



GLEICHSTELLUNGSPLAN DES MAGISTRATES DER LANDESHAUPTSTADT KLAGENFURT AM WÖRTHERSEE

lt. Stadtsenatsbeschluss 34/1135/23 vom 28.11.2023



Impressum:

Herausgeber: Magistrat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee, Büro für Frauen, Chancengleichheit und Generationen, Mag^a Astrid Malle, Kumpfgasse 20, 9010 Klagenfurt am Wörthersee; **Foto:** AMa; **Druck und Layout:** StadtDruckerei, StadtKommunikation, Neuer Platz 1, 9010 Klagenfurt am Wörthersee



Inhalt

- 1 Ausgangssituation und Zielsetzung**
- 2 Geltungsbereich**
- 3 Ziele und Maßnahmen**
 - 3.1. Allgemeine Ziele und Maßnahmen**

Frauenförderung bzw. Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung
 - 3.2. Erhalt und Förderung der Gesundheit**

Programm der betrieblichen GenderMED-Gesundheitsförderung
 - 3.3. Zugang zu Positionen auf allen Hierarchieebenen**

Bevorzugte Personalaufnahme des unterrepräsentierten Geschlechts
 - 3.4. Mehr Frauen in Führungspositionen**

Bevorzugte Aufnahme/Besetzung bei gleicher Eignung
 - 3.5. Verringerung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen**

Gender-Statistik und Einkommensberichte
Förderung der Aus- und Fortbildung
Förderung des beruflichen Ein- und Aufstiegs
Förderung des Wiedereinstiegs
 - 3.6. Auswahlkriterien und Auswahlverfahren**

Stellenausschreibung und Objektivierung
 - 3.7. Gender-Work-Life-Balance**

Schutz und Würde im Arbeitsumfeld
Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 3.8. Sprachliche Gleichbehandlung**

Demokratische Kommunikation für alle Geschlechter
 - 3.9. Besetzung von Arbeitsgruppen/Kommissionen/Beiräten**

Geschlechterparität betreffend Krisenstäbe, Erstellung von Konzepten und Leitbildern sowie bei Finanz- und Zukunftsfragen, technischen Entwicklungen
 - 3.10. Gender-Kompetenz**

Aufgaben und Wirkungsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten
Gender-Budgeting-Beauftragte „Gender Agents“
fachspezifische Weiterbildungseinheiten
- 4 Umsetzung der Geschlechtergleichstellung**

Gender Budgeting Vorhaben- und Umsetzungsbericht 2023



„ Gleichstellung ist,
wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse
so gestaltet sind, dass Frauen und Männer
aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit
in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung,
Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit,
weder bevorzugt noch benachteiligt sind. **“**
(Europarat)



1 AUSGANGSSITUATION UND ZIELSETZUNG

Die Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee ist sich ihrer breiten Verantwortung bei der Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen bewusst.

Die Stadt Klagenfurt ist eine zentrale Arbeitgeberin in Kärnten. Die Umsetzung und die Erarbeitung von Strategien zur Implementierung von Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz ist und war allen verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren immer wichtig und gilt als Hauptzielrichtung des ersten Gleichstellungsplans der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee. Dies aus einer verantwortungsvollen Haltung allen gegenüber, die in dieser Stadt leben und arbeiten. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zeigen, dass sich das Handeln der politischen und der Verwaltungsebene an den spezifischen und gemeinsamen Bedürfnissen aller Bürgerinnen und Bürger sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren. Zusätzlich bestehen gesetzliche Vorgaben, die Geschlechtergleichstellung zur Verpflichtung machen.

Allgemeine rechtliche Grundlagen:

Österreich ist verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politiken und Lebensbereichen aktiv umzusetzen. Rechtliche Grundlagen sind der Amsterdamer Vertrag (Art. 2 u. 3) die Antidiskriminierungsrichtlinie des Rates der Europäischen Union (2004/113/EG), das österreichische Bundesverfassungsgesetz (Art. 7) sowie diverse Ministerratsbeschlüsse.

