

GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT 2020 BIS 2022

Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung
und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien



**GLEICH GEHT'S
UNS BESSER.**

GLEICH

Gleichbehandlungsbeauftragte
der Stadt Wien 

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	04
Rechtliche Grundlagen	07
Einrichtungen und Personen	12
GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE	12
KONTAKTFRAUEN	34
GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK)	38
Stand der Verwirklichung der Gleich- behandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien	43
BEDIENSTETENSTRUKTUR	45
Neuaufnahmen	46
Beendigungen	47
Frauen- und Männeranteile in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung	48
Frauen- und Männeranteile im Magistrat, Wiener Gesundheitsverbund und bei den Wiener Stadtwerken	55
Schlüsselfunktionen	60
Beförderungen	61
Geschlechterverteilung in den höchsten Führungspositionen	62
Lehrlinge	63
AUS- UND WEITERBILDUNG	66
VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE BZW. PRIVATLEBEN BEI DER STADT WIEN	71
Frühkarenz („Babymonat“)	73

Eltern-Karenz	74
Karenzurlaub ohne Bezüge im Anschluss an eine Eltern-Karenz	78
Pflegefreistellung	79
Karenz zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder einer*eines pflegebedürftigen Angehörigen	81
Dienstantritt nach Eltern-Karenz	81
Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes („Eltern-Teilzeit“)	82
Teilzeitbeschäftigung gesamt	84
Teilzeitbeschäftigung in höherwertiger Verwendung	88
Mobile Arbeit und Telearbeit	89
 EINKOMMENSBERICHT DER STADT WIEN	 92
 GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM	 94
Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	97
Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen, in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind	104
Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung	111
Ziel 4: Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft	113
 Resümee und Ausblick	 114
 Anhang	 121

Einleitung

Sexuelle Belästigung – nach wie vor Thema Nr. 1

Sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft bzw. Elternschaft sind die häufigsten Diskriminierungsformen aufgrund des Geschlechts, die bei der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gemeldet werden.

Insbesondere erleben wir immer wieder die gleichen Muster, die sich bei Fällen von sexueller Belästigung zeigen und mit denen Betroffene konfrontiert sind, wie z. B. Täter*in-Opfer-Umkehr, Scham und Schuldgefühle, Einschüchterungen, Aggression/Demütigung vor Gericht und hohe psychische Belastungen. Der Schutz der Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung und Sexismus ist daher von höchster Bedeutung.

Die umfassende mehrjährige Offensive gegen sexuelle Belästigung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde daher weitergeführt und war auch in diesem Berichtszeitraum weiterhin Schwerpunktthema. Wir haben auf den Zielen des vorangegangenen Gleichstellungsprogramms aufgesetzt und weitere, teils wegweisende Maßnahmen umgesetzt. Es gab viele Vorgaben, die von den Dienststellen umzusetzen waren. Wesentlich dabei war, dass sich alle Dienststellen der Stadt Wien sowie der Wiener Gesundheitsverbund aktiv mit dem Thema befassen und auseinandersetzen mussten. Das Ergebnis war eine enorme Verbesserung und Weiterentwicklung hinsichtlich des Bewusstseins, der Verfahrensabwicklung bei Meldungen sowie eine wesentliche Stärkung der Rechte der Betroffenen. Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten hat rund 200 Personalverantwortliche der Stadt Wien über die richtige Vorgehensweise bei Meldungen sexueller Belästigung geschult und zur Täter*in- Opfer-Umkehr sensibilisiert.

Auf Initiative der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden im Berichtszeitraum ebenfalls wesentliche rechtliche Bestimmungen zur Erweiterung der Rechte von Opfern sexueller Belästigung beschlossen. Darüber hinaus wurde vom Personalservice der Stadt Wien (MA 2) eine verpflichtende Richtlinie zur Abhandlung von Fällen von sexueller Belästigung in den Dienststellen erlassen, die neue Vorgaben für das Verfahren in den Dienststellen regelt und dadurch den Opferschutz wesentlich ausbaut. Die Stadt Wien stellt mit dieser Initiative als einziges Bundesland in Österreich einen umfassenden Opferschutz im öffentlichen Dienst sicher.

Corona-Pandemie bedeutete enormen Backlash für Frauen

Im vorliegenden Bericht zeigen sich ebenfalls die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Tätigkeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Schulungen waren nicht möglich und die Beratungszahlen brachen in der Zeit von Lockdowns, Homeoffice, Mehrfachbelastung und existenziellen Ängsten ein. Studien zeigen, dass es infolge der Corona-Pandemie wieder zu einer sehr traditionellen Rollenverteilung gekommen ist. Stärker noch als zuvor. Es waren fast ausschließlich Frauen, die gleichzeitig Homeoffice, Kinderbetreuung und Homeschooling bewältigen mussten. In dieser Zeit wurde alles andere zweitrangig. Auch nur einen Gedanken an die eigene berufliche Weiterentwicklung aufzubringen, war unmöglich. Dies hatte auch Folgen über die Pandemie-Zeit hinaus, denn die Erschöpfung war nach diesem enormen Kraftakt sehr groß. Wir werden jedenfalls einen besonderen Fokus auf die zukünftigen Entwicklungen legen und mit geeigneten Maßnahmen gegensteuern.

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. Wir danken dem Personalservice der Stadt Wien (MA 2), der Magistratsdirektion Personal und Revision (MD-PR), dem Wiener Gesundheitsverband (WiGev) und der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) für das Zurverfügungstellen der Daten für diesen Bericht.

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. Unser besonderer Dank gilt auch allen politisch Verantwortlichen, insbesondere der zuständigen Vizebürgermeisterin und Frauenstadträtin Kathrin Gaál und dem Personalstadtrat Mag. Jürgen Czernohorszky, der obersten Führungsebene, allen Führungskräften, den für Personalangelegenheiten zuständigen Dienststellen des Magistrats, des Wiener Gesundheitsverbands und der Wiener Stadtwerke.

Wir möchten uns aber auch ganz herzlich bei den vielen engagierten Kontaktfrauen, unseren Kooperationspartner*innen sowie allen Kolleg*innen, die die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Stadt Wien aktiv unterstützen und einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes leisten, bedanken.

Viele interessante Erkenntnisse wünschen Ihnen

Elisabeth Kromus und das Team der
Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

Rechtliche Grundlagen

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG – Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen als Bedienstete der Gemeinde Wien), welches die Rechtsgrundlage für den gegenständlichen Bericht darstellt, ist mit 1. Mai 1996 in Kraft getreten. Bis Dezember 2022 wurde das Gesetz insgesamt 22-mal novelliert.

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle Bediensteten, die ein öffentlich-rechtliches oder vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien haben, einschließlich Lehrlinge, und für jene, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben. Kernstück des Gesetzes stellen zwei wichtige Bereiche dar: das Gleichbehandlungsgebot und das Frauenförderungsgebot.

Das Gleichbehandlungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot besagt, dass aufgrund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – niemand mittelbar oder unmittelbar benachteiligt werden darf, insbesondere nicht

- bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
- beim beruflichen Aufstieg,
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt auch die Benachteiligung einer Person aufgrund ihrer Geschlechtsidentität. Ebenfalls stellt jede ungünstigere Behandlung von Bediensteten in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder der Elternschaft eine Diskriminierung dar. Auch die sexuelle Belästigung und die

geschlechtsbezogene Belästigung in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis sowie die Viktimisierung gelten als Diskriminierung nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt unter anderem bei der Festsetzung von Auswahlkriterien für Bewerber*innen, bei der Einreihung von Verwendungen und Dienstposten sowie bei der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen. Die betroffenen Personen haben je nach Art der Diskriminierung z. B. Anspruch auf Schadenersatz, Beendigung der Diskriminierung bzw. Erklärung einer diskriminierenden Kündigung für rechtsunwirksam. Jedenfalls gebührt auch ein Schadenersatz für die Verletzung der Würde. Außerdem ist jeder Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot eine Dienstpflichtverletzung und nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Entsprechend dem Frauenförderungsgebot haben die Vertreter*innen der Dienstgeberin auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen sowie von bestehenden Benachteiligungen von weiblichen Bediensteten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

Eine Unterrepräsentation ist gegeben,

- wenn in einer Dienststelle der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt oder
- wenn in einer Dienststelle der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in einem Berufsfeld bzw. der Dienstposten, die den Berufsfamilien im Bereich Führung und Management zugeordnet sind, weniger als 50 Prozent beträgt.

Das Gesetz sieht unter anderem vor, dass bis zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation Frauen bevorzugt werden sollen bei

- der Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien,
- der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen bzw. Führungsfunktionen, sofern gleiche Qualifikation vorliegt,
- der Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für höherwertige Verwendungen (Funktionen).

Gesetzliche Änderungen im Berichtszeitraum Novellen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes

Im Berichtszeitraum wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz dreimal novelliert.

Besonders erwähnenswert sind dabei die 20. und die 21. Novelle zum W-GBG. Durch diese Novellen, und damit zusammenhängend durch die entsprechenden dienstrechtlichen Bestimmungen, wurde die Forderung der Gleichbehandlungsbeauftragten nach einem Ausbau der Rechte von Opfern sexueller Belästigungen weitgehend umgesetzt. Die neu eingeführten Maßnahmen dienen dazu, den Opferschutz auszubauen und die Betroffenen zu stärken sowie die Verfahren in den Dienststellen zu verbessern. Diese Novellen umfassen unter anderem folgende Maßnahmen:

- Information an Betroffene einer sexuellen Belästigung über den Ausgang der Verfahren gegen die Beschuldigten.
- Vertrauensperson für alle Zeug*innen bei Einvernahmen in der Disziplinarverhandlung.
- Ausweitung der Möglichkeit der getrennten Einvernahme mittels Videoübertragung auf alle Betroffenen von sexueller Belästigung – nicht nur schwerer sexueller Belästigung wie bisher – sowie auf alle Zeug*innen. Diese erfolgt auf Wunsch der Betroffenen oder der Zeug*innen. In der Ladung ist auf diese Möglichkeit hinzuweisen.
- Teilnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. eines Mitglieds der Gleichbehandlungskommission an den Verhandlungen in Disziplinarverfahren, welchen

der Vorwurf einer sexuellen Belästigung zugrunde liegt, mit Fragerecht an die Betroffenen.

- Übermittlung einer schriftlichen Ausfertigung des Disziplinerkenntnisses an die Gleichbehandlungskommission bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragte in den entsprechenden Fällen.

Darüber hinaus wurde mit der 21. Novelle des W-GBG (2022) das Viktimisierungsverbot, also der Schutz vor Benachteiligungen für Betroffene von Diskriminierungen, neu definiert und damit verstärkt. Ebenfalls wurden wichtige Bestimmungen betreffend das Verfahren der Gleichbehandlungskommission novelliert und bestehende Unklarheiten klargestellt. Ausdrücklich klargestellt wurde auch die Befugnis der Gleichbehandlungsbeauftragten, bei Bedarf Einsicht in alle relevanten Akten bzw. Disziplinarakten zu bekommen.

Die neuen Opferschutzbestimmungen sind aus der Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten aufgrund der langjährigen Erfahrungen in der Beratung und Begleitung von Betroffenen besonders wichtig und notwendig, um die Betroffenen vor einer weiteren schweren psychischen Belastung im Zuge der dienstrechtlichen Verfahren zu schützen. Sie sind jedoch bei weitem nicht ausreichend und können alleine nicht gewährleisten, dass alle Verfahren ohne unnötige Traumatisierung der Opfer ablaufen. Dazu bedarf es weiterer Maßnahmen wie rechtlicher Instrumente, aber jedenfalls auch weiterer Sensibilisierung bzw. Schulungen der handelnden Akteur*innen, beispielsweise der Personalverantwortlichen, Führungskräfte sowie Mitglieder der Disziplinarsenate bzw. Richter*innen. Die Schulungen für Personalverantwortliche sind im Berichtszeitraum bereits erfolgt (siehe Schulungen für Personalverantwortliche S. 112).

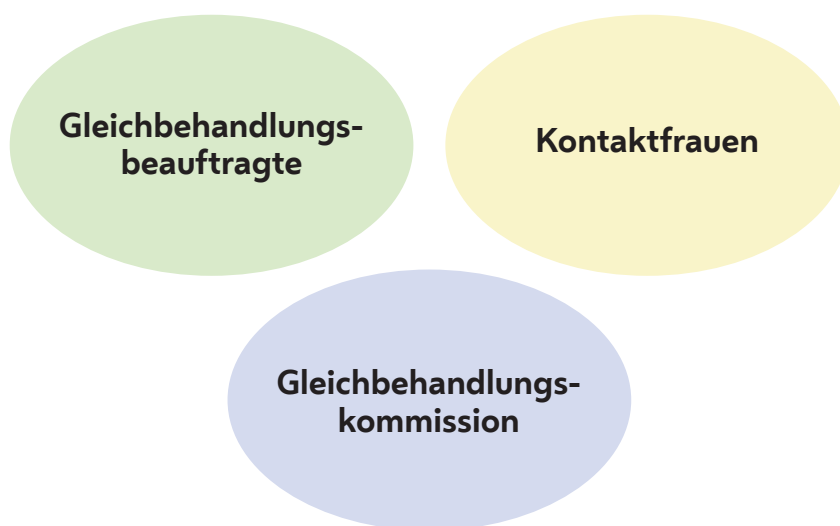
Neben den Opferschutzregelungen wurden im Berichtszeitraum in den dienstrechtlichen Vorschriften der Stadt

Wien auch weitere neue Regelungen aufgenommen, welche Fortschritte im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen.

Besonders erwähnenswert sind dabei die Erhöhung des Pflegefreistellungsanspruchs um weitere sechs Werktage für die notwendige Pflege eines Kindes mit Behinderung unabhängig von dessen Alter, die Ermöglichung eines Freijahrs bzw. eines Freiquartals auch für Teilzeitbeschäftigte, die Klarstellung des Anspruchs auf Frühkarenz auch bei gleichgeschlechtlicher Ehe, der Ausbau der mobilen Arbeit sowie die Einführung der Altersteilzeit.

Einrichtungen und Personen

Im Wiener Gleichbehandlungsgesetz sind die Zuständigkeiten und Wirkungsbereiche der Personen und Einrichtungen festgelegt, die mit der Besorgung der übertragenen Aufgaben und der Kontrolle der Einhaltung dieses Gesetzes befasst sind:



GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE

Die*der Gleichbehandlungsbeauftragte wird jeweils auf die Dauer von fünf Jahren bestellt und ist in der Ausübung ihrer*seiner Tätigkeit unabhängig, weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Im Juli 2021 wurde Mag.^a Elisabeth Kromus zum dritten Mal zur Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien bestellt.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Wien mit Nachdruck vorantreiben zu können,



Verleihung des Bestellungsdekrets
durch Personalstadtrat
Jürgen Czernohorszky (l.) und
Frauenstadträtin Kathrin Gaál (r.)
an die Gleichbehandlungsbeauftragte
Elisabeth Kromus (m.), Juni 2021
© PID / Martin Votava

verfügt die Gleichbehandlungsbeauftragte über zahlreiche im Wiener Gleichbehandlungsgesetz festgeschriebene Rechte. Dazu gehört etwa das Recht auf Einsichtnahme in Akten oder Bewerbungsunterlagen oder das Recht auf umfassende Auskünfte durch die Dienstgeberin.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist gleichzeitig auch die Leiterin der Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die fünf stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten sind ein multiprofessionelles Team mit Ausbildungs- bzw. Erfahrungshintergrund in den Bereichen Rechtswissenschaften, Kommunikationswissenschaft, Psychologie und Pädagogik, Gesundheitswesen und Verwaltung.

Sie gehen jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach, nehmen die

Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegen und beraten und unterstützen diese bei der Durchsetzung ihrer Anliegen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist auch für die Erarbeitung eines Vorschlags für das Gleichstellungsprogramm, das Verfassen des Berichts über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung, die Durchführung von Untersuchungen zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie die Unterbreitung von Vorschlägen für die Bestellung von Kontaktfrauen zuständig.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen unterstützen auch Dienststellen bei der Umsetzung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen und nehmen an Auswahlverfahren und Hearings teil, um bei Auswahlprozessen Geschlechtergerechtigkeit sicherzustellen.

Sie sind zudem Mitglieder in der Gleichbehandlungskommission und in zahlreichen relevanten Arbeitsgruppen vertreten.

Anfragen, Beschwerden und Fälle

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde in vielen Fällen von Bediensteten aufgesucht, um Informationen hinsichtlich der geltenden dienst- bzw. gleichbehandlungsrechtlichen Regelungen zu erhalten. Pandemiebedingt verzeichnete die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum deutlich weniger Anfragen und Fälle als in den Jahren zuvor. Anfragen, die in Zeiten der Lockdowns hereinkamen, bezogen sich thematisch fast ausschließlich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. auf die Betreuung von Kindern.

Im Berichtszeitraum verzeichnete die Stelle 367¹ Anfragen bzw. Beschwerden von Bediensteten, Kontaktfrauen oder Bürger*innen, die telefonisch, per E-Mail oder persönlich beantwortet wurden.

Komplexere Sachverhalte wurden als Fälle in Bearbeitung genommen. Im Berichtszeitraum wurden in diesem Zusammenhang 223¹ Betroffene von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten beraten und betreut. Einige dieser Personen wurden über mehrere Jahre hinweg begleitet, da Fälle sich oft über einen längeren Zeitraum ziehen.

Betroffene Personen – Verteilung nach Geschlecht

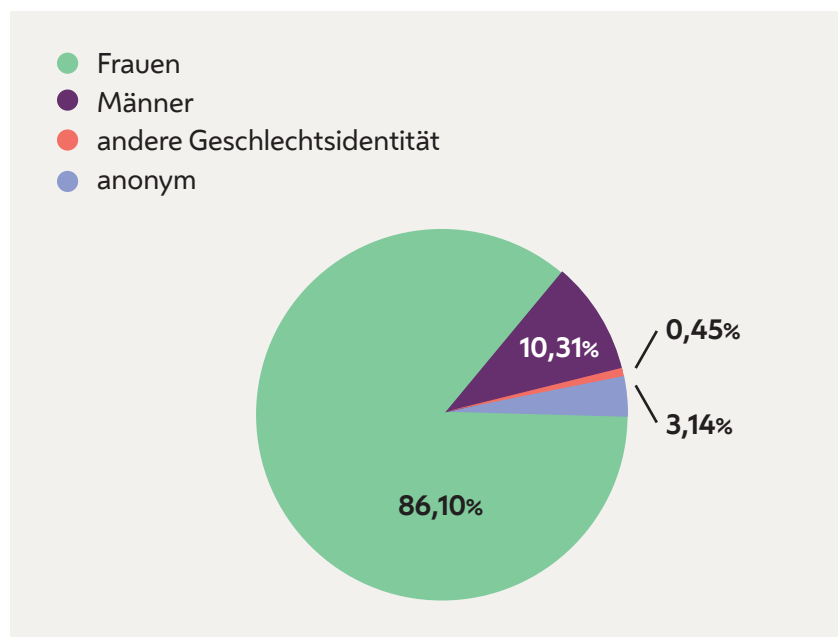


Abbildung 1: Prozentuelle Verteilung der Betroffenen, die sich in den Jahren 2020 bis 2022 an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt haben, nach Geschlecht

Mehr als 86 Prozent der betroffenen Personen, die sich an die Gleichbehandlungsstelle gewandt haben, waren Frauen, über zehn Prozent Männer, rund drei Prozent wandten sich anonym an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und nur ganz wenige Bedienstete mit einer anderen Geschlechtsidentität bzw. intergeschlechtliche Menschen haben sich an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt.

Es handelte sich um unterschiedlich gelagerte Fälle, die im Hinblick auf die Anzahl der involvierten Personen, die Schwere der Diskriminierung als auch hinsichtlich des Bearbeitungsaufwandes stark variierten. Einzelne Fälle konnten durch eine Beratung oder Intervention gelöst werden, die Mehrzahl der Fälle erforderte jedoch eine intensivere und über einen längeren Zeitraum (bis hin zu mehreren Jahren) dauernde Bearbeitung und Betreuung.

Thematische Schwerpunkte waren sexuelle Belästigung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei ging es vorwiegend um die Durchsetzung von Ansprüchen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung bzw. von Teilzeitbeschäftigten sowie der Rückkehr nach der Eltern-Karenz.

Je nach Art der Beschwerde wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, Untersuchungen durchgeführt, Einsicht in Bewerbungsunterlagen sowie andere Akten genommen und Verhandlungen mit zuständigen Vorgesetzten geführt und mehrmals fanden auch vermittelnde Gespräche im Beisein der Klient*innen statt. Jedenfalls wurden alle Schritte entsprechend dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz nur mit der Zustimmung der betroffenen Person unternommen. Es gab auch mehrere Fälle, in denen die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten trotz Kenntnis von konkreten Beschwerden auf Wunsch der Klient*innen nicht tätig werden durfte.

In solchen Fällen wie auch in zahlreichen anderen, in denen seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten eine Diskriminierung festgestellt werden konnte, wurden in Zusammenarbeit mit der betroffenen Dienststelle Sensibilisierungsmaßnahmen wie Informationsveranstaltungen oder Workshops durchgeführt. So wurde auch nach Abschluss von konkreten Fällen Präventionsarbeit in den Dienststellen geleistet, um weitere Diskriminierungen zu verhindern.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten nehmen auch in beratender Funktion an Hearings und Auswahlverfahren teil, um Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Auswahlprozess sicherzustellen. Im Berichtszeitraum nahmen sie an insgesamt **94 Hearings und Auswahlverfahren im Ausmaß von 334 Stunden** teil, wobei in der Pandemie Auswahlverfahren auch online stattgefunden haben.

Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen

Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit und die erfolgreiche Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Berufsleben sind das entsprechende Wissen und Bewusstsein von Mitarbeiter*innen und von Führungskräften.

Sensibilisierung durch Schulungen ist aus diesem Grund eine wichtige Maßnahme zur Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Weiterbildungsveranstaltungen haben zum Ziel, Hintergrundwissen über Frauenförderung und Gleichbehandlung sowie deren Verankerung und Umsetzung in der Stadt Wien zu vermitteln. Durch die Reflexion der persönlichen Einstellung und des Umgangs miteinander ist auch der Nutzen von gelebter Gleichstellung für die einzelnen Mitarbeiter*innen zu erkennen. Führungskräfte erhalten in diesem Zusammenhang zusätzlich konkrete Handlungsanleitungen für die Vorgehensweise im Anlassfall.

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bietet deshalb eine Reihe von unterschiedlichen Schulungsmaßnahmen an. Diese werden maßgeschneidert für die jeweilige Zielgruppe erstellt, um sicherzustellen, dass die Teilnehmer*innen die für sie wesentlichen Informationen erhalten und die Relevanz des Themas für die eigene Arbeit und die Stadt Wien insgesamt erkennen.

In den Jahren 2020 bis 2022 wurden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten insgesamt **665 Schulungsstunden** abgehalten.

Abgehaltene Schulungsstunden

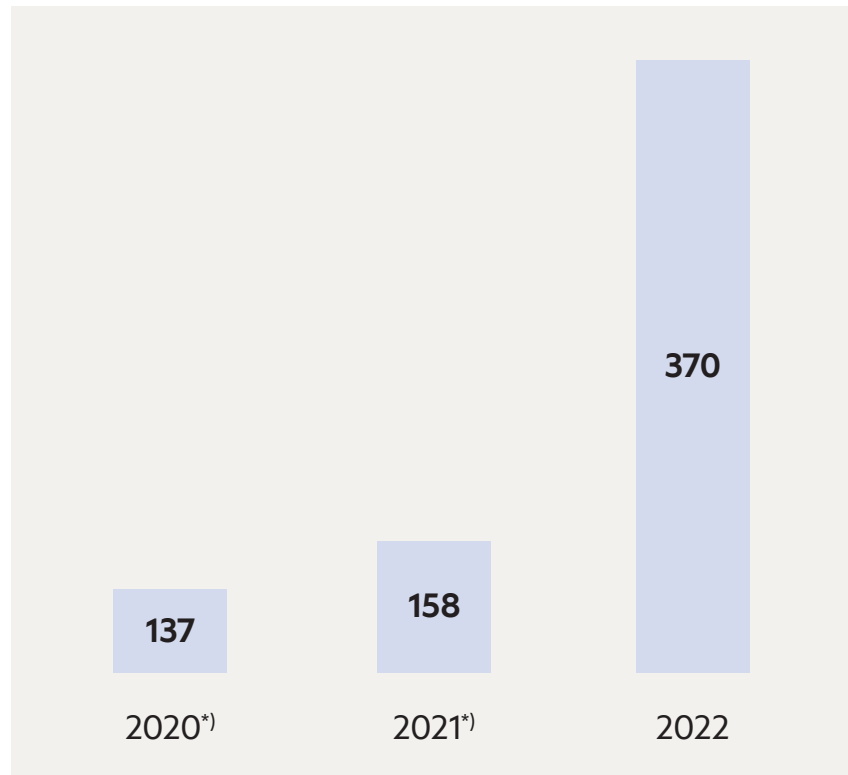


Abbildung 2: Anzahl der Schulungsstunden, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgehalten wurden
*) In den Jahren 2020 und 2021 wurden pandemiebedingt weniger Schulungen angeboten.

In der Pandemie konnten im Vergleich zu den Jahren davor² aufgrund der Beschränkungen und Sicherheitsmaßnahmen nur rund die Hälfte der Schulungen abgehalten werden und diese wurden größtenteils online durchgeführt. Seit Schulungen in Präsenz wieder möglich sind, wurden diese zu einem Großteil an der Wien-Akademie oder im Wiener Gesundheitsverbund durchgeführt, zum Teil aber auch in den Dienststellen selbst.

Die Inhalte der Seminare reichten von Gleichbehandlung und Frauenförderung über den Umgang mit sexueller Belästigung bis hin zu Wiedereinstieg und lassen sich nach den Zielgruppen folgendermaßen unterscheiden:

Schulungen der Kursgruppe Frauenförderung und Gleichbehandlung der Wien-Akademie

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in zahlreichen Kursen dieser Kursgruppe (siehe Schulungen der Kursgruppe Frauenförderung und Gleichstellung der Wien-Akademie S. 70) wie den Seminaren für Kontaktfrauen, Wiedereinsteiger*innen, sprachliche Gleichbehandlung, Umgang mit sexueller Belästigung etc. als Vortragende tätig.

Newcomer*innen

Bedienstete, die neu bei der Stadt Wien einsteigen, erhalten im Rahmen der Newcomer*innenschulung u. a. umfassende Informationen zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz und den entsprechenden Strukturen und Personen. Anhand von praktischen Fallbeispielen erhalten die neuen Mitarbeiter*innen im Rahmen einer einstündigen Schulung der Gleichbehandlungsbeauftragten Einblicke in unterschiedliche Diskriminierungsformen und -gründe und deren Folgen. Weiters erhalten Bedienstete Informationen darüber, wie sie im Anlassfall angemessen reagieren und wohin sie sich zwecks Unterstützung wenden können, wenn sie von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen sind.

Dienstausbildung

Die Dienstausbildung ist von allen Mitarbeiter*innen zu absolvieren, die eine Dienstausbildung oder -prüfung laut Dienstvertrag ablegen müssen. Im Rahmen der modular aufgebauten Dienstausbildung wird den Teilnehmer*innen relevantes Wissen in sechs unterschiedlichen Themenfeldern vermittelt. Gleichbehandlung ist Teil des Themenfeldes Rechte-Pflichten-Haltungen und ist als Basismodul von allen Bediensteten zu absolvieren. Im Rahmen eines einstündigen Vortrags erhalten die Mitarbeiter*innen einen Überblick über die wesentlichen Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes.

Schulungen für Personalverantwortliche

Beim Verdacht des Vorliegens einer sexuellen Belästigung kommt den Personalverantwortlichen eine wichtige Rolle zu, weil sie überwiegend für die ordnungsgemäße Abwicklung der Fälle zuständig sind und als Vertreter*innen der Dienstgeberin agieren oder die Führungskräfte maßgeblich bei der Abhandlung unterstützen. Deshalb wurde diese Schulung als Zielvorgabe ins Gleichstellungsprogramm aufgenommen. Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Workshops für Personalverantwortliche aller Dienststellen (siehe Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung S. 112) abgehalten.

Schulungen für Mitarbeiter*innen in den Dienststellen

Neben den Kursen, die seitens der Wien-Akademie und des Wiener Gesundheitsverbunds angeboten werden, organisieren Dienststellen oft auch selbst Vorträge und Seminare für ihre Bediensteten. Das diesbezügliche Angebot der einzelnen Dienststellen variiert. Während in einigen Dienststellen alle Mitarbeiter*innen an den Schulungen teilnehmen, gibt es in einigen Abteilungen Angebote für eine spezielle Zielgruppe wie z. B. für Führungskräfte oder neu aufgenommene Bedienstete. Die meisten Schulungen in den Dienststellen wurden im Berichtszeitraum von den Gleichbehandlungsbeauftragten, den Kontaktfrauen bzw. von beiden gemeinsam abgehalten.

