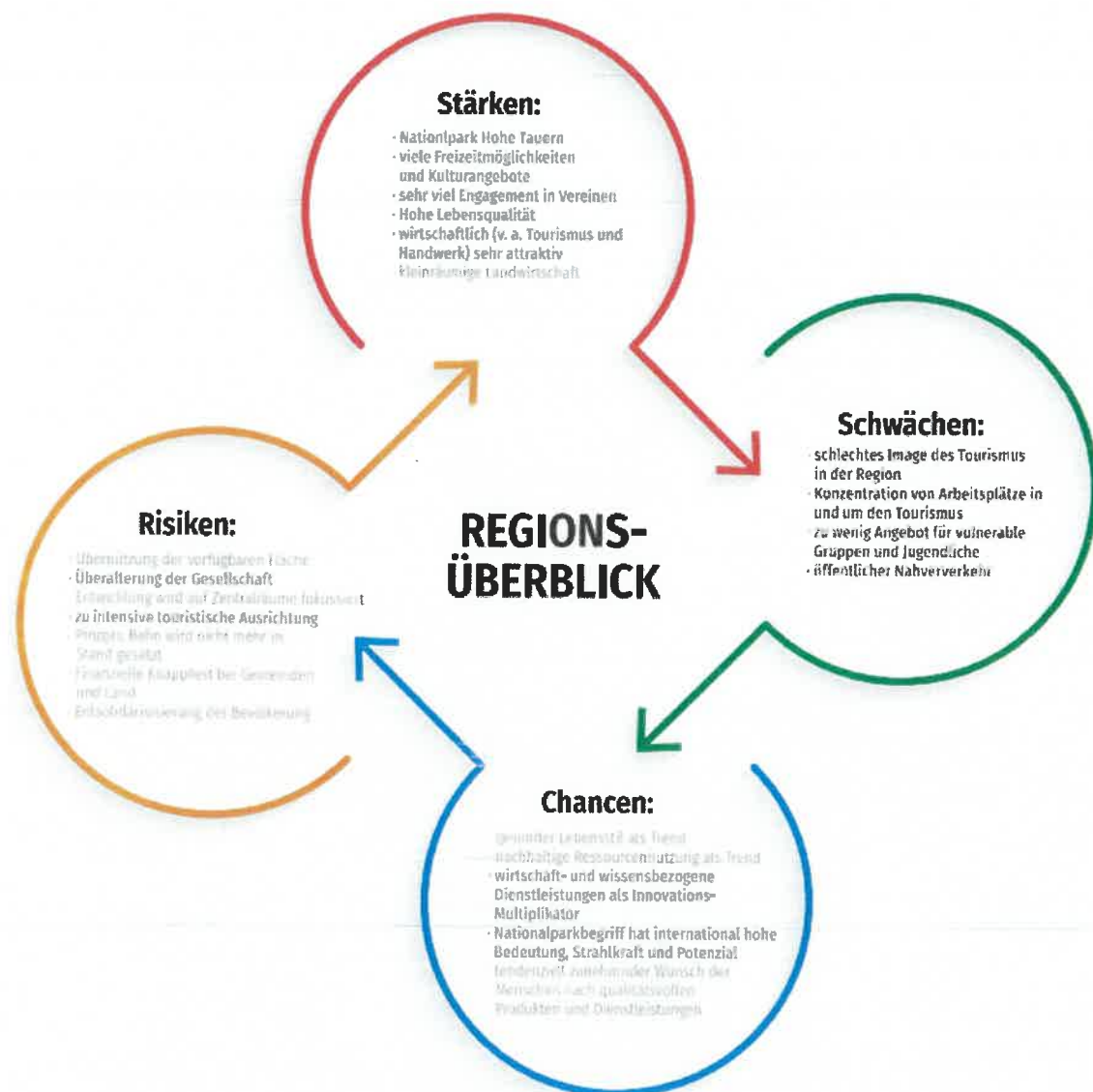
Hilfreich für die vielen Sozialprojekte war der neu angepasste Fördersatz für Schwerpunkte bei Generationen, Frauen, Migration, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Kultur und Bildung von 80%. Gerade Vereinen wurde dadurch der Zugang zu LEADER-Fördermitteln erleichtert, da für viele die Eigenmittelaufbringung wirklich schwer machbar ist. Diese Ausrichtungen sollen in dieser Periode weitergeführt werden.

Als sehr große Herausforderung der letzten Jahre muss die Coronapandemie erwähnt werden. Auf Grund einer noch nie da gewesenen Krisensituation wurde die LEADER-Arbeit mit völlig neuen Herausforderungen konfrontiert. Viele Projekte konnten nicht planmäßig umgesetzt werden bzw. wurden wieder und wieder verlängert. Projektträger fanden sich gerade in den Jahren 2020 und 2021 kaum. Generell stand die Arbeit im LEADER-Büro Kopf. Um aber möglichst gut über die Krisensituation hinweg zu helfen und die Vorteile der Netzwerkstelle auszunutzen, übernahm die LEADER-Region bereits zu Beginn der Pandemie viele koordinierende Aufgaben. Informationen über geltende Regeln und Maßnahmen, Einkaufsmöglichkeiten, Hilfsdienste, etc. wurden gebündelt, für die Region gemeinsam aufbereitet und organisiert. In dieser Zeit wurde die LEADER-Region als Netzwerk-, Dienstleistungs- und Regionalentwicklungsstelle mehr denn je gebraucht, nachgefragt und etabliert. Demnach hat sich die LEADER-Arbeit gerade in der letzten Periode stark von der angesprochenen Beratungsstelle hin zur serviceorientierten Dienstleistungsstelle gewandelt. Es ist davon auszugehen, dass dieser umfassende Servicestellenansatz weiterhin in der Region nachgefragt bzw. benötigt wird, um derzeitige bzw. zukünftige Herausforderungen – beispielhaft Findung von Arbeitskräften, Bewältigung der Folgen des Klimawandels, steigende soziale Ungleichheit, zunehmende Alterung der Gesellschaft – bewältigen zu können.

2.4. SWOT-Analyse der Region

Auf Basis der bisher behandelten Daten widmet sich dieses Kapitel den Stärken und Schwächen der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern sowie den übergeordneten Chancen und Risiken. Im Rahmen der Workshops zu den einzelnen Themen, sowie bei der LEADER-Umfrage und beim Jugendreport (siehe dazu Punkt 8) wurden die unten beschriebenen Aspekte mehrfach genannt. Im Vergleich zur Strategie aus der Vorperiode hat sich herausgestellt, dass die Stärken und Schwächen in der Gesamtübersicht der Region nach wie vor ähnlich sind. Erst bei genauerer Analyse ergeben sich unterschiedliche Ausprägungen und Veränderungen zur Vorperiode. In der nachfolgenden grafischen Darstellung (Regionsüberblick) wurden die Punkte, die sich nicht verändert haben, Fett markiert. Nach der SWOT Gesamtübersicht der Region folgt die Stärken Schwächen Analyse auf Basis der einzelnen Aktionsfelder.

Im Regionsüberblick zeigt sich schnell, dass sich global gesehen in den Stärken und Schwächen der Region keine Veränderungen ergeben haben. Einzig bei den Chancen und Risiken sind neue Punkte im Vergleich zu Vorperiode erkennbar. Sieht man sich aber diese Darstellung im Bereich der einzelnen Aktionsfelder an, so zeigt die Detailanalyse ein geschärftes Bild.



Aktionsfeld 1: Steigerung der Wertschöpfung

<p>Stärken:</p> <p>Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none">• qualitativ hochwertige Handwerksbetriebe• viele Familienunternehmen und KMUs• Bau- und Baunebengewerbe sehr aktiv <p>Tourismus</p> <ul style="list-style-type: none">• gutes, flächendeckendes Tourismusangebot• spektakuläre Landschaft• Gastfreundschaft und positive Tourismusgesinnung seitens der Tourismusbetriebe• finanzstarke marktführende Bergbahnunternehmen• größtes Schutzgebiet der Alpen: Nationalpark Hohe Tauern• Freizeitangebot enorm hoch• 2 Saisonzeiten – Tourismus ist im Winter wie Sommer wirtschaftlich attraktiv <p>Landwirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none">• kleinstrukturierte, intakte Landwirtschaft• wenige Betriebsauflösungen während der letzten Jahre• div. Diversitätsstrategien (Bsp. Urlaub am Bauernhof, regionale Produkte, etc.)• gute Pflege der Almen• sehr viele Bio-Betriebe• herausragende LW-Fortbildungsstätte• neue Schienen der Direktvermarktung wurden erschlossen (Selbstbedienungshäuschen, Regionalläden, etc.)	<p>Schwächen:</p> <p>Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none">• zu wenig Fachkräfte• zu wenig Arbeitskräfte und damit Schwierigkeiten die Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten• zu wenige Lehrlinge• wenig Start ups und EPU's• Bewusstsein über Arbeitsplatzangebot in der Bevölkerung nicht vorhanden• wenig wirtschafts- und wissensbezogene Dienstleistungen direkt in der Region• Leerstände in div. Gemeinden vorhanden: auch landwirtschaftliche Gebäude, alte Pensionen, oder Geschäfte• große Distanz zu den Hochschulen <p>Tourismus</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeitskräftemangel• schlechtes Image des Tourismus als Arbeitgeber – wenig Bewusstsein bei Bevölkerung für die Bedeutung des Tourismus• Schwierigkeiten der Tourismusbetriebe, gutes Personal langfristig zu binden• zu geringe Wertschöpfung, da sich die Region unter ihrem Wert verkauft• Tourismusangebot ist wenig profiliert, es fehlt der „USP“• schlechte Auslastungszahlen• oft kurze Saison auf Grund zu geringer Bettenauslastung• Defizite im Onlinemarketing bei div. Vermietergruppen• wenig Einsatz von Regionaler Kulinarik <p>Landwirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none">• Konflikt Freizeitnutzung versus Landwirtschaft/Forst• intensive Gülleausbringung wirkt sich negativ auf die Biodiversität aus• geringe Zusammenarbeit LW/Tourismus
---	--

<p>Chancen:</p> <p>Generell:</p> <ul style="list-style-type: none"> • steigende Nachfrage nach regionalen Bio-Produkten <p>Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • neue Trends der Arbeits- und Lebensformen (zB Teleworking) auch pandemiebedingt • Digitalisierung und Breitbandausbau • Alternative Finanzierungsformen: Crowd Funding, etc. <p>Tourismus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neue Trends zu Gesundheits- und Naturtourismus mit Entschleunigung, Auszeit,... • Sicherheitsaspekt bei Reisen nimmt weiter zu • Digitale Besuchersteuerungssystem am Vorbild der Städte • Trends zum Ganzjahrestourismus: Menschen möchten auch im Frühjahr und Herbst auf Urlaub fahren <p>Landwirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anhaltender Trend zu kleinen regionalen Betrieben • Neue Bewirtschaftungsmöglichkeiten durch die Klimaerwärmung 	<p>Risiken:</p> <p>Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebe verlagern sich noch stärker in die Ballungszentren • Internationaler Standortwettbewerb wird härter • Weiterhin verschärfte Richtlinien für div. Unternehmungen: Kreditvergabe, Ansiedelung, Betriebsübernahmen, etc. • Fachkräftemangel wird zur Wachstumsbremse und gefährdet den Standort <p>Tourismus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Immer schärferer Wettbewerb • Abnahme von Gästeloyalität • Immer kürzere Aufenthaltsdauer • Image als „Billigregion“ verfestigt sich <p>Landwirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attraktive Einkommensalternativen außerhalb der Landwirtschaft führen zur Aufgabe von Betrieben • Trends zu großen Produktionsbetrieben • Almbewirtschaftung wird auf Grund rückläufiger Unterstützungen Bund/EU verringert.
---	--

Die Stärken und Schwächen im Aktionsfeld 1 sind nach wie vor stark touristisch orientiert, was sich im Vergleich zur Vorperiode nicht verändert hat. Die Wirtschaft generell hängt auf Grund der wenigen Industriebetriebe stark von der touristischen Ausrichtung der Region ab. Auch Handwerksbetriebe sowie das Bau- und Baunebengewerbe stellen eine Stärke in der SWOT dar. Im Vergleich zur Vorperiode kristallisiert sich aber ein immer stärker werdender Personalmangel – über alle Branchen hinweg – heraus. Waren es vor ein paar Jahren noch meist Pflegekräfte oder FacharbeiterInnen im Tourismus oder Handwerk, sucht jetzt jede Branche händeringend nach Personal. Dies gilt auch für den Lehrberuf. Im Bereich der Landwirtschaft ist im Vergleich zur Vorperiode die Diversifizierung einiger Betriebe in Richtung regionaler Produktion hervorzuheben. War in der Strategie 14 - 20 noch die Rede von fehlenden Absatzmöglichkeiten von regionalen Ab-Hof Produkten, so hat sich dies in den letzten Jahren deutlich verbessert und ist nun sogar zur Stärke geworden. Die regionalen Erzeugnisse sind – bedingt sicherlich auch durch die Corona Pandemie – von Automaten bis hin zu Selbstbedienungshäuschen und Regionalläden erhältlich und stellen so ein attraktives Zusatzeinkommen für die landwirtschaftlichen Betriebe dar.

Aktionsfeld 2: Festigung oder nachhaltige Weiterentwicklung des natürlichen und kulturellen Erbes

<p>Stärken:</p> <p>Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Großes und vielschichtiges Kulturangebot • Kernkompetenz volkstümliche Kultur: Blaskapellen, Heimatvereine, etc. • aktive Musikschule und Nachwuchsorchester • intakte Museumslandschaft • Kulturinitiativen mit viel Erfahrung und langjähriger Tätigkeit • starke Tradition die Heimatverbundenheit und Identität schafft (I bin a PinzgauerIn) <p>Naturraum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ressource Nationalpark Hohe Tauern – geschützter Lebensraum mit IUCN Klassifizierung • gepflegte Landschaft • starkes Umweltbewusstsein in der Bevölkerung vorherrschend 	<p>Schwächen:</p> <p>Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenig Vernetzung unter den Einrichtungen • Kleines Einzugsgebiet bei Veranstaltungen • wenige Schwerpunkte über die Region, wenig Angebot in den Bereichen Hochkultur, Kunst, Zeitgenössisches, etc. • fehlende Motivation der Bevölkerung zur Nutzung der Kulturangebote • wenig Einsatz von regionaler Kulinarik <p>Naturraum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überdüngungen gefährdet Biodiversität • Bewusstsein für Naturraum oft nur im Nationalparkgebiet gegeben • wenig regionale Naturschutzorganisationen da man hier vorrangig auf den Nationalpark als Akteur vertraut • Defizite im Naturraummanagement bzw. der Besucherlenkung • starke Bodenversiegelung • zu hohe Wildpopulation
<p>Chancen:</p> <p>Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hochkultur als Steigerung der Wertschöpfung • ausdifferenzierter Markt der Kulturinteressierten bietet Möglichkeit zur Schwerpunktsetzung • Beispiele für branchenübergreifende Vernetzung in der Kultur in anderen österreichischen Regionen als „Role-Models“ für die heimische Kulturszene <p>Naturraum</p> <ul style="list-style-type: none"> • steigendes Bewusstsein für Nachhaltigkeit im Allgemeinen, Artenvielfalt und Naturschutz • große Nachfrage nach Erholung in attraktiven Naturlandschaften • Neue landwirtschaftliche Bewirtschaftungspraktiken sind bekannt – hier kann man sich inspirieren lassen • Initiative Vielfalt Leben des Landes Salzburgs 	<p>Risiken:</p> <p>Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • verschärfende Finanzknappheit der öffentlichen Hand <p>Naturraum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bodenversiegelung nimmt weiter zu • Artensterben • großer Druck der Wirtschaftsbetriebe für Aus- und Neubauten auf grüner Wiese • Klimawandel, Extremwetterereignisse

<ul style="list-style-type: none"> • Tendenzen zum minimierten Bodenverbrauch– Leerstände und Bestehendes verwenden • Nationalpark als internationale Marke • Waldmanagement zum Schutz der Region 	
---	--

Im Aktionsfeld 2 liegt der Fokus lt. SWOT Analyse klar im Bereich der Kultur. Auch hier sind Veränderungen zur Vorperiode erkennbar. Als Stärke der Region werden die vielen verschiedenen Angebote bzw. Kulturinitiativen genannt, die man in der letzten LEADER-Periode erfolgreich ausbauen konnte. In dieser Periode sind es die fehlende Vernetzung und Schwerpunktsetzung dieser Initiativen, die eine neue Ausrichtung bedeuten.

Im Bereich des Naturraumes sind nur wenige Veränderungen zur Vorperiode erkennbar. Auf Grund der Nähe zum Großschutzgebiet Nationalpark wird diese Thematik meist auf das Schutzgebiet selbst und dessen Verwaltung bezogen. Leider fehlt bei vielen handelnden AkteurInnen dadurch das Bewusstsein, dass neben dem Schutzgebiet schützenswerter Naturraum auch in allen anderen Bereichen zu finden ist.

Aktionsfeld 3: Stärkung der für das Gemeinwohl wichtige Strukturen und Funktionen

<p>Stärken:</p> <p>Generell</p> <ul style="list-style-type: none"> • viele verschiedene Vereine und aktive Vereinstätigkeit • vielfältiges und zahlreiches Freizeitangebot und Sportmöglichkeiten • vielfältiges und zahlreiches Angebot in der Erwachsenenbildung • Region für Familien sehr attraktiv (Sicherheit,...) • international tätige Unternehmen sorgen für Diversität der Bevölkerung • gute Beratungsangebote sowie Unterstützungen im Bereich Arbeitsassistentz • Beratungsstelle für Männer • gute medizinische Versorgung: Tauernklinikum Zell am See und Mittersill <p>Jugend</p> <ul style="list-style-type: none"> • gute Ausbildungsmöglichkeiten • hohe Bereitschaft in der Heimatgemeinde etwas mitzugestalten • gute Jugendarbeit in der Region und in den Jugendzentren • gute Jugendarbeit in den Vereinen • wenig SchulabrecherInnen und wenig Jugendarbeitslosigkeit 	<p>Schwächen:</p> <p>Generell</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinsamung der Menschen nimmt quer durch alle Lebensbereiche zu • schlechter öffentlicher Nahverkehr • wenig Kinderbetreuungsangebot vor allem an Randzeiten oder in kleineren Orten • keine akademische Ausbildungsstätte in der Region • Menschen, die in den Pinzgau zuziehen, haben es schwer, Anschluss zu finden • wenig Gestaltungsmöglichkeit für unterschiedliche Lebensmodelle • Siedlungsstrukturen oft nach ethnischen Gruppen getrennt • Sprachbarriere bei Menschen mit Migrationshintergrund • geringes Genderwissen und wenig Bewusstsein bei regionalen EntscheidungsträgerInnen in Politik und Gesellschaft <p>Jugend</p> <ul style="list-style-type: none"> • wenig Fortgelmöglichkeiten und wenige Plätze, wo sich Jugendliche ohne Konsumzwang treffen können • wenig begleitetes Angebot für junge Erwachsene abgesehen von der Vereinsarbeit und oft wenig Angebote für Mädchen • geringe Anzahl an Jugendlichen an der Tourismusschule in Bramberg
---	--

<p>Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • spezielle Frauenorganisationen, die eine spezielle Ausrichtung haben (katholische Frauenschaft, Ortsbäuerinnen, etc.) • gutes Beratungsangebot für Frauen und Mädchen auch im Bereich Beruf <p>Ältere Generation</p> <ul style="list-style-type: none"> • intakte Vereinslandschaft • hohes Maß an Pflegeangeboten • gute Sport- und Aktivprogramm • verschiedene Arten von Pflegeangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> • hohe Bereitschaft der Jugendlichen eine hohe Ausbildung abzuschließen, obwohl vielfältiges Ausbildungsangebot in der Region vorhanden ist • Freizeit besitzt hohen Stellenwert Arbeit wird als „notwendiges Übel“ betrachtet • Öffentlicher Nahverkehr nicht attraktiv für die Jugendlichen <p>Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • wenig Frauen in Führungspositionen, Funktionärserebenen oder Gemeindevertretungen • traditionelles Rollenverständnis • Frauen trauen sich weniger zu • Frauen wandern oft ab • eingeschränktes Angebot regionaler Organisationen speziell für Frauen • Frauenerwerbsquote unter dem Landesschnitt • Bewusstsein der Frauen über Folgen der Teilzeitarbeit oft nicht gegeben <p>Ältere Generation</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu wenig Pflegepersonal • Mobilität oft nicht mehr gewährleistet • zu geringe Bereitschaft in der Bevölkerung frühzeitig Hilfe anzunehmen • häusliche Pflege obliegt meist den Frauen • wenig Bewusstsein und Angebote für Prävention und „gesundes Altern“
<p>Chancen:</p> <p>Generell</p> <ul style="list-style-type: none"> • weitere Internationalisierung der Wirtschaft bringt Interkulturalität • starker Zuzug durch Ukraine Krise • Wunsch der Menschen nach ihrer Ausbildung bzw. bei Gründung einer Familie wieder in die Heimat zurückzukehren • Trend zu neuen Wohn- und Lebensformen • es gibt immer mehr neue Ansätze für gesundes Altern • wachsende Zielgruppe der aktiven älteren Generation 	<p>Risiken:</p> <p>Generell</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überalterung der Bevölkerung – Rückgang der Geburtenrate • Wohnraum wird nicht mehr finanzierbar • Zunahme der Spannungen in Europa • überregionale Krisen: Pandemie, Klimakrise, etc. • Abnahme des ehrenamtlichen Engagements • Entsolidarisierung der Gesellschaft • Steigende Finanzengpässe bei den Gemeinden • anhaltender Brain Drain und Abwanderung von Frauen • Krankenhäuser werden auf Grund niedriger Patientenzahlen zentralisiert oder Angebot eingeschränkt

<p>Jugend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Junge Generation ist Motor des Wandels • Immer mehr Mädchen haben eine gute Schulausbildung • Mehr Mädchen haben Interesse an techn. Berufen und klassischen Handwerksberufen • Kids for Future Bewegungen 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Pflege im Familienverband mehr möglich • hohe Kosten im Pflegebereich strapazieren die öffentlichen Budgets über Gebühr <p>Jugend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sinkendes Interesse am Ehrenamt • steigende Politikverdrossenheit und sinkende Wahlbeteiligung • zunehmender Leistungsdruck • fehlende Beständigkeit und Trend zu einer „Ich“ Generation
---	--

Wie bereits erwähnt, konnte das Aktionsfeld 3 in der letzten Periode sehr gut bearbeitet werden, da sehr viele Projekte in diesem Bereich umgesetzt werden konnten. Gerade das Thema der Kinderbetreuung hat im Gegensatz zur Vorperiode stark an Brisanz verloren und tritt nur mehr als Schwäche durch fehlende Kinderbetreuung an Randzeiten zutage. Für beide Perioden gleichermaßen wird das Thema der Mobilität als Basisleistung in der Region als Schwäche genannt, welches sich natürlich auch im Aktionsfeld 4 wiederfindet. Bei den Schwächen im Frauenbereich sowie bei den Jugendlichen muss erwähnt werden, dass sich die Situationen in den ländlichen Regionen während Corona eher wieder verschlechtert haben. Angebote, die vor der Pandemie noch gut besucht wurden oder sogar ausgebaut werden sollten, haben den Neustart in oder nach der Krise nicht geschafft. Ein Beleben dieser Themen speziell für Jugendliche und Frauen ist für diese Periode wieder relevant.

Aktionsfeld 4: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

<p>Stärken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klima- und Energiemodellregion KEM bereits seit 10 Jahren • eigens dafür eingerichtete Anlaufstelle KEM • Klimawandelanpassungsmodellregion (Klar!) seit 2022 • starkes Bewusstsein für den Einsatz erneuerbarer Energiequellen bei Gemeinden vorhanden • Problembewusstsein auf Grund Hochwasser und Extremwetterereignissen hoch • erneuerbare Energiequellen werden gut genutzt: zB Photovoltaik, aber vor allem die Nutzung der Wasserkraft ist traditionell verankert • spezialisierte Unternehmen für erneuerbare Energie vor Ort • Müllentsorgung funktioniert aufgrund Müllverband sehr gut 	<p>Schwächen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hohe Anteile an Ölheizungen in den Haushalten • immer stärkeres Verkehrsaufkommen – auch kleine Wegstrecken werden mit dem Verbrennungsmotor zurückgelegt • Radfahren oder öffentlicher Verkehr ist nur wenig Thema • steigende saisonale regionale Verkehrsbelastung durch Tourismus • schlechtes Wissen bei Bevölkerung um Energieeffizienz • keine Windkraftanlagen • wenig Vernetzung der spezialisierten Betriebe vor Ort
---	---

<p>Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz der E-Mobilität und neuer technologischer Fortschritt • Möglichkeit der Erneuerbaren Energiegemeinschaften • Trend zu regionalen Produkten • Preissteigerungen für Strom und fossile Brennstoffe • ÖPNV durch Nutzung der TouristInnen höher frequentiert • Technologischer Fortschritt bei Speichertechnologie • Ukraine Krise (-> Abhängigkeit von Strom und Gas wird deutlich) • Klimaziele auf Bundes- und Landesebene • Tendenzen zu Mobilität ohne eigenes Auto • Co2-neutrale Anreisen im Tourismus als Wunsch viele TouristInnen 	<p>Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ukraine-Russlandkrieg dauert an oder breitet sich aus • Lieferengpässe bei diversen Materialien • finanzielle Engpässe für ÖPNV • Extremwetterereignisse zerstören jedes Jahr aufs Neue Infrastruktur, Bahntrassen, etc.
---	--

Das Aktionsfeld Klimawandel, Klimaanpassung und erneuerbare Energien wurde in dieser Periode neu in die lokale Entwicklungsstrategie aufgenommen. Die Ergebnisse der SWOT wurden gemeinsam mit den Verantwortlichen der Klima- und Energiemodellregion beziehungsweise deren Steuerungsgruppe erarbeitet, da sie bereits einige Jahre in diesem Bereich tätig sind und damit die notwendige Erfahrung mitbringen. Gerade das Wissen um, und das Bewusstmachen von Themen des Klimaschutzes und Klimawandels spielen hier eine wichtige Rolle. Auch betrifft das Thema alle Menschen, die in der Region leben sowie die Menschen, die in der Region Urlaub machen gleichermaßen. Der Verkehr wird dabei als große Schwäche empfunden. Daneben sind im Bereich des Klimaschutzes bzw. des Klimawandels sehr viele Chancen erkennbar, die eventuell für die Region nutzbar gemacht werden können. Die SWOT Analyse aufgeteilt auf die vier Aktionsfelder zeigt eindeutige Entwicklungsbedarfe, die im nachstehenden Punkt näher erläutert werden.

2.5. Darstellung der lokalen Entwicklungsbedarfe

Im vorhergehenden Kapitel wurden die Stärken und Schwächen der Region im Überblick sowie aufgeteilt auf die Aktionsfelder beschrieben. Aus diesen Stärken und Schwächen kombiniert mit den Chancen und Risiken für die Region wird in der Folge versucht, den Entwicklungsbedarf für die Region abzuleiten, der wiederum in die großen Themen der Aktionsfelder mündet.

Im Bereich des **Aktionsfeldes 1** Steigerung der Wertschöpfung können folgende Bedarfe kurz zusammengefasst werden.

Wirtschaftlich betrachtet ist die Nationalparkregion sehr gut aufgestellt. Dennoch liegt der Fokus der Region klar auf dem Tourismus. Trotz des vielfältigen Angebots für den Fremdenverkehr und die Freizeitnutzung sind durch die starke Konkurrenz aus dem In- und Ausland Wertschöpfung und Preis aber oft nur für eine kurze Zeit stabil zu halten. Um dem internationalen Preiskampf zu entkommen, **bedarf es eines Wandels von einem "mehr" an Angeboten hin zu einer Steigerung der Angebotsqualität.** Der Nationalpark könnte hier eine wichtige Rolle als Leitmarke spielen.

Für den Tourismus spielt die Akzeptanz der Einheimischen eine große Rolle und es wird immer schwieriger, den Tourismus als Leitbranche der Region zu positionieren. Die heimische Bevölkerung

fühlt sich mit ihren Bedarfen immer mehr den Bedürfnissen, Erweiterungen und Ausrichtungen der Tourismusbetriebe untergeordnet. **Es bedarf einer Imageverbesserung des Tourismus allgemein sowie speziell bezogen auf einzelne touristische Unternehmen.**

Ein genereller Bedarf der Region ist der nach Arbeitskräften. Bedingt durch den demografischen Wandel – vielen Pensionierungen und einer gering positiven Geburtenbilanz – kann der Bedarf an Arbeitskräften bei Weitem nicht mehr gedeckt werden. War dieser Mangel bislang vorwiegend auf Fachkräfte und Lehrlinge beschränkt, umfasst er heute alle Branchen und kann die Wirtschaftsentwicklung massiv drosseln.

Ein weiterer Bedarf liegt dabei in der vermehrten Vernetzung der Betriebe untereinander. Zusätzlich fehlen wirtschafts- und wissensbezogene Dienstleistungen oder das Einbinden der weit entfernten Hochschulen, um das Fehlen von Arbeitskräften durch Optimierung von Ressourcen und neuen Prozessen zu kompensieren. **Diverse innerbetriebliche Leistungen können nicht mehr im vollen Umfang aufrechterhalten werden. Betriebe brauchen neue Kooperationswege und Know How, um die Produktionen bzw. Vorgänge innerbetrieblich zu optimieren. Der Bedarf, die Potenziale von Kreislaufwirtschaft, neuen Produktionsketten und Verarbeitungstechniken stärker zu nutzen, steht damit in engem Zusammenhang.** Ergänzend dazu könnten die neu gewonnen sozialen Verbindungen und Netzwerke helfen, mögliche Nutzungskonflikte (beispielhaft Wegbenutzung für Sport- und Freizeitaktivitäten) bereits im Vorhinein zu lösen.

Für das **Aktionsfeld 2** natürliche Ressourcen und kulturelles Erbe können aus der SWOT folgende Bedarfe abgeleitet werden.

Der Naturschutz ist seit der Gründung des Schutzgebietes in der Region fokussiert auf den Nationalpark Hohe Tauern. Daneben wird Naturraum als eigentliche Nutzfläche betrachtet, für die der Naturschutz eher zweitrangig erscheint. Es ist notwendig, alle Naturräume stärker ins Rampenlicht zu rücken und das richtige Maß an Schützen und Nützen zu finden. **Es bedarf einer Bewusstseinschärfung für und einer Verhaltensänderung mit Wirkung auf Naturräume vor der Haustür und dies sowohl bei Einzelpersonen wie auch bei den Betrieben.**

Die Nachfrage nach intakter Natur wird auch weiterhin steigen. Biodiversität und die einzigartige Landschaft sowie ihre Pflege sind daher wichtige Elemente der ländlichen Entwicklung. Die Ressource Boden ist in der LEADER-Region bedingt durch wenig Nutzfläche im Tal eher beschränkt. Immer neuer Flächenverbrauch bringt langsam Entwicklungs- und Erweiterungsflächen in den Siedlungsgebieten an ihre Grenzen. Neue Erschließungen sind fast nicht mehr möglich. Um aber dennoch Entwicklung zuzulassen, **bedarf es neuer Nutzungskonzepte, um vor allem das Potenzial der bestehenden (Bau)Substanz nachhaltiger einzusetzen.**

Im Bereich der Kultur werden als große Stärke die vielen Angebote verschiedener Initiativen genannt, die oft sehr niederschwellig und in jedem Ort sehr ähnlich sind. Um langfristig das kulturelle Erbe und die damit verbundene Kulturarbeit sicherzustellen, braucht es eine **Fokussierung und thematische Konzentration der Angebote**, die inhaltlich detaillierter und tiefgründiger bearbeitet werden sollen (nicht viele verschiedene Angebote – sondern Schwerpunktthemen, die möglichst breit aufgestellt werden). Weiters braucht es neue Netzwerke und **Kooperationen unter den Kultureinrichtungen und über die Branchengrenzen hinaus.**

Die Bedarfe für das **Aktionsfeld 3** Gemeinwohl und wichtige Strukturen und Funktionen leiten sich einerseits aus dem demografischen Wandel und damit aus der Überalterung der Gesellschaft und andererseits aus den Grundsätzen der Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit ab.

Die Überalterung der Gesellschaft stellt die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern vor große Herausforderungen. Es gibt viele verschiedene Arten von Pflegeangeboten in der Region. So liegt das Problem nicht am fehlenden Angebot, sondern am fehlenden Pflegepersonal. Die Region hat hier in den letzten Jahren mit zusätzlichen Ausbildungsstätten für Pflegekräfte im Pinzgau sowie mobilen Pflegeangeboten und Tageszentren einige Akzente gesetzt. Trotzdem wird es nicht gelingen, den steigenden Bedarf an Pflegeangeboten abzudecken. Das Thema muss anders angegangen werden. Österreich schneidet im Bereich der gesunden Lebensjahre zum Beispiel (zB) im Vergleich zu Malta, Norwegen oder Schweden aber auch im EU-Schnitt sehr schlecht ab. Deshalb liegt die Conclusio nahe: es ist für uns wichtig, die Anzahl der **gesunden Lebensjahre zu erhöhen. Konzepte und Strategien müssen entwickelt werden, welche langfristig ein gesundes Älterwerden ermöglichen.** Dies bedeutet aber auch, dass diese Konzepte frühzeitig im Leben verankert werden müssen und nicht erst in der Pension ihre Umsetzung finden.

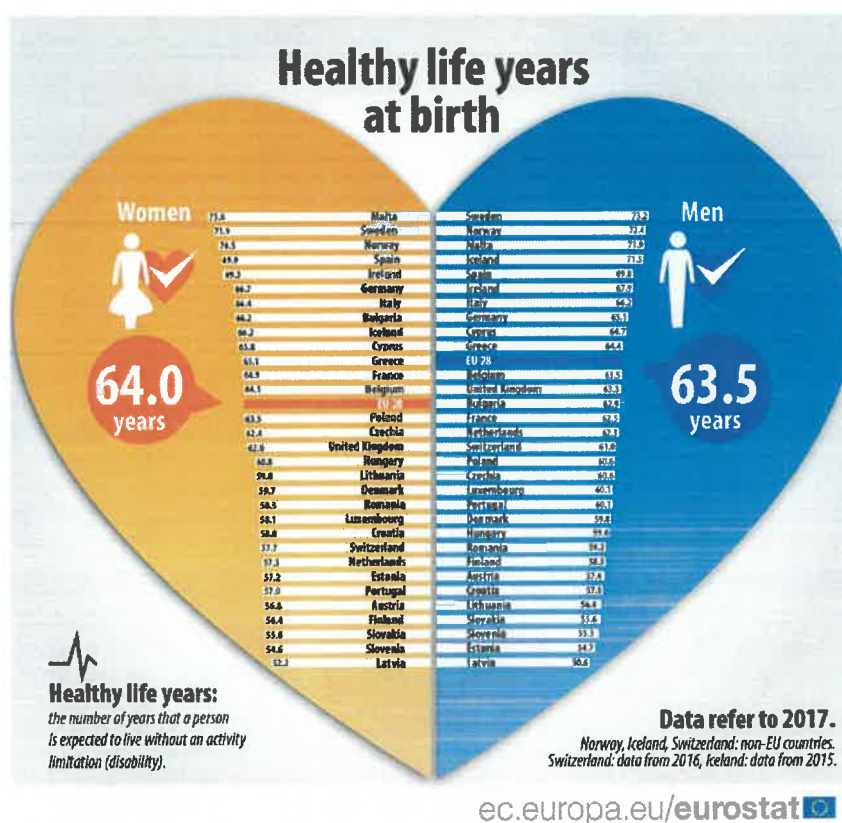


Abbildung 20: Gesunde Lebensjahre. Quelle: ec.europa.eu/eurostat (2020).

Der zweite große Bedarf ergibt sich aus dem Umgang mit der Gendergerechtigkeit. In der Region herrscht ein eher traditionelles Geschlechterrollenbild, das sich während der Pandemie sogar verstärkt hat. Das Genderwissen ist in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft nicht wirklich verankert. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen oder auf Funktionärlinnenebene ist noch sehr gering und die Erwerbsquote von Frauen muss noch weiter steigen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor ein Frauenthema, sollte aber beide Geschlechter, Mann und Frau, gleichermaßen betreffen. Ein verbesserter Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen, da auch die Arbeitskraft der Frau in der Wirtschaft dringend gebraucht wird, sowie die Inanspruchnahmen von Teilzeit- und Karenzmodellen für Männer sind für eine geschlechtergerechte Region ausschlaggebend.

Der Ausbau von Sprachkompetenzen, ein Miteinander der verschiedenen ethnischen Gruppen sowie der Aufbau einer Willkommenskultur für Personen, die in die Region zuziehen, sind wesentliche

Faktoren, **soziale Integration** wirklich zu leben. Angebote, um das Miteinander positiv zu gestalten, und Angebote, die die Lebensbedingungen ALLER Menschen (Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft) deutlich verbessern, müssen geschaffen werden. Eine lebenswerte Region ist getragen von einer solidarischen und inklusiven Gesellschaft und von **Chancengleichheit**. Die sozialen Strukturen, die all dies leisten sollen, kann man als eher kleinstrukturiert einstufen. Die Vereinstätigkeiten und die Nachwuchsarbeit in den Orten funktionieren grundsätzlich gut. Menschen, die aber nicht in Vereinen sind bzw. Menschen, die zugezogen sind, haben es meist schwer sozial integriert zu werden, **daher gibt es hier Handlungsbedarf, diese Strukturen zu stärken.**

Die Bedarfe für das **Aktionsfeld 4** Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel können wie folgt aus der SWOT abgeleitet werden.

Klimaschutz und Klimawandelanpassung spielen für die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern eine besonders große Rolle, da sowohl Tourismus als auch Land- und Forstwirtschaft eng an das Potenzial Naturraum und Wetter gebunden sind. Gerade die Extremwetterlagen der letzten Jahre haben das Bewusstsein für die Folgen der Klimakrise geschärft. Dennoch fehlt es an Fachwissen über Auswirkungen bzw. Zusammenhang einzelner Maßnahmen in Bezug auf den Klimawandel. Im Bereich von erneuerbaren Energiequellen ist die LEADER-Region historisch von ihren großen Wasserkraftwerken geprägt. Photovoltaikanlagen werden gut eingesetzt, dienen meist aber nur der Liegenschaft, auf der sie stehen. Windkraftwerke existieren noch nicht. Generell liegt die Chance im Einsatz von neuen Technologien sowie in neuen Formen des Zusammenarbeitens – wie zum Beispiel bei den Möglichkeiten der erneuerbaren Energiegemeinschaften. **Es braucht zukünftig mehr Fachwissen und zusätzlicher Anstrengungen, damit konkrete Handlungsänderungen im täglichen Leben erfolgen.**

Gerade die Land- und Forstwirtschaft spürt den Klimawandel enorm durch lange Trocken- oder Niederschlagsperioden und braucht daher neue Bewirtschaftungskonzepte (auch AF1), die auf die Klimaveränderungen zugeschnitten sind.

Auch die Mobilität, die wiederum alle Bevölkerungsgruppen betrifft, spielt in diesem Aktionsfeld eine große Rolle. Die Region ist geprägt durch ein hohes Maß an Individualverkehr. Auch touristisch erhöht sich das Verkehrsaufkommen stetig und es kommt zu großen Verkehrsproblemen bei diversen Knotenpunkten. Die Beliebtheit des öffentlichen Nahverkehrs leidet auf Grund der eingeschränkten Frequenz. **Die Attraktivierung dieser Angebote sowie die Personen vom Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel zu überzeugen und kluge Mobilitätslösungen anbieten zu können, wird hier als größter Bedarf angesehen.** Generell ist zu erwähnen, dass Klimaschutz bzw. Klimawandel auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche der Region Einfluss nimmt. Eine autarke Energieversorgung für die Region ist dabei langfristig anzustreben. Dafür braucht es viele Einzelmaßnahmen in Energieproduktion, Energiesparen, Prozessoptimierung und den klugen Einsatz der Ressourcen.

