

SICHTBAR GLEICH BEHANDELT

Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten
der Stadt Graz
2019–2022



graz.at/gleichstellung

GRAZ

INHALT

1. WAS ICH TUE	5
2. WARUM ICH ES TUE	6
3. WIE ICH ES TUE	6
3.1 Sensibilisierung und Schulung	6
3.2 Rechtliche Fragestellungen	7
3.3 Breite Netzwerke als Basis	8
3.4 Gleichbehandlung ist sichtbar	8
4. STATISTIK	12
4.1 Beschwerden	12
4.2 Exkurs: Personalstruktur im Magistrat nach Alter	14
4.3 Personalauswahlverfahren nach den Objektivierungsrichtlinien	15
4.4 Teilzeitbeschäftigung	16
5. KRISENZEITEN UND RESILIENZ	17
5.1 Die Pandemie	17
5.2 Inflation und Energiekrise	17
6. AUSBLICK	18
6.1. Darauf kann die Stadt Graz stolz sein	18
6.1. Da haben wir noch Luft nach oben	18



Die Stadt Graz bekennt sich zu Vielfalt und Diversität. Als Gleichbehandlungsbeauftragte setze ich mich dafür ein, dass die Stadt Graz Diversität als Chance nutzen kann und dass Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als Querschnittsmaterie immer präsent sind. Bei Beschwerde- bzw. Diskriminierungsfällen berate ich kostenlos. In Ausübung meiner Funktion bin ich weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Mein Leitsatz: „Gleichbehandlung ist eine Frage der Haltung!“



Foto: Stadt Graz/Fischer

Mag. Dr. Priska Pschaid
Gleichbehandlungsbeauftragte
der Stadt Graz

1. WAS ICH TUE

1.1. IM EINSATZ FÜR DIE GLEICHBEHANDLUNG


Ich berate und unterstütze bei Diskriminierung prinzipiell alle, die sich an mich wenden, denn die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten beinhaltet, dass Hilfestellung angeboten wird.

In jenen Fällen, bei denen ich nicht zuständig bin, leite ich Hilfesuchende weiter, suche Telefonnummern und Adressen bzw. stelle Kontakte her.

Nach dem Landesgleichbehandlungsgesetz berate und unterstütze ich:

- **alle Bürger:innen** – sofern ihre Anliegen Produkte bzw. Dienstleistungen der Stadt Graz betreffen (eingeschränkt auf die Bereiche Geschlecht und Ethnie). Diese Einschränkung aufzuheben (**Levelling-up**) ist bereits Thema bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. bei den Gleichbehandlungsbeauftragten. Aber auch hier gilt, dass Hilfesuchende/Beschwerdeführer:innen nicht mangels Zuständigkeit abgewiesen werden.
- **alle Bediensteten, Bewerber:innen und Auszubildenden** der Stadt Graz bei **Diskriminierung** auf Grund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung und Behinderung.

Ich ...

- ... befasse mich mit allen Fragen der Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung.
 - ... nehme Anfragen, Wünsche, Beschwerden und Anzeigen einzelner Bediensteter entgegen und bearbeite diese.
 - ... erstatte, bei begründetem Verdacht einer Diskriminierung durch eine:n Beamt:in nach schriftlicher Zustimmung der Person, welche die Diskriminierung behauptet, der Disziplinarkommission Anzeige.
 - ... berate Opfer von Diskriminierung rechtlich.
 - ... halte jährlich mindestens ein Treffen mit den Kontaktpersonen ab.
 - ... erstatte alle drei Jahre einen schriftlichen Bericht über meine Tätigkeit.
-  Levelling-up muss endlich umgesetzt werden.

2. WARUM ICH ES TUE

1.2. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Die Funktion der:des Gleichbehandlungsbeauftragten ist im Steiermärkischen Landesgleichbehandlungsgesetz geregelt. Die Landeshauptstadt hat eine:n eigene:n Gleichbehandlungsbeauftragte:n zu bestellen, jeweils auf fünf Jahre (L-GBG vom 28.10.2004 LGBl. Nr. 66/2004, in der Fassung des LGBl. Nr. 130/2014 vom 25. November 2014, §41(2)).

Die aktuelle Bestellung des Stadtsenats erfolgte am 8. Februar 2019 (bis einschließlich 7. Februar 2024). Nach dem Landesgleichbehandlungsgesetz ist der:die Gleichbehandlungsbeauftragte auch die Antidiskriminierungsstelle – das ist nicht bei allen Gleichbehandlungsgesetzen der Fall.

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark ist zum Beispiel eine NGO, die Diskriminierungen im Privatbereich abdeckt.

Im Steiermärkischen Landesgleichbehandlungsgesetz ist auch geregelt, dass eine Stellvertretung für den:die Gleichbehandlungsbeauftragte:n zu bestellen ist, was bis dato nicht erfolgt ist.

Jede Abteilung verfügt über Kontaktpersonen, die am 18. Juni 2020 vom Gemeinderat für eine Periode von fünf Jahren bestellt wurden. Der:Die Gleichbehandlungsbeauftragte führt regelmäßige Netzwerktreffen mit den Kontaktpersonen durch.