Informations- und Sensibilisierungskampagne zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei Wiener Wohnen

Wiener Wohnen hat im Jahr 2022 unter Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten ein Schwerpunktjahr zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt. Mit zahlreichen Maßnahmen und Aktivitäten wurden die Mitarbeiter*innen für das Thema sensibilisiert und über die Rechtslage informiert. Die Aktivitäten zielten darauf ab, ein würdevolles, belästigungs- und sexismusfreies Arbeitsumfeld und einen respektvollen Umgang miteinander sicherzustellen.

Über das Jahr verteilt wurden unterschiedliche Aktionen und Maßnahmen in der Unternehmung Wiener Wohnen und in den Töchterunternehmen Wiener Wohnen Hausbetreuung und Wiener Wohnen Kundenservice GmbH durchgeführt: <https://www.wienerwohnen.at/sagnein.html>

- Die Kampagne startete mit einem Info Café, in dem sich die Direktorin Mag.^a Karin Ramser von Wiener Wohnen und die zuständigen Vizedirektor*innen klar gegen sexuelle Belästigung positionierten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.^a Elisabeth Kromus wurde ausführlich zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz interviewt. Das Info Café wurde allen Mitarbeiter*innen und Interessierten auf dem YouTube-Kanal von Wiener Wohnen zugänglich gemacht:
<https://www.youtube.com/watch?v=ZTZMezNFPB8>
- Infomaterial und Verteilaktionen:
Die Broschüre „Das absolute NO GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und die Türhänger der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden bei Wiener Wohnen und den Töchterunternehmen verteilt und zudem wurden neue Infomaterialien zum Thema sexuelle Belästigung erstellt und in der gesamten Unternehmung verteilt.



Informationsmaterialien, die im Zuge der Kampagne gegen sexuelle Belästigung bei Wiener Wohnen verteilt wurden
© Wiener Wohnen / Nicole Viktorik

- Schulungen und E-Learning:
Während des gesamten Jahres fanden Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz statt, die von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten vor Ort durchgeführt wurden. Für Lehrlinge wurden eigene Schulungen angeboten. Diese sind mittlerweile fixer Bestandteil der Lehrlingsausbildung bei Wiener Wohnen. Die Mitarbeiter*innen von Wiener Wohnen wurden auch dazu motiviert, den E-Learning-Kurs „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten zu absolvieren.
- Zudem fand eine anonyme Online-Befragung unter den Mitarbeiter*innen von Wiener Wohnen statt, die sich einer großen Beteiligung erfreuen konnte. Im Laufe des Jahres wurden auch Intranetbeiträge veröffentlicht und es erschienen Artikel im Magazin „Hauspost“ zum Thema.

Das Schwerpunktjahr zur Prävention von sexueller Belästigung bei Wiener Wohnen und den Töchterunternehmen ist ein echtes Vorzeigeprojekt und hat bei den Mitarbeiter*innen zu einem sehr hohen Bewusstsein für das Thema geführt und auch zu einer enormen Professionalisierung im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung beigetragen.

Wiener Wohnen sei an dieser Stelle ein besonderer Dank für die großartige Initiative gegen sexuelle Belästigung ausgesprochen!

Informations- und Sensibilisierungskampagne zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Wiener Gesundheitsverbund

Der Wiener Gesundheitsverbund hat in Kooperation mit der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten bereits im Jahr 2018 eine großangelegte Informationskampagne in allen Kliniken, PflEGEwohnhäusern und der Generaldirektion gestartet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte führt gemeinsam mit der Psychologischen Servicestelle des Wiener Gesundheitsverbundes Schulungen für Mitarbeiter*innen vor Ort in den Dienststellen durch, in der umfassend über das Thema sexuelle Belästigung informiert wird. Im Berichtszeitraum wurden die Schulungen – soweit es pandemiebedingt möglich war – fortgeführt.

E-Learning-Kurse zu Gleichbehandlung und sexueller Belästigung

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten hat im Jahr 2020 damit begonnen, wesentliche Inhalte des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes zu digitalisieren, um allen Mitarbeiter*innen grundsätzliche Informationen zum Thema zeit- und ortsunabhängig zur Verfügung stellen zu können. Es handelt sich hierbei lediglich um eine Basisschulung, die als Ergänzung zu den bestehenden Schulungen zu sehen ist.

E-Learning-Modul: Gleichbehandlung von Frauen, Männern und weiteren Geschlechtsidentitäten

Im E-Learning-Modul „Gleichbehandlung von Frauen, Männern und weiteren Geschlechtsidentitäten“ der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten lernen Bedienstete die wesentlichen Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes kennen und erfahren anhand von Beispielen, was eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist, welche Arten und Formen es gibt und wie Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragte Betroffene, aber auch Führungskräfte beraten und unterstützen können.

Zielgruppe der 15-minütigen Schulung sind interessierte Mitarbeiter*innen, Personalfachleute und Führungskräfte. Das E-Learning-Modul ist über die Virtuelle Wien-Akademie und im Digitalen Ausbildungszentrum des Wiener Gesundheitsverbundes abrufbar.

Das Modul ist seit April 2021 verfügbar und wurde im Berichtszeitraum bis Ende 2022 insgesamt **2.339-mal** absolviert. Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen lag bei rund 68 Prozent.

Absolvent*innen gesamt

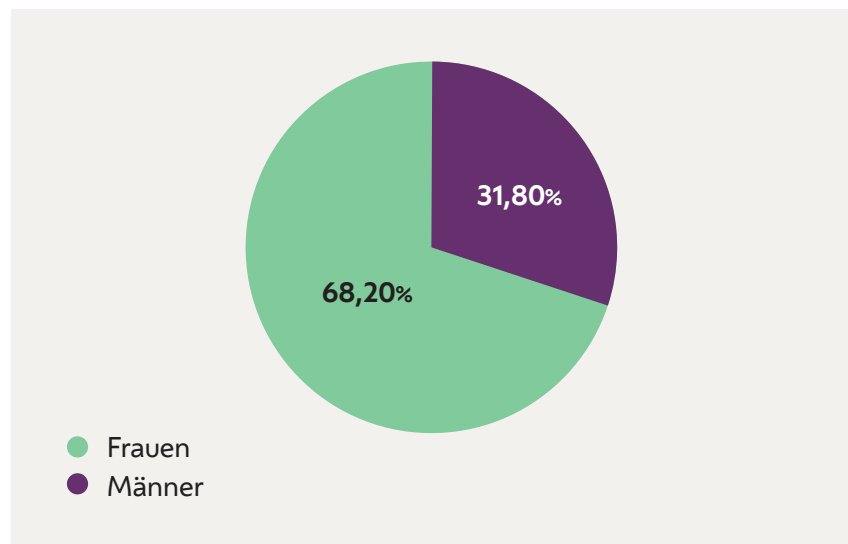


Abbildung 3: Anteil der weiblichen und männlichen Absolvent*innen des E-Learning-Moduls Gleichbehandlung in den Jahren 2021 und 2022. Quelle: MD-PR und WiGeV; eigene Berechnung

E-Learning-Modul: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Im E-Learning-Modul „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten lernen Bedienstete, was eine sexuelle Belästigung nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist, welche Formen es gibt, was Betroffene tun können und wo sie Beratung und Unterstützung finden. Auch Führungskräfte und Dienststellen erhalten wichtige Informationen und Empfehlungen.

Zielgruppe der 15-minütigen Schulung sind interessierte Mitarbeiter*innen, Personalfachleute und Führungskräfte. Das E-Learning-Modul ist über die Virtuelle Wien-Akademie und auch im Digitalen Ausbildungszentrum des Wiener Gesundheitsverbundes abrufbar.

Das Modul ist seit September 2021 verfügbar und wurde bis Dezember 2022 insgesamt **1.295-mal** absolviert. Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen lag bei rund 60 Prozent.

Absolvent*innen gesamt

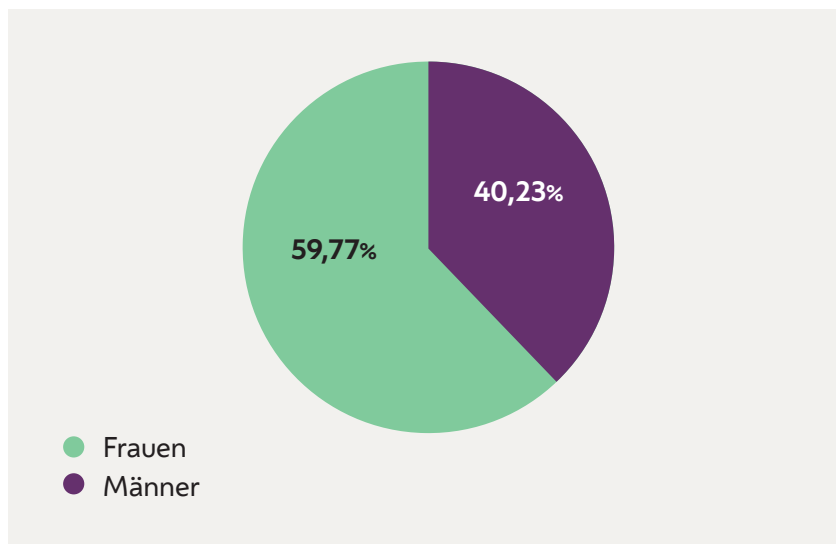


Abbildung 4: Anteil der weiblichen und männlichen Absolvent*innen des E-Learning-Moduls sexuelle Belästigung in den Jahren 2021 und 2022. Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

Veranstaltungen der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

Fachkonferenz „Ist eine andere Arbeitswelt möglich?“ 15. November 2021, Wien

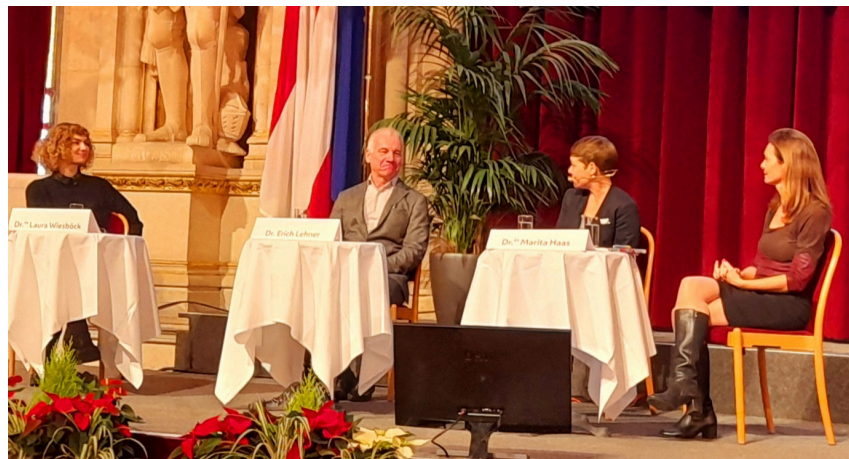
Im November 2021 widmete sich die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen einer Fachkonferenz dem Themenbereich Geschlecht – Macht – Arbeit und ging der Frage „Ist eine andere Arbeitswelt möglich?“ nach. Um die Gleichstellung der Geschlechter weiter voranzutreiben, müssen immer die bestehenden – auch informellen – Machtgefüge beleuchtet werden.

Im Rahmen der Konferenz wurden gemeinsam mit namhaften Expert*innen einige Machtaspekte im Zusammenhang mit Geschlecht diskutiert und daraus Strategien abgeleitet, die zu mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt führen:

- Formelle und informelle Machtstrukturen und wie Rollenbilder gesellschaftlich wirken
- (Gruppendynamische) Prozesse, die Machtsysteme weiterhin aufrechterhalten
- Machtverhältnisse und mikropolitische Taktiken in Bezug auf Führungspositionen
- Strategien, die Frauen für ihre Karriere nutzen können
- Sexuelle Belästigung als Machtinstrument mit Fokus auf Täter*in-Opfer-Umkehr

Neben Vorträgen von Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elisabeth Holzleithner (Universität Wien), Prof.ⁱⁿ Daniela Rastetter (Universität Hamburg) und Dr.ⁱⁿ Margret Aull (Psychotherapeutin) gab es auch eine Podiumsdiskussion, die sich mit der Frage auseinandersetzte, wie Gleichstellung im Alltag vorangetrieben werden kann.

Teilnehmer*innen der Podiumsdiskussion (v.l.n.r.):
Soziologin Dr.ⁱⁿ Laura Wiesböck,
Männerforscher Dr. Erich Lehner,
Mag.^a Lo Hufnagl (Moderation)
und Unternehmensberaterin
Dr.ⁱⁿ Marita Haas
© Barbara Gross



Die Veranstaltung wurde pandemiebedingt als Hybridveranstaltung durchgeführt, d. h., Interessierte konnten die Veranstaltung vor Ort im Rathaus besuchen oder als Online-Konferenz verfolgen. Ein Mitschnitt der Veranstaltung war einige Zeit abrufbar.

Erfahrungsaustausch mit Expert*innen

Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Gemeinden

Im Jahr 2020 fand pandemiebedingt erstmals keine österreichweite Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten statt.

- **21. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten Juni 2021, Online-Konferenz Steiermark**

Die 21. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde am 14. Juni 2021 vom Bundesland Steiermark ausgerichtet und pandemiebedingt als eintägige Online-Konferenz abgehalten. Inhaltlich wurde auf das Thema gendergerechte und barrierefreie Kommunikation eingegangen.

- **22. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten September 2022, Innsbruck**

Die 22. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten fand am 26. und 27. September 2022 in Innsbruck statt und setzte sich mit der Umsetzung der gesetzlichen Regelung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Themen Dienstverhältnis und Schwangerschaft auseinander. Die 23. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde im Jahr 2023 von der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien in der Bundeshauptstadt ausgerichtet.

Arbeitsgruppen und Netzwerke

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist auch Teil von Arbeitsgruppen, Plattformen und Netzwerken innerhalb und außerhalb des Magistrats, die sich mit den Themen Antidiskriminierung, Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben auseinandersetzen.

Im Berichtszeitraum nahmen Vertreterinnen der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten an folgenden Arbeitsgruppen teil und wirkten aktiv an der Erarbeitung von Vorschlägen, Leitlinien etc. mit, die maßgebliche Impulse zur Weiterentwicklung von Maßnahmen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung liefern:

- **Arge Ost**

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten Ostösterreichs. Im Rahmen dieser Arbeitstreffen werden Gleichbehandlungsthemen besprochen und aktuelle Entwicklungen diskutiert. Im Berichtszeitraum fanden zwei Treffen statt.

- **Arbeits- und Vernetzungsgruppen mit relevanten Akteur*innen aus dem Gleichstellungsbereich in und außerhalb der Stadt Wien**

- o Gleichstellungs-Jour-fixe (MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming)
- o Gender-Mainstreaming-Multiplikator*innen-Treffen (MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming)
- o Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsnetzungsforum der Stadt Wien
- o Plattform Chancengleichheit (Netzwerk von Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsbeauftragten)

- **Geschäftsgruppenübergreifende Arbeitsgruppe zur einheitlichen Umsetzung der Empfehlungen zur Gleichbehandlung der intergeschlechtlichen Menschen und zu den neuen Geschlechtskategorien in Österreich**

Im Regierungsprogramm wurde das Ziel festgelegt, die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs in Wien auf allen Ebenen umzusetzen und mit einem Wiener Paket zur Förderung der Gleichbehandlung intergeschlechtlicher Menschen das Thema Intersexualität in der gesamten Wiener Verwaltung zu verankern. Dazu hat die Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WASSt)

bereits Empfehlungen zur Umsetzung bzw. zu Umsetzungsbereichen erarbeitet. Um die Empfehlungen zu vertiefen und eine einheitliche Linie und Umsetzung in der gesamten Stadt zu diesem wichtigen Thema zu garantieren, wurde eine geschäftsgruppenübergreifende Arbeitsgruppe zur einheitlichen Umsetzung der Empfehlungen eingesetzt. Geleitet und koordiniert wurde die Arbeitsgruppe von Mag. Wolfgang Wilhelm (WASSt) und dem Büro der WASSt.

- **Arbeitsgruppe zur Aktualisierung des Leitfadens für geschlechtergerechtes Formulieren und diskriminierungsfreie Bildsprache der Stadt Wien³**
Aufgrund der Änderungen bezüglich der Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache bei der Stadt Wien wurde der ausführliche Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und diskriminierungsfreie Bildsprache der Stadt Wien aktualisiert. Geleitet wurde die Arbeitsgruppe von Mag.^a Ursula Bauer, Dezernat Gender Mainstreaming (MD-OS), und Mag. Wolfgang Wilhelm (WASSt).
- **Teilnahme am Projekt „Talent goes Leadership“**
Die bevorstehende Pensionierung vieler Führungskräfte, der generelle Fachkräftemangel, aber auch die Transformation der Arbeitswelt und damit verbundene veränderte Erwartungen der Arbeitnehmer*innen stellen die Stadt Wien vor eine große Herausforderung. Zur Sicherstellung einer langfristigen Nachfolgeplanung vor allem mit internen Ressourcen wurde daher mit Ende des Jahres 2021 das Projekt „Talent goes Leadership“ ins Leben gerufen. Ziel des Projektes war und ist es, eine nachhaltige Strategie für ein objektives und transparentes Talentmanagement zu entwickeln, das Talente nicht nur identifiziert, sondern diese auch entwickelt und an die Organisation bindet. Geleitet wurde das Projekt von Maximilian Biwald, MA; Auftraggeberin war Bereichsdirektorin für Personal und Revision Dr.ⁱⁿ Cordula Gottwald, MA.

Der erste Pilotdurchgang von „Talent goes Leadership“ startete am 24. April 2023 mit 26 Mitarbeiter*innen, die zuvor im Rahmen eines umfangreichen Anmeldeprozesses ihre Eigeninitiative und ihr Engagement unter Beweis stellen mussten.

- **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat in zwei Arbeitspaketen mitgewirkt und frauenspezifische Anliegen vertreten: In einem ging es um den Aufbau eines Multiplikator*innensystems und das Führen von Gesundheitsgesprächen, im anderen um Maßnahmen zur Wiedereingliederung bzw. zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und um neue Arbeitswelten.

- **Employer Branding**

In der Arbeitsgruppe ging es um die aktuelle Strategie zur Positionierung der Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin. Diese soll die Stadt Wien dabei unterstützen, Jobinteressent*innen am Arbeitsmarkt auf die Wiener Stadtverwaltung aufmerksam zu machen und als Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Besonderes Augenmerk soll dabei auf Berufsgruppen gelegt werden, die am Arbeitsmarkt besonders nachgefragt sind. Durch attraktive Arbeitsbedingungen sollen die Mitarbeiter*innen motiviert und im Unternehmen gehalten werden.

- **Interne Arbeitsgruppe „Maßnahmen zum Opferschutz bei sexueller Belästigung in den dienstrechtlichen Bestimmungen“**

In der praktischen Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung wird immer wieder deutlich, wie belastend die Verfahren für die Betroffenen sind. Vielfach schrecken Betroffene deshalb davor zurück, gegen eine Belästigung vorzugehen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat daher eine Initiative gestartet, um den Opferschutz in der Stadt Wien bei sexueller Belästigung auszuweiten. Wien hat mit dieser Initiative

als erstes Bundesland in Österreich einen umfassenden Opferschutz für Betroffene von sexueller Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz und im Dienstrecht umgesetzt (siehe Gesetzliche Änderungen im Berichtszeitraum S. 9).

- **Interne Arbeitsgruppe „Quote neu“**

Aufgrund des neuen Wiener Bedienstetengesetzes und der vorangegangenen umfassenden Besoldungsreform ist ein besonders großes rechtliches Projekt zu realisieren, um im Bereich des Frauenförderungsgebotes im Wiener Gleichbehandlungsgesetz die Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg (die sogenannte Quote) neu zu definieren. In diesem Zusammenhang müssen auch die Berufsfelderverordnung und die Definition der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) überdacht werden. Ziel ist es, eine Quote zu definieren, die einerseits treffsicher, andererseits aber auch praktikabel in der Anwendung für die Dienststellen ist.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Das absolute NO-GO:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Wegen gesetzlicher und anderer Änderungen musste die Broschüre „Das absolute NO-GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Jahr 2022 überarbeitet und neu aufgelegt werden. Die barrierefreie Version der Broschüre ist im Intranet und im Internet zugänglich: <https://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/pdf/sexuelle-belaestigung.pdf>

Podiumsdiskussionen und Interviews

Im Berichtszeitraum diskutierten die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. die stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten in folgenden Podiumsdiskussionen als Expertinnen mit bzw. wurden für folgende Videoproduktionen interviewt:

- **Podiumsdiskussion „Eine von fünf – Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz“
23. November 2022, Volksanwaltschaft Wien**

Seit mehreren Jahren organisiert Frau Dr.ⁱⁿ Andrea Berzlanovich eine Ringvorlesung mit dem Titel „Eine von fünf“ zum Thema Gewalt gegen Frauen. Die Volksanwaltschaft unterstützt diese Ringvorlesung aktiv und richtet jedes Jahr die Auftaktveranstaltung in den Räumlichkeiten der Volksanwaltschaft aus. In den letzten drei Jahren wurde diese Auftaktveranstaltung pandemiebedingt im Livestream übertragen. Im Jahr 2022 lag der Fokus auf den verschiedenen Gewaltformen, die im Gesundheits- und Pflegebereich auftreten können. Mag.^a Elisabeth Kromus wirkte bei der Podiumsdiskussion als Expertin mit und ging insbesondere auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein.

Die Aufzeichnung der Veranstaltung kann auf der Website der Volksanwaltschaft abgerufen werden: https://volksanwaltschaft.gv.at/artikel/Zum-Nachschauen-Eine-von-fuenf-2022-Gewalt-gegen-Frauen-am-Arbeitsplatz?topic_type=veranstaltungen&archiv=0

- **Kurzinterviews für Videos von Wiener Wohnen**
Im Rahmen des Schwerpunktjahres gegen sexuelle Belästigung von Wiener Wohnen wurden mehrere Interviews mit Vertreterinnen der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten für Info Cafés und andere Produktionen durchgeführt:

- o Info Café: Die Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.^a Elisabeth Kromus wurde ausführlich zum Thema sexuelle Belästigung interviewt. Das Info Café wurde allen Mitarbeiter*innen und Interessierten auf dem YouTube-Kanal von Wiener Wohnen zugänglich gemacht:
<https://www.youtube.com/watch?v=ZTZMezNFPB8>

- o Anlässlich des Internationalen Frauentages führte Wiener Wohnen im Jahr 2022 ein soziales Experiment durch und drehte die Rollen von Frauen und Männern kurzerhand um. Männer sollten sich vorstellen, sie lebten in einer von Frauen dominierten Welt und sie übernahmen die Rolle der Frauen. Damit einher ging auch, dass sie mit Rollenklischees und -stereotypen konfrontiert waren, mit denen sonst nur Frauen zu kämpfen haben. Die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.^a Elisabeth Assmair wurde als Expertin für dieses Video interviewt:
<https://www.youtube.com/watch?v=juZrigFvbiA>

- o Für Lehrlinge von Wiener Wohnen wurden eigene Schulungen abgehalten. Reflexionen und Informationen dazu wurden in einem Info Café zusammengefasst, an dem auch die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.^a Anna Goldschmidt, die die Schulungen abgehalten hat, mitwirkte:
<https://www.youtube.com/watch?v=nJkZtRogK7g>

Stellungnahmen und Berichte

Die Zahl der Begutachtungsverfahren, mit denen die Gleichbehandlungsbeauftragte befasst wurde und in denen sie Stellungnahmen abgab, beläuft sich im Berichtszeitraum auf insgesamt 25.

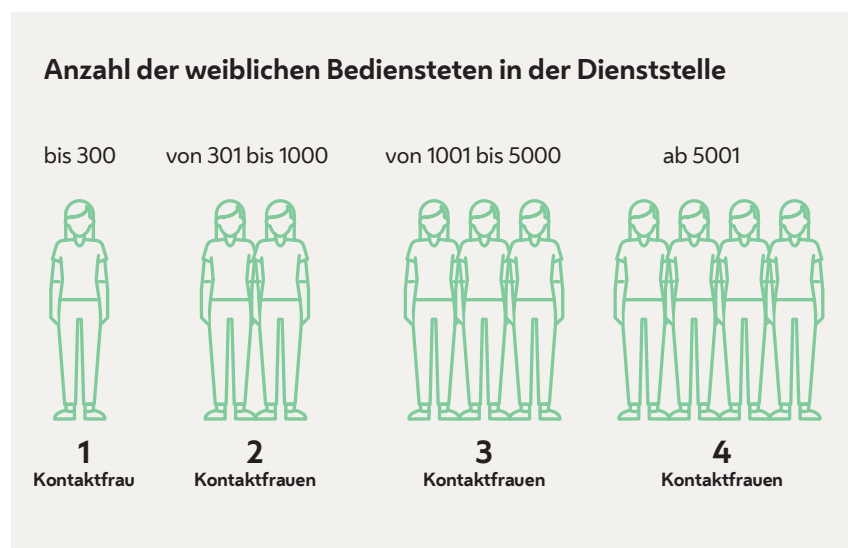
Die Gleichbehandlungsbeauftragte wurde regelmäßig eingeladen, zu verschiedenen Gesetzesentwürfen sowie im Rahmen der Erstellung von Berichten hinsichtlich der Umsetzung von internationalen Konventionen bzw. Richtlinien Stellung zu nehmen. Ein Teil der Stellungnahmen wurde im Wege der Gleichbehandlungskommission abgegeben, andere wurden direkt an die zuständigen Stellen übermittelt.

Im Berichtszeitraum 2020 bis 2022 wurden folgende Berichte erstellt:

- Gleichbehandlungsbericht 2017 bis 2019
- Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin 2019

KONTAKTFRAUEN

Gemäß § 34 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist abhängig von der Zahl der weiblichen Bediensteten für jede Dienststelle bzw. für die Bereiche der Hauptgruppen II bis VI für jede als Dienststelle gemäß § 4 Abs. 1, 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes geltende Organisationseinheit eine entsprechende Anzahl von Kontaktfrauen zu bestellen:



Die Kontaktfrauen werden von der Frauenstadträtin und dem Personalstadtrat auf Vorschlag der Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Sie üben diese Funktion zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit ehrenamtlich aus.

Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion selbstständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Derzeit sind **insgesamt 122 Kontaktfrauen** Ansprechpartnerinnen für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort. 75 Kontaktfrauen sind in den Magistratsabteilungen tätig, 39 Kontaktfrauen in den Kliniken, Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern des Wiener Gesundheitsverbundes und acht Kontaktfrauen bei den Wiener Stadtwerken.

Im Zeitraum von Jänner 2020 bis Dezember 2022 wurden 78 Kontaktfrauen für die Dauer von fünf Jahren neu oder wieder bestellt. 45 Kontaktfrauen wurden für Dienststellen im Magistrat bestellt, 30 für den Wiener Gesundheitsverbund und drei Kontaktfrauen für die Wiener Stadtwerke.

Aufgaben der Kontaktfrauen

Das Aufgabengebiet der Kontaktfrauen ist sehr vielfältig und mitunter herausfordernd.

Kontaktfrauen achten vor Ort darauf, dass das Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird, gehen jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung nach und unterstützen so die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bei der Arbeit. Sie nehmen die Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter vor Ort entgegen und beraten und unterstützen diese. Dabei stehen sie in direktem Kontakt mit der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Weiters nehmen sie an den vierteljährlichen Kontaktfrauen-Sitzungen teil. Diese dienen dem Informationsaustausch, der Vernetzung sowie der Weitergabe von Informationen und Neuerungen zum W-GBG und zu allen für den Tätigkeitsbereich relevanten, die Stadt Wien betreffenden Gesetzen und Verordnungen.

In diesem Rahmen werden auch gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten Strategien und Konzepte entwickelt, um neue Impulse, Aktionen und Synergien zur Gleichbehandlung und Frauenförderung zu setzen.

Kontaktfrauen motivieren Mitarbeiterinnen zur Bewerbung für höherwertige Funktionen sowie zur Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Auch über die Themenbereiche Eltern-Karenz, Wiedereinstieg und Teilzeit informieren Kontaktfrauen sehr häufig. Weiters unterstützen sie die Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung in den einzelnen Dienststellen. Um das Bewusstsein im Hinblick auf Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung zu erhöhen, halten Kontaktfrauen auch Vorträge in den Dienststellen ab.

In den Jahren 2020 bis 2022 wurden von den **Kontaktfrauen 80 Schulungstunden⁴** abgehalten.

Im **Wiener Gesundheitsverbund** werden die jeweils zuständigen Kontaktfrauen flächendeckend zu den Hearings eingeladen. Im Berichtszeitraum nahmen Kontaktfrauen an **220 Hearings und Auswahlverfahren** teil. Auch in zahlreichen **Dienststellen des Magistrats** werden die Kontaktfrauen zur Teilnahme eingeladen. Im Magistrat nahmen im Berichtszeitraum Kontaktfrauen an **rund 100 Hearings und Auswahlverfahren** teil. Bei den Wiener Stadtwerken nimmt die für die Wiener Stadtwerke zuständige stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte an den Auswahlverfahren teil.

Kontaktfrauen können als Mitarbeiterinnen einer Dienststelle und eventuell als Führungskräfte in einem Spannungsfeld stehen, da sie berufen sind,

das W-GBG teilweise auch gegen Widerstände der eigenen Dienststelle zu vertreten.

Die Kontaktfrauen sind wichtige Partnerinnen bei der Durchsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in den Dienststellen, die ihrer Tätigkeit mit großem Engagement und hoher Motivation nachgehen.