3. Lokale Entwicklungsstrategie

Aufgrund der Ausarbeitungen der SWOT sowie der Herleitung der Bedarfe wurden die Aktionsfeldthemen folgend ausgewählt. Im Aktionsfeld 1 steht vor allem der Tourismus im Vordergrund und demnach wurde die Stoßrichtung sehr detailliert gewählt. Dabei spielt Qualität eine wichtige Rolle. Die Arbeitskräfteproblematik ist das zweite große Thema für dieses Aktionsfeld. Auch im Aktionsfeld 2 wird im Bereich der Kultur von reinen Angeboten weggegangen und die Grundstrategie bereits konkreter auf Kooperation und Schwerpunktsetzung gelegt. Das Aktionsfeld 3 dagegen wurde sehr offen gewählt, da es im Sozialbereich erfahrungsgemäß sehr schwer ist, ProjektträgerInnen zu finden, aber der Bedarf doch als sehr hoch beurteilt wird. Und im neuen Aktionsfeld 4 erfolgte eine deutliche Abgrenzung zur KEM und KLAR!. Dennoch wurde die Grundstrategie als sehr breit und offen gewählt, da hier noch viele Handlungsfelder zu bedienen sind.

3.1. Aktionsfeld 1

3.1.1. Auswahl der Aktionsfeldthemen, Verknüpfung zu Bedarfen und Beschreibung der Ausgangslage (Status quo)

Im Aktionsfeld 1 Steigerung der Wertschöpfung sind auf Grund der Ergebnisse der SWOT folgende Ausgangslagen und die daraus ableitbaren Bedarfe erkennbar:

Nachhaltige Qualitätssteigerungen

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ist wirtschaftlich eine sehr starke ländliche Region. Sie ist bekannt für ihre guten Handwerksbetriebe, die über die Grenzen hinweg nachgefragt werden. Familienbetriebe, meist Klein- und Mittelbetriebe, sind sehr erfolgreich und bilden das Aushängeschild der Region. Es gibt zwar nur wenige Industriebetriebe, aber einige regionale Unternehmen sind in ihren Bereichen Weltmarktführer (zB Senoplast, SAG, Blizzard). Der wichtigste Wirtschaftszweig ist sicherlich der Tourismus. Rund um die Beherbergungsbetriebe hat sich in den letzten Jahren ein breites Ausflugsangebot etabliert. Auch viele DienstleisterInnen haben ihre Betriebe in der Region aufgebaut, was zu einem sehr vielfältigen Branchenmix und damit zu einem guten Arbeitsplatzangebot geführt hat. In den letzten Jahren hat sich die Region durch viele neue Ausflugs- und Eventangebote zu einer sehr attraktiven Region entwickelt. Auch im Schlechtwetterbereich kann die Region touristisch punkten. Es kommt jedoch immer wieder vor, dass bestehende Unternehmen in massiver Konkurrenz stehen, wenn es um die Besuchszahlen geht. Viele Orte bieten gleiche oder ähnliche Attraktionen an, was schlussendlich zu einem internen Preiskampf und das Risiko einer Preisspirale nach unten und einem Image als „Billigregion“ birgt. Damit sich die Anzahl der Angebote nicht noch weiter erhöht, gilt es die Positionierung zu schärfen und die Region als Qualitätsführer zu etablieren. So soll langfristig eine Erhöhung der Wertschöpfung erreicht werden, um wiederum neue qualitätsvolle Investitionen schaffen zu können. Anzumerken ist an dieser Stelle auch, dass andere Förderinstrumente wie „Gründung am Land“ durch die LEADER-Region unterstützt werden, wenn es einen Bedarf in der Region gibt.

Arbeitskräfte Recruiting

Da die Wirtschaft in der Region enorm wächst und die Geburtenzahlen seit Jahren nahezu stagnieren, entsteht das Problem, dass alle Betriebe in der Region Mitarbeitende in allen Bereichen suchen. Dies ist sicherlich ein Problem, welches alle Regionen derzeit mehr oder weniger beschäftigt. Noch in der letzten Periode handelte es sich um einen Fachkräfte- bzw. Lehrlingsmangel. Dies hat sich während der letzten Jahre zu einem generellen Mangel an Arbeitskräften entwickelt. Das Rekrutieren neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über alle Branchen hinweg stellt daher einen großen Bedarf dar.

Dieses Thema spielt nicht nur im Aktionsfeld 1 eine besondere Rolle, sondern wirkt sich auch massiv auf das Aktionsfeld 3 aus.

Ressourcenoptimierung

Wie schon erwähnt, sind viele Betriebe in der Region auf Grund des Fachkräftemangels enorm unter Druck. Diverse innerbetriebliche Leistungen können nicht mehr in vollem Umfang aufrechterhalten bzw. angeboten werden. Auch wenn es gelingen könnte, mehr Arbeitskräfte in die Region zu bringen, braucht es dennoch neue Kooperationswege und Know How, um Produktionen bzw. Vorgänge und Services in den Betrieben zu optimieren und damit Personal zu sparen. Im Ansatz der Kreislaufwirtschaft wird überdies eine Chance gesehen, neue Optionen für die heimischen Betriebe zu eröffnen.

Imagesteigerung

Die Region ist – wie schon mehrmals erwähnt – auf Grund der einzigartigen Landschaft sehr stark auf den Tourismus ausgerichtet und gilt als Sehnsuchtsregion für viele nationale und internationale Gäste. Sowohl in der Winter- als auch in der Sommersaison besuchen Millionen von Gästen die Region, die international einen guten Ruf genießt. Auf Grund der langen Fokussierung der Region auf den Tourismus, des Umsetzens einiger umstrittener Bauprojekte, eines schlechten Arbeitsplatzimages, des stetigen Ausbaues von Skigebieten, etc. ergibt sich das Problem, dass die Bevölkerung mittlerweile dem Tourismus eher skeptisch gegenübersteht. Dass der Tourismus für die hohe Lebensqualität in der Region mitverantwortlich ist und viele Arbeitsplätze direkt oder indirekt an dieser Branche hängen, ist der Bevölkerung nicht (mehr) bewusst. Viele Einheimische sehen sich den Gästen gegenüber benachteiligt. Es fehlt an Wissen über die Bedeutung des Wirtschaftssektors Tourismus. Daher bedarf es einer Imageverbesserung des Tourismus explizit bei der heimischen Bevölkerung.

3.1.2. Grundstrategie bzw. strategische Stoßrichtung in den Aktionsfeldthemen

Auf Basis der oben genannten Bedarfe und Aktionsfeldthemen ergeben sich für die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern Grundstrategien, die in den LEADER-Periode 2023- 2027 bearbeitet werden sollen.

Nachhaltige Qualitätssteigerung

Qualitative Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen in der erweiterten Wertschöpfungskette Tourismus durch Neuentwicklung oder Anpassung

- Forcieren von neuen Arbeits- und Lebensmodellen
- Entwicklung von nachhaltigen Produktions- und Dienstleistungskonzepten
- Qualitätsführerschaft in den bestehenden Stärkefeldern Tourismus und Wirtschaft etablieren
- besonders Augenmerk auf den Umgang mit der Natur als wertvollstes Kapital der Region legen
- Stärkung des nachhaltigen Denkens und innovativer Ansätze

Arbeitskräfte Recruiting

Betriebe aus unterschiedlichen Branchen entwickeln kooperativ neue Arbeitsformen und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Region als Arbeitsstandort

- sektorübergreifende Zusammenarbeit
- Region als DIE attraktive Arbeitsregion etablieren

Unterstützung der Betriebe bei Entwicklung und Umsetzung interner Bildungsprogramme und langfristiger MitarbeiterInnenbindungsprogramme

- attraktiveren der Arbeitsplätze in den Betrieben
- betriebsinterne Bildungs- und MitarbeiterInnenbindungsprogramme

Ressourcenoptimierung

Unterstützung der Betriebe bei Entwicklung und Umsetzung kooperativer brancheninterner wie auch branchenübergreifender Lösungen für Ressourcenoptimierung und Know How Transfer

- brancheninterne Kooperation und Vernetzung und sektorübergreifende Zusammenarbeit
- regionale und überregionale Zusammenarbeit der verschiedenen Wirtschaftsbetriebe
- Know How Transfer regional, überregional und international
- Kreislaufwirtschaft und Bioökonomie etablieren

Imagesteigerung

Unterstützen der touristischen Betriebe bei Maßnahmen zur Stärkung der innerregionalen Wahrnehmung als wichtiger Lebensraumfaktor

- Bewusstsein über die Vorteile der Region stärken
- positive Wahrnehmung und Stolz auf die Region erzeugen
- Wissen um die Wichtigkeit des Tourismus etablieren
- Vernetzung und Austausch fördern

Im Aktionsfeld 1 der Wertschöpfung sind viele Parallelen zu den Aktionsfeldern 2 und 4 zu erkennen. Nachhaltige Qualitätssteigerung bedeutet natürlich auch, auf die Naturräume in der Region achtzugeben und bei der Angebotsentwicklung auf die Bedürfnisse des Naturraums einzugehen. Auch der Klimaschutz spielt dabei eine zentrale Rolle. Maßnahmen, die im Aktionsfeld 1 gesetzt werden, haben demnach immer Einfluss auf die Aktionsfelder 2 und 4. Der Bereich der Rekrutierung von Arbeitskräften spielt wiederum im Aktionsfeld 3 Gemeinwohl eine Rolle. Gerade der Frauenfokus oder auch die neuen Arbeitsformen bedienen hier beide Aktionsfelder.

3.1.3. Angestrebte Ziele am Ende der Periode

Die Ziele im Bereich der **nachhaltigen Qualitätssteigerung** ergeben sich aus einer Vielzahl von verschiedenen Projekten, die in der Periode 2023 – 2027 umgesetzt werden sollen. Am Ende der Periode sollen hochwertige nachhaltige touristische Angebote und Dienstleistungen in der Region verfügbar sein. Diese Angebote haben eine klare Kundenorientierung und überzeugen durch Qualität. Somit können sie sich dem reinen Preiswettbewerb entziehen und die Wertschöpfung kann langfristig gesteigert werden. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Nachhaltigkeit der Angebote sowie den Klimaschutz gelegt. Die Unternehmen sind innovativ und sehen Trends und Veränderungen positiv entgegen. Kleinere Unternehmen sind wirtschaftlich unabhängig und unternehmensfähig. Landwirtschaftliche Betriebe haben Strategien, um mit den Veränderungen am Markt mitzuhalten. Sie produzieren der Nachfrage entsprechend. Regionale Produkte sind für Gäste und Einheimische verfügbar und die Landwirtschaft beliefert auch die touristischen Betriebe. Als Kapital der Region wird die einzigartige Landschaft angesehen und ihr Schutz ist das wichtigste Ziel.

Ein weiterer Schwerpunkt im Aktionsfeld 1 beschäftigt sich mit der **Arbeitskräfterekrutierung**. Hier soll die Region am Ende der Periode ein attraktiver Arbeitsstandort sein, der sehr flexibel und bedürfnisorientiert auf die Arbeitnehmenden eingeht. Vor allem junge Menschen ziehen wieder in den Pinzgau zurück, gründen eine Familie und leben und arbeiten im Bezirk. Neue Arbeitsformen wie Home office, Coworkings, etc. sowie flexible Arbeitszeitmodelle (verschiedene Varianten von Teilzeit, Blockzeit etc.) werden von den Unternehmen unterstützt. Der Verdienst in der Region nähert sich den Gehältern und Löhnen der Stadt an. Frauen und Männer verdienen in etwa das Gleiche und haben die gleichen Möglichkeiten. Die Arbeitnehmenden sind gut ausgebildet und bilden sich stetig fort. Unternehmen bieten hier ein maßgeschneidertes Bildungsprogramm speziell für ihr Unternehmen sowie im Bildungsverbund mit anderen an. Mitarbeitende fühlen sich an die Unternehmen gebunden und sind sehr loyal. Sie genießen den wertschätzenden Umgang und haben auf Grund ihrer Arbeit in der Region verschiedene Vorteile. Es ist gelungen, dass die Menschen gerne in der Region arbeiten und leben.

Der Ansatzpunkt zum Thema **Ressourcenoptimierung** im Aktionsfeld 1 liegt für uns in den Veränderungen am Arbeitsmarkt. Auch wenn viele Menschen in der Region arbeiten, wird auf Grund des demografischen Wandels das Decken des Arbeitskräftebedarfes unmöglich sein. Ein Ziel ist daher, dass die Betriebe ihre innerbetrieblichen Prozesse überdenken und auf den Personalmangel mit vielen verschiedenen Maßnahmen reagieren. Sie optimieren ihre Prozesse und können auch mit weniger Personal ein hochwertiges Produkt oder eine Dienstleistung anbieten. Unternehmen kooperieren mit anderen Unternehmen auch saisonbedingt. Sie schließen sich zu Arbeitsverbänden zusammen und bündeln ihre Leistungen und ihr Know How. Sie beziehen immer wieder ExpertInnen aus verschiedenen Sparten und Ländern ein und überdenken regelmäßig ihre Effizienz verbunden mit der Qualität.

Im Bereich der **Imagesteigerung** soll am Ende der Periode die Region, insbesondere der Tourismus, ein gutes Ansehen bei Bevölkerung und Gästen haben. Die Bevölkerung ist stolz auf die Region, in der sie lebt und arbeitet. Sie ist sich der Wichtigkeit des Tourismus bewusst und freut sich, dass viele Gäste die Region besuchen. Die Wirtschaftsbetriebe haben einen guten Ruf und werden über die Grenzen des Bezirks hinaus sehr geschätzt. Die Bevölkerung genießt die Stärken der Region. Unternehmen, Institutionen, etc. nehmen auf die Bedürfnisse der Bevölkerung Rücksicht und beziehen sie in Entscheidungen mit ein. Die Bevölkerung ist Teil des Tourismus und wird auch so behandelt.

3.1.4. Maßnahmen bzw. Leitprojekte zur Erreichung der Ziele

Nachhaltige Qualitätssteigerung

Qualitative Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen in der erweiterten Wertschöpfungskette Tourismus durch Neuentwicklung oder Anpassung

- Verbesserung und Entwicklung einer innovativen Freizeitinfrastruktur in Bezug auf regionaler Stärkefelder
- Verbesserung von bestehenden Dienstleistungen im Bereich des Tourismus
- Schaffung von nachhaltigen An- und Abreisemöglichkeiten sowie attraktiven Mobilitätslösungen für Gäste während ihres Aufenthaltes
- Entwicklung von BesucherInnenlenkungssystemen auch mit Hilfe von digitalen Lösungen
- Schaffung von Orten, an denen sich viele verschiedene Arbeitskräfte mit verschiedenen Professionen treffen und austauschen können
- Entwicklung neuer bzw. Verbesserung bestehender Produkte/Angebote auf dem Gebiet des Naturerlebens
- Entwicklung neuer bzw. Verbesserung bestehender Produkte/Angebote auf dem Gebiet der Kulinarik in Verbindung mit der heimischen Landwirtschaft bzw. mit den regionalen Lebensmittelerzeugern

Arbeitskräfte Recruiting

Betriebe aus unterschiedlichen Branchen entwickeln kooperativ neue Arbeitsformen und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Region als Arbeitsstandort

- Initiierung von Bildungsverbänden branchenintern sowie über verschiedene Sektoren
- Bildung von Wirtschafts- und Arbeitsnetzwerken in der Region und regelmäßiger Austausch in diesen

Unterstützung der Betriebe bei Entwicklung und Umsetzung interner Bildungsprogramme und langfristiger MitarbeiterInnenbindungsprogramme

- Bildung von Arbeitsverbänden, wo sich Unternehmen mit verschiedenen Arbeitszeitansprüchen Mitarbeitende teilen
- Entwicklung und Umsetzung von MitarbeiterInnenbindungsprogrammen mit den MitarbeiterInnen selbst
- Bindung der heimischen Bevölkerung an den regionalen Arbeitsmarkt (Praktikabörse,...)

Ressourcenoptimierung

Unterstützung der Betriebe beim Finden von brancheninternen wie auch branchenübergreifenden Kooperationsmöglichkeiten und Know How Transfer

- Schaffung von Wirtschaftskooperationen
- Entwicklung und Etablieren neuer innovativer Produktionsabläufe
- Entwicklung und Etablieren neuer innovativer Dienstleistungen

- Ansiedelung von neuen Unternehmungen im Bereich wirtschafts- und wissensbezogener Dienstleistungen, die die ansässigen Betriebe ergänzen
- Aufbau von Kooperationen der Betriebe mit Fachhochschulen und Universitäten

Imagesteigerung

Unterstützen der Betriebe bei Maßnahmen zur Stärkung der innerregionalen Wahrnehmung als wichtigem Lebensraumfaktor

- Konzeption und Durchführung von Marketingaktionen (Imagekampagne, Testimonials, Feste)
- Entwicklung von Einheimischenkarten bzw. -vorteilskarten
- Konzeptionierung und Durchführung von Schulprogrammen gemeinsam mit den Wirtschaftstreibenden der Region
- Etablierung einer Bevölkerungsbeteiligungskultur in den einzelnen Gemeinden

3.1.5. Beschreibung von Kooperationsaktivitäten

Im Aktionsfeld 1 der Wertschöpfung sind die wesentlichen Player in der Region die Wirtschaftsbetriebe und Organisationen. Bei der Auswahl der Aktionsfeldziele und Indikatoren ist erkennbar, dass es sich hier im Wesentlichen immer wieder um Kooperationstätigkeiten handelt. Das Ziel, gemeinsam Problemstellungen zu bearbeiten, Konzepte zu entwickeln und schlussendlich Projekte umzusetzen, ist in diesem Aktionsfeld wesentlich. Dabei sind alle Betriebe gefordert – einerseits branchenintern (verschiedene Tourismusbetriebe) aber auch sektorübergreifend zu kooperieren (Beispiel Landwirtschaft mit Tourismus, Wirtschaft mit Tourismus, usw.). Als übergeordnete Partner bzw. zur Unterstützung, dass Projekte ins Laufen kommen, spielen in diesem Aktionsfeld Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer, Ortsbauernschaften, Wirtschaftsbünde auf Gemeindeebene sowie die Gemeinden selbst eine wichtige Rolle. Im Bereich des Tourismus sind, neben den TVBs (Tourismusverbänden) und der Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern, bereits bestehende Gemeinschaften und Vereine wie WORK4US oder Komm bleib eingebunden. Als wichtige Partner im Bereich der Qualität bzw. des Wissenstransfer sind hier die höheren Schulen in der Region, wie zB die landwirtschaftliche Fachschule in Bruck oder die Tourismusschule in Bramberg, zu erwähnen. Dazu kommen noch Partner aus Universitäten und Fachhochschulen sowie die Innovationstechnologiegesellschaft Salzburg. Koordiniert werden diese Netzwerkgruppen vom Regionalmanagement bzw. der LEADER-Region.

Weiters ist eine Zusammenarbeit pinzgauweit und über die LEADER-Regionen in Salzburg geplant. Gerade das Thema der Imagebildung spielt in allen Salzburger Regionen eine zentrale Rolle. Auch österreichweit wird sich eine LEADER-Tourismusgruppe bilden, die sich regelmäßig vernetzt und in der das Voneinander-Lernen praktiziert wird.

Im transnationalen Bereich ist eine Zusammenarbeit im Bereich Regionalität und Tourismus mit Tirol und Südtirol über das Interreg Österreich Italien Programm geplant.

Angestrebte Vernetzung der LEADER-Regionen salzburgweit:

Kooperationsmöglichkeiten	Mögliche Kooperationspartner
Learning Plattform – Wie etabliert man neue Arbeitswelten am Land	FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, Flachgau-Nord, LAG Regio 3
MINT- Austausch	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern
Jugend in die Arbeitswelt – MakerDay	FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, Flachgau-Nord, LAG Regio 3
Roadtrip Lehrlingswelten – Austausch mit Oststeiermark, Einführung Salzburger Lehrlingswelten	Abstimmung Salzburger/oberösterreichische Wirtschaftskammer, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, Flachgau-Nord
Regionale Identitätsbildung – Erfahrungsaustausch, Was macht meine Region einzigartig?	FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, Flachgau-Nord, Regionalverbände, Gemeinden, Tourismusverbände
Familienfreundlichkeit als Arbeitsplatz-Attraktivierung	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, Betriebe

3.2. Aktionsfeld 2

3.2.1. Auswahl der Aktionsfeldthemen, Verknüpfung zu Bedarfen und Beschreibung der Ausgangslage (Status quo)

Im Aktionsfeld 2 kulturelles und natürliches Erbe ergeben sich folgende Bedarfe und Aktionsfeldthemen:

Kultur: Fokussierung und Kooperation

Der Kulturbereich ist durch ein gutes und vielschichtiges Angebot in der Region geprägt. Viele Heimatmuseen wurden in den letzten Jahren mit LEADER-Mitteln renoviert oder umgebaut und locken jährlich viele BesucherInnen an. Vereine, Museen und Kulturinitiativen bieten während des Jahres ein sehr breites Programm an. Oft sind es aber sehr ähnliche Konzepte, die sich in den Orten wiederholen. Diese scheinbare „Austauschbarkeit“ erschwert es, gezielt Publikum anzusprechen. Ein Mehr an inhaltlicher Tiefe würde zu einer Erweiterung der Zielgruppen führen und BesucherInnenzahlen steigern. Dafür braucht es Schwerpunktsetzungen, die in weiterer Folge auch mehr Wertschöpfung bringen können. Weiters gibt es sehr viele Einzelaktivitäten und -veranstaltungen, die weder zeitlich noch örtlich koordiniert werden. Die Kulturarbeit beschränkt sich dabei meist auf einzelne Kulturinitiativen und ist nur wenig vernetzt. Einen Museumsverbund oder ein gemeinsames Marketing gibt es bislang nicht. Nur im Oberpinzgau konnte in der letzten Periode eine Museumskoordinatorin für drei Museen Felberturm Museum Mittersill, Keltendorf Uttendorf und Norikermuseum in Niedersill etabliert werden. Dieser Verbund hat sich sehr positiv entwickelt und sollte eine Vorbildfunktion für die Periode 2023 - 27 einnehmen. Im Bereich der Volks- und Blasmusik verfügt die Region über ein sehr hohes Niveau. Die Musikschule - das Musikum Pinzgau - leistet hervorragende Nachwuchsarbeit und die SchülerInnen nehmen immer wieder an Wettbewerben wie bspw. Prima la Musica teil. Gerade die Jugend ist sehr musikalisch und aktiv. Neben der Musikschule und der Blasmusik gibt es aber nur wenige Möglichkeiten, sich als junger Mensch musikalisch zu betätigen. Kunst und Kultur haben einen großen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung und gehören gefördert, wenn sich eine Region innovativ und facettenreich präsentieren und ausrichten möchte. Die zahlreichen Kompetenzen und Ressourcen im Kulturbereich gilt es, neu zu kombinieren und in attraktive übergreifende Angebote überzuführen.

Naturräume schonen

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern steht für eine besondere Natur- und Kulturlandschaft, mit hoher Biodiversität und einem großen international anerkannten Schutzgebiet. Neben dem Nationalpark Hohe Tauern gibt es noch andere Natura 2000 Gebiete sowie zwei Ramsargebiete (Wasenmoos und Käfertal), für die besondere Schutz- und Managementpläne verankert sind. Die Schutzgebietsverwaltung des Nationalparks Hohe Tauern hat ihren Sitz in Mittersill und bedient bereits seit Jahren verschiedene Geschäftsfelder, die dem Schutz der Natur dienen. Neben Naturraum- und Kulturraummanagement gibt es das Geschäftsfeld Umweltbildung, im Rahmen dessen es um die Sensibilisierung der Bevölkerung in Bezug auf Nationalpark und Umweltthemen geht. Dabei setzt die Schutzgebietsverwaltung bereits bei den Kleinsten mit dem Partnerschulprogrammen an. Workshops zu Naturschutzthemen wie Wasserschule, Klimaschule, ökologischer Fußabdruck, Fauna und Flora, Artenvielfalt, etc. werden in den Volks-, Mittel- und höheren Schulen regelmäßig durchgeführt. Deshalb ist Wissen über Natur und Umwelt bei Kindern und Jugendlichen bereits sehr ausgeprägt. Zu beobachten ist aber, dass sich das Wissen vorrangig auf den Nationalpark Hohe Tauern fokussiert- und dies nicht nur bei den Kindern und Jugendlichen sondern bei der gesamten Bevölkerung. Und dies, wo es doch regional auch noch andere wertvolle Naturräume gibt, die von der Bevölkerung aber nicht als schützenswerte Naturräume wahrgenommen werden.

Gerade der eigene Garten oder das angrenzende Feld, der Grünstreifen neben der Fahrbahn oder der nahegelegene Park werden nicht als wichtige Naturräume angesehen. Daher bedarf es einer Bewusstseinschärfung und einer Verhaltensänderung bei Naturräumen vor der Haustür und in der Gemeinde – dies sowohl bei Einzelpersonen wie auch bei den Betrieben. Dass jeder dazu beitragen kann, Naturräume zu schonen, sollte stärker ins Bewusstsein gerufen werden.

Leerstand und Flächennutzung neu denken

Auf Grund der geografischen Gegebenheiten im Pinzgau ist die Fläche für Ansiedelungen und Erweiterungen stark beschränkt. Die reine nutzbare Fläche ist auf den Talboden des Salzachtales reduziert. Die steilen Hänge, die Seitentäler und das Almgebiet sind nicht nutzbare Fläche und werden dies auch bleiben. Dennoch wird die verfügbare Fläche für Erweiterungen der Firmen oder Firmenansiedelungen sowie Wohnenerweiterungen oder Neubauten knapp. Einfamilienhäuser oder Reihenhäuser können nur mehr vereinzelt realisiert werden. Ein verdichtetes Bauen auch über mehrere Geschoße wird zukünftig notwendig sein, sofern noch eine Entwicklung möglich sein soll. Was aber in der Region noch verfügbar ist, sind viele Leerstände in Form von landwirtschaftlichen Gebäuden, Gewerbeflächen aber auch touristisch genutzten Objekten wie Privatzimmer und Frühstückspensionen. Hier bedarf es neuer Konzepte, um das Potenzial der bestehenden (Bau)-Substanz nachhaltig nutzen zu können. Auch die oftmals sehr hohe Flächenversiegelung für Parkplätze oder andere Nutzungen muss überdacht werden. Konzepte für einen sparsamen Umgang mit Flächen sowie deren nachhaltige Nutzung sind gefordert.

3.2.2. Grundstrategie bzw. strategische Stoßrichtung in den Aktionsfeldthemen

Kultur Fokussierung und Konzentration

Unterstützung und Motivation der Kultureinrichtungen zur kooperativen Schaffung von thematischen Schwerpunkten

Unterstützung der Kultureinrichtungen bei der Vernetzung mit anderen Branchen zur besseren Vermarktung und Auslastung

- nutzen von Synergien im Vermarktungsbereich und erhöhte Wertschöpfung durch Kooperation
- Kultur als prägendes Element für das Image einer Region in Wert setzen
- kulturelle Vielfalt etablieren und als wirtschaftlichen Impuls für touristische und wirtschaftliche Entwicklung nutzen

Naturräume schonen

Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Naturräume in der Bevölkerung und Etablierung von Unterstützungsstrukturen.

Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Naturräume und Aufzeigen von Möglichkeiten für den nachhaltigen Umgang mit Naturräumen unter den Betrieben

- setzen von Schutzmaßnahmen auch außerhalb des Nationalpark Hohe Tauern
- nachhaltige Inwertsetzung und Identifikation mit dem natürlichen Erbe

- Bewusstsein für die Wichtigkeit aller Naturräume der Region schaffen
- breites Wissen über den nachhaltigen Umgang mit Naturräumen erzeugen
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Tourismus-, Landwirtschafts- und WirtschaftsakteurInnen in der Region.

Leerstand & Flächenversiegelung

Unterstützung und Vernetzung von Interessierten bei der Entwicklung von div. Nutzungen bestehender Objekte und Flächen

- Leerstand als Chance für die Region wahrnehmen
- Unterstützung bei der Nutzung und Adaptierung von Leerständen in allen Bereichen
- Zusammenarbeit und Vernetzung von potenziellen Leerstands- und FlächennutzerInnen anregen
- schaffen eines Bewusstseins für die Problematik von Flächenversiegelung
- entwickeln von Strategien und Maßnahmen, um den Flächenverbrauch zu minimieren
- Konzeption von Maßnahmen der Bewusstseinsbildung in Bezug auf Eindämmung von Versiegelung, naturnah Bewirtschaften, Förderung von Ökosystemen, Biodiversität, uä

3.2.3. Angestrebte Ziele am Ende der Periode

Kultur Fokussierung und Konzentration

Die Kultureinrichtungen der Region arbeiten gemeinsam übergreifende Schwerpunktthemen aus, die sie über eine gewisse Dauer bespielen. Verschiedenste Angebote von historisch bis zeitgenössisch und verschiedene Formate von Vorträgen über Konzerte, Vernissagen oder Theateraufführungen werden den BesucherInnen an den unterschiedlichsten Orten angeboten. Was aber alle diese Aufführungen, Arbeiten, etc. vereint ist ein gemeinsames Thema. Weiters erwarten wir uns am Ende der Periode einen gemeinsamen Werbeauftritt, im Rahmen dessen alle Angebote der Region ersichtlich sind. Die Kulturinitiativen treffen sich regelmäßig, um sich auszutauschen, stimmen die Termine ab und bündeln ihre Ressourcen. Dies erhöht die Zahl an BesucherInnen und steigert die Wahrnehmung der Kultur bei der Bevölkerung. Die Region ist nach innen und außen als umtriebige innovative Kulturregion geschätzt und bekannt und auf Grund der Zusammenarbeit ist es gelungen, zusätzliche Wertschöpfung auch in anderen Sektoren wie bspw. dem Tourismus zu erhöhen.

Naturräume schonen

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern hat es am Ende der Periode geschafft, dass mit den Naturräumen im Nationalpark Hohe Tauern sowie außerhalb schonend umgegangen wird. Die Akzeptanz für Schutzmaßnahmen und das Wissen um ihre Wichtigkeit konnte deutlich gesteigert werden. Betriebe sowie Einzelpersonen binden dieses Wissen in ihr tägliches Handeln ein und tragen deshalb zum Erhalt der Ökosysteme sowie der Biodiversität bei. Es gibt Maßnahmen und Bewirtschaftungspläne, die einen schonenden Umgang mit allen Naturräumen gewährleisten und Handlungsanweisungen, die den Erhalt von Naturräumen auch im eigenen Umfeld ermöglichen. Weiters verhindern BesucherInnenlenkungssysteme, dass jeder Naturraum immer und überall begangen werden kann. Die Biodiversität sowie die sensiblen Ökosysteme konnten bis am Ende der Periode im vollen Umfang erhalten werden.

Leerstand & Flächenversiegelung

Am Ende der Periode hat die Nutzung des Leerstandes geholfen, dass weniger zusätzliche Flächen versiegelt wurden. Alte Gebäude, landwirtschaftliche Infrastruktur sowie Geschäfte und alte Pensionen wurden einer neuen Nutzung zugeführt. Neue Begegnungsorte und Wohnräume konnten dadurch geschaffen werden und kreative innovative Konzepte wurden von den Betrieben, Gemeinden und Institutionen umgesetzt. Durch diese neuen Nutzungen hat es die Region geschafft, sich wirtschaftlich und raumordnungstechnisch neu zu definieren. Der Flächenverbrauch sowie die Versiegelung von neuen Flächen wurden auf ein Minimum gedrosselt und „Altes“ bewahrt und genutzt.

3.2.4. Maßnahmen bzw. Leitprojekte zur Erreichung der Ziele

Kultur Fokussierung und Konzentration

Unterstützung und Motivation der Kultureinrichtungen zur kooperativen Schaffung von thematischen Schwerpunkten

- Aufbau einer Kooperationsstruktur für alle Kulturinitiativen
- Erarbeitung und Umsetzung von kulturellen Schwerpunktthemen, wo Kultureinrichtungen verschiedene Angebote zu diesen Schwerpunkten entwickeln und umsetzen (Bsp. Jugendangebote, Pinzgau meets Klassik, Pinzgau (er)lesen, der Pinzgau im Wandel, Pinzgau 800 Jahre bei Salzburg, Pinzgau und die Klimaveränderung, etc.)

Unterstützung der Kultureinrichtungen bei der Vernetzung mit anderen Branchen zur besseren Vermarktung und Auslastung

- Aufbau einer vernetzten Öffentlichkeitsarbeit der Kulturinitiativen (gemeinsame Homepage, regionaler Veranstaltungskalender, regionale Kulturzeitung, etc.)
- Schaffung weiterer und Ausbau von bestehenden Museums- und oder Kulturverbänden

Naturräume schonen

Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Naturräume in der Bevölkerung und Etablierung von Unterstützungsstrukturen.

Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Naturräume und Aufzeigen von Möglichkeiten für den nachhaltigen Umgang mit Naturräumen unter den Betrieben

- Erarbeitung von Bewirtschaftungs- und Managementplänen vor allem für Flächen außerhalb des Nationalparks Hohe Tauern
- Erarbeitung von BesucherInnenlenkungs Konzepten sowie deren Umsetzung
- Aufbau- und Intensivierung von Maßnahmen der Bewusstseinsbildung und Umweltbildung (Bsp. Natur im Garten, Naturfotoausstellungen und Wettbewerbe, Werbekampagnen, Schulaktionen, etc.)
- Ausbau des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutz und Umweltbildung (Bsp. Freunde der Nationalpark Region)

Leerstand & Flächenversiegelung

Unterstützung und Vernetzung von Interessierten bei der Entwicklung von div. Nutzungen bestehender Objekte und Flächen

- Erarbeitung und Umsetzung von Bewirtschaftungskonzepten für bestehenden Leerstand
- Aufbau von Strukturen, die potenzielle Interessierte mit EigentümerInnen zusammenbringen
- bündeln von Unterstützungsangeboten für die Umsetzung von Konzepten für Leerstandsnutzungen (Bsp. Vortragsreihen für JungunternehmerInnen, Finanzierung, Behördengänge, Best Practice, ...)
- Begrünnungsinitiativen, Mut zu Natur

3.2.5. Beschreibung von Kooperationsaktivitäten

Gerade im Kulturbereich ist auf Grund der gewählten Maßnahmen eine Zusammenarbeit von Kultureinrichtungen wie zum Beispiel Museen, Kulturstätten und Kulturvereinen mit den Kulturausschüssen der Gemeinden und Tourismusverbände enorm wichtig. Hinzu kommt die Einbindung vom Bezirksblasmusikverband, den Heimatvereinen und Theatergruppen sowie der Musikschule (Musikum), die in der Region sehr gut strukturiert und aktiv sind. Im Bereich der Jugend soll noch enger mit den Schulen, den Jugendzentren sowie den Nachwuchs- und Jugendgruppen gearbeitet werden, um hier auf die Bedürfnisse der Jugend stärker eingehen zu können. Darüber hinaus sollen auf Grund der Schwerpunktthemen andere Branchen wie Wirtschaft und Landwirtschaft mit in die Kulturarbeit einbezogen werden. Um nachhaltig auch touristisch von den Maßnahmen in der Kultur zu profitieren, braucht es eine gute Zusammenarbeit mit den Tourismusverbänden sowie Tourismusbetrieben.

Überregional wird dabei eine Zusammenarbeit zumindest pinzgauweit – also über drei LEADER-Regionen – angestrebt. Gerade im jugendkulturellen Bereich wird sogar landesweit versucht, über alle Salzburger LEADER-Regionen eine Kooperation aufzubauen. Der etablierte Museumsverbund über drei Einrichtungen (Felberturm Museum, Keltendorf und Norikermuseum) kooperiert bereits mit anderen Museen der Region. Zukünftig soll versucht werden mit Museen aus Salzburg und Wien stärker zusammenzuarbeiten und so die inhaltliche Arbeit noch intensiver gestalten zu können.

Wie schon mehrmals angeführt, gibt es in der Nationalparkregion die Schutzgebietsverwaltung des Nationalparks Hohe Tauern. Auf Grund des jahrelangen Bestehens gibt es eine aktive Zusammenarbeit mit allen Gemeinden, Regionalmanagement, Destinationsmanagement, Berg- und Naturwacht, Alpenverein, Landwirtschaftskammer, GrundeigentümerInnen, usw. Eine enge Abstimmung und Vernetzung gibt es auch mit anderen Nationalparks österreichweit (Nationalpark Hohe Tauern Kärnten und Tirol sowie Nationalparks Austria) und international (zB Alparks), wo es zielgerichtet um Umwelt- und Naturschutz sowie Umweltbildung geht. Auch mit den heimischen Universitäten hat die Schutzgebietsverwaltung eine enge Zusammenarbeit, hier geht es um Wissenstransfer einerseits und um den Austausch von Know How und Erfahrungen andererseits. Im Bereich der Forschung ist die Region – vor allem das Gebiet des Nationalparks Hohe Tauern – beliebt für Exkursionen und Fachtagungen. Viele Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten werden jährlich vor allem im naturwissenschaftlichen Bereich betreut und verfasst. Eine Einbindung von Bevölkerungsgruppen bzw. Ehrenamtlichen in dieses bereits bestehende Netzwerk muss aber noch forciert werden. Gerade die BürgerInnenbeteiligung für die Naturräume außerhalb des Nationalparks gilt es zu verstärken.

Um den Leerstand auch aktiv bearbeiten zu können, braucht es eine Vielzahl an Kooperation. Hier müssen verschiedene Branchen aus Wirtschaft sowie Jungunternehmungen und Startups mit Grundstücks- und ImmobilienbesitzerInnen in Kontakt gebracht werden. Dabei werden die ImmobilienmaklerInnen in der Region sowie die ansässigen Banken, die im Immobiliengeschäft tätig sind, sowie die Notariate und RechtsanwältInnen und selbstverständlich auch die Kommunen eine große Rolle spielen. Eine Kooperation über die Region hinaus ist dabei wieder für den gesamten Bezirk sowie für Pongau und Lungau sinnvoll.

Angestrebte Vernetzung innerhalb der Salzburger LEADER-Regionen

Kooperationsmöglichkeiten	Mögliche Kooperationspartner
Bio-ökonomische Rundreise (Sensibilisierung zu Bio-Ökonomie und Kreislaufwirtschaft)	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern
Jugendbeteiligung in der Kulturarbeit – neue Formen der Kulturentwicklung	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, LAG Regio 3

3.3. Aktionsfeld 3

3.3.1. Auswahl der Aktionsfeldthemen, Verknüpfung zu Bedarfen und Beschreibung der Ausgangslage

Aus der Stärken Schwäche Analyse ergeben sich folgende Bedarfe im Aktionsfeld 3:

Soziale Integration für alle

Die sozialen Strukturen in der LEADER-Region kann man als eher kleinstrukturiert einstufen. Die meisten Gemeinden haben zwischen 1.000 und 3.000 EinwohnerInnen. Zwei Gemeinden sind deutlich kleiner und nur zwei Gemeinden haben über 3.000 EinwohnerInnen. Die zwei Städte der Region sind Mittersill mit ca. 5.500 EinwohnerInnen und Zell am See mit rund 10.000 EinwohnerInnen. Die Gemeinden sind – bis auf die Ausnahme der Gemeinden in den Seitentälern – wie an einer Perlenkette entlang der Salzach aufgefädelt. Die Distanzen zu den Zentren sind groß, so ist beispielsweise die westlichste Gemeinde der Region, Krimml, ca. 30 Kilometer von Mittersill und 60 km von Zell am See entfernt. Diese räumlichen Distanzen stellen die Region vor enorme organisatorische Herausforderung – vor allem im Bereich der Daseinsvorsorge. Nicht jedes Angebot kann in jedem Ort angeboten werden, da dafür oft auch die Strukturen fehlen. Dennoch hat es die Region geschafft lt. Multiplern Benachteiligungsindex⁴ hier keine Einbußen gegenüber der Stadt in Kauf nehmen zu müssen.