Der:Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alle Angaben unterliegen dem Datenschutz, fallrelevante Daten werden nur mit Zustimmung der betroffenen Person weitergegeben.

👍 Der diskriminierungsfreie Arbeitsplatz ist als Handlungsfeld im Gleichstellungsaktionsplan „Haus Graz“ verankert.

👍 Auch im Frauenförderungsprogramm der Stadt ist der Schutz vor Diskriminierung verankert.

🗨️ Die Funktion der Stellvertretung muss geregelt werden.

- Der Jahresschwerpunkt 2022 befasste sich mit dem Thema „**Gender Diversity – Die Vielfalt der Geschlechter**“. In Kooperation mit den RosaLilaPanther:innen

Steiermark wurden sieben Workshops durchgeführt. Insgesamt haben 45 Personen teilgenommen. Die Workshops werden 2023 fortgeführt.

3.2. RECHTLICHE FRAGESTELLUNGEN

Befristete Dienstverhältnisse und (Eltern-)Karenz

Österreichweit wurde die Thematik von befristeten Dienstverhältnissen und Elternkarenzzeiten diskutiert. Hauptsächlich sind davon natürlich Frauen betroffen, nachdem die Anzahl der Männer, die in Elternkarenz gehen, noch immer verschwindend gering ist (im Magistrat haben vier Männer 2021 den Papamonat in Anspruch genommen, 15 Männer waren 2021 in Kinderbetreuungs-Karenz – im Vergleich dazu befanden sich 94 Frauen in Kinderbetreuungs-Karenz).

Die Stadt Graz hat eine Besonderheit gegenüber anderen öffentlichen Verwaltungen insofern, dass die Befristung des Dienstverhältnisses unübliche drei Jahre beträgt. Karenzen unterbrechen die Befristung und wenn Mitarbeiter:innen als Bedienstete zurückkehren, muss im besonderen Maße darauf geachtet werden, dass die gesamte Dauer der Befristung drei Jahre nicht übersteigt. Dazu wurde ein Rechtsgutachten eingeholt, das bestätigt, dass Personen, die in ihrer Befristung in Karenz gehen, nicht mit einer längeren Befristung konfrontiert sein dürfen. Infos dazu gibt es im Mitarbeiter:innen-Portal.

Kinderbildung und -betreuung

Für den Bereich Kinderbildung und -betreuung wurde eine Studie zur Kostenberechnung für Vollzeit-Anstellungen in Auftrag gegeben.

Diese Studie wurde der Personalvertretung zur Verfügung gestellt. Im Frauenförderungsprogramm ist ausdrücklich festgehalten, dass teilzeitbeschäftigten Frauen die Möglichkeit zur Vollzeitanzustellung zu gewähren ist – besonders im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich.

👍 Gutachten „Befristete Dienstverhältnisse und Schwangerschaft“ (Univ.-Prof. Dr. Nikolaus Benke)

👍 Kinderbildung und -betreuung: Berechnung zu Vollzeitanzustellungen (BAB Beratungs GmbH)

🗨️ Die Kommunikation zu den Themen Schwangerschaft/Befristung und Väterkarenz ist ausbaufähig.



Diskriminierung vermeiden ist mein erklärtes Ziel, deshalb lege ich viel Wert auf Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Im Falle von Beschwerden freut mich jede konstruktive Klärung, die herbeigeführt werden kann.“

Priska Pschaid, 2022

3. WIE ICH ES TUE

3.1. SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG

Als Gleichbehandlungsbeauftragte Sorge ich für Schulung und Sensibilisierung im Themenkomplex „Gleichbehandlung und Antidiskriminierung“ – das gilt für die Organisation im Allgemeinen und für die Kontaktpersonen in den Abteilungen im Speziellen.

- **Themenschwerpunkt „Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz“:**

1. für Abteilungsleitungen:

2020 (24 Teilnehmer:innen) und Gender Agents (8 Teilnehmer:innen)

2. für die zweite Führungsebene:

Corona-bedingt erst 2021 (85 Teilnehmer:innen), Referent: Univ.-Prof. i. R. Dr. Nikolaus Benke, LL.M.

3. für Kontaktpersonen:

- 2019: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ mit dem Europäischen Trainingszentrum für Menschenrechte
- 2020: Workshop „Arbeit & Geschlecht – Alles Gerech?“
- 2021: Kennenlernen der Antidiskriminierungsstelle und der Gleichbehandlungsanwaltschaft

3.3. BREITE NETZWERKE ALS BASIS

Welche Entwicklungen gibt es, wie ist der aktuelle Rechtsstand? Das sind zentrale Fragestellungen, um qualitätsvolle Arbeit liefern zu können. Fachspezifische Netzwerke sind daher notwendig und wertvoll.

- Netzwerk Gleichbehandlungsbeauftragte und Antidiskriminierungsstellen Österreich: Treffen einmal jährlich (2019 in St. Pölten, 2020 Corona-bedingt kein Treffen, 2021 online/organisiert von Land Steiermark und Stadt Graz, 2022 in Innsbruck).
- ARGE Ost (Wien, Steiermark, Niederösterreich, Oberösterreich, Burgenland): Treffen zweimal jährlich.