Den Kontaktfrauen sei an dieser Stelle ein besonderer Dank für ihre wertvolle Arbeit ausgesprochen!

Zertifiziertes Schulungsprogramm für Kontaktfrauen

Um diese Tätigkeit professionell durchführen zu können, werden Kontaktfrauen umfassend geschult. Deshalb bietet die Wien-Akademie seit dem Jahr 2009 ein spezielles Schulungsprogramm für Kontaktfrauen an. Dieses Programm umfasst sechs modular aufgebaute Seminare, in deren Rahmen die Grundlagen der Tätigkeit einer Kontaktfrau sowie Gesprächsführung, Fallarbeit und Umgang mit sexueller Belästigung behandelt werden. Nach Absolvierung aller Seminare erhalten die Kontaktfrauen ein entsprechendes Zertifikat im Rahmen eines Vernetzungstreffens, zu dem Frauenstadträtin Kathrin Gaál jedes Jahr anlässlich des Internationalen Frauentages einlädt.



Kontaktfrauen, die das Schulungsprogramm im Jahr 2022 absolviert hatten, erhielten im feierlichen Rahmen von Frauenstadträtin Kathrin Gaál ihre Zertifikate überreicht.
© PID / David Bohmann

Im Jahr 2020 schlossen zwei Kontaktfrauen das Schulungsprogramm ab, im Jahr 2021 waren pandemiebedingt keine neuen Abschlüsse möglich. Im Jahr 2022 konnten neun Kontaktfrauen das Schulungsprogramm erfolgreich beenden. Zudem gibt es jedes Jahr mehrere weiterführende Follow-up-Schulungen für Absolventinnen des Schulungsprogramms.

Der Wien-Akademie sei an dieser Stelle großer Dank für die Durchführung dieser wichtigen Schulungen ausgesprochen!

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK)

Die Gleichbehandlungskommission wurde mit dem Inkrafttreten des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1996 eingerichtet und ist für Bedienstete der Gemeinde Wien zuständig. Sie ist ein unabhängiges und weisungsfreies Gremium.

Das W-GBG regelt die Aufgaben und die Zusammensetzung der GBK.

Aufgaben

Die Hauptaufgaben bestehen in der

- o Abgabe von Stellungnahmen (zum Beispiel im Rahmen von Begutachtungsverfahren von Gesetzesentwürfen) und der
- o Erstellung von Gutachten, ob in einem konkreten Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes laut W-GBG vorliegt.

Zusätzlich hat die GBK regelmäßig gemeinsame Beratungen mit sachkundigen Personen zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen.

Zusammensetzung

Gemäß § 19 W-GBG gehören der GBK als Mitglieder an:

- eine mit Personalangelegenheiten befasste rechtskundige Bedienstete oder ein mit diesen Angelegenheiten befasster rechtskundiger Bediensteter der Gemeinde Wien,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle der Gemeinde Wien,
- die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung.

Die Zusammensetzung der GBK stellte sich im Berichtszeitraum wie folgt dar:

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Vorsitz:	
Mag. ^a Eva Papouschek	Mag. ^a Andrea Schultz
Frauenservice Wien (MA 57):	
Dr. ⁱⁿ Marion Gebhart	Mag. ^a Laura Wimmer
	Mag. ^a Karin Tertinegg
Gleichbehandlungsbeauftragte:	
Mag. ^a Elisabeth Kromus	Mag. ^a Tzvetelina Kowatschew
	Mag. ^a Anna Goldschmidt
Personalvertretung:	
Johanna Klco	Regina Müller
	Christa Hörmann

An dieser Stelle wird der Bericht der Wiener Gleichbehandlungskommission wiedergegeben:

In den Jahren 2020 bis 2022 wurden bei der Wiener Gleichbehandlungskommission drei Anträge eingebracht, ein Gutachten darüber zu erstellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und/oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt:

In einem Fall wurde termingerecht ein Gutachten erstattet, bei dem die Wiener Gleichbehandlungskommission sich mit den beiden behaupteten Vorfällen von verbaler sexueller Belästigung aber nicht inhaltlich auseinandersetzte. Der Antragsteller war zum Zeitpunkt der Antragstellung an die Wiener Gleichbehandlungskommission bereits fast ein halbes Jahr davor von der Stadt Wien entlassen worden und es bestand daher gemäß § 1 W-GBG kein Anspruch auf die Erstellung eines (kostenlosen) Gutachtens. Einer der beiden geschilderten Vorfälle stammte zudem aus dem Jahr 2017 und war somit ohnedies verjährt. Mit den Vorfällen war zuvor die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ausführlich befasst.

In einem weiteren Fall ersuchten Mitarbeiter*innen einer Klinik um Prüfung, ob ihre Berufsgruppe bei der Gewährung einer „Corona-Prämie“ benachteiligt wurde. Nach entsprechenden Recherchen der Wiener Gleichbehandlungskommission und klärender Korrespondenz wurde der Antrag zurückgezogen.

Ein Antrag betreffend den Vorwurf einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 1 W-GBG und des Frauenförderungsgebotes gemäß § 37 W-GBG durch die Stadt Wien und das Land Wien im Zusammenhang mit der Bestellung einer hochrangigen Leitung wurde nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens durch die Wiener Gleichbehandlungskommission ebenfalls zurückgezogen.

Ein weiterer Antrag (Gegenstand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – sexuelle Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen)

langte bereits 2019 bei der Wiener Gleichbehandlungskommission ein, das Gutachten wurde fristgerecht in der ersten Hälfte des Jahres 2020 erstattet, weshalb in diesem Bericht darüber wie folgt informiert wird:

Fall

Rechtsgrundlagen: §§ 3 Z 6 und 7 W-GBG (sexuelle Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen)

Ergebnis: Es wurde kein Sachverhalt festgestellt, der den Tatbestand der sexuellen Belästigung und der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erfüllt.

Anonymisierte Kurzdarstellung zum Gutachten:

Eine Mitarbeiterin des Magistrats der Stadt Wien ersuchte im November 2019 um Prüfung, ob in den Jahren 2018/2019 durch ihre Vorgesetzten das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 6 W-GBG (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) und durch eine andere Mitarbeiterin das Gleichbehandlungsgebot nach § 7 W-GBG (sexuelle Belästigung) verletzt wurde.

Als Ergebnis des Ermittlungsverfahrens, bei dem mehrere Zeug*innen und eine fachkundige Person einvernommen wurden, ergab sich für die Wiener Gleichbehandlungskommission, dass die Vorgesetzten sich der Mitarbeiterin gegenüber nicht diskriminierend verhalten hatten und bei den Konflikten mit diesen das Geschlecht oder die Geschlechtsidentität der Mitarbeiterin keine Rolle gespielt hatte. Den Vorwurf der sexuellen Belästigung betreffend bestand bei einem Vorfall kein Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis, wurde kein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima geschaffen und ging die Wiener Gleichbehandlungskommission aufgrund der Einvernahmen und zahlreichen eingesehenen Unterlagen von einem Einvernehmen zwischen den beteiligten Personen aus.

Weitere Tätigkeiten der Wiener Gleichbehandlungskommission

Beratungen mit sachkundigen Personen: Gemäß § 21 Abs. 1 Wiener Gleichbehandlungsgesetz hat die Wiener Gleichbehandlungskommission Beratungen mit sachkundigen Personen zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen. Es fand eine Beratung zum Thema „Transgender-Personen in Wien, Geltung/Verletzung des Gleichbehandlungsgebots gemäß dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz“ statt.

Begutachtungsverfahren: Die Wiener Gleichbehandlungskommission gab im Rahmen von Begutachtungsverfahren zu 15 Gesetzes- bzw. Verordnungsentwürfen Stellungnahmen ab.

Anfragen: In den Jahren 2020 bis 2022 langten zahlreiche Anfragen per E-Mail ein, konkret war die Wiener Gleichbehandlungskommission jedoch außer in den oben genannten Fällen nicht zuständig. Die Kund*innen wurden entsprechend informiert und es wurden ihnen mögliche Ansprechstellen genannt.

Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien

Mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) verpflichtet sich die Stadt Wien bereits seit 27 Jahren dazu, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen.

Um Ungleichbehandlung und ungleiche Verteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern in manchen Bereichen überhaupt erst erkennen zu können, bedarf es entsprechender genderspezifischer Daten und Statistiken. Anhand dieser lässt sich einerseits ein genaues Bild von der gesellschaftlichen Wirklichkeit zeichnen, andererseits können damit die positiven, aber auch die rückläufigen Tendenzen über die Jahre hinweg sichtbar gemacht werden.

Im ersten Teil dieses Kapitels wird auf die Bedienstetenstruktur eingegangen und die horizontale und vertikale Segregation innerhalb der Stadt Wien untersucht. Bei der horizontalen Segregation wird die Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen betrachtet, bei der vertikalen Segregation hingegen die Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Hierarchieebenen bis hin zu Spitzenfunktionen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auch auf Bereiche mit einem relativ ausgewogenen Anteil von weiblichen und männlichen Bediensteten in der Grundlaufbahn geachtet und auf die entsprechende Repräsentation von Frauen in höherwertigen Funktionen.

Weiters wird im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie überprüft, ob und wie sich die Verteilung der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz, Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes von weiblichen und männlichen Bediensteten im Laufe der Jahre verändert hat.

Die dem Bericht zugrundeliegenden Daten aus den Jahren 2020, 2021 und 2022 wurden der Gleichbehandlungsbeauftragten vom Personalservice der Stadt Wien (MA 2), der Magistratsdirektion – Personal und Revision (Gruppe Personalwirtschaft und Förderungen, Gruppe Personalorganisation und -entwicklung sowie Gruppe Talente und Trends), der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) und dem Wiener Gesundheitsverbund (WiGev) dankenswerterweise zur Verfügung gestellt.

Bei der Betrachtung der Statistik der Gemeindebediensteten, die bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, ist zu bedenken, dass bei den Wiener Stadtwerken seit dem Jahr 2001 keine neuen Mitarbeiter*innen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden. Deshalb umfassen einige Kapitel keine Angaben zu den Wiener Stadtwerken. Jene Kapitel, in denen Daten der Wiener Stadtwerke integriert wurden, sind entsprechend gekennzeichnet.

Im Kapitel Bedienstetenstruktur wird in den einzelnen Unterkapiteln einleitend ein Gesamtüberblick über die jeweilige Situation in der Stadt Wien geboten. Zusätzlich werden die drei großen Bereiche Magistrat, Wiener Gesundheitsverbund und Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke extra dargestellt. Bei dem vorliegenden vierten Gleichbehandlungsbericht über die Jahre 2020 bis 2022 wird auch wieder die langfristige Entwicklung am Ende eines jeden Kapitels aufgezeigt.

Sofern Bedienstete des Magistrats erwähnt werden, sind alle Mitarbeiter*innen der Magistratsabteilungen, der Magistratsdirektion, der Magistratischen Bezirksämter, der Bezirksvorstehungen, der besonderen weisungsfreien Organe, der Unternehmungen Wiener Wohnen (WW) und Wien Kanal (WKN), des Verwaltungsgerichts Wien, des Stadtrechnungshofs und die Gemeindebediensteten, die zum jeweiligen Zeitpunkt bei den Museen der Stadt Wien und beim Fonds Soziales Wien tätig waren, gemeint.

BEDIENSTETENSTRUKTUR

Im Jahr 2020 waren bei der Gemeinde Wien insgesamt 72.308 Bedienstete beschäftigt; der Mitarbeiter*innenstand reduzierte sich bis Ende 2022 geringfügig auf 72.077. Der Frauenanteil an den Bediensteten der Gemeinde Wien stieg im Berichtszeitraum erstmalig auf 61 Prozent an.

Bedienstete der Stadt Wien

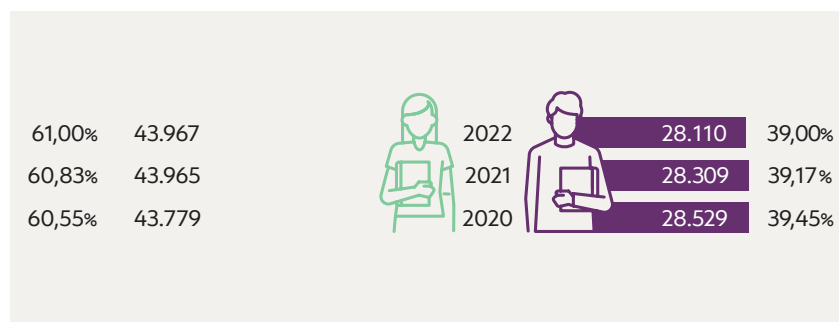


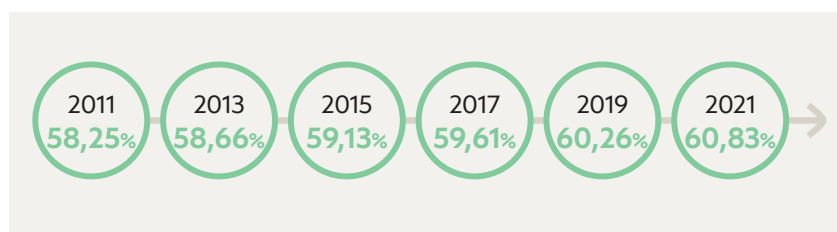
Abbildung 5: Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2020, 2021 und 2022
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Betrachtet man den Anteil an männlichen und weiblichen Bediensteten in den verschiedenen Bereichen, so können zwischen dem Wiener Gesundheitsverbund, dem Magistrat im weiteren Sinn (inklusive Unternehmungen Wiener Wohnen und Wien Kanal, Magistratische Bezirksämter, Stadtrechnungshof, Verwaltungsgericht Wien, besondere weisungsfreie Organe, Bedienstete der Stadt Wien bei den Museen der Stadt Wien und beim Fonds Soziales

Wien) und den Bediensteten der Stadt Wien, die bei den Wiener Stadtwerken beschäftigt sind, große Unterschiede festgestellt werden:

Der Frauenanteil bei den Bediensteten der Stadt Wien, die bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, lag in den letzten Jahren bei fast 13 Prozent. Im Wiener Gesundheitsverbund ist der Frauenanteil mit rund 73 Prozent überdurchschnittlich hoch und im Magistrat stieg der Frauenanteil auf 57 Prozent an.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils der Bediensteten der Stadt Wien



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Neuaufnahmen

Seit dem Jahr 2018 werden Bedienstete ausschließlich nach dem Wiener Bedienstetengesetz in die Wiener Stadtverwaltung aufgenommen. In den Jahren 2020 bis 2022 wurden jährlich durchschnittlich 5.443 Personen neu in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen, der Frauenanteil betrug 67,25 Prozent.

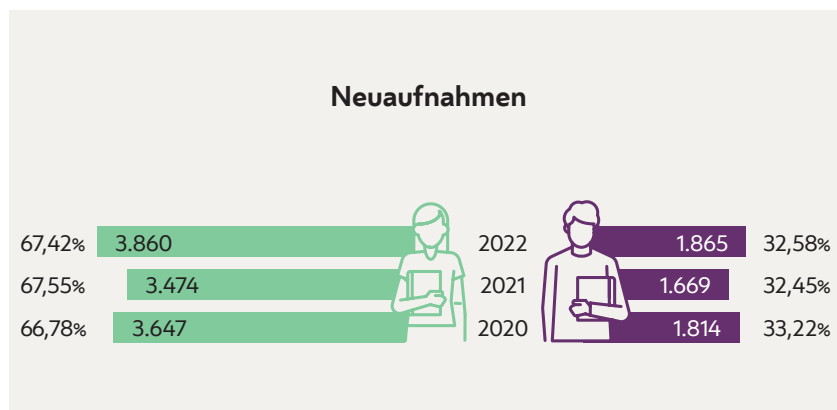
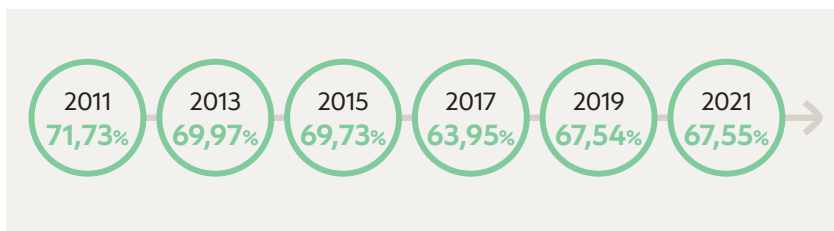


Abbildung 6: Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 neu in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen wurden
Quelle: MA 2

Der Frauenanteil unter den neu aufgenommenen Mitarbeiter*innen war im WiGev etwas höher als im Magistrat. Im WiGev waren rund 70 Prozent der neu aufgenommenen Bediensteten Frauen und im Magistrat rund 65 Prozent.

Bei den Wiener Stadtwerken erfolgt seit 2001 keine Aufnahme mehr in den Dienst der Stadt Wien.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils bei Neuaufnahmen



Quelle: MA2; eigene Berechnung

Beendigungen

In den Jahren 2020 bis 2022 schieden pro Jahr durchschnittlich 5.648 Mitarbeiter*innen aus dem Dienst der Stadt Wien aus oder wurden in den Ruhestand versetzt.

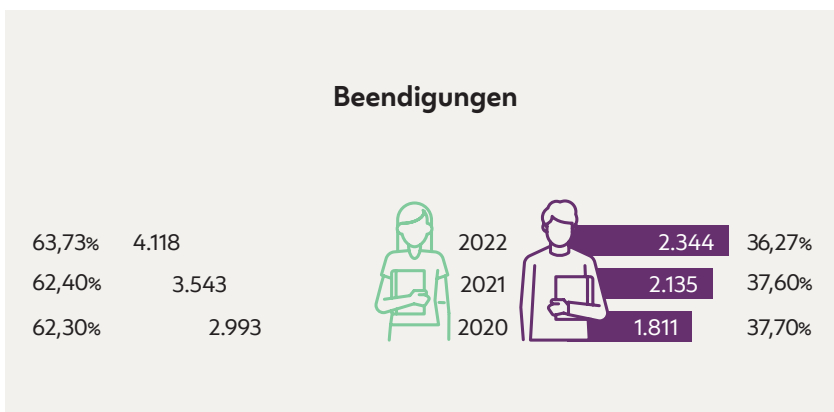
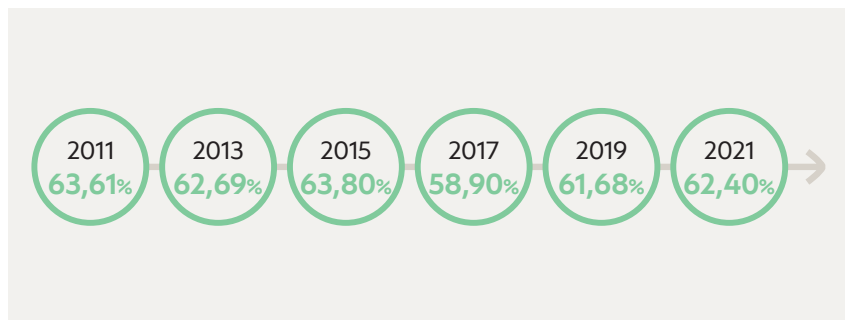


Abbildung 7: Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils bei Beendigungen



Quelle: MA 2 und MD-PWS;
eigene Berechnung

Frauen- und Männeranteile in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung

Im Jahr 2022 waren 61 Prozent aller 72.077 Gemeindebediensteten Frauen, der Männeranteil bei den Bediensteten lag dementsprechend bei 39 Prozent.

Die geschlechterspezifische Verteilung von Bediensteten in der Grundlaufbahn und in höherwertigen Verwendungen steht aber im umgekehrten Verhältnis zueinander. Der Frauenanteil ist vor allem in der Grundlaufbahn sehr hoch und in höherwertigen Verwendungen deutlich geringer. Der Männeranteil ist im Gegensatz dazu in der Grundlaufbahn relativ gering und in höherwertigen Verwendungen hoch.

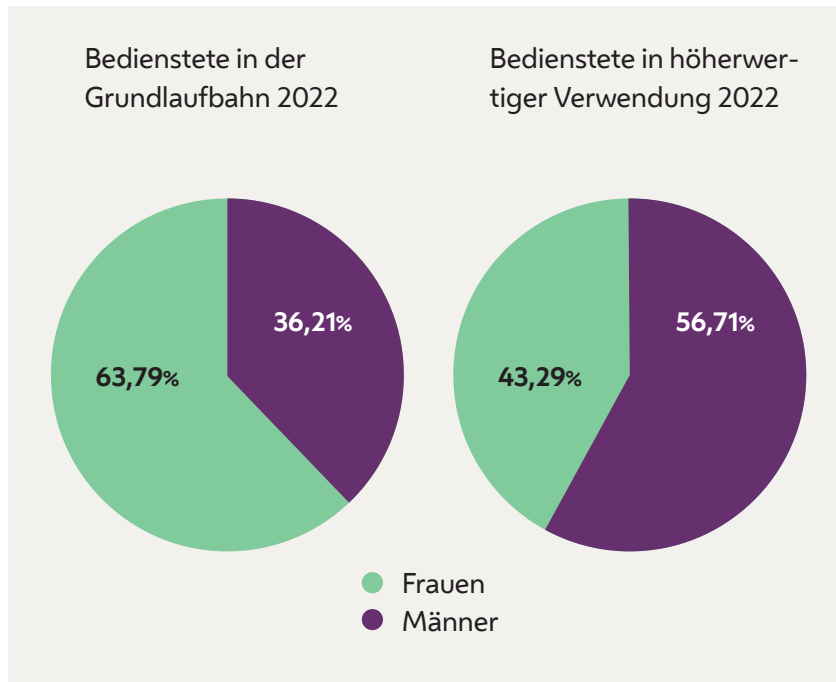
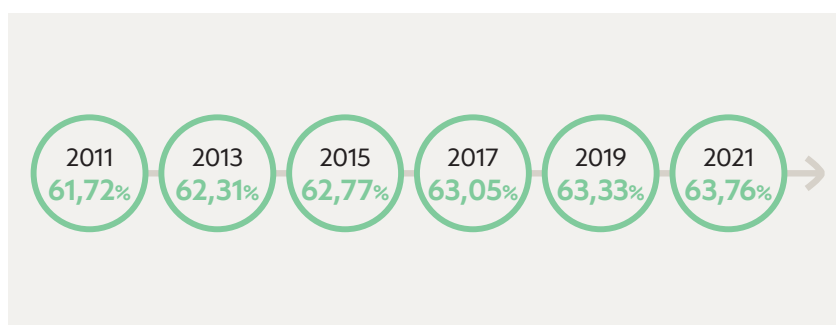


Abbildung 8: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien im Jahr 2022 in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Bedienstete in der Grundlaufbahn

In der Grundlaufbahn waren im Jahr 2022 insgesamt 62.282 Bedienstete tätig, davon waren 39.727 bzw. 63,79 Prozent Frauen. Der Frauenanteil in der Grundlaufbahn ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils in der Grundlaufbahn



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Insgesamt waren im Jahr 2022 90,35 Prozent aller weiblichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn tätig. Bei den männlichen Bediensteten waren 80,24 Prozent der Bediensteten in der Grundlaufbahn beschäftigt.

Wie im Personalbericht der Stadt Wien⁵ dargelegt, spiegelt sich auch in der Stadt Wien eine sehr traditionelle Berufswahl wider: Frauen sind vorwiegend in der Pflege, der Verwaltung und in pädagogischen Berufen tätig, während die Top 3 der Berufe bei Männern Technik, Verwaltung und Infrastruktur sind.

Verwendungsgruppen







Grundlaufbahn	2020		2021		2022	
						
Bed. Schema I/III (VwGr 2, 3, 3A, 3P, 4)	50,76%	49,24%	50,04%	49,96%	49,00%	51,00%
Bed. Schema II/IV (VwGr A, B, C, D, D1, E, E1)	42,20%	57,80%	42,11%	57,89%	42,14%	57,86%
Ärztinnen und Ärzte	42,37%	57,63%	42,23%	57,77%	42,65%	57,35%
Pflege- & Gesundheitsberufe	19,81%	80,19%	20,13%	79,87%	20,33%	79,67%
Pädagogische Berufe ⁶	8,42%	91,58%	8,37%	91,63%	8,51%	91,49%
Bed. des VGW	54,84%	45,16%	54,35%	45,65%	51,00%	49,00%
Bed. Schema R	93,65%	6,35%	92,63%	7,37%	92,46%	7,54%
Sonstige ⁷	42,08%	57,92%	45,18%	54,82%	51,51%	48,49%

Tabelle 1: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn in verschiedenen Bereichen bzw. Berufen in den Jahren 2020, 2021 und 2022
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Traditionelle Frauenberufe sind nach wie vor pädagogische Berufe mit über 91 Prozent Frauen sowie die Pflege- und Gesundheitsberufe, bei denen der Frauenanteil in der Grundlaufbahn rund 80 Prozent beträgt. Besonders positiv hervorzuheben ist, dass mittlerweile fast 450 Männer in pädagogischen Berufen bei der Stadt Wien tätig sind. Dies ist gerade im Hinblick auf das Aufbrechen von Rollenstereotypen sehr wichtig.

Der Frauenanteil ist in der Grundlaufbahn nur in wenigen Verwendungsgruppen unter 50 Prozent, aber auch dort im Steigen begriffen.

So betrug der Frauenanteil bei den Bediensteten in Schema I/III im Jahr 2020 rund 49 Prozent und stieg bis Ende 2022 auf 51 Prozent. Im Jahr 2014 waren in diesem Schema lediglich 47 Prozent Frauen.

Auch in der Verwendungsgruppe C lag der Frauenanteil 2020 bei 48,5 Prozent und ist bis Ende 2022 auf 49,5 Prozent angestiegen.

In der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppen A und B waren im Jahr 2022 rund 65 Prozent der Bediensteten Frauen. Auch der Frauenanteil unter den Bediensteten, die in der Verwendungsgruppe D eingestuft sind, war mit fast 64 Prozent konstant hoch.

Eine hohe Steigerung des Frauenanteils konnte bei den Bediensteten des VGW, die erst im Jahr 2014 mit der Einrichtung des Verwaltungsgerichts Wien als neues Berufsfeld dazukamen, verzeichnet werden: Der Frauenanteil stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an und betrug im Jahr 2022 erstmals 49 Prozent. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Schema in Kürze eine ausgewogene Geschlechterverteilung erreicht wird.

Bedienstete in höherwertiger Verwendung

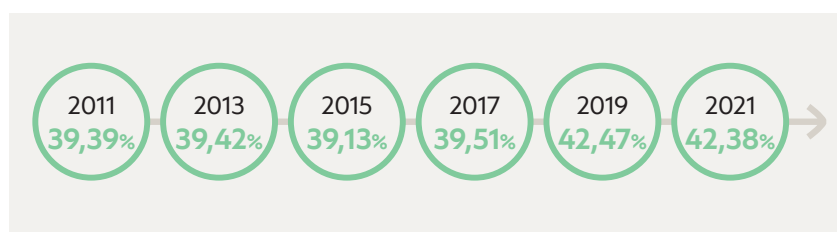
Ein wesentlicher Aspekt von Gleichstellung im Berufsleben ist die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg, weil in diesem Zusammenhang hauptsächlich tradierte Rollenstereotype sowie die geschlechterspezifische Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit Faktoren darstellen, die Frauen benachteiligen und zu einer Unterrepräsentation von Frauen in Führungsfunktionen führen.

Deshalb ist neben der horizontalen Segregation der Geschlechter auch die vertikale Segregation zu beach-

ten: Denn Männer und Frauen besetzen auch bei der Stadt Wien nach wie vor unterschiedliche hierarchische Ebenen. Dabei handelt es sich um lange gewachsene, tradierte Strukturen, die langsam aufgebrochen werden.

Erfreulicherweise ist der **Frauenanteil in höherwertigen Verwendungen im Jahr 2022 erstmals auf 43,29 Prozent gestiegen.**

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Verwendungsgruppen

In den unterschiedlichen Verwendungsgruppen bzw. -bereichen ergaben sich in den letzten drei Jahren folgende geschlechterspezifische Veränderungen in höherwertiger Verwendung:

Höherwertige Verwendung	2020		2021		2022	
	Männer (%)	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen (%)
Verwendungsgruppe 1	94,68%	5,32%	94,69%	5,31%	94,29%	5,71%
Verwendungsgruppe A	59,45%	40,55%	57,83%	42,17%	57,31%	42,69%
Verwendungsgruppe B	60,49%	39,51%	59,69%	40,31%	59,24%	40,76%
Verwendungsgruppe C	53,91%	46,09%	53,30%	46,70%	53,58%	46,42%
Pädagogische Berufe	1,26%	98,74%	1,99%	98,01%	1,70%	98,30%
Ärztinnen und Ärzte	75,21%	24,79%	75,93%	24,07%	73,53%	26,47%
Pflege- & Gesundheitsberufe	16,63%	83,37%	17,01%	82,99%	17,37%	82,63%
Sonstige	56,33%	43,67%	54,24%	45,76%	53,17%	46,83%

Tabelle 2: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Verwendung in verschiedenen Verwendungsgruppen bzw. Berufen in den Jahren 2020, 2021 und 2022
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Mit Ausnahme der traditionellen Frauenberufe im pädagogischen Bereich und in der Pflege ist der Frauenanteil in allen Verwendungsgruppen und Berufen in höherwertiger Verwendung gestiegen. Bei den Pflege- und Gesundheitsberufen sowie bei den pädagogischen Berufen ist hingegen der Männeranteil geringfügig gestiegen: Der Frauenanteil in den pädagogischen Berufen ist mit 98,30 Prozent nach wie vor sehr hoch, bei den Gesundheits- und Pflegeberufen ist der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022 geringfügig auf 82,63 Prozent gesunken.

