



3. Gleichstellungsaktionsplan „Haus Graz“ Umsetzungsbericht 2021 – 2024

Referat Frauen & Gleichstellung

Kaiserfeldgasse 17, 8011 Graz

Tel.: +43 316 872-4671

frauen.gleichstellung@stadt.graz.at

graz.at/gleichstellung

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	2
2.	Strategischer Zielkorridor.....	3
3.	Handlungsfeld.....	4
3.1.	Handlungsfeld „Gleichstellung am Arbeitsmarkt“	4
3.2.	Handlungsfeld „Neue Rollen(vor)-Bilder fördern“	5
3.3.	Handlungsfeld „Bildung für alle“	6
3.4.	Handlungsfeld „Gesundes Umfeld“	7
3.5.	Handlungsfeld „Finanzielle Gebarung“	9
3.6.	Handlungsfeld „Sicheres Umfeld“	9
3.7.	Handlungsfeld „Arbeitgeberin Haus Graz“	10
4.	Conclusio	15

1. Einleitung

Die Stadt Graz hat die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene 2012 unterzeichnet. Die Charta verpflichtet die Beitrittsgemeinden zur Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplan.

https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/charta_gleichstellung.pdf

Der Gleichstellungsaktionsplan Graz gibt den Rahmen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Haus Graz vor. Inhaltlich folgt der Gleichstellungsaktionsplan den von der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene vorgegebenen Handlungsfeldern. Die Handlungsfelder sind:

- **Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft**
- **Kampf gegen Rollenstereotype**
- **Bildung**
- **Gesundheit und soziale Sicherheit**
- **Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen**
- **Sicherheit und Schutz vor Gewalt**
- **Interne Gleichstellungsförderung**

Der Umsetzungsfortschritt wird regelmäßig überprüft, Rückmeldungen dazu werden den zuständigen Organen (Gemeinderat der Stadt Graz bzw. auch der Beobachtungsstelle der Charta, <http://www.charter-equality.eu/>) übermittelt.

Der Umsetzungsbericht über den 3. Gleichstellungsaktionsplan „Haus Graz“ ist als inhaltliche Ergänzung des ersten (2015 für 2013-2014) und zweiten (2019 für 2015-2018) Umsetzungsberichts zu verstehen. Die Maßnahmen der Stadt Graz, die bereits im ersten und zweiten Umsetzungsbericht beschrieben wurden, wurden auch im Zeitraum des dritten Gleichstellungsaktionsplans (2021-2024) fortgeführt und bedürfen keiner nochmaligen Wiederholung. Vielmehr fokussiert dieser Umsetzungsbericht auf die Kennzahlen, welche im 3. Gleichstellungsaktionsplans festgelegt wurden und geht auf die Maßnahmen ein, die im ersten und zweiten Umsetzungsbericht noch keine Erwähnung fanden.

In den einzelnen Kapiteln zu den Handlungsfeldern werden die Angaben aus dem 3. Gleichstellungsaktionsplan abgebildet und durch den jeweiligen Stand der Umsetzung ergänzt.

2. Strategischer Zielkorridor

Was wollen wir erreichen?

Alle Produkte und Dienstleistungen der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen sind so gestaltet, dass sie den unterschiedlichen – aber gleichwertigen – Bedürfnissen der Bürger:innen, unabhängig von ihrem Geschlecht, entsprechen.

Im internen Bereich sind alle Prozesse und Abläufe so gestaltet, dass keine strukturelle Benachteiligung einer Gruppe entsteht.

Was wollen wir bewirken?

Der Gleichstellungsplan für die Stadt Graz und ihre Beteiligungen stellt sicher, dass Gleichstellungsorientierung kein leeres Schlagwort ist. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen stellen sicher, dass sich unser aller Handeln an den Bedürfnissen aller Bürger:innen orientiert.

Was ist unser Ziel?

Die Produkte und Dienstleistungen sowie interne Prozesse und Abläufe sind auf Gleichstellung ausgerichtet. Am Anfang steht eine entsprechende Analyse, der konkrete Handlungsanleitungen zur Umsetzung folgen. Entsprechende Indikatoren und Kennzahlen ermöglichen die laufende Überprüfung der Zielerreichung.

Wenn alles verwirklicht ist, wie schaut es dann aus?

Tradierte Geschlechterrollen verlieren ihre Bedeutung. Partner:innen der Stadt und ihrer Beteiligungen (u.a. Subventionsnehmer:innen, Auftragnehmer:innen, Dienstleister:innen, Berater:innen) sind ebenso der Gleichstellungsorientierung verpflichtet wie wir. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind derart gestaltet, dass sie den Bedürfnissen der Bürger:innen entsprechen.

Ziele

- Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung bewusst.
- Gleichstellung ist integrierter Bestandteil des täglichen Handelns.
- Gleichstellungsziele für alle Bereiche sind vorhanden.
- Indikatoren und Kennzahlen ermöglichen die Überprüfung der Umsetzung.

3. Handlungsfeld

3.1. Handlungsfeld „Gleichstellung am Arbeitsmarkt“

Wirkungsziel: Die Stadt Graz setzt Maßnahmen, um existenzsichernde Erwerbstätigkeit für alle zu fördern, und so (Alters-)Armut – vor allem von Frauen – zu verhindern.