- Region Süd-Ost (Land Kärnten, Stadt Klagenfurt, Villach, Land Steiermark und Stadt Graz): Treffen einmal jährlich, ab 2023 zweimal jährlich.
- Netzwerk der Gleichbehandlungsanwaltschaft über Einladung der Regionalanwaltschaft Steiermark (alle Gleichbehandlungsstellen in der Steiermark wie Universitäten, Fachhochschulen, AMS, Land und Stadt): quartalsmäßige Treffen.
- Im Jahr 2020 gab es eine Kooperation mit der Wirtschaftsuniversität Wien/Lehrgang Public and Non-profit-Management.

Die Studierenden haben die Projektarbeit „Gleichstellung und Antidiskriminierung – Eine Sensibilisierungsstrategie für die Stadt Graz“ erstellt. Ein konkretes Ergebnis daraus ist der „Grazer Kalender der Vielfalt“.

- Die zweite Zusammenarbeit mit der WU Wien hatte 2022 das Thema „Klima, Gender und SDGs“ (die SDGs – Sustainable Development Goals – sind die Nachhaltigkeitsziele der UN).



SEIT
2019

TASCHENAKTION

1.500 Taschen werden erstmals 2019 an Führungskräfte, die Kontaktpersonen und Kooperationspartner:innen verteilt. Eine Neuauflage erfolgte 2021. Die dritte Auflage kommt 2023.

Alle Produkte der Gleichbehandlungsbeauftragten werden an die Politik und die Abteilungsleitungen übermittelt. Die Kontaktpersonen verteilen die Produkte ebenfalls.

3.4. GLEICHBEHANDLUNG IST SICHTBAR

Die kontinuierliche Sichtbarmachung des Themas Gleichbehandlung und Antidiskriminierung ist mir ein besonderes Anliegen. Deshalb bemühe ich mich um sinn-

volle und nachhaltige Streuartikel, um besonders viele Menschen zu erreichen und auch um mit einem breiten Publikum ins Gespräch zu kommen.

SEXISMUS-KAMPAGNE

2019/2020: 16 Plakat-Sujets lanciert im Mitarbeiter:innen-Portal mit Ergänzungstext. Die Plakate stammen von der Brüsseler Organisation JUMP, die Stadt Graz hat die deutschen Texte zur Verfügung gestellt.

2020: 500 Postkartenblöcke verteilt an Kontaktpersonen und Kooperationspartner:innen.

2022: Neuauflage der Kampagne als Schaltung auf der Website www.graz.at/gleichstellung und für die Abteilungen, die die Plakate bestellen konnten.

2023: Die Kampagne wird intern und extern weitergeführt.



SEIT
2019

2020

WEIHNACHTEN

Weihnachtsaktion mit Keksen für die Kontaktpersonen zum Verteilen in der jeweiligen Abteilung.



AUFKLEBER IN LIFTANLAGEN

Auf Anregung des Gehörlosenverbandes werden in Kooperation mit der GBG (Grazer Gebäude- und Baumanagement Graz GmbH) Aufkleber für alle städtischen und privaten Lifte produziert.



2020

GLEICH- BEHANDLUNG IST EINE FRAGE DER HALTUNG



graz.at/
gleichstellung

GRAZ



OSTERAKTION
Bienenwachstuch
für Kontaktpersonen.



Fotos: achtzigzehn

VERTEILAKTION
Handyhalter an alle
Mitarbeiter:innen verteilt.



Fotos: achtzigzehn

2022

PFLASTERMÄPPCHEN
Manchmal ist auch ein Trost-
pflaster notwendig. Die Pflaster-
mäppchen gingen an alle
Mitarbeiter:innen im Magistrat.



Foto: Stadt Graz/Pschaid



VERTEILAKTION
Desinfektionssprays und
-tücher an die Kontakt-
personen zur Verteilung
in der jeweiligen
Abteilung.

2021

GRAZER KALENDER DER VIELFALT –
online und gedruckt, Gewinnspiel in der
Mitarbeiter:innen-Zeitung „ImTeam“ und
in der Bürger:inneninformation „BIG“,
Neuaufgabe für 2023 ist in Planung.

