

VIERTER GLEICH- STELLUNGS- AKTIONS- PLAN

2026 bis 2031

graz.at/gleichstellung



Von ersten Schritten zu strategischer Verankerung – Gleichstellung als gelebte Querschnittsaufgabe im Haus Graz.

Gender Mainstreaming im Haus Graz blickt auf eine mehr als zwei Jahrzehnte lange Entwicklung zurück, in der sich Strukturen, Instrumente und Haltungen kontinuierlich weiterentwickelt haben. Ausgangspunkt dieser Entwicklung war die Erkenntnis, dass Gleichstellung nicht als isolierte Maßnahme, sondern als dauerhafte Querschnittsaufgabe verstanden werden muss. Bereits früh begann Graz damit, strukturelle Grundlagen zu schaffen, um dieser Aufgabe gerecht zu werden. Dazu zählten etwa der Beschluss der Stadtregierung zur Implementierung von Gender Mainstreaming im Magistrat Graz im Jahr 2001, das erste Frauenförderungsprogramm (2001) und die Verankerung von Gleichstellungsagenden in der Geschäftseinteilung (2011).

Über die Jahre hinweg folgten zahlreiche Meilensteine, die die Stadt auf ihrem Weg zu mehr Gleichstellung sichtbar vorangebracht haben. Internationale Initiativen, wie die Beteiligung an EU-Projekten (JUST GEM und POP UP GeM) und an einer internationalen Studie („Making Public Services Work for Women“ der Columbia University New York & UN Women), sowie der Beitritt zum FemCities-Netzwerk setzten wichtige Impulse und verankerten die Grazer Gleichstellungsarbeit in einer internationalen Expertise.

Gleichzeitig wurden interne Prozesse strukturell weiterentwickelt, etwa durch die Einführung verpflichtender Gleichstellungsziele in den Balanced Scorecards der Abteilungen, durch die Entwicklung handlungsleitender Instrumente wie dem Handbuch zur geschlechtergerechten Personalauswahl (2014) sowie durch die Integration von Gender- und Diversitätskriterien in der Stadtplanung. In Pilotprojekten wurden Daten zur Nutzung von Bezirkssportplätzen durch Mädchen und Burschen sowie von Leistungen des Amtes für Jugend und Familie erhoben, um darauf aufbauend die Angebote gezielt weiterzuentwickeln.

Durch die Unterzeichnung der EU-Charta für die „Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ (rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf) im Jahr 2012 erkennt die Stadt Graz an, „dass das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft darstellt und eine demokratische Gesellschaft nicht auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität von Frauen in all ihrer Vielfalt verzichten kann. Dementsprechend muss sie auf Grundlage der Gleichstellung die Teilhabe, Vertretung und Einbeziehung von Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Alters in allen Bereichen politischer und öffentlicher Entscheidungsprozesse sicherstellen“ (Artikel 1).¹

Die Stadt Graz hat sich mit der Unterzeichnung der EU-Charta dazu verpflichtet, Gleichstellungsaktionspläne zu entwickeln, umzusetzen und in regelmäßigen Abständen zu evaluieren. Diese Pläne sollen Maßnahmen bündeln, ihren übergeordneten Zusammenhang sichtbar machen und die Gleichstellung der Geschlechter sowohl in der Stadtverwaltung als auch in städtischen Angeboten für Bürger:innen stärken. Die Gleichstellungsaktionspläne werden öffentlich zugänglich gemacht, um das Engagement der Stadt für die Gleichstellung von Frauen und Männern sichtbar und transparent zu kommunizieren.

¹ Die EU-Charta basiert auf einem binären Geschlechterkonzept und fokussiert sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. Queerfeministische Ansätze finden weder in der Charta noch im Gleichstellungsaktionsplan Berücksichtigung.



Ein zentraler Bereich in der Gleichstellung ist die Rolle der Stadt als Arbeitgeberin. Seit 2012 werden bei Stellenausschreibungen Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt aufgenommen, wenn sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen erreicht ist. Mit der freiwilligen Erstellung von Einkommensberichten, regelmäßigen Netzwerktreffen für Frauen sowie vielfältigen Sensibilisierungsformaten in den Abteilungen – wie etwa „Frauen: Wirtschaft“ oder „Gender im Bau“ – erweitert die Stadt Graz seit Jahren ihre kontinuierliche Arbeit für mehr Gleichstellung im eigenen Wirkungsbereich.

Heute zeigen die vielfältigen Maßnahmen, wie breit und facettenreich Gleichstellung im Haus Graz verankert ist. Viele der erreichten Fortschritte beruhen auf kontinuierlicher Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Politik, Zivilgesellschaft und internationalen Partner:innen.

Strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming im Haus Graz

Mit der Unterzeichnung der EU-Charta wird Gender Mainstreaming im Jahr 2012 in der Stadt Graz strukturell verankert und erhält eine klare, verbindliche Grundlage. Gleich vorweg: Das bisherige Engagement zahlt sich aus. Nur ein Prozent der österreichischen Gemeinden erreicht einen höheren Gesamtindexwert im Städtebund-AK-Gleichstellungsindex (2025) als Graz. Werden die Wiener Gemeindebezirke nicht mitgezählt, liegt Graz auf Platz 2.²

EU-Charta:

Artikel 01 – Politische Verpflichtung

Artikel 02 – Politische Vertretung

Artikel 04 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung

Artikel 08 – Allgemeine Selbstverpflichtungen

Artikel 29 – Die Lokalregierung als Regulierungsbehörde

Artikel 30 – Gleichstellung in der dezentralisierten Kooperation

Artikel 31 – Nachhaltige Entwicklung für eine nachhaltige Zukunft



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

² Der Gleichstellungsindex besteht aus neun Dimensionen, die durch insgesamt 23 Indikatoren messbar gemacht werden: Bildung, Demografie, Einkommen, Erwerbstätigkeit, Gesundheit, Gewaltschutz, Kinderbetreuung, Mobilität, Repräsentation.



Gleichstellung zeigt sich auch in der politischen Repräsentanz

Graz nimmt auch in der Kommunalpolitik eine Vorreiterinnenrolle ein und setzt ein starkes Zeichen für Gleichstellung. Laut Städtebund-AK-Gleichstellungsindex 2025 (<https://www.staedtebund.gv.at/gleichstellungsindex-2025>) gehört Graz mit einer Bürgermeisterin und einer Vizebürgermeisterin zu den wenigen österreichischen Gemeinden mit einer weiblichen Doppelspitze, was sich in einem Indexwert von 100 widerspiegelt. Darüber hinaus liegt der Frauenanteil im Gemeinderat von Graz mit 50 Prozent deutlich über den österreichischen Durchschnittswerten von 25 bis 34 Prozent. Damit nimmt Graz eine Spitzenposition ein, denn österreichweit gibt es nur 31 Gemeinden, in denen Frauen mindestens die Hälfte der Gemeinderatsmitglieder stellen.

Aufbau des vierten Gleichstellungsaktionsplans

Ist Gleichstellung also erreicht?

Ganz klar: Nein. Auch wenn Graz in vielen Bereichen gut dasteht, zeigt der Blick in die Praxis, dass Gleichstellung kein Zustand ist, den man einmal erreicht hat und dann abhaken kann. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern sich, neue Herausforderungen entstehen – und genau deshalb braucht es kontinuierliche Weiterentwicklung, klare Schwerpunkte und verlässliche Strukturen. Auch in der EU-Charta wurden 2022 neun zusätzliche Themenfelder hinzugefügt – Erweiterungen, die im vierten Gleichstellungsaktionsplan aufgegriffen und systematisch abgebildet werden. Dadurch fügt sich der vierte Gleichstellungsaktionsplan nicht nur in die bestehenden europäischen Rahmenbedingungen ein, sondern entwickelt sie auf lokaler Ebene gezielt weiter.

Bislang wurden drei Gleichstellungsaktionspläne für das Haus Graz erstellt und evaluiert. Mit dem vierten Gleichstellungsaktionsplan wird nun eine neue Herangehensweise gewählt: Erstmals steht ein zentrales Schwerpunktthema im Fokus – die geschlechtersensible Bildung. Diese Fokussierung ermöglicht es, Ressourcen gezielt zu bündeln und die Expertise des Referats Frauen & Gleichstellung entsprechend den jeweiligen Fragestellungen einzubringen. Zugleich werden die Gleichstellungsmaßnahmen der übrigen Abteilungen weiterhin einbezogen und sichtbar gemacht.

Der vierte Gleichstellungsaktionsplan erstreckt sich über einen Zeitraum von fünf Jahren.

Alle Artikel der EU-Charta sind in diesem Gleichstellungsaktionsplan berücksichtigt und thematisch strukturiert, um eine umfassende und systematische Bearbeitung der Gleichstellungsziele sicherzustellen.

Neben dem Schwerpunktthema der geschlechtersensiblen Bildung umfasst der vierte Gleichstellungsaktionsplan neun weitere Themenbereiche, die jeweils das Wirkungsziel, die Haltung sowie konkrete Maßnahmen und Vorhaben enthalten. Abschließend bietet der Gleichstellungsaktionsplan Anregungen zur Weiterentwicklung sowohl der Gleichstellungsaktionspläne selbst als auch der Gleichstellung im Haus Graz.

Thematische Schwerpunkte des vierten Gleichstellungs- aktionsplans

Schwerpunktthema	10
Geschlechtersensible Bildung ³	10
Weitere Gleichstellungsthemen	19
Themenbereich: Neue Rollenbilder fördern	19
Themenbereich: Gewaltschutz und sicheres Umfeld	24
Themenbereich: Gesundheit	30
Themenbereich: Stadtentwicklung und soziale Teilhabe	34
Themenbereich: Beteiligung	40
Themenbereich: Gleichstellung am Arbeitsmarkt	42
Themenbereich: Care-Arbeit	44
Themenbereich: Finanzielle Gebarung	46
Themenbereich: Die Stadt als Arbeitgeberin	48
Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktionspläne	52
Weitere Anregungen für die Gleichstellung im Haus Graz	58

Schwerpunktthema

Geschlechtersensible Bildung³

Geschlechterrollen entstehen schon in der frühen Kindheit und verfestigen sich mit der Zeit. Geschlechtersensible Bildung hilft dabei, bestehende Vorstellungen über Männer und Frauen, Mädchen und Burschen zu hinterfragen. Sie zeigt, dass es viele verschiedene Lebensweisen gibt, und eröffnet den Blick auf vielfältige neue Rollenbilder. Bildung spielt eine wichtige Rolle, weil sie beeinflusst, wie Macht und Chancen zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Geschlechtersensible Bildung trägt daher maßgeblich dazu bei, Gleichstellung zu fördern und individuelle Handlungsspielräume unabhängig vom Geschlecht zu erweitern.

EU-Charta:

Artikel 13 – Bildung und lebenslanges Lernen

Artikel 16 – Kinderbetreuung

Artikel 36 – Digitalisierung und digitale Teilhabe



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

³ Die EU-Charta orientiert sich an einem binären Verständnis von Geschlecht. Der Bereich der geschlechtersensiblen Bildung im Gleichstellungsaktionsplan setzt daher den Fokus auf die Auseinandersetzung mit traditionellen Geschlechterrollen und geschlechtsspezifischen Stereotypen, die häufig bereits im Kindesalter geprägt werden. Diversen Geschlechteridentitäten wird in diesem Zusammenhang nicht näher nachgegangen.