Ziele:

- Der Arbeitsmarkt ist für alle Zielgruppen gleichermaßen zugänglich.
- Die Stadt Graz trägt mit ihren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.
- Die Stadt Graz berücksichtigt Faktoren der Mehrfachdiskriminierung bei allen arbeitsmarktpolitischen Aktionen.
- Die Stadt fördert eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder.
- Gleiche Bezahlung für vergleichbare Tätigkeiten ist das Ziel, um den Gender-Pay-Gap zu beenden.
- Die Stadt Graz setzt Maßnahmen speziell für Frauen, um existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu fördern und damit Armutsbedrohung zu bekämpfen.

Maßnahmen:

- Maßnahmen für Wiedereinsteiger:innen:
siehe 2. Gleichstellungsaktionsplan – Umsetzungsbericht März 2019, https://www.graz.at/cms/dokumente/10304552_7770531/eb38a6f5/GAP%20Umsetzungsbericht%202019.pdf
- Maßnahmen für Migrant:innen
siehe 2. Gleichstellungsaktionsplan – Umsetzungsbericht März 2019, https://www.graz.at/cms/dokumente/10304552_7770531/eb38a6f5/GAP%20Umsetzungsbericht%202019.pdf
- Aktiver Austausch zwischen allen relevanten Stakeholdern
siehe 2. Gleichstellungsaktionsplan – Umsetzungsbericht März 2019, https://www.graz.at/cms/dokumente/10304552_7770531/eb38a6f5/GAP%20Umsetzungsbericht%202019.pdf
- Flächendeckendes ganztägiges Angebot für Kinderbildung und -betreuung

Stand der Umsetzung

In der Stadt Graz beträgt der Versorgungsgrad für Kinder (Stand 12-2024) nach Angaben der Abteilung für Bildung und Integration von 0 bis 3 Jahren 38,51 Prozent und ist somit im Vergleich zu 2019 um 3 Prozentpunkte gestiegen (EU-Barcelona-Ziel: 33 %). Der Versorgungsgrad für Kinder von 3 bis 6 Jahren beträgt 91,56 Prozent (EU-Barcelona Ziel: 90 %), d.h. der Versorgungsgrad der Kinder von 3 bis 6 Jahren ist im Vergleichszeitraum wegen der Verringerung der Gruppengrößen trotz stetigem Ausbau um ca. 7,5 Prozentpunkte gesunken. Jedem Schulkind zwischen 6 und 15 Jahren

kann ein Hort- oder Nachmittagsbetreuungsplatz in der Städtischen Tagesbetreuung angeboten werden.

Kennzahlen:

- Vollzeitbeschäftigungsquote von Frauen in Graz

Stand der Umsetzung

Von insgesamt 62.585 unselbständig erwerbstätigen Frauen in Graz arbeiten 31.043 Frauen Vollzeit (das entspricht 49,6 %). Der Anteil der vollzeiterwerbstätig beschäftigten Männer liegt in Graz bei 77,3 %.

Quelle: Statistik Austria (2024): Ergebnisse der Abgestimmten Erwerbsstatistik zum 31.10.2022, Rundungsdifferenzen möglich; Bearbeitung: A17 - Referat Statistik und Geoinformation

3.2. Handlungsfeld „Neue Rollen(vor)-Bilder fördern“

Wirkungsziel: Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen wirken sowohl intern als auch extern der Zuschreibung von Fähigkeiten zu den Geschlechtern aktiv entgegen, um mögliche Diskriminierungspotenziale zu vermindern.

Ziele:

- Im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich setzt die Stadt Graz auf gleichstellungsorientierte Pädagogik, um einengenden Geschlechterrollen entgegenzuwirken. Das gilt auch für die gendersensible Jugendarbeit.

zur Jugendarbeit siehe 2. Gleichstellungsaktionsplan – Umsetzungsbericht März 2019,

https://www.graz.at/cms/dokumente/10304552_7770531/eb38a6f5/GAP%20Umsetzungsbericht%202019.pdf

Stand der Umsetzung

Im Kinderschutzkonzept der Stadt Graz, 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 auch in der Elementarpädagogik strukturell verankert.

Stand der Umsetzung

In Österreich ist die „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ durch einen Grundsatzbeschluss seit 2018 im Schulsystem strukturell geregelt.

(<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/prinz/refgp.html>)

Der Bildungsrahmenplan für elementarpädagogische Einrichtungen (gültig seit 2009) definiert Geschlechtssensibilität als ein Prinzip der elementaren Bildung.
(<https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/bef/sb/bildungsrahmenplan.html>)

- Die Stadt Graz macht Vielfalt durch geschlechtersensible Sprache und in verwendeten Bildern sichtbar und wirkt damit gegen vorhandene Rollenstereotype.
- Die Leitlinie „Graz verständlich“ wird täglich umgesetzt.

Stand der Umsetzung

Die Leitlinie „[GRAZ VERSTÄNDLICH](#)“, das Handbuch der Stadt Graz zur leichten Lesbarkeit von Texten, ist geschlechterinklusiv gestaltet und beinhaltet ein Unterkapitel zur geschlechtersensiblen Sprache. Im Jahr 2022 hat der Vorstand mit dem Hinweis auf GRAZ VERSTÄNDLICH die verpflichtende Verwendung einer geschlechterinklusive Sprache in der internen und externen Kommunikation im gesamten Konzern Holding Graz durch Verwendung des Doppelpunktes beschlossen.