Spezifische rechtliche Grundlagen:

Gender Budgeting als Instrument des Gender Mainstreamings wurde 2009 in der Österreichischen Bundesverfassung verankert: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“ (Art. 13, Absatz 3). D.h. konkret, dass nicht nur der Bund, sondern auch Länder und Gemeinden verpflichtet sind, Gender Budgeting umzusetzen. Daher beschließt die Klagenfurter Stadtregierung im Jahr 2013 die Implementierung von Gender Budgeting in der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee.

Das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022 (K-LGIBG 2022) zielt u.a. darauf ab, durch besondere Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Landes- und Gemeindedienst zu erreichen und bestehende Unterrepräsentationen von Frauen oder Männern zu beseitigen.

Die Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee bekennt sich zu einer umfassenden Gleichstellungspolitik der Geschlechter und setzt aktive Maßnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit für alle Bediensteten. In Bereichen, in denen noch keine Geschlechter-Gleichstellung besteht, wird diese aktiv angestrebt. Der vorliegende Gleichstellungsplan formuliert Ziele und Maßnahmen, welche die Situation für Bedienstete der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee verbessern und strukturelle Ungleichbehandlung beseitigen soll. Damit eine Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern erreicht werden kann, sind in Bereichen, in denen Frauen nach wie vor benachteiligt werden, spezielle Maßnahmen der Frauenförderung erforderlich und im K-LGIBG festgelegt.

Darüber hinaus ist die Stadt Klagenfurt bestrebt, grundsätzlich die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts in allen Abteilungen sicherzustellen, um gender equality auf allen Ebenen wirksam umzusetzen.

Die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans kommen beiden Geschlechtern zugute, jedoch ist der Umstand zu berücksichtigen, dass es vor allem Frauen sind, die nach wie vor den Großteil der Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige übernehmen und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Explizit zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass praktikable Modelle zur Erprobung von Führung in Teilzeit entwickelt werden sollen. Die Implementierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes haben zum Ziel, die Attraktivität der Stadt Klagenfurt als Arbeitgeberin zu steigern und für die Bediensteten ein förderndes, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

2 GELTUNGSBEREICH

Der Gleichstellungsplan des Magistrates der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee gilt für alle Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zur

Stadt Klagenfurt stehen sowie für Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bewerben.



3 ZIELE UND MASSNAHMEN

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, wirksame Instrumente zur weiteren Sensibilisierung in den Bereichen Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung für die Klagenfurter Stadtverwaltung zu identifizieren und Konzepte zu deren konkreter Umsetzung zu erarbeiten um nachhaltige Maßnahmen zu setzen, die jegliche Art der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung ausschließt.

Gleichstellung und Antidiskriminierung spielen gerade in stereotypischen weiblichen oder männlichen Bereichen der Stadtverwaltung eine wichtige Rolle, daher werden mit der Umsetzung des Gleichstellungsplanes insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Frauenförderung bzw. Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts
- Erhalt und Förderung der Gesundheit
- Zugang zu Positionen auf allen Hierarchieebenen
- Bevorzugte Personalaufnahme des unterrepräsentierten Geschlechts
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Verringerung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen
- Gender-Work-Life-Balance
- Sprachliche Gleichbehandlung
- Geschlechterparitätische Besetzung von Arbeitsgruppen/Kommissionen/Beiräten
- Gender-Kompetenz

Um auf allen Ebenen im Magistrat Klagenfurt Geschlechtergleichstellung zu verwirklichen, werden insbesondere folgende Faktoren durch entsprechende Maßnahmen verstärkt:

- Anerkennung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt
- Förderung einer positiven Einstellung zur existenzsichernden Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen
- Förderung und Stärkung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen und Steigerung der Bereitschaft von Frauen, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen
- Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern
- Förderung und Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit durch Väter
- Abbau etwaig bestehender Benachteiligungen von Frauen, die vor allem aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung vorherrschen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern
- Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Entscheidungsstrukturen
- Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Verwendungsgruppen (insbesondere Anhebung des Frauenanteils sowohl in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind)
- Integration der Gleichstellung von Männern und Frauen in das System der Personalplanung und Personalentwicklung

3.1 ALLGEMEINE ZIELE UND MASSNAHMEN

Frauenförderung bzw. Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts

Auf allen Ebenen ist die Gleichstellung im Magistrat der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee zu verwirklichen. Eine aktive Frauenförderung bzw. die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung sind ein Kernmerkmal und essentielle Funktion des Gleichstellungsplans der Stadt Klagenfurt. Insbesondere haben alle Führungskräfte, die Personalabteilung, der Bereich Personalentwicklung und sämtliche funktional zuständige Orga-

nisationseinheiten die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen und sich an deren Erarbeitung zu beteiligen.

Allen – auch neu eintretenden – Bediensteten ist der Gleichstellungsplan von der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. Gleichbehandlungsstellvertretung in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen. Allen Bediensteten ist nach Absprache mit deren Vorgesetzten die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.



3.2 ERHALT UND FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT

Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung

Um die Gesundheit von Bediensteten der Stadt bedürfnis- und bedarfsgerecht zu fördern, soll die Kategorie Geschlecht neben den anderen Determinanten der Diversität, wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Zugehörigkeit, körperliche oder geistige Beeinträchtigungen und sexuelle Orientierung, systematisch berücksichtigt werden. So können Qualität, Reichweite und Nachhaltigkeit von betrieblichen, gesundheitsfördernden Projekten optimiert werden. Das Programm der betrieblichen GenderMED-Gesundheitsförderung der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee ist ein essentieller Bestandteil des Gleichstellungsplans der

Stadt Klagenfurt, denn Gesundheit hat ein Geschlecht. Um in der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl Frauen als auch Männern gerechte Chancen für mehr Gesundheit einzuräumen, wird in jeder Phase Betrieblicher Gesundheitsförderung der Genderaspekt berücksichtigt.

Das Land Kärnten ist mit Landtagsbeschluss seit 2022 Modellregion für Gender Medizin. Die Landeshauptstadt Klagenfurt als Dienstgeberin übernimmt Mitverantwortung für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit ihrer Bediensteten und stellt entsprechende, regelmäßige, gesundheitsfördernde Angebote in der Dienstzeit, die der Dimension Gender und Geschlecht gerecht werden, zur Verfügung.

3.3 ZUGANG ZU POSITIONEN AUF ALLEN HIERARCHIEEBENEN

Bevorzugte Personalaufnahme des unterrepräsentierten Geschlechts

Im Sinne des § 41 Abs 1 K-LGIBG 2022 sind Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Dienstverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis zur Stadt Klagenfurt, wenn sie gleich geeignet sind wie die bestgeeignetste Mitbewerberin oder der bestgeeignetste Mitbewerber des anderen, überrepräsentierten Geschlechts, so lange bevorzugt aufzunehmen, bis im jeweiligen Bereich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in diesem Bereich erreicht wird, sofern nicht in der

Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers des anderen, überrepräsentierten Geschlechts liegende Gründe überwiegen. Das weibliche oder männliche Geschlecht ist unterrepräsentiert, wenn der Anteil von Frauen oder Männern im jeweiligen Bereich weniger als 50 % im Hinblick auf die Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in diesem Bereich beträgt.

Die Stadt Klagenfurt setzt aktiv Maßnahmen, um das unterrepräsentierte Geschlecht zur Stellenbewerbung zu motivieren. Insbesondere der seit 2022 jährlich organisierte „Töchtertag“ soll Mädchen und junge Frauen zur nicht-traditionellen Berufswahlentscheidung motivieren.