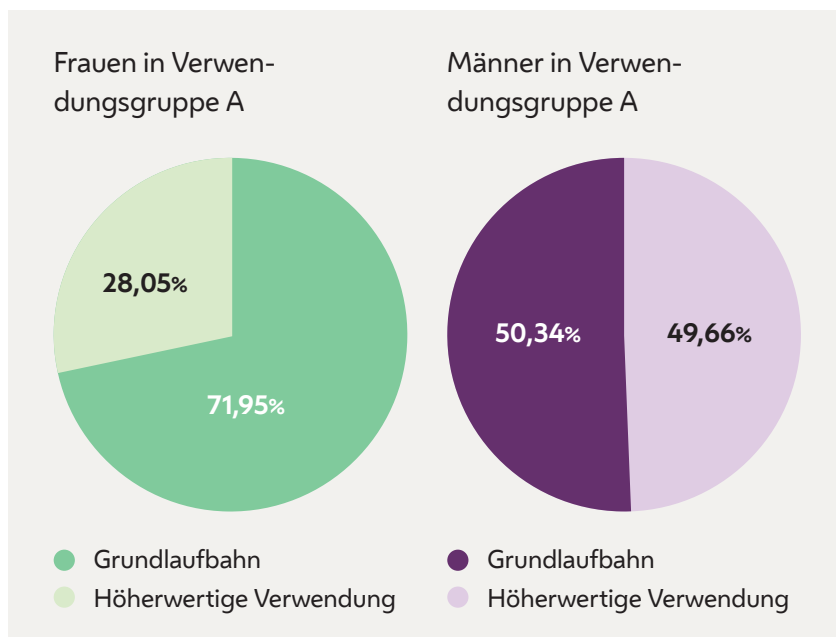
Die größte Veränderung im Dreijahresvergleich ergab sich bei den Bediensteten in den höherwertigen Funktionen der **Verwendungsgruppe A**. Der Frauenanteil stieg im Berichtszeitraum um fast 2 Prozentpunkte auf 42,69 Prozent. Dennoch zeigt sich bei der Gesamtbetrachtung der in A eingestuften Bediensteten Handlungsbedarf, weil die Verteilung von Frauen und Männern in höherwertiger Verwendung und in der Grundlaufbahn sehr ungleich ist.

Insgesamt waren im Jahr 2022 2.708 Bedienstete in der Verwendungsgruppe A eingestuft, der Frauenanteil betrug fast 57 Prozent.

Betrachtet man die weiblichen und männlichen Bediensteten getrennt voneinander, ergibt sich, dass fast 72 Prozent aller Frauen, die in der Verwendungsgruppe A tätig sind, in der Grundlaufbahn arbeiten und nur rund 28 Prozent in höherwertiger Verwendung.

Bei den männlichen Bediensteten hingegen sind fast gleich viele Männer in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung.

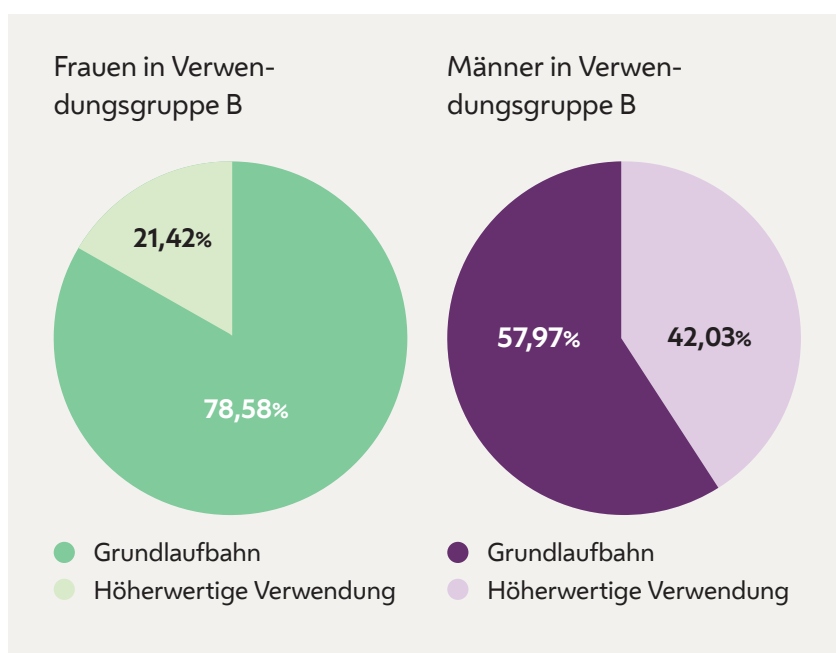
Abbildung 9: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Verwendungsgruppe A in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022
 Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung.



Bei den Bediensteten der **Verwendungsgruppe B** gibt es auch ein Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung: Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe B bei 57 Prozent.

Betrachtet man Frauen und Männer getrennt voneinander, so ergibt sich eine Auffälligkeit in der Verteilung: Lediglich etwas mehr als 21 Prozent aller Frauen, die in der Verwendungsgruppe B tätig sind, haben eine höherwertige Funktionen inne. Mehr als 78 Prozent sind in der Grundlaufbahn tätig.

Abbildung 10: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Verwendungsgruppe B in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022
 Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung



Bei den Männern ist der Unterschied zwischen Grundlaufbahn und Höherwertigkeit hingegen deutlich geringer: Rund 58 Prozent der Männer in Verwendungsgruppe B sind in der Grundlaufbahn und 42 Prozent in höherwertiger Verwendung tätig.

Diese Verteilung gilt es in Zukunft genau zu beobachten. Da in der Grundlaufbahn ein sehr hoher Frauenanteil vorhanden ist, sollte sich dieser langfristig auch in höherwertiger Verwendung widerspiegeln und die vertikale Segregation dadurch abgebaut werden.

Den geringsten Frauenanteil weist die Verwendungsgruppe 1 auf. Lediglich 5,7 Prozent aller Bediensteten in dieser Verwendungsgruppe waren im Jahr 2022 Frauen. Da rund 60 Prozent der Bediensteten dieser Verwendungsgruppe Mitarbeiter*innen der Wiener Stadtwerke sind, ist aufgrund des geringen Frauenanteils unter den Bediensteten der Wiener Stadtwerke im Schema I/III und der fehlenden Neuaufnahme in den nächsten Jahren nur von geringfügigen Veränderungen auszugehen.

Insgesamt ergibt sich bei der Betrachtung aller Bediensteten der Stadt Wien damit folgende geschlechterspezifische Verteilung: **9,64 Prozent** aller 43.967 weiblichen Bediensteten der Stadt Wien waren im Jahr 2022 in höherwertiger Verwendung tätig. Bei den männlichen Bediensteten waren **19,76 Prozent** aller 28.110 Mitarbeiter der Stadt Wien in einer höherwertigen Funktion beschäftigt.

Frauen- und Männeranteile im Magistrat, Wiener Gesundheitsverbund und bei den Wiener Stadtwerken

Magistrat inkl. Wiener Wohnen und Wien Kanal

Im Magistrat (inkl. Wiener Wohnen und Wien Kanal) waren im Jahr 2022 insgesamt 36.369 Personen tätig, davon waren rund 57 Prozent Frauen und 43 Prozent Männer.

Werden die Grundlaufbahn und die höherwertige Verwendung getrennt voneinander betrachtet, gab es im Jahr 2022 im Magistrat folgende geschlechterspezifische Verteilung:

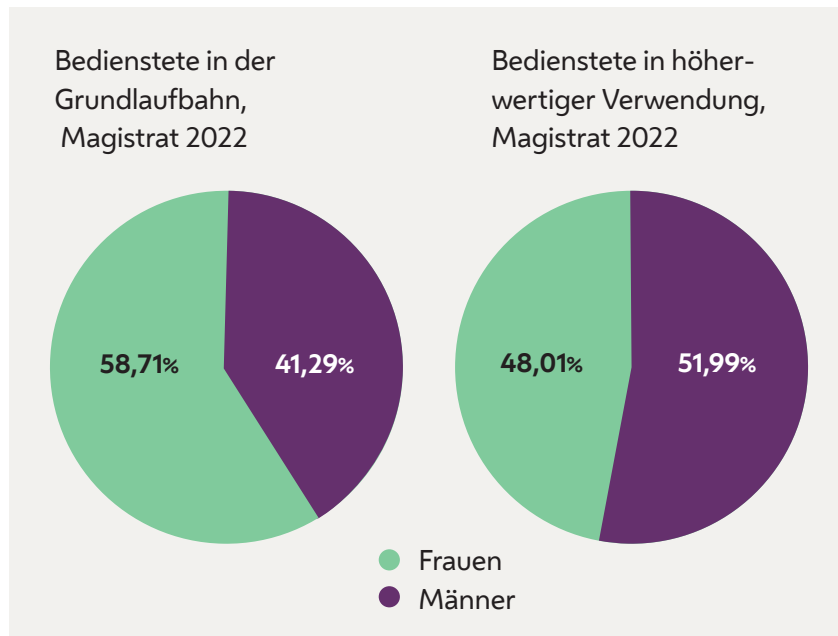


Abbildung 11: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Besonders erfreulich ist, dass der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung im Berichtszeitraum erstmalig auf über 48 Prozent im Jahr 2022 erhöht werden konnte.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung im Magistrat



Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Wiener Gesundheitsverbund

Im Wiener Gesundheitsverbund waren im Jahr 2022 insgesamt 31.109 Personen tätig, davon 72,75 Prozent

Frauen und 27,25 Prozent Männer, die sich geschlechter-spezifisch folgendermaßen auf die Grundlaufbahn und die höherwertige Verwendung aufteilen:

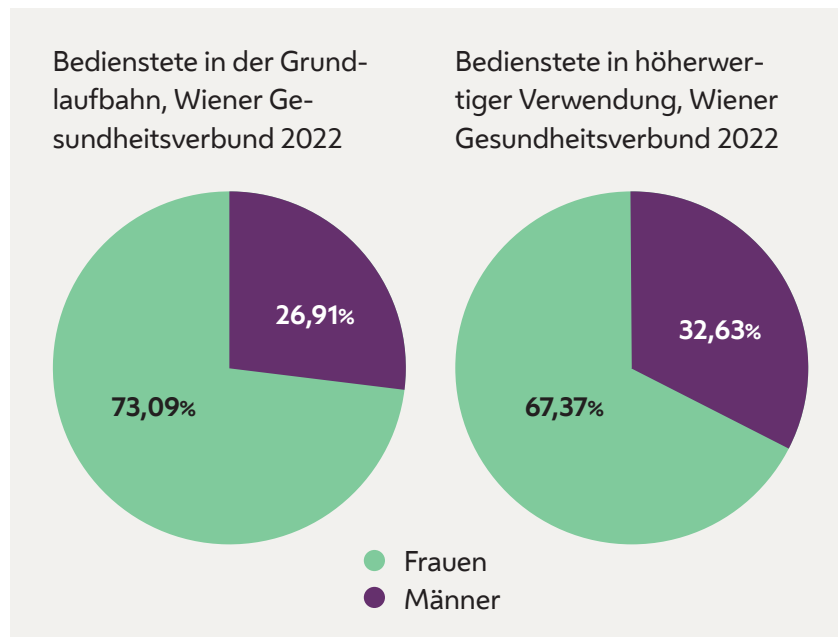


Abbildung 12: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGev in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022
 Quelle: MA 2; eigene Berechnung

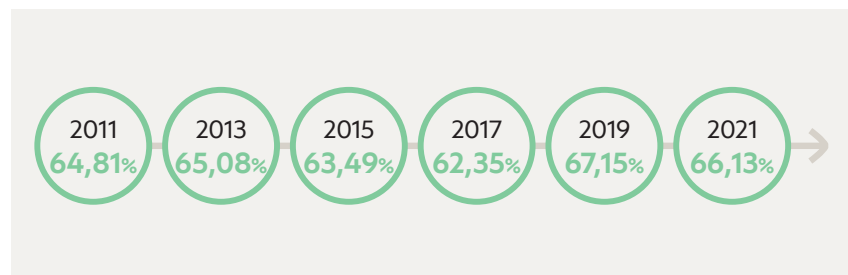
Der Frauenanteil in der Pflege war mit über 80 Prozent konstant hoch, der Männeranteil lag bei unter 20 Prozent. Bei den Leitungen in der Pflege (Fachbereichskoordination Pflege, Stationsleitung Pflege, Bereichsleitung Pflege) war der Frauenanteil mit fast 82 Prozent sogar noch höher. Der Männeranteil betrug rund 18 Prozent.

Bei den Fachärzt*innen lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum kontinuierlich bei 53 Prozent. Obwohl es eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils unter den Ärzt*innen gibt, sind die Abteilungsvorstände nach wie vor meist Männer. Leider gab es im Berichtszeitraum ausgehend von einem sehr niedrigen Frauenanteil noch Rückschritte zu verzeichnen. Der Anteil an **Primarärztinnen im Wiener Gesundheitsverbund** ist im Berichtszeitraum bedauerlicherweise von rund 23 Prozent bis Ende 2022 auf unter 21 Prozent gesunken. Damit sind aktuell mehr als 79 Prozent der Abteilungsvorstände Männer!

Österreichweit liegt der Anteil an Primärärztinnen bei rund 16 Prozent.⁸

Positiv hervorzuheben ist aber, dass der Frauenanteil bei den Kollegialen Führungen⁹ im Wiener Gesundheitsverband im Jahr 2022 auf 50 Prozent angewachsen ist. Bei den **Ärztlichen Direktor*innen und bei den Pflegedirektor*innen** war der Frauenanteil konstant hoch. Im Jahr 2022 waren mehr als 71 Prozent der Ärztlichen Direktor*innen und mehr als 63 Prozent der Pflegedirektor*innen Frauen. Bei den **Verwaltungsdirektor*innen** und den **Technischen Direktor*innen** waren Frauen hingegen unterrepräsentiert. Im Jahr 2022 waren nur 37 Prozent der Verwaltungsdirektor*innen und nur ein Viertel der Technischen Direktor*innen Frauen.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils im WiGev in höherwertiger Verwendung



Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Wiener Stadtwerke

Bei der Betrachtung der Statistik der Gemeindebediensteten, die bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, ist zu bedenken, dass seit dem Jahr 2001 keine neuen Mitarbeiter*innen mehr als Vertragsbedienstete oder Beamt*innen aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

Bei den Wiener Stadtwerken waren im Jahr 2022 insgesamt nur noch 4.599 Gemeindebedienstete tätig, davon waren lediglich 12,8 Prozent Frauen und 87,2 Prozent

Männer, die sich prozentuell folgendermaßen auf die Grundlaufbahn und die höherwertige Verwendung verteilen:

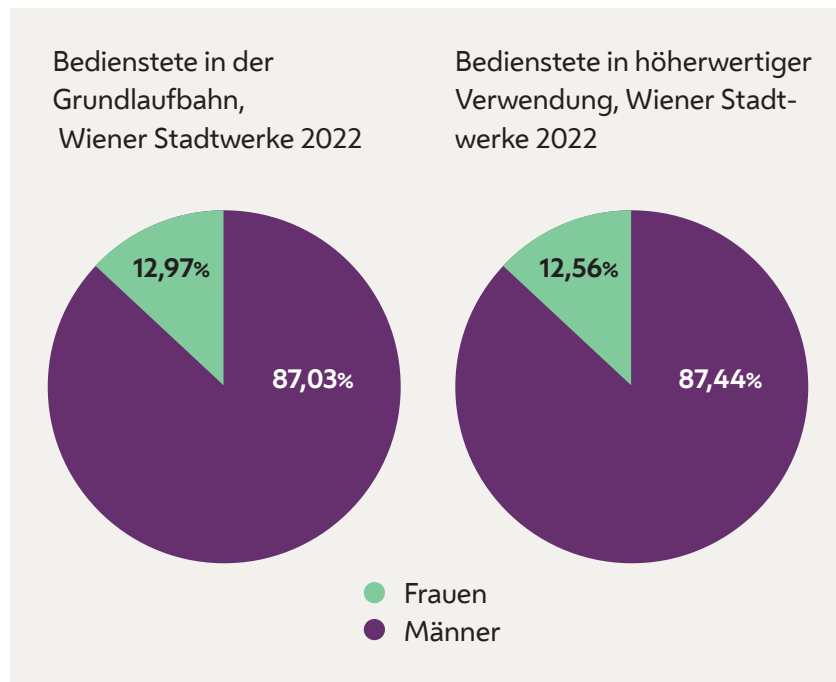


Abbildung 13: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Gemeindebediensteten der Wiener Stadtwerke in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022
 Quelle: MD-PWS; eigene Berechnung

Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung bei den Wiener Stadtwerken variiert jährlich – allerdings fast ausschließlich aufgrund von Pensionierungen und Versetzungen in den Ruhestand.

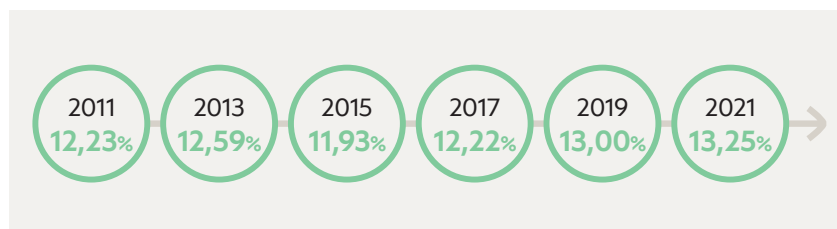
Bei der Betrachtung der einzelnen Verwendungsgruppen im Detail ergaben sich folgende geschlechterspezifische Besonderheiten:

Die Verwendungsgruppe, in der die meisten Gemeindebediensteten bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, ist die Verwendungsgruppe 2. In dieser beträgt der Frauenanteil lediglich 6,7 Prozent. Auch in der Verwendungsgruppe 1 sind Frauen kaum vertreten – der Frauenanteil liegt bei nur 0,9 Prozent.

In der Verwendungsgruppe B erhöhte sich der Frauenanteil in der Grundlaufbahn auf 38,24 Prozent. In höherwertiger Verwendung konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum nur auf 15,74 Prozent erhöht werden.

Am geringsten fällt der Unterschied zwischen dem Frauenanteil in der Grundlaufbahn und dem in der Höherwertigkeit in der Verwendungsgruppe C aus: In der Grundlaufbahn sind 25,6 Prozent der Bediensteten Frauen, in höherwertiger Verwendung 24,3 Prozent.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung bei den Wiener Stadtwerken



Quelle: MD-PWS; eigene Berechnung

Schlüsselfunktionen

Bei manchen höherwertigen Dienstposten werden aufgrund bestimmter Verantwortlichkeiten Schlüsselfunktionen festgesetzt. Für Personen, die einen Dienstposten mit Schlüsselfunktion innehaben, gelten kürzere Fristen für Beförderungen.

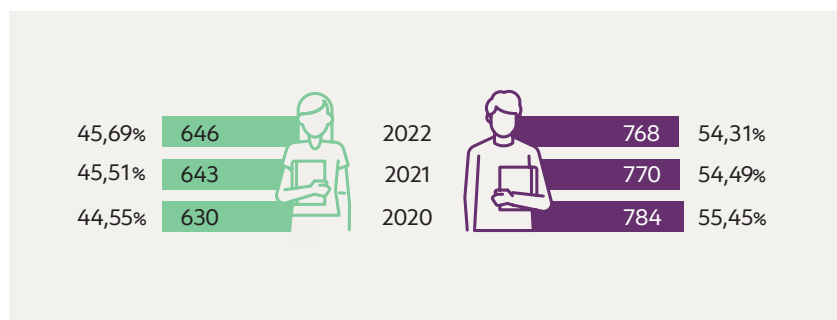
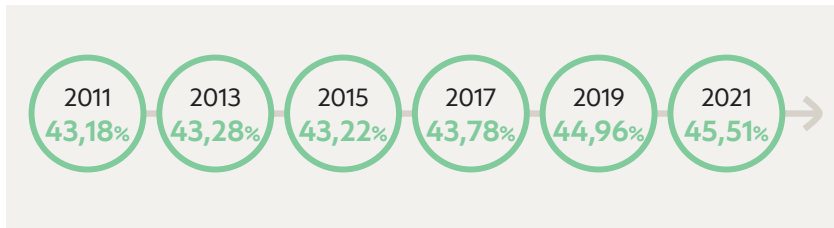


Abbildung 14: Prozentuelle und absolute Verteilung der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion des Magistrats und des WiGev nach Besetzung von Frauen und Männern in den Jahren 2020, 2021 und 2022
Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

Der Frauenanteil ist bei den Personen, die höherwertige Dienstposten mit Schlüsselfunktion bekleiden, in den vergangenen Jahren langsam, aber kontinuierlich angestiegen. Im Jahr 2011 waren erst rund 43 Prozent der Dienstposten mit Schlüsselfunktion von Frauen besetzt, im Jahr 2022 bereits fast 46 Prozent.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils bei den Besetzungen der Dienstposten mit Schlüsselfunktion



Quelle: MD-PR ; eigene Berechnung

Beförderungen

Bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung von Beförderungen ist zu beachten, dass eine Beförderung nur dann erfolgen kann, wenn mehrere Voraussetzungen (wie entsprechender Dienstposten, Einhaltung der Rahmenfristen etc.) erfüllt sind.

Verteilung der Beförderung

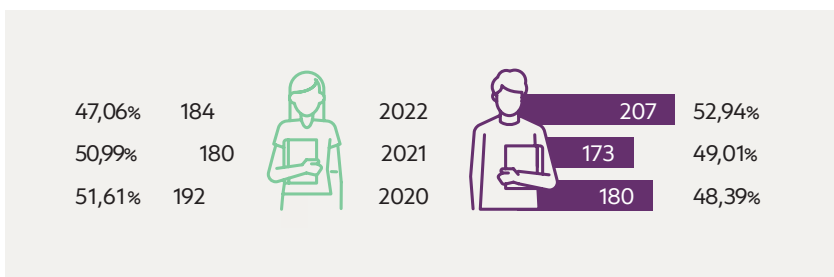
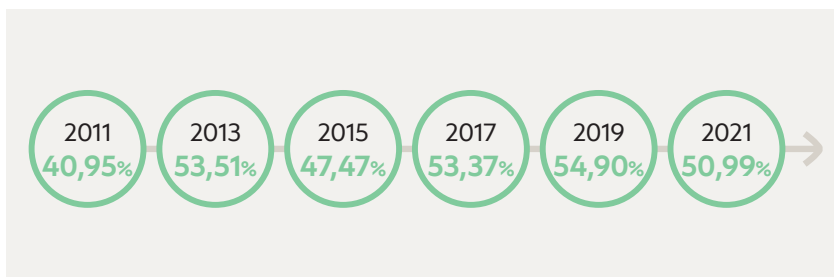


Abbildung 15: Prozentuelle und absolute Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 befördert wurden
Quelle: MD-PR ; eigene Berechnung

In den Jahren 2020 und 2021 wurden etwas mehr Frauen befördert als Männer. Im Jahr 2022 wurden mehr männliche Bedienstete befördert.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils bei Beförderungen



Quelle: MD-PR ; eigene Berechnung

Geschlechterverteilung in den höchsten Führungspositionen

Bereichsdirektor*innen

Die über viele Jahre ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern bei den Bereichsdirektor*innen der Stadt Wien hat sich leider verändert. Nach der Pensionierung der früheren Stadtbaudirektorin und der Nachbesetzung mit einem Mann beträgt der Frauenanteil unter den Bereichsdirektor*innen nur mehr 25 Prozent.

Magistratsabteilungen

Im Gleichbehandlungsbericht 2017 bis 2019 wurde an dieser Stelle von einem historischen Rückschritt von fast 37 auf unter 30 Prozent Frauen unter den Abteilungsleiter*innen berichtet. Bis Ende 2022 erhöhte sich der Frauenanteil bei den Abteilungsleiter*innen wieder auf knapp über 30 Prozent – nämlich 30,36 Prozent. Dennoch gilt es auch in nächster Zeit ein besonderes Augenmerk auf die Neubesetzungen auf dieser Ebene zu legen, weil bei jeder Neubesetzung der Frauenanteil abermals abzusinken droht.

Magistratische Bezirksämter

Der Frauenanteil bei den Leiter*innen der Magistratischen Bezirksämter ist hingegen konstant hoch und lag Ende des Jahres 2022 bei 73 Prozent.

Besondere weisungsfreie Organe

Bei den besonderen weisungsfreien Organen der Stadt Wien wie z. B. der Wiener Pflege- und Patient*innenanwaltschaft, der Umwelthanwaltschaft oder der Kinder- und Jugendanwaltschaft sind mehr als 71 Prozent der Dienststellenleiter*innen Frauen und rund 29 Prozent Männer.

Direktionen der Unternehmungen

Zwei der drei Unternehmungen der Stadt Wien – nämlich der Wiener Gesundheitsverbund und Wiener Wohnen – werden von Frauen geleitet. Lediglich Wien Kanal ist ausschließlich männlich besetzt.

Kollegiale Führungen im Wiener Gesundheitsverbund¹⁰

Bei den Kollegialen Führungen der Kliniken sowie bei den leitenden Direktor*innen in der Pflege gab es im Berichtszeitraum eine stetige Verbesserung des Frauenanteils. Im Jahr 2022 waren erfreulicherweise erstmals gleich viele Frauen wie Männer in den Kollegialen Führungen (siehe Wiener Gesundheitsverbund S. 58) vertreten.

Lehrlinge

Die Stadt Wien bildet Lehrlinge in rund 25 unterschiedlichen Lehrberufen aus. Die Palette reicht von Verwaltungsassistent*innen über Gärtner*innen bis hin zu IT-Techniker*innen. Die Lehrlinge, die bei den Wiener Stadtwerken ausgebildet werden, sind in diesem Bericht nicht enthalten, da bei den Wiener Stadtwerken seit dem Jahr 2001 keine neuen Mitarbeiter*innen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

Ende des Jahres 2022 waren bei der Stadt Wien insgesamt 576 Lehrlinge beschäftigt – fast 61 Prozent davon sind Frauen.

Weibliche und männliche Lehrlinge 2022

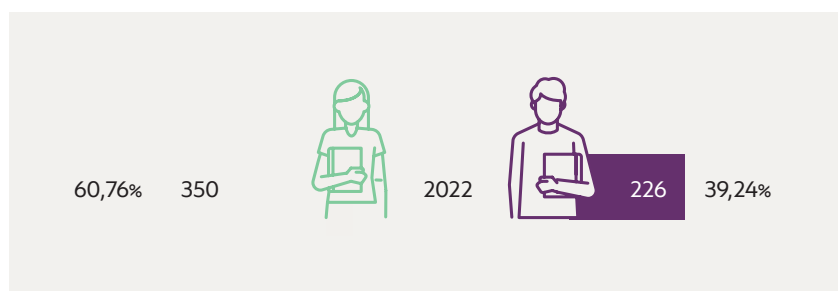


Abbildung 16: Prozentuelle Verteilung und Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien zum Stichtag 31.12.2022
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Bei der Betrachtung der Lehrlingsstatistiken ist zu bedenken, dass die Zahlen zum Stichtag 31.12. eine Momentaufnahme darstellen. Die Lehrlingszahlen variieren während des Jahres, da sich die Lehrlingsausbildung am Schuljahr orientiert, die Neuaufnahmen während des Jahres erfolgen und die Ausbildungen auch während des Jahres abgeschlossen werden.