3.3. Handlungsfeld „Bildung für alle“

Wirkungsziel: Der Bildungsauftrag der Stadt Graz berücksichtigt die spezifischen und gemeinsamen Bedürfnisse von Mädchen und Buben, Frauen und Männern, um einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten für alle sicher zu stellen.

Ziel: Die Stadt Graz berücksichtigt auch Faktoren der Mehrfachdiskriminierung, vor allem bei Migrant:innen, älteren Arbeitnehmer:innen und Senior:innen.

Kennzahlen:

- Nutzer:innen der Stadtbibliotheken
- Teilnehmer:innen an den Angeboten des Senior:innenbüros und der Stadtbibliotheken

Stand der Umsetzung

Nutzer:innen der **Stadtbibliotheken** sind sowohl in den Jahren 2014 und 2019 als auch im Jahr 2024 zu zwei Dritteln weiblich und zu einem Drittel männlich. Im Alter von 0 bis 10 Jahren und 10 bis 14 Jahren ist die geschlechterspezifische Nutzung noch recht ausgeglichen (2024 sind 51 % der Nutzer:innen zwischen 0 und 10 Jahren Mädchen, im Alter zwischen 10 und 14 Jahren 54 %). Im Alter zwischen 14 und 18 Jahren sind schon mehr als zwei Drittel der Nutzer:innen Mädchen. Im Vergleich zu den Jahren 2014 und 2019 gibt es keine signifikanten Veränderungen. Die Personen, die durch das Angebot „Dingeborg“ mit 150 verleihbaren Gegenständen und Geräten aus den Bereichen Freizeit und Fitness, Haus und Garten, Kreatives und Technik zum ersten Mal Mitglied in der Stadtbibliothek werden, sind vor allem Männer zwischen 27 und 40 Jahren.

Durch das Angebot „Besuch und Buch“ versorgen ehrenamtliche Bücherbot:innen Menschen mit Mobilitätseinschränkungen mit Medien aus der Stadtbibliothek. Bücherbot:innen sind zu 86

Prozent Frauen, Nutzer:innen zu 88 Prozent. Nutzer:innen sind zwischen 72 und 99 Jahre alt, Bot:innen zwischen 30 und 84 Jahre.

Bei den Veranstaltungen und beim Bibliotheksbesuch werden keine geschlechterspezifischen Daten erfasst, um das Angebot bewusst niederschwellig zu halten.

Das Themenpaketservice der Stadtbibliotheken für elementarpädagogische Einrichtungen, Schulen und andere Bildungsinstitutionen umfasst „Frauen schreiben Geschichte“ sowie die Themenbereiche vielfältige Familien, sexuelle Orientierung und diverse Geschlechteridentitäten.

Im Zeitvergleich haben immer mehr Männer Interesse am Beruf des Bibliothekars, sodass im Jahr 2024 ca. ein Drittel des Teams der Stadtbibliotheken männlich ist.

Im Jahr 2024 haben insgesamt 677 Personen die Angebote des **Senior:innenbüros** besucht, davon 576 Frauen und 101 Männer (je keine Auswahl der Kategorie „Inter“, „Offen“ und „Keine Angabe“), d.h. 85 Prozent der Teilnehmer:innen sind Frauen. 2023 lag der Anteil der Frauen bei 84 Prozent, in den Pandemie Jahren (2020 bis 2022) bei 84 bis 87 Prozent.

Nicht erfasst wurden Personen auf der Warteliste und stornierte Teilnahmen. Vor 2020 fand keine systematische Erhebung von Daten statt, sodass Vergleichswerte fehlen. Außerdem werden auch Veranstaltungen ohne Anmeldung und somit ohne Erhebung des Geschlechts angeboten, z.B. digitale und Angebote über externe Kooperationspartner:innen.

3.4. Handlungsfeld „Gesundes Umfeld“

Wirkungsziel: Die Stadt Graz berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte in allen Belangen, um Benachteiligungen im Gesundheitsbereich zu verhindern.

Ziele:

- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen gestalten den öffentlichen Raum so, dass Bürger:innen ein öffentliches Umfeld vorfinden, das ihren spezifischen und gemeinsamen Bedürfnissen entspricht.
- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen gewährleisten die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens für alle Bürger:innen.

Kennzahlen:

- Umsetzungsgrad Gesundheitsleitbild der Stadt Graz

Stand der Umsetzung

Die Stadt Graz hat die Genderperspektive im **Gesundheitsleitbild der Stadt** verankert (https://www.graz.at/cms/dokumente/10225932_7791056/a35edae7/GLB_StadtGraz_Endfassung_20140113_zusatzstadtgrazt.pdf). „Gesundheit für alle“ wird als Leitlinie festgelegt. Geschlecht wird als eine von mehreren sozialen Kategorien benannt, die auf das Gesundheitsverhalten einen