Unser Wirkungsziel

Geschlechtersensible Bildungsangebote in der Stadt Graz tragen dazu bei, tradierte Geschlechterrollen frühzeitig zu hinterfragen, vielfältige Lebensentwürfe sichtbar zu machen und individuelle Handlungsspielräume unabhängig vom Geschlecht zu erweitern.

Um verschiedene Zielgruppen zu erreichen, umfassen die Bildungsangebote der Stadt Graz formale, non-formale und informelle Bildungsangebote.

Haltung

Kinderbildungs- und -betreuungsplätze

Kinderbildungs- und -betreuungsplätze sind der wichtigste Baustein in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Stadt Graz erfüllt das EU-Barcelona-Ziel des vorgegebenen Versorgungsgrades für Kinder (nach Angaben der Abteilung Bildung und Integration):

- von 0 bis 3 Jahren:
Barcelona-Ziel 33 % – Stand Graz 2025: 40,59 % inkl. Tageseltern
- von 3 bis 6 Jahren:
Barcelona-Ziel 90 % – Stand Graz 2025: 90,98 % inkl. Tageseltern

Jedem Schulkind zwischen 6 und 15 Jahren kann ein Hort- oder Nachmittagsbetreuungsplatz in der Städtischen Tagesbetreuung angeboten werden.

Auch laut Städtebund-AK-Gleichstellungsindex (2025) setzt Graz im Bereich Kinderbetreuung Maßstäbe und liegt deutlich über den Vergleichswerten. Mit großem Abstand übertrifft Graz mit einem Indexwert von 80 sowohl die durchschnittliche steirische Gemeinde (56 Punkte) als auch die österreichische Gemeinde (58 Punkte). Auch im Vergleich zur durchschnittlichen Stadtregion (75 Punkte) und zu den Gemeinden aus Graz-Umgebung (71 Punkte) behauptet sich Graz klar an der Spitze.

Besonders hervorzuheben ist der Vereinbarkeitsindikator: Mit einem Indexwert von 88 Punkten bei den Kinderkrippen und 87 Punkten bei den Kindergärten liegt die Stadt in einem hohen Bereich. Während die durchschnittliche Gemeinde aus dem Bezirk Graz-Umgebung bei den Kindergärten mit Graz gleichauf liegt (87 Punkte), bleibt sie bei der Vereinbarkeit von Kinderkrippen mit Vollzeiterwerbstätigkeit deutlich zurück (66 Punkte). Auch die durchschnittliche Stadtregion weist mit 72 Punkten bei den Krippen und 78 Punkten bei den Kindergärten etwas niedrigere Werte als Graz auf.

Geschlechtersensible Elementar- und Hortpädagogik

Der Bildungsrahmenplan für elementarpädagogische Einrichtungen (bmb.gv.at/Themen/schule/bef/sb/bildungsrahmenplan.html) (gültig seit 2009)⁴ definiert Geschlechtersensibilität als ein Prinzip der elementaren Bildung. Im Kinderschutzkonzept der Abteilung für Bildung und Integration (graz.at/cms/dokumente/10449338_7745642/0567fof3/Gewaltschutzkonzept_kurz_2025_web.pdf), das seit dem Kinderbildungs- und -betreuungsjahr 2023/2024 für alle elementarpädagogischen Einrichtungen und Horte der Stadt Graz verpflichtend ist, ist geschlechtersensible sexuelle Bildung verankert. Die pädagogischen Fachkräfte unterschreiben außerdem eine Selbstverpflichtungserklärung zur Gleichbehandlung aller Kinder, u. a. betreffend Geschlecht. Damit ist die geschlechterreflexive Pädagogik in der Elementar- und Hortpädagogik strukturell verankert.

Geschlechtersensibler Schulbau

Durch eine kleinteilige Gebäude- und Freiraumgestaltung wird angestrebt, den vielfältigen Bedürfnissen von Mädchen und Burschen ebenso wie inklusiven Unterrichtsformen und der Individualisierung des Bildungsangebots Rechnung zu tragen. Bei Um- und Neubauten wird dabei verstärkt darauf geachtet, Schulgebäude so zu entwickeln, dass sie die pädagogischen und didaktischen Anforderungen durch geeignete räumliche Strukturen möglichst gut unterstützen.

⁴ Der „Bundesländerübergreifende Bildungs-Rahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich“ ist ein gemeinsames Bekenntnis aller österreichischen Bundesländer zum Bildungsauftrag elementarer Bildungseinrichtungen und definiert in kompakter Form die Grundlagen frühkindlicher Bildungsprozesse. Er beschreibt das Bild vom Kind, pädagogische Orientierungen sowie zentrale Bildungsbereiche und dient als österreichweite Qualitätsbasis für die Bildung und Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt. Dieser Rahmenplan gilt als verbindliche Grundlage der elementarpädagogischen Bildung.



Geschlechtersensible Bildungs- und Berufsberatung

Die Bildungs- und Berufsberatung im IBOBB-Café ist samt kostenfrei bereitgestelltem Informationsmaterial geschlechtersensibel gestaltet. In der Berufsberatung werden individuelle Stärken und Kompetenzen erhoben und es wird auf geschlechteruntypische Bildungs- und Berufswege aufmerksam gemacht. Die Berater:innen sind sich darüber im Klaren, dass Berufe nach wie vor stark geschlechterspezifisch gewählt werden. Sie sind sich ihrer Verantwortung bewusst und wirken der Reproduktion von Geschlechterstereotypen und traditionellen Berufsrollen aktiv entgegen. Das eigene Handeln wird reflektiert und im Team besprochen. Regelmäßige Fortbildungen – auch im Bereich der Geschlechterreflexivität – sind eine Selbstverständlichkeit.

Geschlechtersensible niederschwellige, non-formale und informelle Bildungsangebote

Die Bildungs- und Kulturvermittlung im Kindermuseum, im Graz Museum, in der Stadtbibliothek Graz und die außerschulische Bildungsarbeit in den Jugendzentren ist geschlechtersensibel gestaltet.

- Das **Kindermuseum** hat die letzten zwei Jahre den von der EU finanzierten und vom Bund begleiteten Prozess „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“ durchlaufen, sich selbst evaluiert und weiterentwickelt.
- In der **Dauerausstellung „360 GRAZ – Eine Geschichte der Stadt“** hat das Graz Museum vier Querschnittsthemen definiert, die als thematische Leitlinien durch die Ausstellung führen. Eines dieser Schwerpunktthemen ist „Geschlechterrollen“, das anhand von fünf Epochenräumen – von 1128 bis 2003 – die historische Entwicklung und gesellschaftliche Bedeutung von Geschlechterverhältnissen beleuchtet. Ergänzt wird die Ausstellung durch Veranstaltungen rund um den Weltfrauen- und Vatertag.
- Die **Stadtbibliothek Graz** veranstaltet regelmäßig feministische Lesungen und Workshops zu Genderkompetenzen für verschiedene Alters- und Zielgruppen. Durch ihren niederschweligen Bildungszugang erreicht die Stadtbibliothek auch Menschen, die in der formalen Bildung weniger gut angesprochen werden.
- **Geschlechterreflexive Freizeitpädagogik** in Jugendzentren/Offener Jugendarbeit:
 - » Zu den zentralen Aspekten zählen die Raumgestaltung, die Angebote, die Teamzusammensetzung und die Kooperationen, z. B. im Bereich Identitätsbildung.
 - » Das Referat Frauen & Gleichstellung fördert das JAM Mädchenzentrum, ein Jugendzentrum für Mädchen zwischen 12 und 21 Jahren.
 - » Im Rahmen der Kinder- und Jugendstadt werden Jugendliche auf die Angebote von Frauenorganisationen aufmerksam gemacht.
[instagram.com/junge_stadtgraz](https://www.instagram.com/junge_stadtgraz)
 (Beispiele 2024: Mädchensprechstunde im Gesundheitszentrum Reininghaus; Mädchenraum im Jugendzentrum YAP)

Lehrlinge in der Holding Graz

Die Holding Graz setzt auf die aktive Förderung von Mädchen in technischen Berufen.

Maßnahmen und Vorhaben im Rahmen des 4. Gleichstellungsaktionsplans

- Das Referat Frauen & Gleichstellung entwickelt gemeinsam mit der Abteilung für Bildung und Integration **Konzepte zur Förderung einer geschlechtersensiblen Elementarpädagogik**. Mögliche Schwerpunkte sind ein Pilotprojekt in einer Einrichtung, Fort- und Weiterbildungsangebote für elementarpädagogische Fachkräfte sowie geschlechtersensible Elternarbeit.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung initiiert gemeinsam mit der Abteilung für Bildung und Integration ein Projekt, das Männer in der Elementar- und Hortpädagogik begleitet und unterstützt. Ziel ist es, die **Geschlechtervielfalt im Berufsfeld zu erhöhen** und die Attraktivität pädagogischer Berufe für Männer zu stärken.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung erstellt eine Broschüre zur **geschlechtersensiblen Kinderliteratur** für elementarpädagogische Einrichtungen, Horte und Volksschulen und versendet diese an alle rund 350 Grazer Einrichtungen (Kinderkrippen, Kindergärten, Horte und Volksschulen).
- **Die Broschüre ist auch für den privaten Bereich bestellbar** und wird in öffentlichen Einrichtungen, den Stadtbibliotheken, Museen und an Ausbildungsstätten aufliegen. Alle Grazer Einrichtungen erhalten ein Plakat mit den Bestellinformationen für Erziehungsberechtigte und andere Interessierte.
- Gemeinsam mit der Stadtbibliothek Graz erstellt das Referat Frauen & Gleichstellung ein **Themenpaket zu geschlechtersensiblen Kinderbüchern**. Im Themenpaket wird auch didaktisches Material für den elementarpädagogischen Bereich angeboten. Das Themenpaket kann kostenfrei (inkl. Zustell- und Abholservice) durch pädagogische Fachkräfte entliehen werden.
- Bei **Veranstaltungen** (im Herbst 2026) wird die **geschlechtersensible Kinderliteratur für Kinder und für Multiplikator:innen** in der Stadtbibliothek durch das Referat Frauen & Gleichstellung vorgestellt.

- Die Abteilung für Bildung und Integration erstellt ein **sexualpädagogisches Konzept** im Rahmen des Kinderschutzes für die städtischen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen.
- Beginnend mit dem Gemeinderatsbeschluss aus dem Jahr 2012 macht die Stadt Graz 34 Pionierinnen (Stand 2026) im Rathaus sichtbar. Die **Pionierinnengalerie** (pionierinnengalerie-graz.at) wird vom Graz Museum und vom Referat Frauen & Gleichstellung kuratiert und betreut. Schulklassen der 3. Schulstufe entdecken beim Rathausbesuch gemeinsam mit Mitarbeiter:innen des Referats Protokoll auch die Pionierinnengalerie und lernen dabei bedeutende Frauen der Stadtgeschichte kennen. Ab dem Jahr 2026 wird die Pionierinnengalerie im digitalen Raum erweitert und um didaktisches Material für den Schulbereich ergänzt. Vermittlungskonzepte für den Schulbesuch werden auf der Website angeboten. Ab 2027 wird die Pionierinnengalerie jährlich um eine Pionierin erweitert.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung entwickelt gemeinsam mit der Strategischen Personalentwicklung **interne Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung** in der Haus-Graz-Akademie und in einzelnen Abteilungen. Zur Förderung eines diversitätssensiblen Recruitings arbeitet ein Arbeitskreis aus Personalamt, Referat Frauen & Gleichstellung, Integrationsreferat und Gleichbehandlungsstelle im Magistrat Graz daran, Diversitätsaspekte systematisch in die Unterlagen und Leitlinien für Hearingkommissionsmitglieder aufzunehmen. In der Holding Graz werden Führungskräfte zu „Unconscious Bias“ und gleichstellungsorientierter Personalauswahl geschult. Die ITG organisiert Sensibilisierungsformate, die Diskriminierung thematisieren und Reflexion fördern. In der internen Ausbildung des Grazer Parkraum- und Sicherheitsservice (GPS) ist im Curriculum eine Stunde zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung verankert.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung veranstaltet gemeinsam mit der Stadtbibliothek Graz eine **Lesung inkl. Workshop zum Thema „Toxische Männlichkeit“** mit dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen. Weitere Veranstaltungskooperationen sind geplant.