Die Vereinstätigkeiten und die Nachwuchsarbeit in den Orten funktionieren grundsätzlich sehr gut. Gerade im breiten Vereinswesen wie Feuerwehr, Musik und Sport sind viele Menschen aktiv und fühlen sich diesen Vereinen zugehörig. Für Menschen, die aber nicht in Vereinen sind bzw. Menschen, die zugezogen sind, ist es meist schwieriger, sozial integriert zu werden. Hier spielt die Vereinsamung in allen Lebenslagen eine große Rolle. Auch haben es Menschen, die nicht die Interessen der Mehrheit teilen, in der Region oft schwer, Anschluss zu finden und sich sozial zu integrieren. Dies trifft auch auf Jugendliche zu, obwohl sie durch Schulen oder Arbeit bereits integriert wären. Während der Coronapandemie wurden viele Probleme noch verstärkt. Durch das Minimieren von sozialen Kontakten wurde auch das Vereinswesen auf eine harte Probe gestellt. Menschen sind es mittlerweile gewohnt, sehr viel zu Hause und mitunter auch allein zu sein. Auf der anderen Seite steigt aber die Sehnsucht nach Austausch und Nähe zu anderen Personen. Dieser Vereinsamung entgegenzuwirken, wird als Aufgabe für die nächste Periode gesehen.

Chancengleichheit ermöglichen

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ist in ihren Werten und Rollenbildern noch sehr traditionell geprägt. Frauen haben mittlerweile zwar oft eine gute Ausbildung, arbeiten aber tendenziell öfter in Teilzeitmodellen, gerade wenn sie Kinder haben. Sie verdienen meist weniger als Männer und in Führungspositionen findet man sie kaum. Auch in Gemeindevertretungen oder Vereinsvorständen sind Frauen noch deutlich weniger oft vertreten als Männer. In der LEADER-Region sind beispielsweise von 20 Gemeinden nur drei weiblich geführt. In der Wirtschaft zeigt sich ein ähnliches Bild in den Führungsebenen. Auch bei den Neugründungen und Start-ups sind es meist Männer, die den Schritt in das Unternehmertum wagen. Sie trauen sich selbst mehr zu und werden meist von ihrer Umgebung bestärkt und unterstützt. Frauen organisieren meist Haushalt und Familie und halten ihren Partnern den Rücken frei. Sie trauen sich selbst oft zu wenig zu. Vor allem während der Pandemie wurden diese traditionellen Rollenbilder wieder verstärkt. Homeoffice und Home Schooling oblag meist den Frauen.

⁴ Heintel M., Springer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region im Pinzgau

Sie sind traditionell eher in Berufen tätig, für die das Homeoffice auch möglich ist. Auch Mädchen werden oft schon früh in die angeführten Stereotype gepresst, da sie oft gar nicht die Chance haben, andere Lebens- und Arbeitsmodelle kennenzulernen.

Generell ist zu sagen, dass in den letzten Jahren das Kinderbetreuungsangebot, das direkten Einfluss auf die Erwerbsquote der Frauen hat, in den Gemeinden sehr stark ausgebaut wurde. Auch die Kommunen sehen im Ausbau der Kinderbetreuung, dass sie die Lebensqualität für Familien erhöhen können. Dabei steigt der Zuzug in diesen Orten, was wiederum einen positiven Effekt auf das Arbeitskräftepotential in der Region und damit auf die Wirtschaft hat. Ein dringender Bedarf, Frauen in allen Lebenslagen zu stärken, wird für dieses Aktionsfeld als Schwerpunkt gesehen.

Gesunde Lebensjahre stärken

Im Bereich des demografischen Wandels, stellt neben der Abnahme der potenziellen Arbeitskräfte (AF1) die Überalterung der Gesellschaft und damit die Zunahme an Pflegebedarf eine große Schwäche der Region dar. In der Pflege wurde in den letzten Jahren schon sehr viel unternommen. Die Pflegeangebote wurden ausgebaut und neben traditionellen Seniorenwohnhäusern gibt es ein flächendeckendes Angebot von mobilen Diensten, Tageszentren und Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige. Die Kompetenzen der Pflegekräfte sind sehr hoch, dennoch mangelt es massiv an Arbeitskräften. Auch hier wurde in den letzten Jahren viel gemacht. Ein regionales Ausbildungsangebot für Pflegeberufe wurde geschaffen und erfreut sich großer Beliebtheit. Die medizinische Versorgung ist mit den beiden Tauernkliniken in Mittersill und Zell am See gegeben. Die Ausbaupläne für den Standort in Mittersill sind gerade in der Umsetzung und so ist die medizinische Versorgung im gesamten Bezirk gesichert. Hier spielt die touristische Ausrichtung der Region natürlich ebenfalls eine große Rolle, da in Saisonzeiten nochmal so viele Gäste wie EinwohnerInnen in der Region untergebracht sind und die medizinische Versorgung auch für die Spizentourismuszeiten gewährleistet werden muss. Angesichts der Überalterung der Gesellschaft wird es die Region aber nicht schaffen, genug Pflegeplätze für die nächsten Jahre zu errichten. Dies ist auch aus rein wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht möglich. Deshalb sollte versucht werden, bereits frühzeitig einem potenziellen Pflegebedarf entgegenzuwirken. Es gilt Strategien zu entwickeln, die sich mit dem gesunden Altern auseinandersetzen. Können die gesunden Lebensjahre der Bevölkerung gesteigert werden, bedeutet dies, dass die kranken Lebensjahre zurückgehen und sich der Pflegebedarf verringert. Österreich hat im internationalen Vergleich noch Potential, die gesunden Lebensjahre zu stärken und damit die Veränderungen, die der demografische Wandel mitbringt, halbwegs managen zu können.

3.3.2. Grundstrategie bzw. strategische Stoßrichtung in den Aktionsfeldthemen

Soziale Integration für Alle in der Region

Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen bei der Schaffung von speziellen und zusätzlichen Angeboten für soziale Integration

Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen zur Steigerung der Qualität der Angebote

- Stärkung der Lebensqualität für alle Generationen in lebendigen Gemeinden
- schaffen von vielschichtigen zielgruppengerechten Angeboten in den Gemeinden und in den Zentralräumen, um das Miteinander wieder zu ermöglichen
- Verbesserung der Qualität bestehender Angebote
- Wahrnehmung und Berücksichtigung der Bedürfnisse der Jugend
- Einbindung der Jugend im Sinne eines gleichberechtigten Mitgestaltens

- besonderes Augenmerk auf Menschen legen, die in die Region zuziehen – unabhängig ihrer Herkunft und ihres Alters
- soziale Integration auf Gemeinde- und Regionsebene leben

Chancengleichheit ermöglichen

Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Frauen in allen Lebenslagen

- besonderes Augenmerk auf Frauen und Mädchen legen und die Wahrnehmung für diese beiden Gruppen in der Öffentlichkeit schärfen
- Schaffung von maßgeschneiderten Angeboten in den Gemeinden und Zentralräumen, explizit für Frauen oder Mädchen
- intensive Qualifizierung und Motivation von Frauen
- sichtbar machen und Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen
- Sensibilisierung von Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Bevölkerung wie wichtig Chancengleichheit für die Region ist und welche Maßnahmen möglich und notwendig wären
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und damit Frauen früher in den Arbeitsmarkt zu integrieren

Gesunde Lebensjahre stärken

Unterstützung bei der Initiierung von Angeboten, die ein gesundes Älterwerden begünstigen

- ältere Menschen so lange wie möglich im gewohnten Umfeld belassen
- Angebote schaffen und etablieren, die ein gesundes Altern möglich machen
- Betriebe bei gesundheitsfördernden Maßnahmen unterstützen
- verfolgen von generationenübergreifenden Ansätzen
- forcieren von (sozialen) Innovationen und visionären Ideen

3.3.3. Angestrebte Ziele am Ende der Periode

Soziale Integration für Alle in der Region

Als ein Ziel für das Aktionsfeld 3 ist im Bereich der **sozialen Integration** die Attraktivierung des Angebotes hinsichtlich Qualität und Quantität zu erreichen. Am Ende der Periode soll es gelungen sein, dass sich unabhängig der Herkunft und des Alters möglichst alle Personen am gesellschaftlichen Leben beteiligen. Ziel ist, dass neben den bekannten Breitenvereinen unzählige andere Organisationen und auch lose Vereinigungen, verschiedenste Angebote zu möglichst vielen unterschiedlichen Themen für die Bevölkerung anbieten. Der Vereinsamung, die gerade in der Coronazeit zugenommen hat, wird so entgegengewirkt. Auch die Jugendlichen haben ihren Platz in der Gesellschaft gefunden. Sie sind in den Gemeinden und Vereinen integriert, ihre Meinung wird gehört und sie gelten als wichtige Partner für eine ständig andauernde Entwicklung. Menschen, die nicht in der Region aufgewachsen sind, aber hier leben, sind in die Dorfgemeinschaften gut integriert. Es gibt eine etablierte Willkommenskultur. Die Menschen, die in der Region leben, haben eine ausgezeichnete Lebensqualität, fühlen sich wohl und sind in das soziale Leben eingebettet.

Chancengleichheit ermöglichen

In der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern haben Frauen nach Ablauf der Förderperiode die gleichen Chancen wie Männer. Ihre Rolle unterscheidet sich nur wenig von der des Mannes. Die Organisation der Familie übernimmt zwar immer noch zum größeren Teil die Frau, der Haushalt wird aber fair aufgeteilt. Circa ein Drittel der Väter übernehmen die Karenzzeit und zwei Drittel der Frauen arbeiten zumindest 70 % ab dem dritten Lebensjahr des Kindes. Frauen in derzeitigen Männerdomänen und Männer in derzeitigen Frauendomänen sind keine Seltenheit mehr. Frauen sind in allen Führungspositionen sowohl in Politik als auch in Wirtschaft vertreten. Eine Quotenregelung wird obsolet.

Gesunde Lebensjahre stärken

Beim Ablauf der Periode hat sich die Anzahl der über 60-Jährigen in der Region auf ein Drittel erhöht, eine Tatsache, die sich allein aus dem demografischen Wandel ergibt. Wahrscheinlich wird man zu dieser Zeit noch nicht viel von einem Wandel auf Grund der gesetzten Maßnahmen merken, da diese eher in die Zukunft gerichtet sind. Auf jeden Fall ist am Ende der Periode gewährleistet, dass Menschen so lange wie möglich in ihrer gewohnten Umgebung bleiben können. Die Pflegeeinrichtungen können den Bedarf annähernd decken und das Personal stellen. Den Menschen ist bewusst, dass sie bereits in jungen Jahren um ihre Gesundheit bemüht sein müssen. Aus diesem Grund gibt es viele Angebote in der Region, die genau dieses „Lange-gesundbleiben“ forcieren. Auch Betriebe setzen gemeinsam mit Fachorganisationen auf die Gesundheitsvorsorge und motivieren ihre Mitarbeitenden, die Möglichkeiten zu nutzen. Technisch kluge Lösungen finden hier ihren Einsatz und werden auch im Bereich der Pflege bestmöglich eingesetzt. Ein Bündel an Maßnahmen soll helfen, dieses Szenario am Ende der Periode zumindest in die Wege geleitet zu haben.

3.3.4. Maßnahmen bzw. Leitprojekte zur Erreichung der Ziele

Soziale Integration für Alle in der Region

Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen bei der Schaffung von speziellen und zusätzlichen Angeboten für soziale Integration

Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen zur Steigerung der Qualität der Angebote

- schaffen von Freizeitangeboten bzw. Treffpunkten in den Gemeinden und in den Zentralräumen.
- schaffen von Freizeitangeboten bzw. Treffpunkten für Jugendliche, an denen kein Konsumzwang besteht. Dabei wird vor allem die Teilnahme von Mädchen forciert.
- schaffen von Plattformen für die Bevölkerung zur Artikulation ihrer Wünsche und Anliegen sowie zur Partizipation
- schaffen von Plattformen für Jugendliche zur Artikulation ihrer Wünsche und Anliegen
- Durchführung von div. Impulsvorträgen oder Politiklehrgängen zum Thema Demokratie, Gesellschaft und Zusammenleben an Schulen, in Jugendzentren, etc.
- Aufbau einer Willkommenskultur für die Region (Feste explizit für Zugezogene, Ortsbuddys, Vereinsmessen,...)
- Weiterführung des Jugendreports salzburgweit und basierend auf den Ergebnissen Umsetzung von Projekten aus diesem Report (Wettbewerb für Jugendliche, etc.)
- mobile Angebote für Jugendliche entwickeln und umsetzen, die in jede Gemeinde, zu Vereinen oder auch an Schulen kommen

Chancengleichheit ermöglichen

Entwicklung von Unterstützungsangeboten von Frauen in allen Lebenslagen

- Qualifizierungsangebote insbesondere Führungskompetenz sowie Aus- und Weiterbildungen für Frauen in der Region
- Durchführung von Programmen und Workshops explizit für Frauen (Gründerinnentalk, Frauensymposien, Politiklehrgänge, etc.)
- Konzepte zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen ausarbeiten und umsetzen
- Einführung und Durchführung von regelmäßigen Frauenumfragen
- Etablierung eines Frauenserviceclubs
- bereits Mädchen in Kindergarten und Schule sensibilisieren, was alles möglich ist
- Rollenbilder mittels Information bewusst machen

Gesunde Lebensjahre stärken

Unterstützung bei der Initiierung von Angeboten, die ein gesundes Altwerden, begünstigen

- Schaffung von generationenübergreifenden Angeboten
- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung und der Wirtschaft, in Bezug auf die Thematik der gesunden Lebensjahre und der Pflegeproblematik
- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung im Umgang mit den zunehmenden Alterskrankheiten wie bspw. Demenz oder Diabetes
- Schaffung von Unterstützungsstrukturen für ältere Menschen und pflegende Angehörige
- Etablierung von MitarbeiterInnenbindungsprogrammen in Seniorenwohnhäusern und Pflegeinstitutionen
- forcieren von neuen Gesundheitsangeboten in den Gemeinden
- forcieren von Gesundheitsangeboten am Arbeitsplatz gern auch für mehrere Betriebe gemeinsam

3.3.5. Beschreibung von Kooperationsaktivitäten

Für die soziale Integration braucht es viele Partner, die miteinander kooperieren. Auf Gemeindeebene sind das neben der Gemeinde selbst, diverse Vereine, die Pfarre, Jugendeinrichtungen und Seniorenverbände, etc. Gerade kleine Gemeinden können aber nicht jedes Angebot in ihrer Gemeinde umsetzen und deshalb braucht es Kooperationen mit überregionalen Stellen wie den Regionalmanagements, den sozialen Diensten, etc.

Das Thema der Vereinsamung betrifft das gesamte Land Salzburg. Hier soll es auch auf Ebene der LEADER-Regionen immer wieder zu einem Austausch kommen. Gerade Best Practice Beispiele aus anderen Regionen können so an die Anforderungen der eigenen Region angepasst und umgesetzt werden.

Um die Chancengleichheit etablieren zu können, bedarf es Kooperationen – in erster Linie mit den bestehenden Frauenförderungsinstitutionen der Region. Frau und Arbeit ist in Salzburg bereits etabliert und hat einen Sitz im Pinzgau. Auch die Kompass Mädchenberatung oder die Initiative Frauen

in MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) Berufen gehören bei diesem Themenfeld eingebunden.

Vor allem aber müssen Politik, Verwaltung und Wirtschaft gemeinsam an einem Strang ziehen, um Frauen in allen Lebenslagen stärken zu können. Auf Gemeindeebene gehören Vereinigungen, die mehrheitlich Frauen zu ihren Mitgliedern zählen, wie Frauenschaft und Elternvereine eingebunden. Auch dieses Thema beschäftigt alle LEADER-Region im Salzburger Land gleichermaßen und eine Vernetzung diesbezüglich ist auch hier geplant. Gerade die Wirtschaft ringt nach Arbeitskräften und vielleicht ist dies die Chance der Frauen.

Kooperationspartner beim dritten Schwerpunkt des Aktionsfeldes 3 „gesunde Lebensjahr forcieren“, werden vor allem die ArbeitgeberInnen und Institutionen der Region sein. Über die Wirtschaftskammer, die Gemeinden, die regionalen SeniorInneninitiativen sowie die Gesundheitsorganisationen soll das Bewusstsein der Wichtigkeit der gesunden Lebensjahre an die Bevölkerung gebracht werden. Um die Menschen so lange als möglich zu Hause wohnen zu lassen, gibt es bereits regelmäßige Vernetzungstreffen mit Pflegeeinrichtungen und mobilen Pflegediensten. Auch die Kooperation mit der Schule für Pflegeberufe in Saalfelden und Bramberg funktioniert schon sehr gut. Trotzdem gilt es, bestehende Netzwerke weiterzuführen und mit neuen Partnern zu ergänzen. Die zuständige Landesabteilung sowie die Bezirkshauptmannschaft gehören demnach auch in die Überlegungen und Ausarbeitungen der Konzepte eingebunden.

Angestrebte Vernetzung innerhalb der Salzburger LEADER-Regionen

Kooperationsmöglichkeiten	Mögliche Kooperationspartner
Alternative Betreuungsangebote zB als Entlastung der Gesundheitsberufe und Betreuungseinrichtungen, Erfahrungsaustausch und Best Practice	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern
Austausch Leistbarer Wohnbau – Gemeinschaftliche Wohnprojekte, Generationenwohnen, Leerstand – Best practice	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, LAG Regio 3
Strategien gegen Altersarmut – Sensibilisierungsmaßnahmen	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, Frauenberatungen

3.4. Aktionsfeld 4

3.4.1. Auswahl der Aktionsfeldthemen, Verknüpfung zu Bedarfen und Beschreibung der Ausgangslage (Status quo)

Im Bereich des Aktionsfeldes 4 Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel wird als erstes Aktionsfeldthema das „Klimawandelbewusstsein steigern“ ausgewählt.

Klimawandelbewusstsein steigern

Klimawandel und Klimaschutz sind für die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern als alpine Region enorm wichtig. Die Region lebt schließlich touristisch von ihrer beeindruckenden Landschaft, die als solche auch genutzt wird. Kommt es zu groben Klimaveränderungen, bedeutet dies, dass die Region sich als Ganzes verändert und damit auch Vegetation, Erscheinungsbild, Wetter, Niederschlag, etc. Auf Grund der vielen Extremwetterereignisse und Hochwassersituationen der letzten Jahre ist die Klimaveränderung in der Region sehr stark spürbar. Umso größer ist auch die Verantwortung, Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz und zum Klimaschutz zu setzen. Besonderes Augenmerk muss dabei auf erneuerbare Energiequellen und auf Energieeffizienz gelegt werden. Grundlagen dafür finden sich im Klimaplan des Landes Salzburgs, dem EU- Aktionsplan für Energieeffizienz sowie der österreichischen Klimastrategie. Wasserkraft spielt tendenziell in der Region eine übergeordnete Rolle, da sich die großen Pumpwasserkraftwerke Mooserboden, Limberg und Tauernmoos in der Region befinden. Energiesparen bzw. das Umsteigen auf neue Energieformen sind bei Betrieben und Bevölkerung zwar bekannt, werden aber noch sehr zurückhaltend umgesetzt. Einzelne KMUs haben sich Kernkompetenzen im Bereich Photovoltaik angeeignet. Aufbauend auf die SpezialistInnen vor Ort sollen die Themen Klimaschutz, erneuerbare Energieträger und Energieeffizienz breit verankert werden. Zudem bedarf es hier zusätzlicher Anstrengungen, damit konkrete Handlungsänderungen im täglichen Leben der Bevölkerung erfolgen. Auch die Tatsache, dass sich wie oben beschrieben, die Umwelt verändern wird, muss bei Betrieben, touristischen AnbieterInnen sowie bei Einheimischen und TouristInnen noch klarer bewusst gemacht werden. Anzumerken ist an dieser Stelle auch, dass gegeben falls neben Bewusstseinsbildungsmaßnahmen Fördermaßnahmen für große Infrastrukturprojekte in diesem Aktionsfeld durch die LEADER-Region unterstützt werden können.

Anpassungen der Land- und Forstwirtschaft

Die Land- und Forstwirtschaft ist im Bereich des Klimawandels vor enorme Herausforderung gestellt, unter anderem durch die wiederholten Extremwetterereignisse. Muren, Überschwemmungen oder auch lange Trockenperioden nehmen deutlich zu. Auch im Bereich der Forstwirtschaft ist der Klimawandel spürbar. Die Baumgrenze verlagert sich nach oben, die Vegetation verändert sich. Der Bedarf an Adaptierungen der Bewirtschaftungsformen steigt. Bewirtschaftbare Flächen sind auf Grund der geografischen Lage der Region rar. Weidewirtschaft und Viehhaltung haben sich bedingt durch die klimatischen Verhältnisse in der Region durchgesetzt. Neben den Böden im Tal gibt es noch die Almflächen, die zwischen Juli und September bewirtschaftbar sind. Mit der Klimaveränderung ergeben sich für die Landwirtschaft auch Möglichkeiten. Das Klima wird milder und ermöglicht zunehmend auch den Ackerbau im Tal, was für Kreislaufwirtschaft und Bioökonomie genutzt werden kann. Auch auf den Almen werden die Sommer wärmer. Sie können daher länger genutzt und bewirtschaftet werden.

Kluge Mobilitätslösungen

Die Region ist bedingt durch ihre topografische Lage und ihr Angebot an öffentlichem Nahverkehr durch ein hohes Maß an Individualverkehr geprägt. Verkehrsströme fließen von den ländlichen Gemeinden in Richtung der Zentralgebiete. Auch der PendlerInnenverkehr spielt sich meist auf der

Straße ab. Nur wenige PendlerInnen nutzen den öffentlichen Verkehr. Fahrgemeinschaften werden nur selten gebildet, obwohl der frühmorgendliche Stau in die Ballungsräume zum Alltag gehört.

Das Umsteigen auf Verkehrsmittel, die attraktive Taktungen anbieten, ist bislang von den Menschen nur spärlich angenommen worden. So gibt es in der Region die Pinzgau Bahn, die als Schmalspurbahn in den Oberpinzgau fährt und ein bedarfsorientiertes Angebot bereitstellt. Von den TouristInnen wird dieses Angebot bereits genutzt, obwohl die Erreichbarkeit bestimmter Ausflugsziele oft schwierig ist. Die Probleme der letzten Meile sind in der Region zwar bekannt stellen aber große Herausforderungen dar. Das eigene Auto und die damit gewonnene Flexibilität spielen bei der Bevölkerung immer noch eine vorrangige Rolle. In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass Anreize, wie geringere Preise bei den Tickets des öffentlichen Verkehrs bei Tunnelsperren oder Bauarbeiten entlang der Straße, doch helfen, Menschen zum Umsteigen auf die Schiene zu bringen. Bereits erfolgreich bei Veranstaltungen und Festen waren zentral organisierte Anreise- bzw. Abreisesperenzüge und -busse, die von den Besuchern und Besucherinnen sehr gerne angenommen wurden. Dennoch sind Mobilitätsprobleme durch alle Altersschichten hinweg ein Dauerbrenner. Besonders für Jugendliche stellen die fehlenden Verkehrsangebote an Tagesrandzeiten oder auch in der Nacht ein großes Problem dar. Viel Individualverkehr bedeutet viel Co2 Ausstoß der Einzelfahrzeuge. Das Steigen aber der Spritpreise sowie die Technologieentwicklung im E-Mobilitätsbereich trägt zum Umsteigen auf alternative Mobilitätsformen bei.

3.4.2. Grundstrategie bzw. strategische Stoßrichtung in den Aktionsfeldthemen

Klimawandelbewusstsein steigern

Ausarbeitung und Umsetzung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Klimaschutz

Ausarbeitung und Umsetzen von Maßnahmen zum Energiesparen für Betriebe sowie für Einzelhaushalte

- Maßnahmen, die zur Steigerung des Bewusstseins in Bezug auf den Klimawandel beitragen
- Maßnahmen, die zur Steigerung des Bewusstseins in Bezug auf den Klimaschutz beitragen
- entwickeln von Maßnahmen, die helfen, das Klima aktiv zu schützen und den Klimawandel möglichst zu verlangsamen
- entwickeln von Maßnahmen und Programmen für Schulen und Kinderbildungseinrichtungen

Anpassungen der Land- und Forstwirtschaft

Unterstützen der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe bei Pilotversuchen, angepasst an die Klimaveränderung zu produzieren und zu wirtschaften

- Entwicklung von Maßnahmen und Pilotversuchen, die eine landwirtschaftliche Bewirtschaftung weiterhin gut möglich machen
- Kreislaufwirtschaft und Produktion von regionalen Produkten forcieren, die auf Grund des Klimawandels erstmals möglich sind
- Bioökonomie forcieren
- Diversifizierungsstrategien unterstützen
- Natur- und Landschaftsverträglichkeit als wesentliche Rahmenbedingung für Land- und Forstwirtschaft mitdenken

Kluge Mobilitätslösungen

Unterstützung von ÖPNV, Gemeinden und Interessierten bei der Konzipierung und Umsetzung von innovativen Pilotlösungen, die Mobilität nachhaltiger zu gestalten

- gute Mobilitätsangebote für alle Bevölkerungsgruppen und die Stärkung sanfter Mobilitätsformen entwickeln
- Möglichkeiten schaffen, tägliche Wege öffentlich zurückzulegen
- forcieren von Elektromobilität
- forcieren und Entwickeln von Pilotversuchen zur Bewältigung der „letzten Meile“
- Mobilität für den Tourismus mitdenken und entwickeln (auch in Aktionsfeld 1)

3.4.3. Angestrebte Ziele am Ende der Periode

Klimawandelbewusstsein steigern

Im Bereich des Aktionsfeldes 4 spielen die Themen Klimaschutz und Klimawandel eine besondere Rolle. Als wichtiges Ziel am Ende der Periode wird das breite Wissen aller in der Region wohnenden Menschen über Klimaschutz und Klimawandel angesehen. Mehr BewohnerInnen als bisher sind sich der Folgen des Klimawandels bewusst und setzen aktiv Maßnahmen, um diesen Wandel zu verlangsamen. In einzelnen Branchen besteht ein hoher Wissensstand zu den Themen Umwelt- und Energiemanagement, thermische Sanierung, Heizsysteme, Wärmerückgewinnung und energieeffiziente Geräte. Nahezu alle Unternehmen setzen entsprechende Maßnahmen des Energiesparens und der Energieeffizienz um. Eine Versorgungssicherheit in Bezug auf Energie ist innerhalb der Region in einem hohen Maß gegeben.

Anpassungen der Land- und Forstwirtschaft

Die Land- und Forstwirtschaft hat sich bis zum Ende der Periode mit der Anpassung an die Folgen des Klimawandels auseinandergesetzt. Neue Technologien und Pilotversuche werden eingesetzt, um sich an die veränderten Bedingungen anzupassen. Viele der landwirtschaftlichen Betriebe haben in der Veränderung auch eine Chance erkannt und neue Erwerbsmöglichkeiten für sich gefunden. Regionale Produkte, die noch vor ein paar Jahren nicht in der Region angebaut werden konnten, gehören nun zum regionalen Angebot. Dabei wird weiterhin auf eine biologische und vor allem nachhaltige Bewirtschaftung geachtet. Der Kreislaufwirtschaft kommt ein höherer Stellenwert zu und die Prinzipien der Bioökonomie sind den landwirtschaftlichen Betrieben nicht nur bekannt, sondern werden angewendet. Auch die landwirtschaftlichen Betriebe gewinnen ihre notwendige Energie aus erneuerbaren Trägern und der Klimaschutz steht an erster Stelle.

Kluge Mobilitätslösungen

Im Bereich der klugen Mobilitätslösungen soll am Ende der Periode der Öffentliche Verkehr an Bedeutung gewonnen haben. Die Menschen sind bereit, ihr Auto zu Hause bzw. an den Knotenpunkten stehen zu lassen und steigen auf den Öffentlichen Verkehr um. Sie nutzen vermehrt für kurze Strecken das Rad oder E-Bike. Das Angebot der Öffis wurde ausgebaut und es gibt ein attraktives Angebot für alle Gemeinden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die letzte Meile gelegt. Am Ende der Periode genießen mehr Jugendliche ein solides Mobilitätsangebot an Randzeiten und in der Nacht. Die Gäste reisen vermehrt ohne Auto an und nutzen vor Ort die öffentlichen Verkehrsmittel. Carsharing erweitert dieses Mobilitätsangebot und wird flächendeckend angeboten. Zweitautos in den Haushalten verschwinden.

3.4.4. Maßnahmen bzw. Leitprojekte zur Erreichung der Ziele

Klimawandelbewusstsein steigern

Ausarbeitung und Umsetzung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Klimaschutz

Ausarbeitung und Umsetzen von Maßnahmen zum Energiesparen für Betriebe sowie für Einzelhaushalte

- Gemeinden dabei unterstützen, E5 Gemeinden zu werden und einen Klimaverantwortlichen in der Gemeindevertretung zu benennen
- Veranstaltungen als Green Events durchführen
- Werbekampagnen zum Thema Klimaschutz und Klimawandel werden regional regelmäßig ausgestrahlt
- Unternehmen beim Umstieg auf erneuerbare Energieträger unterstützen
- in jeder Gemeinde wird die Gründung einer Erneuerbare Energiegemeinschaft forciert

Anpassungen der Land- und Forstwirtschaft

Unterstützen der Land- und forstwirtschaftlichen Betriebe bei Pilotversuchen, angepasst an die Klimaveränderung zu produzieren und zu bewirtschaften.

- Schaffung von Austauschmöglichkeiten und Know How Transfer für landwirtschaftliche Betriebe
- Maßnahmen zu Kreislaufwirtschaft werden umgesetzt (Kooperation Tourismus Landwirtschaft,...)

Kluge Mobilitätslösungen

Unterstützung von ÖPNV, Gemeinden und Interessierten bei der Konzipierung und Umsetzung von innovativen Pilotlösungen, die Mobilität nachhaltiger zu gestalten

- Durchführung von Sensibilisierungsveranstaltungen und -kampagnen zum Thema sanfte Mobilität und Elektromobilität (E-Auto Tage, Probefahren, etc.)
- Errichtung bzw. Verbessern von Informationsanlagen und -plattformen
- Entwicklung und Vermarktung von Produkten und Angeboten zur autofreien Anreise und autofreien Mobilität in der Region (Schneeexpress, Nationalparkzug,...)
- Infrastruktur an den Haltstellen wird ständig ausgebaut und erneuert (Fahrradboxen, Ortsbusse, etc.)
- Gemeinden bei der Einführung oder Ausbau von Carsharing unterstützen
- Micro ÖV-Systeme für die letzte Meile werden bedarfsorientiert entwickelt und umgesetzt

3.4.5. Beschreibung von Kooperationsaktivitäten

Im Bereich des Aktionsfeldes 4 sind als wichtigste Kooperationspartner die Klima- und Energiemodellregion sowie die Klimawandelanpassungsregion zu nennen. Im engen Austausch mit der LEADER-Region werden gemeinsam Konzepte entwickelt, die je nach Inhalt entweder im KEM-, im KLAR! Bereich oder über die LEADER-Region umgesetzt werden.

Die Trennung erfolgt demnach nach den Vorgaben des 10 Punkteplans der KEM und KLAR!. Auch die Generalklausel – siehe unter Punkt 6.2.2 – kommt in diesem Aktionsfeld vermehrt zur Anwendung. Weitere Kooperationspartner in diesem Aktionsfeld sind neben den Gemeinden, die bewusstseinsbildend auf ihre Einwohner und Einwohnerinnen wirken, die Betriebe vor Ort. Bei den Wirtschafts- oder Landwirtschaftsbetrieben geht es um eine breite Vernetzung und auch um eine Art Vorreiterrolle. Je mehr Betriebe auf den Klimaschutz und auf erneuerbare Energiequellen setzen, umso eher erhöht sich der Druck auf Betriebe, die noch weniger in diesem Bereich gemacht haben. Dabei spielen auch die Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung und Landwirtschaftskammer sowie im Tourismus die Dachvereinigung Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern sowie die Tourismusverbände vor Ort eine große Rolle.

Da der Klimawandel nicht auf die Region Hohe Tauern beschränkt ist, bietet sich eine überregionale Zusammenarbeit mit den Nachbarregionen Pongau, Lungau und Tirol an. Auch die KollegInnen im LEADER-Bereich haben dieses Aktionsfeld ähnlich abgebildet. Eine Vernetzung untereinander sowie das Lernen voneinander spielen dabei eine wichtige Rolle.

Im Bereich der Mobilität stehen in der Region die Pinzgauer Lokalbahn, der Salzburger Verkehrsverbund sowie die Gemeinden selbst als Kooperationspartner zur Verfügung. Gemeinsam mit den TouristikerInnen müssen Reisekonzepte und alternative Mobilitätsformen erarbeitet werden. Was für TouristInnen gilt, muss nicht unbedingt ein Vorteil für die Einheimischen sein. Gerade im Bereich der Mobilität braucht es maßgeschneiderte Lösungen für verschiedene Ansprüche und Kundensegmente. Die Jugendorganisationen sowie die ArbeitnehmerInnenvertretungen sind beim Erarbeiten dieser Verkehrslösungen neben VertreterInnen des öffentlichen Verkehrs miteinzubeziehen.

Angestrebte Vernetzung innerhalb der LEADER-Regionen in Salzburg:

Kooperationsmöglichkeiten	Mögliche Kooperationspartner
Sensibilisierungsmaßnahmen für Bevölkerung und regionale AkteurInnen zum Klimaschutz und Klimawandelanpassung	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, LAG Regio 3, Austausch mit KEMs und KLARs!
Ideenaustausch Energiegemeinschaften – Best practice, Erfahrungen...	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern
AG Carsharing - Lobbying für alternative Mobilitätsformen:	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern
Austausch zur klimaneutralen Raumgestaltung	Flachgau-Nord, FUMO, Seenland, Lungau, Pongau, Salzkammergut, Saalachtal, Hohe Tauern, LAG Regio 3

3.5. Anwendung und Umsetzung Smart Villages

Im Sinne von Smart Village werden als SMART in erster Linie neue Lösungen, neue Ideen und innovative Ansätze verstanden, um Problemen und Herausforderungen aus dem lokalen Kontext heraus zu begegnen. Aber auch die Methode an sich – das heißt eine partizipative, strategische Herangehensweise – ist SMART.

Smart Village ist lokal und kleinräumiger als LEADER. Es betrifft nicht die gesamte LEADER-Region, sondern die Umsetzung erfolgt in einer bzw. vorzugsweise kooperativ in mehreren Gemeinden. Smart Village ist in der LEADER Umsetzung mit Digitalisierung und neuen digitalen Technologien verbunden.

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern hat sich für die nächste Periode zum Ziel gesetzt, Smart Village Strategien in der Region zu entwickeln. Auf Grund der sehr guten Vernetzung der LEADER-Region mit den Gemeinden vor Ort sollte dieser partizipative Ansatz der Smart Village Strategien gut durchführbar sein. Die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Situation mit Hilfe digitaler Technologien steht dabei im Vordergrund. In der LEADER-Region wird versucht, gemeindeübergreifende Smart Village Strategien zu etablieren, dennoch werden auch einzelne Gemeinden unterstützt, wenn sie keine geeigneten Partner finden.

Vorzugsweise werden die Smart Village Konzepte als Schirmprojekte umgesetzt und sind tendenziell kleiner als bei LEADER. Die Smart Village Philosophie soll helfen, dass Gemeinden nach einer sehr anspruchsvollen Zeit wieder innovative Ansätze finden, Konzepte entwickeln und diese umsetzen.

Gerade die Bereiche der lokalen Entwicklungsstrategie, wo es um Mobilität und letzte Meile sowie soziale Integration und soziale Innovation und das Aktionsfeldthema der Leerstandnutzung geht, sind für Smart Village sehr interessant und werden von Seiten des LEADER-Managements aktiv forciert.

Die LEADER-Region nimmt dazu mit den Gemeinden aufbauend auf lokale Agenda 21 Prozesse Kontakt auf. Projekte, die aus der lokalen Agenda entstehen, könnten je nach Art und Umfang als Smart Village Projekte umgesetzt werden.

3.6. Berücksichtigung der Ziele relevanter EU-Strategien und Bundesstrategien

Als Basis für die kommende Förderperiode 2023 – 2027 gilt der nationale GAP-Strategieplan, der die bisherigen ländlichen Entwicklungsprogramme als Förderinstrument ablöst. Der Rahmen für diesen Strategieplan wird von der EU vorgegeben und schlussendlich von der Europäischen Kommission genehmigt. Die Interventionen und Ziele im GAP-Strategieplan werden in der lokalen Entwicklungsstrategie in den Aktionsfeldern 1 bis 4 verfolgt und bearbeitet.

Neben dem GAP-Strategieplan wird in der untenstehenden Tabelle die Einbindung, der für die lokalen Entwicklungsstrategie ausgewählte Aktionsfelder, in relevante EU und Bundesstrategien dargestellt:

STRATEGIE	Bedarf in der LES												
	Aktionsfeld 1				Aktionsfeld 2			Aktionsfeld 3			Aktionsfeld 4		
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Der europäische grüne Deal ("GREEN DEAL")		X	X		X	X	X				X		X
Makroregionale Strategie für den Alpenraum - EUSALP		X	X		X	X					X	X	X
Aktionsplan zum Klimawandel (Alpenkonvention)			X				X				X	X	X
Förderung einer nachhaltigen Wirtschaft in den Alpen (Alpenkonvention)	X					X	X						
Biodiversitätsstrategie Österreich 2030						X	X						
Bioökonomiestrategie Österreich			(X)										
Baukultur (Agentur für Baukultur)							X						
Digitaler Aktionsplan Austria mission2030			X				X				X	X	X
FTI Strategie Mobilität und Mobilitätsmasterplan													X
NEKP - Integrierter nationaler Energie- und Klimaplan für Österreich			X								X		
PLANT T - MASTERPLAN Tourismus	X	X	X	X									X
Klimawandelanpassung Strategie	X					X	X			X		X	X
Smart Village (für LEADER Regionen)							X	X	X				X
ÖREK 2030 - Österreichisches Raumentwicklungskonzept 2030							X						
Kreislaufwirtschaftsstrategie			X										
Kulinarikstrategie	X				X								

Kooperation mit dem ESF

In dieser Periode wird zum ersten Mal versucht, eine intensive Kooperation mit dem ESF aufzubauen. Dazu wird das LEADER-Management auch außerhalb des eigentlichen LEADER-Prozesses tätig und vernetzt sich regelmäßig mit der zuständigen Landesstelle des ESF (ZwiSt Salzburg). Gemeinsam mit allen Salzburger Lokalen Aktionsgruppen (LAGs) und dem ESF werden proaktiv Handlungsbedarfe identifiziert und eine Projektentwicklungsgruppe gegründet, die dann entsprechende Vorhaben auswählt und einen Call vorbereitet. Die ausgewählten Projekte werden unter Verantwortung der ZwiSt gemäß ESF-Regelwerk abgewickelt. Besonders die Bereiche „Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich des verbesserten Zugangs zur Kinderbetreuung“ sowie das breite Spektrum der sozialen Innovation sind für die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern von Interesse. Auf der anderen Seite sieht der ESF die Möglichkeit, ESF Projekte auch in ländlichen Regionen zu verankern, da die meisten ESF Projekte bislang eher im städtischen Bereich umgesetzt wurden. Durch den Bottom up Ansatz, der von den LEADER-Regionen gelebt wird, kann gewährleistet werden, dass eine bedarfsorientierte Förderkulisse für die ESF-Umsetzung erarbeitet werden kann.