Einfluss haben. Das biologische und das soziale Geschlecht werden in dieses ganzheitliche Gesundheitsverständnis inkludiert. Eine Genderstrategie wird nicht konkretisiert. Beispielhaft sei darüber hinaus noch ein Projekt im Bereich der Gesundheitsprävention genannt: Insbesondere Frauen und Mädchen sollten während des Schwerpunktmonats zum Frauensport durch das **Projekt „Let's Go Ladies“** im September 2021 zu Bewegung und Sport angeregt werden (<https://archiv.5min.at/202109421280/lets-go-ladies-september-wird-zum-sportlichen-frauenmonat/>). Neben der Sichtbarmachung von Frauen im Sport (u.a. Sportlerinnen, Trainerinnen, Funktionärinnen und Schiedsrichterinnen) im öffentlichen Raum fanden Workshops speziell für Frauen (z.B. „Mountainbiken 4 Women“) und Mädchen (z.B. „Play like a girl“ – Basketballoffensive für Mädchen) statt. Darüber hinaus gab es mehrere Veranstaltungen zum Thema, z.B. „Let's Roll Graz – Newbie Day“ zum Kennenlernen des Sports „Roller Derby“ für Frauen. Darüber hinaus werden seit 2023 durch das Referat Frauen & Gleichstellung an 6 Grazer Mittelschulen **„Periodenboxen“** kostenfrei zur Verfügung gestellt. Weitere Standorte sind in Planung (es gibt insgesamt 17 Mittelschulen in Graz).

- Umsetzungsgrad von Genderkriterien im Bereich Stadtplanung

Stand der Umsetzung

Im Jahr 2021 wurde das **Handbuch „Stadt der Frauen. Praxis einer gendergerechten Stadtplanung“** erstellt (https://www.tilia.at/1_stadtderfrauen.html). Dieses ist jedoch auf der Website der Stadt Graz nicht abrufbar.

Im Zuge der Erstellung haben in den Jahren 2019 bis 2021 mehrere Veranstaltungen zum Thema stattgefunden. Im November 2019 hat das Referat für Frauen & Gleichstellung zum Beispiel zu Impulsvorträgen zur gendergerechten Stadtplanung eingeladen.

Ein anschauliches **Beispiel** für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Stadtplanung stellt die Gestaltung des öffentlichen Platzes in der neu errichteten Siedlung „Reininghaus“ dar. Im Jahr 2020 erfolgte hierzu eine fachliche Beratung zur geschlechtersensiblen Raum- und Baugestaltung. Berücksichtigt wurden insbesondere Fragen der Raumnutzung, der Bewegungs- und Aufenthaltsqualität, des Sicherheitsempfindens, der Barrierefreiheit, der kindgerechten Gestaltung sowie der Beleuchtung des öffentlichen Raums.

- Angebotsnutzung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Stand der Umsetzung

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden keine geschlechterspezifischen Daten erfasst. Nur einzelne Kurse wurden speziell für Männer oder Frauen angeboten, z.B. im Jahr 2021 „Ladies Fitness“.

3.5. Handlungsfeld „Finanzielle Gebarung“

Wirkungsziel: Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen achten auf die transparente und gerechte Verteilung von öffentlichen Geldern und die Genderwirkung des eigenen Handelns, um Benachteiligungen nicht entstehen zu lassen.

Ziel: Bei den Produkten und Dienstleistungen gewährleistet die Stadt Graz die gleichberechtigte Teilhabe aller Bürger:innen. Faktoren der Mehrfachdiskriminierung wie z. B. Bildung, Herkunft und sozialer Status werden dabei berücksichtigt.

Maßnahmen: Die Subventionsordnung berücksichtigt Gender- und Diversitätskriterien.
Zur Balanced Score Card: siehe 2. Gleichstellungsaktionsplan – Umsetzungsbericht März 2019, https://www.graz.at/cms/dokumente/10304552_7770531/eb38a6f5/GAP%202_Umsetzungsbericht%202019.pdf

Stand der Umsetzung

Die **allgemeine Förderungsrichtlinie der Stadt Graz** legt die Gleichstellung von Frauen und Männern als Förderungsvoraussetzung und -grundsatz fest (https://www.graz.at/cms/dokumente/10362029_7708511/4dbdf4cd/Handbuch_F%C3%B6rderungswerberInnen.pdf). Angaben zu Gender und Diversity sind im Förderantrag ab einer Förderungshöhe von 10.000 € verpflichtend.

3.6. Handlungsfeld „Sicheres Umfeld“

Wirkungsziel: Die Stadt Graz sorgt für eine sichere Stadt für alle Bürger:innen und einen sicheren Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter:innen, um die Lebensqualität für alle zu erhöhen.

Ziele:

- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen berücksichtigen die spezifischen und gemeinsamen Sicherheitsbedürfnisse und die unterschiedliche Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern unter besonderer Berücksichtigung spezieller Zielgruppen in den jeweiligen Handlungsfeldern.
- Unterschiedliche Zugänge von Frauen und Männern im Umgang mit Krisen in den Hilfsangeboten und in der geschlechtsspezifischen Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, werden berücksichtigt.

Kennzahlen:

- Förderung von Gewaltschutzprojekten/Einrichtungen erhöhen

Stand der Umsetzung

Die Subventionen des Referats für Frauen & Gleichstellung für Gewaltschutzprojekte und -einrichtungen sind um 35 Prozent gestiegen (Vergleich 2023 mit 2019).

Im Jahr 2022 und 2023 wurden darüber hinaus die Kontaktdaten von Gewaltschutzeinrichtungen, auch als QR-Code, auf Rechnungen der Stadt Graz gedruckt.