3.4 MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Bevorzugte Aufnahme/Besetzung bei gleicher Eignung

Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, soll ein entsprechendes Frauenförderprogramm, speziell betreffend Nachwuchsförderung und Stellvertretungen erstellt werden. Die Schwerpunkte des Frauenförderprogrammes werden auf Personalauswahl, Arbeitsalltag, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Karriere und Aufstiegsmöglichkeiten gelegt.

Darüber hinaus soll ein magistratsinternes Netzwerk für Frauen in Führungspositionen und für weibliche Nachwuchsführungskräfte etabliert werden.

Sensibilisierungsmaßnahmen der bei der Personalauswahl beteiligten Personen sollen eine gendergerechte Personalrekrutierung erleichtern.



3.5 VERRINGERUNG DER EINKOMMENSCHERE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

Die Erstellung einer magistratsinternen Gender-Statistik und von Einkommensberichten sowie die Förderung von Frauen im Fall von unterrepräsentierten Führungspositionen sollen bei der Verringerung der Einkommensschere unterstützen.

Die Maßnahmen zur Förderung von Frauen bei der Aus- und Fortbildung, dem beruflichen Ein- und Aufstieg, der Förderung des Wiedereinstieges sollen zum geschlechtergerechten Einkommen beitragen.

Im Falle der Unterrepräsentation von Frauen oder Männern sind Bedienstete des unterrepräsentierten Geschlechts zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die

zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, so lange bevorzugt zuzulassen, bis ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht wird. Das männliche oder weibliche Geschlecht ist unterrepräsentiert, wenn der Anteil von Frauen oder Männern an der Gesamtzahl der im Bereich der Stadt entfallenden Funktionen weniger als 50 vH beträgt. (§ 42, Abs 1,2 K-LGIBG). Insbesondere beim beruflichen Wiedereinstieg wird entsprechende Unterstützung von Seite der Dienstgeberin angeboten, wie z.B. in Form von Einladungen zu strukturierten Wiedereinstiegs-Gesprächen oder flexiblen Arbeitszeitmodellen.

3.6 AUSWAHLKRITERIEN UND AUSWAHLVERFAHREN

Stellenausschreibung und Objektivierung

Sämtliche Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen. Gemäß § 12 Abs 1 K-LGIBG 2022 sind in den Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen eines in § 1 Abs 1 Z 1 K-LGIBG 2022 genannten Grundes führen. Die Ausschreibung darf insbesondere keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Weiters hat die Ausschreibung den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts besonders erwünscht sind, wenn in der ausgeschriebenen Funktion kein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen vorliegt. Ein Geschlecht ist unterrepräsentiert, wenn der Anteil von Frauen oder Männern in einer Funktion weniger als 50% beträgt. Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

Bei der Auswahlentscheidung/Objektivierung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Auswahlkriterien im Sinne des § 9 K-LGIBG 2022 nichtdiskriminierend herangezogen werden:

- a) bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der Wochendienstzeit
- b) Lebensalter und Familienstand
- c) eigene Einkünfte der Ehegatten, der eingetragenen Partnerinnen und Partner oder Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin
- d) zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die
- e) Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

Im Bewerbungsverfahren sind demnach diskriminierende Fragestellungen, wie etwa zur Familienplanung oder zu Betreuungspflichten, von allen Mitgliedern der Objektivierungskommission und allen weiteren zugezogenen Personen bzw. Vertretungen unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie ein Geschlecht weder direkt noch indirekt benachteiligen. Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf nicht Grund zur Ablehnung der Aufnahme in das Dienstverhältnis sein. Die in einer Karenz und Elternteilzeit erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.



3.7 GENDER-WORK-LIFE-BALANCE

Schutz und Würde im Arbeitsumfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Würde von Bediensteten im Arbeitsumfeld ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen, geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Die Dienstgeberin hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen. Die Bediensteten sind von den Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere bei geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung und Mobbing, zur Wehr zu setzen, zu informieren.

Fortbildungen über den Umgang mit Vorfällen geschlechtsbezogener/ sexueller Belästigung, Mobbing sowie Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zuge-

hörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung (Antidiskriminierung) sind anzubieten und deren Besuch zu empfehlen.