3.7. Berücksichtigung der bundeslandrelevanten und regionsspezifischen Strategien

Im Vorfeld wurde von allen Fachreferaten des Landes ein Themenkatalog für die LEADER-Periode 2023 – 2027 entwickelt. Dabei hat jede Fachabteilung des Landes ihre Strategie bzw. ihre Ziele und Leitlinien zur Verfügung gestellt. Damit soll sichergestellt werden, dass in der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ausschließlich Projekte gefördert und unterstützt werden, die im Sinne der Leitstrategien des gesamten Bundeslandes sind. Die Strategien und Stoßrichtungen wurden in die Entwicklungsstrategie eingearbeitet. Darüber hinaus sind die regionalen Entwicklungsstrategien des Landes im Bereich Wirtschaft, Tourismus in die Erarbeitung der Lokalen Entwicklungsstrategie eingeflossen. Nachstehend findet sich eine Zusammenfassung der als „relevant“ eingestuften Strategien und Leitbilder.

- **Kulturentwicklungsplan**

- Aktionsfeld 2: Kultur: Innovation und Vernetzung

- Die Region bezieht sich mit den Angeboten in der lokale Entwicklungsstrategie auf die Punkte kulturelle Traditionen, Kunst und Kultur im ländlichen Raum, Vernetzung und Kooperation, Kinder, Jugendkultur und kulturelle Bildung sowie Kulturvermittlung. Ziel ist es, innovative Kulturangebote zu schaffen, die kulturellen Traditionen an Kinder und Jugendliche weiterzugeben sowie altes Wissen zu erhalten und Kulturangebote für Menschen in die Regionen zu bringen. Zusätzliches Ziel ist das Umweltzeichen für alle Kulturbetriebe der Region zu etablieren, die professionelle Erstellung eines Pools für Kultur- und Bildungseinrichtungen (Plattform) sowie die Zusammenarbeit der Kulturinitiativen zu forcieren und zu unterstützen.

- **Masterplan Klima & Energie Salzburg 2050**

- Aktionsfeld 3: Querverweis AF 1 und AF 2

- Ziel der Region ist es, allen Maßnahmen im Masterplan des Landes größte Aufmerksamkeit zu schenken, um die von Salzburg selbst gesetzten Ziele hinsichtlich Mobilität und Energie zu erreichen. Dazu soll vor allem in den Ausbau des öffentlichen Verkehrs, in Carsharing-Angebote und in den Umstieg auf erneuerbare Heiz- und Brennstoffe investiert werden. In diversen Maßnahmen soll die Bevölkerung für den Klimaschutz sensibilisiert und auf die Folgen des Klimawandels aufmerksam gemacht werden.

- Viele Projekte sollen hier in Zusammenarbeit mit der KEM und KLAR! Region umgesetzt werden.

- **Plattform Pflege**

- Aktionsfeld 3

- Auf Grund des demographischen Wandels ist die Pflege mit immer größeren Herausforderungen konfrontiert. Zusätzliche neue oder auch temporäre Pflegeangebote neben der traditionellen Seniorenwohnhäusern sowie Präventionsangebote, die helfen, die gesunden Lebensjahre der älteren Bevölkerung zu steigern, gilt es zukünftig zu forcieren. Auch die Förderprogramme des Fonds Gesundes Österreich, des Salzburger Bildungswerkes oder AVOS setzen ihre Schwerpunkte auf die oben genannten Themen. Auch der Personalmangel im Pflegebereich ist hier zu beachten. Es gilt, neue Menschen für den Pflegeberuf zu begeistern und dementsprechend auszubilden.

- **Wissenschafts- und Innovationsstrategie**

- Aktionsfeld 1

- Die Grundsätze der Wissenschafts- und Innovationsstrategie des Landes werden vollinhaltlich im Aktionsfeld 1 unterstützt. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit der Innovations Technologie Gesellschaft Salzburg sowie mit der MINT Koordinierungsstelle des Landes.

- **Regionalprogramm**
Das Regionalprogramm Pinzgau und das Regionalprogramm Oberpinzgau wurden 2014 fertiggestellt. Die Inhalte und Schwerpunkte in diesem Regionalprogramm decken sich mit den Ausführungen in der lokalen Entwicklungsstrategie.
- **Strategien der Klima- und Energiemodellregion Hohe Tauern und KLAR! Region Pinzgau**
Informationen zu Übereinstimmung und Abgrenzung zur Klima- und Energiemodellregion Hohe Tauern und KLAR! Region Pinzgau finden sich im Kapitel 3.4.5.

3.8. Abstimmung mit den AkteurInnen der Region

Eine funktionale Zusammenarbeit ist geplant mit:

KEM / KLAR!

Wie schon im Aktionsfeld 4 erwähnt, gibt es in der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern eine KEM sowie eine KLAR!. Weder KEM noch KLAR! sind gemeindemäßig deckungsgleich mit der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern. Dennoch sind 17 Gemeinden von 21 auch KEM und KLAR!. Die Klima- und Energiemodellregion hat schon jahrelange Tradition. Bereits seit 2015 existiert die KEM in der LEADER-Region. Die Zusammenarbeit mit der KEM war immer sehr intensiv und viele Projekte konnten bislang auch gemeinsam entwickelt werden. Die KLAR! kommt 2022 erstmals neu dazu. Auf Grund der personellen Besetzung und des klaren 10 Maßnahmenplanes der KEM und der KLAR! ist eine Abgrenzung der Themenbereiche sehr einfach. Projekte, die nicht in den detaillierten Maßnahmenplan der KEM und KLAR! passen und auch nicht von einer anderen Förderstelle zB KPC, Landesförderung, etc. gefördert werden, können bei LEADER eingereicht werden – sofern sie laut Entwicklungsstrategie grundsätzlich förderfähig sind.

KEM	KLAR
Bewusstseinsbildung & Öffentlichkeitsarbeit	Öffentlichkeitsarbeit
Sensibilisierung Jugend und Schule	Naturgefahren besser bewältigen
Förderung E-Mobilität	Katastrophenrisikomanagement stärken
Multimodaler Verkehr	Umgang mit Wasser verbessern
Ausbau erneuerbarer Energien	Klimawandelangepasste Almwirtschaft
Nachhaltige Gebäude, ressourceneffiziente Gemeinden	Landwirtschaft: Klimawandelangepasste Anbaumethoden & Kulturen
Regionale Kreislaufwirtschaft	Landwirtschaft und Biodiversität
Nachhaltigkeit im Tourismus	Klimawandelangepasste Waldbewirtschaftung
Visionen der Jugend für eine nachhaltige Zukunft	Klimawandelangepasste Infrastruktur
	Klimawandelanpassung im Tourismus
	Klimawandelanpassung in Gemeinden
	Zusammenarbeit mit KLAR!-Regionen regio ³ und Wilder Kaiser

Lokale Agenda 21

Lokale Agenda 21 ist in der Entwicklungsstrategie der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern insofern bedeutsam, dass auch den Themen Beteiligung und Nachhaltige Entwicklung im Sinne der Agenda 2030 hohe Priorität beigemessen wird. Durch regelmäßigen, strukturierten Austausch können Synergien bestmöglich im Sinne der nachhaltigen Entwicklung einer LEADER-Region, aber auch LEADER regionsübergreifend, bzw. bundesländerübergreifend, genutzt und gestaltet werden.

Erfolgskriterien und Nutzen durch die Zusammenarbeit zwischen Lokaler Agenda 21 und LEADER:

- Eine strukturierte Abstimmung zwischen LEADER-Management und Lokaler Agenda 21 gewährleistet den gegenseitigen Mehrwert für Gemeinden und Region(en)
- Kompetente Prozessbegleitung gewährleistet Professionalisierung von BürgerInnenbeteiligung, so dass eine Kultur von Beteiligung wachsen kann
- Gesprächsformate, die sowohl inhaltlichen als auch zwischenmenschlich Mehrwert generieren, lassen eine Region als Netzwerk zusammenwachsen und nachhaltige Entwicklung bzw. Innovation gelingen

Mit dem Programm der Lokalen Agenda 21 gibt es in Österreich seit mehr als 23 Jahren ein ideales Instrument zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele (SDGs) der Vereinten Nationen auf lokaler Ebene, in dem Gemeinden und Städten eine wesentliche Rolle zukommt. Diese sind zugleich Orte und Impulsgeber für eine integrierte nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene. In Österreich haben bereits 550 Gemeinden, Städte und Regionen einen Prozess zur Lokalen Agenda 21 ausgeführt, wobei die nachhaltige Entwicklung im Sinne der Agenda 2030 und breite Beteiligung der Bevölkerung wichtige Eckpfeiler sind.

Im Positionspapier „**Basisqualitäten 4.0**“ (beauftragt von und beschlossen bei der LURK, Qualitätskriterien zu Prozessablauf, Beteiligung und Inhalten) und in der **Agenda 21 Förderrichtlinie Salzburg** wird festgehalten, welche Kriterien bei Beteiligungsprozessen nach den Richtlinien von Agenda 21 in Salzburg einzuhalten sind. Agenda 21 BeraterInnen beim SIR (Salzburger Institut für Raumordnung und Wohnen) sind für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung zuständig.

Regionalentwicklungsverein

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ist mit dem Regionalentwicklungsverein (BürgermeisterInnenkonferenz) im engsten Austausch. Gemeinsam mit der LEADER-Region Saalachtal und der KEM und KLAR! bilden die fünf Organisationen die Regionalentwicklung Pinzgau. Mindestens zweimal im Monat werden die aktuellen Themen der Regionalentwicklung, diverse Projekte, Handlungsfelder und gesellschaftspolitische Trends besprochen. Und je nach Themenbereich bzw. Regionszugehörigkeit kümmert sich die passende Regionalentwicklungsstelle (Regionalverband, LEADER-Nationalpark Hohe Tauern oder Saalachtal, BürgermeisterInnenkonferenz, KEM oder KLAR!) weiter um das Anliegen. So kann pinzgauweit sichergestellt werden, dass im Sinne des Bottom up Ansatzes die KlientInnen eine Anlaufstelle haben, die sie an die richtige Stelle weiterleitet. Weiter kann sichergestellt werden, dass alle Stellen, die im Sinne der Regionalentwicklung agieren, untereinander vernetzt sind und wissen, was im Bezirk gerade läuft. Auch für mögliche Kooperationspartner der Projektträger ist diese Vernetzung sehr hilfreich.

Wie im Kapitel 3.9 ersichtlich, ist die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern als Regionalentwicklungsstelle anerkannt und gut positioniert. Eine enge Zusammenarbeit mit Gemeinden, Tourismusverbände, div. Kammern, Kultureinrichtungen, Sozialinitiativen, etc. ist in einem sehr hohen Maße gegeben. Die LEADER-Region ist in der Region etabliert.

Mit den oben genannten AkteurInnen, den Verantwortlichen der KEM und KLAR!, den Verantwortlichen der lokalen Agenda 21 sowie den Verantwortlichen des Regionalentwicklungsvereins wurde im Vorfeld zur Strategieentwicklung intensiv zusammengearbeitet. Auch mit den Tourismusverantwortlichen und VertreterInnen der Gemeinden wurde in mehreren Gesprächsrunden und gemeinsamen Workshops die Zielrichtung der Entwicklungsstrategie erarbeitet. Mehr dazu aber im Punkt zur Erarbeitung der lokalen Entwicklungsstrategie.

3.9. Beschreibung regionaler Verankerung und geplanter Vernetzung

Wie schon unter dem Punkt Regionalentwicklungsverein geschildert, ist die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ein wichtiger Teil der Regionalentwicklung Pinzgau. Hier gibt es neben der regelmäßigen Zusammenarbeit mit LEADER Saalachtal, Regionalverband, KEM und KLAR! eine gute Vernetzung mit den Gemeinden. Regelmäßig finden BürgermeisterInnensitzungen sowie Sitzungen der AmtsleiterInnen der Gemeinden statt, bei denen die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern über ihre Arbeit berichten kann. So gelangt das Bewusstsein für LEADER weiter in die Gemeindevertretungen und damit zu den Menschen in der Region. Eine weitere wichtige Vernetzung findet zwischen den Salzburger LEADER-Regionen statt. Neben Koordinierungssitzungen mit der LEADER-verantwortlichen Landesstelle finden im Abstand von ca. zwei Monaten Vernetzungstreffen der LAGs statt. Auch bei der Erstellung der lokalen Entwicklungsstrategie hat dieses Netzwerk öfter getagt und sich zu bestimmten Themen wie ESF, AGENDA 21, Kooperationen, etc. ausgetauscht. Auch das bundesweite Gremium – der Verein LEADER-Forum – ist eine wichtige Vernetzungsstelle. Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ist im Vorstand dieses Vereins tätig. Gerade in der Vorbereitung für die LEADER-Periode 2023 - 2027 hat sich die länderübergreifende Zusammenarbeit mit allen potenziellen LEADER-Regionen als sehr konstruktiv und verbindend herausgestellt und wird intensiv weiterbetrieben. Es soll den Salzburger LEADER-Regionen nach drei landesweiten gemeinsamen Projekten in der Periode 2014 – 2023 wiederum gelingen, Projekte, die von allen LEADER-Regionen getragen werden, umzusetzen.

Neben der Kooperation mit anderen – insbesondere benachbarten – LAGs ist es der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ein großes Anliegen, mit weiteren regionalen Intermediären wie zB Partnern im Bereich Regionalmanagement, Schutzgebietsmanagement, Tourismusinitiativen, diversen Kammern, Vereinen und Institutionen, etc. zusammenzuarbeiten. Darüber hinaus engagiert sich die LEADER-Region in der Euregio Salzburg Bayern und ist Kooperationspartner von CLLD Dolomiti Live..

Zur Entwicklung transnationaler Projekte sollen verstärkt auch die Möglichkeiten aus der Zusammenarbeit mit dem europäischen Netzwerk der ENRD genutzt werden. Insbesondere sollen die Möglichkeiten zur transnationalen Projektentwicklung mit europäischen LEADER-Regionen genutzt werden, die auch einen Anteil am europäischen Netz geschützter Gebiete wie zB Nationalparks, NATURA 2000 Gebiete, uä aufweisen. Schlüssel und Motor dazu ist auch eine aktive Teilnahme am österreichischen Netzwerk der LEADER-Regionen, um die Möglichkeiten zur Kooperation auf europäischer Ebene zielgerichtet und effizient nutzen zu können.

Nationale Netzwerke

Konkrete Ansätze für eine Kooperation und Vernetzung auf nationaler Ebene – insbesondere auch mit den angrenzenden LAGs wie zum Beispiel LEADER-Region Saalachtal, LEADER Lebens.Wert.Pongau, LEADER-Region Lungau, etc. – wurden bereits in den jeweiligen Aktionsfeldthemen dargestellt. Im Bereich des Tourismus wird es eine bundesländerübergreifende Initiative geben, in der es um Vernetzung der Themen Overtourism, MitarbeiterInnenmangel, BesucherInnenlenkung, Image des Tourismus, etc. geht. Neben der Nockregion werden die LEADER-Regionen Hermagor, Biosphäre Lungau, Ennstal-Ausseerland, regioL, Mühlviertler Alm, REGATTA, Kitzbühler Alpen, Lebens.Wert.Pongau und Nationalpark Hohe Tauern als vorläufige Partner dabei sein.

Multisektoralität, Innovation und Nachhaltigkeit

In der Übersicht der Aktionsfeldthemen ist die **multisektorale Betrachtung** bereits ersichtlich. Viele der Themen finden sich in anderen Aktionsfeldern wieder beziehungsweise sind nicht eindeutig dem jeweiligen Aktionsfeld zuzuordnen. Durch die integrierte Verflechtung von Kompetenzen in den Bereichen Tourismus, Handel, Gesundheit, Mobilität, Natur, Kultur und Bildung können Möglichkeiten für oft wenig vorhandene Vernetzungen und Kooperationen gestärkt werden. Wettbewerbsentscheidend sind dabei aber nicht einzelne Angebote, sondern ein abgestimmtes Angebot innerhalb einer Region, das viele Bedürfnisse abdeckt. Dafür ist die produktive Zusammenführung von Kompetenzen aus unterschiedlichen Entwicklungs- und Wissensbereichen wichtig. Das wird mit einer Reihe von Projekten in allen Wirtschafts-, Aus- und Weiterbildungsbereichen aber auch mit kulturellen Schwerpunkten und dem Nationalparkschwerpunkt angestrebt.

Innovative Elemente dieser Strategie liegen inhärent in ihrer Ausrichtung hin zur Entwicklung neuer lokaler/regionaler/überregionaler Dienstleistungen, Angebote, Produkte und Produktqualitäten sowie in der angestrebten Erschließung von Absatzmärkten bzw. Erschließung von neuen Rohstoffen und Ressourcen (zB erneuerbare Energie, Trinkwasser). Auch soll bei den Aktivitäten zur Verbesserung der Lebensqualität, der Umwelt und der Landschaft innovativen Methoden und Verfahren entsprechender Raum eingeräumt werden. Kooperationen zwischen einzelnen AkteurInnen, zwischen Wirtschaftsbranchen, Wirtschaftssektoren und gemeindeübergreifende Kooperationen dienen als innovative Triebfeder für Projekte in der Region, da Diversität der AkteurInnen Innovation fördert. Durch die gute Vernetzung mit den Gemeinden in dieser Periode werden die Gemeinden weiter mit Privatpersonen und Organisationen verzahnt. Gemeinsam sollen Strategien und Konzepte sowie Entscheidungen für die Region getroffen werden.

Der rege Informationsaustausch sowie die Diskussionen sollen noch intensiviert werden, sie treiben die Strategie stetig voran und sorgen dabei für ein permanentes Miteinander.

Unter "**Nachhaltig**" wird eine Entwicklung verstanden, bei der die gegenwärtige Generation ihre Bedürfnisse befriedigt, ohne die Möglichkeiten der zukünftigen Generation zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse befriedigen zu können (Weltkommission für Umwelt und Entwicklung, „Brundtland-Kommission“, 1987). Im Sinne der EU-Beschlüsse von Göteborg 2001 bezieht sich die Strategie dabei umfassend auf wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte. Mit diesen drei Säulen der Nachhaltigkeit wird eine ganzheitlich positive, allen Ansprüchen in der Region Rechnung tragende, dauerhafte Entwicklung forciert.

4. Steuerung und Qualitätssicherung

4.1. Interventionslogik und Wirkungsmessung

AF1 Steigerung der Wertschöpfung		Wirkungsmessung					Betrag SDG		
Interventionslogik	Bedarf (Kap.2.5)	Grundstrategie (Kap.3.1.2)	Entwicklungsziel (Kap.3.1.3)	Themenbereich	Indikator	Unterkategorie	Individualisierung (formal)	Zielwert (basierend auf Indikator und Unter-kategorie)	SDG Nummer
<p>NACHHALTIGE QUALITÄTSTEIGERUNG: In der Region ist die wirtschaftliche Situation sehr gut. Es gibt ein ausgeprägtes Arbeitsplatzangebot sowie ein großes Angebot an Freizeit- und Tourismusbetrieben und Services. Es bedarf eines Wandels von einem "mehr" an Angeboten hin zu einer Steigerung der Angebotsqualität und der Nachhaltigkeit bei den vielen Angeboten.</p>	<p>ARBEITSKRÄFTE REKRUTING: Die wirtschaftliche Situation in der Region ist sehr gut. Dies ist mit ein Grund, dass alle Betriebe in der Region Mitarbeitende in allen Bereichen suchen. Ist dieser Mangel bereits seit Jahren auf Fachkräfte und Lehrlinge zurechtfindend, umfasst es heute alle Branchen und kann die Wirtschaft massiv drosseln. Somit besteht Bedarf nach Mitarbeitenden in allen Branchen.</p>	<p>Qualitative Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen in der erweiterten Wertschöpfungskette Tourismus durch Neuentwicklung oder Anpassung.</p>	<p>Produkte und Dienstleistungen in der Wertschöpfungskette Tourismus sind qualitativ verbessert bzw. neue qualitative Angebote sind entstanden und tragen zur Steigerung der Nachhaltigkeit im Tourismus und zur Wertschöpfung in der Region bei.</p>	regionale Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten mit Beitrag zur Wirtschaftsstandortentwicklung durch	Produkte/ Infrastrukturen/ Services, die den Standort aufwerten und als regionale Ressourcen die Wettbewerbsfähigkeit mehrerer Betriebe stärken (z.B. touristische Infrastruktur, Angebote für neue Formen der Arbeit wie Arbeitsräume, Coworking, ...). Inklusiv Angebote zur Unterstützung von Betriebsgründung und -ansiedlung		3	SDG 9.1
				regionale Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten mit Beitrag zur Wirtschaftsstandortentwicklung durch	Bildung und Qualifizierung/ Fachkräftesicherung	Qualifizierungsverbände, Mitarbeiter*innenaustausch, Netzwerke, Job Rotations,...	3	SDG 4.7-4a
<p>RESSOURCENOPTIMIERUNG: Betriebe der Region sind auf Grund des Fachkräftemangels unter Druck. Diverse innerbetriebliche Leistungen können nicht mehr im vollen Umfang aufrechterhalten werden. Sie brauchen neue Kooperationswege und Know How, um die Produktionen bzw. Vorgänge in den Betrieben zu optimieren.</p>	<p>IMAGESTÄRKUNG: Auf Grund der langen Fokussierung der Region auf den Tourismus ergibt sich das Problem, dass die Bevölkerung dem Tourismus sehr skeptisch gegenüber steht. Es bedarf einer Imageverbesserung des Tourismus allgemein sowie speziell bezogen auf einzelne touristische Unternehmen.</p>	<p>Betriebe aus unterschiedlichen Branchen entwickeln kooperativ neue Arbeitsformen und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Region als Arbeitsstandort</p>	<p>Die Region ist als attraktiver Arbeitsstandort positioniert und bekannt</p>	betriebliche Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten, bei denen der Betrieb/ die Betriebe	die betriebsinterne Organisation verbessern (verbesserte Strukturen und Abläufe, Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,...)		2	SDG 8.3, 8.9
				betriebliche Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl Betriebe, die direkt eine Zahlung/Förderung erhalten haben - EU-Indikator R.39 Developing the rural economy: Number of rural businesses, including bio-economy businesses, developed with CAP support.	Unterstützung der Betriebe bei Entwicklungsprogrammen und langfristiger Mitarbeiterinnenbildungsprogramme	Erhöhung des Anteils an Mitarbeitenden in regionalen Betrieben, die ihre ArbeitgeberInnen sehr schätzen und längerfristig im Betrieb verbleiben möchten.	Fokussierung auf wirtschafts- und wissensbezogene DL	Betriebe arbeiten an attraktiven Bindungsprogrammen für ihr MitarbeiterInnen
<p>RESSOURCENOPTIMIERUNG: Betriebe der Region sind auf Grund des Fachkräftemangels unter Druck. Diverse innerbetriebliche Leistungen können nicht mehr im vollen Umfang aufrechterhalten werden. Sie brauchen neue Kooperationswege und Know How, um die Produktionen bzw. Vorgänge in den Betrieben zu optimieren.</p>	<p>IMAGESTÄRKUNG: Auf Grund der langen Fokussierung der Region auf den Tourismus ergibt sich das Problem, dass die Bevölkerung dem Tourismus sehr skeptisch gegenüber steht. Es bedarf einer Imageverbesserung des Tourismus allgemein sowie speziell bezogen auf einzelne touristische Unternehmen.</p>	<p>Unterstützung der Betriebe bei Entwicklung und Umsetzung kooperativer brancheninterner wie auch branchenübergreifender Lösungen für Ressourcenoptimierung und Know How Transfer</p>	<p>Betriebe der Region haben ihre Prozesse und Dienstleistungen auf die geänderten Personalvoraussetzungen zugeschnitten, optimiert und ggf. in Richtung Kreislaufwirtschaft weiterentwickelt.</p>	regionale Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten mit Beitrag zur Wirtschaftsstandortentwicklung durch	Unterstützungsangebote für Kooperation und Wissenstransfer	Veretzungsplattformen, Jobsharing, BesucherInnenlenkung	1	
				Bio-Ökonomie	Anzahl der Projekte mit Wirkungsbeitrag zu Kreislaufwirtschaft/ Bioökonomie	Blöcke an Projekten, bei denen der Betrieb/ die Betriebe	Außenkommunikation und Kundenbeziehungen verbessern (z.B. Märkte entwickeln/ einführen, neues Marketing einführen, Kunden binden, Service am Kunden verbessern,...)	1	
				betriebliche Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten, bei denen der Betrieb/ die Betriebe	Außenkommunikation und Kundenbeziehungen verbessern (z.B. Märkte entwickeln/ einführen, neues Marketing einführen, Kunden binden, Service am Kunden verbessern,...)	aktive Bearbeitung der Kommunikation an die Einzelhändler	3	SDG 8

AF2. Festigung oder nachhaltige Weiterentwicklung der natürlichen Ressourcen und des kulturellen Erbes							Beitrag SDG
Interventionslogik							
Bedarf (Kap.2.5)	Grundstrategie (Kap.3.2.2)	Entwicklungsziel (Kap.3.2.3)	Wirkungsmessung			Zielwert (falls unerreichbar bezieht sich auf Indikatoren und Unterkategorie)	
			Themenbereich	Indikator (Projektebene)	Unterkategorie		Individualisierung (optional)
<p>FOKUSIERUNG&KOOPERATION: Der Kulturbereich ist durch ein gutes und vielfältiges Angebot geprägt. Um sich inhaltlich aber intensiver mit den Themen zu beschäftigen und so interessiertes Publikum anzusprechen, bedarf es Schwerpunktssetzungen. Die Kulturarbeit beschränkt sich mit vielen Einzelaktivitäten auf die Kulturinitiativen und ist daher nur wenig vernetzt. Es bedarf neben der Schwerpunktssetzung auch der Einbindung von branchenfremden Unternehmen, was in weiterer Folge auch mehr Wertschöpfung bringen kann.</p>	<p>Unterstützung und Motivation der Kultureinrichtungen zur kooperativen Schaffung von thematischen Schwerpunkten</p>	<p>Es gibt übergeordnete Veranstaltungsschwerpunkte, die verschiedene Angebotsformen über die Region hinweg bündeln</p>	<p>Kultur</p>	<p>Anzahl der Projekte mit kulturellem Schwerpunkt und Wirkung im Bereich</p>	<p>Tradition und Geschichte (Bauwerke, immaterielles Kulturgut) und Bewahrung von materiellem Kulturgut, z.B. unter Denkmalschutz stehende Gebäude Regionale Identität</p>	<p>2</p>	<p>SDG 4.7</p>
	<p>Unterstützung der Kultureinrichtungen bei der Vernetzung mit anderen Branchen zur besseren Vermarktung und Auslastung</p>	<p>Verschiedene Kulturinitiativen kooperieren untereinander und über verschiedenen Branchen hinweg und profitieren durch eine verbesserte Auslastung</p>	<p>Kultur</p>	<p>Anzahl der Projekte mit kulturellem Schwerpunkt und Wirkung im Bereich</p>	<p>Zeitgenössische Kunst/Kultur und Alternatkultur Hochkultur</p>	<p>1</p>	<p>SDG 4.7, 8.9</p>
	<p>Unterstützung der Kultureinrichtungen bei der Vernetzung mit anderen Branchen zur besseren Vermarktung und Auslastung</p>	<p>Verschiedene Kulturinitiativen kooperieren untereinander und über verschiedenen Branchen hinweg und profitieren durch eine verbesserte Auslastung</p>	<p>Kultur</p>	<p>Anzahl der Projekte zur Unterstützung/Weiterentwicklung der Kultur, indem</p>	<p>Partner entlang der Dienstleistungskette/Produktionskette gefunden werden</p>	<p>2</p>	<p>SDG 4.7, 8.9</p>
	<p>Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Naturräume in der Bevölkerung und Etablierung von Unterstützungsstrukturen.</p>	<p>Die Bevölkerung erkennt den Wert von Naturräumen und Biodiversität und passt ihr Handeln entsprechend an</p>	<p>Biodiversität</p>	<p>Anzahl an Projekten, die einen Beitrag zu Erhalt/ Förderung der Biodiversität oder von Ökosystemleistungen leisten, indem</p>	<p>BewohnerInnen und Bewohner werden für das Thema sensibilisiert werden (z.B. über Veranstaltungen, Informationskampagnen,...)</p>	<p>2</p>	<p>SDG 8.2, 8.3, 17.16, 17.17</p>
<p>NATURRÄUME SCHONEN: Die Themen Naturschutz und Naturraum sind vorrangig auf den Nationalpark Hohe Tauern fokussiert. Gleichzeitig gibt es regional aber auch noch andere Naturräume, die nicht im Bewusstsein der regionalen Bevölkerung sind und dadurch wird mit Naturräumen im engeren Umfeld (Gärten, Feld, Wiesen) eher sorglos umgegangen. Es bedarf einer Bewußtseinsklärung und einer Verhaltensänderung bei Naturräumen vor der Haustür und dies sowohl bei Einzelpersonen wie auch bei den Betrieben.</p>	<p>Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Naturräume und Aufzeigen von Möglichkeiten für den nachhaltigen Umgang mit Naturräumen unter den Betrieben</p>	<p>Betriebe bekommen sich zur Wichtigkeit von Naturräumen und passen ihr Handeln dementsprechend an</p>	<p>Biodiversität</p>	<p>Anzahl an Projekten, die einen Beitrag zu Erhalt/ Förderung der Biodiversität oder von Ökosystemleistungen leisten, indem</p>	<p>biodiversitätsschädliche Wirtschafts- und Veraltenweisen verringert werden</p>	<p>1</p>	<p>SDG 8.2, 8.3, 8.9, 15</p>
<p>LEERSTÄNDE&FLÄCHENVERSIEGLUNG: Auf Grund der geringeren Gegebenheiten im Pingau ist die Fläche für Anschließungen, Erweiterungen sehr beschränkt. Dennoch gibt es viele Leerstände und gleichzeitig Flächenversiegelung durch Neubauten. Es bedarf neuer Nutzungskonzepte um vor allem das Potenzial der bestehenden (Bau-)Substanz nachhaltiger einzusetzen.</p>	<p>Unterstützung und Vernetzung von Interessierten bei der Entwicklung von nachhaltigen Nutzungen bestehender Objekte und Flächen.</p>	<p>Leerstände jeglicher Art werden vermehrt genutzt und gleichzeitig werden weniger neue Flächen verbraucht.</p>	<p>Flächennutzungsplanung</p>	<p>Anzahl der Projekte, die einen Beitrag zur Reduktion der Flächeninanspruchnahme und Zersiedelung leisten, und zwar durch</p>	<p>Leerstandnutzung und flächenreduzierte Nutzung</p>	<p>2</p>	<p>SDG 11.3, 11a</p>

AF3 Stärkung der für das Gemeinwohl wichtigen Strukturen undFunktionen

Interventionslogik					Wirkungsmessung				Beitrag SDG
Bedarf (Kap.2.5)	Grundstrategie (Kap.3.3.2)	Entwicklungsziel (Kap.3.3.3)	Nummer Indikator	Themenbereich	Indikator (Projektziele)	Unterkategorie	Individualisierung (optional)	Zielwert (falls unterschiedl. bezieht sich auf Indikatoren und Unterkategorie)	SDG Nummer
<p>SOZIALE INTEGRATION FÜR ALLE: Die sozialen Strukturen in der Leader Region kann man als eher kleinstrukturiert einstuft. Die Vereinstätigkeiten und die Nachwachbarkeit in den Orten funktionieren grundsätzlich gut. Menschen, die aber nicht in Vereinen sind, bzw. Menschen, die zugezogen sind, haben es meist schwer sozial integriert zu werden. Hier gibt es Handlungsbedarf.</p>	<p>Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen bei der Schaffung von speziellen und zusätzlichen Angeboten für soziale Integration.</p>	<p>Für alle Altersgruppen gibt es ein breites Spektrum an qualitativ hochwertigen Angeboten für soziale Integration.</p>	<p>AF3_1</p>	<p>Daselnsvorsorge</p>	<p>Regionale Bevölkerung (Anzahl Personen), die einen verbesserten Zugang zu Infrastruktur und Dienstleistungen hat - EU-Indikator R.41. Connecting rural Europe. Share of rural population benefiting from improved access to services and infrastructure through CAP support</p>			<p>2000</p>	<p>SDG 9</p>
	<p>Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen zur Steigerung der Qualität der Angebote</p>			<p>AF3_2</p>	<p>Daselnsvorsorge</p>	<p>Anzahl an Projekten, die Anzahl und/oder Qualität von Angeboten und/oder Dienstleistungen der Daselnsvorsorge steigerten</p>			<p>3</p>
<p>CHANGENGLEICHHEIT ERMÖGLICHEN: In der Region herrscht ein eher traditionelles Geschlechterrollenbild, das sich während der Pandemie sogar verstärkte. Daher bedarf es einer Stärkung von Frauen in allen Lebenslagen</p>	<p>Entwicklung von Unterstützungsangeboten von Frauen in allen Lebenslagen</p>	<p>Frauen haben in der Region die gleichen Chancen als Männer</p>	<p>AF3_5</p>	<p>Chancengleichheit</p>	<p>Anzahl an Projekten, die die Chancengleichheit verbessern</p>			<p>2</p>	<p>SDG 5, 8, 10</p>
	<p>Unterstützung bei der Initiierung und Umsetzung von Angeboten, die ein gesundes Altern werden, begünstigen</p>			<p>AF3_4.05</p>	<p>Daselnsvorsorge</p>	<p>Personen(gruppen) die von neuen/ verbesserten Angeboten und</p>	<p>Frauen</p>		<p>2000</p>
<p>GESUNDE LEBENSJAHRE STÄRKEN: Im Bereich des demografischen Wandels, stellt neben der Abnahme der potentiellen Arbeitskräfte (AF1) die Überalterung der Gesellschaft und damit die Zunahme an Pflegebedarf eine große Schwäche der Region dar. Um den stetig steigenden Pflegebedarf bereits vorzeitig einzudämmen, gilt es, Strategien zu entwickeln, die sich mit dem gesunden Altern auseinandersetzen.</p>			<p>AF3_4.01</p>	<p>Daselnsvorsorge</p>	<p>Personen(gruppen) die von neuen/ verbesserten Angeboten und</p>	<p>ältere Menschen</p>		<p>3000</p>	
	<p>Unterstützung bei der Initiierung und Umsetzung von Angeboten, die ein gesundes Altern werden, begünstigen</p>		<p>Die Menschen und Betriebe in der Region beschäftigen sich mit vielschichtigen Gesundheitsangeboten, um ein gesundes Altern werden zu ermöglichen</p>	<p>AF3_6.04</p>	<p>Demografie</p>	<p>Anzahl an Projekten zur Unterstützung im Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels, mit Schwerpunkt</p>	<p>Initiativen für älter werdende Gesellschaft</p>		<p>2</p>

Interventionslogik					Wirkungsmessung				Beitrag SDG
Bedarf (Kap.2.5)	Grundstrategie (Kap.3.4.2)	Entwicklungsziel (Kap.3.4.3)	Themenbereich	Indikator (Projektebene)	Unterkategorie	Individualisierung (optional)	Zielwert (falls zutreffend; bezieht sich auf Indikator und Unterkategorie)	SDG Nummer	
<p>VERÄNDERUNG HERBEIFÜHREN: Auf Grund der vielen Extremwetterlagen und Hochwassersituationen in den letzten Jahren ist die Klimawandel in der Region sehr stark spürbar. Wasserkraft spielt tendenziell eine große Rolle, da sich die großen Pumpwasserkraftwerke Moserboden, Limberg und Tauernmoos in der Region befinden. Energie sparen bzw. das Umsteigen auf neue Energieformen sind bei Betrieben und Bevölkerung zwar bekannt, werden aber nur spärlich umgesetzt. Es bedarf hier zusätzlicher Anstrengungen, damit konkrete Handlungsänderungen im täglichen Leben erfolgen.</p>	<p>Ausarbeitung und Umsetzung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Klimaschutz gemeinsam mit der KEM und KLAR!</p>	<p>Steigerung des Anteils der regionalen Bevölkerung, für die Klimaschutz als wichtiges Thema angesehen wird.</p>	Klima	<p>Anzahl der Projekte, die Klimaschutz oder Klimawandelanpassung fördern - EU-Indikator: R.27 Environment Number of operations contributing to environmental sustainability, climate mitigation and adaptation goals in rural areas</p>			8	SDG 13	
<p>ANPASSUNG DER LAND-UND FORSTWIRTSCHAFT: Gerade die Land- und Forstwirtschaft spürt den Klimawandel enorm durch lange Trocken- oder Niederschlagsperioden und braucht daher neue Bewirtschaftungskonzepte (auch AF1), die auf die Klimaveränderungen zugeschnitten sind.</p>	<p>Unterstützen der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe bei Pilotversuchen, angepasst an die Klimaveränderung zu produzierten und zu bewirtschaften.</p>	<p>Energiesparmaßnahmen sind unabhängig von Alter oder Berufsstand in den Haushalten und Betrieben umgesetzt.</p>	Klima	<p>Anzahl der klimarelevanten Projekte mit Schwerpunkt</p>	Energiesparmaßnahmen/ Energieeffizienz		2	SDG 7	
<p>KLUGE MOBILITÄTSLÖSUNGEN: Die Region ist bedingt ihrer topografischen Lage und des Angebotes des öffentlichen Nahverkehrs durch ein hohes Ausmaß des Individualverkehrs geprägt. Mobilitätsprobleme sind durch alle Altersschichten hinweg ein Dauerbrenner. Das Steigen aber der Spritpreise sowie die Technologieentwicklung im E-Mobilitätsbereich macht ein Umsteigen auf alternative Mobilitätsformen möglich.</p>	<p>Unterstützung von ÖPNV, Gemeinden und Interessierten bei der Konzipierung und Umsetzung von innovativen Pilotlösungen, die Mobilität nachhaltiger zu gestalten.</p>	<p>Mehr land- und forstwirtschaftliche Betriebe sind für Herausforderungen und Chancen des Klimawandels sensibilisiert und reagieren auf die Anforderungen des Klimawandels durch konkrete Maßnahmen</p>	Klima	<p>Anzahl der klimarelevanten Projekte mit Schwerpunkt</p>	Landwirtschaft und Forstwirtschaft		1	SDG 15.2, 15b	
	<p>Die Region verfügt über intelligente, abgestimmte Mobilitätslösungen, welche eine zumindest klimaneutrale Mobilität nicht nur in den Zentralorten, sondern in jeder Gemeinde der Region beinhalten.</p>	<p>Anzahl der klimarelevanten Projekte mit Schwerpunkt</p>	Klima	<p>Anzahl der klimarelevanten Projekte mit Schwerpunkt</p>	Verkehr und nachhaltige Mobilität (Radfahren im Alltag- und Freizeit; zu Fuß gehen Alltagswege & Wandern; e-Mobilität, Sharing, ÖPNV und Mikro-ÖV, sonstiges)		2	SDG 9, 11, 9.2, 9.4, 11.2, 11.3	

Abbildung 21 Interventionslogik und Wirkungsmessung Tabelle 4.1.1

Tabelle 4.1.2 Themenübergreifende verpflichtende Indikatoren
(Zusammenfassung)

Indikator	aggregierter Zielwert
Anzahl an Smart Village Strategien (EU-Indikator R.40)	1
Anzahl geschaffener Arbeitsplätze (EU-Indikator R.37)	15
Anzahl an LA21 Projekten	2
Anzahl Betriebe, die direkt eine Zahlung/Förderung erhalten haben (EU-Indikator R.39)	5
Anteil der regionalen Bevölkerung, die durch das Projekt verbesserten Zugang zu Infrastruktur und Dienstleistungen haben (EU-Indikator R.41)	2000
Anzahl an Personen, die von neuen Angeboten und Dienstleistungen besonders profitieren (EU-Indikator R.42)	5000
Anzahl Projekte zur Förderung von Klimaschutz oder Klimawandelanpassung (EU-Indikator R.27)	8

Abbildung 22 Interventionslogik und Wirkungsmessung Tabelle 4.1.2

Tabelle 4.2 LEADER-Mehrwert				
Bereich	Nr.	Indikator	Zielwert	
Sozialkapital: regional, national, europäisch	SK1	Anzahl der Projekte bei denen die Projektwirkung maßgeblich durch die Kooperation von zumindest zwei Partnern generiert wird		
	SK1.01	Land- und Forstwirtschaft		
	SK1.02	Energiewirtschaft		
	SK1.03	Nahrungs- / Genussmittel (Verarbeitung)		
	SK1.04	Textil/ Bekleidung		
	SK1.05	Chemie, Metalle, Elektronik, Baugewerbe		
	SK1.06	Handel		
	SK1.07	Banken, Versicherungen		
	SK1.08	Tourismus (Gastronomie, Beherbergung, Freizeitbetriebe)		
	SK1.09	Kreativwirtschaft		
	SK1.10	Kulturorganisationen/ Organisationen für Schutz und Erhalt des kulturellen Erbes (z. B. Welterbe-Vereine,...)		
	SK1.11	Bildung		
	SK1.12	Forschung/ Universitäten		
	SK1.13	Sozialpartner (Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, AMS, Landwirtschaftskammer)		
	SK1.14	Gemeinden (Politik/ Verwaltung)		
	SK1.15	Organisationen aus dem Sozialbereich		
	SK1.16	Organisationen aus Natur- und Umweltschutz (z.B. Naturparke, Nationalparke,...)		
	SK1.17	sonstige zivilgesellschaftliche Organisationen (Vereine, Interessengemeinschaften,...)		
SK1.18	Sonstige			
	SK2	Anzahl an Personen, die in den Projekten aktiv waren		
	SK2.01	davon Frauen		
	SK3	Anzahl an Projekten, bei denen der Projektträger erstmalig ein LEADER-Projekt umsetzt.		
	SK4	Anzahl an Projekten, die das europäische Verständnis auf lokaler/regionaler Ebene verbessern		
	SK5	Anzahl an Projekten, die den persönlichen Kontakt herstellen zwischen BewohnerInnen der Region und BewohnerInnen von		
	SK5.01	LAGs aus dem selben Bundesland		
	SK5.02	LAGs aus anderen Bundesländern		
	SK5.03	LAGs aus anderen EU-Mitgliedsstaaten		
	SK6	Anzahl an Kooperationsprojekte		
	SK6.01	mit LAGs aus dem selben Bundesland		
SK6.02	mit LAGs aus anderen Bundesländern			
SK6.03	mit LAGs aus anderen Mitgliedsstaaten			
Governance und Demokratie	SK7	Anzahl der Personen, die von Beratung, Schulung, Wissensaustausch im Rahmen von LEADER finanzierten Projekten profitieren		
	DK1	Anzahl an Projekten die Beteiligungsmöglichkeiten bieten.		
	DK1.01	Anzahl an LA21 Projekten	2	
	DK1.02	Anzahl an Projekten bei denen niederschwellige Beteiligung für die breite Bevölkerung erfolgt.		
	DK1.03	Anzahl an Projekten, bei denen beteiligung als ExpertInnenformat erfolgt		
	DK2	Anzahl an Projektideen, die vom LAG Management beraten wurden/ an denen die LAG in der Entstehung beteiligt war, die dann in anderen Förderprogrammen gefördert bzw. anderweitig finanziert wurden		
	DK3	Summe öffentlicher und privater Mittel die im Rahmen der LAG zusätzlich zu den LEADER-Mitteln gemeinsam verwaltet/ genutzt werden (z.B. CLLD/EFRE, ESF, CLLD INTERREG, Regionalfonds, Crowdfunding wenn nicht projektbezogen,...)		
	DK4	Das Projekt hat Wirkungen in folgenden Gemeinden (Auswahl der betreffenden Gemeinde od. gesamte Region)		
	Innovation und Ergebnisqualität	IN1	Welche Art von Innovation wird im Projekt generiert?	
		IN1.01	Produkt- und Markeninnovation	
IN1.02		Strukturinnovation/ organisatorische Innovation/ Prozessinnovation		
IN1.03		Soziale Innovation		
IN1.04		Innovationen mit Digitalisierungsaspekt/ unter Nutzung digitaler Technologien;		
IN1.05		EU-Indikator R.40: Smart transition of the rural economy: Number of supported Smart Village strategies	1	
IN2		LEADER unterstützt dieses Projekt in der Phase....		
IN2.01		Konzeption/Anbahnung		
IN2.02		Umsetzung des Projektes		
IN2.03		dauerhafte Durchsetzung/ sich selbst tragende Anschlussinitiative		
IN3		EU Indikator R.37: Growth and jobs in rural areas: New jobs supported in CAP projects	15	
IN3.01		davon für Männer		
IN3.02		davon für Frauen		
IN3.03		davon für nicht binäre Geschlechtsidentitäten		
IN4		Anzahl gesicherter Arbeitsplätze		
IN4.01	davon für Männer			
IN4.02	davon für Frauen			
IN4.03	davon für nicht binäre Geschlechtsidentitäten			

Abbildung 23 Mehrwert Indikatoren Tabelle 4.2

4.2. Umsetzung des Wirkungsmonitorings

Die Region Nationalpark Hohe Tauern möchte die Umsetzung ihrer LEADER-Strategie zyklisch überprüfen und damit eine hohe Qualität sicherstellen. Dazu ist nachstehendes System vorgesehen.