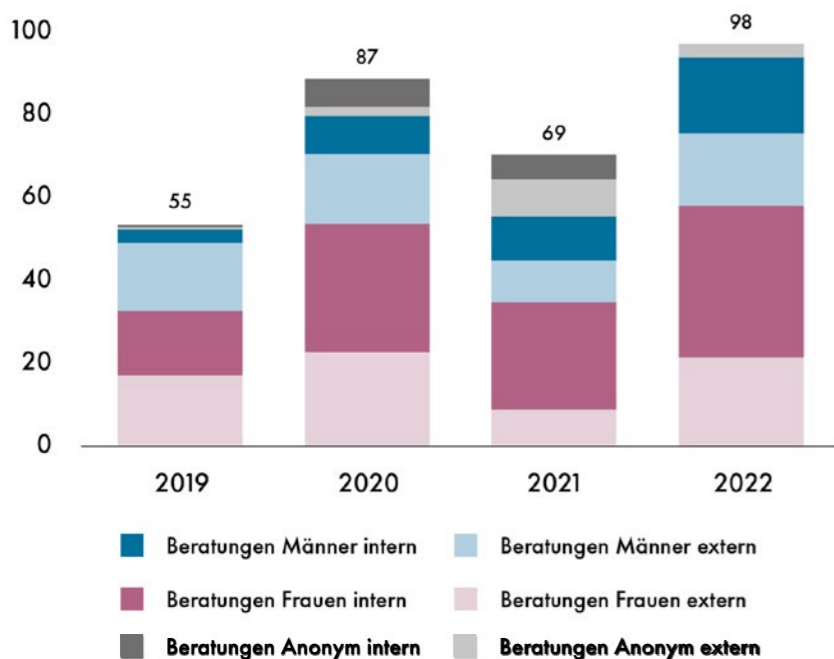
1.4. STATISTIK

2.4.1 BESCHWERDEN

BESCHWERDEN NACH GESCHLECHT	2019			2020			2021			2022		
	F	M	A	F	M	A	F	M	A	F	M	A
Anteilig nach Geschlecht												
davon Beschwerden extern	18	17	1	23	17	2	9	10	8	22	17	3
davon Beschwerden intern	15	3	1	31	9	5	26	11	5	36	20	0
Beschwerden gesamt	55			87			69			98		
Teilnahme an Hearings	13			39			30			31		
dafür aufgewendete Stunden	58,5			205			145			168		
Netzwerktreffen Kontaktpersonen	2			2			2			2		

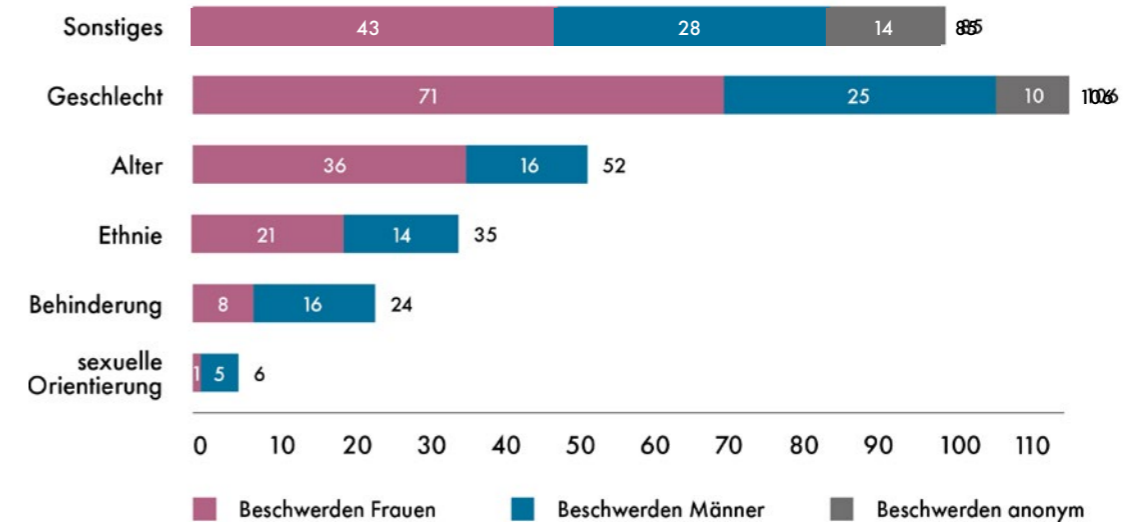
F Frauen M Männer A Anonym

Interne und externe Beratungen aufgrund von Beschwerden



Von 2019 bis 2022 wurden insgesamt 309 Beratungen durchgeführt, davon entfielen 162 auf interne und 147 auf externe Beratungen. Die meisten Beratungen fanden 2022 statt: 98 im Vergleich zu 87 im Jahr 2020 und 69 im Jahr 2021. Die Beschwerden sind unterschiedlich komplex, daher kann kein Durchschnittswert für die Bearbeitung angegeben werden.