- Das Referat Frauen & Gleichstellung organisiert gemeinsam mit dem Graz Museum eine **Veranstaltung zu Sexismen gegenüber Männern**. Weitere Veranstaltungskooperationen sind in Planung.
- Das **Senior:innenbüro** setzt vielseitige Angebote für ältere Männer und Frauen, wobei Frauen das Angebot vermehrt nutzen (85 % der Teilnehmer:innen von Veranstaltungen mit Anmeldung waren im Jahr 2024 Frauen). Die bereits erfolgten Gespräche über die Angebotsentwicklung werden weitergeführt. Bei Veranstaltungen im Rahmen des WHO-Netzwerks für altersfreundliche Städte und Gemeinschaften (Global Network for Age-friendly Cities and Communities) erfolgt nach Möglichkeit die geschlechtsspezifische Erhebung der Daten mittels standardisierter Fragebögen und Workshops. Dieser Beteiligungsprozess wird vor allem mit dem Projekt „Mobiles Senior:innenbüro“ umgesetzt. Eine Auswertung der Daten auf geschlechtsspezifische Unterschiede erfolgt mit Unterstützung des Referats Frauen & Gleichstellung.

- **Pilotprojekt zur Lehre als Reinigungstechnikerin:** Die GBG bietet eine interne Fachausbildung zur/zum Reinigungstechniker:in an, durch die sich Mitarbeiter:innen weiterqualifizieren und in der Folge als Facharbeiter:innen höher entlohnt werden. Frauen mit Migrationsgeschichte und einer anderen Erstsprache als Deutsch sind jedoch oft schwer für diese Ausbildung zu gewinnen. Um dem entgegenzuwirken, entwickelt die GBG gemeinsam mit dem Referat Frauen & Gleichstellung ein Pilotprojekt, das darauf abzielt, die Lehrausbildung für diese Zielgruppe attraktiver und zugänglicher zu gestalten.
- Das Integrationsreferat fördert **Bildungsangebote speziell für Frauen mit Migrationsgeschichte**. Deutschkurse und Deutschförderprogramme werden mit ergänzenden Angeboten wie Sport, Gesundheitsförderung und integrationsrelevanten Themen verknüpft. Dadurch erhalten Frauen die Möglichkeit, diese zusätzlichen Angebote in einem sozial akzeptierten und geschützten Rahmen wahrzunehmen.
- Die Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung plant ein **Angebot für Betriebstageseltern nach Standort für Kleinstbetriebe**. Kinderbetreuungsplätze sind ein rares Gut. Größere Firmen können auf Betriebstageseltern setzen. Für Kleinstbetriebe gibt es derzeit keine Möglichkeit, da die Kindermindestanzahl von zwei Kindern pro Betrieb nicht erfüllt wird. Die Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung will mehrere Kleinstbetriebe nach Standort zusammenbringen und vor Ort bei der Schaffung von Betriebstageselternstätten unterstützen. Denn Kinderbetreuung ist der Schlüssel zur Berufstätigkeit insbesondere von Frauen.
- Deshalb unterstützt die Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung das Projekt **NEST – Coworking mit Kinderbetreuung im Science Tower in der Smart City**. Die Stadt Graz vermietet seit November 2024 zu günstigen Konditionen 21 Coworkingplätze für Kleinstunternehmen mit Kinderbetreuung vor Ort. 2026 soll um eine zweite Kindergruppe erweitert werden.

Weitere Gleichstellungsthemen

Das Schwerpunktthema „Bildung“ stellt den zentralen Fokus des vierten Gleichstellungsaktionsplans dar. Gleichzeitig werden auch alle weiteren Handlungsfelder der EU-Charta berücksichtigt, sodass Maßnahmen und Vorhaben aus allen Abteilungen sichtbar gemacht werden.

Themenbereich: Neue Rollenbilder fördern

Geschlechtersensible Darstellungen in öffentlichen Räumen, Öffentlichkeitsarbeit und Medien helfen dabei, das Verständnis dafür zu stärken, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht verschiedene Rollen übernehmen können. Nicht-stereotype Darstellungen machen die Vielfalt von Rollen sichtbar und tragen dazu bei, traditionelle Erwartungen an Geschlechterrollen langfristig zu verändern.

EU-Charta:

Artikel 06 – Kampf gegen Stereotype



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Im Haus Graz werden geschlechterbezogene Zuschreibungen gezielt abgebaut, um strukturelle Benachteiligungen langfristig und nachhaltig zu verringern. Menschen, die in „geschlechteruntypischen“ Berufen, Funktionen oder Lebenssituationen sind, werden sichtbar gemacht, damit vielfältige Identifikationsmöglichkeiten jenseits traditioneller Rollenmuster entstehen.

Haltung

Bei der Bildauswahl und in der Öffentlichkeitsarbeit wird darauf geachtet, Vielfalt und Gleichstellung sichtbar zu machen. Die Leitlinie „Graz verständlich“ ([graz.at/cms/dokumente/10269025_7748776/957468c7/GRAZ%20VERST%C3%84NDLICH_Handbuch%202023.pdf](https://www.graz.at/cms/dokumente/10269025_7748776/957468c7/GRAZ%20VERST%C3%84NDLICH_Handbuch%202023.pdf)) fördert die Verwendung einer geschlechtersensiblen und inklusiven Sprache. In der Richtlinie für städtische Kommunikation ([graz.at/cms/beitrag/10321177/9229711/Richtlinie_fuer_staedtische_Kommunikation.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10321177/9229711/Richtlinie_fuer_staedtische_Kommunikation.html)) ist festgelegt, dass die Zusammenarbeit mit Medien und Kanälen untersagt ist, die Menschen im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen wie z. B. Geschlecht diskriminieren.

Zum Weltfrauentag setzt das Haus Graz jährlich gezielte und umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen über ihre eigenen Kanäle, um auf Gleichstellungsthemen aufmerksam zu machen.

Bei Lehrlingen wird in der Holding Graz beim Personalmarketing auf Gleichstellungsorientierung geachtet.

Das Amt für Jugend und Familie setzt den Gleichstellungsaktionsplan integriert in den Regelbetrieb und nicht als Sonderprogramme um, entsprechend dem Ansatz von Gender Mainstreaming im Haus Graz. Neben traditionellen Familienbildern werden auch vielfältige andere Familienformen mitgedacht. Gleichstellung wird hier im Alltag des Amtes in allen Bereichen umgesetzt, nicht nur in eigenen Projekten. Das Familien.Kompetenz.Zentrum. der Stadt Graz ([graz.at/cms/beitrag/10397164/7752042/Elternbildung_im_Familien_Kompetenz_Zentrum.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10397164/7752042/Elternbildung_im_Familien_Kompetenz_Zentrum.html)) unterstützt die Gleichstellung von Frauen und Männern, indem es Familien einerseits durch gezielte Informationsvermittlung und Aufklärung, andererseits durch die Bereitstellung eines



Resonanzraums für eigene Gedanken und Ideen neue Möglichkeitsräume öffnet oder ins Bewusstsein holt. Familien können so informiert entscheiden, wie sie Familienleben gestalten wollen. Exemplarisch wären die unterschiedlichen Formate der Familienberatung, wie etwa Eltern-Kind-Pass-Beratung, Rechtsberatung, psychosoziale und psychotherapeutische Einzelberatung, Elterncoaching, Paarberatung oder Mediation, zu nennen, Begegnungsangebote wie „Von Vater zu Vater“ oder Elternbildungsveranstaltungen zu verschiedensten Themenschwerpunkten, die Gestaltung des Familienlebens betreffend. Zusätzlich zur gewaltpräventiven Wirkung des Angebots kann so Vätern beispielsweise die aktive Teilhabe am sowie die Mitgestaltung des Familienlebens und des Heranwachsens ihrer Kinder erleichtert werden. Oder die Gleichstellung von Müttern im Kontext von Erwerbstätigkeit und finanzieller Unabhängigkeit kann vorangetrieben werden. Dadurch werden traditionelle Geschlechterrollen hinterfragt und aufgebrochen, indem sowohl Männer als auch Frauen ermutigt werden, vielfältige Rollen im Familien- und Berufsleben auszuüben. Gleichzeitig entstehen neue, gleichberechtigte Rollenbilder, die Kindern und Erwachsenen zeigen, dass Fürsorge, Erwerbsarbeit und Verantwortung unabhängig vom Geschlecht übernommen werden können.

Maßnahmen und Vorhaben

- Im Rahmen des vom Gemeinderat beschlossenen **Zehn-Punkte-Aktionsprogramms der Stadt Graz zur konkreten Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung (2025–2027)** (graz.at/cms/beitrag/10358509/7771447) wird eine interne Posting-Reihe durch die Abteilung für Kommunikation umgesetzt, die Vielfalt sichtbar macht und als Ausgangspunkt für eine mögliche Employer-Branding-Kampagne dienen kann (inspiriert durch das Video „All That We Share“ des dänischen TV-Senders TV2 Dänemark). Vielfalt wird dabei weit gefasst und umfasst sowohl die Vielfalt der Arbeitsbereiche als auch unterschiedliche Herkunftsgeschichten, Geschlecht, Behinderung und weitere Dimensionen von Diversität. Zur Unterstützung einer geschlechtersensiblen und diversitätsbewussten Öffentlichkeitsarbeit sind interne Schulungen zu Gleichstellung und Diversität für Kommunikator:innen im Magistrat Graz geplant.
- **Geschlechtersensible Ehrungen:** Durch gezielte Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen soll dazu ermutigt werden, sich selbst oder andere Frauen für städtische Ehrungen – als Ehrenbürgerinnen, Ehrenringträgerinnen und Bürgerinnen der Stadt Graz – vorzuschlagen. Dadurch sollen Leistungen von Frauen stärker sichtbar werden und in den Ehrungen der Stadt angemessen repräsentiert sein.
- Bei der jährlich stattfindenden **Frauenpreisverleihung** werden frauenpolitische Initiativen und Projekte sowie einzelne Frauen für ihr Engagement in der Mädchen- und Frauenarbeit geehrt.
graz.at/frauenpreis
- **Girls’ Day:** Das Referat Frauen & Gleichstellung und die Holding Graz veranstalten jedes Jahr eigene Girls’ Days, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern und ihnen diese Berufsfelder näherzubringen. Auch die ITG plant, einen Girls’ Day einzuführen.
graz.at/girlsday
- **Weibliche Lehrlinge** der Holding Graz präsentieren sich auf Karrieremessen als Role Models und zeigen jungen Frauen die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten – auch jenseits der geschlechtertypischen Berufswahl – auf.
- Die Holding Graz plant in einer **Kampagne**, Frauen „vor den Vorhang zu holen“ und in geschlechteruntypischen Berufen zu zeigen.
- Die Holding Graz setzt auf den Eigenkanälen gezielte **Kommunikationsmaßnahmen**, um Mädchen in männlich dominierten Lehrberufen sichtbar zu machen und für technische Ausbildungswege zu interessieren.
- Das Integrationsreferat unterstützt **Projekte** zur Reflexion geschlechtsspezifischer, auch kulturell geprägter Rollenbilder und der daraus entstehenden inneren Konflikte, die sich aus widersprüchlichen persönlichen, familiären und gesellschaftlichen Rollenerwartungen ergeben können.
- Das Integrationsreferat unterstützt Projekte zur **Reflexion geschlechtsspezifischer, auch kulturell geprägter Rollenbilder** und der daraus entstehenden inneren Konflikte, die sich aus widersprüchlichen persönlichen, familiären und gesellschaftlichen Rollenerwartungen ergeben können.