Das Evaluierungssystem für die Strategie- und Projektumsetzung sieht für die Projekt- und Aktionsfeldebene transparente Strukturen und Prozesse vor, die für alle AkteurInnen einheitliche Standards definieren und damit zur Transparenz beitragen. Dabei orientieren wir uns am System der Balanced Scorecard in ihrer Konkretisierung als BSC-Regio. Durch die Beobachtung der vier Teilbereiche „Ressourcen“, „Ergebnisse und Wirkungen“, „Prozesse“ sowie „Lernen und Entwicklung“ sollen sowohl die Ergebnisse der LEADER-Arbeit wie auch die dafür notwendigen Voraussetzungen abgebildet werden.

Steuerung, Monitoring und Evaluierung auf Projektebene

WER	WAS	WANN	WIE
Projektträger	Zielvereinbarungen: Im Zuge der Projekteinreichung werden mit dem Projektträger relevante Indikatoren (Tab. 4.1.1 und 4.1.2) ausgewählt und Zielwerte vereinbart	Projektstart	Diverse Projektcontrolling-formulare
	Erstellen des Projekt-Controlling-Berichts: dabei werden auf Basis der für das Projekt relevanten Indikatoren die in der Projektplanung ermittelten Sollwerte mit den Zielwerten verglichen und Abweichungen dargestellt. Zusätzlich erfolgt eine Einschätzung zu allen übrigen Mehrwert-Indikatoren und allfällig neu hinzugekommenen Projektwirkungen (Aktionsfeld-Indikatoren) <ul style="list-style-type: none"> • Projektwirkungscontrolling • Projektumsetzungscontrolling 	Projektende	Diverse Projektcontrolling-formulare
	Übermittlung des Projektberichts an LAG-Management	Ca. 1 Monat nach Projektabschluss	Projektendbericht Eingabe in die Datenbank
LAG-Management	Unterstützt die Projektträger beim Controlling auf Projektebene und bei der Erstellung des Projektendberichts	Laufend im Projekt und je nach Bedarf des*r Projektträger*in	Beratung, praktische Unterstützung, Hilfestellung
LAG-Management	Erstellen des Projekt-Controlling-Berichts für das Projekt „LAG-Management“: Das LAG-Management ermittelt jährlich die Ist-Werte für Mehrwert-Indikatoren und ggf. Aktionsfeld-Indikatoren für die eigene Arbeit	1 x jährlich	Eingabe in DFP

Steuerung, Monitoring und Evaluierung auf LES Ebene (Aktionsfelder)

WER	WAS	WANN	WIE
LAG-Management	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung und Zusammenführung der Projekt-Controlling-Berichte im jeweiligen Aktionsfeld der LES • Erfassung der relevanten Indikatoren je Aktionsfeld • Erfassen der Abweichungen zwischen Soll- und Istwerten der Indikatoren (sowohl bei den Outputs als auch bei den Outcomes) • Erstellen eines Controlling-Rohberichts -Darstellung der Indikatoren Istwerte in Relation zu den Sollwerten -Plausible Interpretation der Daten hinsichtlich Erreichungsgrad, Abweichung, Scheitern • Darstellung/Beschreibung von Handlungsoptionen • Erstellen eines LES-Fortschrittsberichts (Entwurf dazu) 	1 x jährlich	Projektmonitoring, Projektcontrolling Formulare – Auswertung der DFP Controlling Rohbericht
QM-Team	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussion des Controlling-Rohberichts (Diskussion über Ursachen und Auswirkungen von Abweichungen, Maßnahmen, etc.) • Erstellen des Controlling-Endberichts je Aktionsfeld für ein Kalenderjahr • Darstellung der Empfehlung für Steuerungsmaßnahmen (zB bei unzureichendem Zielerreichungsstand: Aktivierungsmaßnahmen, Klärung von Umsetzungshindernissen, etc.) • Erstellung des LES-Fortschrittsberichts per anno • Details siehe unten 	Sitzung des QM Teams am....	Jährliche Bewertungssitzung Controlling Formulare Schriftlicher Bericht mit Empfehlungen

Jährliche Bewertungssitzung

In der jährlichen Bewertungssitzung laufen die Ergebnisse des Projektmonitorings (Ergebnisse und Wirkungen) zusammen. Zusätzlich erfolgt die gemeinsame Reflexion der Umsetzungsprozesse, Ressourcen sowie Lernen und Entwicklung. Die **jährliche Bewertungssitzung** des Qualitätsmanagement-Teams wird **durch eine LAG-ManagerIn einer anderen Region moderiert**.

In der untenstehenden Tabelle sind die **Einzelmaßnahmen für die Selbstevaluierung, laufende Kontrolle, Prozessbegleitung und Dokumentation** der Qualitätssicherung enthalten. Sie sind nach Bereichen strukturiert und zu Indikatoren zusammengefasst. Das **LAG-Management** hat die Aufgabe, die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (siehe die beiden Tabellen oben), außer wenn Indikatoren erst im Zuge der Moderation festgelegt werden. Für die untenstehenden **Indikatoren** werden Bewertungspunkte vergeben.

Name	Beschreibung	Bewertungszeitraum
Bereich RESSOURCEN		
Gegenüberstellung Kosten für LAG-Management und aller bewilligten Fördermittel	Die Gesamtkosten für das LAG-Management (genehmigte/endabgerechnete Gesamtkosten) sollen in einem realistischen, akzeptablen Verhältnis zu den lukrierten Fördermitteln stehen. Es ist aber auch ersichtlich, wenn eine Region zu wenig Mittel bzw. Personalressourcen für das LAG-Management zur Verfügung stellt.	Beginn der Periode bis 31.12. des vorangegangenen Kalenderjahres
Koordination Aktionsfeld	Es ist zu erheben, ob das jeweilige Aktionsfeld ausreichend koordiniert wird. Zur Bewertung dienen 3 bis 4 Fragen (von ModeratorIn selbstständig erarbeitet), mit denen die Umsetzung des Indikators hinterfragt wird. Fragen und Antworten sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten.	vorangegangenes Kalenderjahr
Beteiligung der AkteurInnen	Es ist zu erheben, wie/ob die relevanten AkteurInnen bei der Umsetzung des Aktionsfeldes einbezogen werden. Zur Bewertung dienen 3 bis 4 Fragen (von ModeratorIn selbstständig erarbeitet), mit denen die Umsetzung des Indikators hinterfragt wird. Fragen und Antworten sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten.	vorangegangenes Kalenderjahr
Reflexion/Zielerreichung Aktionsfeld	Es ist zu erheben, ob/wie eine strategische Reflexion bzw. eine Abfrage der Zielerreichung durchgeführt wird. Zur Bewertung dienen 3 bis 4 Fragen (von ModeratorIn selbstständig erarbeitet), mit denen die Umsetzung des Indikators hinterfragt wird. Fragen und Antworten sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten.	vorangegangenes Kalenderjahr
Bereich WIRKUNGEN		
Koordination Aktionsfeld	Es ist zu erheben, ob das jeweilige Aktionsfeld ausreichend koordiniert wird. Zur Bewertung dienen 3 bis 4 Fragen (von ModeratorIn selbstständig erarbeitet), mit denen die Umsetzung des Indikators hinterfragt wird. Fragen und Antworten sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten.	vorangegangenes Kalenderjahr
Beteiligung der AkteurInnen	Es ist zu erheben, wie/ob die relevanten AkteurInnen bei der Umsetzung des Aktionsfeldes einbezogen werden. Zur Bewertung dienen 3 bis 4 Fragen (von ModeratorIn selbstständig erarbeitet), mit denen die Umsetzung des Indikators hinterfragt wird. Fragen und Antworten sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten.	vorangegangenes Kalenderjahr
Reflexion/Zielerreichung Aktionsfeld	Es ist zu erheben, ob/wie eine strategische Reflexion bzw. eine Abfrage der Zielerreichung durchgeführt wird. Zur Bewertung dienen 3 bis 4 Fragen (von ModeratorIn selbstständig erarbeitet), mit denen die Umsetzung des Indikators hinterfragt wird. Fragen und Antworten sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten.	vorangegangenes Kalenderjahr
Bereich PROZESSE		
Öffentlichkeitsarbeit	Aktuelle, regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit trägt auch einen Teil zur Umsetzung der Entwicklungsstrategie (Bekanntheit LEADER,...) bei. Nachstehende Möglichkeiten (Punkte) der Öffentlichkeitsarbeit werden als Mindeststandard angesehen: eine aktuell gehaltene Homepageseite für LEADER mit Kontaktdaten, Informationen zur Fördermöglichkeit LEADER, Schwerpunkte der Region und Projektbeschreibungen	vorangegangenes Kalenderjahr

Verfahren bei Projektauswahl	Die Auswahl von Projekten durch das Entscheidungsgremium der LAG ist transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Nachstehende Kriterien werden von den LAGs berücksichtigt: Abstimmung zur regionalen Entwicklungsstrategie Zuordnung zu den einzelnen Aktionsfeldern regionaler Nutzen bzw. regionaler Charakter des Projekts Zur Bewertung dienen 3 bis 4 Fragen (von ModeratorIn selbstständig erarbeitet), mit denen die Umsetzung des Indikators hinterfragt wird. Fragen und Antworten sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten.	vorangegangenes Kalenderjahr
Bereich LERNEN UND ENTWICKLUNG		
Austausch mit anderen LEADER-Regionen	Ein wichtiger Teil des LEADER-Prinzips ist der Austausch und die Vernetzung zwischen den verschiedenen Regionen. Zur Bewertung dienen 3 bis 4 Fragen (von ModeratorIn selbstständig erarbeitet), mit denen der Austausch mit anderen LEADER-Regionen (z.B. Workshops, gemeinsame Exkursionen bzw. Informationsveranstaltungen...) hinterfragt wird. Fragen und Antworten sind im Sitzungsprotokoll festzuhalten.	vorangegangenes Kalenderjahr

Ableiten von Maßnahmen aus den Monitoring-Ergebnissen

LAG Vorstand	<ul style="list-style-type: none"> • Entgegennahme und Erörterung der Controlling-Endberichte je Aktionsfeld • Entgegennahme und Beschluss des LES-Fortschrittsberichts per anno • Entscheidung über steuerungsrelevante Maßnahmen 	<p>Vorstandssitzungen; zumindest 1x jährlich</p> <p>In der Regel die erste Sitzung im Jahresablauf.</p>	<p>Beschluss/ Entscheidung</p> <p>Anweisung an LAG-Management</p>
---------------------	---	---	---

Ergänzend zur internen Qualitätsmanagementrunden steht für das Projektmonitoring sowie die Evaluierung der Wirkungen die digitale Förderplattform zur Verfügung. Gerade im Bereich des quantitativen Monitorings wird diese gemeinsam für die jährliche Bewertung herangezogen.

Zeitplan

Die jährliche Bewertung erfolgt bis 28. Februar für das vorangegangene Kalenderjahr. Der daraus hervorgehende **Bericht** wird samt Protokoll der Sitzung des Qualitätsmanagement-Teams bis 15. März für das vorangegangene Kalenderjahr an die LEADER-verantwortliche Landesstelle (LVL) sowie an die Verwaltungsbehörde BML weitergeleitet. Der LAG ist nach Durchführung der Bewertungssitzung und je nach Bedarf zu berichten.

5. Organisationsstruktur der LAG

5.1. Rechtsform der LAG

Bereits für die Periode LEADER 2007 – 2013 wurde der Verein „LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern“ gegründet. Dieser Verein war auch für die Periode 2014 – 2022 Träger der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern und soll in der Periode 2023 – 2027 weitergeführt werden. Die Satzung des Vereins wurde am Beginn der letzten Periode angepasst und inhaltlich adaptiert und eine Geschäftsordnung wurde erstellt. Beide Dokumente werden der Strategie beigelegt. Der Verein umfasst zum Zeitpunkt der Bewerbung als LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern 75 ordentliche Mitglieder und hat seinen Sitz in der Stadt Mittersill. Eine Liste der Vereinsmitglieder findet sich im Anhang der Strategie.

5.2. Zusammensetzung der LAG

Nachstehend werden die Strukturen und Organe der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern erläutert.

Vereinsversammlung

Das oberste Entscheidungsgremium der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ist die Vereinsversammlung. Sie unterteilt sich grundsätzlich in ordentliche Mitglieder und außerordentliche Mitglieder, wobei noch keine außerordentlichen Mitglieder im Verein aufgenommen wurden. Die Art der Mitgliedschaft ist im § 5 der Satzung definiert. Jedes ordentliche Mitglied besitzt ein Stimmrecht.

Ordentliche Mitglieder: Die ordentlichen Mitglieder sind jene Mitglieder, die die Vereinsarbeit und die erforderlichen Aktivitäten zur Erreichung des Vereinszweckes tragen und die materiellen Mittel dafür bereitstellen.

- a. Die Gemeinden der Ferienregion Hohe Tauern sind ordentliche Mitglieder des Vereines und damit der LAG NPHT und in den Satzungen taxativ aufgezählt. Es sind dies die Gemeinden: Bad Gastein, Bramberg am Wildkogel, Bruck an der Großglocknerstraße, Fusch an der Großglocknerstraße, Großarl, Hollersbach, Hüttschlag, Kaprun, Krimml, Lend, Mittersill, Neukirchen am Großvenediger, Niedernsill, Piesendorf, Rauris, Stuhlfelden, Taxenbach, Uttendorf, Wald im Pinzgau und Zell am See
- b. Darüber hinaus sind Vereine, Organisationen, Verbände, Projektgruppen, Gesellschaften und Interessensvertretungen sowie Privatpersonen, wenn deren Aufgabe oder Tätigkeit im Zusammenhang mit der Entwicklung der Region stehen, wie sie in § 3 Vereinszweck festgehalten sind, ordentliche Mitglieder des Vereines:
Dazu zählen derzeit zB der Salzburger Nationalparkfonds, die Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern, Kulturvereine, die Landwirtschaftskammer, die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer, die Schutzgemeinschaft der Grundbesitzer im Nationalpark, Jugendorganisationen, Familienorganisationen, Tourismusverbände, VertreterInnen aus regionalen Projektinitiativen, der Regionalverband Oberpinzgau, das Regionalmanagement Pinzgau, ua.

Eine ordentliche Vereinsversammlung findet jährlich statt. Die Aufgaben der Vereinsversammlung sind im § 10 und 11 der Vereinssatzung geregelt und entsprechen dem Vereinsrecht.

Der Anteil von mindestens 51 % Stimmrechten aus dem Zivilbereich ist zum Zeitpunkt der Antragstellung erfüllt. Sollte sich im Laufe der Periode Veränderungen in den Mitgliedschaften – insbesondere in der Entsendung von VertreterInnen aus den einzelnen Organisationen – ergeben, so ist gemäß § 8 der Satzungen sichergestellt, dass die Bestimmungen gemäß der Verordnung der EU

(max. 49 % öffentlicher Sektor sowie Vertretung der Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung aber zu mindestens 40%) eingehalten werden.

Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die **Zusammensetzung der Vereinsversammlung** zum Zeitpunkt der Bewerbung als LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern (LAG NPHT):

	Gesamt	Gesamt %
Frauen	34	45,3%
Männer	41	54,7%
Gesamt	75	100,0%

	Gesamt	Gesamt %
Öffentlich	24	32,0%
Interessensvertretung	51	68,0%
Gesamt	75	100,0%

Die Größe der Mitgliederversammlung bildet eine Vielzahl an thematischen und geografischen Bereichen der Region ab, mit der Zusicherung die LEADER-Region mitzutragen und davon profitieren zu wollen. Im Gegenzug versteht sich die LEADER-Region als Beratungsstelle für Regionalentwicklung mit Fokus auf LEADER, aber auch mit dem Bestreben die Region zu stärken und AkteureInnen in der Region weitere Fördermöglichkeiten zu empfehlen, falls Projekte nicht LEADER-förderfähig sind.

Vorstand LEADER-Region = PROJEKTAUSWAHLGREMIIUM

Der Vorstand ist das zentrale Organ der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern. Der Vorstand ist sowohl für die strategische Ausrichtung als auch die operative Umsetzung der Entwicklungsstrategie sowie für finanzielle Entscheidungen verantwortlich. Umfang und Aufgaben des Vorstandes sind in den §§ 12 -14 der Vereinsstatuten geregelt.

Zentrale Aufgabe des Vorstands ist die Entscheidung über Projekte, die seitens der Region als LEADER-Projekte zur Förderung empfohlen werden. Dem entsprechend ist der Vorstand ident mit dem Projektauswahlgremium, was bedeutet, dass der Vorstand auch die Aufgaben des Projektauswahlgremiums übernimmt. Dies hat sich in der Vorperiode bereits bewährt und deshalb möchte die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern daran festhalten

Der Vorstand besteht aus max. 19 Personen, die entsprechend den Vorgaben für das Projektauswahlgremium in der Definition von CLLD/LEADER zusammengesetzt sind.

Die entsprechenden Vorgaben (max. 49 % öffentlicher Sektor und mind. 40 % Frauen- bzw. Männeranteil) sind ebenso Bestandteil der Satzungen (vgl. § 12 der Satzungen). Nachstehende Tabelle verdeutlicht die Zusammensetzung des Vorstandes und damit des Projektauswahlgremiums (Stand Mai 2022).

8	Frauen	42,1%
11	Männer	57,9%
19	Gesamt	100,0%

Vorstand		Vorstand %
6	öffentl.	31,6%
13	Interessensvertretung	68,4%
19	Gesamt	100,0%

	Teilnehmer	Zuordnung	Organisation/Institution
1	Brennsteiner Günther	öffentlicher Sektor	Bürgermeister Gemeinde Niedernsill
2	Breycha-Rasser Marina	öffentlicher Sektor	Seniorenwohnhaus Rauris
3	Czerny Erich	öffentlicher Sektor	Bürgermeister Gemeinde Krimml
4	Eher-Andersen Marion	Interessensvertretung	Firma Blue Chip
5	Entleitner Claudia	Interessensvertretung	Schutzgemeinschaft der Grundbesitzer des NPHT
6	Fellerer Manfred	Interessensvertretung	Arbeiterkammer
7	Hufnagl Dietmar	Interessensvertretung	Wirtschaftskammer
8	König-Gassner Karin	Interessensvertretung	Work4us
9	Lerchbaumer Hannes	öffentlicher Sektor	Bürgermeister Gemeinde Uttendorf
10	Lohfeyer Hubert	Interessensvertretung	Landwirtschaftskammer
11	Mösenlechner Petra	Interessensvertretung	Tourismusschule Bramberg
12	Rauch Roland	Interessensvertretung	Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern
13	Rieder Andrea	Interessensvertretung	Verein Kräutergarten
14	Rieder Lisa	Interessensvertretung	Firma Vista Design
15	Schindlegger Johannes	Interessensvertretung	Akzente Salzburg
16	SchläfferChristine	Interessensvertretung	Forum Familie
17	Toferer Hans	öffentlicher Sektor	Bürgermeister Gemeinde Hüttschlag
18	Urban Wolfgang	öffentlicher Sektor	Nationalpark Hohe Tauern
19	Vötter Christian	Interessensvertretung	Kulturverein Tauriska

RechnungsprüferIn

Die Vereinsversammlung wählt zwei RechnungsprüferInnen, die keinem anderen Vereinsorgan (mit Ausnahme der Vereinsversammlung) angehören. Ihnen obliegen die Aufgaben gem. § 15 der Satzung. Dies sind insbesondere die laufende Geschäftskontrolle sowie die Prüfung der Finanzgebarung des Vereins im Hinblick auf die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung und die satzungsgemäße Verwendung der Mittel.

Schiedsgericht

Zur Schlichtung von allen aus dem Vereinsverhältnis entstehenden Streitigkeiten ist das vereinsinterne Schiedsgericht berufen. Es ist eine "Schlichtungseinrichtung" im Sinne des Vereinsgesetzes und setzt sich aus fünf Mitgliedern der Vereinsversammlung zusammen. Die Vorgangsweise des Schiedsgerichtes ist in § 18 der Satzungen geregelt.

Qualitätsmanagementteam

Verantwortlich für die Sicherung der Umsetzungsqualität ist das Qualitätsmanagement-Team in der LAG. Das Qualitätsmanagement-Team besteht aus gesamt mind. 6 Personen: Obmann oder Obfrau, der LAG-ManagerIn, Obmann- oder Obfrau-StellvertreterIn, zwei weiteren Vorstandsmitgliedern sowie einem weiteren ordentliches Mitglied, das nicht Mitglied im Vorstand (= Projektauswahlgremium) ist.

Diese Zusammensetzung berücksichtigt die erforderliche Ausgewogenheit in Bezug auf VertreterInnen des öffentlichen Sektors sowie hinsichtlich des Anteils von Frauen und Männern sollte eine ausgewogene und objektive Bewertung der Qualität in der LAG ermöglichen.

5.3. LAG-Management und LEADER-Büro

Geschäftsführende Stelle des Vereines LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ist das LAG-Management, das aus maximal drei MitarbeiterInnen besteht. Eine dieser MitarbeiterInnen stellt auch die Geschäftsführung der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern und zeichnet für die operative Umsetzung des Programms LEADER 2023 – 2027 verantwortlich. Die Geschäftsführung und ihre MitarbeiterInnen sind die zentralen Ansprechpersonen für ProjektwerberInnen und deren Ideen. Je nach Projektumfang und Stand der Konzeptionierung wird den ProjektwerberInnen größtmögliche Unterstützung zugesagt.

Bei der Zusammensetzung des LAG-Managements wird auf die Erfahrungen der bisherigen LEADER-Perioden aufgebaut. Um dieses Programm in der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern bestmöglich nutzen und umzusetzen zu können, ist ein professionelles Management notwendig. Es werden durch die MitarbeiterInnen auch entsprechende fachliche Qualifikationen und mittlerweile jahrelange Erfahrung zB im Bereich Projektentwicklung sowie Öffentlichkeitsarbeit in das LAG-Management eingebracht.

Zusammensetzung

Das LAG-Management der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern wird durch eine hauptamtliche Geschäftsführung und bis zu zwei Mitarbeitende wahrgenommen. Das Ausmaß dieser Beschäftigung orientiert sich auf Grund der Größe der LEADER-Region NPHT sowie der Tatsache, dass immer wieder LAG-eigene Projekte durchgeführt werden, an zwei Ganztagesstellen (2 Vollzeitäquivalent mit je 40 Wochenstunden). Je nach Anzahl der Projekte und Vorhaben wird es bedingen, auch auf externe BeraterInnen und ProjektbegleiterInnen zurückzugreifen. Umfang und Ausmaß dieser externen Vergabe von Leistungen kann aber erst bei konkreter Umsetzung der Projekte quantifiziert werden. Grundsätzlich sollen diese zusätzlichen Aufgaben zeitlich begrenzt werden. Diese zusätzlichen Aufgaben und Aufträge sind vom Vorstand durch Beschluss zu genehmigen.

An das LEADER-Management ist die KEM Pinzgau – Nationalparkregion angedockt. Der/Die KEM ManagerIn ist bei der LEADER-Region angestellt, die Projektträgerschaft hat aber der Regionalentwicklungsverein Pinzgau. Das Büro der KEM ist nicht am Standort der LEADER-Region, trotzdem kommt es zu regelmäßigen Vernetzungen.

Aufgaben des LAG-Managements

Das LAG-Management unterstützt die Vereinsorgane sowie die regionalen AkteurInnen in den Bereichen Strategieentwicklung und operative Umsetzung der LES – wie unter Punkt 6.1. ersichtlich.

Kompetenzen

Die Geschäftsführung vertritt die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern sowohl nach Innen als auch nach Außen und hat somit das Recht, die LAG bei öffentlichen Maßnahmen zu vertreten. Die Geschäftsführung kann die Repräsentationsaufgaben auch auf andere MitarbeiterInnen der LEADER-Region verteilen.

Verantwortung

Die LAG sowie das LAG-Management sind verantwortlich für die Umsetzung der für die LEADER-Periode 2023 – 2027 erarbeiteten Entwicklungsstrategie. Der Gedanke des Prinzips „Bottom up“ soll als prägendes Element von LEADER weiter gestärkt werden. Das heißt, die Möglichkeit der Förderung von Projekten und Vorhaben durch LEADER muss in den Köpfen der Menschen der Region verankert werden. Durch Bewusstseinsbildung, Präsentation erfolgreicher Projektumsetzungen, Netzwerkarbeit und Ideenvermittlung soll den Menschen der Region die Funktion von LEADER bewusst gemacht werden, um so weitere Ideen zu generieren und zu fördern. In der jährlich stattfindenden Vereinsversammlung wird ein Überblick über bereits realisierte und gerade in Umsetzung befindliche Projekte gegeben. Weiters sind Vorstand und LAG-Management verantwortlich für eine ordnungsgemäße Führung der Vereinsgeschäfte nach den Prinzipien einer ordnungs- und verantwortungsbewussten BetriebswirtIn.

Qualifikationsprofil LAG-Management

- Einschlägige Erfahrungen bzw. berufliche Ausbildung im Bereich Projektmanagement und Regionalentwicklung (Projektleitungs- und Projektmanagementenerfahrung)
- Fähigkeiten und Erfahrungen im kaufmännischen Bereich und Finanzmanagement
- Fähigkeiten in der Moderation und Entwicklung von Prozessen
- Selbständiges Arbeiten & Organisationstalent
- hohe Kommunikationsfähigkeit
- Flexibilität und Bereitschaft zur Mobilität
- Erfahrungen in der organisatorischen Abwicklung von Förderprogrammen

Qualifikationsprofil für Assistenz LAG-Management

- Kaufmännische Ausbildung und wirtschaftliche Kenntnisse
- umfassende EDV-Anwendungskennntnisse
- Selbständiges Arbeiten und Organisationstalent
- hohe Kommunikationsfähigkeit
- Interesse an Regionalentwicklung

Sensibilisierungsmaßnahmen

Eine zentrale Aufgabe des LAG-Managements aber auch der Vorstandsmitglieder und LeiterInnen von Arbeitsgruppen ist die konsequente und konstante Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen.

Um diesen Aufgaben konsequent und konstant nachkommen zu können, sind entsprechende Personalressourcen innerhalb des LAG-Managements dafür vorgesehen.

Nachstehende Sensibilisierungsmaßnahmen - insbesondere von in der Regionalentwicklung unterrepräsentierten Gruppen - sind geplant und sollen aktiv durch das LAG-Management unterstützt werden:

- Allgemeine Sensibilisierung über Medien sowie im Rahmen der Homepage der LAG NPHT inkl. verstärkte Offensive zu Instrumenten der "social media"
- Nutzung der Mitglieder des Vorstandes sowie Organisationen, die Mitglied im Verein LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern sind (Ferienregion, Nationalpark, Tourismusverbände), als MultiplikatorInnen - insbesondere im Rahmen von persönlichen Kontakten und Ansprache von Personen und AkteurInnen im Bereich Soziales und Gemeinwohl sowie in der Regionalentwicklung bisher unterrepräsentierten Gruppen (auch wenn diese keiner formellen Organisation angehören).

- Angebot von regelmäßigen Informations- und "Trainingsveranstaltungen", die gezielt auf Gruppen ausgerichtet sind, deren Zugang zu Projekten und Förderungen verstärkt unterstützt werden soll (zB AkteurInnen mit Schwerpunkt auf Arbeit mit und für Frauen, SeniorInnen, Jugendliche, MigrantInnen, Innovation und Forschung ua).
- Laufende Information in Kooperation mit regionalen Medien sowie in den Informationsschienen der Gemeinden - Weiterführung von Medienkooperationen in Form von regelmäßigen Kolumnen mit dem Ziel, weiterhin redaktionelle Beiträge platzieren zu können.

5.4. Projektauswahlgremium

Das Projektauswahlgremium der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ist das Entscheidungsgremium in Bezug auf die Förderanerkennung eines Projektes und entspricht dem Vorstand des Vereins LAG NPHT. Im Projektauswahlgremium werden die Projektideen präsentiert. Wird eine Projektidee im Projektauswahlgremium präsentiert, so hat im Vorfeld von Seiten des LAG-Managements bereits eine grundsätzliche Abklärung der Projektidee mit der LVL des Landes stattgefunden. Diese Vorarbeiten sollten eine solide Basis für die Entscheidungsfindung des Projektauswahlgremiums bilden. Die Entscheidungen des Projektauswahlgremiums fallen anhand der Punktebewertung im Projektauswahlblatt. Erreicht ein Projekt durchschnittlich mehr als die Hälfte der Gesamtpunkte, wird es vom Projektauswahlgremium als positiv bewertet.

Da die Zusammensetzung des Projektauswahlgremiums dem Vorstand entspricht, sind die jeweiligen Bestimmungen für den Vorstand in den Satzungen - insbesondere über die ausgewogene Zusammensetzung (max. 49 % öffentlicher Sektor, mindestens 40% Frauen bzw. Männer) sowie die Verteilung der Stimmrechte und Abstimmungsmodalitäten - abgesichert bzw. geregelt.

Aufgaben des Projektauswahlgremiums (PAG)

Das Projektauswahlgremium vergewissert sich, dass die lokale Entwicklungsstrategie effektiv und ordnungsgemäß umgesetzt wird. Nachstehende Aufgaben kommen daher dem Projektauswahlgremium zu (vgl. Geschäftsordnung im Anhang):

- a) Auswahl von Projekten hinsichtlich ihrer Eignung zur lokalen Entwicklungsstrategie (LES) entsprechend den in der LES dargelegten Kriterien.
- b) Unterstützung der Projektentwicklung - gegebenenfalls aufbauend auf die Arbeiten von Arbeitsgruppen
- c) Zuteilung eines Budgets bzw. Zuordnung zu den Aktionsfeldern
- d) Beobachtung der Umsetzung der lokalen Entwicklungsstrategie und der unterstützten Projekte hinsichtlich ihres Beitrags zur Zielerreichung
- e) Umsetzung der Empfehlungen des Qualitätssicherungsteams
- f) Begleitung und Bewertung von Aktivitäten im Zusammenhang mit und Änderungen der lokalen Entwicklungsstrategie
- g) Wahrnehmung gemeinsamer Entwicklungs- und Werbemaßnahmen sowie Sensibilisierungsmaßnahmen
- h) Durchführung von Veranstaltungen, die dem Vereinszweck entsprechen

Das Projektauswahlgremium (PAG) arbeitet entsprechend der in Kapitel 6 vorgegebenen Verfahren. Die in der LES beschriebenen Leitprojekte werden dabei nicht bevorzugt behandelt. Weiters wird die Möglichkeit zur fachlichen Beratung der LEADER verantwortlichen Landesstelle und/oder weiterer für den Themenbereich des Projektes maßgeblicher Landesstellen genutzt. Für alle Projekte wird ergänzend zur Prüfung durch das LAG-Management eine fachliche Stellungnahme eingeholt.

Die Arbeitsweise des Projektauswahlgremiums wird in der Geschäftsordnung (vgl. Anhang) näher geregelt. Diese Geschäftsordnung wurde von der Vereinsversammlung beschlossen. Etwaige Änderungen obliegen ebenso wie Änderungen der Satzung der Beschlussfassung durch die Vereinsversammlung.

5.5. Ausschluss von Unvereinbarkeiten

Zur Sicherstellung einer transparenten, objektiven und diskriminierungsfreien Umsetzung der Lokalen Entwicklungsstrategie und der LEADER Förderung werden die nachfolgend angeführten Regelungen im Hinblick auf Unvereinbarkeiten und Interessenskonflikte getroffen. Diese betreffen die beschlussfassenden Gremien der Lokalen Aktionsgruppe (zB Vollversammlung, PAG) sowie die LAG MitarbeiterInnen und werden unter anderem in der Lokalen Entwicklungsstrategie und den Dienstverträgen des LAG-Managements festgehalten.

Bei Entscheidungen in den beschlussfassenden Gremien (Vollversammlung, Vorstand/PAG) gelten Mitglieder als befangen und dürfen an der Diskussion und Abstimmung nicht teilnehmen:

- a) in Sachen, an denen sie selbst, einer ihrer Angehörigen oder einer ihrer Pflegebefohlenen beteiligt sind;
- b) in Sachen, in denen sie als Bevollmächtigte eines/einer Förderwerbers* in bestellt waren oder noch bestellt sind;
- c) wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.

(1) Angehörige im Sinne dieser Geschäftsordnung sind der Ehegatte/die Ehefrau, die Verwandten in gerader Linie und die Verwandten zweiten, dritten und vierten Grades in der Seitenlinie, die Verschwägerten in gerader Linie und die Verschwägerten zweiten Grades in der Seitenlinie, die Wahleltern und Wahlkinder und die Pflegeeltern und Pflegekinder, Personen, die miteinander in Lebensgemeinschaft leben, sowie Kinder und Enkel einer dieser Personen im Verhältnis zur anderen Person sowie der eingetragene PartnerInnen.

(2) Die durch eine Ehe oder eingetragene Partnerschaft begründete Eigenschaft einer Person als Angehöriger bleibt aufrecht, auch wenn die Ehe/eingetragene Partnerschaft nicht mehr besteht.

Projekte der LAG können vom Projektauswahlgremium beschlossen werden. Das Vorliegen einer Befangenheit ist vom betroffenen Mitglied vor Beginn der Diskussion in der Sitzung mündlich oder schriftlich bekannt zu geben.

Bei Bestehen eines Interessenskonflikts hat das Mitglied für den Tagesordnungspunkt den Raum zu verlassen und die Entscheidung wird in dessen Abwesenheit getroffen.

Jedes Gremiumsmitglied ist befugt auf einen Interessenskonflikt bzw. eine Unvereinbarkeit eines anderen Mitglieds hinzuweisen. Im Zweifel entscheidet der/die Vorsitzführende über das Vorliegen einer Unvereinbarkeit.

Regelung für MitarbeiterInnen des LAG-Managements

Die MitarbeiterInnen des LAG-Managements dürfen nicht als Förderwerber in einem LEADER-Projekt auftreten. Es ist dem/der LAG-ManagerIn für die Dauer der Anstellung ebenso untersagt, einer weiteren Nebentätigkeit im Regional-, Tourismus-, oder Schutzgebietsmanagement nachzugehen. Weiters dürfen keine bezahlten Aufträge für andere ProjektwerberInnen übernommen werden, die lt.

Vereinsstatuten innerhalb der Aufgaben des LEADER-Vereins liegen. Nebenberufliche Tätigkeiten der MitarbeiterInnen des LAG-Managements bedürfen der Genehmigung des Dienstgebers.