Beratungen nach Beschwerdeinhalten 2019–2022



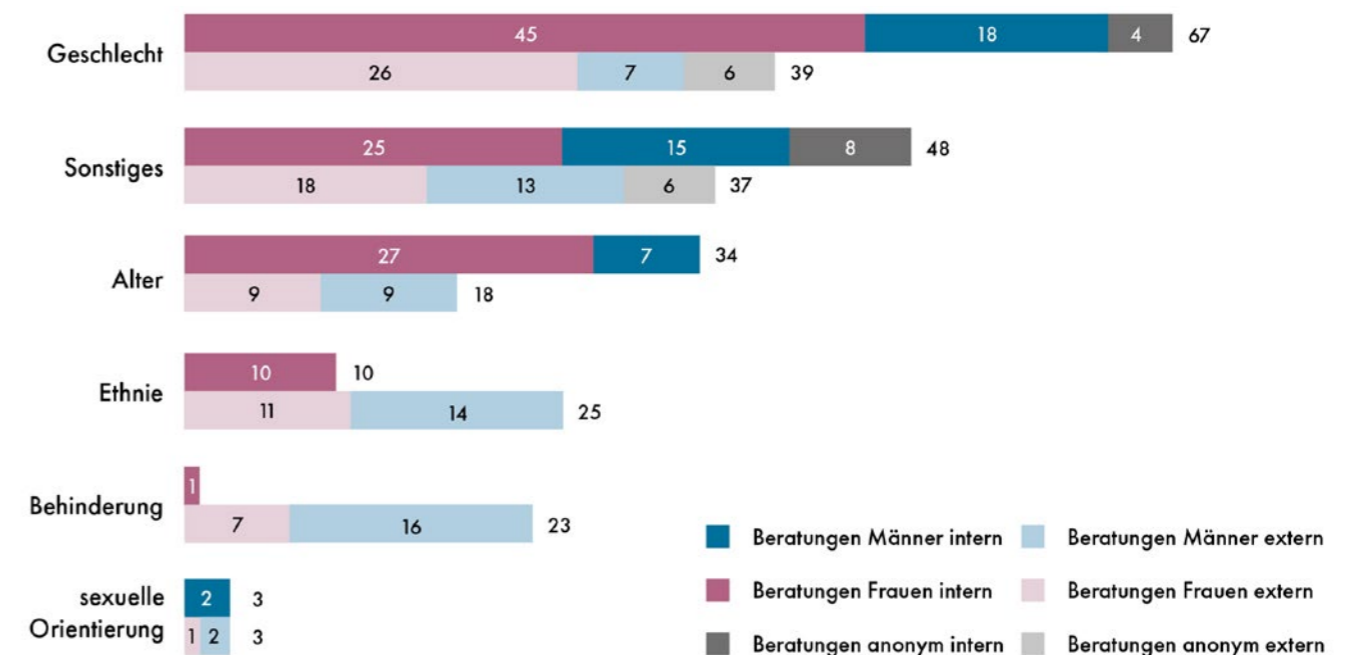
Während der vergangenen vier Jahre wurden das Geschlecht betreffend insgesamt 106 – interne und externe – Beschwerden eingereicht, 52 betrafen das Alter, 35 die Ethnie, 24 eine Behinderung und weitere 6 die sexuelle Orientierung.

Vor allem im Bereich Alter gab es während der letzten vier Jahre deutlich mehr interne als externe Beschwerdefälle: 36 intern, 16 extern. Davon entfielen 21 Beschwerden alleine auf das Jahr 2021. 2019: 4 Beschwerden, 2020: 8 Beschwerden, 2022: 7 Beschwerden.

Bei den Beschwerden betreffend Ethnie und Behinderung überwiegen deutlich die externen Beschwerden (Ethnie: 25 extern | 10 intern, Behinderung: 23 extern | 1 intern). Von den insgesamt 106 Beschwerden das Geschlecht betreffend entfielen 39 auf externe und 67 auf interne

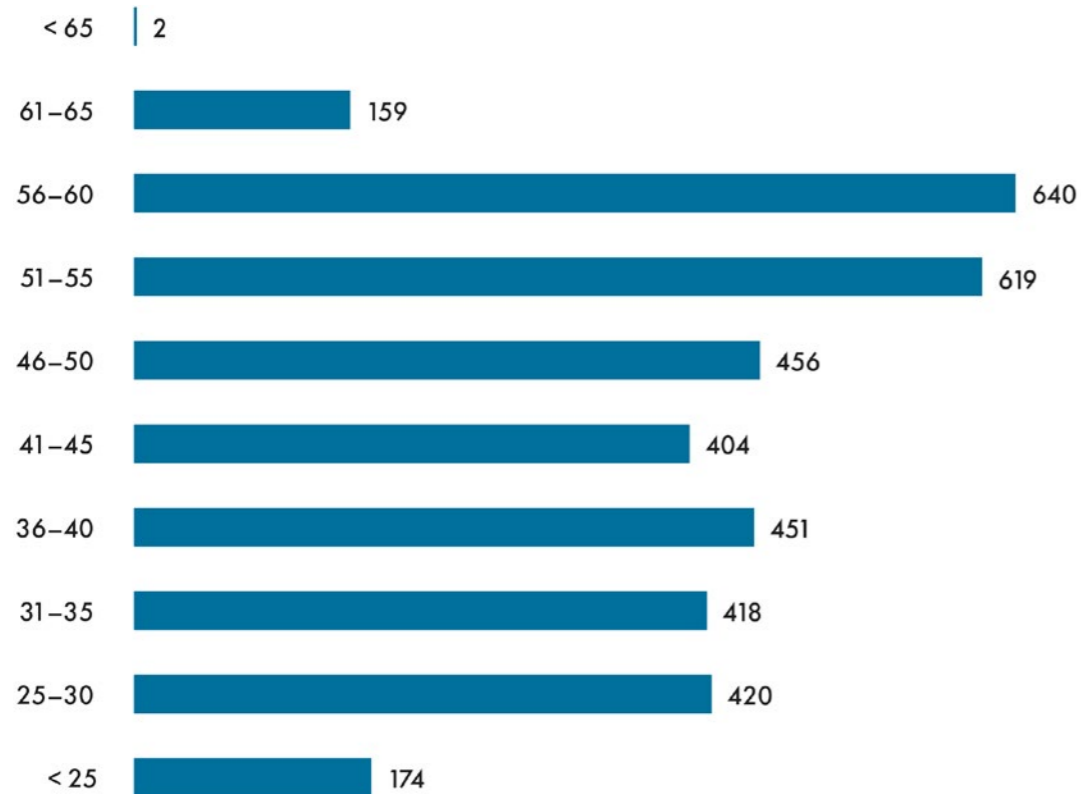
Beschwerden. Die Tabellen zeigen, dass in den Diskriminierungsmarkern Geschlecht, Alter und Ethnie deutlich mehr Frauen als Beschwerdeführerinnen auftreten, im Bereich Behinderung und sexuelle Orientierung jedoch die Männer in der Überzahl sind.