Fortbildungen zum Umgang mit geschlechtsbezogener/ sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung sind für Führungskräfte mit Personalverantwortung verpflichtend. Bei der Festlegung der Dienstpflichten für die Bediensteten dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen. Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben soll für beide Geschlechter ermöglicht werden. Somit sollen Teilzeitmodelle Männern und Frauen angeboten werden und auch Führungsaufgaben in Teilzeit wahrgenommen werden können. Weiters sollen die Väterkarenz gefördert und Kontakthaltung und Weiterbildungsangebote auch während der Karenzphase ermöglicht werden.

3.8 SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Demokratische Kommunikation für alle Geschlechter

Die Stadt Klagenfurt macht Vielfalt in Bild und Sprache sichtbar und wirkt somit gegen Rollenstereotype. Verständliche Kommunikation ist Grundlage für gleichberechtigte, barrierefreie Teilhabe. Die Erstellung eines magistratsinternen Leitfadens für demokratische Kommunikation soll Vorbildwirkung haben und gleichzeitig einfache und verständliche Sprache fördern.

Die Stadt Klagenfurt verwendet in allen internen und externen Schriftstücken Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form. Alle Bezeichnungen, die weibliche Bedienstete betreffen, sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind in der weiblichen Form zu verwenden.

3.9 BESETZUNG VON ARBEITSGRUPPEN/KOMMISSIONEN/BEIRÄTEN

Geschlechterparität betreffend Erstellung von Konzepten und Leitbildern, Krisenstäben, bei Finanz- und Zukunftsfragen, technischen Entwicklungen etc.

Insbesondere in strategisch relevanten Arbeitsgruppen (z.B. Verwaltungsreformaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Stadtentwicklungskonzepten, Verkehrs-

planung, Krisenstäben, Neuorganisation und Zukunftsprojekten) ist auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter hinzuwirken. In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und die Personalentwicklung ist auf die Maßnahmen der Gleichstellung und Frauenförderung Bedacht zu nehmen.



3.10 GENDER-KOMPETENZ

Aufgaben und Wirkungsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten, Gender-Budgeting-Beauftragte „Gender Agents“

Die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterin sind Teil der dienstlichen Tätigkeit. Der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin darf aus ihrer Funktion bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen (§ 63 Abs 6 K-LGIBG 2022). Die Stadt Klagenfurt hat der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin die zur Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen. (§ 63 Abs 5 K-LGIBG 2022). Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin von der Dienstgeberin zu unterstützen. Der Gleichbehandlungsbeauftragten sind sämtliche, für ihre Tätigkeit notwendigen Auskünfte zu erteilen sowie Informationen und Auswertungen in digitaler Form zur Verfügung zu stellen (§ 63 Abs 7 K-LGIBG 2022).

Die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin informieren magistratsintern Personen mit Führungsaufgaben sowie Gender-Budgeting-Beauftragte über Dienstpflichten und Rechte im Rahmen von spezifischen Gender-Schulungen und Schulungen zu Themengebieten des K-LGIBG.

Im Zuge der jährlich stattfindenden städtischen Dienstprüfungskurse werden seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin grundlegende Informationen an Bedienstete über das K-LGIBG gegeben.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin sind für Anliegen, Beschwerden, Anregungen und Wünsche zu Fragen der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung seitens der Bediensteten oder Bewerbungspersonen zuständig (§ 64 K-LGIBG 2022) und als Ansprechpersonen für Gleichstellung durch entsprechende interne Information (Homepage, Folder, Beratung) bekannt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin werden seitens der Abt. Personal zu den Hearings im Zuge der städtischen Objektivierung bei Bewerbungsgesprächen eingeladen und haben auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des K-LGIBG zu achten.