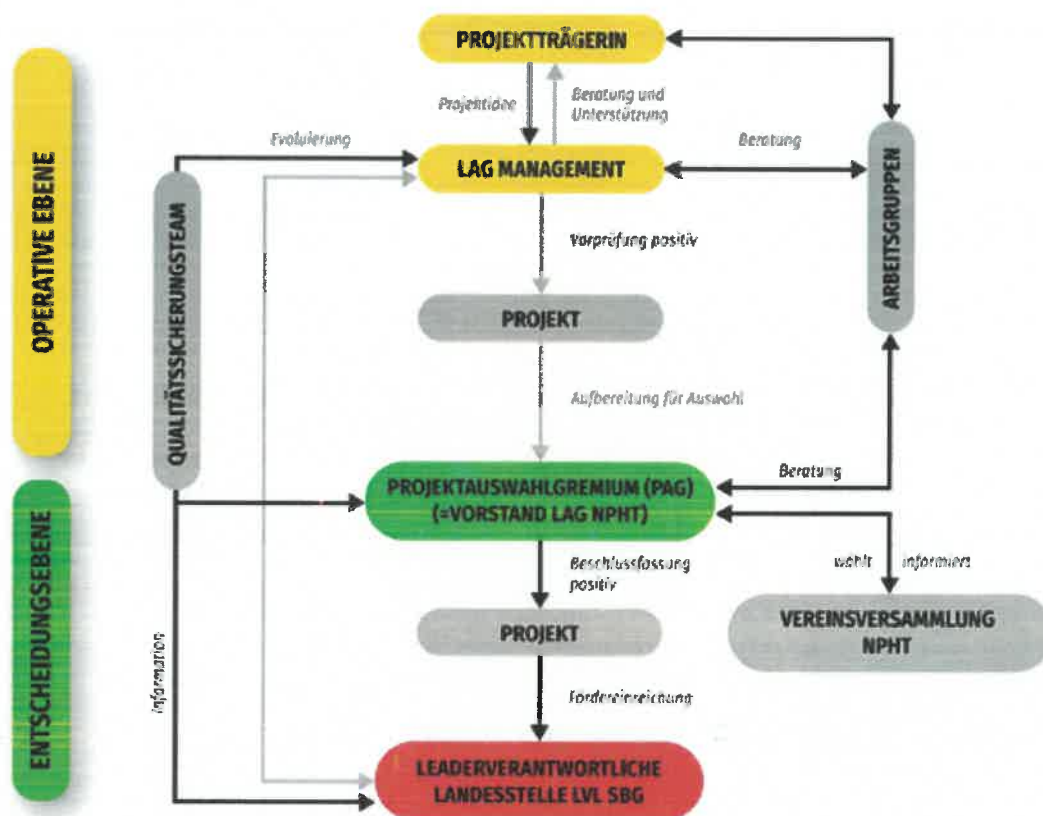
Die Mitglieder des Projektauswahlgremiums verpflichten sich ebenso wie das LAG-Management zur Verschwiegenheit über sensible Projektdaten, Daten von FörderwerberInnen und ProjektträgerInnen sowie über vertrauliche Informationen in den Sitzungen des Projektauswahlgremiums.

Die entsprechenden Gremien und Personen sind zu Beginn der Förderperiode über die Bestimmungen zu Befangenheit und Unvereinbarkeiten vom Obmann von der Obfrau zu informieren.

6. Umsetzungsstrukturen

6.1. Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten, Entscheidungskompetenzen (inklusive Organigramm)

Folgendes Diagramm verdeutlicht zusammenfassend die Arbeitsabläufe und AkteurInnen in der LAG:



Die Zuständigkeiten sowie Entscheidungskompetenzen ergeben sich maßgeblich aus den Bestimmungen in den Satzungen sowie der Geschäftsordnung. Diese werden nochmals tabellarisch zusammengefasst:

Zuständigkeit und Entscheidungen der Vereinsversammlung
Strategie- und Entscheidungsebene
Bestellung und Enthebung des Obmannes und Vorstandes
Genehmigung des Jahresvoranschlages und allfälliger Nachträge sowie Genehmigung der Jahresrechnung und des Rechenschaftsberichtes
Festsetzung der Mitgliedsbeiträge sowie Beiträge zu Umsetzung von LAG Projekten
Auflösung des Vereins und Ausschluss von Mitgliedern
Beratung und Beschlussfassung Anträge der Vereinsorgane und Vereinsmitglieder
Bestellung der Rechnungsprüfer
Genehmigung der lokalen Entwicklungsstrategie
Beschluss von Satzungsänderungen sowie Genehmigung der Geschäftsordnung
Zuständigkeit und Entscheidungen des Vorstandes Projektauswahlgremiums
Strategie- und Entscheidungsebene
Entscheidungen zur Auswahl von Projekten zur Umsetzung der LES
Die Abwicklung eigener Projekte des Vereines als Projektträger
Aufnahme von ordentlichen und außerordentlichen Mitgliedern
Erstellung eines Jahresvoranschlages (inkl. Nachträge) sowie der Jahresrechnung
Bestellung bzw. Abberufung einer zeichnungsberechtigten Geschäftsführung
Erstellen von Arbeitsprogrammen und Vorschlägen zur Änderung der Geschäftsordnungen
Auflösung des Vereins sofern die Vereinsversammlung nicht beschlussfähig ist
Wahrnehmung gemeinsamer Entwicklungs- und Werbemaßnahmen
Einrichtung von Arbeitsgruppen bzw. Ausschüssen

Aufgaben Qualitätssicherungsteam - Beratung Vorstand sowie Vereinsversammlung
Strategie- und Managementebene
Steuerung und Monitoring der laufenden Umsetzung der LES gemeinsam mit dem LAG-Management
Qualitätssicherung und Selbstevaluierung in der LAG
Beratung des Projektauswahlgremiums Vorstandes und Vereinsversammlung

Aufgaben Ausschüsse bzw. Arbeitsgruppen
Strategieebene
Beratung der Vereinsversammlung und des Projektauswahlgremiums
Ausarbeitung, Begleitung und Beratung von Projekten in den Aktionsfeldern gemäß Lokaler Entwicklungsstrategie

Aufgaben LAG-Management
Management- und Umsetzungsebene
Koordination und Aufbau regionaler Netzwerke und Projektstrukturen
Stimulierung eines kreativen und innovativen Klimas in der Region
Koordination der Zusammenarbeit zwischen Projektträger*innen und LAG
Unterstützung bei der Konkretisierung der Projektideen und der Einbettung der Projekte in Bezug auf die Lokale Entwicklungsstrategie und Vorbereitung der Entscheidungsgrundlagen für das LEADER-Projektauswahlgremium
Begleitung der Projektträger*innen bei Förderansuchen
Unterstützung bei der Projektumsetzung (z.B. Förderabrechnung) und Aufbau von Knowhow zur Projektumsetzung in der Region
Abstimmung mit der LEADER-verantwortlichen Landesstelle Salzburg (LVL) sowie Förderpartner*innen (Bund, Land und Gemeinden)
Kooperation mit LEADER-Regionen im In- und Ausland
Laufende Qualitätssicherung in Zusammenarbeit mit dem Qualitätssicherungsteam
Sensibilisierungsmaßnahmen - v.a. für benachteiligte Gruppierungen - sowie für eine effiziente Projektentwicklung und -umsetzung in der Region
Laufende Öffentlichkeitsarbeit
Aufgaben im Zusammenhang mit der Unterstützung des Obmannes sowie des Vorstandes in der Besorgung der Aufgaben, wie sie in der Satzung festgehalten sind

6.2. Auswahlverfahren für Projekte

Der Vorstand des Vereins ist zugleich auch das Projektauswahlgremium der LAG. Die Eckpfeiler zur Arbeitsweise des Projektauswahlgremiums (PAG) sind in der Geschäftsordnung sowie der Satzung des Vereines festgelegt. Folgende Übersicht zeigt die maßgeblichen Schritte und Vorgehensweise zur Projektauswahl.

Ablauf Projektentwicklung und Projektauswahl	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vorberatung der ProjektträgerInnen durch das LAG-Management - zB auch durch Übermittlung von Checklisten und Leitfäden sowie maßgeblichen Inhalte der LES und des Wirkungsmodells sowie Kriterien ○ Erstprüfung und Beratung zur Förderfähigkeit ○ Erarbeitung einer Projektbeschreibung durch die ProjektträgerInnen und Abstimmung bzw. Finalisierung mit dem LAG-Management ○ Ev. Einholung fachlicher Beratung und/oder Stellungnahme der Fachabteilungen und/oder LVL ○ Bewertung des Projektes durch Mitglieder des PAG anhand der festgelegten Auswahlkriterien - nach Präsentation des Projektes ○ Beschlussfassung über Projekt und Zuteilung Fördermittel ○ Information der ProjektträgerInnen - gegebenenfalls Nachbearbeitungen auf Basis der Empfehlungen des PAG ○ Finalisierung Antrag mit Unterstützung des LAG-Managements und Übermittlung an LVL
---	--

Arbeitsweise PAG	<ul style="list-style-type: none"> ○ PAG tagt in nicht öffentlichen Sitzungen mindestens 2-mal im Jahr ○ Einladung durch den Obmann eine Woche vor Sitzung - Übermittlung Unterlagen für Sitzung (zB Projektanträge) eine Woche vor Sitzung ○ Vertraulichkeit der Beratungen ○ Ergebnisprotokolle und Möglichkeit der Protokollergänzungen ○ Schriftliche Information der ProjektträgerInnen über Ergebnisse des PAG zum Projekt
Beschlussfassungen des PAG	<ul style="list-style-type: none"> ○ PAG ist beschlussfähig, wenn mind. 50 % der Mitglieder anwesend sind. Auf die Erfordernisse max. 49 % öffentlicher Sektor und mind. 40 % Frauen bzw. Männer ist zu achten bzw. diese im Zusammenhang mit der Beschlussfassung sicherzustellen ○ Umlaufbeschlüsse sind zulässig ○ Schriftliche Stimmabgabe von abwesenden Mitgliedern ist möglich ○ Erfordernis der einfachen Stimmenmehrheit

Grundsätzlich soll die Möglichkeit zur fachlichen Beratung durch die LVL sowie Fachdienststellen im Rahmen der Projektauswahl und -entwicklung genutzt werden. Für Projekte, die die LAG selbst durchführt bzw. umsetzt, wird jedenfalls eine fachliche Vorbegutachtung seitens der LVL eingeholt.

6.2.1. Mindeststandards für Ablauf des Auswahlverfahren und Aufrufe für die Einreichung von Projekten (Calls)

Das LEADER-Management führt eine Erstbeurteilung/Screening der Projektanträge gemäß den Vorgaben der DFP (digitale Förderplattform eAMA) bzw. den Festlegungen der Kriterien für die Projekteinreichung durch. Dabei wird die Übereinstimmung mit der Entwicklungsstrategie und die Förderbarkeit laut den in der LES festgelegten Auswahlkriterien bzw. allfälliger weiterer Kriterien, die im Vorfeld an potenzielle Projektträger kommuniziert wurden (ua über die Homepage oder die DFP), überprüft. Der Workflow wird dabei gemäß Programmvorgaben eingehalten. Die definitive Projektentscheidung erfolgt dann durch das PAG gemäß Geschäftsordnung und der definierten Auswahlkriterien. Bei im PAG genehmigten Projekten werden die gemäß Programmvorgaben bzw. DFP Vorgaben relevanten Dokumente zur Finalisierung der Einreichung in der DFP hochgeladen und damit zur weiteren Bearbeitung der BST (bewilligenden Stelle) beim Land zugeteilt. Nicht genehmigte Projekte bleiben in der Datenbank, werden allerdings nicht zur weiteren Bearbeitung an die BST weitergeleitet. Ergänzend dazu werden die ProjektträgerInnen über die Entscheidung des PAG unterrichtet und darauf hingewiesen, dass im System der Anerkennungsstichtag generiert wird, der wesentlich für die Anerkennung von Kosten ist. Das Projektauswahlgremium wird von Obmann/Obfrau einberufen, der/die auch die Sitzung leitet. Bei Verhinderung übernimmt die entsprechende Vertretung gemäß Statuten. Die Sitzungstermine orientieren sich an den Einreichterminen für die Projekte bzw. Zeiträume der Calls. Protokolle über alle Sitzungen des Projektauswahlgremiums werden vom LEADER-Management angefertigt, an die PAG-Mitglieder übermittelt und im Protokollordner abgelegt.

6.2.2. Förderungshöhen und Förderbarkeit

Fördersätze

Die Fördersätze haben sich in der vergangenen Periode als gut geeignet herauskristallisiert und werden daher unverändert in der nächsten Periode verwendet.

1. direkt einkommensschaffende bzw. direkt wertschöpfende Maßnahmen
30% für Studien, Konzepte wie auch die Umsetzung eines Projektes (Investitions-, Sach- und Personalkosten), die Einhaltung der de minimis Regelung lt. Richtlinie ist verpflichtend.
Es ist ein Bonus von 10% (und damit eine Förderhöhe von 40%) möglich, wenn der Anteil der Investitionskosten an den Gesamtkosten des Projektes 50% nicht übersteigt
2. nicht direkt einkommensschaffende bzw. indirekt wertschöpfende Maßnahmen
60% für Studien, Konzepte wie auch die Umsetzung eines Projektes (Investitions-, Sach- und Personalkosten)
3. Projekte zu den Querschnittsthemen Jugend, Gender/Frauen, MigrantInnen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Klima und Umweltschutz, Demographie, regionale Kultur und Identität
80% für Konzeption, Prozessbegleitung, Bewusstseinsbildung sowie Umsetzung eines Projektes (Investitions-, Sach- und Personalkosten)
4. Nationale Kooperationsprojekte
Für die Anbahnung und Vorbereitung sowie Umsetzung von nationalen und Kooperationsprojekten (Investitions-, Personal- und Sachaufwand) gelten die gleichen Fördersätze wie sie für die Umsetzung von Maßnahmen/Projekten gemäß GAP-Strategieplan 2023-2027 in den oben angeführten Projekttypen 1 bis 3 angeführt sind.

Förderobergrenzen, Kostenuntergrenze und Generalklausel

Als Förderobergrenze hat sich in den letzten Jahren die De-minimis Grenze von zweihunderttausend Euro als praktikabel erwiesen. Je nach Vorsteuerabsetzbarkeit gilt diese Grenze und wird als höchstmögliche Förderung ausgeschüttet.

Da die Anforderungen von LEADER-Projekten doch sehr herausfordernd sind und da kleine Projekte nicht weniger Aufwand bedeuten als größere, ist in der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern ein Mindestprojektvolumen von zehntausend Euro erforderlich. Kleinere Projekte werden gegebenenfalls über andere Förderungen oder Finanzierungsformen finanziert.

Bei Investitionsprojekten über Euro 200.000,00 Investitionssumme werden nur mehr die Planungskosten gefördert. Wenn für die Umsetzung von Projekten auf bestehende Förderprogramme (außerhalb von LEADER) zurückgegriffen werden kann, werden ProjektträgerInnen vom LAG-Management an diese Fördermöglichkeiten verwiesen. Eine LEADER-Förderung kommt nur zur Anwendung, wenn für Vorhaben keine anderen Fördermöglichkeiten bestehen. Diese Generalklausel soll dazu dienen, dass bestehende Fördermöglichkeiten außerhalb von LEADER genutzt werden – auch wenn dort die Fördersätze geringer sind.

6.2.3. Projektauswahlkriterien

Die bereits in der vorangegangenen Förderperiode verwendeten Projektauswahlkriterien wurden an die neue LES angepasst und in einzelnen Punkten ergänzt. Um die Transparenz bei der Auswahl von bezirksweiten Kooperationsprojekten zu sichern, wurden die Kriterien mit der benachbarten LAG Saalachtal abgestimmt. Die Prüfung der Fördervoraussetzungen ist grundsätzlich Aufgabe der Bewilligenden Stelle/LVL. Da bei LEADER, im Gegensatz zu anderen Maßnahmen, durch das Auswahlverfahren in der Region Projektanträge in einem sehr späten Stadium bei der bewilligenden Stelle einlangen, ist es sinnvoll eine Vorbewertung durch die LAG durchzuführen. Die Kriterien „Beitrag zu LES und Aktionsplan“ sowie „Nachweis der fachlichen Qualität“ und „Wirtschaftlichkeit des Projektes“ werden von der LAG einer Vorbewertung unterzogen. Bei negativer Beurteilung muss das Projekt nicht weiterverfolgt werden.

Das Projektauswahlgremium bewertet folgend das Projekt mittels Punktwertung. Kann die Frage mit ja beantwortet werden, erhält das Projekt bei dieser Kategorie 2 Punkte, lautet die Antwort nein, werden keine Punkte geschrieben. Falls das Projekt keinen Einfluss auf die Thematik hat, so wird die Frage mit neutral bewertet und das Projekt bekommt einen Punkt. In Summe müssen die Projekte mehr als 20 Punkte erhalten, dass sie vom Projektauswahlgremium ausgewählt werden können. Dabei wird von allen Bewertungen, der Mittelwert errechnet.

Projektauswahlbogen:

Abbildung 24 Projektauswahlbogen

Projektauswahlkriterien	Wertung	
Formelle Kriterien	müssen alle mit Ja beantwortet sein	
	ja	nein
Vorbewertung, ob das Projekt zur Zielerreichung der LES beiträgt und einen Betrag zur Umsetzung des Aktionsplanes leistet.		
Vorbewertung der fachlichen Qualität		
Vorbewertung der Wirtschaftlichkeit des Projekts (bei wertschöpfenden Projekten)		

Qualitätskriterien	Max. Punktzahl = 38; für positive Projektprüfung sind mind. 20 Punkte notwendig			
	Nein Verschlechterung (0 Punkte)	neutral (1 Punkt)	Ja Verbesserung (2 Punkte)	
Nachhaltigkeit				
Ökologie				
Das Projekt setzt auf biologische/regionale Produkte, regionale Betriebe sind eingebunden				
Das Projekt leistet einen Beitrag zur Forcierung von Kreislaufwirtschaft und Bioökonomie				
Das Projekt leistet einen Beitrag zur Steigerung der Biodiversität und zum Erhalt des Natur- und Kulturräumens				
Ökonomie				
Das Projekt ist so angelegt, dass es nachhaltig weiterbetrieben werden kann.				
Das Projekt schafft bzw. erhält Arbeitsplätze in der Region und / oder unterstützt Betriebe dabei Arbeitskräfte zu finden				
Soziales				
Das Projekt leistet einen Beitrag, die gesunden Lebensjahre der Menschen zu steigern bzw. das gut alt werden in der Region zu unterstützen.				
Das Projekt schafft ein neues Angebot oder verbessert ein Angebot für spezifische Zielgruppen (Jugend, Frauen, MmB, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen)				
Das Projekt unterstützt die Inklusion aller in der Region lebenden Menschen und / oder stärkt die Beteiligungskultur				
Klimaschutz / Klimawandelanpassung				
Das Projekt trägt zur Bewusstseinsbildung in den Bereichen Natur- und Klimaschutz bei				
Das Projekt trägt zur Minimierung des CO2 Ausstosses bei				
Das Projekt unterstützt direkt und indirekt Wirkungen zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels				
Innovation				
Wird dieses Projekt zum ersten Mal umgesetzt in...				
in der Gemeinde / der Region				
im Bundesland Salzburg				
in Österreich				
Kooperation				
Das Projekt baut auf Vernetzung mehrere Akteure auf				
Im Projektteam arbeiten Personen aus unterschiedlichen Vereinen und Institutionen zusammen				
Das Projekt ist überregional/transnational				
Gleichstellungsorientierung				
Das Projekt trägt zum Abbau von Geschlechterstereotypen und der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit bei				
Das Projekt unterstützt in der Regionalentwicklung unterrepräsentierte Gruppen				0
Weitere Empfehlungen				
Summe				0

6.3. Darstellung der Transparenz der Entscheidungen

Die Entscheidungen der LAG NPHT werden grundsätzlich entsprechend den Vorgaben in der Satzung und der Geschäftsordnung kommuniziert (vgl. Bestimmungen zu den Protokollen von Sitzungen der Vereinsversammlung bzw. des Vorstandes).

Entscheidungen in Bezug auf Projekte werden auch den ProjektträgerInnen schriftlich mitgeteilt. Diese Mitteilungen zur Entscheidungsfindung im PAG sollen insbesondere enthalten:

- Begründung für die Ablehnung, Befürwortung oder Zurückstellung des Projektes
- Ergebnisse aus der Gesamtbewertung gemäß Kriterien Set (Ermittlung des Gesamtwertes aus der Einzelbewertung durch die Mitglieder des Projektauswahlgremiums) - Einzelentscheidungen bzw. Bewertungen von Mitgliedern des Projektauswahlgremiums werden jedoch nicht weitergegeben.
- Unterlagen – zB Leitfaden für die Projektumsetzung – die eine fördertechisch korrekte Umsetzung des Projektes unterstützen. In diesem Leitfaden sind zum Beispiel Informationen zu den Fördercalls und den Umgang mit der digitalen Förderplattform zur Berücksichtigung der Publizitätsmaßnahmen, Vorgaben zur Rechnungslegung und Nachweis der Zahlungen zu erläutern und mit Beispielen zur veranschaulichen.
- Im Falle einer positiven Projektauswahl: Hinweise auf die erforderlichen Schritte und Unterlagen zur Projekteinreichung.

Genehmigte Projekte werden über die Informationsmedien der Region (Homepage, Jahresberichte) kommuniziert, wobei auf die Wahrung der allgemeinen Datenschutzbestimmungen geachtet wird.

7. Finanzierungsplan

Eigenmittelaufbringung der LAG

Die gesicherte Eigenmittelaufbringung der LEADER-Region bis 2029 (Berechnungsgrundlage 6 Jahre) erfolgt einerseits durch Beiträge der beiden Großmitglieder **Nationalpark Hohe Tauern und Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern** zu je € 10.000,00 pro Jahr- sowie den Mitgliedsbeiträgen der Gemeinden.

	Jährlich	Gesamtperiode (6 Jahre)
Mitgliedsbeiträge der 20 Gemeinden	38.000,00 €	228.000,00 €
Nationalparkfonds Hohe Tauern	10.000,00 €	60.000,00 €
Ferienregion Nationalparkregion Hohe Tauern	10.000,00 €	60.000,00 €
Gesamt	58.000,00 €	348.000,00 €

Budget für Aktionsplan

Die maßgeblichen Anteile der Eigenmittel für die Projekte kommen von den jeweiligen Projektträgern. Da auch Gemeinden als Projektträger möglich sind, wurden von den gesamt ca. € 3 Millionen an Eigenmittel ca. 200.000 € aus Gemeindemitteln (zusätzlich zu den Eigenmittelanteilen, die in die LAG eingebracht werden) angenommen.

Die LAG selbst ist auch als Projektträger vorgesehen, der Eigenmittelanteil für diese Projekte muss aber unabhängig vom Finanzplan aufgebracht werden. Es wurde daher nur ein kleiner Anteil der Eigenmittel von ca. 5.000,00 € pro Jahr für die Umsetzung von LAG eigenen Projekten kalkuliert.

Beilage 4 zu Formatvorlage Kapitel 7

Gesamtfinanzplan Periode 2023 bis 2027

Bezeichnung der LAG:

Positionen	Kosten	Öffentliche Mittel LEADER-Programm	Eigenmittel LAG	Eigenmittel Projektträger	davon Gemeindemittel
LAG Management inklusive Sensibilisierung	862.650,00	600.000,00	262.650,00		180.000,00
Umsetzung der Strategie	4.400.000,00	1.810.789,00	70.000,00	2.530.000,00	300.000,00
Aktionsfeld 1	1.600.000,00	604.000,00		1.000.000,00	
Aktionsfeld 2	800.000,00	406.789,00	20.000,00	380.000,00	100.000,00
Aktionsfeld 3	1.200.000,00	500.000,00	50.000,00	650.000,00	150.000,00
Aktionsfeld 4	800.000,00	300.000,00		500.000,00	50.000,00
davon Kooperationen*	1.000.000,00	700.000,00			
ETZ					
IBW					
Summe:	5.262.650,00	2.410.789,00	332.650,00	2.530.000,00	480.000,00
Anteil LAG Management an der LES		24,89			

* das Kooperationsbudget inklusive des Budgets für transnationale Kooperationsprojekte ist in den Aktionsfeldern inkludiert

Abbildung 25 Gesamtfinanzplan Periode 2023 bis 2027

Die Aufteilung der Fördermittel auf die einzelnen Aktionsfelder ergibt sich aus der strategischen Schwerpunktsetzung, so werden voraussichtlich ca. € 600.000 der Mittel in das Aktionsfeld 1 fließen, rund € 400.000 sollen im Aktionsfeld 2 umgesetzt werden, € 500.000 im Aktionsfeld 3 und ca. € 300.000 werden für das Aktionsfeld 4 aufgewendet werden.

Budget für Kooperationen

Zur Umsetzung von Kooperationsprojekten, die auch durch die LAG als Kooperationspartner getragen werden, können zusätzliche Beiträge bzw. Mittel bei den Vereinsmitgliedern eingehoben werden. Es wurden daher im Gesamtfinanzplan keine Eigenmittel, wie sie derzeit über die Beiträge abgesichert sind, eingeführt. Die LEADER-Region hat diese grundsätzliche Vorgehensweise beschlossen und bemüht sich daher entsprechend der Art und Anzahl der Kooperationsprojekte um eine entsprechende Aufbringung der Eigenmittel.

Für die Erstellung des Budgets wird von Projektkosten für Kooperationsprojekte im Ausmaß von 700.000 € ausgegangen, für die 300.000 an Eigenmittel der Projektträger (auch LEADER-Region) angenommen werden.

Budget für LAG-Management und Sensibilisierung

Das Budget für das LAG-Management ist für drei bis vier Mitarbeitende ausgerichtet. Teilzeitjobs sind gewünscht. Die Kosten für das LAG-Management wurden auf Basis der Vorjahre gerechnet. Da es sich bei der Finanztafel oben nur um eine Schätzung handelt, sind die Werte nicht ident.

Budget des LAG-Management:

Kostenkalkulation LEADER	Stundenausmaß	Kosten pro Jahr	auf 4,5 Jahre gerechnet
Personal			
Geschäftsführung	30	60.000	270.000
Mitarbeitende	30	50.000	225.000
Mitarbeitende	20	32.000	144.000
Personalkosten gesamt	80	142.000	639.000
35% Sachkostenpauschale		49.700	223.650
Gesamtkosten		191.700	862.650
Förderung 70%		134.190	603855
Eigenmittel der LAG		57.510	258795

Herkunft der Budgets für LAG eigene Projekte

Ein Budget für LAG-eigene Projekte ist im normalen Budget der LEADER-Region nicht vorgesehen. Je nach Art und Zielrichtung des Projektes wird das Budget für eigene Projekte von den Gemeinden oder durch Sponsoren oder Mitgliedsbeiträge finanziert. Der Gemeindeanteil wird dabei nach EinwohnerInnen berechnet. Grundsätzlich ist die Durchführung von LAG-eigenen Projekten für Themen, wo es keine ProjektträgerInnen gibt, geplant.

8. Erarbeitung der Entwicklungsstrategie

Der Erarbeitungsprozess für die Lokale Entwicklungsstrategie – zur neuerlichen Bewerbung als LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern – wurde nach dem Bottom up Prinzip in Zusammenarbeit mit regionalen AkteurInnen aus verschiedenen Bereichen, VertreterInnen von Interessengemeinschaften bzw. öffentlichen Institutionen, bisherigen ProjektträgerInnen sowie interessierten Personen aus der Bevölkerung gestaltet.

Als Ausgangsbasis für die Entwicklung der lokalen Entwicklungsstrategie der NPHT wurden unter anderem die Resultate der Klausur der BürgermeisterInnen (September 2021) im Zuge der BürgermeisterInnenkonferenz herangezogen.

Der LAG schien es sinnvoll, sich an den Zielen der letzten Periode zu orientieren und so den Prozess zur Erarbeitung der lokalen Entwicklungsstrategie zu starten. Als Kernthemen für die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern wurden bei der Klausur folgende Schwerpunkte nominiert:

- Klima- und Energie
- Mobilität
- Kinder, Jugend, Bildung
- Frauen
- Ältere Generation
- Wirtschaft und Landwirtschaft
- Tourismus
- Kultur

GeistesBLITZ

Die LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern schreibt an ihrer Entwicklungsstrategie für die kommenden Jahre und sucht interessierte Menschen, die beim Ideen-Spinnen dabei sein möchten.

Sei dabei!

Pinzgau

Wie soll sich die Region entwickeln im Schwerpunkt...

Kultur	09:00 – 10:30 Uhr	Wirtschaft:	
Naturraum	11:00 – 12:30 Uhr	Landwirtschaft	13:00 – 15:00 Uhr
Alters Generation	13:30 – 15:00 Uhr	Tourismus	15:00 – 17:00 Uhr
Jugend/Frauen/Bildung	15:30 – 17:00 Uhr		

Die Workshops finden im Pinz Hüb (Hiebergasse 3) in Mitterzill statt. Bitte um Anmeldung unter insider-pletzer@nationalparkregion.at

Es gelten die 2G und zur Sicherheit wird zusätzlich vor Ort ein Anlegentest durchgeführt!

Zur Erstellung der LES NPHT wurde bereits im Herbst 2021 eine online Befragung der Bevölkerung durchgeführt, die für den gesamten Pinzgau – also gemeinsam mit der Nachbarregion LEADER-Region Saalachtal – gemacht wurde. Als Vertiefung der Themen wurden ergänzend im Februar qualitative Fokusgruppen zu den einzelnen Themenbereichen veranstaltet. Die Einladungen zu den Veranstaltungen ergingen an regionale Stakeholder, lokale NGOs, Interessensvertretungen, Vereine, öffentliche Stellen sowie alle Gemeinden der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern und den Vorstand. Weiters wurde die Einladungen in der Bezirkszeitung inseriert.

Darstellung Ablauf:

- Nach einem kurzen gemeinsamen thematischen Einstieg zu LEADER bzw. in die Themenbereiche wurden die thematischen Schwerpunkte der Regionen reflektiert, die wiederum in die SWOT Analyse integriert wurden. Anschließend wurden in der Fokusgruppe die anstehenden Handlungsfelder, mögliche Ziele und Umsetzungsstrategien sowie oft auch schon Leitprojekte diskutiert.
- Die Ergebnisse wurden vom LAG-Management dokumentiert und den jeweiligen TeilnehmerInnen mittels Protokolls und Fotoprotokolls zur Verfügung gestellt.
- Die TeilnehmerInnen der Workshops wurden weiters ersucht, jederzeit weitere Projektideen und Anmerkungen an das LAG-Management zu senden.



Zusätzlich zu den Workshops wurden vom LAG-Management **noch Gespräche** mit Einzelpersonen und potenziellen ProjektträgerInnen geführt.

Ergänzend zum Jugendbereich wurde von Akzente im Winter 2022 eine Jugendbefragung zum Thema "Jung sein im Pinzgau" online durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung wurden in die

lokalen Entwicklungsstrategie Schwerpunkt Jugendliche und Bildung eingearbeitet.

Im April 2022 wurde die Zusammenschau aller Resultate der einzelnen Prozessmethoden im Vorstand der LAG präsentiert und diskutiert. Weiteres wurden die Ergebnisse im Rahmen der **Vereinsversammlung am 22. April 2022** allen Mitgliedern der LAG vorgestellt und die **Themen, Ziele und Maßnahmen beschlossen**. Zur Unterstützung der Entscheidungsfindung und Beschlussfassung in den 20 Gemeinden wurden ergänzend Unterlagen zu den Prozessergebnissen zur Verfügung gestellt. Ergänzungen von Gemeinden und Stakeholder konnten noch eingebracht werden, vor allem wenn sie bei den Sitzungen und Workshops nicht teilnehmen konnten.



Datum	Format/Methode	Thema/Ergebnis	Beteiligte	Sensibilisierung durch	Ort	Anzahl Beteiligter
18.01.2021	Workshop Online Virtuell	Wirkungsmodell/Kooperation ESF	LAG Vertretungen aus ganz Österreich	Einladungen per Mail	Büro - Zoom	73
Sommer/Herbst	Umfrage Leader	Wie soll sich die Leader Region Nationalpark Hohe Tauern zukünftig entwickeln?	Bevölkerung der Leader Region	Gemeindezeitungen, Social Media, Mailing	Online	450
24.09.2021	Workshop	Weiterentwicklung der Leader Region	Bürgermeister	Einladung	Messnerhaus in Rauris	25
Winter	Umfrage Jugendliche	Jugendreport	Jugendliche aus ganz Salzburg	Social Media	Online	230
27.09.2021	Workshop	Klimaschutz und Klimawandel	Akteure aus den Gemeinden, Zivilgesellschaft	Einladung durch die Gemeinden	Sitzungszimmer Stadtgemeinde Mittersill	15
29.09.2021	Workshop	Klimaschutz und Klimawandel	Akteure aus den Gemeinden, Zivilgesellschaft	Einladung durch die Gemeinden	Veranstaltungssaal der Gemeinde Taxenbach	20
20.12.2021	Workshop Online Virtuell	Ausgewählte Themen LES	LAG Vertretungen aus ganz Österreich	Einladungen per Mail	Büro - Zoom	99
24.02.2022	Workshop Online Virtuell	Umsetzungsstrukturen Leader, Projektauswahlgremium Anforderungen	LAG Vertretungen aus ganz Österreich	Einladungen per Mail	Büro - Zoom	76
25.02.2022	Workshop	kulturelle Entwicklung	Interessensvertreter und Zivilgesellschaft	Einladungen per Mail, Facebook und Einschaltung Bezirkszeitung	Felberturm Museum	5
25.02.2022	Workshop	soziale Entwicklung (Jugend, Frauen, Menschen mit Beeinträchtigung,...)	Interessensvertreter und Zivilgesellschaft	Einladungen per Mail, Facebook und Einschaltung Bezirkszeitung	Felberturm Museum	15
25.02.2022	Workshop	ältere Generation	Interessensvertreter und Zivilgesellschaft	Einladungen per Mail, Facebook und Einschaltung Bezirkszeitung	Felberturm Museum	6
26.02.2022	Workshop	Wirtschaftliche/landwirtschaftliche Entwicklung	Interessensvertreter und Zivilgesellschaft	Einladungen per Mail, Facebook und Einschaltung Bezirkszeitung	Felberturm Museum	12
26.02.2022	Workshop	Touristische Entwicklung	Interessensvertreter und Zivilgesellschaft	Einladungen per Mail, Facebook und Einschaltung Bezirkszeitung	Felberturm Museum	19
16.03.2022	Workshop präsenz+online	Formale Vorgaben zur LES, mögliche Kooperationsprojekte	LAG Vertretungen aus ganz Österreich	Einladungen per Mail	St. Georgen/Kreischberg bzw. Büro-Zoom	65
07.04.2022	Workshop Online Virtuell	Innovation, Ansätze Demografie, Daseinsvorsorge	LAG Vertretungen aus ganz Österreich	Einladungen per Mail	Büro - Zoom	87

Abbildung 26 Tabelle zu Bottom up Prozess

9. Beilagen

Als Beilagen werden folgende Dokumente mitgeschickt:

- Vereinsstatuten
- LAG- Mitgliederliste, Mitgliederliste Vorstand und Projektauswahlgremium
- Geschäftsordnung Projektauswahlgremium
- Tabellen Wirkungsorientierung
- Gesamtfinanzplan
- Gesamtwirkungsorientierung im Excel Format
- Gemeinderatsbeschlüsse
- Tabelle Formatvorlage Kapitel 8 (siehe Kapitel 8)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022.....	6
Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontr. 2022 .	7
Abbildung 3: Erwerbsquote, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022.....	8
Abbildung 4: Allgemeine Erwerbsquote, https://www.salzburg.gv.at/strukturdaten-statistik-daten-bezirke	8
Abbildung 5: aktive Erwerbstätige nach Bereichen, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022	9
Abbildung 6: Anteil der biologisch bewirtschafteten Betriebe in % Agrarstrukturerhebung 2020 (statistik.at).....	9
Abbildung 7: höchste abgeschlossen Ausbildung, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022	10
Abbildung 8: Pendlerübersicht, Land Salzburg, Landesstatistik und Verwaltungscontrolling 2022	11
Abbildung 9: Haushalte mit Breitbandanschluss, Zentrale Informationsstelle für Breitbandversorgung, Quartal 1/2022	11
Abbildung 10: multipler Benachteiligungsindex bei Beschäftigung, Heintel M., Speringer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region im Pinzgau.....	12
Abbildung 11: multipler Benachteiligungsindex im Bereich der Gesundheit, Heintel M., Speringer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau	13
Abbildung 12: multipler Benachteiligungsindex im Bereich der Bildung, Heintel M., Speringer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau	13
Abbildung 13: multipler Benachteiligungsindex im Bereich Soziales und Versorgung, Heintel M., Speringer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau	14
Abbildung 14: multipler Benachteiligungsindex Gesamtübersicht nach Regionen, Heintel M., Speringer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau	15
Abbildung 15: multipler Benachteiligungsindex bei Beschäftigung, Heintel M., Speringer M., Schnelzer J, Bauer R. (2017), Quantifizierung der Benachteiligung der Region Im Pinzgau.....	15
Abbildung 16: Schutzgebiete Nationalpark Hohe Tauern Salzburg, Salzburger Geographisches Informationssystem, bearbeitet durch: Hochwimmer Barbara, Nationalpark Hohe Tauern	16
Abbildung 17: LINDNER R., KAUFMANN P., WITTMANN H., GROS P., KWITT S., KYEK M., PATZNER R. A., PÖHACKER J., RÜCKER TH., BAUCH K. & K. AICHHORN (2022): Biodiversitäts-Report. Dokumentation der biologischen Vielfalt in den Hohen Tauern. Mit Beiträgen von Patrick Gros, Stefan Kwitt, Martin Kyek, Robert Patzner, Thomas Rücker & Helmut Wittmann. Bericht im Auftrag des Nationalparks Hohe Tauern. Haus der Natur, Salzburg: S15.....	17
Abbildung 18: Gemessene Durchschnittstemperatur am Sonnblick Observatorium in einer Seehöhe von 3106 Meter, http://www.zamg.ac.at/histalp/dataset/station/csv.php?c=AT&s=_127	18
Abbildung 19: Energieverbrauch in den Gemeinden der LEADER-Region Nationalpark Hohe Tauern. https://www.energiemosaik.at/karten	19
Abbildung 20: Gesunde Lebensjahre. Quelle: ec.europa.eu/eurostat (2020).	30
Abbildung 21 Interventionslogik und Wirkungsmessung Tabelle 4.1.1	66
Abbildung 22 Interventionslogik und Wirkungsmessung Tabelle 4.1.2	67
Abbildung 23 Mehrwert Indikatoren Tabelle 4.2	68
Abbildung 24 Projektauswahlbogen.....	85
Abbildung 25 Gesamtfinanzplan Periode 2023 bis 2027	88
Abbildung 26 Tabelle zu Bottom up Prozess	92

Vereinsregisterauszug zum Stichtag 24.10.2024

Allgemeine Daten

Zuständigkeit **BEZIRKSHAUPTMANNSCHAFT ZELL AM SEE**
ZVR-Zahl **161111525**

Vereinsdaten

Name **Leader-Region Nationalpark Hohe Tauern**
Sitz **Mittersill (Mittersill)**
c/o **-**
Zustellanschrift **5730 Mittersill, Stadtplatz 1**
Land **Österreich**
Entstehungsdatum **21.02.2007**
statutenmäßige Vertretungsregelung **Der Obmann ist der höchste Vereinsfunktionär, ihm obliegt die Vertretung des Vereins, insbesondere nach außen gegenüber Behörden und dritten Personen. Im Fall der Verhinderung tritt an die Stelle des Obmanns der Obmann-Stellvertreter.**

Schriftliche Ausfertigungen des Vereins, insbesondere den Verein verpflichtende Urkunden, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Unterschriften des Obmanns und des Schriftführers, in Geldangelegenheiten des Obmannes und des Kassiers, sofern diese Aufgaben nicht an eine Geschäftsführung übertragen wurden.