Beschwerdeinhalte intern und extern 2019–2022



3.5. EXKURS: PERSONALSTRUKTUR IM MAGISTRAT NACH ALTER

Personalstruktur nach Alter



Im Jahr 2021 umfasste das aktive Personal im Magistrat insgesamt 3.743 Personen – davon 1.158 Männer und 2.585 Frauen. Es ist zu erwarten, dass kurz- bis mittelfristig ca. 800 Stellen neu zu besetzen sind. Für das Personalauswahlverfahren nach den Objektivierungsrichtlinien bedeutet das eine signifikante Steigerung des Arbeitsaufwandes.

Das Durchschnittsalter der aktiven Mitarbeiter:innen betrug am 31. Dezember 2021 44,8 Jahre (44,5 Jahre bei Mitarbeiterinnen und 45,5 Jahre bei Mitarbeitern). Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von städtischen Bediensteten liegt bei 61,9 Jahren (Frauen 62,2 Jahre | Männer 61,6 Jahre).

Quelle: Personalamt der Stadt Graz

3.6. PERSONALAUSWAHLVERFAHREN NACH DEN OBJEKTIVIERUNGSRICHTLINIEN

Die Altersstruktur und die damit einhergehende zu erwartende Welle an Neubesetzungen hat unmittelbare Auswirkungen auf den Arbeitsaufwand der:des Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz. Alle Stellenausschreibungen sind der:dem Gleichbehandlungsbeauftragten vorab zu übermitteln. Die Erfahrung zeigt: Etwaige Kommentare werden seitens des Personalamtes gerne berücksichtigt. Darüber hinaus nimmt die:der Gleichbehandlungsbeauftragte als Zuhörer:in an Hearings teil und ist seit 2022 auch bei den Beratungen der Kommission eingebunden. Die nachfolgende Tabelle und die Grafiken auf der nächsten Seite geben einen Überblick über die

Anzahl der intern und extern ausgeschriebenen Stellen, die Anzahl der Bewerbungen und die Teilnahme an Hearings in meiner Funktion sowie die Anzahl der besetzten Positionen. Von 2019 bis 2022 nahm ich in meiner Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz an insgesamt 113 Hearings teil.

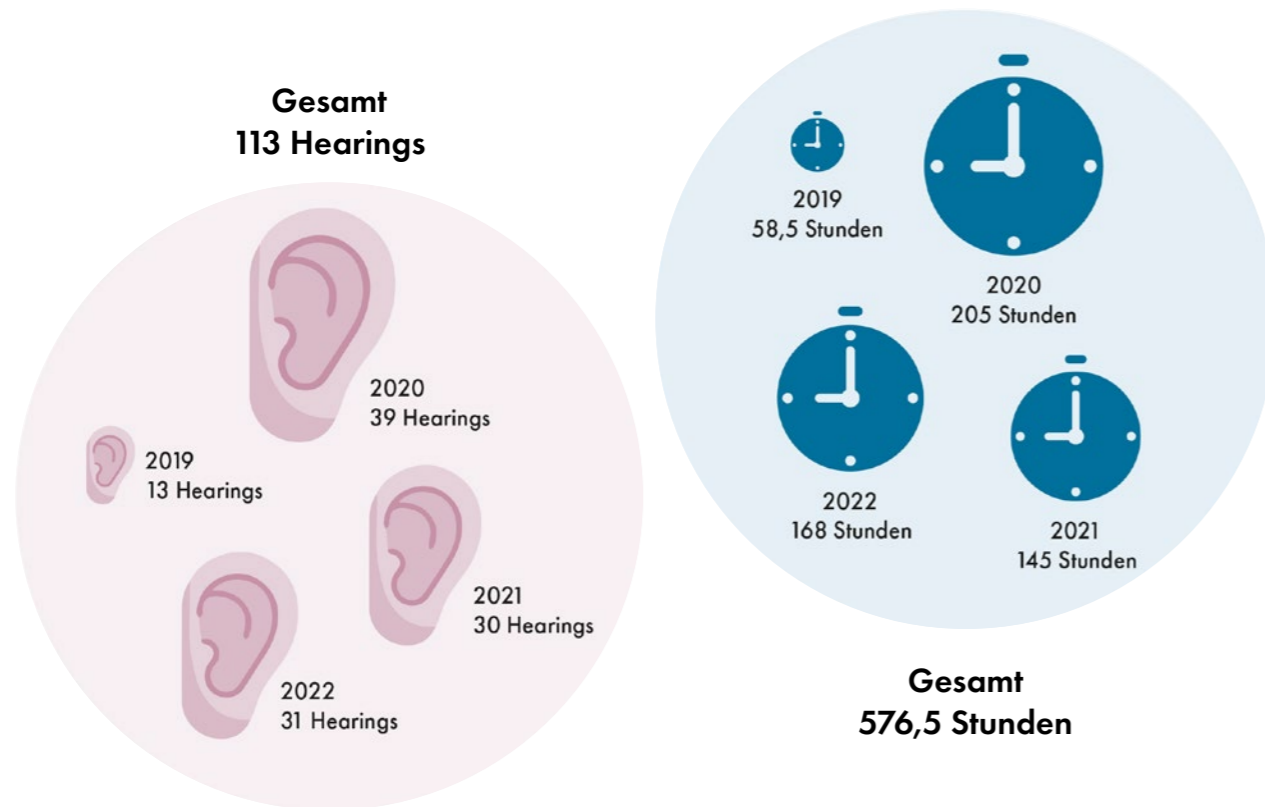
Die Auswahlverfahren sind sehr gut organisiert und von hoher Professionalität.