Themenbereich: Gewaltschutz und sicheres Umfeld

Sicherheit ist ein menschliches Grundbedürfnis. Das individuelle Sicherheitsempfinden von Männern und Frauen unterscheidet sich jedoch deutlich. Besonders für Frauen kann die Gestaltung des öffentlichen Raums das Sicherheitsgefühl spürbar verbessern z.B. durch gute Beleuchtung, klare Einsehbarkeit und belebte Plätze.

Männer und Frauen sind unterschiedlich von Gewalt betroffen, sowohl in Form als auch in Häufigkeit. Deshalb braucht es gezielte Maßnahmen, die geschlechterspezifische Erfahrungen berücksichtigen und die Stadt für alle sicher und zugänglich machen.

Gewaltschutz ist dabei ein wesentlicher Bestandteil einer sicheren und geschlechtergerechten Stadt. Zielgerichtete Präventions- und Unterstützungsangebote tragen dazu bei, geschlechtsbezogener Gewalt entgegenzuwirken und allen Menschen ein sicheres Umfeld frei von Diskriminierung und Gewalt zu ermöglichen.

EU-Charta:

Artikel 21 – Sicherheit

Artikel 22 – Geschlechtsspezifische Gewalt

Artikel 23 – Menschenhandel

Artikel 28 – Umwelt

Artikel 32 – Cybergewalt

Artikel 33 – Gewalt gegen weibliche Abgeordnete und Mitarbeiter:innen

Artikel 39 – Krisenmanagement und Zivilschutz



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Die Stadt Graz schafft Rahmenbedingungen für ein sicheres und gewaltfreies Zusammenleben für alle Bürger:innen und fördert gezielt Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt. Dabei wird die geschlechts-spezifische Betroffenheit anerkannt und bei der Entwicklung wie auch der Umsetzung von Schutzmaßnahmen konsequent berücksichtigt.

Haltung

Bei der Gestaltung des öffentlichen Raums wird das Thema Sicherheit – insbesondere das subjektive Sicherheitsempfinden von Frauen – selbstverständlich mitgedacht. Beleuchtung folgt klaren Standards, Unterführungen werden freundlich und gut einsehbar gestaltet und bei Spielplätzen sowie Parks wird gezielt darauf geachtet, potenzielle Angsträume zu vermeiden. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass sich Frauen auch in den Abendstunden sicher und selbstbestimmt bewegen können. Sichtbarkeit, Orientierung und soziale Kontrolle spielen dabei eine zentrale Rolle. Denn ein öffentlicher Raum, der für alle zugänglich und sicher ist, stärkt das Vertrauen in die Stadt und fördert gesellschaftliche Teilhabe – speziell auch von Frauen und Mädchen.

Weiterführende Ausführungen zur Gestaltung des öffentlichen Raums finden sich im Kapitel „Stadtentwicklung und soziale Teilhabe“.

Parallel dazu zeigt sich die Verantwortung der Stadt auch im institutionellen Gewaltschutz, in dem Graz laut aktuellem Gleichstellungsindex des Städtebundes und der AK (2025) eine führende Position einnimmt. Die Stadt Graz verfügt über 45 Plätze in Frauenhäusern (für Frauen und ihre Kinder) und erfüllt damit die Vorgabe aus der Istanbul-Konvention des Europarats nicht nur, sondern geht sogar darüber hinaus.

Maßnahmen und Vorhaben

- Die Stadt Graz fördert **Gewaltschutzorganisationen und -projekte**. Ein aktuelles und neues Projekt (2025) ist „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt“ (graz.at/cms/beitrag/10451218/8106610/Projektstart_fuer_Stadtteile_ohne_Partnergewalt.html). Ziel ist es, häusliche und partnerschaftliche Gewalt frühzeitig zu erkennen und zu verhindern, indem Nachbarschaften sensibilisiert und aktiviert werden.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung informiert mit der Broschüre **„Selbst sicher“ und Pocket-Broschüren** in sieben Sprachen über Gewaltschutz und unterstützt Betroffene mit Hinweisen auf relevante Anlaufstellen. Weitere Übersetzungen sind geplant. (Broschüren im neuen Bestellservice des Referats Frauen & Gleichstellung – graz.at/cms/beitrag/10452596/7753526/Broschueren_Bestellservice.html#tb5)
- Mit dem Projekt **„FRITzi bringt's“** werden Informationen zu Unterstützungsangeboten für Frauen und Mädchen per Lastenrad mobil an Orten des täglichen Lebens verteilt und zugänglich gemacht.
graz.at/fritzibringts
- Mit Unterstützung verschiedener Abteilungen hat das Referat Frauen & Gleichstellung **24 Stopp-Tafeln mit Gewaltschutz-Telefonnummern** (graz.at/cms/beitrag/10451708/7753526/STOPP_GEWALT_Keine_Gewalt_gegen_Frauen.html) im öffentlichen Raum der Stadt Graz installiert, um auf Hilfsangebote aufmerksam zu machen und Betroffene niedrigschwellig zu erreichen. Das Projekt wird weiter ausgerollt. Geplant sind u. a. Plakate für Geschäfte und digitale Einspielungen in Einkaufszentren.
- Seit 2019 unterstützt das Projekt **„Luisa ist da“** des Referats Frauen & Gleichstellung Mädchen und Frauen beim Weggehen. Mit der Frage „Ist Luisa da?“ können sich Mädchen und Frauen ans Personal wenden und bekommen unmittelbar und diskret Hilfe. Derzeit gibt es rund 90 Luisa-Lokale in Graz (Stand 2025).
graz.at/luisa



- Im Jahr 2022 wurde das Projekt um den Schwimmbadbesuch erweitert. **„Luisa geht schwimmen“** ([graz.at/cms/beitrag/10393113/7753526/Luisa_geht_schwimmen.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10393113/7753526/Luisa_geht_schwimmen.html)) wird in den sechs städtischen Frei- und Hallenbädern und im Ragnitzbad umgesetzt.
- Im Jahr 2023 wurde das Projekt auf die Grazer Spielstätten – Orpheum Graz, Dom im Berg und Schlossbergbühne Kasematten – erweitert, um das Sicherheits- und Unterstützungsangebot für von Belästigung oder Übergriffen betroffene Personen durch **„Luisa live dabei“** im Kultur- und Veranstaltungsbereich weiter auszubauen.
- Zur Verbesserung von Schutz und Sicherheit bei Belästigung wird das Luisa-Projekt um **„Luisa-Spots“** ergänzt. An diesen Anlaufstellen im öffentlichen und semiöffentlichen Raum steht geschultes Personal für Betroffene rasch und unbürokratisch zur Verfügung.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung plant, die eigene Expertise zum Thema sexuelle Belästigung in die Zusammenarbeit mit der Holding Graz einzubringen (auf Grundlage des „Luisa ist da“-Projekts). Gemeinsam können Schritte zur Entwicklung eines klaren und transparenten Vorgehens im Umgang mit **sexueller Belästigung in öffentlichen Verkehrsmitteln** erarbeitet werden. Dieses Vorgehen könnte sowohl präventive Elemente als auch mögliche Handlungsabläufe für Betroffene und Mitarbeiter:innen berücksichtigen.
- Die **mobile, aufsuchende, mehrsprachige Gewaltschutzarbeit** wird vom Integrationsreferat gefördert.
- Das Integrationsreferat unterstützt die **Rechtsberatung für Frauen zu geschlechtsspezifischen Themen und Fragestellungen**. Hierfür wird jeder Frau eine Bezugsjuristin für alle Themen zur Seite gestellt. Sie erhält somit alle Informationen aus einer Hand.

- An den internationalen Aktionstagen **„16 Tage gegen Gewalt“** ([graz.at/cms/beitrag/10322950/7753526/schaunichtweg.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10322950/7753526/schaunichtweg.html)) beteiligt sich das Referat Frauen & Gleichstellung mit der **Kampagne #schaunichtweg**. Diese umfasst: Kino-Spots, Social-Media-Kampagne und Kurz-Spots der Kinoversionen auf den Infoscreens in den Grazer Öffis.
- In der Elementar-, Hort- und Freizeitpädagogik sowie im Amt für Jugend und Familie wurden Kinderschutzkonzepte entwickelt. Die Stadt Graz hat 2024 die Stelle eines:einer **Kinderschutzbeauftragten** in der Abteilung Bildung und Integration geschaffen. Sie ist die zentrale Anlaufstelle für elementarpädagogisches Fachpersonal und Schnittstelle zu weiteren Unterstützungsangeboten.
- Das Gesundheitsamt ist im Rahmen der amtlichen Untersuchung Ansprechpartnerin für **Sexdienstleister:innen**, die potenziell von Menschenhandel betroffen sind. Das Referat Frauen & Gleichstellung und das Gesundheitsamt fördern ein Beratungsangebot des Frauenservice zur Sexarbeit.
- Herausgegeben vom Fachausschuss für Frauen des Österreichischen Städtebundes kann die Informationsbroschüre „Mädchen im Netz. Safe im Cyperspace“ über Social Media, **Cybermobbing und Hass im Netz** kostenfrei über den Broschüren-Bestellservice des Referats Frauen & Gleichstellung ([graz.at/cms/beitrag/10452596/7753526/Broschueren_Bestellservice.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10452596/7753526/Broschueren_Bestellservice.html)) bezogen werden.
- Das Integrationsreferat unterstützt die Organisation eines **Kongresses sowie Veranstaltungen zum Thema „Zwangsehe und Verschleppung“**.

Themenbereich: Gesundheit

Gesundheit hat ein Geschlecht. Geschlecht beeinflusst nicht nur biologische Unterschiede, sondern auch den Zugang zu Gesundheitsleistungen, die Wahrnehmung von Symptomen und die Qualität der Versorgung. Soziale Rollen und Erwartungen prägen Gesundheitsverhalten und Risikofaktoren ebenso wie die Inanspruchnahme von Präventionsangeboten. Ungleichheiten entstehen, wenn diese Unterschiede nicht berücksichtigt werden – etwa bei Diagnostik, Therapie oder Gesundheitskommunikation.

EU-Charta:

Artikel 14 – Gesundheit

Artikel 37 – Sexuelle und reproduktive Gesundheit und damit verbundene Rechte

Artikel 38 – Klimawandel und das Recht auf eine gesunde Umwelt



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Wir integrieren geschlechtsspezifische Perspektiven in alle Gesundheitsbereiche, um Chancengleichheit zu fördern und strukturelle Benachteiligungen nachhaltig abzubauen.