Alltägliche Schriftstücke ohne grundsätzliche Bedeutung können vom bearbeitenden bzw. veranlassenden Vorstandsmitglied ohne Gegenzeichnung unterfertigt werden.

Organschaftliche Vertreter

Obmann

Vertretungsbefugnis **22.04.2022 - 21.04.2029 (Funktionsperiode)**
Familiename **Brennsteiner**
Vorname **Günther**
Titel (vorang.) **Bgm. Ing.**
Titel (nachg.) **-**

Obmann Stellvertreter

Vertretungsbefugnis **22.04.2022 - 21.04.2029 (Funktionsperiode)**
Familiename **Czerny**
Vorname **Erich**
Titel (vorang.) **Bgm. Mag.**
Titel (nachg.) **-**

Kassier

Vertretungsbefugnis **22.04.2022 - 21.04.2029 (Funktionsperiode)**
Familiename **Hufnagl**
Vorname **Dietmar**
Titel (vorang.) **Mag.**
Titel (nachg.) **-**

Schriftführer

Vertretungsbefugnis **25.09.2024 - 21.04.2029 (Funktionsperiode)**
Familiename **Buchner**
Vorname **Andrea**
Titel (vorang.) **Mag.**
Titel (nachg.) **-**

Hinweise

Dieser Auszug enthält Angaben über jene Personen, welche als Gründer oder Abwickler auf Grund des Gesetzes (§§ 2 Abs 2 bzw 30 Abs 1 VerG) oder als organschaftliche Vertreter nach den Vereinsstatuten zur Vertretung des Vereins nach außen befugt sind.


Mit Ausnahme der Vertretung durch einen behördlich bestellten Abwickler stützt sich diese Auskunft auch auf Angaben der betreffenden Personen bzw des Vereins über seine Vertretungsverhältnisse und auf die Vertretungsregelung in den vorliegenden Vereinsstatuten.

Insofern wird damit weder mit verbindlicher Wirkung festgestellt noch bestätigt, dass die genannten Personen auch tatsächlich diese Funktionen rechtsgültig innehaben oder hatten.

Das Vertrauen auf die Richtigkeit dieser Auskunft ist soweit geschützt, als nicht jemand ihre Unrichtigkeit kennt oder kennen muss (§ 17 Abs 8 VerG).

Aussteller **Bundesministerium f.Inneres Abteilung IV/2**

Tagesdatum / Uhrzeit **Donnerstag 24. Oktober 2024 \ 10:17:54**

	Datum/Zeit	2024-10-24T10:17:54+02:00
	Aussteller-Zertifikat	a-sign-corporate-07
	Serien-Nr.	1423925360
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at Eine Verifizierung des Ausdruckes kann bei der ausstellenden Behörde/Dienststelle erfolgen.	
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	

SATZUNG

für den Verein

***LEADER-REGION
NATIONALPARK HOHE TAUERN***

§ 1
Bezeichnung des Vereines

Der Verein führt die Bezeichnung:
„Leader-Region Nationalpark Hohe Tauern“

§ 2
Sitz

Der Sitz des Vereins *Leader-Region Nationalpark Hohe Tauern* ist:

Stadtgemeinde 5730 Mittersill

§ 3
Zweck

Der Verein, dessen Tätigkeit nicht auf Gewinn ausgerichtet ist, bezweckt gemeinsam Maßnahmen zur Umsetzung der Lokalen Entwicklungsstrategie, wie sie als Grundlage für die Bewerbung als lokale Aktionsgruppe LAG Nationalpark Hohe Tauern Leader 2024 - 2027 erarbeitet wurde, zu setzen.

Insbesondere umfasst dies Maßnahmen in nachstehenden Bereichen:

1. Erhaltung einer umweltgerechten und lebenswerten Kultur- und Naturlandschaft
2. wirtschaftliche Stärkung der Region durch branchenübergreifende Zusammenarbeit
3. die Umsetzung von Programmen des Landes, Bundes und der Europäischen Union, die zur Strukturverbesserung beitragen, insbesondere die Abwicklung des Leader Programmes als Lokale Aktionsgruppe
4. die Verbreitung von Informationen zur Sensibilisierung regionalwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Themenstellungen
5. die Förderung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Organisationen in wirtschaftlicher, kultureller, sozialer und ökologischer Hinsicht
6. den Aufbau von Infrastruktur für Kultur, Tourismus, Freizeit und Erholung, Wirtschaft und Ökologie
7. Förderung und Verbreitung der Nationalparkidee und des Bewusstseins für den Nationalpark Hohe Tauern

Der Verein dient als juristische Person zur Bewerbung und Abwicklung von Förderprogrammen der EU zur ländlichen Entwicklung insbesondere im Bereich Leader (nachfolgend Leader 2023 – 2027 genannt) und übernimmt damit auch

sämtliche Aufgaben der Lokalen Aktionsgruppe (LAG) zur Umsetzung der Lokalen Entwicklungsstrategie im Rahmen des Programmes Leader 2023 -2027.

§ 4

Mittel zur Erreichung des Vereinszwecks

Der Vereinszweck soll durch die Nutzung ideeller als auch materieller Mittel erreicht werden.

Als ideelle Mittel dienen:

1. Information und Öffentlichkeitsarbeit zu den Vereinsinitiativen und Entwicklungsthemen
2. Mitwirkung an der Planung zur regionalen Entwicklung im Wirkungsbereich
3. Zusammenarbeit und Vernetzung der Initiativen in Gemeinden und regionalen und überregionalen Organisationen und Körperschaften
4. Unterstützung von Personen und Organisationen zur Erlangung von Förderungen für eine nachhaltige regionale Entwicklung
5. Beratung in Projekten und zur Gründung von Initiativen, Vereinen oder Unternehmungen
6. Beratung der Förderstellen des Landes, Bundes und EU zur Fördermittelvergabe, insbesondere aus den EU-Strukturfonds oder ähnlicher Programme
7. Monitoring von Projekten und Initiativen im Sinne einer Erfolgskontrolle
8. Umsetzung, Management eigener Projekte
9. Veranstaltungen zur Mobilisierung der Mitglieder und Präsentation von Projektergebnissen

Die materiellen Mittel werden aufgebracht durch:

1. öffentliche Fördermittel
2. Mittel aus dem Salzburger Nationalparkfond und der Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern
3. Mitgliedsbeiträge der ordentlichen Mitglieder, wie sie von der Vereinsversammlung beschlossen werden
4. Projektbeiträge
5. Spenden, Subventionen, Sponsoreinnahmen

§ 5

Mitglieder

Die Mitglieder des Vereins gliedern sich in ordentliche Mitglieder sowie außerordentliche Mitglieder

Ordentliche Mitglieder sind jene Mitglieder, die die Vereinsarbeit und die erforderlichen Aktivitäten zur Erreichung des Vereinszweckes tragen und die materiellen Mittel dafür bereitstellen.

1. Ordentliche Mitglieder des Vereins *Leader-Region Nationalpark Hohe Tauern* sind
 - a) die Gemeinden der Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern. Das sind die Gemeinden Großarl, Hüttschlag, Bad Gastein, Rauris, Lend, Taxenbach, Fusch, Bruck, Zell am See, Kaprun, Piesendorf, Niedernsill, Uttendorf, Stuhlfelden, Mittersill, Hollersbach, Bramberg, Neukirchen, Wald und Krimml.
 - b) Vereine, Organisationen, Verbände, Projektgruppen, Gesellschaften und Interessensvertretungen sowie Privatpersonen, wenn deren Aufgabe oder Tätigkeit im Zusammenhang mit der Entwicklung der Region Nationalpark Hohe Tauern, wie sie in § 3 Vereinszweck festgehalten sind, stehen.
2. Außerordentliche Mitglieder können physische und juristische Personen sowie Vereine und Arbeitsgemeinschaften sein, die einen ideellen oder materiellen Beitrag zur Erreichung des Vereinszweckes leisten.

§ 6 Erwerb der Mitgliedschaft

1. Ordentliche Mitglieder des Vereines können physische Personen, juristische Personen, Vereine, Verbände, Interessensvertretungen sowie Körperschaften öffentlichen Rechtes und Gesellschaften werden.
2. Über die Aufnahme von ordentlichen und außerordentlichen Mitgliedern entscheidet der Vorstand.

§ 7 Beendigung der Mitgliedschaft

1. Die Mitgliedschaft erlischt durch Tod, bei juristischen Personen durch Verlust der Rechtspersönlichkeit, durch freiwilligen Austritt oder durch Ausschluss.
2. Der Austritt kann nur zum 31. Dezember eines jeden Jahres erfolgen. Er muss dem Vorstand mindestens 1 Monat vorher schriftlich mitgeteilt werden. Erfolgt die Anzeige verspätet, so ist sie erst zum nächsten Austrittstermin wirksam. Für die Rechtzeitigkeit ist das Datum der Postaufgabe maßgeblich. Ab dem Zeitpunkt des Austrittes oder Ausschlusses kann das betreffende Mitglied

nicht mehr an neuen Projekten oder an Arbeiten der Organe teilnehmen. Mit der Beendigung der Mitgliedschaft erlischt jeder Anspruch auf vorhandenes Vereinsvermögen. Leihgaben sind zurück zu stellen.

3. Der Vorstand kann ein Mitglied ausschließen, wenn dieses trotz einmaliger schriftlicher Mahnung unter Setzung einer angemessenen Nachfrist länger als sechs Monate mit der Zahlung der Mitgliedsbeiträge im Rückstand ist. Die Verpflichtung zur Zahlung der fällig gewordenen Mitgliedsbeiträge bleibt hiervon unberührt.
4. Der Ausschluss eines Mitglieds aus dem Verein kann vom Vorstand auch wegen grober Verletzung anderer Mitgliedspflichten und wegen unehrenhaften Verhaltens sowie wegen eines Verhaltens, das gegen das Vereinsinteresse verstößt, verfügt werden. Die Rechte und Pflichten des ausscheidenden Mitgliedes bleiben jedoch aufrecht, bis jene Vorhaben und Projekte abgeschlossen sind, deren Beschluss vom betreffenden Mitglied mitgetragen wurde.
5. Gemäß Beschlüsse der Gemeinden zur Vorbereitung ,Teilnahme und Aufbringung der dafür erforderlichen finanziellen Mittel im Zusammenhang mit Leader 2023 – 2027 ist ein Austritt der Gemeinden als ordentliche Mitglieder bis zur Beendigung der Förderperiode (2030) nicht vorgesehen.
6. Im Rahmen der Vereinstätigkeit übernommene Haftungen und Verpflichtungen gehen im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Verein auf den Rechtsnachfolger über bzw. werden durch die Beschluss der Vereinsversammlung erlassen.

§ 8

Rechte und Pflichten der Mitglieder

1. Ordentliche Mitglieder haben das Recht, an der Vereinsversammlung teilzunehmen und an diese Anträge zu stellen. Bei den Abstimmungen hat jedes ordentliche Mitglied eine Stimme. Gemeinden und juristische Personen entsenden einen für die Teilnahme an den Versammlungen durch die jeweiligen Organe der Körperschaften bevollmächtigten Vertreter. Die Vertreter der ordentlichen Mitglieder haben das Stimmrecht in allen Versammlungen und Organen. Das Stimmrecht in der Vereinsversammlung sowie das aktive und passive Wahlrecht stehen nur den ordentlichen Mitgliedern zu.
2. Die ordentlichen Mitglieder sind berechtigt, Personen zur Wahl der Organe des Vereines nach nachfolgenden Festlegungen zu bestimmen bzw. zu entsenden bzw. im Falle von Privatpersonen sind diese als solche nominiert.

- a) Die Vertretung der Gemeinden als ordentliches Mitglied erfolgt durch die Entsendung des Bürgermeisters bzw. eines gewählten Mandatars bzw. Delegierten seitens der Gemeinde (öffentlicher Sektor).
 - b) In allen Organen des Vereines ist sicherzustellen, dass Frauen ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechend jedoch mit einem Anteil von mindestens 40% vertreten sind.
 - c) In allen Organen des Vereines ist sicherzustellen, dass der Anteil der Personen (physische Personen oder Entsandte der ordentlichen Mitglieder), die dem öffentlichen Sektor zuzuordnen sind, 49% nicht übersteigt.
 - d) Im Falle von Neuaufnahmen von ordentlichen Mitgliedern oder Veränderungen im Sinne von Austritt oder Tod, ist jeweils auf die oben angeführten Bestimmungen zur Entsendung von Vertretern zu achten und diese durch Entsendung von entsprechenden Personen sicher zu stellen.
3. Jedes Mitglied ist berechtigt, vom Vorstand die Ausföhlung der Statuten zu verlangen.
 4. Mindestens ein Zehntel der Mitglieder kann vom Vorstand die Einberufung einer Vereinsversammlung verlangen.
 5. Die Mitglieder sind in jeder Vereinsversammlung vom Vorstand über die Tätigkeit und finanzielle Gebarung des Vereines zu informieren. Wenn mindestens ein Zehntel der Mitglieder dies unter Angabe von Gründen verlangt, hat der Vorstand den betreffenden Mitgliedern eine solche Information auch sonst binnen vier Wochen zu geben.
 6. Die Mitglieder sind vom Vorstand über den geprüften Rechnungsabschluss (Rechnungslegung) zu informieren. Geschieht dies in der Vereinsversammlung, sind die Rechnungsprüfer einzubinden.
 7. Die Mitglieder sind verpflichtet, die Interessen des Vereines nach Kräften zu fördern und alles zu unterlassen, wodurch das Ansehen und der Zweck des Vereines Abbruch erleiden könnte. Sie haben die Vereinsstatuten und die Beschlüsse der Vereinsorgane zu beachten: Die ordentlichen und außerordentlichen Mitglieder sind zur pünktlichen Zahlung der Beitrittsgebühr und der Mitgliedsbeiträge in der von der Vereinsversammlung beschlossenen Höhe verpflichtet.

§ 9
Organe des Vereins

1. Organe des Vereins sind:
 - die Vereinsversammlung (§§ 10 und 11)
 - der Vereinsvorstand (§§ 12 und 13) = Leader Projektauswahlgremium
 - die Rechnungsprüfer
2. Die Funktionsdauer der gewählten Vereinsorgane beträgt 7 Jahre.

§ 10
Vereinsversammlung

1. Eine ordentliche Vereinsversammlung findet jährlich statt.
2. Eine außerordentliche Vereinsversammlung findet binnen vier Wochen statt auf:
 - a. Beschluss des Vorstandes oder der ordentlichen Vereinsversammlung
 - b. schriftlichen Antrag von mindestens einem Zehntel der Mitglieder
 - c. Verlangen der Rechnungsprüfer
3. Sowohl zu ordentlichen wie auch zu den außerordentlichen Vereinsversammlungen sind alle Mitglieder mindestens zwei Wochen vor dem Termin schriftlich per e-mail (an die vom Mitglied dem Verein bekannt gegebene E-Mail-Adresse) einzuladen. Die Anberaumung der Vereinsversammlung hat unter Angabe der Tagesordnung zu erfolgen. Die Einberufung erfolgt durch den Vorstand (Abs. 1 und Abs. 2 lit. a und b), durch die Rechnungsprüfer (Abs. 2 lit. c).
4. Anträge zur Vereinsversammlung sind mindestens drei Tage vor dem Termin der Vereinsversammlung beim Vorstand schriftlich oder per e-mail einzureichen.
5. Gültige Beschlüsse – ausgenommen solche über einen Antrag auf Einberufung einer außerordentlichen Vereinsversammlung – können nur zur Tagesordnung gefasst werden.
6. Bei der Vereinsversammlung sind alle Mitglieder teilnahmeberechtigt. Stimmberechtigt sind nur die ordentlichen Mitglieder. Jedes ordentliche Mitglied hat ein Stimmrecht.
7. Vertritt eine Person mehrere ordentliche Mitglieder, so kommt dieser Person die Anzahl an Stimmrechten zu, die der Anzahl der vertretenen Mitglieder

entspricht. Die Anzahl der Stimmrechte, die dem öffentlichen Sektor zuzurechnen sind, darf dabei 49% nicht übersteigen. Der Anteil von Frauen bzw. Männer an den Stimmrechten muss für jedes Geschlecht mindestens 40% betragen.

8. Die Übertragung des Stimmrechts auf ein anderes Mitglied im Wege einer schriftlichen Bevollmächtigung ist zulässig. Bei Stimmübertragungen ist jedoch ebenso auf die Bestimmungen gem. Abs. 6 zu achten. Für die Gültigkeit von Beschlüssen dürfen die abgegebenen Stimmen (inkl. Stimmenthaltungen) ebenso max. zu 49% aus dem öffentlichen Sektor sein bzw. zu mindesten 40% je Geschlecht.
9. Mitglieder der Vereinsversammlung haben sich der Stimme zu enthalten,
 - a) in Sachen, an denen sie selbst, einer ihrer unmittelbaren Angehörigen (Eltern, Ehegatten/eingetragene Partner sowie Kinder und Geschwister) oder einer ihrer Pflegebefohlenen beteiligt sind;
 - b) in Sachen, in denen sie als Bevollmächtigte eines Förderwerbers bestellt waren oder noch bestellt sind;
 - c) wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.
10. Die Vereinsversammlung ist ohne Rücksicht auf die Anzahl der Erschienenen beschlussfähig.
11. Die Wahlen und die Beschlussfassungen in der Vereinsversammlung erfolgen in der Regel mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen. Beschlüsse, mit denen das Statut des Vereins geändert oder der Verein aufgelöst werden soll, bedürfen jedoch einer qualifizierten Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen gültigen Stimmen.
12. Den Vorsitz in der Vereinsversammlung führt der Obmann, in dessen Verhinderung sein Stellvertreter. Wenn auch dieser verhindert ist, so führt das an Jahren älteste anwesende Vorstandmitglied den Vorsitz.
13. In der Vereinsversammlung erfolgt die Wahl von 2 Rechnungsprüfern auf die Funktionsdauer des Vorstands.

§ 11
Aufgaben der Vereinsversammlung

- a. Beschlussfassung über den Voranschlag
- b. Entgegennahme und Genehmigung des Rechenschaftsberichts und des Rechnungsabschlusses unter Einbindung der Rechnungsprüfer
- c. Genehmigung von Rechtsgeschäften zwischen Rechnungsprüfern und Verein
- d. Entlastung des Vorstands
- e. Festsetzung der Höhe der Mitgliedsbeiträge bzw. Vorschriften an Vereinsmitglieder
- f. Genehmigung der Geschäftsordnung
- g. Beschlussfassung über Statutenänderungen und die freiwillige Auflösung des Vereins
- h. Beratung und Beschlussfassung über sonstige auf der Tagesordnung stehende Fragen
- i. Wahl des Vorstandes und der Rechnungsprüfer

§ 12
Vorstand

1. Der Vorstand besteht aus höchstens 19 Mitgliedern, die aus der Reihe der ordentlichen Mitglieder der Vereinsversammlung gewählt werden.
2. Der Vorstand besteht aus folgenden Personen:
 - a. Obmann
 - b. Obmann-Stellvertreter
 - c. Schriftführer
 - d. Kassier
 - e. und höchstens 11 weiteren Vorstandsmitgliedern
3. Der Vorstand fungiert als LAG Projektauswahlgremium zur Abwicklung des Programmes Leader. Damit nimmt er die Funktion einer lokalen Aktionsgruppe (LAG) wahr. Die persönlichen Interessen und Funktionen der Mitglieder sollen die Anliegen und Entwicklungsbedarfe der Region, wie in der lokalen Entwicklungsstrategie definiert, widerspiegeln.

4. Die Zusammensetzung des Vorstandes entspricht den Prinzipien einer ausgewogenen und repräsentativen Gruppierung von Partnern aus unterschiedlichen sozio-ökonomischen Bereichen der Region. Die Anzahl der ordentlichen Mitglieder im Vorstand, die dem öffentlichen Sektor zuzuordnen sind, beträgt nicht mehr als 49% der Stimmrechte. Der Anteil von Frauen und Männer im Vorstand und damit Leader Projektauswahlgremium beträgt jeweils mindestens 40% Die Zusammensetzung des Vorstandes richtet sich nach den Vorgaben für „Projektauswahlgremien“ im Rahmen der Abwicklung von Leader in der gegebenen Fassung.
5. Der Vorstand hat bei Ausscheiden eines gewählten Mitglieds das Recht, an seine Stelle ein anderes wählbares Mitglied zu kooptieren, wozu die nachträgliche Genehmigung in der nächstfolgenden Vereinsversammlung einzuholen ist. Fällt der Vorstand ohne Selbstergänzung durch Kooptierung überhaupt oder auf unvorhersehbar lange Zeit aus, so ist jeder Rechnungsprüfer verpflichtet, unverzüglich eine außerordentliche Vereinsversammlung zum Zweck der Neuwahl eines Vorstandes einzuberufen. Sollten auch die Rechnungsprüfer handlungsunfähig sein, hat jedes ordentliche Mitglied, das die Notsituation erkennt, unverzüglich die Bestellung eines Kurators beim zuständigen Gericht zu beantragen, der umgehend eine außerordentliche Vereinsversammlung einzuberufen hat.
6. Die Funktionsdauer des Vorstandes beträgt die Leader-Periode 2024 - 2027 (bis 2029)-- oder bis zur Wahl eines neuen Vorstandes. Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder sind wieder wählbar.
7. Der Vorstand wird vom Obmann der Obfrau, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter schriftlich einberufen. Wenn mindestens die Hälfte der Vorstandsmitglieder eine Vorstandssitzung beantragt, hat der Obmann die Obfrau unverzüglich, längstens aber binnen 2 Wochen eine Vorstandssitzung einzuberufen und abzuhalten. Kommt der Obmann die Obfrau oder dessen Stellvertreter dieser Verpflichtung nicht nach, ist eine Vorstandssitzung vom an Jahren ältesten einschreitenden Vorstandsmitglied einzuberufen und zu leiten.
8. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn alle seine Mitglieder eingeladen wurden und mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend sind.
9. Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit, bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Für die Gültigkeit von Beschlüsse dürfen max. 49% der abgegebenen Stimmen (inkl. Stimmenthaltungen) aus dem öffentlichen Sektor und müssen 40% der Stimmen von Frauen sein. Bei Nichteinhaltung dieser Bestimmungen ist die schriftliche Stimmabgabe durch nicht anwesende Vorstandsmitglieder möglich.

10. Mitglieder des Vorstandes haben sich der Stimme zu enthalten
- a) in Sachen, an denen sie selbst, einer ihrer unmittelbaren Angehörigen (Eltern, Ehegatten/eingetragene Partner sowie Kinder und Geschwister) oder einer ihrer Pflegebefohlenen beteiligt sind;
 - b) in Sachen, in denen sie als Bevollmächtigte eines Förderwerbers bestellt waren oder noch bestellt sind;
 - c) wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen;
11. Dringliche Angelegenheiten können im schriftlichen Verfahren behandelt werden. Dieses Verfahren kann von jedem stimmberechtigten Mitglied des Vorstandes beim Obmann beantragt werden. Bei Annahme des Antrags legt der Obmann hierzu den Mitgliedern des Vorstandes einen Entscheidungsentwurf vor, der mit einer genauen Begründung versehen sein muss. Die Mitglieder des Vorstandes können sich innerhalb von zwei Wochen nach Übermittlung dieser Unterlage zum Entscheidungsentwurf äußern. Die Bestimmung zu Beschlussfassung wie sie Abs. 10 und 11 angeführt sind, sind entsprechend anzuwenden. Nach Ablauf dieses schriftlichen Verfahrens setzt der Obmann die Mitglieder des Vorstandes (Projektauswahlgremium) über das Ergebnis in Kenntnis. In der dem Umlaufbeschluss nächstfolgenden Sitzung des Vorstandes müssen die per Umlauf gefassten Beschlüsse bestätigt werden.
12. Den Vorsitz führt der Obmann der Obfrau, bei Verhinderung sein Stellvertreter. Ist auch dieser verhindert, obliegt der Vorsitz dem an Jahren ältesten anwesenden Vorstandsmitglied. Zu Vorstandssitzungen können Experten und Auskunftspersonen mit beratender Stimme beigezogen werden.
13. Durch Ablauf der Funktionsperiode oder Tod erlischt die Funktion eines Vorstandsmitgliedes, weiters durch Enthebung oder Rücktritt.
14. Enthebung: Die Vereinsversammlung kann jederzeit den gesamten Vorstand oder einzelne Vorstandsmitglieder entheben.
15. Die Vorstandsmitglieder können jederzeit ihren Rücktritt erklären. Die Rücktrittserklärung ist an den Vorstand im Falle des Rücktrittes des gesamten Vorstandes an die Vereinsversammlung zu richten. Der Rücktritt wird erst mit der Wahl bzw. Kooptierung eines Nachfolgers wirksam.
16. Den Vorstandsmitgliedern ist ein Vorstandsprotokoll zu übermitteln.
17. Der Vorstand kann zur Beratung thematische Arbeitsgruppen zu den vier Aktionsfeldern gemäß Lokaler Entwicklungsstrategie sowie ein Qualitätssicherungsteam einrichten. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppen können sowohl ordentliche als auch außerordentliche Mitglieder des Vereines sowie weitere Personen, deren Einbindung für die Entwicklung der

Aktionsfelder inhaltlich und organisatorisch (Vernetzung) zielführend ist, sein. Die Leitung dieser Arbeitsgruppen wird von einem ordentlichen Vereinsmitglied wahrgenommen.

18. Die Details zur Arbeitsweise des Vorstandes (= Projektauswahlgremium), der Arbeitsgruppen sowie des Qualitätssicherungsteams sowie zur Projektauswahl im Zusammenhang mit Leader 2023 – 2027 werden in einer Geschäftsordnung festgehalten. Diese Geschäftsordnung bzw. Änderungen zur Geschäftsordnung werden durch die Vereinsversammlung beschlossen.
19. Der Vereinsvorstand kann selbst über die Häufigkeit der Sitzungen entscheiden, muss aber zumindest einmal jährlich zusammentreffen.

§ 13 Aufgaben des Vorstandes

Dem Vorstand obliegt die Leitung des Vereins. Ihm kommen alle Aufgaben zu, die nicht durch die Statuten oder einem anderen Vereinsorgan zugewiesen sind. In seinen Wirkungsbereich fallen insbesondere folgende Angelegenheiten:

- a. Erstellung des Jahresvoranschlages
- b. Abfassung des Rechenschaftsberichtes und des Rechnungsabschlusses
- c. Vorbereitung und Einberufung der ordentlichen und außerordentlichen Vereinsversammlung
- d. Verwaltung des Vereinsvermögens
- e. Aufnahme, Streichung von Vereinsmitgliedern, Vorstandsmitglied (Rücktritt, Tod)
- f. Aufnahme und Kündigung von Dienstnehmern des Vereins
- g. Bestellung eines Geschäftsführers für die Durchführung der laufenden Geschäfte
- h. Vorbereitung einer Geschäftsordnung und Beschlussfassung über Maßnahmen zur Erreichung des Vereinszweckes.
- i. Der Vorstand kann beschließen, dass regionale und oder branchenspezifische Untergliederungen, Ausschüsse, des Vereins ohne eigene Rechtspersönlichkeit eingerichtet werden - Arbeitsgruppen (vgl. § 12 Abs. 17).
- j. Jedes Vorstandsmitglied hat das Recht, in die Unterlagen über das Kassenwesen und den Schriftverkehr des Obmannes Einsicht zu nehmen.
- k. Der Vorstand kann bei Bedarf einen Geschäftsführer bestellen. Der Geschäftsführer ist für die Abwicklung der ihm übertragenen laufenden Geschäfte gemäß den Anweisungen des Obmannes verantwortlich. Der Geschäftsführer ist berechtigt, den Verein gemeinsam mit dem Obmann nach außen zu vertreten.
- l. Die Entscheidungen zur Auswahl von Projekten, die im Rahmen des Programmes Leader 2023 – 2027 umgesetzt bzw. gefördert werden sollen = Leader Projektauswahlgremium

- m. Die Abwicklung eigener Projekte des Vereines als Projektträger, wenn diese in Zusammenhang mit dem formulierten Vereinszweck insbesondere der vier Aktionsfelder der Lokalen Entwicklungsstrategie stehen. Dazu befindet der Vorstand über Vorgangsweise, Management und Auftragsvergaben im Rahmen der Umsetzung des Projektes sowie über die erforderliche Eigenmittelaufbringung.

§ 14

Besondere Obliegenheit einzelner Vorstandsmitglieder

1. Der Obmann die Obfrau ist der höchste Vereinsfunktionär, ihm obliegt die Vertretung des Vereins, insbesondere nach außen gegenüber Behörden und dritten Personen. Er führt den Vorsitz bei den Vereinsversammlungen und im Vorstand. Bei Gefahr im Verzug ist er berechtigt, auch in Angelegenheiten, die in den Wirkungsbereich der Vereinsversammlung oder des Vorstandes fallen, unter eigener Verantwortung selbständig Anordnungen zu treffen; diese bedürfen jedoch der nachträglichen Genehmigung durch das zuständige Vereinsorgan. Im Fall der Verhinderung tritt an die Stelle des Obmanns der der Obfrau der Obmann/Obfrau-Stellvertreter.
2. Schriftliche Ausfertigungen des Vereins, insbesondere den Verein verpflichtende Urkunden, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Unterschriften des Obmanns der Obfrau und des Schriftführendens, in Geldangelegenheiten des Obmannes der Obfrau und des Kassierendens, sofern diese Aufgaben nicht an eine Geschäftsführung übertragen wurden. Alltägliche Schriftstücke ohne grundsätzliche Bedeutung können vom bearbeitenden bzw. veranlassenden Vorstandsmitglied ohne Gegenzeichnung unterfertigt werden.
3. Der Schriftführende hat den Obmann der Obfrau bei der Führung der Vereinsgeschäfte zu unterstützen, ihm obliegt die Führung der Protokolle der Vereinsversammlung und des Vorstandes, sowie des Vereinskassenverkehrs, sofern diese Aufgaben nicht an eine Geschäftsführung delegiert sind.
4. Der Kassierende ist für die ordnungsgemäße Geldgebarung des Vereins verantwortlich. Dem Kassierende steht es frei die Kassaführung und die operative Abwicklung der Geschäfte an die Geschäftsführung zu übertragen.

§ 15

Rechnungsprüfende

1. Zwei Rechnungsprüfende werden von der Vereinsversammlung auf die Funktionsdauer des Vorstandes gewählt. Wiederwahl ist möglich. Die Rechnungsprüfende dürfen keinem Organ – mit Ausnahme der Vereinsversammlung – angehören, dessen Tätigkeit Gegenstand der Prüfung

ist.

2. Den Rechnungsprüfenden obliegt die laufende Geschäftskontrolle sowie die Prüfung der Finanzgebarung des Vereins im Hinblick auf die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung und die statutengemäße Verwendung der Mittel. Der Vorstand hat den Rechnungsprüfenden die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Rechnungsprüfenden haben der Vereinsversammlung über das Ergebnis der Prüfung zu berichten.

§ 16

Freiwillige Auflösung des Vereins

1. Die freiwillige Auflösung des Vereins kann nur in einer Vereinsversammlung und nur mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen werden.
2. Diese Vereinsversammlung hat auch – sofern Vereinsvermögen vorhanden ist – über die Abwicklung dessen zu beschließen. Insbesondere hat sie einen Abwickler zu berufen und einen Beschluss darüber zu fassen, wem dieser das nach Abdeckung der Passiva verbleibende Vereinsvermögen zu übertragen hat.
3. Bei Auflösung des Vereins oder bei Wegfall des bisherigen begünstigten Vereinszweckes fällt das verbleibende Vereinsvermögen der Standortgemeinde mit der Auflage zu, dieses soweit dies möglich ist, einer Organisation zukommen zu lassen, die gleiche gemeinnützige Zwecke wie dieser Verein verfolgt, sonst Zwecken der Sozialhilfe. Die Gemeinde darf das übertragene Vermögen nur für die Zwecke im Sinne der §§ 34 ff BAO verwenden.
4. Der letzte Vereinsvorstand hat die freiwillige Auflösung binnen 4 Wochen nach Beschlussfassung der zuständigen Vereinsbehörde schriftlich anzuzeigen.

§ 17

Liquidation

1. Zum Abschluss der laufenden Geschäfte, Abdeckung der offenen Verbindlichkeiten und Verteilung des Vermögens hat die Vereinsversammlung einen Liquidator zu bestellen. Das nach Abdeckung der Verbindlichkeiten verbleibende Vereinsvermögen ist grundsätzlich Organisationen zu übertragen, die gleiche oder ähnliche gemeinnützige Zwecke im Sinne der §§ 34 ff BAO verfolgen. Solche Organisationen können auch Mitglieder des Vereines oder ein fortgeführter Verein gem. § 16 sein. Vermögenswerte, die

aus Mitteln des Landes oder Bundes erworben wurden, fallen an die Förderungsgeber zurück. Allenfalls können sie mit deren Zustimmung an eine Organisation, die ähnliche Zwecke wie dieser Verein verfolgt, übertragen werden.

2. Sachgüter, die dem Verein von Mitgliedern zur Nutzung übertragen wurden, müssen den Mitgliedern zurückgestellt werden, wobei die Mitglieder keinen Anspruch auf Ersatz von Wertminderungen infolge ordnungsgemäßen Gebrauches haben.

§ 18 Das Schiedsgericht

1. In allen aus dem Vereinsverhältnis entstehenden Streitigkeiten entscheidet das Schiedsgericht.
2. Das Schiedsgericht setzt sich aus fünf Mitgliedern der Vereinsversammlung zusammen. Es wird derart gebildet, dass jeder Streitteil innerhalb von dreißig Tagen dem Vorstand zwei Mitglieder namhaft macht. Diese wählen mit Stimmenmehrheit ein weiteres Vereinsversammlungsmitglied als Vorsitzenden des Schiedsgerichts.
3. Bei der Zusammensetzung des Schiedsgerichtes ist wiederum auf die Vorgaben, dass max. 49% der Stimmrechte (2 Mitglieder) von Personen des öffentlichen Sektors und mind. 40% der Mitglieder Frauen und Männer sein müssen.
4. Das Schiedsgericht fällt seine Entscheidungen bei Anwesenheit aller seiner Mitglieder mit einfacher Stimmenmehrheit. Es entscheidet nach besten Wissen und Gewissen. Seine Entscheidungen sind vereinsintern endgültig.

GESCHÄFTSORDNUNG

des Vorstandes =
LAG-Projektauswahlgremiums sowie
Teams zur Qualitätssicherung
für den Verein

***LEADER-REGION
NATIONALPARK HOHE TAUERN***

**§ 1
Zweck**

- (1) Das Projektauswahlgremium der Leader-Region Nationalpark Hohe Tauern ist das Entscheidungsgremium in Bezug auf die Förderanerkennung eines Projektes. Ihm obliegt die Aufgabe der Prüfung der Konformität des Projektes mit der lokalen Entwicklungsstrategie sowie den Vorgaben des Programmes Ländliche Entwicklung und Leader. Im Projektauswahlgremium wird die Projektidee der Projektwerber präsentiert.

**§ 2
Mitglieder**

- (1) Das Projektauswahlgremium besteht aus dem Vorstand des Vereines Leader Region Nationalpark Hohe Tauern und damit gesamt 19 Personen. Für die Zusammensetzung des Projektauswahlgremiums (= Vorstand) gelten die Bestimmungen der Satzung des Vereines Leader Region Nationalpark Hohe Tauern.

**§ 3
Beschlussfassung**

- (1) Jedes der 19 Mitglieder des Projektauswahlgremiums ist mit einer Stimme stimmberechtigt. Die Entscheidungen des Projektauswahlgremiums fallen mit einfacher Stimmenmehrheit; Einstimmigkeit wird durch solide Entscheidungsvorbereitung angestrebt. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des/der Vorsitzenden. Es gelten die Vorgaben betreffend den Vorstand zu Stimmrechten, Vorgaben der Ausgewogenheit sowie schriftlichen Beschlussfassung gemäß Satzung.

**§ 4
Aufgaben und Arbeitsweise des Projektauswahlgremiums**

- (1) Eine der maßgeblichen Aufgaben des Vorstandes, der aus max. 19 Personen entsprechend den Vorgaben der Satzung besteht, ist die Vorbereitung und Auswahl von förderfähigen Projekten im Rahmen von Leader 2024 – 2027 und damit die Aufgabe als Projektauswahlgremium.

- (2) Das Projektauswahlgremium vergewissert sich, dass die lokale Entwicklungsstrategie effektiv und ordnungsgemäß umgesetzt wird. In diesem Zusammenhang hat es im Wesentlichen folgende Aufgaben:
- a) Auswahl von Projekten hinsichtlich ihrer Eignung zur lokalen Entwicklungsstrategie (LES) entsprechend den in der LES dargelegten Kriterien
 - b) Unterstützung der Projektentwicklung - gegebenenfalls aufbauend auf die Arbeiten von Arbeitsgruppen
 - c) Zuteilung eines Budgets bzw. Festlegung eines Fördersatzes zu den Projekten
 - d) Beobachtung der Umsetzung der lokalen Entwicklungsstrategie und der unterstützten Projekte hinsichtlich ihres Beitrags zur Zielerreichung und Wirkung
 - e) Umsetzung der Empfehlungen des Qualitätssicherungsteams
 - f) Begleitung und Bewertung von Aktivitäten im Zusammenhang mit und Änderungen der lokalen Entwicklungsstrategie
 - g) Wahrnehmung gemeinsamer Entwicklungs- und Werbemaßnahmen sowie Sensibilisierungsmaßnahmen
 - h) Durchführung von Veranstaltungen, die dem Vereinszweck entsprechen
- (3) Zur inhaltlichen Unterstützung des Projektauswahlgremiums können vom Vorstand Arbeitsgruppen mit Bezug auf den in § 2 der Satzung des Vereines genannten Vereinszweck eingesetzt werden. In diesen Arbeitsgruppen können sowohl ordentliche als auch außerordentliche Mitglieder des Vereines vertreten sein und weitere Institutionen, Personen, Verbände, soweit dies für die Entwicklung der Aktionsfelder maßgeblich ist, beigezogen werden.
- (4) Zur Unterstützung der laufenden Qualitätssicherung wird seitens des Vorstandes ein Team zur Qualitätssicherung (QM Team) eingesetzt, dessen Mitglieder auf Vorschlag des Vorstandes und entsprechend den Prinzipien zur Besetzung von Gremien (max. 49% öffentlicher Sektor, mind. jeweils 40% Frauen und Männer) ausgewählt werden.
- (5) Der Vorstand bzw. das Projektauswahlgremium NPHT tagt in nicht-öffentlicher Sitzung mindestens einmal im Kalenderjahr, bei Bedarf auch öfter.
- (6) Werden zu den Sitzungen des Projektauswahlgremiums ExpertInnen geladen, so sind diese nicht stimmberechtigt. Auf Antrag eines Mitgliedes des Projektauswahlgremiums müssen Abstimmungen geheim stattfinden.
- (7) Das Projektauswahlgremium NPHT wird vom Obmann/Obfrau, bei dessen Verhinderung vom Stellvertretenden schriftlich einberufen. Einladung und

Tagesordnung werden den Mitgliedern durch die Geschäftsstelle eine Woche, Beratungsunterlagen einige Tage vor dem Sitzungstermin übermittelt. Wünsche für Ergänzungen zur Tagesordnung sind der Geschäftsstelle eine Woche vor dem Sitzungstermin bekannt zu geben.