Im Jahr 2022 setzte sich der Anteil weiblicher und männlicher Lehrlinge in den Lehrberufen in der Wiener Stadtverwaltung folgendermaßen zusammen:



Lehrberuf	 Anzahl Anteil in %		 Anzahl Anteil in %	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Verwaltungsassistent*in	315	74,29	109	25,71
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent*in	5	71,43	2	28,57
Pharmazeutisch-kaufmännische*r Assistent*in	10	66,67	5	33,33
Geoinformationstechniker*in	2	66,67	1	33,33
Bautechnische*r Zeichner*in	6	50	6	50
Medienfachmann*Medienfachfrau	2	50	2	50
Labortechniker*in	1	50	1	50
Tischler*in	2	33,33	4	66,67
Facharbeiter*in Gartenbau	4	25	12	75
Köch*in	1	20	4	80
Vermessungstechniker*in	1	20	4	80
Einkauf	1	16,67	5	83,33
Applikationsentwicklung – Coding	0	0	8	100
Bautechnische*r Assistent*in	0	0	1	100
Buchbindetechnik u. Postpresstechnologie	0	0	1	100
Druckt. Digital u. Druckv.T.Reprograf*in	0	0	1	100
Drucktechn. Bogenflach- u. Digitaldruck	0	0	1	100
Elektrotechnik – Anlagen-Betriebstechniker*in	0	0	2	100
Elektrotechnik – Elektro-Gebäudetechniker*in	0	0	1	100
Forstfacharbeiter*in	0	0	15	100
Informationstechnologie – Systemtechniker*in	0	0	16	100
Karosseriebautechniker*in	0	0	3	100
Konditor*in	0	0	1	100
Kraftfahrzeugtechniker*in	0	0	21	100

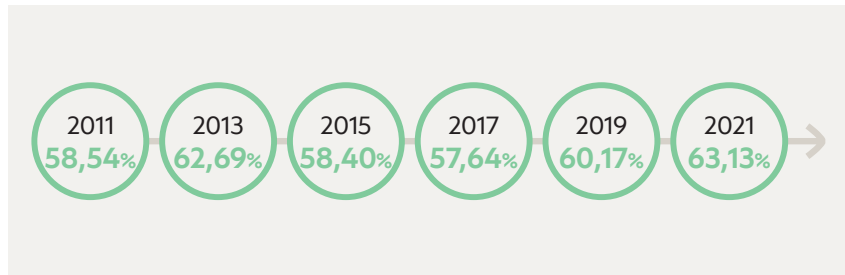
Tabelle 3: Absolute und prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei der Stadt Wien nach Lehrberufen zum Stichtag 31.12.2022
 Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Auffallend ist, dass bei der Hälfte aller Lehrberufe kein einziger weiblicher Lehrling vertreten ist. Obwohl die Stadt Wien sehr bemüht ist, junge Frauen in „nichttraditionellen Berufen auszubilden“¹¹, orientiert sich die Berufswahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei der Stadt Wien – wie auch im Personalbericht der Stadt Wien ersichtlich¹² – häufig immer noch an traditionellen Rollenbildern. Deshalb sind diverse Initiativen – wie zum Beispiel der Töchterttag –, die darauf abzielen, Rollenstereotype zu durchbrechen und weibliche und männliche Jugendliche dazu zu motivieren, den Beruf entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen auszuwählen und sich nicht von traditionellen Rollenbildern davon abbringen zu lassen, besonders wichtig.

Für die Gleichstellung ist die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Lehrberufen auch deshalb besonders relevant, weil die Verdienstmöglichkeiten¹³ in Berufen mit hohem Männeranteil in Österreich höher sind als in Lehrberufen mit hohem Frauenanteil. Die meisten Lehrlinge werden bei der Stadt Wien im Berufsfeld Verwaltungsassistent*in, einem traditionell frauendominierten Beruf, ausgebildet. Im Jahr 2022 waren bei der Stadt Wien mehr als 74 Prozent der Verwaltungsassistent-Lehrlinge weiblich und rund 26 Prozent männlich.

Sehr erfreulich ist, dass einige **weibliche Lehrlinge** bei der Stadt Wien eine Lehre in **männerdominierten Berufen** absolvieren: **Sechs weibliche Lehrlinge** gab es im Jahr 2022 bei den Bautechnischen Zeichner*innen, je zwei weibliche Lehrlinge bei den Geoinformationstechniker*innen sowie bei den Tischler*innen. Je **ein weiblicher Lehrling** wird zur*zum Labortechniker*in bzw. zur*zum Vermessungstechniker*in ausgebildet.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils bei den Lehrlingen



Quelle: MA 2; eigene Berechnung

AUS- UND WEITERBILDUNG

Aus- und Weiterbildung spielt bei der beruflichen Weiterentwicklung und beim beruflichen Aufstieg eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund ist der gleichberechtigte Zugang von Frauen und Männern zu Fortbildungsveranstaltungen eine wesentliche Voraussetzung für Chancengleichheit.

Im Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist geregelt, dass Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Funktionen qualifizieren können, bevorzugt zuzulassen sind. An den von der Wien-Akademie und den vom Bildungsmanagement des Wiener Gesundheitsverbundes angebotenen internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen in den Jahren 2020 bis 2022 deutlich mehr Frauen als Männer teil, und zwar sowohl an den Online- und Präsenzveranstaltungen als auch am E-Learning-Angebot.

Wien-Akademie

Im Magistrat lag der Frauenanteil unter allen Teilnehmer*innen im Berichtszeitraum 2020 bis 2022 durchschnittlich bei 57,4 Prozent. Bei den Online- und Präsenzveranstaltungen waren im Durchschnitt rund 59 Prozent der Teilnehmer*innen Frauen. Mit rund 56 Prozent war der Frauenanteil unter den Absolvent*innen der E-Learning-Kurse etwas niedriger.

Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen an Fortbildungsveranstaltungen der Wien-Akademie

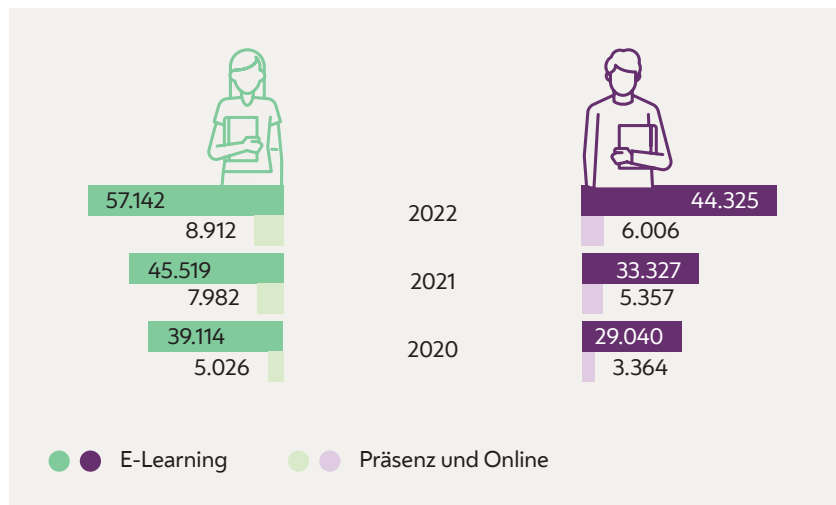


Abbildung 17: Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen an den Online- oder Präsenzveranstaltungen sowie der Absolvent*innen von E-Learning-Kursen der Wien-Akademie in den Jahren 2020, 2021 und 2022
Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

Im Jahr 2022 wurden von der Wien-Akademie insgesamt 1.242 Fortbildungsveranstaltungen (Online- bzw. Präsenzveranstaltungen) angeboten. Zudem standen den Mitarbeiter*innen zum Stichtag 2. Oktober 2023 an der Virtuellen Wien-Akademie insgesamt 153 E-Learning-Kurse¹⁴ zur Verfügung.

Im Laufe der Jahre wurden immer mehr Teilnahmen an der Virtuellen Wien-Akademie verzeichnet. Gerade in der Zeit der Corona-Pandemie kam es zu einer enormen Steigerung der Inanspruchnahme von E-Learning-Kursen. Einerseits ist dies darauf zurückzuführen, dass es mehr E-Learning-Angebote gibt, und andererseits darauf, dass immer mehr Mitarbeiter*innen die Form des zeit- und ortsunabhängigen Lernens schätzen und gut in den Arbeitsalltag integrieren können.

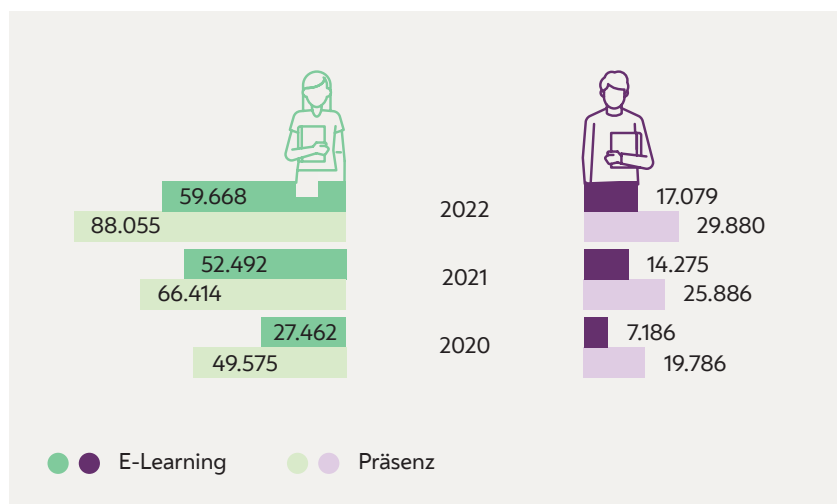
An dieser Stelle ist besonders positiv hervorzuheben, wie rasch die Wien-Akademie den Schulungsbetrieb in der Pandemiezeit auf Online-Schulungen umgestellt und auch sehr zeitnah Fortbildungsveranstaltungen für Trainer*innen angeboten hat, sodass ein lückenloser Schulungsbetrieb in Zeiten der Lockdowns möglich war.

Wiener Gesundheitsverbund

Der Frauenanteil unter den Teilnehmer*innen lag im Berichtszeitraum 2020 bis 2022 durchschnittlich bei 75 Prozent. Bei den Präsenzveranstaltungen waren im Durchschnitt rund 73 Prozent der Teilnehmer*innen Frauen. Bei der Inanspruchnahme des E-Learning-Angebots betrug der Frauenanteil sogar mehr als 78 Prozent.

Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen an Fortbildungsveranstaltungen des Wiener Gesundheitsverbundes

Abbildung 18: Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen an den Präsenzveranstaltungen und der Absolvent*innen von E-Learning-Kursen des Wiener Gesundheitsverbundes in den Jahren 2020, 2021 und 2022
Quelle: WiGev; eigene Berechnung



Der Wiener Gesundheitsverbund bietet sehr viele Fortbildungen für die Mitarbeiter*innen an. Das Angebot umfasst verschiedenste Präsenzschulungen und es stehen auch viele E-Learning-Kurse zur Verfügung. Im Jahr 2022 waren es 6.559 Fortbildungsveranstaltungen und 239 E-Learning-Kurse. Die Mehrheit der Weiterbildungsmaßnahmen wird in Form von Präsenzschulungen absolviert – im Jahr 2022 verzeichnete der WiGev fast 118.000 Teilnahmen bei diesen Schulungen. Wie die Grafik zeigt, nutzen aber im Laufe der Zeit auch immer mehr Teilnehmer*innen die E-Learning-Angebote – im Jahr 2022 gab es fast 77.000 absolvierte E-Learning-Kurse.

Lehrgänge

Im Hinblick auf einen beruflichen Aufstieg sind auch entsprechende Lehrgänge aus Gleichbehandlungssicht relevant. Deshalb wird in der Folge auf die geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmer*innen an Lehrgängen für Führungskräfte eingegangen.

Im Jahr 2019 wurden diese Lehrgänge überarbeitet und die Inhalte an die aktuellen Anforderungen an Führungskräfte angepasst. Die nunmehr angebotenen Lehrgänge **Führung I und Führung II** richten sich an Mitarbeiter*innen, die bereits eine Führungsfunktion innehaben.

Zielgruppe des Lehrgangs **Führung I** sind Dienststellenleiter*innen und deren Stellvertreter*innen sowie Gruppenleiter*innen der Magistratsdirektion und Büroleiter*innen der politischen Büros. Der Lehrgang besteht aus sieben Modulen, dauert zwölf Tage und umfasst einen Zeitraum von elf Monaten. Der erste Lehrgang Führung I begann im Herbst 2019 und endete im Jahr 2020. Der Frauenanteil unter den Teilnehmer*innen betrug 28,6 Prozent. Der zweite Lehrgang Führung I endete im Jahr 2022. Der Frauenanteil unter den Teilnehmer*innen lag bei diesem Lehrgang bei 38,5 Prozent.

Die Voraussetzung für die Teilnahme am Lehrgang **Führung II** ist das Innehaben einer Führungsfunktion mit Personalverantwortung. Der Lehrgang besteht aus sechs Modulen, dauert zwölf Tage und umfasst einen Zeitraum von acht Monaten. Im Berichtszeitraum haben acht Kurse stattgefunden. Der Frauenanteil lag in allen Jahren über 53 Prozent.


Führung II			
	55,17%	2022	2 Lehrgänge
	54,05%	2021	5 Lehrgänge
	53,33%	2020	1 Lehrgang

Abbildung 19: Frauenanteil unter den Teilnehmer*innen der Lehrgänge Führung II in den Jahren 2020, 2021 und 2022. Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

Schulungen der Kursgruppe Frauenförderung und Gleichstellung der Wien-Akademie

Eine Reihe von Weiterbildungsveranstaltungen der Wien-Akademie richtete sich auch im Berichtszeitraum speziell an Frauen. Diese Empowerment-Seminare, die in der Kursgruppe Frauenförderung und Gleichstellung zusammengefasst sind, leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Kompetenzen von Frauen und zur Verbesserung ihrer beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Die Kurse reichen von allgemein frauenfördernden Seminaren und Führungskräfte Seminaren für Frauen über Schulungen zum Themenbereich Gleichstellung bis hin zu Diversität. Daneben umfasst diese Kursgruppe eine Reihe von Fortbildungsveranstaltungen für Kontaktfrauen und Wiedereinsteiger*innen. Für Kontaktfrauen gibt es einen eigenen Lehrgang, der sechs verschiedene Seminare umfasst.

Karenzierte Frauen und Männer sowie Wiedereinsteiger*innen erhalten im Rahmen von speziellen Seminaren wertvolle dienst- und gleichbehandlungsrechtliche Auskünfte und weiterführende Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben. Darüber hinaus werden auch Schulungen zum Thema Umgang mit sexueller Belästigung, sprachliche Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bzw. Diversität angeboten.

Der Wien-Akademie und dem Bildungsmanagement des Wiener Gesundheitsverbundes sei an dieser Stelle ein besonderer Dank für die wertvolle Unterstützung ausgesprochen!

Teilnehmer*innen des WiGev am Universitätslehrgang Health-Care-Management (HCM)

Bei diesem Managementlehrgang der Wirtschaftsuniversität Wien handelt es sich um einen multiprofessionellen Universitätslehrgang, der mit einer Dauer von drei Semestern eine fundierte Ausbildung zu einer*inem „Akademischen Health Care Manager*in“ darstellt. Im Rahmen des Lehrgangs Health-Care-Management werden betriebswirtschaftliches Know-how, soziale Kompetenz, rechtliche Kenntnisse und fundiertes Wissen über die Funktionsweisen nationaler und internationaler Gesundheitssysteme vermittelt. Der Wiener Gesundheitsverbund entsendet Anwärter*innen auf oberste Managementfunktionen und Führungskräfte des WiGev in diesen Lehrgang. Die Nominierung von qualifizierten Kandidat*innen für die Teilnahme erfolgt durch die Dienststellen, die Endauswahl durch die Generaldirektion. Die Dienststellen haben im Vorfeld zu überprüfen, ob die potenziellen Kandidat*innen alle notwendigen Kriterien erfüllen, und müssen Laufbahngespräche durchführen. Im Berichtszeitraum wurden pandemiebedingt nur zwei HCM-Lehrgänge abgeschlossen. Im Studienjahr 2021/22 fand kein Lehrgang statt.

Bisher lag der Frauenanteil unter den Absolvent*innen dieser Lehrgänge immer über 50 Prozent. Beim HCM-Lehrgang 2022/2023 wurden erstmals mehr Männer zum Lehrgang entsandt als Frauen, nämlich 56 Prozent.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE BZW. PRIVATLEBEN BEI DER STADT WIEN

Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind in unserer Gesellschaft zwischen Frauen und Männern nach wie vor sehr ungleich verteilt. Noch immer wird ein Großteil der unbezahlten Arbeit (Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen etc.) von Frauen bewältigt. Noch immer

gehen meist Frauen in Eltern-Karenz und sie sind es auch, die die Erwerbsarbeit reduzieren, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten zu können. Auch während der Lockdowns haben Mütter einen Löwenanteil der Betreuungspflichten während der Schul- und Kindertageseinrichtungsschließungen übernommen.¹⁵

Die ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit wirkt sich für Frauen im Berufsleben dann auch sehr negativ aus. Teilzeitarbeit führt oft dazu, dass der berufliche Aufstieg verzögert oder eventuell sogar verhindert wird und auch das Lebenseinkommen sinkt. Die geschlechtsspezifische Ungleichheit im Berufsleben wird damit fortgeschrieben und weiter verfestigt und der Gender Pay Gap steigt.

Diese gesellschaftliche Rollenverteilung zeigt sich auch in der Wiener Stadtverwaltung mit den entsprechenden Auswirkungen.

Die Stadt Wien ist als Arbeitgeberin bemüht, für ihre Mitarbeiter*innen attraktive Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten. Einige Dienststellen bieten bereits jetzt spezielle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben an. Väter sollen verstärkt motiviert werden, Betreuungsaufgaben zu übernehmen und von entsprechenden gesetzlichen Möglichkeiten wie zum Beispiel „Babymonat“, Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes Gebrauch zu machen. Denn Männer in Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes sind ein wichtiger Schlüssel zur Erlangung von Chancengleichheit in der Berufswelt. Die Benachteiligung von Frauen durch die Übernahme von Betreuungsaufgaben nimmt ab, wenn auch Männer in Eltern-Karenz gehen oder Eltern-Teilzeit in Anspruch nehmen. Denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein ausschließliches „Frauenanliegen“, sondern im Interesse aller. Darauf gilt es in Zukunft ein besonderes Augenmerk zu legen.

Frühkarenz („Baby Monat“)

Bedienstete, die mit der Mutter des Kindes verheiratet sind bzw. in eingetragener Partnerschaft oder verschiedenen- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft leben, können während des Beschäftigungsverbotes der Mutter eine Frühkarenz („Baby Monat“) in Anspruch nehmen. Auch männliche Bedienstete, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben, haben im Falle der Geburt des eigenen Kindes oder des Kindes des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes Anspruch auf eine Frühkarenz. Die Frühkarenz gebührt bis zu höchstens 31 Kalendertagen. Voraussetzung ist der gemeinsame Haushalt.

Durch den Baby Monat soll eine enge Bindung zwischen Elternteil und Kind gefördert werden. Diese Erfahrung soll auch dazu motivieren, Eltern-Karenz in Anspruch zu nehmen und sich in weiterer Folge gleichberechtigt an der Betreuung des Kindes bzw. der Kinder zu beteiligen.

Frühkarenz („Baby Monat“)

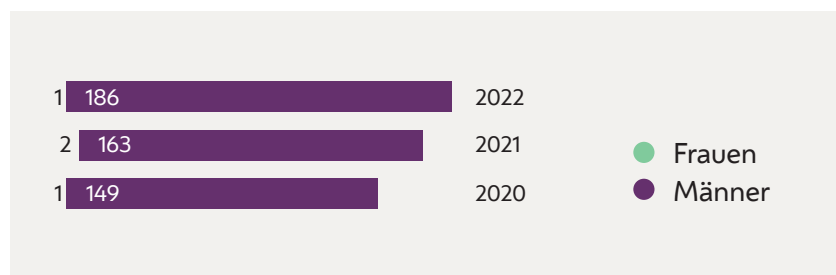
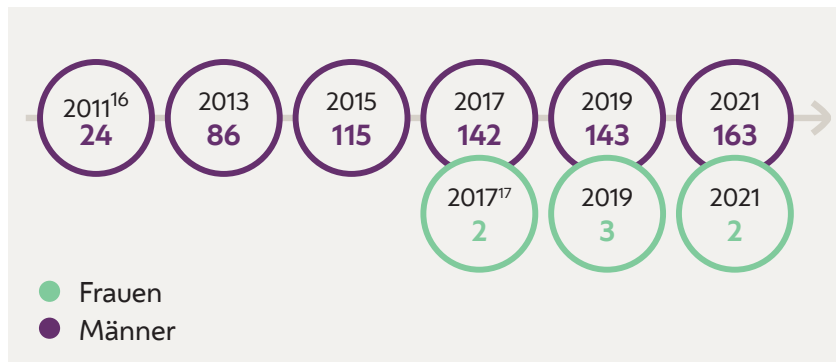


Abbildung 20: Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Frühkarenz waren
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Seit der Einführung des Baby Monats im September 2011 bis Ende des Jahres 2022 haben insgesamt 1.411 Bedienstete die Möglichkeit genutzt, in den ersten Wochen nach der Geburt Zeit mit dem Neugeborenen zu verbringen. Seit 2017 können auch Personen, die in eingetragenen Partnerschaften oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften leben, von der Möglichkeit der Frühkarenz Gebrauch machen.

Langfristige Entwicklung der Inanspruchnahme von Frühkarenz durch männliche und weibliche Bedienstete



Eltern-Karenz

Vor allem traditionelle Rollenbilder und geschlechter-spezifische Einkommensunterschiede sind Gründe dafür, dass noch viel zu wenige Väter Eltern-Karenz in Anspruch nehmen. Leider hat sich pandemiebedingt nochmals eine Verschlechterung der ohnedies geringen Väterbeteiligung ergeben.¹⁸ Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Eltern-Karenz durch Väter und somit die Beteiligung der Männer an der Kindererziehung bleibt weitgehend ungenutzt und stagniert auf niedrigem Niveau.

Unter den Bediensteten der Stadt Wien wird Eltern-Karenz nach wie vor mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen. Partnerschaftlich aufgeteilte Kinderbetreuung ist damit leider weiterhin eine Seltenheit.

Bedienstete in Eltern-Karenz

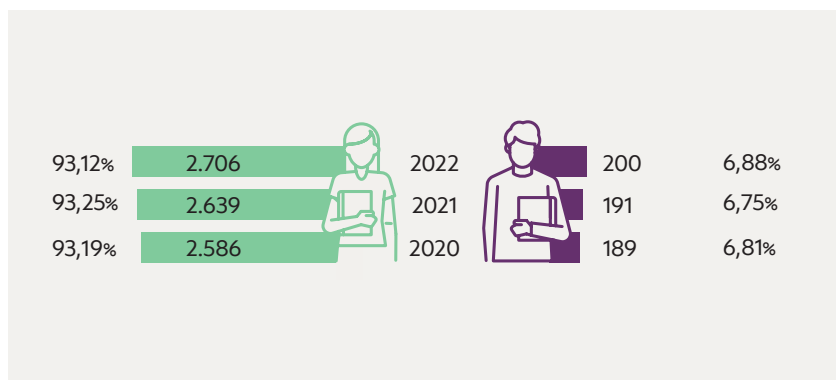
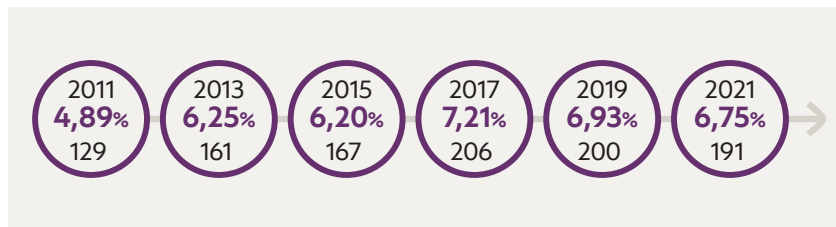


Abbildung 21: Prozentuelle Verteilung und Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die sich in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Eltern-Karenz befanden
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Zwar ergeben Studien, dass immer mehr Männer Zeit mit ihrem Kind verbringen, eine innigere Beziehung aufbauen und intensiver an der Kindererziehung und -betreuung mitwirken wollen, doch die Anzahl der Väter, die dies auch in die Praxis umsetzen und ihre Berufstätigkeit unterbrechen, um sich aktiv um die Betreuung des Kindes bzw. der Kinder zu kümmern, hat sich leider auch bei der Stadt Wien auf einem niedrigen Niveau eingependelt.

Langfristige Entwicklung der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz durch männliche Bedienstete (Anteil und Anzahl)



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Beschäftigung während der Eltern-Karenz

Für Bedienstete der Stadt Wien, die sich in Eltern-Karenz befinden, besteht die Möglichkeit, auf Antrag und nach Vereinbarung mit der Dienststelle im Rahmen der Karenz Dienstleistungen zu erbringen. Das Ausmaß der Beschäftigung darf 39 Stunden pro Monat nicht überschreiten. Dadurch sind Bedienstete auch während der Zeit der Abwesenheit weiter in den Arbeitsprozess eingebunden und bleiben informiert.

Beschäftigung während der Eltern-Karenz

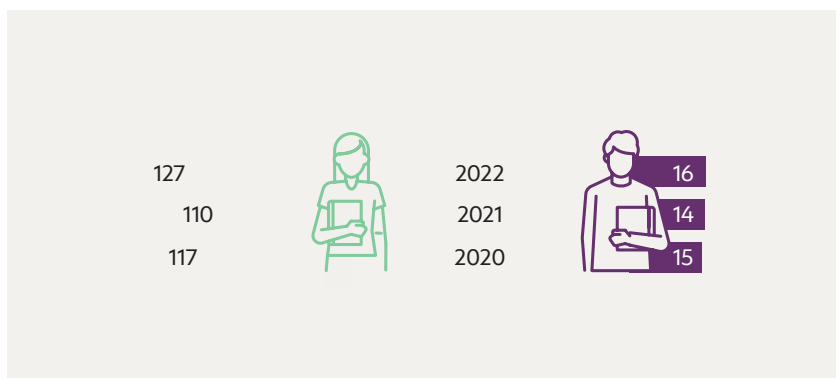


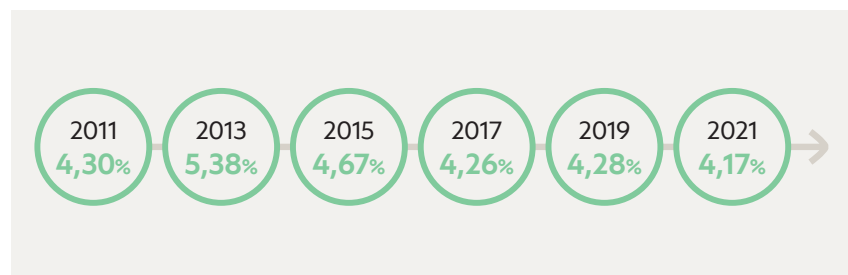
Abbildung 22: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGeV, des Magistrats und der MD-PWS, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 während einer Eltern-Karenz Dienstleistungen erbracht haben
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Der durchschnittliche Frauenanteil betrug 88,7 Prozent und der Männeranteil 11,3 Prozent.

Hervorzuheben ist, dass weibliche Bedienstete des WiGeV besonders oft von dieser Möglichkeit Gebrauch machten. Im Jahr 2022 waren fast 70 Prozent aller Bediensteten, die während der Eltern-Karenz eine Dienstleistung verrichteten, Mitarbeiterinnen des Wiener Gesundheitsverbundes.

Stellt man die Anzahl der Personen, die eine Dienstleistung während der Eltern-Karenz erbracht haben, der Anzahl der Bediensteten in Eltern-Karenz gegenüber, ergibt sich, dass in den letzten drei Jahren durchschnittlich 7,8 Prozent der männlichen Bediensteten in Eltern-Karenz nach dieser Regelung beschäftigt waren und rund 4,5 Prozent der weiblichen Bediensteten.

Langfristige Entwicklung des Anteils der Inanspruchnahme der Beschäftigung während der Karenz an allen in Eltern-Karenz befindlichen Frauen



Quelle: MA 2 und MD-PWS;
eigene Berechnung

Durchschnittliche Dauer der Eltern-Karenz

Im Vergleich zu anderen Ländern bleiben Frauen in Österreich ungewöhnlich lange in Karenz.¹⁹ Und wenn Väter hierzulande ihre Karenzwünsche realisieren, tun sie dies in der Regel in einem viel kürzeren Ausmaß als die Mütter.²⁰

Die durchschnittliche Dauer der Eltern-Karenz wurde für jene Personen rückwirkend berechnet, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 wieder eingestiegen sind.

Inanspruchnahme der Eltern-Karenz (in Monaten)



Abbildung 23: Dauer der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz (in Monaten) von weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGev und des Magistrats, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 wieder eingestiegen sind
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Frauen waren im Berichtszeitraum durchschnittlich 554 Tage bzw. 18,2 Monate in Karenz, wobei die Dauer der Karenz über die Jahre hinweg leicht variiert. Männer waren im angegebenen Zeitraum durchschnittlich 133 Tage bzw. 4,4 Monate in Karenz.

Weibliche Bedienstete von Wiener Wohnen, der Wiener Stadtwerke und des Wiener Gesundheitsverbundes gingen im Berichtszeitraum am kürzesten in Eltern-Karenz: So betrug die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme der Frauen, die 2022 wieder eingestiegen sind, bei Wiener Wohnen 410 Tage, bei den Wiener Stadtwerken 480 Tage und im WiGev 516 Tage. Die durchschnittliche Dauer einer Karenz im Magistrat hingegen beträgt 556 Tage.

Langfristige Entwicklung

der Dauer der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz durch männliche Bedienstete in Tagen



Quelle: MA 2; eigene Berechnung

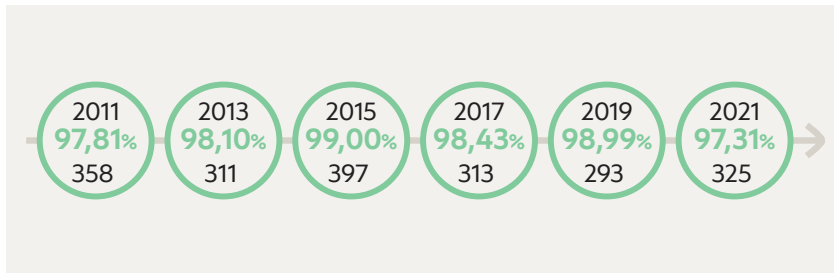
Karenzurlaub ohne Bezüge im Anschluss an eine Eltern-Karenz

Die Dauer der Eltern-Karenz deckt sich nicht zwangsläufig mit der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes. Die Anspruchsdauer des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes konnte im Berichtszeitraum innerhalb von 12 Monaten bis zu fast 28 Monaten ab der Geburt des Kindes für einen Elternteil bzw. innerhalb von rund 15 Monaten bis zu fast drei Jahren ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile flexibel gewählt werden.