Haltung

Gesundheit ist nicht nur eine individuelle, sondern auch eine gesellschaftliche Aufgabe. Unsere sozialen Lebensbedingungen prägen maßgeblich, wie gesund wir sind. Diesem Zusammenhang trägt das Gesundheitsleitbild der Stadt Graz Rechnung: Es verankert den sozialen Aspekt von Gesundheit und stellt die gesundheitliche Chancengleichheit in den Mittelpunkt. Dabei wird sowohl das biologische als auch das soziale Geschlecht als relevanter Einflussfaktor in allen Bereichen der Gesundheitsförderung berücksichtigt.

Frauen sind überdurchschnittlich stark von den Folgen des Klimawandels betroffen, da sie in vielerlei Hinsicht vulnerabler sind. Sie bilden den Großteil der älteren Bevölkerungsgruppe und sind häufiger von Armut betroffen, was ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber klimatischen Veränderungen verringert. Besonders die zunehmende Zahl an Hitzetagen wirkt sich auf Frauen stärker aus, da ältere Menschen und Personen in prekären Lebenssituationen gesundheitlich und sozial besonders belastet werden. Deshalb werden bei der Erstellung des Hitzeschutzplans frauenspezifische Aspekte miteinbezogen.

Maßnahmen und Vorhaben

• Geschlechtersensible Angebotsentwicklung in der Gesundheitsdrehseibe

Die Gesundheitsdrehseibe der Stadt bietet ein leicht zugängliches, kostenfreies und barrierefreies Gesundheitsangebot. Es steht allen Menschen offen – auch ohne Krankenversicherung – und kann auf Wunsch anonym genutzt werden. Zusätzlich wird eine Beratung in mehr als 50 Sprachen ermöglicht. Die geschlechtersensible Weiterentwicklung der Angebote trägt dazu bei, gesundheitliche Chancengleichheit zu fördern und bestehende Zugangsbarrieren abzubauen.

- Die Stadt Graz fördert das **Frauengesundheitszentrum**. Dieses bietet Beratung, Workshops und Fortbildungen für Multiplikator:innen zu Gesundheitsthemen für Frauen und Mädchen, u. a. Gesundheitsinformationen zu frauenspezifischen Beschwerden, Menstruation und Wechseljahren, Töchtergesundheit, Sexualität und Schönheitsidealen, Schwangerschaft und Geburt.

- Das Integrationsreferat fördert **Angebote zur mentalen und körperlichen Gesundheitsvorsorge für Frauen** sowie **Sport- und Bewegungsangebote speziell für Mädchen und Frauen** (mit und ohne Migrationsgeschichte).
- In einem Peer-Ansatz unterstützt das Integrationsreferat die **Wissensvermittlung von Frauen für Frauen** zu Gesundheits- und Erziehungsthemen.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung stellt Grazer Mittelschulen **Peri-Boxen** (graz.at/cms/beitrag/10451339/7753526/Peri_Boxen_an_Grazer_Mittelschulen.html) mit kostenfreien Hygieneartikeln zur Verfügung. Ziel ist es, Menstruationsartikel anonym und kostenfrei zugänglich zu machen und damit einerseits einen Beitrag gegen Periodenarmut der Schülerinnen zu leisten, andererseits mit dem Tabu rund um Menstruation zu brechen.
- Die Stadt Graz unterstützt die **psychosoziale Gesundheit von Frauen und Mädchen** durch die Förderung von Projekten und spezialisierten Organisationen. So fördert das Referat Frauen & Gleichstellung unter anderem die psychosoziale Beratung des Frauengesundheitszentrums, während Gesundheitsamt und Sozialamt psychosoziale Beratungsstellen unterstützen und damit niederschwellige Hilfe- und Beratungsangebote gewährleisten.
- In den städtischen Elternberatungsstellen stellt das Amt für Jugend und Familie **kostenfreie Angebote zur Geburtsvorbereitung sowie zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsfürsorge** bereit. Die niederschwellige Ausgestaltung dieser Beratungen trägt zur Förderung einer gleichberechtigten Elternschaft bei und spricht Eltern unabhängig von ihrem Geschlecht an. Darüber hinaus bieten leicht verständliche Gesundheitsinformationen, wie das Format „Klein hat's fein“, themenspezifische Elterninformationen sowie kindgerechte Materialien (etwa zur Schuluntersuchung oder zum Haltungsturnen), unterstützende Orientierung für Eltern aller Geschlechter in der Sorgearbeit. Die medizinische Begleitung in städtischen Kinderkrippen, Kindergärten, Horten sowie die schulärztliche Versorgung an allen städtischen Pflichtschulen leistet einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung, indem sie allen Kindern einen geschlechtsunabhängigen, niederschweligen Zugang zu präventiver Gesundheitsversorgung ermöglicht, frühzeitig gleiche gesundheitliche Ausgangsbedingungen schafft und Familien – insbesondere Sorgepersonen – strukturell entlastet.



Die Einbindung medizinischer Leistungen direkt in Bildungseinrichtungen reduziert den zusätzlichen Organisationsaufwand für Familien (z. B. Termine während der Arbeitszeit). Da Sorgearbeit nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet wird, wirkt diese Struktur indirekt ausgleichend.

- Das Referat Frauen & Gleichstellung, die Abteilung für Bildung und Integration und das Gesundheitsamt fördern **Projekte zur sexuellen und reproduktiven Gesundheit**. Dazu zählen unter anderem sexualpädagogische Workshops für Mädchen und junge Frauen sowie Informations- und Bildungsveranstaltungen des Frauengesundheitszentrums zu Themen wie Frauengesundheit, Menstruation, Verhütung und Schwangerschaft.
- **Die Ferienprogramme des Sportamts** sind vielfältig konzipiert und richten sich bewusst an Mädchen und Burschen gleichermaßen. Im Rahmen des Pilotprojekts zum Gender Mainstreaming im Jahr 2004 wurden die bestehenden Angebote evaluiert und so weiterentwickelt, dass sie Mädchen und Burschen gleichermaßen ansprechen. Diese geschlechtergerechte Ausrichtung der Angebote konnte bis heute erfolgreich aufrechterhalten werden und trägt nachhaltig zu einem ausgewogenen Zugang für alle Kinder und Jugendlichen und somit zu ihrer Gesundheitsförderung bei.

Themenbereich: Stadtentwicklung und soziale Teilhabe

Die geschlechtersensible Gestaltung des öffentlichen Raums und der Stadtplanung spielt eine zentrale Rolle für eine gleichberechtigte und zukunftsfähige Stadtentwicklung. Ein öffentlicher Raum, der die Bedürfnisse aller Geschlechter berücksichtigt, fördert nicht nur die soziale Teilhabe, sondern stärkt auch das Sicherheitsempfinden und die Lebensqualität der Bürger:innen. Durch gezielte Maßnahmen und Strategien wie Gender Mainstreaming wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu sozialen Diensten, (Gemeinde-) Wohnungen, Freizeit-, Sport- und Mobilitätsangeboten haben.

EU-Charta:

Artikel 15 – Soziale Betreuung und soziale Dienste

Artikel 18 – Soziale Inklusion

Artikel 19 – Wohnen

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Artikel 24 – Nachhaltige Entwicklung

Artikel 25 – Stadt- und Regionalplanung

Artikel 26 – Mobilität und Verkehr



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Gender Mainstreaming ist in allen städtebaulichen Entscheidungen und in der Stadtentwicklung fest verankert. Bei der Planung und strategischen Weiterentwicklung des öffentlichen Raums wird der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern konsequent einbezogen.

Haltung

- **Gender Mainstreaming als allgemeines Planungs- und Umsetzungsprinzip im Stadtentwicklungskonzept (4.o STEK):**
Im Stadtentwicklungskonzept (4.o STEK) ist Gender Mainstreaming als allgemeines Planungs- und Umsetzungskonzept u. a. im Bereich der Jugendarbeit, Integration und Beteiligung, Gestaltung von Park- und öffentlichen Grünanlagen sowie im Zugang zu Sport- und Freizeiteinrichtungen verankert.
- **Fachliche Beratung zu Gender Mainstreaming bei öffentlichen Auslobungen** im Bereich der Gestaltung des öffentlichen Raums.
- **Geschlechterspezifische Erfassung der Verkehrsdaten:**
Seit 1982 werden Verkehrsdaten geschlechterspezifisch erfasst und ausgewertet.
- **Investitionen in den Radverkehr:** Attraktive und gut ausgebaute Radwege steigern den Anteil der Radfahrenden deutlich. Der Frauenanteil im Radverkehr gilt dabei als zentrale Kennzahl für die Qualität der Radinfrastruktur. Besonders für Frauen ist der Ausbau der Radwege entscheidend, da sie häufiger auf umweltfreundliche und kostengünstige Mobilitätsformen angewiesen sind und sich in einer gut gestalteten Infrastruktur sicherer fühlen.
- **Mobilität und Radfahrkompetenz für Frauen:**
Die Stadt Graz fördert mit den „Bike Buddys“ ein Projekt, das Frauen mit und ohne Migrations- und Fluchtgeschichte im Rahmen von Partnerschaften beim Erlernen und Üben von sicherem Radfahren im Stadtverkehr begleitet.

- **Geschlechtergerechte Mobilität:**

Frauen tragen einen überproportional großen Anteil an der sogenannten „Mobility of Care“ – der Mobilität, die mit Betreuungsaufgaben und dem Begleiten von Kindern verbunden ist – und sind zudem häufiger als Männer auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen. Ein gut ausgebauter, attraktiver und barrierefreier öffentlicher Verkehr, der leicht verständlich gestaltet ist, bietet nicht nur Kindern, hochbetagten und leicht dementen Menschen die Möglichkeit, selbstständig mobil zu bleiben, sondern reduziert auch den Bedarf an Begleitung. Dies führt zu einer spürbaren Entlastung, insbesondere für Frauen, die oft die Hauptverantwortung für diese Aufgaben tragen. Im Gleichstellungsindex des Städtebundes und der AK (2025) erzielt Graz im Bereich Mobilität einen Indexwert von 87 Punkten, während die durchschnittliche Stadtregion in Österreich bei 80 Punkten liegt. Besonders hervorzuheben ist die geringe Fahrtzeitdifferenz zwischen öffentlichem Verkehr und motorisiertem Individualverkehr, die den öffentlichen Nahverkehr in Graz besonders attraktiv macht. Darüber hinaus ist die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel überdurchschnittlich hoch: 99 Prozent der Bevölkerung von Graz leben in Rasterzellen mit Güteklasse A bis F⁵, was eine sehr gute Erschließung darstellt (zum Vergleich: durchschnittliche Stadtregion in Österreich 82 Prozent).

- **Geschlechtersensible Entwicklung der generellen Maßnahmen im Masterplan Gehen** ([graz.at/cms/beitrag/10421189/7759964/Masterplan_Gehen_Graz.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10421189/7759964/Masterplan_Gehen_Graz.html)) umfasst u. a. Beleuchtung, gute Anbindung der Haltestellen an das Fußwegenetz, WC-Anlagen. Das subjektive Sicherheitsempfinden im öffentlichen Raum wird als ein zentrales Handlungsfeld im Masterplan Gehen definiert. Um dieses nachhaltig zu stärken, setzt die Stadt auf helle, einladend gestaltete Fußgänger:innenunterführungen sowie auf eine Umgebung, die freie Sicht ermöglicht. Nischen und schwer einsehbare Bereiche werden konsequent reduziert, klare Sichtachsen gezielt geschaffen. Bei der Begrünung des öffentlichen Raums kommen



bevorzugt Bäume, niedrige Gräser und Blumenbeete zum Einsatz, während hochwachsende Sträucher, die die Übersichtlichkeit beeinträchtigen könnten, gezielt vermieden werden. Der Masterplan Gehen (2024) dient in den nächsten Jahren als strategische Planungsgrundlage für die Verkehrs- und Stadtentwicklung. Die Stelle der Fußgänger:innenbeauftragten wurde im Jahr 2022 ins Leben gerufen, um die Umsetzung des „Masterplans Gehen“ zu koordinieren und die strategische Planung des Fußverkehrs in Graz voranzutreiben.

