EINLEITUNG

Es ist sehr erfreulich, dass die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) innerhalb des Berichtszeitraumes ein ganz besonderes Jubiläum feiern konnte, dem sich diese Einleitung daher mit einem Rückblick speziell widmet. Vor 20 Jahren wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz erstmalig beschlossen, und die ersten Gleichbehandlungsbeauftragten sowie Kontaktfrauen wurden bestellt. In den darauffolgenden Jahren wurde das Gesetz konsequent weiterentwickelt, und es konnte eine Reihe von wesentlichen Errungenschaften für die Gleichbehandlung erzielt werden. Einige dieser wichtigen Meilensteine werden nachfolgend aufgezeigt:

Gleich mit dem Erlassen des Gesetzes legte die Stadt Wien ein Frauenförderungsgebot fest. Es wurde von Beginn an eine Quote festgeschrieben und diese bereits nach fünf Jahren auf 50 Prozent erhöht. Dabei war Wien jedenfalls Vorreiterin. Damit wurde klar aufgezeigt, es geht um „Halbe-halbe", und das hatte eine wichtige Signalwirkung. Diese Quote war damals wie heute ein entscheidendes Instrument, um beim beruflichen Aufstieg Fortschritte zu erzielen. Mit der Novelle 2011 wurde die Quote weiterentwickelt und sogar noch effizienter gemacht, indem sie auf eigens definierte Berufsfelder und auf Dienststellenebene heruntergebrochen wurde. Es werden nun keine frauen- und männerdominierten Berufe bzw. Bereiche mehr in einen Topf geworfen. Dadurch ist im Wiener Gesetz eine Treffsicherheit gewährleistet, die sicherlich im Vergleich zu anderen Gleichbehandlungsgesetzen etwas ganz Besonderes ist.

Ein weiterer Meilenstein war die Verankerung eines Kündigungs- und Versetzungsschutzes für Kontaktfrauen im Jahr 2001, der eindeutig eine wesentliche Absicherung und ein Beitrag zur Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsarbeit war.
Von besonderer Bedeutung im Bereich der Vereinbarkeit bzw. des Wiedereinstiegs nach einer Eltern-Karenz war das Rückkehrrecht auf denselben Arbeitsplatz, das gesetzlich im Jahr 2005 festgelegt wurde. Dieser Rechtsanspruch wurde zwar in den dienstrechtlichen Vorschriften geregelt, er ist jedoch für die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten besonders relevant. Hier muss weiterhin unbedingt Aufklärungsarbeit geleistet werden, damit die Posten der Karenzierten nicht unbefristet nachbesetzt werden und Mütter und Väter problemlos auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können.

Ein wesentlicher Meilenstein war auch die Gründung einer eigenen Dienststelle im Jahr 2011. Durch diese große Änderung wurde die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten noch einmal gestärkt und mit mehr Rechten ausgestattet, und es wurden viele Aufgaben in der neuen Stelle gebündelt.

GLE!CH GEHT'S UNS BESSER.

Und nicht zuletzt ist auch noch eine wichtige Errungenschaft aus dem Jahr 2011 zu erwähnen: Ein jährlicher Bericht zur Einkommenstransparenz (Einkommensbericht) wurde im Gesetz verankert. Wien war das erste Bundesland mit solch einem Vorstoß.

Damit es zu solchen Meilensteinen kommen konnte, musste zunächst viel Aufbau- und Pionierinnenarbeit geleistet werden. Ein Dank dafür und für vieles mehr, das durch Hartnäckigkeit auf den Weg gebracht und erreicht wurde, gebührt der langjährigen intensiven Arbeit aller bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sowie der ehemaligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

Wir haben in der Stadt Wien ein starkes Wiener Gleichbehandlungsgesetz – Frauen und Männer sowie weitere Geschlechtsidentitäten haben dieselben Rechte. Wesentlich ist, dass sich Bedienstete der Stadt Wien nicht damit abfinden müssen, am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts benachteiligt oder sexuell belästigt zu werden. Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass sich Bedienstete der Stadt Wien jederzeit vertraulich an das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten oder eine Kontaktfrau wenden können, und zwar bei jedem Verdacht, auch wenn sie sich nicht sicher sind, ob sie diskriminiert werden.

Eine wichtige Aufgabe der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist es, stets aufzuzeigen, wo Gleichbehandlung noch nicht erreicht ist, sowie Missstände zu verfolgen. Hier kann auf arbeitsreiche Jahre zurückgeblickt werden. Von der Vielzahl an Fällen, die bearbeitet wurden, konnten fast alle gemeinsam mit den Dienststellen gut gelöst werden. Aus der täglichen Arbeit ergeben sich für uns insbesondere drei wesentliche Anliegen:
Der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung und Sexismus ist von höchster Bedeutung. Konsequentes Vorgehen und eine klare Haltung der Führungskräfte ist dabei besonders wesentlich. Betroffene müssen optimal unterstützt und Schutzmaßnahmen sofort eingeleitet werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre Rechte, ohne dass sie Nachteile befürchten müssen, einfordern können.

Überaus wichtig im Zusammenhang mit beruflichem Aufstieg ist das Thema objektive und diskriminierungsfreie Personalauswahl. Nur durch transparente und nachvollziehbare Personalauswahlprozesse kann Gleichstellung auf allen Hierarchieebenen umgesetzt werden. In den letzten Jahren hat sich die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten mit diesem Thema intensiv auseinandergesetzt, und auch in Zukunft gilt es, einen starken Fokus darauf zu richten, durch entsprechende Standards Auswahlverfahren zu objektivieren und somit Gleichstellung voranzutreiben. In Zeiten großen Spardrucks besteht immer die Gefahr, dass Gleichstellungsanliegen in den Hintergrund rücken. Gleichstellung zu leben, sowohl in der alltäglichen Praxis als auch im Umgang miteinander, hat einen hohen Stellenwert und muss selbstverständlich bleiben.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Gemeinde Wien hat jedes dritte Jahr über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien an den Gemeinderat zu berichten. Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich somit um den zweiten Gleichbehandlungsbericht der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Er beinhaltet einen Bericht über die Tätigkeiten der verantwortlichen Personen und Einrichtungen in den Jahren 2014 bis 2016, einen Teil mit geschlechtsspezifischen Personaldaten und eine Zusammenfassung der Ergebnisse des Gleichstellungsprogramms.

Wir danken der Magistratsabteilung 2 (MA 2), der Magistratsdirektion – Personal und Revision (MD-PR), dem Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) und der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) für die Zurverfügungstellung der Daten für die Erstellung dieses Berichts.

Allen politisch Verantwortlichen, insbesondere der zuständigen Frauenstadträtin und dem Personalstadtrat, der obersten Führungsebene, allen Führungskräften, den für Personalangelegenheiten zuständigen Dienststellen des Magistrats, des Wiener Krankenanstaltenverbundes und der Wiener Stadtwerke, den vielen engagierten Kontaktfrauen, unseren KooperationspartnerInnen sowie allen Kolleginnen und Kollegen, die die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Stadt Wien aktiv unterstützen und einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes leisten, gilt unser besonderer Dank.

Wir freuen uns, für eine Stadt zu arbeiten, in der es ein klares Bekenntnis und große Unterstützung von höchster Ebene gibt, Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Das ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg unserer Arbeit