Die Objektivierungsrichtlinien wurden 2022 neu organisiert. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist nun bei den Beratungen dabei.

Das Personalamt der Stadt Graz gibt jährlich eine umfassende Personalstatistik heraus. Diese Transparenz ist besonders hervorzuheben.

Die Personalvertretung ist stimmberechtigt bei den Auswahlverfahren involviert. Die Personalvertretung ist keine neutrale Stelle. Die Gleichbehandlungsbeauftragte, als einzige neutrale Stelle, hat kein Stimmrecht. Hier wird eine Adaptierung dringend angeregt. Mindestens notwendig ist, dass Anmerkungen der Gleichbehandlungsbeauftragten im Hearingsbericht verankert sind.

Positionen und Bewerbungen	2019		2020		2021		2022	
	intern	öffentlich	intern	öffentlich	intern	öffentlich	intern	öffentlich
Anzahl der ausgeschriebenen Positionen	7	19	5	28	5	17	9	42
Bewerbungen gesamt	19	624	27	1635	26	731	26	1341
davon Männer	6	268	17	693	11	266	11	560
davon Frauen	13	356	10	942	15	465	15	781
Bewerber:innen im Hearing	13	243	16	870	11	264	13	560
davon Männer	5	94	9	332	4	123	4	232
davon Frauen	8	149	7	538	7	141	9	328
besetzte Positionen	6	45	8	107	6	63	7	106
davon Männer	4	14	6	46	1	37	1	42
davon Frauen	2	31	2	61	5	26	6	64



3.7. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

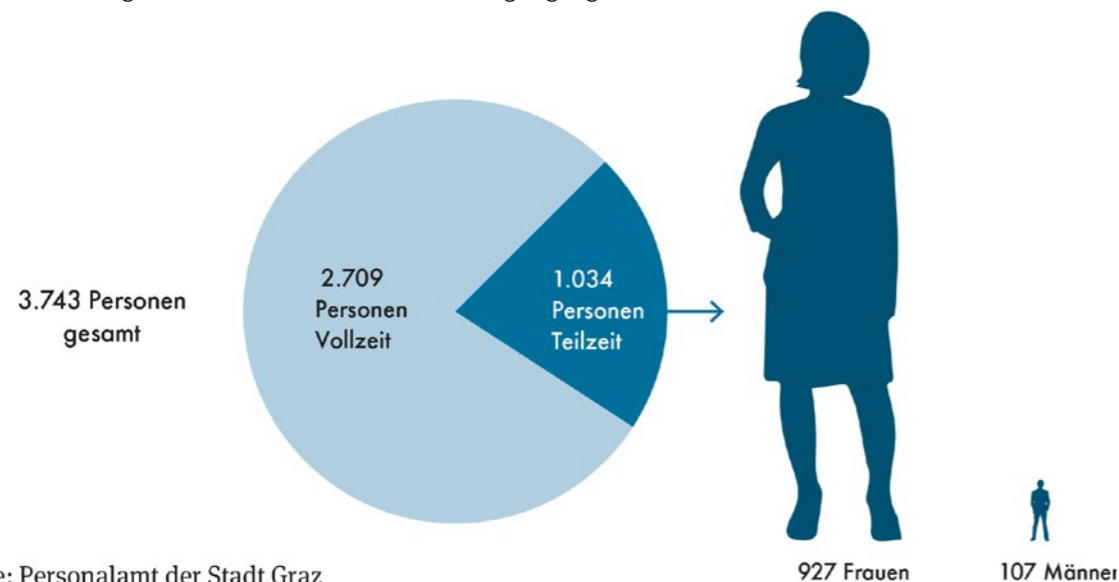
Im Jahr 2021 waren von insgesamt 3.743 beim Magistrat Graz beschäftigten Personen 1.034 teilzeitbeschäftigt.