- **Inklusive Stadtgestaltung:**

Seit 1995 engagiert sich das Referat Barrierefreies Bauen für eine inklusive Stadtgestaltung. Davon profitieren nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern auch Personen mit Kinderwagen und jene, die mobilitätseingeschränkte Angehörige unterstützen und begleiten. Da ein Großteil der Care-Arbeit nach wie vor von Frauen geleistet wird, wirken sich diese Maßnahmen indirekt besonders positiv auf deren Alltagssituation aus.

⁵ Güteklasse F entspricht einer guten Basiserschließung im ländlichen Raum.

- **Gleichstellung als Planungsprinzip und Grundlage bei der Gestaltung von Spielplätzen.**
- **Geschlechtergerechte Straßenbenennung:**
Seit 2022 sieht die Richtlinie zur Straßenbenennung vor, neue Straßen vorrangig nach Frauen zu benennen ([graz.at/cms/beitrag/10320492/7765198/Strassenbenennung_Richtlinie.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10320492/7765198/Strassenbenennung_Richtlinie.html)).
- **Die Freizeit- und Sportangebote des Sportamts** werden von Mädchen und Buben gleichermaßen genutzt. Sportvereine haben die Möglichkeit, bei Vorhandensein einer Frauenmannschaft eine zweite Förderung zu beantragen. Bei der Neugestaltung des Geländes der ehemaligen Kirchnerkaserne entstand eine Rollschuhbahn – ein Ergebnis des Beteiligungsprozesses, in dem sich insbesondere viele Mädchen dieses Angebot gewünscht haben.
- **Gender-Analyse in der Fördervergabe des Kulturamts:**
Gender Budgeting ist seit 2012 als fortlaufender Prozess in der Fördervergabe des Kulturamts verankert. Zu diesem Zweck werden in den jeweiligen LIKUS-Kapiteln (Länder-Initiative Kultur-Statistik), dem österreichweit einheitlichen Definitionsrahmen mit 16 spartenbezogenen und spartenübergreifenden Kategorien, sämtliche personenbezogenen Förderungen einer Gender-Analyse unterzogen und im Kunst- und Kulturbericht ausgewiesen. Die Darstellung umfasst sowohl die Fördersummen in Euro als auch die Anzahl der Fördernehmer:innen, jeweils differenziert nach Geschlecht, und schafft damit Transparenz über die geschlechtergerechte Verteilung von Kunst- und Kulturförderungen.
- **SozialCard als Instrument sozialer Teilhabe:**
Die Stadt Graz bekennt sich dazu, soziale Teilhabe unabhängig von Einkommen zu ermöglichen. Die SozialCard leistet dazu einen wichtigen Beitrag, indem sie Menschen mit geringem Haushaltseinkommen Ermäßigungen bei Gebühren und Abgaben sowie vergünstigte Tarife im öffentlichen Verkehr und in Freizeit- und Kultureinrichtungen ermöglicht. Da Frauen aufgrund struktureller Ungleichheiten und häufiger prekärer Lebenslagen überdurchschnittlich oft von Einkommens- und Altersarmut betroffen sind, wird die SozialCard überwiegend von Frauen genutzt.



Maßnahmen und Vorhaben

- Gemeinsam mit dem Stadtvermessungsamt erstellt das Referat Frauen & Gleichstellung einen **digitalen Stadtplan für Frauen**. Dieser bündelt die vielfältigen Angebote, Beratungsstellen und Anlaufstellen für Frauen und Mädchen in Graz und erleichtert den Zugang zu Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten.
- Das Integrationsreferat unterstützt **Begegnungsformate für Frauen**, um Vereinsamung und Isolation entgegenzuwirken, und fördert Frauentreffen mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung fördert **Digitalisierungsangebote** des Vereins nowa, um die digitale Kompetenz von Frauen zu stärken und ihre Teilhabe an Bildung, Beruf und Gesellschaft zu verbessern.

Themenbereich: Beteiligung

Die Stadt Graz hat als erste Kommune in Österreich Beteiligung strukturell durch einen Gemeinderatsbeschluss im Jahr 2014 verankert. Seitdem informiert die Stadt Graz Bürger:innen frühzeitig und transparent über wichtige Vorhaben mittels einer öffentlichen Vorhabenliste, die auch angibt, ob Beteiligung möglich ist. Für jedes Vorhaben mit Beteiligung werden klare Konzepte erstellt, die Ziele, Zielgruppen, Methoden und Zeitpläne definieren und eine Konsultation relevanter Gremien sicherstellen. Wenn alle Bevölkerungsgruppen – insbesondere Frauen und marginalisierte Gruppen – an Entscheidungsprozessen beteiligt sind, können ihre Perspektiven und Bedürfnisse berücksichtigt werden. Gerade Frauen verfügen aufgrund ihres vielschichtigen Alltags oft über ein besonders gutes Verständnis der Lebensumstände. Das Einbeziehen verschiedener Perspektiven zielt darauf ab, kommunale Planungen und Umsetzungen möglichst ausgewogen zu gestalten und bestehende Benachteiligungen proaktiv zu bearbeiten. Beteiligung stärkt das Vertrauen in politische Entscheidungen und in die öffentliche Verwaltung.

EU-Charta:

Artikel 03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Artikel 07 – Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Gleichstellung wird gefördert, indem Beteiligungsprozesse inklusiv gestaltet werden, sodass alle Bevölkerungsgruppen – insbesondere Frauen und benachteiligte Gruppen – gleiche Chancen zur Mitwirkung erhalten.

Haltung

Im Stadtentwicklungskonzept ist Gender Mainstreaming in der Bürger:innenbeteiligung und in der Erstellung und Umsetzung von Stadtteilleitbildern verankert (4.o STEK).

Maßnahmen und Vorhaben

- Durch **Methodenmix und maßgeschneiderte aufsuchende Beteiligungsformate des Referats für Bürger:innenbeteiligung** – etwa tagsüber vor Supermärkten und Kindergärten, einer Kombination aus Online- und Präsenzangeboten sowie niederschwelligen Formaten wie dem Lastenrad mit Kaffee im Stadtteil – werden auch „weniger laute Stimmen“ ermutigt, sich zu beteiligen.
- Die Stadt Graz fördert gleichberechtigte Beteiligung durch **zeitlich flexible (Online-)Befragungen und Kinderbetreuungsangebote** bei Präsenzveranstaltungen. Dadurch werden insbesondere für Menschen mit Betreuungsverpflichtungen, die überwiegend von Frauen übernommen werden, Teilnahmhürden reduziert und die Mitwirkung an Beteiligungsprozessen erleichtert.
- Um eine **gleichberechtigte Beteiligung** zu fördern, werden in einzelnen Jugendbeteiligungsformaten geschlechtergetrennte Gruppen angeboten. Diese schaffen insbesondere für Mädchen einen geschützten Rahmen, in dem sie ihre Anliegen und Sichtweisen aktiv einbringen können. (Beispiel: Stadtteilleitbild Lend-Mitte – graz.at/cms/beitrag/10457566/7757978).

Themenbereich: Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Die Gleichstellung am Arbeitsmarkt ist ein zentraler Schlüssel für eine ausgewogene und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung. Um eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit für alle zu fördern und insbesondere (Alters-)Armut von Frauen vorzubeugen, unterstützt die Stadt Graz arbeitsmarktpolitische Projekte und sensibilisiert für die strukturellen Herausforderungen, denen Frauen am Arbeitsmarkt begegnen.

EU-Charta:

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Wir stärken existenzsichernde Erwerbstätigkeit, indem wir arbeitsmarktpolitische Projekte fördern und für die besonderen Herausforderungen sensibilisieren, denen Frauen im Erwerbsleben begegnen. Auf diese Weise leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Vorbeugung von (Alters-)Armut – insbesondere bei Frauen.

Haltung

Die Stadt Graz setzt sich dafür ein, bestehende Benachteiligungen und geschlechtsspezifische Ungleichheiten sichtbar zu machen, faire Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern und das Bewusstsein für Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu stärken. Durch

ihr eigenes Handeln sowie durch Information, Sensibilisierung und Subventionen trägt die Stadt dazu bei, gleiche Chancen für alle Geschlechter in Ausbildung, Beruf und Karriere zu verwirklichen.

Einen Überblick über die internen Regelungen im Haus Graz finden sich im Kapitel „Die Stadt als Arbeitgeberin“.

Maßnahmen und Vorhaben

- Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit rund um den **Equal Pay Day, Equal Pension Day und Equal Care Day** fördert das Referat Frauen & Gleichstellung das Bewusstsein für gerechte Chancen am Arbeitsmarkt und eine partnerschaftliche Verteilung von Sorge- und Betreuungsarbeit (siehe auch Kapitel „Care-Arbeit“).
- Die Abteilung Wirtschafts- und Tourismusentwicklung bündelt **Frauennetzwerke** und bietet Diskussionsveranstaltungen und Workshops gezielt für Frauen in der Wirtschaft an.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung und das Sozialamt fördern **arbeitsmarktpolitische Projekte** für Frauen und Mädchen.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung fördert den Verein FELIN (Female Leaders Initiative), der mit einem Lehrgang und Workshops **Frauen in Führungspositionen** unterstützt und durch Studien die Gleichstellung am Arbeitsmarkt thematisiert.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung fördert das Lernzentrum des Vereins nowa. Mit kostenlosen **Lern- und Qualifizierungsangeboten** unterstützt das Lernzentrum (siehe auch Kapitel „Care-Arbeit“) Frauen beim Erwerb und Ausbau von Basisbildungs-, Sprach- und Digitalkompetenzen und stärkt damit ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen.
- Der **Grazer Fonds für Aufstieg und Entwicklung** unterstützt Menschen mit geringem Einkommen bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und trägt damit zur Verbesserung ihrer Bildungs- und Erwerbschancen bei. Da das Angebot überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, leistet es einen wichtigen Beitrag zur Stärkung ihrer beruflichen Entwicklung und wirtschaftlichen Unabhängigkeit (2025: von 462 Antragsteller:innen waren 276 Frauen).

Themenbereich: Care-Arbeit

Care-Arbeit, also die Betreuung und Pflege von Angehörigen, stellt eine zentrale Herausforderung für die Gleichstellung der Geschlechter dar. Frauen übernehmen diese Aufgaben nach wie vor unverhältnismäßig häufig, was ihre Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben einschränken kann.

EU-Charta:

Artikel 17 – Weitere Betreuungspflichten



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Wir fördern die Gleichstellung im Bereich der Care-Arbeit, indem wir gezielte Unterstützungsangebote bereitstellen, und stärken das Bewusstsein für die unterschiedlichen Belastungen von Männern und Frauen in der Care-Arbeit, um langfristig zu mehr Ausgewogenheit in diesem Bereich beizutragen.

Haltung

Durch Sensibilisierungsmaßnahmen und ihre Vorbildfunktion als Arbeitgeberin fördert die Stadt Graz die gleichberechtigte Übernahme von Betreuungs- und Pflegeverantwortung und stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Einen Überblick über die internen Regelungen im Haus Graz finden sich im Kapitel „Die Stadt als Arbeitgeberin“.