- (8) Die Beratungen des LAG Projektauswahlgremiums haben vertraulichen Charakter. Die TeilnehmerInnen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.
- (9) Die Mitglieder können innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ergebnisprotokolls der Geschäftsstelle Wünsche für Protokollkorrekturen bekannt geben. Das Ergebnisprotokoll ist angenommen, wenn von keinem Mitglied des Projektauswahlgremiums binnen dieser Frist schriftlich (auch per E-Mail) eine Äußerung dazu eingeht. Wird fristgemäß (auch per E-Mail) ein inhaltlicher Einwand erhoben, so entscheidet der Obmann/die Obfrau über die weitere Vorgangsweise. Der Obmann/die Obfrau informiert die Mitglieder durch die Geschäftsstelle unverzüglich über das Ergebnis des Verfahrens.
- (10) Für die Beschlussfassung gelten die Bestimmungen des Vorstandes gemäß Satzung.
- (11) Es gelten die Bestimmungen in Bezug auf Unvereinbarkeiten wie sie in der Satzung des Vereines in § 12 Abs. 10 festgelegt wurden.

§ 5 Protokoll

Über alle Sitzungen des Projektauswahlgremiums muss vom LAG-Management ein Protokoll angefertigt werden. Die bewilligten Projekte werden auf der Homepage der Leader Region nach deren ersten Maßnahmen kundgetan.

§ 6

Aufgaben und Arbeitsweise des Qualitätssicherungsteams (QM Team)

- (1) Die Mitglieder des QM Teams werden vom Vorstand bestimmt. Bei der Auswahl der Mitglieder ist das Engagement bzw. die Teilnahme am Prozess zur Erarbeitung der Entwicklungsstrategie zu beachten, um eine Kontinuität zwischen Strategieerstellung und Umsetzung gewährleisten zu können. Ein Austritt aus dem QM Team ist jederzeit möglich, muss dem Obmann/der Obfrau jedoch schriftlich mitgeteilt werden. Der Obmann/die Obfrau sorgt in Folge dafür, dass seitens des Vorstandes ein neues Mitglied benannt wird.
- (2) Die Aufgaben des QM Teams umfassen die Steuerung, das Monitoring und die Evaluierung der LAG-internen Umsetzungsstrukturen sowie der Umsetzung der Lokalen Entwicklungsstrategie wie sie in der Lokalen Entwicklungsstrategie festgelegt sind.
- (3) Das QM Team tagt mindestens einmal pro Jahr. Der Ablauf der Sitzungen des QM Teams sowie die Kriterien und Themen zur Beratung folgen dem Vorschlag wie er in der Lokalen Entwicklungsstrategie festgehalten wurde.
- (4) Die Ergebnisse des QM Teams werden entsprechend dokumentiert und an den Vorstand übermittelt. Zur Organisation insbesondere Einladung, Vorbereitung und Dokumentation der Ergebnisse kann sich das QM Team dem LAG Management bedienen. Die Ergebnisse des QM Teams werden durch den Obmann/die Obfrau bzw. das LAG Management auch den entsprechenden Stellen des Bundes und Landes übermittelt.

§ 7

Änderungen, Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Änderungen der Geschäftsordnung bedürfen eines Beschlusses für die Änderungsvorschläge durch den Vorstand und einer schriftlichen Dokumentation in den Protokollen der Vorstandssitzung. Diese Änderungen werden in der auf die Vorstandssitzung nächstfolgenden Vereinsversammlung beraten und von der Vereinsversammlung beschlossen.
- (2) Das Projektauswahlgremium (=Vorstand), die Arbeitsgruppen sowie das QM Team nehmen ihre Tätigkeit mit der Genehmigung der lokalen

Entwicklungsstrategie auf. Mit diesem Datum tritt auch diese Geschäftsordnung in Kraft.

- (3) Ansonsten endet die Tätigkeit des Projektauswahlgremium, der Arbeitsgruppen sowie des QM Teams mit dem Abschluss der lokalen Entwicklungsstrategie bzw. Auslaufen der Förderperiode. Mit diesem Datum endet auch die Geltungsdauer dieser Geschäftsordnung.

**Projektauswahlgremium Leader Region Nationalpark Hohe Tauern (= Vorstand)
Stand Wahlen Mai 2022**

	Teilnehmer	Funktion	Zuordnung	Themenbereich
1	Brensteiner Günther	Obmann	öffentlicher Sektor	Bürgermeister
2	Breycha-Rasser Marina		öffentlicher Sektor	Senioren
3	Czerny Erich	Obmann Stellvertreter	öffentlicher Sektor	Bürgermeister
4	Eher-Andersen Marion		Interessensvertretung	MINT
5	Entleitner Claudia		Interessensvertretung	Schutzgemeinschaft der Grundbesitzer des NPHT
6	Fellerer Manfred		Interessensvertretung	Soziales
7	Hufnagl Dietmar	Kassier	Interessensvertretung	Wirtschaft
8	König-Gassner Karin		Interessensvertretung	Tourismus
9	Lerchbaumer Hannes		öffentlicher Sektor	Bürgermeister
10	Lohfeyer Hubert		Interessensvertretung	Landwirtschaftskammer
11	Mösenlechner Petra		Interessensvertretung	Bildung
12	Rauch Roland		Interessensvertretung	Tourismus
13	Rieder Andrea		Interessensvertretung	Vetretung Projektträger
14	Rieder Lisa		Interessensvertretung	Wirtschaft
15	Schindlegger Johannes		Interessensvertretung	Jugend
16	SchläfferChristine	Schriftführerin	Interessensvertretung	Soziales, Familie
17	Toferer Hans		öffentlicher Sektor	Bürgermeister
18	Urban Wolfgang		öffentlicher Sektor	Umwelt, Bildung
19	Vötter Christian		Interessensvertretung	Kultur

Anhang: Projektauswahlkriterien gemäß LES Stand Mai 2022

Projektauswahlkriterien	Wertung	
	müssen alle mit Ja beantwortet sein	
	ja	nein
Trägt maßgeblich zur Zielerreichung der LES bei.		
Leistet einen Beitrag zur Umsetzung des Aktionsplans.		
Regelungen zur Kostenplausibilisierung und das Vergaberecht werden eingehalten.		
Nachweis der fachlichen Qualität liegt vor.		
Nachweis der Wirtschaftlichkeit des Projekts ist gegeben (bei wertschöpfenden Projekten)		
Kostenkalkulation ist plausibel		
Finanzierung des Projektes ist gewährleistet		

Qualitätskriterien	Max. Punkteanzahl = 38; für positive Projektprüfung sind mind. 20 Punkte notwendig			
	Nein Verschlechterung (0 Punkte)	neutral (1 Punkt)	Ja Verbesserung (2 Punkte)	
Nachhaltigkeit				
Ökologie				
Das Projekt setzt auf regionale Produkte, regionale Betriebe sind eingebunden				
Das Projekt leistet einen Beitrag zur Forderung von Kreislaufwirtschaft und Bioökonomie				
Das Projekt leistet einen Beitrag zur Steigerung der Biodiversität und zum Erhalt des Natur- und Kulturräumens				
Ökonomie				
Das Projekt ist so angelegt, dass es nachhaltig weiterbetrieben werden kann.				
Das Projekt schafft bzw. erhält Arbeitsplätze in der Region und / oder unterstützt Betriebe dabei Arbeitskräfte zu finden				
Soziales				
Das Projekt leistet einen Beitrag, die gesunden Lebensjahre der Menschen zu steigern bzw. das gut alt werden in der Region zu unterstützen.				
Das Projekt schafft ein neues Angebot oder verbessert ein Angebot für spezifische Zielgruppen (Jugend, Frauen, MmB, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen)				
Das Projekt unterstützt die Inklusion aller in der Region lebenden Menschen und / oder stärkt die Beteiligungskultur				
Klimaschutz / Klimawandelanpassung				
Das Projekt trägt zur Bewusstseinsbildung in den Bereichen Natur- und Klimaschutz bei				
Das Projekt trägt zur Minimierung des CO ₂ Ausstosses bei				
Das Projekt unterstützt direkt und indirekt Wirkungen zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels				
Innovation				
Wird dieses Projekt zum ersten Mal umgesetzt in...				
in der Gemeinde / der Region				
im Bundesland Salzburg				
In Österreich				
Kooperation				
Das Projekt baut auf Vernetzung mehrere Akteure auf				
Im Projektteam arbeiten Personen aus unterschiedlichen Vereinen und Institutionen zusammen				
Das Projekt ist überregional/transnational				
Gleichstellungsorientierung				
Das Projekt trägt zum Abbau von Geschlechterstereotypen und der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit bei				
Das Projekt unterstützt in der Regionalentwicklung unterrepräsentierte Gruppen				0
Weitere Empfehlungen				
Summe				0

Teilnehmer	Funktion	Zuordnung	Themenbereich	ja	nein
1 Brennstener Günther	Obmann	öffentlicher Sektor	Bürgermeister		
2 Breycha-Rasser Marina		öffentlicher Sektor	Senioren		
3 Czerny Erich	Obmann Stellvertreter	öffentlicher Sektor	Bürgermeister		
4 Eher-Andersen Marion		Interessensvertretung	MINT		
5 Entleitner Claudia		Interessensvertretung	Schutzgemeinschaft der Grundbesitzer des NPHT		
6 Fellerer Manfred		Interessensvertretung	Soziales		
7 Hufnagl Dietmar	Kassier	Interessensvertretung	Wirtschaft		
8 König-Gassner Karin		Interessensvertretung	Tourismus		
9 Lerchbaumer Hannes		öffentlicher Sektor	Bürgermeister		
10 Lohfeyer Hubert		Interessensvertretung	Landwirtschaftskammer		
11 Mösenlechner Petra		Interessensvertretung	Bildung		
12 Rauch Roland		Interessensvertretung	Tourismus		
13 Rieder Andrea		Interessensvertretung	Vetretung Projektträger		
14 Rieder Lisa		Interessensvertretung	Wirtschaft		
15 Schindlegger Johannes		Interessensvertretung	Jugend		
16 SchläpferChristine	Schriftführerin	Interessensvertretung	Soziales, Familie		
17 Toferer Hans		öffentlicher Sektor	Bürgermeister		
18 Urban Wolfgang		öffentlicher Sektor	Umwelt, Bildung		
19 Vötter Christian		Interessensvertretung	Kultur		

Summe Rückmeldungen

0 0 0

Gesamtrückmeldungen

0

Vorstand	Vorstand %	Teilnahme	Teilnahme %
8 Frauen	42,1%	0	#DIV/0!
11 Männer	57,9%	0	#DIV/0!
19 Gesamt	100,0%	0	#DIV/0!

Vorstand	Vorstand %	Teilnahme	Teilnahme %
6 öffentl.	31,6%	0	#DIV/0!
13 Interessensvertretung	68,4%	0	#DIV/0!
19 Gesamt	100,0%	0	#DIV/0!

Nr	Organisation	vertreten durch	Zuordnung	Teilnahme
1	Alzente Salzburg	Johannes Schindlegger	Interessensvertretung	
2	Arbeiterkammer	Manfred Fellerer	Interessensvertretung	
3	Bergschule Großarl	Sepp Kendl	Interessensvertretung	
4	Bezirksjägerschaft Pinzgau	Christine Zandl	Interessensvertretung	
5	Blue Chip Software GmbH	Marion Eher-Andersen	Interessensvertretung	
6	Familifes	Lisa Rieder	Interessensvertretung	
7	Ferienregion Nationalpark Hohe Tauern	Roland Rauch	Interessensvertretung	
8	Food Coop	Renate Holzer	Interessensvertretung	
9	Forum Familie	Christine Schläffer	Interessensvertretung	
10	Fuscher Freges GmbH	Michael Schösser	Interessensvertretung	
11	Gemeinde Bad Gastein	Gerhard Steinbauer	öffentlicher Sektor	
12	Gemeinde Bramberg	Hannes Enzinger	öffentlicher Sektor	
13	Gemeinde Bruck	Barbara Huber	öffentlicher Sektor	
14	Gemeinde Fusch	Hannes Schernthaler	öffentlicher Sektor	
15	Gemeinde Großarl	Johann Rohrmoser	öffentlicher Sektor	
16	Gemeinde Hollersbach	Günter Steiner	öffentlicher Sektor	
17	Gemeinde Hüttschlag	Hans Toferer	öffentlicher Sektor	
18	Gemeinde Kaprun	Manfred Gassner	öffentlicher Sektor	
19	Gemeinde Krimml	Erich Czerny	öffentlicher Sektor	
20	Gemeinde Lend	Michaela Höfelsauer	öffentlicher Sektor	
21	Gemeinde Mittersill	Wolfgang Viertler	öffentlicher Sektor	
22	Gemeinde Neukirchen	Andreas Schweinberger	öffentlicher Sektor	
23	Gemeinde Niedersill	Günther Brennstener	öffentlicher Sektor	
24	Gemeinde Piesendorf	Hans Warter	öffentlicher Sektor	
25	Gemeinde Rauris	Peter Loitfellner	öffentlicher Sektor	
26	Gemeinde Stuhlfelden	Sonja Ottenbacher	öffentlicher Sektor	
27	Gemeinde Taxenbach	Johann Gassner	öffentlicher Sektor	
28	Gemeinde Uttendorf	Hannes Lerchbaumer	öffentlicher Sektor	
29	Gemeinde Wald	Michael Obermoser	öffentlicher Sektor	
30	Gemeinde Zell am See	Andreas Wimmreuter	öffentlicher Sektor	
31	Genuss Region Bramberger Obstsaft	Toni Lassacher	Interessensvertretung	
32	Großarlter Troadkastn	Kathrin Prommegger, Martina Hettegger	Interessensvertretung	
33	Großglockner Hochalpen AG	Johannes Hörl	Interessensvertretung	
34	Hebammenzentrum	Bianca Lackner	Interessensvertretung	
35	Hollersbacher Bienenlehrpfad	Andrea Rieder	Interessensvertretung	
36	Hollersbacher Kräutergarten	Andrea Rieder	Interessensvertretung	
37	Jugend am Werk	Uwe Höfferer	Interessensvertretung	
38	Kömm Bleib	Johanna Neumayr	Interessensvertretung	
39	Kulturverein Initiative Lohninghof	Sabine Pürgy	Interessensvertretung	
40	Landwirtschaftliche Fachschule	Christian Dullnigg	Interessensvertretung	
41	Landwirtschaftskammer	Hubert Lohfeyer	Interessensvertretung	
42	Mittersill Plus GmbH	Michael Sinnhuber	Interessensvertretung	
43	Mobil60plus	Iris Kaufmann	Interessensvertretung	
44	Museum Wilhelmgut	Waltraud Moser-Schmidl	Interessensvertretung	
45	Museumswelten Hohe Tauern	Angelika Gautsch	Interessensvertretung	
46	Nationalparkverein Hüttschlag	Martin Rohrmoser	Interessensvertretung	
47	Obst- und Gartenbauverein Bramberg	Toni Lassacher	Interessensvertretung	
48	Pinzgauer Milch Produktions GmbH	Hannes Wilhelmstätter	Interessensvertretung	
49	Rauris Entwicklungs GmbH	Gerhard Meister	Interessensvertretung	
50	Regionalmanagement Pinzgau		öffentlicher Sektor	
51	Regionalverband Oberpinzgau		öffentlicher Sektor	
52	Salzburger Bildungswerk	Richard Breschar	Interessensvertretung	
53	Salzburger Nationalparkfond (NPHT)	Wolfgang Urban	öffentlicher Sektor	
54	Schmittenhöhebahn AG	Christine Meschik	Interessensvertretung	
55	Schutzgemeinschaft der Grundbesitzer des NPHT	Claudia Entleitner	Interessensvertretung	
56	Seniorenwohnheim Rauris	Marina Breycha-Rasser	öffentlicher Sektor	
57	Smaragdweg Bramberger Freizeit- u Lifanlagen GesmbH	Rudolf Göstl	Interessensvertretung	
58	Sozialkoordination Oberpinzgau	Christina Mellinger	Interessensvertretung	
59	Tauriska	Christian Vötter	Interessensvertretung	
60	Tourismusschule Bramberg	Petra Mösenlechner	Interessensvertretung	
61	TVB Bad Gastein	Lisa Loferer	Interessensvertretung	
62	TVB Bramberg - Neukirchen	Ingrid Maier-Schöpl	Interessensvertretung	
63	TVB Embach - Lend	Karin Brügger	Interessensvertretung	
64	TVB Großarl	Thomas Wirnsperger	Interessensvertretung	
65	TVB Großglockner Zellersee	Simone Höller	Interessensvertretung	
66	TVB Krimml	Petra Lemberger	Interessensvertretung	
67	TVB Niedersill - Piesendorf	Bettina Lerch	Interessensvertretung	
68	TVB Rauris	Theresia Moser	Interessensvertretung	
69	TVB Taxenbach	Marlene Scheibner	Interessensvertretung	
70	TVB Uttendorf	Lara Mayer	Interessensvertretung	
71	TVB Wald im Pinzgau	Robert Kaserer	Interessensvertretung	
72	TVB Zell am See - Kaprun	Marina Schwab	Interessensvertretung	
73	Wirtschaftskammer	Dietmar Hufnagl	Interessensvertretung	
74	Wochenmarktverein Piesendorf	Gudrun Mürzl	Interessensvertretung	
75	Work For Us	Karin König-Gassner	Interessensvertretung	

0

	Gesamt	Gesamt %	Teilnahme	Teilnahme %
Frauen	34	45,3%		#DIV/0!
Männer	41	54,7%		#DIV/0!
Gesamt	75	100,0%	0	#DIV/0!

	Gesamt	Gesamt %	Teilnahme	Teilnahme %
Öffentlich	24	32,0%		#DIV/0!
Interessensvertretung	51	68,0%		#DIV/0!
Gesamt	75	100,0%	0	#DIV/0!

Gesamtfinanzplan Periode 2023 bis 2027

Bezeichnung der LAG:

Leader Region Nationalpark Hohe Tauern

Positionen	Kosten	öffentliche Mittel LEADER-Programm	Eigenmittel LAG	Eigenmittel Projekträger	davon Gemeindemittel
LAG Management inklusive Sensibilisierung	862 650,00	600 000,00	262 650,00		180 000,00
Umsetzung der Strategie	4 400 000,00	1 810 789,00	70 000,00	2 530 000,00	300 000,00
Aktionsfeld 1	1 600 000,00	604 000,00		1 000 000,00	
Aktionsfeld 2	800 000,00	406 789,00	20 000,00	380 000,00	100 000,00
Aktionsfeld 3	1 200 000,00	500 000,00	50 000,00	650 000,00	150 000,00
Aktionsfeld 4	800 000,00	300 000,00		500 000,00	50 000,00
davon Kooperationen *	1 000 000,00	700 000,00			
ETZ					
IBW					
Summe	5 262 650,00	2 410 789,00	332 650,00	2 530 000,00	480 000,00
Anteil LAG Management an der LES		24,89			

Tabelle 4.1.1 Darstellung der Interventionslogik und Wirkungsmessung

Interventionslogik					Wirkungsmessung					Beitrag SDG	
Bedarf (Kap.2.5)	Grundstrategie (Kap.3.1.2)	Entwicklungsziel (Kap.3.1.3)	Themenbereich	Indikator	Unterthemenbereich	Indikator	Individualisierung (optional)	Zielwert (Basierend auf Indikator und Unterkategorie)	SDG Nummer		
MACHHALTIGE QUALITÄTSSTÄRKERUNG: In der Region ist die wirtschaftliche Situation sehr gut. Es gibt ein ausgeprägtes Arbeitsplatzangebot sowie ein großes Angebot an Freizeit- und Tourismusbetrieben und Services. Es bedarf eines Wandels von einem "mehr" an Angeboten hin zu einer Steigerung der Angebotsqualität und der Nachhaltigkeit bei den vielen Angeboten.	Qualitative Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen in der erweiterten Wertschöpfungskette Tourismus durch Neuentwicklung oder Anpassung.	Produkte und Dienstleistungen in der Wertschöpfungskette Tourismus sind qualitativ verbessert bzw. neue qualitative Angebote sind entstanden und tragen zur Steigerung der Nachhaltigkeit im Tourismus und zur Wertschöpfung in der Region bei.	regionale Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten mit Beitrag zur Wirtschafts(standard)entwicklung durch	Produkte/ Infrastrukturen/ Services, die dem Standort aufwerten und als Wettbewerbsvorteil mehrerer Betriebe stärken (z.B. touristische Infrastruktur, Angebote für neue Formen der Arbeit wie Arbeitsräume, Coworking, ...). Inklusive Angebote zur Unterstützung von Betriebsgründung und -ansiedlung			3	SDG 9.1		
ARBEITSKRÄFTE BEKRÄFTIGUNG: Die wirtschaftliche Situation in der Region ist sehr gut. Dies ist mit ein Grund, dass alle Betriebe in der Region Mitarbeitende in allen Bereichen suchen. Ist dieser Mangel bereits seit Jahren auf Fachkräfte und Lehrlinge zutreffend, umfasst es heute alle Branchen und kann die Wirtschaft massiv drohseln. Somit besteht Bedarf nach Mitarbeitenden in allen Branchen.	Betriebe aus unterschiedlichen Branchen entwickeln kooperativ neue Arbeitsformen und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Region als Arbeitsstandort	Die Region ist als attraktiver Arbeitsstandort positioniert und bekannt	regionale Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten mit Beitrag zur Wirtschafts(standard)entwicklung durch	Bildung und Qualifizierung/ Fachkräfteversicherung		Qualifizierungsverbände, Mitarbeiter-Innen austausch, Netzwerke, Job Rotations, ...	3	SDG 4.7-4a		
	Unterstützung der Betriebe bei Entwicklung und Umsetzung interner Bildungsprogramme und langfristiger Mitarbeiterbindungsprogramme	Erhöhung des Anteils an Mitarbeitenden in regionalen Betrieben, die ihre Arbeitsbedingungen sehr schätzen und längerfristig im Betrieb verbleiben möchten.	betriebliche Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten, bei denen der Betrieb/ die Betriebe	die betriebstypische Organisation verbessern (verbesserte Strukturen und Abläufe, Qualifizierung der MitarbeiterInnen und Mitarbeiter,...)		Betriebe arbeiten an attraktiven Bindungsprogrammen für ihr MitarbeiterInnen	2	SDG 8.3, 8.9		
	Unterstützung der Betriebe bei Entwicklung und Umsetzung interner Bildungsprogramme und langfristiger Mitarbeiterbindungsprogramme		betriebliche Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl Betriebe, die direkt eine Zahlung/Förderung erhalten haben - EU-Indikator R.39 Developing the rural economy: Number of rural businesses, including bio-economy businesses, developed with CAP support;			Fokussierung auf Wirtschafts- und wissensbezogene DL	5			
	Unterstützung der Betriebe bei Entwicklung und Umsetzung kooperativer brancheninterner wie auch branchenübergreifender Lösungen für Ressourcenoptimierung und Know-How-Transfer	Betriebe der Region haben ihre Prozesse und Dienstleistungen auf die geänderten Personalvoraussetzungen zugeschnitten, optimiert und ggf. in Richtung Kreislaufwirtschaft weiterentwickelt.	regionale Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten mit Beitrag zur Wirtschafts(standard)entwicklung durch	Unterstützungsangebote für Kooperation und Wissenstransfer		Vernetzungsplattformen, Jobsharing, BesucherInnenlenkung	2	SDG 4.3, 4.4		
RESSOURCENOPTIMIERUNG: Betriebe der Region sind auf Grund des Fachkräftemangels unter Druck. Diverse innerbetriebliche Leistungen können nicht mehr im vollen Umfang aufrechterhalten werden. Sie brauchen neue Kooperationswege und Know-How, um die Produktionen bzw. Vorgänge in den Betrieben zu optimieren.	Unterstützung der Betriebe bei Entwicklung und Umsetzung kooperativer brancheninterner wie auch branchenübergreifender Lösungen für Ressourcenoptimierung und Know-How-Transfer		Bio-Ökonomie	Anzahl der Projekte mit Wirkungsbeitrag zu Kreislaufwirtschaft/ Bioökonomie				1			
IMAGESTÄRKERUNG: Auf Grund der langen Fokussierung der Region auf den Tourismus ergibt sich das Problem, dass die Bevölkerung dem Tourismus sehr skeptisch gegenüber steht. Es bedarf einer Imagereparatur des Tourismus allgemein sowie speziell bezogen auf einzelne touristische Unternehmen.	Unterstützen der Betriebe bei Maßnahmen zur Stärkung der innerregionalen Wahrnehmung als wichtigem Lebensraumfaktor.	Touristische Betriebe genießen in der Region ein gutes Ansehen und sind als Arbeitsgeberinnen und Teil der Wirtschaft sehr geschätzt.	betriebliche Wettbewerbsfähigkeit	Anzahl an Projekten, bei denen der Betrieb/ die Betriebe	Außenkommunikation und Kundenbeziehungen verbessern (z.B. Marke entwickeln/ einführen, neues Marketing einführen, Kunden binden, Service am Kunden verbessern, ...)		aktive Bearbeitung der Kommunikation an die Einzelwirtschaften	3	SDG 8		
Interventionslogik					Wirkungsmessung					Beitrag SDG	
Bedarf (Kap.2.5)	Grundstrategie (Kap.3.2.2)	Entwicklungsziel (Kap.3.2.3)	Themenbereich	Indikator (Projektebene)	Unterthemenbereich	Indikator	Individualisierung (optional)	Zielwert (falls zutreffend; bezieht sich auf Indikator und Unterkategorie)	SDG Nummer		
	Unterstützung und Motivation der Kulturinstitutionen zur kooperativen Schaffung von thematischen Schwerpunkten	Es gibt übergeordnete Verankerungsschwerpunkte, die verschiedene Angebotsformen über die Region hinweg bündeln	Kultur	Anzahl der Projekte mit kulturellem Schwerpunkt und Wirkung im Bereich			Tradition und Geschichte (Bräute, kulturelles Wissen als immaterielles Kulturgut) und Bewahrung von materiellem Kulturgut, z.B. unter Denkmalschutz stehende Gebäude	2	SDG 4.7		
	Unterstützung und Motivation der Kulturinstitutionen zur kooperativen Schaffung von thematischen Schwerpunkten		Kultur	Anzahl der Projekte mit kulturellem Schwerpunkt und Wirkung im Bereich			Regionale Identität	1	SDG 4.7, 8.9		

Bedarf (Kap.2.5)	Grundsstrategie (Kap.3.3.2)	Entwicklungsziel (Kap.3.3.3)	Themenbereich	Indikator (Projektebene)	Unterkategorie	Individualisierung (optional)	Zielwert (falls zurechenbar, bezieht sich auf Indikator und Untergruppe)	SDG Nummer
<p>Schwerpunktsetzungen, die kuratorisch beschränkt sind mit vielen Einzelaktivitäten auf die Kulturinitiativen und ist daher nur wenig vernetzt. Es bedarf neben der Schwerpunktssetzung auch der Einbindung von branchenfremden Unternehmen, was in weiterer Folge auch mehr Wertschöpfung bringen kann.</p> <p>NATURRÄUMESCHONEN: Die Themen Naturschutz und Naturraum sind vorrangig auf den Nationalpark Hohe Tauern fokussiert. Gleichzeitig gibt es regional aber auch noch andere Naturräume, die nicht im Bewusstsein der regionalen Bevölkerung sind und dadurch wird mit Naturräumen im engeren Umfeld (Gärten, Feld, Wälder) eher sorglos umgegangen. Es bedarf einer Bewusstseinsklärung und einer Verankerung bei Naturräumen vor der Haustür und dies sowohl bei Einzelpersonen wie auch bei den Betrieben.</p> <p>LEERSTAND&FLÄCHENVERSEGLUNG: Auf Grund der geografischen Gegebenheiten im Pingsau ist die Fläche für Aniederungen, Erweiterungen sehr beschränkt. Dennoch gibt es viele Leerstände und gleichzeitig Flächenversiegelung durch Neubauten. Es bedarf neuer Nutzungskonzepte um vor allem das Potenzial der bestehenden (Bau-)Substanz nachhaltiger einzusetzen.</p>	<p>Unterstützung der Kultureinrichtungen kooperieren untereinander und über verschiedenen Branchen hinweg und profitieren durch eine verbesserte Auslastung</p> <p>Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Naturräume in der Bevölkerung und Etablierung von Unterstellungsstrukturen.</p> <p>Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Naturräume und Aufzeigen von Möglichkeiten für den nachhaltigen Umgang mit Naturräumen unter den Betrieben</p> <p>Unterstützung und Vernetzung von Interessierten bei der Entwicklung von nachhaltigen Nutzungen bestehender Objekte und Flächen.</p> <p>Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen bei der Schaffung von speziellen und zusätzlichen Angeboten für soziale Integration.</p> <p>Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen zur Steigerung der Qualität der Angebote</p> <p>Entwicklung von Unterstützungsangeboten von Frauen in allen Lebenslagen</p>	<p>Verschiedene Kulturinitiativen kooperieren untereinander und über verschiedenen Branchen hinweg und profitieren durch eine verbesserte Auslastung</p> <p>Die Bevölkerung erkennt den Wert von Naturräumen und Biodiversität und passt ihr Handeln entsprechend an</p> <p>Betriebe bekommen sich zur Wichtigkeit von Naturräumen und passen ihr Handeln dementsprechend an</p> <p>Leerstände jeglicher Art werden vermehrt genutzt und gleichzeitig werden weniger neue Flächen verbraucht.</p> <p>Für alle Altersgruppen gibt es ein breites Spektrum an qualitativ hochwertigen Angeboten für soziale Integration.</p> <p>Frauen haben in der Region die gleichen Chancen als Männer</p>	<p>Kultur</p> <p>Kultur</p> <p>Kultur</p> <p>Biodiversität</p> <p>Biodiversität</p> <p>Flächennutzungsplanung</p>	<p>Anzahl der Projekte mit kulturellem Schwerpunkt und Wirkung im Bereich Hochkultur</p> <p>Anzahl der Projekte mit kulturellem Schwerpunkt und Wirkung im Bereich Weiterentwicklung der Kultur, indem Dienstleistungskette/Produktionskette gefunden werden</p> <p>Anzahl an Projekten, die einen Beitrag zu Erhalt/Förderung der Biodiversität oder von Ökosystemleistungen leisten, indem ...)</p> <p>Anzahl an Projekten, die einen Beitrag zu Erhalt/Förderung der Biodiversität oder von Ökosystemleistungen leisten, indem ...)</p> <p>Anzahl der Projekte, die einen Beitrag zur Reduktion der Flächenanspruchnahme und Flächenreduzierte Nutzung</p>	<p>Zeitgemäße Kunst/Kultur und Alternaskultur</p> <p>Hochkultur</p> <p>Partner entlang der Dienstleistungskette/Produktionskette gefunden werden</p> <p>Bewohnerinnen und Bewohner werden für das Thema sensibilisiert, werden (z.B. über Veranstaltungen, Informationskampagnen,...)</p> <p>biodiversitätsschädliche Wirtschafts- und Verhaltensweisen verringert werden</p> <p>Leerstandsnutzung und flächenreduzierte Nutzung</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>SDG 4,7, 8,9</p> <p>SDG 4,7, 8,9</p> <p>SDG 8,2, 8,3, 17,16, 17,17</p> <p>SDG 8,2, 8,3, 8,9, 15</p> <p>SDG 15</p> <p>SDG 11,3, 11a</p> <p>Beitrag SDG</p>	
<p>AF3 Stärkung der für das Gemeinwohl wichtigen Strukturen und Funktionen</p>								
<p>Interventionslogik</p>								
<p>SOZIALE INTEGRATION FÜR ALLE: Die sozialen Strukturen in der Leader Region kann man als eher kleinstrukturiert einstufen. Die Verantwortlichen und die Nachhaltigkeit in den Orten funktionieren grundsätzlich gut. Menschen, die aber nicht in Vereinen sind, bzw. Menschen, die zugezogen sind, haben es meist schwer sozial integriert zu werden. Hier gibt es Handlungsbedarf.</p> <p>CHANGEGLEICHHEIT ERMÖGLICHEN: In der Region herrscht ein eher traditionelles Geschlechterbild, das sich während der Pandemie sogar verstärkte. Daher bedarf es einer Stärkung von Frauen in allen Lebenslagen</p> <p>GESUNDE LEBENSJAHRE STÄRKEN: Im Bereich des demografischen Wandels, stellt neben der</p>	<p>Grundsstrategie (Kap.3.3.2)</p> <p>Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen bei der Schaffung von speziellen und zusätzlichen Angeboten für soziale Integration.</p> <p>Unterstützung von Einrichtungen, Vereinen und Personen zur Steigerung der Qualität der Angebote</p> <p>Entwicklung von Unterstützungsangeboten von Frauen in allen Lebenslagen</p>	<p>Entwicklungsziel (Kap.3.3.3)</p> <p>Für alle Altersgruppen gibt es ein breites Spektrum an qualitativ hochwertigen Angeboten für soziale Integration.</p> <p>Frauen haben in der Region die gleichen Chancen als Männer</p>	<p>Themenbereich</p> <p>Daseinsvorsorge</p> <p>Daseinsvorsorge</p> <p>Changegleichheit</p> <p>Daseinsvorsorge</p> <p>Daseinsvorsorge</p>	<p>Indikator (Projektebene)</p> <p>Regionale Bevölkerung (Anzahl Personen), die einen verbesserten Zugang zu Infrastruktur und Dienstleistungen hat - EU-Indikator R.41 Connecting rural Europe: Share of rural population benefiting from improved access to services and infrastructure through CAP support</p> <p>Anzahl an Projekten, die Anzahl und/oder Qualität von Angeboten und/oder Dienstleistungen der Daseinsvorsorge steigern</p> <p>Anzahl an Projekten, die die Chancengleichheit verbessern</p> <p>Personen(gruppen) die von neuen/ verbesserten Angeboten und Personen(gruppen) die von neuen/ verbesserten Angeboten und</p>	<p>Unterkategorie</p> <p>Regionale Bevölkerung (Anzahl Personen), die einen verbesserten Zugang zu Infrastruktur und Dienstleistungen hat - EU-Indikator R.41 Connecting rural Europe: Share of rural population benefiting from improved access to services and infrastructure through CAP support</p> <p>Anzahl an Projekten, die Anzahl und/oder Qualität von Angeboten und/oder Dienstleistungen der Daseinsvorsorge steigern</p> <p>Anzahl an Projekten, die die Chancengleichheit verbessern</p> <p>Personen(gruppen) die von neuen/ verbesserten Angeboten und</p> <p>Personen(gruppen) die von neuen/ verbesserten Angeboten und</p>	<p>Individualisierung (optional)</p> <p>2000</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2000</p> <p>3000</p>	<p>SDG 9</p> <p>SDG 9</p> <p>SDG 5, 8, 10</p>	

<p>Annahme der potentiellen A-betriebe (AF1) die Überalterung der Gesellschaft und damit die Zunahme an Pflegebedarf eine große Schwäche der Region dar. Um den stetig steigenden Pflegebedarf bereits vorzeitig abzufirmen, gilt es, Strategien zu entwickeln, die sich mit dem gesunden Altern auseinandersetzen.</p>	<p>Unterstützung bei der Initiierung und Umsetzung von Angeboten, die ein gesundes Altern werden, begünstigen</p>	<p>Die Menschen und Betriebe in der Region beschäftigen sich mit vielfältigen Gesundheitsangeboten, um ein gesundes Altern zu ermöglichen</p>	<p>AF3_6.04 Demografie</p>	<p>Anzahl an Projekten zur Unterstützung im Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels, mit Schwerpunkt</p>	<p>Initiativen für älter werdende Gesellschaft</p>	<p>2</p>	<p>SDG5, 10.3</p>	
<p>AF4-Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel</p>								
<p>Interventionslogik</p>								
<p>Bedarf (Kap.2.5)</p> <p>VERÄNDERUNG HERBEIFÜHREN: Auf Grund der vielen Extremwetterlagen und Hochwassersituationen in den letzten Jahren ist die Klimaveränderung in der Region sehr stark spürbar. Wasserkraft spielt tendenziell eine große Rolle, da sich die großen Pumpwasserkraftwerke Moserboden, Umberg und Tauernmoos in der Region befinden. Energieparen bzw. des Umsteigen auf neue Energieformen sind bei Betrieben und Bevölkerung zwar bekannt, werden aber nur spärlich umgesetzt. Es bedarf hier zusätzlicher Anstrengungen, damit konkrete Handlungsänderungen im täglichen Leben erfolgen.</p>	<p>Grundsstrategie (Kap.3.4.2)</p> <p>Ausarbeitung und Umsetzung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Klimaschutz gemeinsam mit der KEM und KLAR!</p> <p>Ausarbeitung und Umsetzen von Maßnahmen zum Energieparen für Betriebe sowie für Einzelhaushalte</p>	<p>Entwicklungsziel (Kap.3.4.3)</p> <p>Steigerung des Anteils der regionalen Bevölkerung, für die Klimaschutz als wichtiges Thema angesehen wird.</p> <p>Energieparmaßnahmen sind unabhängig von Alter oder Berufsstand in den Haushalten und Betrieben umgesetzt.</p>	<p>Nummer Indikator</p> <p>AF4_1 Klima</p> <p>AF4_2.03 Klima</p>	<p>Themenbereich</p> <p>Klima</p>	<p>Indikator (Projektebene)</p> <p>Anzahl der Projekte, die Klimaschutz oder Klimawandelanpassung fördern - EU-Indikator K.2.7 Environment Number of operations contributing to environmental sustainability, climate mitigation and adaptation goals in rural areas</p> <p>Anzahl der Klimarelevanten Projekte mit Schwerpunkt</p>	<p>Unterkategorie</p> <p>Energieparmaßnahmen/ Energieeffizienz</p>	<p>Zielwert</p> <p>(falls zutreffend; bezieht sich auf Indikator und Untergruppe)</p> <p>8</p> <p>2</p>	<p>SDG Nummer</p> <p>SDG 13</p> <p>SDG 7</p>
<p>ANPASSUNG DER LAND-UND FORSTWIRTSCHAFT: Gerade die Land- und Forstwirtschaft spürt den Klimawandel enorm durch lange Trocken- oder Niederschlagsperioden und braucht daher neue Bewirtschaftungskonzepte (auch AF1), die auf die Klimaveränderungen zugeschnitten sind.</p>	<p>Unterstützen der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe bei Pilotversuchen, angepasst an die Klimaveränderung zu produzieren und zu bewirtschaften.</p>	<p>Mehr land- und forstwirtschaftliche Betriebe sind für Herausforderungen und Chancen des Klimawandels sensibilisiert und reagieren auf die Anforderungen des Klimawandels durch konkrete Maßnahmen.</p>	<p>AF4_2.07 Klima</p>	<p>Anzahl der Klimarelevanten Projekte mit Schwerpunkt</p>	<p>Landwirtschaft und Forstwirtschaft</p>	<p>1</p>	<p>SDG 15,2, 15b</p>	
<p>KLUGE MOBILITÄTS-LÖSUNGEN: Die Region ist bedingt ihrer topografischen Lage und des Angebotes des öffentlichen Nahverkehrs durch ein hohes Ausmaß des Individualverkehrs geprägt. Mobilitätsprobleme sind durch alle Altersschichten hinweg ein Dauerbrenner. Das Stelgen aber der Spritzreise sowie die Technologieentwicklung im E-Mobilitätsbereich macht ein Umsteigen auf alternative Mobilitätsformen möglich.</p>	<p>Unterstützung von ÖPNV, Gemeinden und Interessieren bei der Konzipierung und Umsetzung von innovativen Pilotlösungen, die Mobilität nachhaltiger zu gestalten.</p>	<p>Die Region verfügt über intelligente, abgestimmte Mobilitätslösungen, welche eine zumindest klimaneutrale Mobilität nicht nur in den Zentren, sondern in jeder Gemeinde der Region beinhalten.</p>	<p>AF4_2.08 Klima</p>	<p>Anzahl der Klimarelevanten Projekte mit Schwerpunkt</p>	<p>Verkehr und nachhaltige Mobilität (Radfahren im Alltag und Freizeit, Zu Fuß gehen Alltagswege & Wandern; e-Mobilität, Sharing, ÖPNV und Mikro-ÖV, sonstiges)</p>	<p>2</p>	<p>SDG 9.1, 9.2, 9.4, 11.2, 11.3</p>	