- Förderung von zielgruppenspezifischer Krisenarbeit steigern

Stand der Umsetzung

Das **Gesundheitsamt** hat das Fördervolumen für psychosoziale Unterstützung von benachteiligten Gruppen im Vergleich von 2019 auf 2023 um 68 Prozent gesteigert, wobei sowohl die Anzahl der Fördernehmer:innen als auch die jeweiligen Förderbeträge angestiegen sind. Geschlechterspezifische Daten hinsichtlich der Angebotsnutzung werden nicht erhoben. Ein Genderkonzept muss bei Antragsstellung nicht vorgelegt werden.

Das **Amt für Jugend und Familie** hat das Fördervolumen für psychosoziale Unterstützung im Vergleich von 2019 auf 2023 um 123 Prozent gesteigert, wobei vor allem eine Organisation mit einem speziellen Projekt im Jahr 2023 besonders ins Gewicht fällt, das 2019 nicht gefördert wurde und im Jahr 2023 48 Prozent des gesamten Fördervolumens aus dem Bereich der psychosozialen Unterstützung erhalten hat. Wohneinrichtungen wurden durch das Amt für Jugend und Familie im Vergleich von 2019 zu 2023 um 20 Prozent mehr gefördert.

Das **Sozialamt** hat das Fördervolumen für zielgruppenspezifische Krisenarbeit (psychosoziale Unterstützung) im Vergleich von 2019 auf 2023 um 107 Prozent gesteigert, für Wohneinrichtungen um 52 Prozent.

3.7. Handlungsfeld „Arbeitgeberin Haus Graz“

Wirkungsziel: Die Stadt Graz sorgt für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und steht für den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ein, um die Gleichstellung der Geschlechter aktiv umzusetzen.

Ziele:

- *Wir sind Vorbild!* Die Stadt und ihre Beteiligungen bestärken Vielfalt bei den Mitarbeiter:innen, um sicherzustellen, dass niemand vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wird. Damit wirkt die Stadt als Arbeitgeberin Faktoren der Mehrfachdiskriminierung entgegen.
- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen fördern eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder, um die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen umzusetzen und um existenzsichernde Beschäftigung und ökonomische Unabhängigkeit von Frauen zu unterstützen.
- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen setzen Maßnahmen, um prekären Arbeitsverhältnissen, besonders von Frauen – und so der Armutsbedrohung – entgegenzuwirken.
- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen setzen aktiv Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten, um Diskriminierung auf Gehaltsebene zu vermeiden.

- Die Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer.
- Diskriminierung jeglicher Art am Arbeitsplatz wird in der Stadt Graz nicht geduldet. Besonders sensibel ist dabei der Bereich der sexuellen und geschlechtsbezogenen Belästigung.

Maßnahmen:

- Aktive Umsetzung des Frauenförderungsprogramms
- Steuerung über Lehrlingsoffensive
- Aktive Förderung der Väterkarenz und Setzen von Maßnahmen, um die Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen zu senken
- Laufende spezifische Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für die gesamte Organisation

Kennzahlen:

- Mädchen und Buben in den verschiedenen Lehrberufen im Haus Graz

Stand der Umsetzung

Im Jahr 2022 waren von 130 Lehrlingen des „Haus Graz“, 49 Frauen und 81 Männer. Im handwerklichen und Arbeiter:innenbereich sind 82 Prozent der Lehrlinge Männer; im Angestelltenbereich mit 62 Prozent überwiegend weibliche Lehrlinge. Im Vergleich zum Jahr 2017 sind keine signifikanten Veränderungen feststellbar.

- Entwicklung der Teilzeitquote von Frauen speziell im Niedriglohnbereich

Stand der Umsetzung

Im Jahr 2023 waren von 2.719 weiblichen Mitarbeiterinnen des Magistrats Graz 1.709 Vollzeit beschäftigt, das entspricht 63 Prozent. Damit liegt die Vollzeitquote von Frauen im Magistrat vergleichsweise höher als zur Gesamtbevölkerung in Graz. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen im Magistrat sind 29 Frauen bis 25 %, 246 bis 50 % und 733 bis 75 % beschäftigt. Im Vergleich waren im Jahr 2019 von 2.518 weiblichen Mitarbeiterinnen 1.510 Vollzeit beschäftigt, das entspricht 60 Prozent.

Von 1.242 männlichen Mitarbeitern des Magistrats Graz waren im Jahr 2023 1.114 Vollzeit beschäftigt, das entspricht 90 Prozent (2019: 91 %).

In der Dienstklasse D IV/I mit einem Einstiegsgehalt von € 2.266,80 brutto arbeiten im Jahr 2023 alle 15 männlichen Beschäftigten Vollzeit (2019: 100 % Vollzeitbeschäftigung von 17 männlichen Mitarbeitern). Von den 13 beschäftigten Frauen sind im Jahr 2023 10 Vollzeit tätig (2019: von 19 weiblichen Mitarbeiterinnen arbeiten 16 Vollzeit).

In der Dienstklasse KB der Kinderbetreuer:innen mit einem Einstiegsgehalt von € 2.254,80 brutto sind im Jahr 2023 von den 18 Männern 3 Vollzeit beschäftigt (2019: von 19 Männern 2 Vollzeitkräfte). Von den 415 Frauen sind im Jahr 2023 105 Vollzeit beschäftigt. Das entspricht 25 Prozent. 31 Frauen sind bis 50 % beschäftigt, 223 bis 75 %. Im Vergleich waren 2019 402 Kinderbetreuerinnen bei der Stadt Graz beschäftigt, davon 78 Vollzeit (das entspricht 19 %), 115 bis 50 % und 302 bis 75 %.