Von diesen 1.034 Teilzeitbeschäftigten waren 927 Frauen und 107 Männer. D.h. im Jahr 2021 waren 89,7 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Personen beim Magistrat Graz Frauen.

Die Stadt Graz bietet vielfältige Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Stadt Graz hat ein Frauenförderungsprogramm, das Teilzeitmöglichkeiten, aber auch den Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung regelt.

Teilzeitbeschäftigung soll – insbesondere in Hinblick auf eine ökonomische Unabhängigkeit von Frauen – kein Lebensmodell sein. Die Kommunikation über Konsequenzen von langer Teilzeitbeschäftigung ist ausbaufähig.



Quelle: Personalamt der Stadt Graz

4. KRISENZEITEN UND RESILIENZ

4.1. DIE PANDEMIE

Covid-19 hat natürlich die Arbeit der letzten drei Jahre bestimmt. Statistiken und Zahlen dieses Berichtes sind in diesem Kontext zu betrachten und nicht unbedingt mit Vor- und Folgejahren zu vergleichen. Auffallend ist die Steigerung von internen Beschwerden im Jahr 2020 – die Erschöpfung der Frauen war hier das Hauptthema, nicht die Diskriminierung durch die Arbeitgeberin.

Die Vorgehensweise der Stadt Graz während der Pandemie ist positiv hervorzuheben, was aber am individuell empfundenen Ungerechtigkeitsgrad nicht unbedingt ablesbar ist. Home Office und New Work waren im Berichtszeitraum natürlich ein großes Thema. 2022 hat die Organisation klare Richtlinien erlassen. Das ist positiv hervorzuheben.

- Die Organisation hat klare Richtlinien für Home Office.
- Die Organisation hat seit Beginn der Pandemie ein umfassendes Sicherheitskonzept.
- Auf die Erschöpfung der Mitarbeiter:innen achten!

4.2. INFLATION UND ENERGIEKRISE

Auch diese Themen belasten die Mitarbeiter:innen. Der „normale“ Arbeitsalltag muss wieder funktionieren, aber die Pandemie ist nicht vorbei und neue Krisen sind zu bewältigen.

Die Belastungen sind enorm – auch wenn die Stadt als Arbeitgeberin vorbildlich handelt, muss im Auge behalten werden, dass individuelle Grenzen der Belastbarkeit gegeben sind.

5. AUSBLICK

5.1. DARAUF KANN DIE STADT GRAZ STOLZ SEIN

- 👍 Der diskriminierungsfreie Arbeitsplatz ist als Handlungsfeld im Gleichstellungsaktionsplan „Haus Graz“ verankert.
- 👍 Die Auswahlverfahren sind sehr gut organisiert und von hoher Professionalität.
- 👍 Die Stadt Graz bietet vielfältige Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- 👍 Auch im Frauenförderungsprogramm der Stadt ist der Schutz vor Diskriminierung verankert.
- 👍 Die Objektivierungsrichtlinien wurden 2022 neu organisiert. Die Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist nun bei den Beratungen dabei.
- 👍 Die Stadt Graz hat ein Frauenförderungsprogramm, das Teilzeitmöglichkeiten, aber auch den Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung regelt.
- 👍 Gutachten „Befristete Dienstverhältnisse und Schwangerschaft“ (Univ.-Prof. Dr. Nikolaus Benke)
- 👍 Das Personalamt der Stadt Graz gibt jährlich eine umfassende Personalstatistik heraus. Diese Transparenz ist besonders hervorzuheben.
- 👍 Die Organisation hat klare Richtlinien für Home Office.
- 👍 Kinderbildung und -betreuung: Berechnung zu Vollzeitstellen (BAB Beratungs GmbH)
- 👍 Die Organisation hat seit Beginn der Pandemie ein umfassendes Sicherheitskonzept.

5.2. DA HABEN WIR NOCH LUFT NACH OBEN

- 🗨️ Levelling-up muss endlich umgesetzt werden.
- 🗨️ Die Personalvertretung ist stimmberechtigt bei den Auswahlverfahren involviert. Die Personalvertretung ist keine neutrale Stelle. Die Gleichbehandlungsbeauftragte, als einzige neutrale Stelle, hat kein Stimmrecht. Hier wird eine Adaptierung dringlich angeregt. Mindestens notwendig ist, dass Anmerkungen des:der Gleichbehandlungsbeauftragten im Hearingsbericht verankert sind.
- 🗨️ Die Funktion der Stellvertretung der:des Gleichbehandlungsbeauftragten muss geregelt werden.
- 🗨️ Teilzeitbeschäftigung soll – insbesondere in Hinblick auf die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen – kein Lebensmodell sein. Die Kommunikation über Konsequenzen von langer Teilzeitbeschäftigung ist ausbaufähig.
- 🗨️ Die Kommunikation zu den Themen Väterkarenz, Schwangerschaft und befristete Dienstverhältnisse ist innerhalb der Organisation noch ausbaufähig.
- 🗨️ Auf die Erschöpfung der Mitarbeiter:innen achten!

Stadt Graz

Magistratsdirektion

Gleichbehandlungsbeauftragte

Hauptplatz 1, 8011 Graz

+43 316 872-2243

priska.pschaid@stadt.graz.at

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