Maßnahmen und Vorhaben

- Die **Pflegedrehscheibe** bietet umfassende Beratung und Unterstützung für alle Fragen rund um das Thema Pflege, um individuelle Bedürfnisse durch rasche und unbürokratische Informationen zu berücksichtigen. Ziel ist dabei, für den betroffenen Menschen die beste Art der Betreuung zu finden. Dadurch werden auch Frauen, die ihre Angehörigen pflegen, entlastet.
- Das **Pilotprojekt „Pflegende Angehörige“** (graz.at/cms/beitrag/10450989/7762004/Projekt_Pflegende_Angehoerige.html) bietet Personen, die sich vorrangig um die Betreuung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen kümmern, die Chance auf eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Durch die Schaffung eines Beschäftigungsverhältnisses wird ihnen der Zugang zur Pflichtversicherung ermöglicht, wodurch ihre soziale und finanzielle Sicherheit nachhaltig gestärkt wird.
- Das Referat Frauen & Gleichstellung macht durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit rund um den **Equal Care Day** auf die Bedeutung und die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit aufmerksam.

Themenbereich: Finanzielle Gebarung

Die finanzielle Gebarung spielt eine entscheidende Rolle bei der Förderung der Gleichstellung, da die gerechte Verteilung öffentlicher Mittel direkte Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hat.

Durch die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätskategorien bei der Mittelvergabe können strukturelle Benachteiligungen abgebaut und die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen gezielt adressiert werden. Maßnahmen wie Gender Budgeting und Gleichstellungsprüfungen stellen sicher, dass finanzielle Entscheidungen nicht nur transparent, sondern auch geschlechtergerecht getroffen werden.

EU-Charta:

Artikel 09 – Gleichstellungsprüfung

Artikel 12 – Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Wir achten auf die transparente und gerechte Verteilung von öffentlichen Mitteln und prüfen die Auswirkungen unseres Handelns auf Frauen und Männer, um Benachteiligungen von vornherein zu vermeiden.

Haltung

Die Förderungsrichtlinie (Stand 2026 – graz.at/cms/bei-trag/10339058/9229813) schließt in den Förderungsvoraussetzungen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht explizit aus. Ab einer Förderung von 10.000 Euro müssen im Förderantrag Angaben zu Gender und Diversity gemacht werden (siehe Handbuch zur Förderungsrichtlinie).

Im Budgetbeschluss (graz.at/cms/dokumente/10243929_7746608/f6ce-ba73/1a_Budgetbeschl%C3%BCsse%20GRB%202026.pdf) ist Gender Budgeting in den „Ergänzenden Regelungen zum städtischen Budget-vollzug“ verankert: „Ziel ist es, das Budget unter sozialen Gesichtspunkten gerecht zwischen den Geschlechtern aufzuteilen. Das bedeutet eine Erweiterung des traditionellen Budget-Prozesses und keine separaten Budgets. [...] Die Evaluierung des Gleichstellungsaktionsplans zeigt den Umsetzungsgrad innerhalb der Organisation und ist damit auch der Nachweis für die verfassungskonforme Umsetzung von Gender Budgeting (B VG, Artikel 13, Absatz 39).“

Maßnahmen und Vorhaben

- Zur Verankerung von Gleichstellungsaspekten in der Haushaltssteuerung setzt das Referat Frauen & Gleichstellung gemeinsam mit der Finanzdirektion und dem Kontrollamt ein **Pilotprojekt zur Messung und Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen** um.
- Die Holding Graz setzt im Bereich Sponsoring einen besonderen Schwerpunkt auf den **Frauensport**.

Themenbereich: Die Stadt als Arbeitgeberin

Eine geschlechtersensible Personalentwicklung berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensrealitäten, Bedürfnisse und Belastungen von Frauen und Männern und schafft Rahmenbedingungen, die geschlechterspezifischer Diskriminierung im Arbeitsumfeld aktiv entgegenwirken. Sie zielt darauf ab, Chancengleichheit zu fördern – etwa durch transparente Rekrutierungsprozesse, flexible Arbeitszeitmodelle oder gezielte Förderprogramme.

EU-Charta:

Artikel 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Artikel 35 – Flexible Arbeitsmodelle



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Unser Wirkungsziel

Wir sorgen für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und gewährleisten den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu allen Positionen auf sämtlichen Hierarchieebenen. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter. Durch transparente und faire Entlohnungsstrukturen stellen wir sicher, dass es zu keinen Benachteiligungen auf Gehaltsebene kommt. Diskriminierung in jeder Form wird bei uns nicht toleriert. Besonderes Augenmerk legen wir auf die Prävention und den sensiblen Umgang mit sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung.

Haltung

Der Magistrat der Stadt Graz setzt sich aktiv für ein transparentes und geschlechtergerechtes Personalwesen ein, das die Gleichbehandlung von Männern und Frauen konsequent sicherstellt. Das Gehaltsschema gewährleistet eine faire Entlohnung unabhängig vom Geschlecht, während Stellenausschreibungen geschlechterinklusiv formuliert und von der Gleichbehandlungsbeauftragten geprüft werden. Nach den städtischen Objektivierungsrichtlinien sind standardisierte Auswahlprozesse gewährleistet – mit klaren Auswahlkriterien, strukturierten Interviews und Bewertungsbögen, die (frauen-) diskriminierendes Verhalten verhindern sollen. Zudem wird in Stellenausschreibungen die Frauenförderung ausdrücklich angesprochen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte trägt durch ihre Mitwirkung an Hearings und in Arbeitskreisen zu Personal- und Organisationsthemen dazu bei, Benachteiligungen entgegenzuwirken und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. In allen Abteilungen sind Kontaktpersonen als erste Anlaufstelle direkt vor Ort erreichbar.

Die Holding Graz geht mit dem Projekt „Unvoreingenommenes Recruiting“ einen weiteren Schritt, indem Bewerbungsunterlagen anonymisiert vorselektiert und die Recruitingteams gezielt auf Diskriminierung und Gleichbehandlung geschult werden.

Flexible Gleitzeitregelungen im Haus Graz fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit, während der Frauenanteil in Führungspositionen und Lehrberufen regelmäßig erhoben und analysiert wird.

Zudem ist das Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung fester Bestandteil des Dienstprüfungslehrgangs und der Dienstprüfung des Magistrats.

Die GPS (Grazer Parkraum- und Sicherheitsservice GmbH) hat eine eigene Stabsstelle für Gleichbehandlung eingerichtet.

Die Holding Graz hat ihren neuen Aufenthaltsraum für das Fahrpersonal geschlechter- und diversitätssensibel gestaltet.

Maßnahmen und Vorhaben

- Das **Frauenförderungsprogramm** ist eine positive Unterstützungsmaßnahme und wird im Zuge des vierten Gleichstellungsaktionsplans aktualisiert.
- Es finden regelmäßige **Frauennetzwerktreffen** im Haus Graz statt.
- Die (rechtliche) **Möglichkeit geteilter Führungspositionen** im Magistrat wird geklärt und gegebenenfalls angeboten.
- Die Gleichbehandlungsstelle erarbeitet gemeinsam mit anderen Abteilungen eine Richtlinie zum Umgang mit **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**. Aufbauend darauf werden interne Formate wie Schulungen oder Sensibilisierungsmaßnahmen entwickelt, um ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld nachhaltig zu gewährleisten.
- Zur Förderung eines **diversitätssensiblen Recruitings** erarbeitet ein Arbeitskreis aus Personalamt, Referat Frauen & Gleichstellung, Integrationsreferat und Gleichbehandlungsstelle im Magistrat Graz die systematische Verankerung von Diversitätsaspekten in den Unterlagen und Leitlinien für Mitglieder von Hearingkommissionen.
- Die Holding Graz plant eine Kampagne, um speziell Frauen in geschlechteruntypischen Berufen anzusprechen (**Personalmarketing**).
- Die Holding Graz prüft, ob **Stellenausschreibungen in weiblicher Form** möglich sind.
- Ausgeschriebene Führungspositionen in der Holding Graz werden **in Frauennetzwerken gezielt verbreitet**.
- **Reporting im Haus Graz**
Der Frauenanteil in allen Führungsebenen und in den Lehrberufen wird ausgewertet.



- Die mittlere Führungsebene im Magistrat Graz wird durch **gezielte Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen** im Bereich Gleichbehandlung und Gleichstellung qualifiziert. Dadurch werden Gleichstellungsaspekte in Führungsentscheidungen gestärkt und eine chancengerechte Personal- und Organisationskultur gefördert.
- **Sensibilisierung zur Väterkarenz und zum Papamonat.**
Durch gezielte Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen werden Führungskräfte und Mitarbeiter:innen über die Möglichkeiten von Papamonat und Väterkarenz informiert, um eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungs- und Familienarbeit zu fördern und bestehende Rollenbilder abzubauen.

Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktionspläne

Trotz der bisherigen Fortschritte zeigt sich, dass Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung oft isoliert betrachtet wird und nicht ausreichend mit anderen Querschnittsthemen wie Inklusion, Migration oder Nachhaltigkeit verknüpft ist. Die verschiedenen Leitbilder und Strategien der Stadt Graz – wie das Integrationsleitbild, die Inklusions- und Mobilitätsstrategie – werden häufig unabhängig voneinander entwickelt und umgesetzt. Dies führt zu einer Fragmentierung der Gleichstellungsarbeit und erschwert die Umsetzung einer intersektionellen Perspektive, die die Verschränkung von Geschlecht mit anderen sozialen Kategorien wie soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung berücksichtigt (Crenshaw, 1989 und 1991).

Intersektionelle Perspektiven auf Gender Mainstreaming

Die zentrale Herausforderung besteht darin, Gender Mainstreaming als Querschnittsthema in den institutionellen Strukturen der Stadtverwaltung zu etablieren und intersektionelle Verschränkungen systematisch zu analysieren. Eine solche Weiterentwicklung ist notwendig, um die Diversität der Bevölkerung adäquat abzubilden und Gleichstellung integriert zu betrachten.

EU-Charta:

Artikel 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung

Artikel 34 – Intersektionalität und Diversität



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Intersektionalität ist theoretisch gut fundiert, stellt jedoch in der Umsetzung eine Herausforderung dar. In ihrem Artikel „Gender mainstreaming at 25 years: Toward an inclusive, collaborative, and structured research agenda“ (2024)⁶ betonen Caywood und Darmstadt, dass Gender Mainstreaming zunehmend mit intersektionellen Ansätzen verknüpft wird, um Überschneidungen von Ungleichheiten wie sozialer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Alter stärker zu berücksichtigen. Trotz der Weiterentwicklung der Theorie bleibt die praktische Anwendung häufig oberflächlich und reduziert komplexe Identitäten auf vereinfachte Kategorien. Ihrer Ansicht nach besteht weiterhin ein dringender Bedarf an klareren Konzepten und Methoden, um Intersektionalität effektiv in politische Strategien und praktische Maßnahmen zu integrieren.

Die Ausarbeitung des vierten Gleichstellungsaktionsplans zeigt, dass eine intersektionelle Betrachtung der Gleichstellung noch unvollständig ist. Wichtige Perspektiven bleiben unberücksichtigt und bestehende Datenlücken stellen eine Herausforderung dar, die eine umfassende und ganzheitliche Analyse erschwert.