Gender-Budgeting-Beauftragte „Gender Agents“ sind für die Zielsetzung, Verfolgung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die auch im städtischen Haushaltsbudget sichtbar gemacht werden sollen, als Ansprechpersonen in den jeweiligen Abteilungen der Stadt aktiv. Dabei geht es darum, die „Neben“-Wirkung der Gleichstellung der in allen Fachbereichen geplanten und stattfindenden Finanzströme sichtbar zu machen.



4 UMSETZUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Gender Budgeting Vorhaben- und Umsetzungsbericht 2023

Der Gender-Budgeting-Vorhabenbericht 2022 liegt bereits in gedruckter Form und im Intranet unter <https://intranet.klagenfurt.at/service/genderbudgeting.html> vor. Der Gender-Budgeting Umsetzungsbericht 2023 ist in Fertigstellung. Gender Budgeting ist ein Kennzeichen moderner Verwaltung und gesetzliche Verpflichtung, dabei geht es um die sachgerechte und gleichstellungsorientierte Verteilung der Haushaltsmittel in der Stadt Klagenfurt. Es geht um die Frage: Kommen die aus öffentlichen Geldern finanzierten Maßnahmen Männern und Frauen im gleichen Ausmaß zugute?

Scheinbar genderneutrale Vorhaben wie Planung und der Bau von Straßen, Parks, Sportanlagen oder Betreuungseinrichtungen können gleichstellungsrelevante Themen sein. Weitere beispielhaft angeführte Fragen sind: Wer profitiert vom Ausbau der Radwege und des öffentlichen Verkehrs, der Verbreiterung von Gehsteigen? Wer profitiert von niedrigen Parkgebühren? Wo wird zuerst der Schnee geräumt? An wen gehen die Kultur- und Sportförderungen? Welche Auswirkungen haben fehlende ganztägige Kinderbetreuungsplätze speziell für Kleinkinder? Eine Gender-Nutzenanalyse kann weitreichende Folgen für Frauen und Männer haben.

Insbesondere in Krisenzeiten, wo Sparmaßnahmen notwendig sind, ist eine gendergerechte Haushaltsplanung essentiell, damit bestehende Ungleichheiten nicht noch verschärft werden bzw. zulasten von Frauen und Kindern gehen. Die Stadt Klagenfurt arbeitet aktiv daran, die Gleichstellung von Mann und Frau umzusetzen. Gender Budgeting ist ein wichtiges Instrument des Gender Mainstreaming um fachliche und finanzielle Planungen hinsichtlich ihrer

Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern mitzudenken und geschlechtergerechte Entscheidungen zu treffen.

Darüber hinaus legt die Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee betreffend Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung auf regelmäßige laufende interne und externe Sensibilisierungs- und Umsetzungsmaßnahmen Augenmerk, wie zum Beispiel mit Informationskampagnen zum Equal Pay Day, Equal Pension Day, Equal Care Day, Internationalen Frauentag und mit Aktionen zu den Internationalen Tagen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Die Zusammenarbeit und finanzielle Förderung von autonomen Einrichtungen der Stadt, die die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel haben, dient der weiteren Schwerpunktsetzung im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung.

Beispielhaft genannt ist hier die Frauenplattform Klagenfurt, das Klagenfurter Familienforum, das Mädchenzentrum EqualiZ, die Frauen- und Familienberatung Belladonna, das Gewaltschutzzentrum Kärnten, das Frauenhaus Klagenfurt etc.

Die Ziele und Maßnahmen des ersten Gleichstellungsplans der Stadt Klagenfurt zielen vor allem auf die magistratsinterne Geschlechter-Gleichstellung und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz ab. Diese Schwerpunktsetzung wurde in Hinblick auf die Vorbildwirkung der Stadt Klagenfurt als Dienstgeberin gewählt.

Zukünftig werden Themen der Gleichstellung und Antidiskriminierung auf allen gesellschaftlichen Ebenen, insbesondere auf Bürgerinnen- und Bürgerebene in der Landeshauptstadt Klagenfurt verstärkt in den Fokus gerückt.