Es gibt aber eine zeitliche Differenz zwischen dem Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld und den arbeitsrechtlichen Ansprüchen. Denn die Dauer der arbeitsrechtlichen Eltern-Karenz endet mit dem 24. Lebensmonat des Kindes. Unmittelbar nach Ablauf der Eltern-Karenz, somit spätestens zum zweiten Geburtstag des Kindes, haben Bedienstete grundsätzlich Anspruch darauf, auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Danach ist dieser Anspruch nicht mehr gesetzlich geregelt. Lange Zeiten des Ausstiegs wirken sich darüber hinaus auch nicht positiv für die Karenzierten aus.²¹ Abwesenheiten über einen langen Zeitraum führen dazu, dass die Mitarbeitenden vieles nach dem Einstieg neu oder wieder lernen müssen. Zudem zählt ein Urlaub ohne Bezüge nicht als ruhegenussfähige Dienstzeit.

Trotzdem entschieden sich im Jahr 2022 rund 340 weibliche und rund sechs männliche Bedienstete im Anschluss an eine Eltern-Karenz noch für einen Karenzurlaub ohne Bezüge: Von dieser Möglichkeit haben mit über 98 Prozent fast ausschließlich Frauen Gebrauch gemacht.

Langfristige Entwicklung der Anzahl an Frauen, die im Anschluss an eine Eltern-Karenz einen Urlaub ohne Bezüge in Anspruch genommen haben, bzw. deren Anteil



Quelle: MA 2 und MD-PWS;
eigene Berechnung

Pflegefreistellung

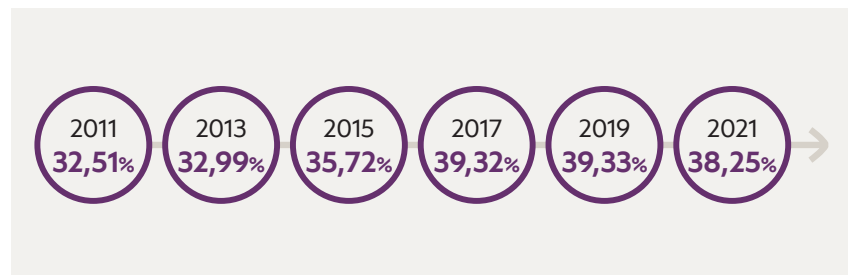
Bedienstete der Stadt Wien, die nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind, weil sie eine*n im gemeinsamen Haushalt lebende*n erkrankte*n oder verunglückte*n nahe*n Angehörige*n pflegen oder ein Kind, Wahl-, Stief- oder Pflegekind oder ein Kind der Person, mit der die oder der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt, betreuen müssen, weil die sonst verantwortliche Betreuungsperson ausfällt, haben Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen pro Kalenderjahr. Bei Kindern unter zwölf Jahren erhöht sich der Anspruch auf Pflegefreistellung um weitere sechs Werktage.

Im Fall der notwendigen Pflege des erkrankten minderjährigen eigenen Kindes, Wahl-, Stief- oder Pflegekindes haben Bedienstete auch ohne den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind Anspruch auf Pflegefreistellung. Mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2023 wird die Pflegefreistellung entsprechend der Vereinbarkeitsrichtlinie neu geregelt.

Im Berichtszeitraum zeigt sich eine sehr konstante Aufteilung der Inanspruchnahme von Frauen und Männern, die grundsätzlich auch dem Frauen- bzw. Männeranteil unter den Bediensteten der Stadt Wien (ohne Einbeziehung der Elternschaft) entspricht: Rund 41 Prozent der Pflegefreistellungstage wurden von Männern in Anspruch genommen und rund 59 Prozent von Frauen.

Es ist sehr erfreulich, dass männliche Bedienstete sich verstärkt um die Pflege ihrer Kinder kümmern und deshalb im Laufe der Jahre immer häufiger Pflegefreistellung in Anspruch nehmen.

Langfristige Entwicklung der prozentuellen Inanspruchnahme von Pflegefreistellung durch Männer²²



Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Bei der Betrachtung der geschlechterspezifischen Verteilung der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung zeigen sich in den verschiedenen Bereichen sehr große Unterschiede:

Im Wiener Gesundheitsverbund wurden rund 73 Prozent der Pflegefreistellungstage von Frauen beansprucht, nur rund 27 Prozent von männlichen Bediensteten. Ganz gegensätzlich ist es bei den Wiener Stadtwerken: Nur rund 12 Prozent der Pflegefreistellungen wurden von Frauen in Anspruch genommen, der Männeranteil beträgt fast 88 Prozent. Dabei muss aber die Altersstruktur der Bediensteten berücksichtigt werden.²³

Im Magistrat (inkl. Wiener Wohnen und Wien Kanal) wurden durchschnittlich rund 55 Prozent aller Pflegefreistellungstage von Frauen und rund 45 Prozent von Männern beansprucht.

Die durchschnittliche Dauer der Pflegefreistellung betrug 3,72 Tage. Männliche Bedienstete nahmen mit 3,94 Tagen etwas länger Pflegefreistellung in Anspruch als weibliche Bedienstete, deren durchschnittliche Pflegefreistellung 3,57 Tage dauerte.

Karenz zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder einer*eines pflegebedürftigen Angehörigen

Bedienstete der Stadt Wien haben auf Antrag die Möglichkeit, eine Karenz zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder einer*eines pflegebedürftigen Angehörigen für die Dauer von mindestens einem und höchstens drei Monaten in Anspruch zu nehmen.

In den letzten drei Jahren nahmen durchschnittlich 51 Personen eine solche Karenz in Anspruch. Es zeigt sich, dass die Pflege von Kindern mit Behinderung und von pflegebedürftigen Angehörigen mehrheitlich von Frauen wahrgenommen wird. Fast 90 Prozent der Personen, die eine Karenz zur Pflege beanspruchten, waren Frauen, rund 10 Prozent Männer.

Grundsätzlich ist aber wie bei der Eltern-Karenz auch bei der Pflege eine Umverteilung dieser Form der unbezahlten Arbeit notwendig, um Gleichstellung zu erreichen.

Dienstantritt nach Eltern-Karenz

Die in der Folge genannten „Wiedereinsteiger*innen“ sind Bedienstete, die im jeweils angeführten Jahr nach einer Eltern-Karenz wieder den Dienst bei der Stadt Wien angetreten haben.

In den Jahren 2020 bis 2022 stiegen jährlich rund 950 Personen nach einer Karenz wieder in den Dienst der Stadt Wien ein. Rund 85 Prozent davon waren Frauen und 15 Prozent Männer.

Werden die Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbandes und des Magistrats, die im Jahr 2022 wieder eingestiegen sind, getrennt voneinander betrachtet,

ergeben sich folgende Unterschiede: Während der Frauenanteil im WiGev mehr als 88 Prozent betrug und der Männeranteil weniger als 12 Prozent ausmachte, war der Anteil an männlichen Bediensteten im Magistratsbereich mit rund 19 Prozent etwas höher und der Frauenanteil mit 81 Prozent entsprechend niedriger.

Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes („Eltern-Teilzeit“)

Während derzeit nur wenige Männer ihre Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern reduzieren, ist dies bei Frauen nach wie vor üblich.

Mitarbeiter*innen der Stadt Wien haben nach dreijähriger Dienstzeit Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder auch früher, wenn sie für dieses Kind Anspruch auf Eltern-Karenz bei der Stadt Wien hatten. Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2023 wird die Voraussetzung für den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes nur mehr sechs Monate Dienstzeit sein.

Die Arbeitszeit ist auf Antrag bis zum vierten Geburtstag des Kindes um höchstens drei Viertel, und danach bis zum siebenten Geburtstag des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit herabzusetzen. Auch hier wird es durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2023 eine Änderung geben und die Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes wird bis zum achten Geburtstag des Kindes möglich sein.

Unter den Bediensteten der Wiener Stadtverwaltung nehmen fast ausschließlich Frauen Teilzeit zur Betreuung eines Kindes in Anspruch.

Bedienstete in Eltern-Teilzeit

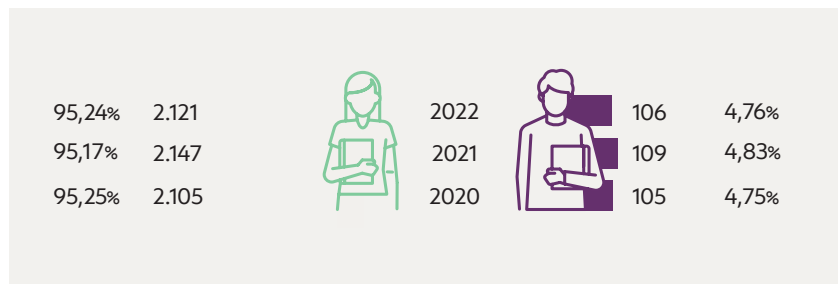
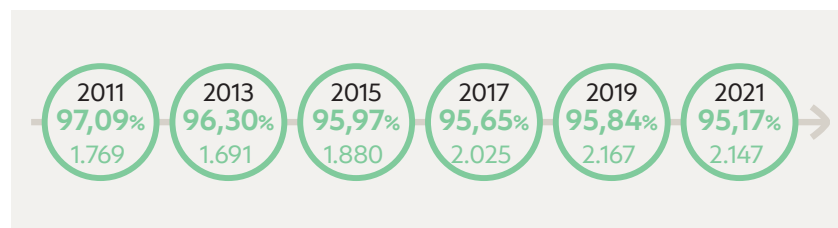


Abbildung 24: Prozentuelle Verteilung und Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 Teilzeit zur Betreuung eines Kindes in Anspruch nahmen
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

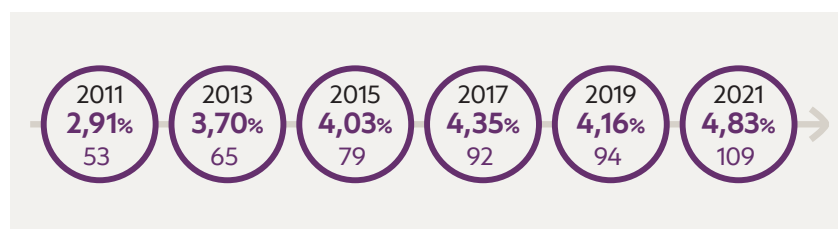
Über die Jahre konnte zwar eine Steigerung der Inanspruchnahme von Eltern-Teilzeit durch Männer beobachtet werden – konkret verdoppelte sich die Anzahl der männlichen Bediensteten von 2011 bis 2021. Da aber auch mehr Frauen in Karenz gehen, ist der Männeranteil nur leicht angestiegen.

Langfristige Entwicklung der Inanspruchnahme einer Eltern-Teilzeit durch Frauen



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Langfristige Entwicklung der Inanspruchnahme einer Eltern-Teilzeit durch Männer



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Bei der Betrachtung des Stundenausmaßes zeigt sich, dass mehr als 51 Prozent der Bediensteten, die Eltern-Teilzeit in Anspruch nehmen, zwischen 20,5 und 30 Stunden arbeiten. Sowohl von Frauen als auch von Männern wurde ein Stundenausmaß dieser Kategorie am häufigsten gewählt.

Weitere 39 Prozent der Teilzeitbediensteten zur Betreuung eines Kindes arbeiten zwischen 10,5 und 20 Stunden. Nur etwas mehr als sieben Prozent der Bediensteten in Eltern-Teilzeit reduzierten ihre Arbeitszeit geringfügig auf ein Stundenausmaß zwischen 30,5 und 39,5 Stunden und nur rund drei Prozent der Bediensteten arbeiteten bis zu zehn Wochenstunden.

Insgesamt arbeiteten damit im Jahr 2022 **0,38 Prozent aller männlichen** und mehr als **4,8 Prozent aller weiblichen** Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbundes und des Magistrats Teilzeit zur Betreuung eines Kindes.

Teilzeitbeschäftigung gesamt²⁴

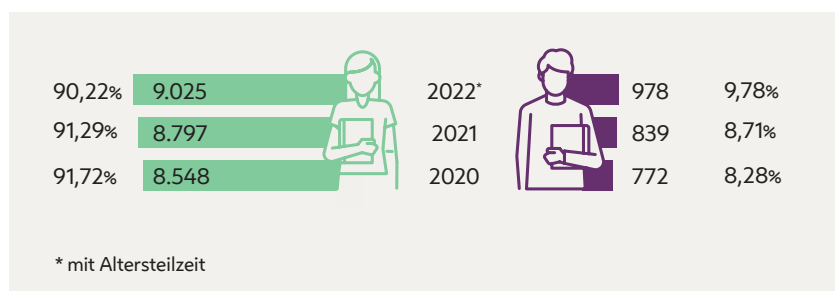
Auch bei der Betrachtung der Geschlechterverhältnisse aller Teilzeitbeschäftigten der Stadt Wien (sonstige Teilzeit und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes) zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung zu einem überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen wird.

Unter den Bediensteten der Stadt Wien arbeiteten in den vergangenen Jahren durchschnittlich 9.653 Personen Teilzeit. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten betrug durchschnittlich rund 91 Prozent, der Anteil an männlichen Teilzeitbeschäftigten rund 9 Prozent.

Im Berichtszeitraum war folgende geschlechtsspezifische Verteilung unter den Teilzeitbeschäftigten gegeben:

Bedienstete in Teilzeit

Abbildung 25: Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 Teilzeit (inklusive Teilzeit zur Betreuung eines Kindes und Altersteilzeit seit 2022) beschäftigt waren
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung



Teilzeitbeschäftigung wird von den Bediensteten aus verschiedenen Gründen in Anspruch genommen. Neben der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen oft auch berufliche Weiterbildung, gesellschaftliche Teilhabe (z. B. ehrenamtliche Tätigkeit), die individuelle Lebensgestaltung oder eine selbstständige Tätigkeit eine Rolle.

Langfristige Entwicklung

der Inanspruchnahme von Teilzeit durch Männer



Quelle: MA 2 und MD-PWS;
eigene Berechnung

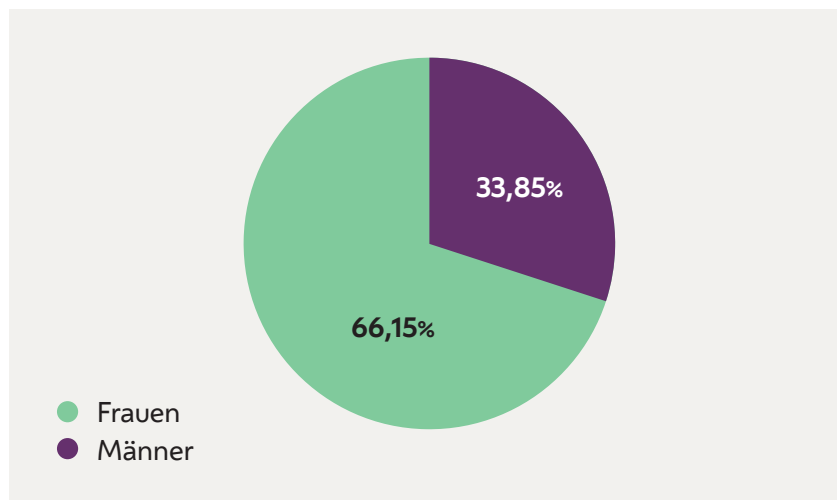
Altersteilzeit

Seit 1. April 2022 können ältere Bedienstete mit der Altersteilzeit ihre Arbeitszeit vor dem Pensionsantritt reduzieren. Anträge hierfür sind seit dem 1. Jänner 2022 möglich. Es besteht kein Rechtsanspruch. Die Entscheidung, ob wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, trifft die Dienststelle.

Der Männeranteil ist bei dieser Teilzeitart im Vergleich zu den anderen Teilzeitmöglichkeiten (Eltern-Teilzeit rund 5 Prozent; Teilzeit gesamt ohne Altersteilzeit 9,3 Prozent) auffallend hoch:

Altersteilzeit 2022

Abbildung 26: Prozentuelle Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die im Jahr 2022 Altersteilzeit in Anspruch genommen haben
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

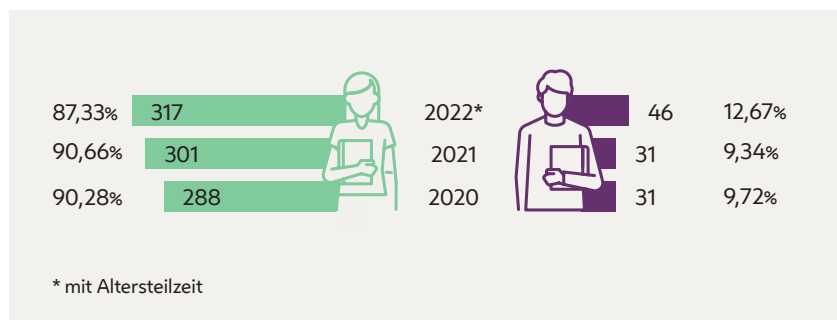


Teilzeitbeschäftigung in höherwertiger Verwendung

Gerade im Hinblick auf Gleichstellung ist die Möglichkeit zu Teilzeit in höherwertiger Funktion ein wichtiger Faktor.

Teilzeitbedienstete in Höherwertigkeit

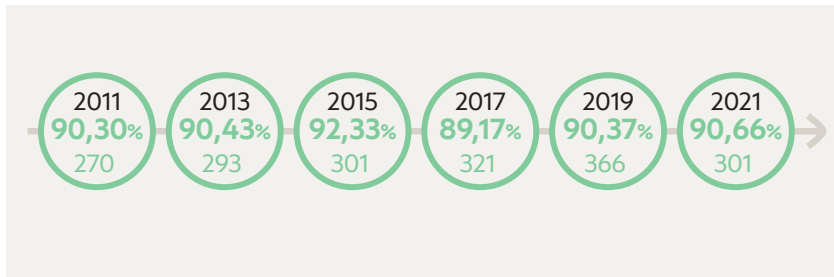
Abbildung 27: Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in höherwertiger Verwendung Teilzeit beschäftigt waren
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung



Bei der Stadt Wien arbeiteten in den Jahren 2020 bis 2022 durchschnittlich 338 weibliche und 36 männliche Bedienstete in höherwertiger Verwendung in Teilzeit. Der durchschnittliche Frauenanteil lag bei über 89 Prozent.

Es liegen keine Informationen darüber vor, ob diese Bediensteten als Teilzeitbeschäftigte in eine höherwertige Funktion gekommen sind oder in der Phase einer Vollzeitbeschäftigung.

Langfristige Entwicklung des Frauenanteils an Teilzeitbeschäftigten in höherwertiger Verwendung



Quelle: MA 2 und MD-PWS;
eigene Berechnung

Durchschnittlich 4,28 Prozent der männlichen Bediensteten, die im Berichtszeitraum Teilzeit gearbeitet haben, waren in höherwertiger Verwendung tätig. Der Anteil der weiblichen Bediensteten in höherwertiger Funktion an den teilzeitbeschäftigten Frauen betrug durchschnittlich 3,45 Prozent.

Zusammenfassung

Grundsätzlich ist Teilzeitbeschäftigung österreichweit seit Jahren im Steigen begriffen. Zu unterscheiden gilt es in diesem Zusammenhang zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit. Beinahe ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer und 14 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen sind sogenannte unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte²⁵ – sie würden gerne Vollzeit arbeiten, finden jedoch keine Stelle mit dem entsprechenden Arbeitszeitmaß.

Der geschlechterspezifische Unterschied bei der Teilzeitquote geht auch mit strukturellen Unterschieden bei den Gründen für Teilzeitarbeit in Wien einher.²⁶ Frauen arbeiten im Vergleich zu Männern aufgrund von familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) relativ oft Teilzeit. Fast ein Drittel der Wienerinnen gab in einer Umfrage Betreuungspflichten als Grund für Teilzeit an.²⁷ Bei Wienern trifft das nur auf rund 10 Prozent zu.

Männer wählen vergleichsweise oft Teilzeitarbeit aufgrund einer Aus- oder Fortbildung. Dies ist bei 31 Prozent der männlichen und 11 Prozent der weiblichen Teilzeitarbeitenden das Hauptmotiv.²⁸ Zudem gibt es einige Berufe, in denen in einem überwiegenden Ausmaß Teilzeitstellen zur Verfügung stehen. Der Grund, dass keine Vollzeitstelle verfügbar war, ist generell bei Männern stärker ausgeprägt als bei Frauen.²⁹ Bei Männern schlägt sich aber auch die Altersteilzeit deutlich zu Buche: Im Alter von 60 bis 64 Jahren sind österreichweit bereits 24 Prozent auf Teilzeitbasis tätig.³⁰

Die **Wiener Stadtverwaltung** hat im Vergleich immer noch mit Abstand die **geringste Teilzeitquote**.

Österreichweit lag die Teilzeitquote bei den Frauen im Jahresdurchschnitt 2022 bei 50,7 Prozent.³¹ Mehr als die Hälfte aller berufstätigen Frauen waren also nicht Vollzeit beschäftigt. Demgegenüber lag der Anteil der erwerbstätigen Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, in ganz Österreich bei nur 12,6 Prozent.

Im Bundesländervergleich weist **Wien** mit 45,1 Prozent die österreichweit **niedrigste Teilzeitquote** von Frauen auf. Die Teilzeitquote von Männern beträgt in Wien 19,3 Prozent.³²

Bei der Stadt Wien arbeiteten im Jahr 2022 rund **20,5 Prozent** aller weiblichen und rund **3,5 Prozent** aller männlichen Bediensteten Teilzeit. Die Teilzeitquote der weiblichen Bediensteten der Stadt Wien liegt damit erfreulicherweise weit unter den Teilzeitquoten von Frauen in Österreich und in Wien. Bei den männlichen Bediensteten der Stadt Wien liegt die Teilzeitquote derzeit noch sehr weit unter der Männerteilzeitquote Österreichs bzw. Wiens.

Mobile Arbeit und Telearbeit

Mobile Arbeit ist gekommen, um zu bleiben!

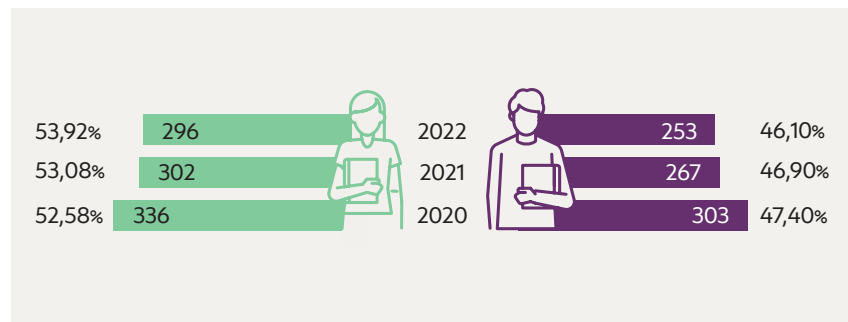
Im Jahr 2020 hat die Stadt Wien aufgrund der COVID-19-Pandemie rasch und flexibel auf die Herausforderungen reagiert und Bediensteten durch die Einführung von „Homeoffice“ bzw. „mobiler Arbeit“ dort, wo es die Tätigkeiten zuließen, das sichere Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht. Die mobile Arbeit wurde dann in weiterer Folge auch nachhaltig integriert und im Dienstrecht verankert. Somit ist sie grundsätzlich vielen Bediensteten – abhängig von deren Einsatzgebieten und Tätigkeiten – nach einer Vereinbarung und einer Unterweisung nach dem Dienstrecht zugänglich.

Diese neue Form des Arbeitens bringt vor allem für Personen mit Betreuungspflichten viele Vorteile. Die Bediensteten ersparen sich die Fahrzeiten und durch die freigewordenen Zeitressourcen und die Standortunabhängigkeit verbessern sich auch die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit. Es ist mehr Flexibilität möglich und die Stadt Wien wird auch dadurch zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Im nächsten Bericht wird dann ausführlich über die Inanspruchnahme von mobiler Arbeit, welche Mitte 2021 eingeführt wurde, berichtet werden.

Neben der mobilen Arbeit gibt es schon seit vielen Jahren bei der Stadt Wien die Möglichkeit, Telearbeit in Anspruch zu nehmen. In den vorangegangenen Gleichbehandlungsberichten wurde an dieser Stelle über Bedienstete mit Telearbeit berichtet und die entsprechenden Daten dazu werden auch diesmal der Vollständigkeit halber angeführt:

Bedienstete mit Telearbeit

Abbildung 28: Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben
Quelle: MA 2; eigene Berechnung



Anhand der vorliegenden Daten allein kann keine Aussage abgeleitet werden, aus welchen Gründen Telearbeit bei der Stadt Wien in Anspruch genommen wird. Dass Telearbeit aber vorwiegend zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben genutzt wird, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht bestätigt werden.

Zusammenfassung

Die Stadt Wien bietet ihren Mitarbeiter*innen vielfältige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben an. Durch eine verstärkte Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen der mobilen Arbeit wurde ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer modernen Verwaltung und attraktiven Arbeitgeberin vollzogen. Je mehr flexible und individuelle Lösungen möglich sind, desto besser gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben.

Daneben ist auch die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wesentlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben. Doch traditionelle Rollenzuschreibungen sind in Österreich tief verwurzelt. Solange Frauen weiterhin öfter und viel länger in Eltern-Karenz gehen als Männer und viel häufiger Teilzeit arbeiten, wird es einen Gender Pay Gap in Österreich geben. Denn zahlreiche Studien aus anderen Ländern belegen, dass die Eltern-Karenz ein wesentlicher Faktor für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ist.³³

Deshalb ist es besonders bedauerlich, dass sich die Beteiligung der Väter – wie anhand der Entwicklungen im Bereich Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes ersichtlich ist – in den letzten Jahren bei der Stadt Wien auf niedrigem Niveau eingependelt hat und im österreichweiten Vergleich sogar sinkt.³⁴

Positiv hervorzuheben ist, dass die Teilzeitquote von Frauen in der Wiener Stadtverwaltung im österreich- und auch wienweiten Vergleich sehr niedrig ist. Allerdings ist auch innerhalb der Stadt Wien eine große Differenz zwischen der Teilzeitquote von Frauen und von Männern festzustellen.

Auch das Verständnis von Führungskräften spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Denn umgesetzt und mit Leben erfüllt werden all die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit im beruflichen Alltag in den Dienststellen. Wenn sich Beruf und Familie gut vereinbaren lassen und Mitarbeiter*innen auch entsprechende Unterstützung und Wertschätzung erfahren, kehren sie früher aus der Karenz zurück und sind motivierter. Zudem sind positive Auswirkungen auf das Betriebsklima bemerkbar.

Von der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben profitieren die Stadt Wien als Arbeitgeberin und die Mitarbeiter*innen gleichermaßen. Auf der Seite der Arbeitgeberin erhöht sich die Attraktivität als Arbeitgeberin und der Wettbewerbsvorteil steigt, es gibt weniger Fluktuation und weniger Fehlzeiten der Mitarbeiter*innen.

EINKOMMENSBERICHT DER STADT WIEN

In Österreich besteht zwischen Frauen und Männern nach wie vor ein beachtlicher Lohn- und Gehaltsunterschied.³⁵ Im Jahr 2021 lag das mittlere Bruttojahreseinkommen von Frauen österreichweit um 35,5 Prozent unter jenem von Männern. Beschränkt man den Vergleich auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann betrug das Medianeinkommen von Frauen 2021 um 12,5 Prozent weniger als jenes der Männer.³⁶

Seit 2012 verfügt Wien über eine gesetzliche Grundlage für die Einkommenstransparenz. Nach § 43a Wiener Gleichbehandlungsgesetz veröffentlicht die amtsführende Stadträtin oder der amtsführende Stadtrat für Personalangelegenheiten jährlich bis zum 1. Oktober einen Bericht zur Einkommensanalyse der dauernd beschäftigten Bediensteten der Gemeinde Wien.

Für den Bericht werden Daten von Bediensteten ausgewertet, die das ganze Jahr und am 31. Dezember vollbeschäftigt waren. Der Bericht beinhaltet Angaben über die Anzahl der Frauen und Männer in dem jeweiligen Berufsfeld und das Median- und Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern im jeweiligen Berufsfeld. Bei der Ermittlung des Jahresbruttoeinkommens wird das Schemagehalt inklusive allgemeiner Dienstzulage, allfälliger weiterer Dienstzulagen, Ausgleichszulagen und Nebengebühren sowie Überstunden berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum des Gleichbehandlungsberichts wurden Einkommensberichte für die Jahre 2019, 2020 und 2021 veröffentlicht. Der Einkommensbericht der Stadt Wien über das Jahr 2022 wird im Jahr 2023 veröffentlicht.³⁷

Dieser ergab, dass auch in der Wiener Stadtverwaltung Männer mehr verdienen als Frauen – wenngleich es

wesentlich geringere Unterschiede gibt als in der Privatwirtschaft. Im Jahr 2022 lag das Durchschnittseinkommen der weiblichen Bediensteten 10,2 Prozent unter jenem der männlichen Kollegen, beim Medianeinkommen gab es eine Differenz von 8,5 Prozent.