- Anzahl Väter in Karenz, Anzahl Väter im Papamonat, Anzahl neuer Maßnahmen

Stand der Umsetzung

Im Jahr 2022 waren 84,5 Prozent der Mitarbeiter:innen des Magistrats Graz, die Elternkarenz Anspruch genommen haben, Frauen.

2019 haben 7 Mitarbeiter des Magistrats Graz einen „Papamonat“ und weitere 8 männliche Mitarbeiter einen Karenzurlaub zur Betreuung ihres Kindes in Anspruch genommen. 2023 wurde von keinem Mitarbeiter ein „Papamonat“, aber von 11 männlichen Mitarbeitern ein Karenzurlaub zur Betreuung ihres Kindes in Anspruch genommen.

Es fanden keine Sensibilisierungsmaßnahmen zum „Papamonat“ und zur Väterkarenz statt.

- Anzahl der Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen/Anzahl der Teilnehmer:innen

Stand der Umsetzung / PERSONALENTWICKLUNG

Im Jahr 2021 und 2022 haben **interne Qualifizierungsschulungen** im Bereich „Gleichstellung und Antidiskriminierung“ mit insgesamt 198 Teilnehmer:innen sowie drei Vorträge stattgefunden. Seit 2019 gab es mehrere interne Schulungen zum Thema „Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz“, wobei 2021 insgesamt 85 Teilnehmer:innen der zweiten Führungsebene teilnahmen. Der Jahresschwerpunkt 2022 befasste sich mit dem Thema „Gender Diversity – Die Vielfalt der Geschlechter“. In Kooperation mit den RosaLila Panther:innen Steiermark wurden sieben Workshops durchgeführt. Insgesamt haben 45 Personen teilgenommen. Im Jahr 2023 wurden die hausinternen Seminare „Gleichstellung und Gleichbehandlung im Haus Graz“ und „Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz“ zwar angeboten, mussten jedoch aufgrund zu geringer Anmeldezahlen abgesagt werden.

„Gleichstellung bei der Stadt Graz“ ist als Prüfungsfach in den beiden **Dienstprüfungslehrgängen 1 und 2** für die Bediensteten der Gruppen A, B und S bzw. C verankert. Im Jahr 2023 haben 350 Teilnehmer:innen ihre Dienstprüfung absolviert, im Jahr 2024 waren es 260.

Das **Frauenförderungsprogramm** und der **Gleichstellungsaktionsplan Haus Graz** sind seit 2017 fixe Bestandteile der **Willkommensmappe für neue Mitarbeiter:innen** (2023: 350 neue Mitarbeiter:innen, 2024: 330 neue Mitarbeiter:innen).

Der [Personalbericht Haus Graz](#) erscheint alle 5 Jahre und umfasst **geschlechterspezifische Daten** zur vertikalen und horizontalen Segregation, dem Beschäftigungsgrad und der Inanspruchnahme von Elternkarenz. Der Bericht ist eine wichtige Basis für Entscheider:innen und Personalverantwortliche im Haus Graz.

Seit dem Jahr 2016 veranstaltet die Strategische Personalentwicklung jährlich jeweils 3 **Frauen-netzwerktreffen für alle Mitarbeiterinnen im Haus Graz**. Die Maßnahme verfolgt das Ziel, einen umfassenden Einblick in die Organisation, die Standorte und die Führungskräfte des Hauses Graz zu vermitteln. Auch das Kennenlernen und Vernetzen der Frauen untereinander fördert die berufliche Tätigkeit. Neben Magistratsabteilungen werden immer wieder auch Holding-Standorte Schauplätze der Netzwerktreffen, z.B. Remise der Graz Linien, Wasserkompetenzzentrum oder der neue Ressourcenpark.

Die **Strategische Personalentwicklung** des Magistrats Graz war von 2018 bis 2022 strategische Partnerin im **EU-Projekt WomEn-Puls**, durchgeführt von nowa. Die Holding Graz hat am Projekt teilgenommen und die Projekterweiterung gemeinsam mit Abteilungen der Stadt kofinanziert. Das Projektziel lautete, die **Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern**. Von November 2020 bis März 2021 fanden 14 Online-Workshops rund um Genderkompetenz für Arbeitnehmer:innen, Führungskräfte sowie Entscheidungsträger:innen statt. Von Mai bis Oktober 2021 wurden 19 Workshops für Mitarbeiterinnen aus dem gesamten Haus Graz organisiert. Die Themen reichten von Kommunikation, Konflikte, Lernen, Internetrecherche über Führungs- und Management – bis hin zu Leadership-Skills und gingen im Jahr 2022 rund ums Thema Homeoffice, das auf Frauen einen anderen Impact hat als auf Männer, in die Verlängerung. Insgesamt haben rund 100 Personen aus dem Haus Graz die Angebote von WomEN-Puls wahrgenommen.

Mentoringprogramm für Frauen: Von November 2019 bis Oktober 2020 konnten Mitarbeiterinnen der Holding Graz an einem Cross-Mentoringprogramm des BIC Bildungscentrums für Frauen teilnehmen. Die Ziele bestanden in der Entwicklung und Stärkung der persönlichen Kompetenzen, der Vernetzung mit Gleichgesinnten in der Holding und aus anderen Unternehmen sowie dem Zugang zu informellen Netzwerken und Strukturen. Außerdem konnten die Mentees Feedback ihrer Mentor:innen einholen und erhielten Inputs zum strategischen Netzwerken.