⁶ Der Artikel von Caywood und Darmstadt (2024) basiert auf einer umfassenden Literaturrecherche, die 27 Jahre wissenschaftliche Veröffentlichungen zu Gender Mainstreaming analysiert (1995–2022). Insgesamt wurden 528 Artikel aus der Scopus-Datenbank ausgewertet. Auf Grundlage dieser Analyse identifizieren die Autor:innen zentrale Herausforderungen und Forschungslücken.

Auch in der Praxis ergeben sich zunehmend intersektionelle Fragestellungen: Wie können Mädchen mit Migrationsgeschichte ab der Unterstufe für unsere Sportangebote begeistert werden? Wie lässt sich der Zugang zu älteren Frauen mit Behinderung verbessern? Welche Ansätze motivieren Frauen mit Migrationsgeschichte, an der internen Ausbildung zur Reinigungstechnikerin teilzunehmen? Und welche spezifischen Bedürfnisse haben junge Frauen in einer Stadt wie Graz?

Um die Gleichstellungsmaßnahmen der Stadt Graz gezielt weiterzuentwickeln, ist es unerlässlich, bestehende Datenlücken zu schließen und die aktuellen Maßnahmen systematisch mit einer intersektionelle Perspektive zu analysieren.

Intersectionality-Based Policy Analysis (IBPA)/Dokumentenanalyse

Die Intersectionality-Based Policy Analysis nach Hankivsky et al. (2014) wendet die intersektionelle Perspektive auf politische Maßnahmen an und bietet eine theoretische Grundlage, Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung zu analysieren. Dadurch wird sichtbar, wessen Perspektiven in die Gleichstellungsmaßnahmen einfließen und welches Bild von Frau den Gleichstellungsaktionsplänen zugrunde liegt. Folgende Fragen sind bei der Analyse leitend:

Welche und wessen Probleme werden adressiert?

Wessen Lebensrealität bildet sich in den Maßnahmen und Strategiedokumenten ab?

Welche spezifischen Bedürfnisse und Anliegen bleiben dabei systematisch unberücksichtigt?

Welche Synergien und Spannungen bestehen zwischen den verschiedenen Leitbildern und Strategien der Stadt Graz?



Eine systematische Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktionspläne unter Einbezug von Instrumenten wie der Intersectionality-Based Policy Analysis sowie Analysen von Boundary Objects und Boundary Spanning-Praktiken ermöglicht es, Gleichstellung in der Stadtverwaltung integriert zu betrachten und der Vielfalt der städtischen Bevölkerung angemessen Rechnung zu tragen. Eine solche vertiefte intersektionelle Betrachtung kann in zukünftigen Gleichstellungsaktionsplänen weiter ausgebaut und systematisch verankert werden.

Der Ausbau von Gleichstellungskompetenz in allen Abteilungen sollte durch Qualifizierungsangebote wie den Gender-Agents-Lehrgang gezielt gefördert werden. Darüber hinaus wird empfohlen, Gender Mainstreaming strukturell in den Fachabteilungen zu verankern und ein nachhaltiges Wissensmanagement aufzubauen, damit Gleichstellungswissen langfristig gesichert, auch unabhängig von einzelnen Personen verfügbar bleibt und dauerhaft in Prozesse und Entscheidungen integriert wird.

Zusammenarbeit mit Basisorganisationen

EU-Charta:

Artikel 05 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung



QR-Code zur EU-Charta

rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

Die Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktionspläne wirft auch die wichtige Frage auf, die Perspektiven zivilgesellschaftlicher Akteur:innen – insbesondere Frauenorganisationen und andere fachkundige Stakeholder:innen – systematischer in die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen der Stadt Graz eingebunden werden können. Ihre Expertise und ihre Nähe zu betroffenen Gruppen sind wertvolle Ressourcen, die bisher noch nicht in vollem Umfang genutzt wurden.

Gleichzeitig zeigt sich, dass Menschen, die von strukturellen Benachteiligungen betroffen sind, in klassischen Beteiligungsformaten häufig schwer erreichbar sind. Eine Möglichkeit, diesem strukturellen Ausschluss entgegenzuwirken, liegt im gezielten Aufbau und in der Pflege von Netzwerken sowie in der Zusammenarbeit mit Multiplikator:innen, die über direkten Zugang zu diesen Gruppen verfügen. Auf diese Weise können vielfältige Perspektiven systematisch einfließen und inklusivere Entscheidungsgrundlagen schaffen.

Zusammenfassend geht es in der Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktionspläne nicht allein um einzelne Maßnahmen und Vorhaben, sondern vielmehr darum, die Gleichstellungsaktionspläne auf eine erweiterte theoretische Grundlage zu stellen und sie als integrierte, intersektionelle Strategien neu zu konzipieren und systematisch zu verankern, um Gleichstellungswissen auch in den einzelnen Fachabteilungen nachhaltig zu sichern.

Weitere Anregungen für die Gleichstellung im Haus Graz

Eine wirkungsvolle Möglichkeit, die Bedeutung von Gleichstellung sichtbar zu machen und eine verbindliche Grundlage für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu schaffen, besteht darin, das Thema Gleichstellung explizit in Strategiepapiere und Leitbilder der Fachabteilungen aufzunehmen und klar zu benennen. Dadurch wird das Bewusstsein für Gleichstellung als zentralen Wert gestärkt und dieser nachhaltig in der strategischen Ausrichtung verankert. Eine weitere sinnvolle Entwicklungsmöglichkeit liegt darin, Leitbilder und Strategiepapiere stärker aufeinander abzustimmen und gezielt miteinander zu verzahnen, um Synergien zu nutzen und eine ganzheitliche Umsetzung der städtischen Ziele zu gewährleisten.

Nur durch die systematische Erhebung und Auswertung geschlechterspezifischer Daten können Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung evidenzbasiert entwickelt werden. Eine kontinuierliche Datengrundlage ermöglicht es, unterschiedliche Bedarfe sichtbar zu machen, bestehende Ungleichheiten präzise zu identifizieren und darauf aufbauend wirksame, zielgerichtete Interventionen zu gestalten. Eine wirksame Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit besteht daher auch darin, bei der Erhebung von Daten in Projekten, (Online-)Befragungen oder Beteiligungsprozessen geschlechtsspezifische Informationen systematisch zu erheben und auszuwerten. So könnte etwa eine geschlechterspezifische Analyse der Nutzung von Parks, Bezirkssportplätzen und Outdoor-Fitness-Calisthenics-Anlagen – beispielsweise im Rahmen einer Masterarbeit in Kooperation mit dem Referat Frauen & Gleichstellung – wertvolle Erkenntnisse für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung liefern.

Nächste Schritte auf dem Weg zu mehr Gleichstellung im Haus Graz

- **Frauen in Führungspositionen:** Trotz einer Erhöhung des Frauenanteils in den oberen drei Dienstklassen finden sich Frauen dennoch auch im Jahr 2023 vermehrt in den unteren Dienstklassen. Der Frauenanteil in den Dienstklassen B und die vermehrte Einstufung von Frauen in die unteren Dienstklassen hat sich in den letzten vierzehn Jahren nicht verändert, in der obersten Dienstklasse B hat sich der Frauenanteil sogar von 45 Prozent auf 40 Prozent reduziert (siehe Informationsbericht zu den Einkommensberichten 2023). Um den Frauenanteil in Führungspositionen nachhaltig zu erhöhen, sind gezielte Maßnahmen der Stadt erforderlich – wie die Förderung von Frauen durch Buddy-Systeme, transparente und geschlechtersensible Aufstiegsmöglichkeiten sowie die aktive Bekämpfung struktureller Barrieren, die Frauen am Aufstieg in höhere Dienstklassen hindern.
- **Zulagen und Nebengebühren:** Insbesondere detaillierte Informationen zu Zulagen und Nebengebühren würden eine tiefere Analyse der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ermöglichen.
- **Anrechnung von Vordienstzeiten:** Die bisherigen Einkommensberichte zeigen, dass sich Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht allein durch Alter oder Dienstjahre erklären lassen. Einkommensunterschiede können durch unterschiedliche Einstiegsgehälter begründet sein, was bis zur Pensionierung oder bis zur Beendigung eines Dienstverhältnisses nicht mehr aufgeholt werden kann. Da die Festsetzung des Einstiegsgehalts maßgeblich von der Anrechnung von Vordienstzeiten abhängt und Erwerbsbiografien von Frauen aufgrund von Care-Arbeit weiterhin häufiger durch Teilzeitphasen geprägt sind, zeigt sich der Bedarf, Modelle zur Regelung der Anrechnung von Vordienstzeiten zu erarbeiten, die dieser Realität angemessen Rechnung tragen. Positiv ist anzumerken, dass Teilzeitbeschäftigten ab 50 Prozent schon jetzt vollständig angerechnet werden.

- In der konsequenten Umsetzung der **EU-Lohntransparenz-Richtlinie** liegt großes Potenzial, geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede zu verringern – insbesondere dort, wo sie auf geschlechtsspezifische Berufswahl zurückgehen.
- **Recruiting ohne Angabe von Geschlecht:** Eine mögliche Weiterentwicklung im Recruiting bestünde darin, das in der Holding Graz geplante Projekt „Unvoreingenommenes Recruiting“ auf den Magistrat auszudehnen, indem die Vorselektion von Bewerbungsunterlagen in anonymisierter Form erfolgt.
- **Personalauswahlverfahren:** Aufgrund der derzeitigen Geschlechterverteilung in bestimmten Positionen sind Auswahlkommissionen aktuell noch überwiegend männlich besetzt. Um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, könnte eine verpflichtende geschlechterparitätische Zusammensetzung von Auswahlkommissionen angedacht werden. Dies würde in der Praxis mitunter erfordern, dass einzelne Personen zeitweise von der Mitwirkung in Auswahlverfahren Abstand nehmen, stellt jedoch einen wichtigen Schritt zur Stärkung von Chancengleichheit und Vielfalt in Entscheidungsprozessen dar.
- **Förderung von Väterkarenz:** Eine systematische Analyse der Inanspruchnahme von Väterkarenz kann strukturelle und organisatorische Einflussfaktoren sowie förderliche bzw. hemmende Rahmenbedingungen sichtbar machen und damit Ansatzpunkte eröffnen, wie Väter im Haus Graz künftig besser bei der Inanspruchnahme von Väterkarenz unterstützt werden können.

Literaturverzeichnis

Caywood, K. & Darmstadt, G. L. (2024). Gender mainstreaming at 25 years: Toward an inclusive, collaborative, and structured research agenda. *Journal Of Global Health*, 26(14). doi.org/10.7189/jogh.14.04011

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), Art. 8, 139–167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. doi.org/10.2307/1229039

Hankivsky, O., Grace, D., Hunting, G., Giesbrecht, M., Fridkin, A., Rudrum, S., Ferlatte, O. & Clark, N. (2014). An intersectionality-based policy analysis framework: critical reflections on a methodology for advancing equity. *International Journal For Equity in Health*, 13(1), 119. <https://doi.org/10.1186/s12939-014-0119-x>

Impressum

Herausgeberin

Stadt Graz | Referat Frauen & Gleichstellung
Kaiserfeldgasse 17, 8010 Graz
frauen.gleichstellung@stadt.graz.at
graz.at/frauen

Gestaltung/Layout

achtzigzehn – Konzept & Gestaltung GmbH

Druck

PDKS Stadt Graz

1. Auflage, Stand Oktober 2026

Stadt Graz
Referat Frauen & Gleichstellung

Kaiserfeldgasse 17, 8010 Graz
Tel.: +43 316 872-4671

[graz.at/frauen](https://www.graz.at/frauen)