Als Hauptursachen für die Entgeltungleichheit von Frauen und Männern sind wiederholt folgende Merkmale identifiziert worden:³⁸

- Horizontale Segregation: Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen. Frauen-dominierte Berufe sind schlechter bewertet und entlohnt, während männerdominierte Branchen höher entlohnt werden.
- Vertikale Segregation: Frauen sind seltener in Führungspositionen.
- Ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit: familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit, aber auch geschlechterspezifische Unterschiede bei der Möglichkeit, aufgrund von Betreuungspflichten Überstunden zu machen.

Um Entgeltgleichheit zu erreichen, muss daher auch bei der Stadt Wien an mehreren Punkten gleichzeitig angesetzt werden.

Insbesondere mit der Erarbeitung einer neuen Funktionsbewertung für die Stadt Wien, die auf ein objektives, gendergerechtes, diskriminierungsfreies und transparentes Bewertungssystem abzielt, wurden die Weichen für eine gerechtere Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern gestellt. Bei der Neubewertung der Funktionen und Tätigkeiten für das Wiener Bedienstetengesetz wurde der Grundsatz bzw. das Ziel der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit aktiv verfolgt.

Auch die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist wesentlich für die Chancengleichheit von Frauen und

Männern im Berufsleben. Denn dass unbezahlte Sorgearbeit primär von Frauen erledigt wird, ist genauso zu hinterfragen wie die grundsätzlich niedrigen Löhne in mehrheitlich von Frauen ausgeübten Berufen.³⁹ Auch Überstunden, die Männer im Gegensatz zu Frauen leisten können, wenn sie keine Betreuungspflichten wahrnehmen, wirken sich deutlich auf die Einkommensunterschiede aus.⁴⁰ Die Beteiligung von Vätern muss deshalb durch Role Models und durch zusätzliche Anreize sowie strukturelle Maßnahmen gefördert werden. Erst wenn viele Männer länger in Eltern-Karenz gehen, Eltern-Teilzeit in Anspruch nehmen und mehr unbezahlte Arbeit übernehmen, können sich Karriere-, Einkommens- und Pensionsunterschiede in Österreich verkleinern.

Die Ergebnisse aus der Analyse des Einkommensberichts fließen neben anderen Inhalten in die Gestaltung der Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms der Stadt Wien ein. Um die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und den damit verbundenen Einkommensunterschied auszugleichen, wurde im Gleichstellungsprogramm festgelegt, dass der Frauenanteil in höherwertigen Funktionen zu erhöhen ist. Im Gleichstellungsprogramm 2024 bis 2026 wird es zudem einen thematischen Schwerpunkt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erhöhung der Väterbeteiligung geben.

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

Das Gleichstellungsprogramm ist ein sehr wesentliches Instrument zur Beseitigung der Benachteiligung von Frauen und es sorgt für einen Ausgleich von bestehender struktureller Ungleichbehandlung. Um sicherzustellen, dass die tatsächliche Verteilung von Frauen und Männern sichtbar wird, werden in der Stadt Wien vorhandene Berufe in Berufsfeldern zusammengefasst, die angesichts des Tätigkeitsbereiches und allfälliger Aufstiegsmöglichkeiten eine Ähnlichkeit aufweisen.

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms werden gemäß § 38 W-GBG vom Bürgermeister für die Dauer von drei Jahren festgelegt. Jedes Gleichstellungsprogramm weist neben den langfristigen Zahlenzielen einen wechselnden thematischen Schwerpunkt auf. Im Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2017 lag der Themenschwerpunkt auf „diskriminierungsfreier Personalauswahl“, im Gleichstellungsprogramm 2018 bis 2020 auf der „Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.

Durch die Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema werden mittels Analyse der Zahlen und Auswertung der Dienststellenberichte wertvolle Erkenntnisse gewonnen. Daraus werden Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Gleichstellung bei der Stadt Wien abgeleitet und diese fließen in das nächste Gleichstellungsprogramm ein.

Im Jahr 2020 wurden die Zielvorgaben für das aktuelle Gleichstellungsprogramm vorbereitet und gemäß § 38 W-GBG vom Bürgermeister für die Zeit vom 01.01.2021 bis 31.12.2023 festgelegt:

- Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**
- Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen), in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind**
- Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung**
- Ziel 4: Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft**

Die ersten beiden Vorgaben zielen darauf ab, bestehende Unterrepräsentation von Frauen in den Berufsfeldern – einerseits magistratweit und andererseits auf Dienststellenebene in höherwertigen Verwendungen – zu beseitigen. Im Rahmen von Ziel 3 wird der Themenschwerpunkt des früheren Gleichstellungsprogramms „Prävention von

sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ fortgeführt und Personalverantwortliche werden bezüglich der richtigen Vorgehensweise bei Meldungen von sexueller Belästigung geschult. Im Rahmen von Ziel 4 wurde zwecks „Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft“ eine erste Erhebung zum Thema durchgeführt und abgefragt, wie viele Bedienstete mit einem befristeten Vertrag eine Schwangerschaft gemeldet haben und nicht verlängert wurden.

Vom Gleichstellungsprogramm umfasst sind alle Magistratsabteilungen, die magistratischen Bezirksämter, die Unternehmungen Wiener Wohnen, Wien Kanal und der Wiener Gesundheitsverbund⁴¹, der Stadtrechnungshof, das Verwaltungsgericht Wien, die besonderen weisungsfreien Organe und die Mitarbeiter*innen der Stadt Wien, die in den Wien Museen, im Konservatorium Wien und bei der Wiener Gesundheitsförderung tätig sind.

Die Mitarbeiter*innen der MD – Personalstelle Wiener Stadtwerke sind aufgrund der organisatorischen Besonderheit der Wiener Stadtwerke und des Umstandes, dass seit 2001 keine neuen Mitarbeiter*innen mehr zur Stadt Wien, sondern ausschließlich auf Kollektivvertragsbasis aufgenommen werden, in den einzelnen Zielen getrennt ausgewiesen.

Für die Umsetzung des Gleichstellungsprogramms in der Dienststelle bzw. Dienststelleneinheit sind die Dienststellenleiter*innen verantwortlich. Sie haben dem Magistratsdirektor jährlich über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms zu berichten.

Die Dienststellenberichte werden von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ausgewertet und analysiert. Damit kann die Veränderung des Frauenanteils sowohl in jenen Berufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, als auch in Führungspositionen über die Jahre hinweg genau verfolgt werden. Im Berichtszeit-

raum stellen sich die Entwicklungen innerhalb der Wiener Stadtverwaltung wie folgt dar:

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Stadt Wien ist bemüht, die horizontale Segregation auszugleichen und Frauen vermehrt in männerdominierten Berufen zu beschäftigen. Derzeit spiegeln sich in der Verteilung von Frauen und Männern in den Berufsfeldern die gesellschaftlichen Verhältnisse wider.

Eine **Unterrepräsentation** von Frauen liegt laut Wiener Gleichbehandlungsgesetz vor, wenn der Anteil der weiblichen Beschäftigten in einem Berufsfeld kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten ist. Handlungsbedarf hat eine Dienststelle in jenen Berufsfeldern, in denen magistratweit eine Unterrepräsentation von Frauen festgestellt wurde und in denen zusätzlich auch in der Dienststelle weniger als 50 Prozent Frauen tätig sind. Die Dienststelleneinheiten des Wiener Gesundheitsverbundes (zum Beispiel Kliniken, Geriatriezentren, Pflegewohnhäuser) haben dann Handlungsbedarf, wenn magistratweit eine Unterrepräsentation von Frauen festgestellt wurde und zusätzlich auch in der Generaldirektion oder der jeweiligen Teilunternehmung weniger als 50 Prozent weibliche Bedienstete im entsprechenden Berufsfeld beschäftigt waren.

Ausgangslage

Bei der Gemeinde Wien waren zu Beginn des Gleichstellungsprogramms Anfang des Jahres 2021 Bedienstete in **62 Berufsfeldern** dauernd beschäftigt. In **30 Berufsfeldern gab es eine Unterrepräsentation von Frauen** und damit Handlungsbedarf.⁴²

Meist handelt es sich um Berufe im technischen und handwerklichen Bereich.

Entwicklungen im Berichtszeitraum

Der vorliegende Bericht über das Gleichstellungsprogramm berücksichtigt Veränderungen im Zeitraum von **01.01.2021 bis 01.01.2023**. Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil in **16 der 30 Berufsfelder mit Handlungsbedarf erhöht** werden. In 14 Berufsfeldern konnten leider keine Fortschritte erzielt werden bzw. in manchen Fällen kam es leider sogar noch zu einer Verschlechterung.

Diese Erhöhung des Frauenanteils war in manchen Fällen auf die Neuaufnahme von Frauen in diese Berufsfelder zurückzuführen, in manchen Fällen war sie in einer Verringerung der Anzahl der männlichen Bediensteten begründet bzw. es gab eine Kombination aus beiden Gründen. Die in weiterer Folge angeführten Zahlen und Prozentsätze spiegeln den Stand zum Stichtag 01.01.2023 wider.


Anstieg Frauenanteil			
	von %	auf %	in PP
Rettungshelfer*innen und Sanitätsgehilf*innen	6,67	14,81	8,14
Sanitätsrevisor*innen	10,81	17,14	6,33
Bedienstete des Schemas VGW	45,65	49,00	3,35
Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche Assistent*innen und Stationsgehilf*innen	28,33	31,02	2,69
Bedienstete des technischen Dienstes	7,42	8,86	1,44
Bedienstete des höheren technischen Dienstes	35,60	37,00	1,40
Bedienstete der Berufsrettung Wien der Schemata II R/IV R und Sanitäter*innen	6,36	7,68	1,32
Bedienstete der Schemata II KA/IV KA	37,31	38,24	0,93
Müllaufleger*innen und Umweltsarbeiter*innen	1,69	2,34	0,65
Küchenleiter*innen, Laboratoriumsleiter*innen der media Wien, Marktmeister*innen und Maschinenmeister*innen	9,38	10,00	0,62
Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten	29,71	30,30	0,59
Fachbedienstete des technischen Dienstes	15,59	16,07	0,48
Platzmeister*innen, Schulwart*innen und Sportplatzrevisor*innen	5,31	5,55	0,24
Kraftwagenlenker*innen	1,24	1,33	0,09
Kanalarbeiter*innen	1,02	1,05	0,03
Facharbeiter*innen, Hausprofessionist*innen, Vorarbeiter*innen (Partieführer*innen) und Werkstättenleiter*innen	13,05	13,07	0,02

Tabelle 4: Anstieg des Frauenanteils in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Noch weiter reduziert wurde der Frauenanteil in den folgenden Berufsfeldern, da verstärkt männliche Bedienstete aufgenommen wurden und in manchen Fällen auch weniger Frauen in den Berufsfeldern tätig sind:

Berufsfeld	Verringerung Frauenanteil		
	von %	auf %	in PP
Portier*innen	20,00	16,27	-3,73
Magazineur*innen	28,40	24,72	-3,68
Betriebsassistent*innen	35,86	33,79	-2,07
Badewart*innen	46,96	44,94	-2,02
Elektrokarrenfahrer*innen, Motorführ. der Kleinbahnen, Motorgraderführ., Straßenwalzenmasch. und Traktorführer*innen	8,57	7,04	-1,53
Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung	28,68	27,26	-1,42
Feuerwehrbedienstete	0,34	0,28	-0,06

Tabelle 5: Verringerung des Frauenanteils in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Erfolge

Bei den Bediensteten des Schemas Verwaltungsgericht Wien sind mittlerweile 49 Prozent der Bediensteten Frauen. Nachdem es in diesem Berufsfeld in den letzten Jahren einen kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils gegeben hat, ist davon auszugehen, dass demnächst die Hälfte aller Bediensteten in diesem Berufsfeld Frauen sein werden und somit keine Unterrepräsentation von Frauen mehr besteht.

Besonders erfreulich ist, dass der Frauenanteil gleich in mehreren technischen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gestiegen ist. Bei den Bediensteten des höheren technischen Dienstes ist der Frauenanteil nun auf 37 Prozent gestiegen, bei den Fachbediensteten des technischen Dienstes auf über 16 Prozent und bei den

Bediensteten des technischen Dienstes ist der Frauenanteil auf fast 9 Prozent angewachsen.

Auch bei den Fachbediensteten des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten erhöhte sich der Frauenanteil auf über 30 Prozent. Zudem ist im Berufsfeld Kanalarbeiter*innen inzwischen eine zweite Frau tätig. Der Frauenanteil stieg damit auf über 1 Prozent.

In der gesamten Wiener Stadtverwaltung sind aber nach wie vor in 18 Berufsfeldern weniger als 20 Prozent der Bediensteten Frauen. Bei vielen dieser vorwiegend technischen und handwerklichen Verwendungen haben die Dienststellen das grundsätzliche Problem, Bewerberinnen mit entsprechender Qualifikation zu finden.

In diesem Zusammenhang ist es notwendig, gesellschafts- bzw. bildungspolitische Maßnahmen zu setzen, die die rollenstereotype Berufswahl bei jungen Frauen verändern und das Interesse an technischen und handwerklichen Berufen bei weiblichen Jugendlichen durch entsprechende Initiativen fördern.

Das Gelingen von Frauenförderung hängt zwar einerseits davon ab, ob es genügend potenzielle Kandidatinnen gibt wie z. B. Absolventinnen einer technischen Ausbildung, andererseits aber auch davon, ob ein entsprechendes Bewusstsein für Frauenförderung seitens der Dienststellen vorhanden ist. In diesem Zusammenhang muss natürlich auch beachtet werden, dass bestimmte Berufsfelder mehrere Berufe beinhalten. Im Berufsfeld Bedienstete des höheren technischen Dienstes sind beispielsweise Absolvent*innen von verschiedenen technischen Studienrichtungen zusammengefasst. Der Frauenanteil in diesen Studienrichtungen ist sehr unterschiedlich – an der TU Wien sind beispielsweise 55 Prozent der Architekturstudent*innen Frauen, 50 Prozent Frauen sind im Fach Raumplanung und Raumordnung inskribiert und nur rund 10 Prozent Frauenanteil gibt es im Studienfach Maschinenbau.⁴³ Da in den einzelnen Dienststellen

meist Absolvent*innen einer ganz bestimmten Fachrichtung benötigt werden, stehen auch unterschiedlich viele potenzielle Bewerberinnen zur Verfügung.

Bei einigen Dienststellen gibt es starke Bemühungen, Frauen für die Mitarbeit zu gewinnen. Durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit (z. B. eigener Folder), durch Beteiligung an diversen Initiativen (z. B. am Töchterttag) sowie Zusatzangebote für Interessentinnen im Vorfeld einer Bewerbung (z. B. ausführliches Informationsgespräch) soll das Interesse von Frauen an diesen technischen und handwerklichen Berufen geweckt werden und potenzielle Mitarbeiterinnen sollen dadurch motiviert werden, sich zu bewerben. Auch die Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. von Kontaktfrauen in das Auswahlverfahren trägt dazu bei, Geschlechtergerechtigkeit in Auswahlverfahren sicherzustellen.

Grundsätzlich zeigt sich, dass Dienststellen – unabhängig von ihrer Größe bzw. Mitarbeiter*innenanzahl – entsprechende Mitarbeiterinnen in unterrepräsentierten Berufsfeldern gewinnen können, wenn sie über eine hohe Sensibilität für die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung, ein hohes Engagement im Bereich diskriminierungsfreie Personalauswahl und eine hohe Bereitschaft, Frauen im Berufsleben zu fördern, verfügen.

Langfristige Entwicklungen

In vielen Fällen ist es sinnvoll, die Entwicklungen in den Berufsfeldern langfristig zu betrachten. Dabei zeigen sich in manchen Fällen eindeutige positive Tendenzen, in manchen Berufsfeldern gibt es aber auch jährliche Schwankungen.

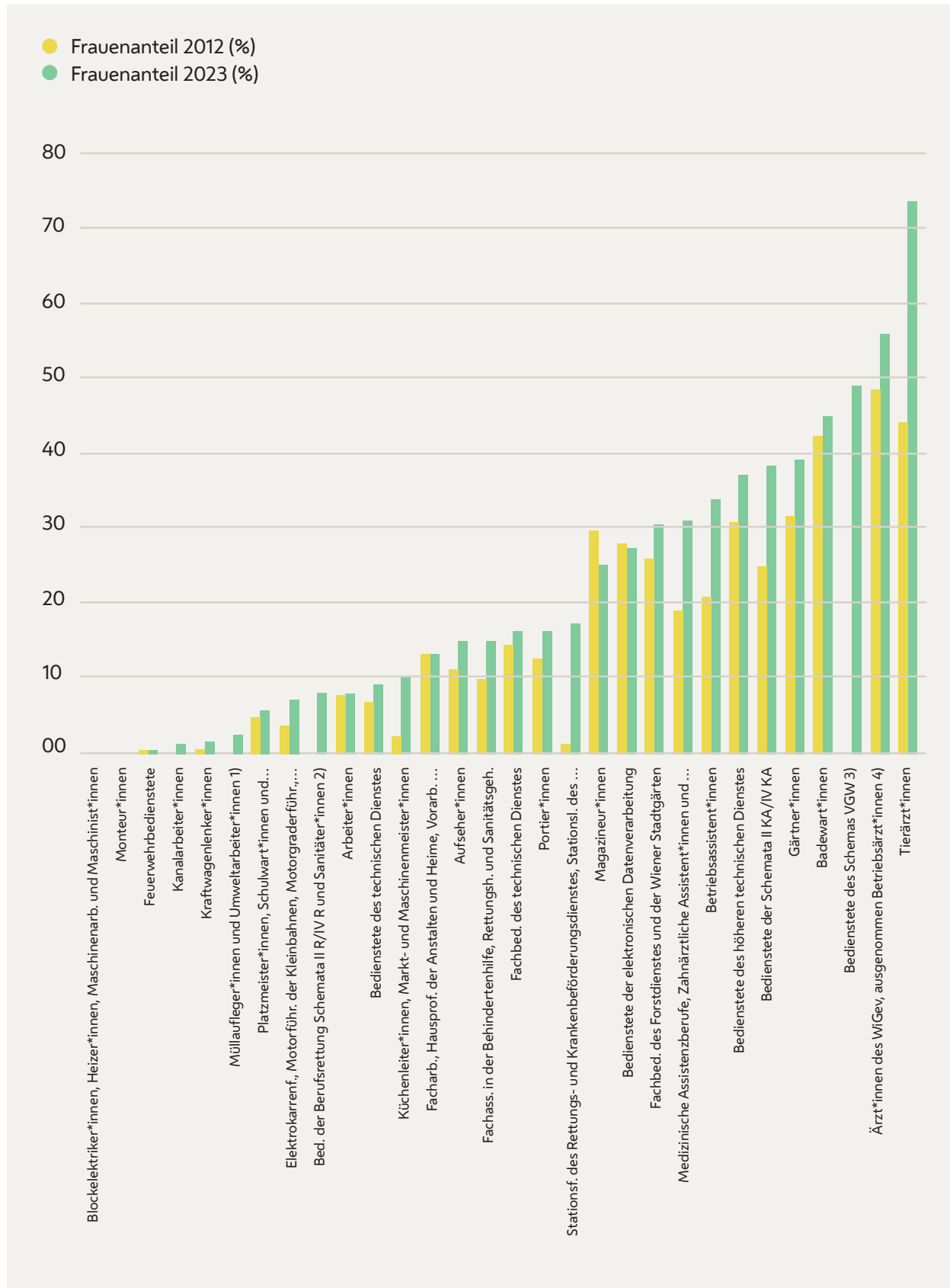
Bei der Betrachtung der langfristigen Entwicklungen ist allerdings zu beachten, dass die Vergleichbarkeit über die Jahre hinweg oft nicht vollständig möglich ist, weil aufgrund von Änderungen in den Berufen oder neuen

gesetzlichen Bestimmungen Anpassungen in den Berufsfeldern notwendig waren. So wurde etwa das Berufsfeld „Bedienstete des Verwaltungsgerichts Wien“ nach der Gründung des Landesverwaltungsgerichts Wien im Jahr 2014 in die Berufsfelder-Verordnung aufgenommen. Auch durch die Einführung der Schemata Pflege und Rettung im Jahr 2020 war es notwendig, neue Berufsfelder einzuführen bzw. bestehende Berufsfelder anzupassen. Oft hatte dies zur Folge, dass eine große Anzahl an Mitarbeiter*innen einem neuen Berufsfeld zugeordnet oder aus unterschiedlichen Berufsfeldern zusammengefasst werden mussten, wodurch die direkte Vergleichbarkeit über einen langen Zeitraum nicht mehr gegeben ist.

Abbildung 29: Veränderung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) von 2012 bis 2023
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

- 1) Das Berufsfeld umfasst nun auch Umweltarbeiter*innen, dadurch ist der Frauenanteil angestiegen.
- 2) Das Berufsfeld „Bedienstete der Berufsrettung Wien ...“ wurde erst im Jahr 2020 eingeführt und umfasst Bedienstete aus mehreren Berufsfeldern. Es gibt deshalb keine Vergleichswerte aus dem Jahr 2012.
- 3) Das Berufsfeld „Bedienstete des VGW“ wurde erst nach Einrichtung des Verwaltungsgerichts Wien im Jahr 2014 in die Berufsfelder-Verordnung aufgenommen. Es gibt hierfür keine Vergleichswerte aus dem Jahr 2012.
- 4) Die Bedienstetengruppe „Ärzt*innen des Gesundheitsverbundes in Ausbildung“ wurde nachträglich in das Berufsfeld „Ärzt*innen des Wiener Gesundheitsverbundes, ausgenommen Betriebsärzt*innen, der Schemata II WiGev/IV WiGev“ aufgenommen, wodurch es zu einer Erhöhung des Frauenanteils kam.

Veränderung des Frauenanteils in Berufsfeldern mit Unterrepräsentation 2012 bis 2023



In den Berufsfeldern Ärzt*innen des Wiener Gesundheitsverbundes sowie Tierärzt*innen sind mittlerweile mehr als 50 Prozent Frauen beschäftigt und somit ist das Ziel in diesen beiden Berufsfeldern erreicht. Wie bereits angeführt, wird wahrscheinlich im Berufsfeld Bedienstete des Verwaltungsgerichts Wien als Nächstes ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht werden und damit ist in weiterer Folge keine Unterrepräsentation von Frauen mehr gegeben.

In vielen Berufsfeldern wächst der Frauenanteil seit dem Jahr 2012 kontinuierlich, wie zum Beispiel in den Berufsfeldern Gärtner*innen, Betriebsassistent*innen und Bedienstete des technischen höheren Dienstes.

Nur in ein paar Berufsfeldern gibt es kaum Fortschritte.

Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen, in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind

Im Gegensatz zu Ziel 1, bei dem die Unterrepräsentation von Frauen auf Basis aller Bediensteten in diesem Berufsfeld errechnet wird, ist die Unterrepräsentation von Frauen in höherwertigen Verwendungen je Berufsfeld auf Dienststellenebene bzw. beim Wiener Gesundheitsverbund auf Ebene der Generaldirektion und der Teilunternehmungen zu ermitteln. Handlungsbedarf haben jene Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten, in denen weniger als 50 Prozent Frauen in einem Berufsfeld in höherwertiger Verwendung beschäftigt sind.

Gleichstellung ist erreicht, wenn es die gleiche Verteilung von Ressourcen (Entgelt, Einfluss etc.) zwischen Frauen und Männern gibt. Um diese herzustellen, ist es nach wie vor notwendig, Frauen beim beruflichen Aufstieg auf Dienststellenebene zu fördern. Deshalb wird die

Unterrepräsentation von Frauen in höherwertigen Verwendungen je Berufsfeld auf Dienststellenebene bzw. beim Wiener Gesundheitsverbund auf Ebene der Generaldirektion (mit den Kliniken) bzw. Teilunternehmungs-ebene ermittelt. In Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten, in denen weniger als 50 Prozent Frauen je Berufsfeld in höherwertiger Verwendung auf Ebene einer Teilunternehmung oder der Generaldirektion (mit den Kliniken) bzw. auf Teildienststellenebene beschäftigt sind, muss der Frauenanteil erhöht werden.

Ausgangslage

Zu Beginn des Jahres 2021 waren Bedienstete in **38 Berufsfeldern** in höherwertiger Verwendung tätig, wobei **Frauen in 32 Berufsfeldern** vertreten waren.

Keinen Handlungsbedarf gab es in folgenden **elf Berufsfeldern**, da Frauen in keiner einzigen Dienststelle bzw. Teilunternehmung oder in der Generaldirektion (mit Kliniken) in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert waren:


- Bedienstete der gehobenen medizinisch-technischen Dienste und Kardiotechniker*innen
- Bedienstete des WiGev in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen
- Büchereibedienstete, Organist*innen und Restaurator*innen
- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger*innen und Hebammen
- Hausinspektor*innen
- Kassier*innen
- Lehrer*innen der Schemata II L und IV L
- Medizinisch-technische Fachkräfte
- Medizinische und Heilmasseur*innen, Musiktherapeut*innen und Rhythmiker*innen
- Pädagog*innen
- Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen

Daraus ergibt sich, dass in **27 Berufsfeldern** in höherwertiger Verwendung Handlungsbedarf besteht.

Entwicklungen im Berichtszeitraum

Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung konnte im Berichtszeitraum in **16 von 27 Berufsfeldern**, in denen zumindest eine Dienststelle oder die Generaldirektion bzw. eine Teilunternehmung des Wiener Gesundheitsverbundes (samt Kliniken) Handlungsbedarf hatte, erhöht werden.

Anstieg Frauenanteil



	von %	auf %	in PP
Tierärzt*innen	30,77	61,54	30,77
Sanitätsrevisor*innen	0,00	20,00	20,00
Chemiker*innen, mit Reifepr. Fachbed. der physikalisch-techn. Prüfanstalt für Radiologie und Elektromed., Chemisch-techn. und Pharmazeutische Assistent*innen	56,25	64,71	8,46
Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten	17,14	21,74	4,60
Ärzt*innen des Gesundheitsverbundes, ausgenommen Betriebsärzt*innen, der Schemata II WiGev/IV WiGev	24,79	26,73	1,94
Bedienstete des höheren technischen Dienstes	21,20	22,70	1,50
Kanzleibedienstete	78,90	80,23	1,33*)
Badewart*innen	7,14	8,33	1,19
Fachbedienstete des technischen Dienstes	11,75	12,86	1,11
Bedienstete der Schemata II KA/IV KA	37,31	38,24	0,93
Rechtskundige Bedienstete	58,16	58,86	0,70
Facharb., Hausprof. der Anstalten und Heime, Vorarb. (Partieführer*innen) und Werkstättenleiter*innen	5,22	5,87	0,65
Bedienstete des technischen Dienstes	4,69	5,28	0,59
Gärtner*innen	43,48	43,75	0,27
Bedienstete der Berufsrettung Wien der Schemata II R/IV R und Sanitäter*innen	4,35	4,49	0,14
Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes	60,69	60,74	0,05

Tabelle 6: Anstieg des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022

Quelle: MA 2; eigene Berechnung


*) Im Berufsfeld Kanzleibedienstete gab es in höherwertiger Verwendung nur in sechs Dienststellen Handlungsbedarf. In fünf davon konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum erhöht werden.

Diese Erhöhung des Frauenanteils war in manchen Fällen darauf zurückzuführen, dass Frauen in diesen Berufsfeldern neu in höherwertige Verwendung kamen und/oder weniger Männer in höherwertiger Verwendung in diesen Berufsfeldern tätig sind. Die in weiterer Folge angeführten Zahlen und Prozentsätze spiegeln den Stand zum Stichtag 01.01.2023 wider.

In allen anderen **Berufsfeldern**, in denen Frauen in höherwertiger Verwendung in einer Dienststelle unterrepräsentiert waren, **konnte das Ziel nicht erreicht** bzw. der Frauenanteil nicht erhöht werden.

In drei Berufsfeldern wurde der Frauenanteil noch weiter reduziert, da verstärkt männliche Bedienstete aufgenommen wurden und/oder weniger Frauen in den Berufsfeldern tätig sind:

Verringerung Frauenanteil



	von %	auf %	in PP
Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes	45,15	42,86	-2,29*)
Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung	28,07	26,53	-1,54
Feuerwehrbedienstete	2,38	2,33	-0,05

Tabelle 7: Verringerung des Frauentails in höherwertiger Verwendung in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022

Quelle: MA 2; eigene Berechnung

*) Im Berufsfeld Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes gab es in höherwertiger Verwendung in 27 Dienststellen Handlungsbedarf. Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung ist zwar insgesamt gesunken, aber in drei Dienststellen mit Handlungsbedarf konnte er erhöht werden.

Wiener Stadtwerke

Bei den Wiener Stadtwerken waren Bedienstete in **zwölf verschiedenen Berufsfeldern** in höherwertiger Verwendung tätig. In **elf davon gab es Handlungsbedarf**. Im Berichtszeitraum ergaben sich nur sehr geringe Veränderungen. In **sechs Berufsfeldern** konnte der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung **erhöht** werden, weil weniger männliche Bedienstete in diesem Berufsfeld tätig sind.