Die **interne Gleichbehandlungsbeauftragte der Holding Graz** hat im Herbst 2023 in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Steiermark **Workshops** durchgeführt. Daran haben 42 **Führungskräfte des Konzerns** teilgenommen. Inhalte waren aktuelle Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz, speziell über rechtliche Konsequenzen und Folgen für das Arbeitsklima und die Unternehmenskultur bei sexueller Belästigung und bei Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierungen, Religion und Weltanschauungen, Alter, ethnischer Zugehörigkeit und/oder Behinderung.

Die Strategische Personalentwicklung und die Strategische Organisationsentwicklung organisieren eine **jährliche Führungskräftekonferenz** für die Top 90 Führungskräfte des „Haus Graz“. Im Jahr 2021 lautete der Konferenztitel „New Work“ und ein Vortrag hatte „Working from home and gender equality“ von Curt Rice (Norwegian University of Life Science) zum Thema.

Kooperation Hazissa, Fachstelle zur Prävention sexueller Gewalt: Für Lehrlinge, Lehrlingsbeauftragte und Lehrlingsausbildner:innen gibt es seit 2024 in der Holding Graz ein Angebot von Hazissa. Hier geht es um sexuelle Bildung als Prävention von sexueller Gewalt und Themenbereiche, die auf die psychosexuelle Entwicklung junger Menschen Bezug nehmen. Informationen über Hilfsangebote und Unterstützungsmöglichkeiten sowie zum Schutz vor sexueller Gewalt sind Teil der Workshops.

Die Personalentwicklung der Holding Graz stellt ein umfassendes Angebot zur **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** für Frauen und Männer bereit, z. B. Betriebskindergarten und -kinderkrippe himmelgrün, Ferienbetreuung für Kinder, Nachhilfe für Kinder und Jugendliche, Roadmap Karenzmanagement und Pflege, Unterstützung in der Pflege von Angehörigen mit Vidahelp, Coaching, Beratung und Unterstützung und vieles mehr.

Im Jahr 2019 wurde durch das Strategische Personalmanagement und das Personalamt eine **hausinterne Glückwunschkarte für frischgebackene Eltern** entworfen, die seither sowohl Mütter als auch Väter zur Geburt ihres Kindes gemeinsam mit einem kleinen Geschenk (Schnuffeltuch) bekommen. Die Ziele: Kontakthalten auch während der Elternkarenz, rasche Rückkehr in den Job, Weiterbildungsmöglichkeiten auch während der Elternkarenz nutzen. Weiters wird auch ein Hinweis zum Pensionssplitting kommuniziert; eine Maßnahme, die viele Eltern noch nicht kennen.

Audit „berufundfamilie“: Der Konzern Holding Graz trägt seit 2013 das Zertifikat „berufundfamilie“. In diesem Kontext werden nicht nur mitarbeiter:innen- und familienfreundliche Maßnahmen initiiert und evaluiert, sondern auch ihre Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt und Gleichstellungsaktivitäten geplant. Die Auditteammitglieder sind Multiplikator:innen und damit wichtige Ansprechpersonen in ihren Bereichen. Eine Erfa-Gruppe trifft sich einmal pro Jahr, um den Status-quo zu erheben und Verbesserungen anzustoßen sowie die Zielerreichung der in der Re-Auditierung beschlossenen Maßnahmen zu überprüfen. Alle 3 Jahre erfolgt eine Re-Auditierung unter Einbeziehung des Managements. Die letzte Re-Auditierung wurde in den Jahren 2023/24 durchgeführt.

Stand der Umsetzung / PERSONALAUFNAHME – RECRUITING

Objektivierungsrichtlinie und Teilnahme Genderbeauftragte an Hearings für Geschäftsführungspositionen der Beteiligungen: Seit dem Jahr 2022 gilt eine neue, an die der Stadt angelehnte Objektivierungsrichtlinie für das Unternehmen Holding Graz sowie ihre Mehrheitsbeteiligungen. Die Auswahl von Mitarbeiter:innen, im Speziellen aber von Führungskräften, im Konzern Holding ist demnach so transparent wie möglich zu gestalten. Besonderes Ziel ist die Stärkung von Frauen in Führungspositionen: „Im Falle von gleichwertigen Bewerbern und Bewerberinnen ist Frauen der Vorzug einzuräumen.“ Die Genderbeauftragte nimmt an den Hearings von Geschäftsführungen der Beteiligungen als beratendes Mitglied teil.

Workshops „(geschlechter-)gerechte Personalauswahl“: Im Herbst 2024 fanden in der Holding Graz Workshops zur „geschlechtergerechten Personalauswahl“ mit Prof. Nikolaus Benke statt. Die Zielgruppe waren neben dem Recruiting-Team die Geschäftsführungen der Beteiligungen sowie alle Management- und Spartenbereichsleiter:innen. Insgesamt haben 24 Personen an diesen Workshops teilgenommen. Neben Erfahrungen im Recruiting stand vor allem das Bewusstwerden über die eigenen unbewussten Wertungen (unconscious bias) im Vordergrund. Die Evaluierung zeigt, dass dieser Nachdenkprozess gut in Gang gesetzt werden konnte. Eine Ausrollung auf die weiteren Führungsebenen ist geplant.

