

Informationsunterlage für die Pressenkonferenz zum **Gleichbehandlungsprogramm der Stadt Linz** mit **Personalstadträtin Regina Fechter**, **Frauenstadträtin Mag.^a Eva Schobesberger**, der **Gleichbehandlungsbeauftragten Patricia Kurz-Khattab PMPH** sowie der **Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission, Mag.^a Gabriele Ambach** am Dienstag, 31. Juli 2018, um 10 Uhr, im Alten Rathaus, 4. Stock, Pressezentrum

Stadt Linz ist attraktive Arbeitgeberin

Erreichen der Gleichbehandlungsziele im Fokus

Im Magistrat und in der Unternehmensgruppe Linz existieren Frauenförderung, Gleichstellung und Gleichbehandlung nicht nur auf dem Papier. Der Stadtverwaltung und der Politik sind Gleichstellung und Gleichbehandlung sehr wichtig. Der Gemeinderat hat 2014 das UGL-weite Programm „Gleiche Rechte – Gleiche Chancen II“ beschlossen, dessen festgesetzte Ziele Schritt für Schritt realisiert werden.

In diesem Programm sind unter anderen Themen wie Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, gerechte Aufteilung/Gleichstellung von Vätern in der Kinderbetreuung, Genderkompetenz für Führungskräfte sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Schutz der Integrität der Personen am Arbeitsplatz verankert. Als Maßnahmen finden sich flexible Arbeitszeitmodelle, Jobsharing, Telearbeit/Homeoffice, Informationsveranstaltungen zum Wiedereinstieg für Eltern nach Karenzen und spezielle Frauenfördermaßnahmen, um den Frauenanteil in Führungspositionen aller Ebenen zu erhöhen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten agieren in enger Zusammenarbeit mit der Politik und den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zum Wohle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie haben viele Ziele umgesetzt beziehungsweise auf Schiene gebracht.

„Bereits bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird darauf geachtet, dass das im jeweiligen Bereich bisher unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen wird. So finden sich nun zum Beispiel auch in den Reihen des

Geschäftsbereichs Feuerwehr und Katastrophenschutz drei Frauen, die im Vorbeugenden Brandschutz als Sachverständige tätig sind“, berichtet Personalreferentin Stadträtin Regina Fechter. Eine besondere Vorbildfunktion kommt dabei dem Führungsboard des Magistrats zu, der durch die Initiative von Bürgermeister Luger zu zwei Drittel mit Frauen besetzt ist.

„Wir setzen alles daran, vorhandene Benachteiligungen für Frauen zu beseitigen. Durch Sensibilisierungsarbeit, aber auch durch Unterstützungsangebote, damit Frauen die Chance haben, ihre Lebenspläne verwirklichen und ihren Beruf bzw. auch in der Folge Führungsfunktionen wahrnehmen können. Wir bemühen uns, vor allem jungen Frauen die große Bandbreite an Berufen vor Augen zu führen und sie auch für technische Bereiche zu interessieren“, betont Frauenreferentin Stadträtin Mag.^a Eva Schobesberger.

Das wurde bereits erreicht und umgesetzt

Die im Programm festgesetzten Maßnahmen werden konsequent umgesetzt. Die Drei-Jahres-Evaluierung zeigt die Erfolge auf.

- Die Vorgaben der besonderen Frauenförder-Maßnahmen wurden erfüllt:
 - im Magistrat in der Magistratsdirektion und im Führungsboard (66 Prozent weiblich) sowie bei den Abteilungsleitungen
 - in der SZL GmbH in der Geschäftsführung und Heimleitung
 - in der LINZ AG auf der Bereichs- und Abteilungsleitungsebene
- Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache und Belästigung am Arbeitsplatz wurden erstellt.
- Wiederkehrende Genderkompetenzveranstaltung für Führungskräfte
- Einkommenstransparenz durch Erstellen von Einkommensberichten
- UGL-weite Vernetzung von Frauen

- Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind Mitglieder der Besetzungskommissionen bei Bewerbungsverfahren von Führungspositionen und bei der Führungskräfteauswahl.
- Ein Gleichbehandlungsnetzwerk mit den UGL-Gleichbehandlungsbeauftragten, den Koordinatorinnen und Koordinatoren sowie der Gleichbehandlungskommission wurde eingerichtet und trifft sich mindestens einmal jährlich.
- Bei internen und externen Stellenausschreibungen wird die zukünftige Einstufung inklusive Verwendungszulage, Zulagen und sonstige Gehaltsbestandteile bekannt gegeben.
- In den Unternehmen werden familienfreundliche Arbeitszeitmodelle angeboten beziehungsweise wird auf die Wünsche der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach Karenzen oder Sonderurlauben eingegangen. Der Magistrat bietet momentan mehr als 1.000 Arbeitszeitmodelle an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Belegschaft zu ermöglichen.