Girls' Day: Seit dem Jahr 2022 findet jährlich der Girls' Day in für Frauenberufe atypischen Bereichen der Holding Graz, wie der Remise und der Kommunalwerkstätte, statt. Junge Frauen werden eingeladen, einen technischen, handwerklichen oder naturwissenschaftlichen Beruf in der Holding Graz zu ergreifen. Insgesamt werden damit rund 60 Mädchen und junge Frauen erreicht.

Stand der Umsetzung / SENSIBILISIERUNG, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND KAMPAGNEN

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** veranstaltet jedes Jahr zum Weltfrauentag, Equal Pay Day, Equal Pension Day, Girls' Day, Weltmädchentag und zu den 16 Tagen gegen Gewalt öffentlichkeitswirksame Aktionen und Kampagnen. Außerdem werden jährlich besonders engagierte Frauen und frauenpolitische Projekte bei der Frauenpreisverleihung geehrt.

Das Referat Frauen & Gleichstellung erstellt in einem stetig aktualisierten Living Paper den **digitalen Frauenbericht „Siegnale“** mit umfassenden geschlechterspezifischen Daten.

Das Projekt **„Luisa ist da!“** des Referats Frauen & Gleichstellung macht seit 2019 auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen, besonders in (Nacht-)Lokalen und Cafés, aufmerksam. Mit der Frage „Ist Luisa da?“ können sich Mädchen und Frauen ans Personal wenden und bekommen unmittelbar und diskret Hilfe. Derzeit gibt es 80 „Luisa-Lokale“ in Graz. Das Projekt wird als so innovativ wahrgenommen, dass es sowohl andere Städte als auch die Universität Graz (adaptiert) übernommen haben. In Graz wurde das Projekt bereits auf Jugendzentren und (seit 2022) auf Schwimmbäder ausgedehnt.

Darüber hinaus werden im Projekt **„FRITzi bringt's“** des Referats Frauen & Gleichstellung jeweils von Mai bis September Informationen zu Unterstützungsangeboten und Grazer Frauenorganisationen mit einem Lastenrad direkt zu den Bürger:innen gebracht. Zwei Mitarbeiterinnen fahren mit dem Lastenrad „FRITzi“ Parks, Siedlungen, Kinderspielplätze, öffentliche Plätze usw. an und stehen Frauen für Auskünfte und Erstberatungen zur Verfügung.

Das **Magazin „BIG – Bürger:inneninformation der Stadt Graz“**, das an alle Grazer Haushalte verschickt wird, hat Mitte des Jahres 2021 die eigene Blattlinie überarbeitet und das Thema „Frauen und Gleichstellung“ seither verstärkt mitgedacht. Im Jahr 2021 waren beispielsweise von 10 Interviewpartner:innen nur 2 weiblich, im Jahr 2022 6 von 11, im Jahr 2023 7 von 11 und im Jahr 2024 8 von 11. Die Redaktion von BIG geht auch geschlechtersensibel mit der Auswahl u.a. von Covern, Fotos und der Gestaltung von Sujets um. Auf das Sichtbarmachen von Frauen z.B. im Sportbereich wird Wert gelegt. Sowohl in der BIG auch in der Mitarbeiter:innen-Zeitung „imTeam“ der Stadt Graz wird durchgehend gegendert.

Jedes Jahr findet in der Holding Graz eine **Kampagne zum Weltfrauentag** statt. Mitarbeiter:innen werden interviewt und vor den Vorhang geholt, ein eigenes Sujet wurde entwickelt und die [Holding-Gebäude beleuchtet](#). Weiters gibt es einen Newsletter zum Thema sowie Informationen in den Social-Media-Kanälen über die Holding als Arbeitgeberin und die Chancen für Frauen im Unternehmen.

4. Conclusio

Seit der Unterzeichnung der EU-Charta „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ im Jahr 2012 hat sich in der Stadt Graz im Bereich der Gleichstellung viel

bewegt. Die beiden ersten Gleichstellungsaktionspläne (2013-2014 und 2015-2019) bieten einen umfassenden Überblick über die von der Stadt Graz ergriffenen Maßnahmen in den sieben Handlungsfeldern der EU-Charta.

Der vorliegende dritte Umsetzungsbericht ergänzt die ersten beiden Umsetzungsberichte um weitere Kennzahlen und ein übersichtliches (grafisches) Modell zur Gleichstellungsstrategie der Stadt Graz. Die sieben Handlungsfelder wurden konkretisiert, die Maßnahmen und die Kennzahlen den jeweiligen inhaltlichen Bereichen zugeordnet. Insgesamt erfassen die drei bisher vorliegenden Berichte überblicksartig die Gleichstellungsmaßnahmen der Stadt Graz und deren Entwicklung innerhalb der letzten zehn Jahre.

Der 4. Gleichstellungsaktionsplan wird sich auf einen spezifischen Themenschwerpunkt konzentrieren, um die bereits bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen zu vertiefen und gezielte Schwerpunkte zu setzen.

Darüber hinaus werden mit jeder der 28 Abteilungen Gespräche geführt und gemeinsam Gleichstellungsmaßnahmen definiert. So können die Spielräume und Kompetenzen effizient genutzt werden, die in einer Stadt wie Graz vorhanden sind.