Gleichstellung

Im Magistrat und in der Unternehmensgruppe werden regelmäßig Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung angeboten. Generell soll eine Sensibilisierung für diesen Bereich erreicht werden.

Damit im internen und externen Schriftverkehr gendergerechte Formulierungen verwendet werden, steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Leitfaden mit Leitlinien für entsprechende Sprache in Wort, Bild und Schrift zur Verfügung. Damit werden die Leistungen von Frauen und Männern gleichermaßen sichtbar.

Die Maxime im Magistrat ist die gehalts- und entlohnungsmäßige Gleichstellung von Frauen und Männern. Bei internen und externen Stellenausschreibungen werden die entsprechende Einstufung und sonstige Gehaltsbestandteile angeführt. So können Transparenz und Fairness geboten werden.

Das Thema Belästigung (sexuelle Belästigung) wird im Unternehmen angesprochen. In allen Unternehmensbereichen sind keine Darstellungen geduldet, welche die Würde des Menschen herabsetzen. Ein Leitfaden wurde er-

stellt, die Gleichbehandlungsbeauftragten fungieren als Ansprech- und Vertrauenspersonen in den Unternehmen.

Gleichbehandlungskreis

Die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre StellvertreterInnen sind Bestandteil des Gleichbehandlungskreises, dem außerdem die Gleichbehandlungskommission und die KoordinatorInnen angehören.

Gemäß § 22 Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz sind Städte mit eigenem Statut verpflichtet, eine Gleichbehandlungskommission einzurichten. Diese Kommission setzt sich aus Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen, der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer StellvertreterIn sowie – mit beratender Stimme – der Frauenbeauftragten zusammen. Ihre Aufgabe ist es, Gutachten zu Gleichbehandlung und Frauenförderung zu erstellen, ein Frauenförderprogramm zu erarbeiten und Stellungnahmen zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen abzugeben.

Die KoordinatorInnen sind schließlich direkt in den Unternehmungen und Abteilungen die konkreten AnsprechpartnerInnen für Fragen der Gleichbehandlung. So ist gewährleistet, dass die MitarbeiterInnen im unmittelbaren Arbeitsumfeld Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen bezüglich Gleichbehandlung deponieren können. Die KoordinatorInnen beraten und unterstützen die KollegInnen, sie dürfen dabei in ihrer Tätigkeit nicht eingeschränkt oder benachteiligt werden.

Besondere Frauenfördermaßnahmen

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind Zielvorgaben im Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm „Gleiche Rechte – Gleiche Chancen II“ festgelegt worden. Die Bemühungen zeigen Erfolge.

Im Magistrat wurde in der ersten Führungsebene und bei den Abteilungsleitungen das Ziel erreicht. Das Führungsboard ist zu zwei Drittel (66 Prozent) weiblich besetzt. Bei den Geschäftsbereichsdirektionen ist bedingt durch die Altersstruktur der derzeit bestellten Führungskräfte und durch die Strukturreform 2015 die Vorgabe schwer erreichbar. Das wird erst längerfristig möglich sein. Bei den Abteilungsleitungen ist man auf einem guten Weg.

Seit 2014 wird bei Ausschreibungen für Führungspositionen auch geprüft, ob eine Besetzung in Teilzeit möglich ist. So können sich auch vermehrt Frauen bewerben, die Familie und Beruf zu vereinbaren haben.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Stadt Linz ist eine attraktive und gefragte Arbeitgeberin, weil sie stark auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeht. Gute Rahmenbedingungen ermöglichen es, berufliche und private Interessen und Verantwortung in Einklang zu bringen. Wo es mit dem Dienstbetrieb vereinbar ist, werden flexible Arbeitszeitmodelle, Tele/und Homeoffice angeboten.

Während der Karenz können Weiterbildungsveranstaltungen besucht werden und bei Wunsch wird eine geringfügige Beschäftigung ermöglicht. Um den Wiedereinstieg für Eltern nach der Karenz zu erleichtern, sind verschiedene Einstiegsmodelle möglich. Dazu werden Informationsveranstaltungen angeboten, diese sollen auch Männer ermutigen und motivieren, die Möglichkeiten für Familienarbeit (Papamonat und Väterkarenz) in Anspruch zu nehmen.

Bewerbungsverfahren ab Fachlaufbahn 13 (FL 13)

Der Magistrat ist ein attraktiver Arbeitgeber und besonders reizvoll für Frauen. Generell bewerben sich mehr Frauen als Männer ab Jobs der Funktionslaufbahn 13 beim Magistrat. Im Zeitraum 2014 bis 2017 gab es beim Magistrat ab FL 13 89 Besetzungsverfahren mit 1486 Bewerbungen, davon 942 Frauen und 544 Männer.

	Anzahl der Verfahren	Anzahl der Bewerbungen	Frauen	Männer	Besetzung Frauen	Besetzung Männer
2014	14	55	30	25	10	4
2015	24	666	450	216	23*	10*
2016	19	277	184	93	14	5
2017	32	488	278	210	22*	16*

*Mehrfach Besetzung

Förderung des Zugangs für Frauen und Männer für den jeweils unterrepräsentierten Bereich

Schon das Lehrlingsmanagement der Stadt Linz bewirbt und sucht immer junge Frauen für technische/handwerkliche Lehrberufe denn nach wie vor bewerben sich vor allem Burschen. Erfreulicherweise steigt die Anzahl der Bewerberinnen für typisch männliche Lehrberufe.

Im Jahr 2017 haben jeweils ein Mädchen den Aufnahmetest in den Berufen TischlerIn, Technik - Informationstechnologie und Straßenerhaltungsfachkraft bestanden und wurden als Lehrlinge aufgenommen.

Bezeichnung des Lehrberufes	weiblich	männlich	gesamt
Archiv, Bibliotheks-/ InformationsassistentIn	3	0	3
Bürokauffrau/-mann, Verwaltungsassistent/in	20	3	23
Drechsler/in	0	1	1
ElektrotechnikerIn/ Elektro/ Gebäudetechnik	0	1	1
Florist/in	1	0	1
Gartenbau	2	2	4
Garten/Grünflächengestaltung	1	0	1
Informationstechnologie-Technik	1	5	6
Köchin/Koch	1	4	5
Maler/in und Beschichtungstechniker/in	0	1	1
Maurer/in	0	1	1
Straßenerhaltungsfachfrau/-mann	1	2	3
Tischlerei	1	1	2
Veranstaltungstechniker/in	0	1	1
Gesamt	31	22	53

Berufe im pädagogischen Bereich und Pflegeberufe sind frauendominiert. Technische Berufe und die Feuerwehr gelten als Männerdomänen. Das entspricht auch den gängigen tradierten Rollenbildern.

Daher braucht es Aktionen und spezielle Kampagnen, um Frauen und Männer für diese Bereiche zu sensibilisieren. Ziel muss es sein, dass Frauen und Männer ermutigt werden sich bei Ausschreibungen auf diese Stellen zu bewerben. Daher läuft seit 9. Mai 2018 eine neue städtische Kampagne.

Mann, du kannst das!

Seit diesem Tag fährt eine Straßenbahn mit der Werbung „Mann, du kannst das!“ auf Initiative der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Gleichbehandlungskommission durch Linz. Die thematische Abstimmung erfolgte in Zusammenarbeit mit den Seniorenzentren Linz GmbH (SZL) sowie den Kinder und Jugend-Services Linz (KJS). Die aufwendig beklebte Straßenbahn ist seit 9. Mai für mindestens vier Monate unterwegs. Alle vier Linien werden bedient. Ziel ist es, mit den Illustrationen die Aufmerksamkeit der Bürgerinnen und Bürger auf die neue städtische Kampagne „Mann, du kannst das!“ zu lenken. Tradierte Rollenbilder von Männern und Frauen sollen aufgebrochen werden. Der Farbverlauf auf der Straßenbahngarnitur von Fliedertönen bis zu blau symbolisiert Frauen und Männer gleichermaßen.