In allen anderen Berufsfeldern konnte der Frauenanteil nicht erhöht werden. Dabei ist anzumerken, dass seit 2001 bei den Wiener Stadtwerken keine neuen Mitarbeiter*innen mehr als Bedienstete der Stadt Wien aufgenommen werden.

Zusammenfassung

Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung in **16 von 27 Berufsfeldern**, in denen zumindest eine Dienststelle oder die Generaldirektion bzw. eine Teilunternehmung des Wiener Gesundheitsverbundes (samt Kliniken) Handlungsbedarf hatte, erhöht werden konnte. Zum einen war dies durch die Neuaufnahme von Frauen in höherwertige Verwendung möglich, zum anderen, weil mittlerweile weniger männliche Bedienstete in einem Berufsfeld in höherwertiger Verwendung tätig sind.

Trotz der eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten, die auf fehlende Fluktuation und die Verringerung der Gesamtzahl an Mitarbeiter*innen in den einzelnen Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten zurückzuführen sind, und trotz organisatorischer Änderungen kann insgesamt eine positive Veränderung des Frauenanteils in einigen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung beobachtet werden.

Im Wiener Gesundheitsverbund ist zudem zu berücksichtigen, dass es durch organisatorische Änderungen zu einer lediglich bedingt steuerbaren Verteilung der Mitarbeiter*innen kommt (z. B. wurden Abteilungen in andere Kliniken integriert).

Unter Berücksichtigung der vorliegenden Rahmenbedingungen ist aber dennoch anzumerken, dass Frauenförderung in den einzelnen Abteilungen und Dienststelleneinheiten sehr unterschiedlich gelebt und vorangetrieben wird und der Beitrag zum Gesamterfolg verschieden hoch ist.

Von besonderem Interesse werden zukünftige Entwicklungen von Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung sein, in denen der Frauenanteil insgesamt (Ziel 1) schon relativ hoch ist.

Langfristige Entwicklungen 2012 bis 2023

Frauenanteil in den Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung 2012 und 2023

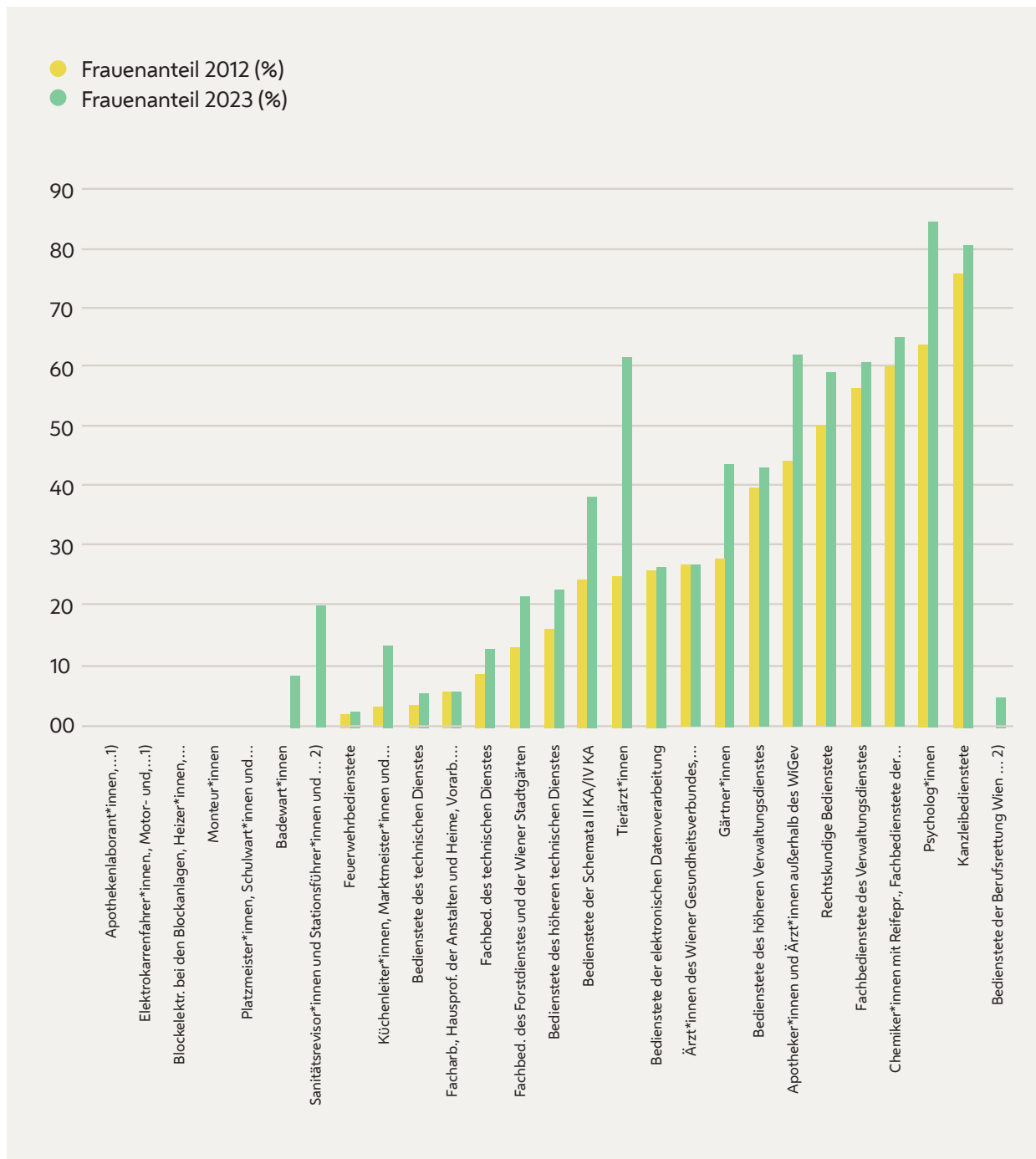


Abbildung 30: Veränderung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) von 2012 bis 2023

Quelle: MA 2; eigene Berechnung

- 1) In diesen Berufsfeldern gibt es insgesamt nur max. zwei Personen.
- 2) Durch die Einführung des Schemas II R/IV R kam es zu einer Verschiebung innerhalb der Berufsfelder; keine Vergleichswerte aus 2012 vorhanden.

Von besonderem Interesse sind aktuelle und zukünftige Entwicklungen in jenen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung, in denen der Frauenanteil in höherwertigen Positionen derzeit noch gering, im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) aber schon relativ hoch ist.

Eine Analyse der längerfristigen Zusammenhänge von Ziel 1 und Ziel 2 seit dem Jahr 2012 hat ergeben, dass in zahlreichen **Berufsfeldern ein positiver Zusammenhang** zwischen der Erhöhung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) und der Erhöhung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) besteht. D. h., sowohl der Frauenanteil im gesamten Berufsfeld als auch der in höherwertiger Verwendung ist in den vergangenen Jahren gestiegen.

Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung

Im Rahmen des Themenschwerpunktes des vorangegangenen Gleichstellungsprogramms 2018 bis 2020 „Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ mussten die Dienststellen ein Maßnahmenbündel umsetzen, das neben der Erstellung einer Grundsatzerklärung gegen sexuelle Belästigung auch die Festlegung eines maßgeschneiderten Prozesses für die richtige Vorgehensweise für Führungskräfte im Fall einer sexuellen Belästigung sowie begleitende Kommunikationsmaßnahmen umfasste. Zudem wurde auch der Opferschutz ausgebaut (siehe Gesetzliche Änderungen im Berichtszeitraum S. 9) und eine Sensibilisierungskampagne zum Thema unter dem Motto „Das absolute NO GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ durchgeführt.

All diese Aktivitäten und Maßnahmen haben zu einer **sehr intensiven Auseinandersetzung** der Dienststellen mit dem Thema sexuelle Belästigung geführt und das diesbezügliche Bewusstsein enorm gesteigert, was wiederum zu einer Professionalisierung im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung beigetragen hat.

Im Rahmen des aktuellen Gleichstellungsprogramms 2021 bis 2023 wurden darauf aufbauend Maßnahmen zur Verfestigung bzw. Vertiefung des Wissens durchgeführt.

Schulung für Personalverantwortliche

Personalverantwortliche aller Dienststellen wurden zur Vorgehensweise bei Meldungen von sexueller Belästigung geschult, denn beim Verdacht des Vorliegens einer sexuellen Belästigung kommt den Personalverantwortlichen eine wichtige Rolle zu, da sie überwiegend für die ordnungsgemäße Abwicklung der Fälle zuständig sind und als Vertretung der Dienstgeberin agieren oder die Führungskräfte maßgeblich bei der Abhandlung unterstützen.

In den Jahren 2022 und 2023 wurden deshalb **13 halbtägige Workshops** für Personalverantwortliche der Dienststellen an der Wien-Akademie und beim Wiener Gesundheitsverbund abgehalten. 191 Personalverantwortliche aus den Dienststellen des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes bzw. Führungskräfte haben an den Workshops teilgenommen.

In den Workshops wurde anhand von konkreten Fällen die Sicherheit im Umgang mit entsprechenden Meldungen trainiert und es wurde in Bezug auf das Thema verbotene Benachteiligung („Viktimisierung“) und Täter*in-Opfer-Umkehr sensibilisiert. Außerdem wurden die speziellen Bestimmungen zur sexuellen Belästigung in den Richtlinien der MA 2 für die Vorgangsweise bei groben Dienstpflichtverletzungen mit Beispielen aus der Praxis behandelt. Die Absolvierung des Workshops war Voraussetzung für die Erfüllung des Ziels 3a des Gleichstellungsprogramms.

Ziel 4: Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz besagt, dass im Falle eines befristeten – auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegten – Dienstverhältnisses einer oder eines vertraglich Bediensteten, das wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 Wiener Gleichbehandlungsgesetz durch Zeitablauf beendet wurde, auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden kann. Zudem ist nach § 2 Abs. 5 Z 5 W-GBG jede ungünstigere Behandlung einer Mitarbeiterin im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Um überprüfen zu können, ob Verträge mit einer Befristung aufgrund einer Schwangerschaft nicht verlängert wurden, mussten die Dienststellen berichten, wie viele Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen eine Schwangerschaft gemeldet haben und ob diese in weiterer Folge verlängert wurden oder nicht.

In den Jahren 2021 und 2022 berichteten die Dienststellen über Meldungen von Schwangerschaften von Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen. In einigen Fällen wurden befristete Verträge nicht verlängert, weil es sich um Verträge handelte, die nicht auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt waren (zum Beispiel Saisonbedienstete, Karenzvertretungen, Projektverträge). Im Falle von unklaren Berichten hat die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten Kontakt mit den Dienststellen aufgenommen und offene Fragen geklärt. Anhand der vorgelegten Berichte konnte keine diskriminierende Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses festgestellt werden, allerdings ist anzumerken, dass zwei Dienststellen angegeben haben, dass sie keine entsprechende Auswertung erstellen können.

Resümee und Ausblick

Die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten blickt mittlerweile auf eine sehr lange – fast dreißigjährige – Geschichte zurück. In all den Jahren wurde das Gesetz konsequent weiterentwickelt und dadurch waren viele positive Entwicklungen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung bei der Stadt Wien möglich.

Als besonders wirkungsvoll hat sich die Frauenförderungsquote erwiesen, die es Frauen in manchen Bereichen überhaupt erst möglich machte, Fuß zu fassen und ihre Qualifikationen unter Beweis zu stellen. Die Weiterentwicklung dieses Instruments durch die Einführung von Berufsfeldern und die Betrachtung auf Dienststellenebene hat zudem zu einem enormen Fortschritt geführt.

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. In diesem Zusammenhang ist es sehr wichtig, dass Bedienstete sich bei jedem Verdacht einer Diskriminierung von den Kontaktfrauen oder der Gleichbehandlungsbeauftragten vertraulich beraten lassen können.

Neben all den angeführten Erfolgen und Fortschritten waren auf manchen Hierarchieebenen oder in manchen Bereichen leider aber auch kleinere oder größere Rückschritte zu verzeichnen.

Die Stadt Wien als eine der größten Dienstgeber*innen Österreichs kann nicht von den vorherrschenden gesellschaftlichen Bedingungen losgelöst betrachtet werden. Zwar wurden in Wien die für Gleichstellung relevanten Strukturen laufend verbessert und dadurch wurde schon

viel bewirkt. Doch trotz all dieser Errungenschaften ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auch bei der Stadt Wien als Arbeitgeberin noch nicht erreicht.

Frauen sind mittlerweile in fast allen Berufen bei der Stadt Wien vertreten und sie sind auch auf (fast) allen Hierarchiestufen bei der Stadt Wien tätig. In vielen Berufsfeldern gibt es in höherwertiger Verwendung eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern. In jenen Berufsfeldern, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind – das ist vor allem in technischen und handwerklichen Berufen der Fall –, ist der Frauenanteil in höherwertigen Funktionen seit vielen Jahren zwar langsam, aber stetig im Steigen begriffen.

Nur auf der Hierarchieebene der Dienststellenleiter*innen gibt es seit einigen Jahren eine Trendumkehr. Der Anteil der Abteilungsleiterinnen ist vor einigen Jahren nach jahrelangem kontinuierlichen Anstieg erstmals gesunken. Und das gleich stark – nämlich von fast 37 Prozent auf unter 30 Prozent. Ende des Jahres 2022 stieg der Frauenanteil dann wieder auf 30,36 Prozent an. Zwar ist der Frauenanteil bis Mitte des Jahres 2023 wieder auf über 32 Prozent angewachsen. Aber mit jeder Neubesetzung könnte sich dieser Anteil wieder rasch verändern. Dagegen ist der Frauenanteil bei den Leiter*innen der Magistratischen Bezirksämter mit 73 Prozent konstant hoch. Der Anteil an **Primärärztinnen im Wiener Gesundheitsverbund** ist im Berichtszeitraum leider auf 21 Prozent gesunken.

In Zukunft gilt es, besonderes Augenmerk auf Neubesetzungen bei den höchsten Führungsfunktionen zu legen. Um auch die langfristigen Entwicklungen sichtbar zu machen, wurden im vorliegenden Bericht auch wieder die langfristigen Entwicklungen im jeweiligen Kapitel angeführt.

Neue Themenbereiche werden vielfach aus der Beratungspraxis der Stelle der Gleichbehandlungsbeauf-

tragten und aus den betreuten Einzelfällen abgeleitet. Tauchen ähnlich gelagerte Fragestellungen bzw. Themenfelder in einer gewissen Häufigkeit und Frequenz auf, wird dies – nach einer Bedarfsprüfung – zum Anlass genommen, daraus zentrale Maßnahmen zur strategischen Weiterentwicklung des Bereichs der Gleichstellung abzuleiten.

Aus der Analyse der Zahlen und Daten der letzten drei Jahre und unter Einbeziehung der langfristigen Entwicklungen im jeweiligen Bereich sowie den angeführten Erfahrungen aus der Beratungspraxis können folgende wesentliche Herausforderungen für die zukünftige Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgeleitet werden:

Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern und Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in höherwertige Verwendung (unabhängig von Betreuungsaufgaben)

Gerade im langfristigen Vergleich hat sich gezeigt, dass bei der Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern bzw. der Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in höherwertige Verwendung aufgrund geringer Fluktuation bzw. Verschiebungen in der Bedienstetenstruktur nur langsam Erfolge erzielt werden können. Die geschlechtsspezifische Verteilung in den Bildungseinrichtungen und Berufsausbildungen, die überwiegende Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Frauen und die Persistenz von Rollenstereotypen erschweren das Durchbrechen der horizontalen und vertikalen Segregation.⁴⁴ Ein wesentliches Instrument der Gleichbehandlungsbeauftragten, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufsfeldern und in höherwertiger Verwendung zu erhöhen, ist das Gleichstellungsprogramm. Mit klaren Vorgaben in Form von Zahlenzielen und einer jährlichen Analyse der Dienststellenberichte und Auswertungen der Begründungen ist es möglich, Stillstand oder Rückschritte zu erkennen und dem entgegenzuwirken und dem Ziel dadurch Schritt für

Schritt näher zu kommen. In der Vergangenheit wurden bereits Standards für eine transparente und objektive Personalauswahl erstellt, um durch eine einheitliche und strukturierte Vorgehensweise den Einfluss von Rollenstereotypen auf die Ergebnisse von Auswahlverfahren zu minimieren.

Aufklärungs-, Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit

Der direkte Kontakt sowohl zu den Mitarbeiter*innen als auch zu den Führungskräften und den Personalverantwortlichen trägt in einem hohen Maße dazu bei, Bewusstseinsbildung im Zusammenhang mit Gleichbehandlung und Frauenförderung voranzutreiben.

Schulungen in den Dienststellen sowie die bewährte Zusammenarbeit mit der Wien-Akademie, dem Bildungszentrum des Wiener Gesundheitsverbundes sowie den Bildungseinrichtungen der Wiener Stadtwerke werden fortgeführt und noch weiter ausgebaut.

Auch die E-Learning-Angebote der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten sollen themenspezifisch ausgebaut werden.

Informationen über Beratungsangebote der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Kontaktfrauen ausbauen

Damit Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindert bzw. beseitigt werden können, ist es wichtig, dass sich die Mitarbeiter*innen an die Kontaktfrauen oder an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wenden.

Nutzungsbarrieren und Hürden bei der Kontaktaufnahme müssen weiter abgebaut werden. Daher werden Mitarbeiter*innen der Stadt Wien in Zukunft verstärkt über die Angebote und die Unterstützungsmöglichkeiten der Stelle informiert. Hierbei soll der Fokus auf Bediens-

tetengruppen liegen, die nicht im Büro tätig sind. Die Beratungs- und Informationsarbeit wird stetig weiterentwickelt und ausgebaut und an die Bedürfnisse der Klient*innen angepasst.

Sicherstellung eines würdevollen, belästigungs- und sexismusfreien Arbeitsumfeldes und respektvollen Umgangs miteinander

Sensibilisierung ist ein wichtiger Bestandteil für einen respektvollen Umgang miteinander und eines würdevollen Arbeitsumfeldes. Präventive Maßnahmen schaffen ein Umfeld, welches Wertschätzung und Respekt in den Vordergrund stellt. Auch eine klare Haltung der Führungskräfte ist von besonderer Bedeutung, denn sie erhöht das Vertrauen von betroffenen Personen in die Dienstgeberin und ermutigt, gegen Missstände aufzutreten.

Es hat sich gezeigt, dass die **intensive Auseinandersetzung** der Dienststellen mit dem Thema sexuelle Belästigung im Rahmen der letzten beiden Gleichstellungsprogramme zu einem hohen Bewusstsein bezüglich des Themas geführt und zu einer enormen Professionalisierung im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung beigetragen hat. Die von den Dienststellen erstellten Grundsatzklärungen und Prozesse zur Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung bilden weiterhin eine solide Basis für die Dienststellen und sollen in Zukunft auch neu eintretenden Mitarbeiter*innen nähergebracht werden. Die flächendeckende Schulung von Personalverantwortlichen in den Dienststellen hat auch zu einer deutlichen Verbesserung bei der Abhandlung von Vorfällen sexueller Belästigung geführt. Der Ausbau der Opferschutzbestimmungen war zudem ein weiterer wichtiger Meilenstein in der Prävention und der Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Für die Zukunft gilt es, weiterhin am Thema dranzubleiben und die begonnene Schulungsoffensive weiterzuführen und so die Bewusstseinsbildung zum Thema weiter voranzutreiben.

Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Von besonderer Bedeutung im Bereich der Vereinbarkeit bzw. des Wiedereinstiegs nach einer Eltern-Karenz war die gesetzliche Verankerung des Rückkehrrechts auf denselben Arbeitsplatz. Obwohl das Rückkehrrecht bereits im Jahr 2005 in den dienstrechtlichen Vorschriften verankert wurde, muss in diesem Zusammenhang weiterhin Aufklärungsarbeit geleistet werden, damit befristete Verträge von Schwangeren nicht „einfach auslaufen“ und die Dienstposten der Karenzierten nicht unbefristet nachbesetzt werden und Mütter und Väter problemlos auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können.

Um sicherzustellen, dass bei der Stadt Wien niemand aufgrund der Elternschaft benachteiligt wird, wird sich das zukünftige Gleichstellungsprogramm 2024 bis 2026 mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erhöhung der Väterbeteiligung bzw. gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auseinandersetzen. Wesentlich ist dabei, die eigenen Rechte im Detail zu kennen und im Bedarfsfall Unterstützung bei ihrer Durchsetzung zu erhalten.

Unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Um neue Lösungsstrategien entwickeln zu können, braucht es qualitative Untersuchungen der Problemlagen und der Situation der Bediensteten. Es gibt zwar viele Annahmen über vorherrschende Benachteiligungen aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und auch das vorliegende Zahlenmaterial gibt Hinweise darauf, wo Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Doch um gezielt gegensteuern zu können, müssen tiefer gehende Studien und Befragungen durchgeführt werden und Themen auch qualitativ untersucht werden. Hier greifen wichtige Voraussetzungen für die Weiterentwicklung von

Gleichstellungsmaßnahmen ineinander. Die Ermittlung des Status quo bzw. die Erforschung von Problemlagen und ihrer Ursachen sind wesentlich für die Entwicklung zukünftiger Ziele und Lösungen. Deshalb sollen auch in Zukunft unabhängige Untersuchungen zu verschiedenen gleichstellungsspezifischen Fragestellungen durchgeführt und Maßnahmen daraus abgeleitet werden.

Gerade in Zeiten von multiplen Krisen und dem damit verbundenen großen Spardruck besteht die Gefahr, dass Gleichstellungsanliegen in den Hintergrund rücken. Gleichstellung muss aber ein offensives Anliegen der Führungsebenen in Politik, Verwaltung und Dienststellen auch in Zeiten der Unsicherheiten bleiben. Benachteiligungen in sämtlichen Bereichen müssen beseitigt und Gleichstellung muss vorangetrieben werden, denn sonst besteht die Gefahr der stillen und langsamen Rückschritte der lange und mühsam erarbeiteten Fortschritte. Gleichstellung muss auch in herausfordernden Zeiten einen hohen Stellenwert behalten und im Umgang miteinander selbstverständlich bleiben.

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

AKH	Universitätsklinikum Allgemeines Krankenhaus
GBB	Gleichbehandlungsbeauftragte
GBK	Gleichbehandlungskommission
GD, GED	Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes
HCM	Health-Care-Management
MA	Magistratsabteilung
MA 2	Personalservice der Stadt Wien
MedUni	Medizinische Universität Wien
MD-OS	Magistratsdirektion – Organisation und Sicherheit
MD-PWS	Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke
MD-PR	Magistratsdirektion – Personal und Revision
VGW	Verwaltungsgericht Wien
VwGr	Verwendungsgruppe
W-GBG	Wiener Gleichbehandlungsgesetz
WASSt	Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten
WiGev	Wiener Gesundheitsverbund
WW	Wiener Wohnen
WKN	Wien Kanal
Ziel 1	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
Ziel 2	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen), in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind

- Ziel 3 Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms
Prävention von sexueller Belästigung durch
Bewusstseinsbildung
- Ziel 4 Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms
Prävention von Diskriminierung im
Zusammenhang mit einer Schwangerschaft

Gleichstellungsprogramm 2021 bis 2023

Zielvorgaben für das Gleichstellungsprogramm 2021 bis 2023 für die Stadt Wien (ausgenommen Wiener Gesundheitsverbund und Magistrats- direktion – Personalstelle Wiener Stadtwerke)

Die Stadt Wien bekennt sich als Dienstgeberin bereits seit vielen Jahren zu einer aktiven Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik. Mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) verpflichtet sich die Stadt bereits seit 25 Jahren dazu, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität zu beseitigen. In § 37 des W-GBG ist das Frauenförderungsgebot, das darauf abzielt, Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu fördern, gesetzlich festgeschrieben.

Das Gleichstellungsprogramm ist ein wesentliches Instrument zur Erlangung gleicher Repräsentation der Geschlechter und sorgt für einen Ausgleich von bestehender struktureller Ungleichbehandlung.

Gemäß § 38 W-GBG werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms vom Herrn Bürgermeister für den Zeitraum von drei Jahren festgelegt. Die Ziele werden vom Herrn Magistratsdirektor an die Dienststellen übermittelt. Die Berichterstattung über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben hat jährlich an den Herrn Magistratsdirektor zu erfolgen, der die gesammelten Berichte an die Gleichbehandlungsbeauftragte übermittelt.

Nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz sind die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter als Adressatinnen und Adressaten des Gleichstellungsprogramms für dessen Umsetzung bzw. Einhaltung sowie für die Berichterstattung verantwortlich.

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten eines jeden Berufsfeldes der Gemeinde Wien soll nicht kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten sein. Festgehalten wird dabei, dass bei Neuaufnahmen in den Dienst der Gemeinde Wien Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange bevorzugt aufzunehmen sind, solange in dem betreffenden Berufsfeld Unterrepräsentation besteht.

Sofern Frauen in einem Berufsfeld an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Gemeinde Wien unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Dienststellen zu erreichen, in denen der Frauenanteil in diesem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Die Ausgangszahlen zum Stichtag 1.1.2021 und die Berichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2022, 1.1.2023, 1.1.2024 über die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil (Prozentsatz) je Berufsfeld und Dienststelle sowie die Veränderung im Vergleich zu den Ausgangsdaten stehen zur Verfügung. In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Dienststellen eine Begründung zu berichten.

Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen) im Sinne des § 2 Abs. 3 Wiener Gleichbehandlungsgesetz, in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind

2a)

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in einem Berufsfeld einer Dienststelle soll nicht kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten sein.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in einer Dienststelle in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt. Sofern Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im betreffenden Berufsfeld und der/ den betreffenden Verwendungsgruppe(n) in der Dienststelle zu erreichen.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Die Ausgangszahlen zum Stichtag 1.1.2021 und die Berichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2022, 1.1.2023, 1.1.2024 über die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil (Prozentsatz) in höherwertiger Verwendung (Funktion) je Berufsfeld je Dienststelle mit der jeweiligen Verwendungsgruppe und Dienstklasse und die Veränderung im Vergleich zu den Ausgangsdaten stehen zur Verfügung.

In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Dienststellen eine Begründung zu berichten.

2b)

Zudem soll eine statistische Aufstellung über die im Berichtsjahr erfolgten Besetzungen von höherwertigen Verwendungen (Funktionen), in denen Unterrepräsentation besteht, je Dienststelle und Kalenderjahr erstellt

und im Rahmen des Berichts übermittelt werden. Für jedes durchgeführte Auswahlverfahren ist anzugeben: der Zeitpunkt der Bekanntmachung (Monat) der offenen Stelle oder eine Begründung bei fehlender Bekanntmachung; das betreffende Berufsfeld; die Postenbezeichnung; die Postenbewertung; die Angabe der bisherigen Postenbesetzung (weiblich/männlich); die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber*innen; die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber*innen, die zum Hearing (Vorstellungsgespräch) zugelassen wurden und die Angabe der neuen Postenbesetzung (weiblich/männlich).

2c)

Die Teilnahme weiblicher, insbesondere auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme von Führungsfunktionen qualifizieren, ist in jenen Berufsfeldern, in welchen Frauen in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert sind, zu fördern.

Zu Fortbildungskursen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, sind bei Unterrepräsentation vorrangig Frauen zuzulassen. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in einer Dienststelle in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung

3a)

Die Personalstellen in den Dienststellen sind überwiegend für die Abwicklung von Fällen sexueller Belästigung bzw. Dienstpflichtverletzungen verantwortlich oder unterstützen die Führungskräfte maßgeblich bei der Abhandlung mit ihrem Know-how. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass die Personalverantwortlichen der Dienststellen bei Vorfällen von sexueller Belästigung kompetent und konsequent reagieren, um den bestmög-

lichen Schutz für Betroffene zu gewährleisten und die dienstrechtlichen Vorgaben zu erfüllen.

Daher hat jede Dienststelle die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Personalabteilung bzw. die Personalverantwortlichen (Personalstellenleitung und Referent*innen) zu einem von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten im zweiten und dritten Jahr des Gleichstellungsprogramms organisierten Workshop zu entsenden, der speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtet ist. Die Dienststellen werden von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten zeitgerecht über entsprechende Termine informiert und eingeladen.

Die Teilnahme gilt als Zielerreichung. Ebenfalls gilt als Zielerreichung die Teilnahme innerhalb der letzten fünf Jahre am Seminar der Wien-Akademie: „Sexuelle Belästigung am Ort der Dienstverrichtung – Erkennen und Reagieren der Führungskraft“.

Ist eine Teilnahme aus gewichtigen Gründen nicht möglich, so ist eine ausführliche Begründung zu berichten.

3b)

Es ist seitens der Dienststellen sicherzustellen, dass das Thema sexuelle Belästigung nachhaltig kommuniziert wird, auch gegenüber neu aufgenommenen Bediensteten bzw. neuen Führungskräften. Die Grundsatzerklärung gegen sexuelle Belästigung der eigenen Dienststelle ist daher allen neu aufgenommenen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen. Die Vorgehensweise bei Vorfällen von sexueller Belästigung ist allen neuen Führungskräften zur Kenntnis zu bringen.

Zu berichten ist im ersten Jahr, welche Maßnahme(n) implementiert wurde(n), um sicherzustellen, dass in Zukunft alle neuen Bediensteten bzw. Führungskräfte sowohl über die Grundsatzerklärung als auch über den Prozess zur Vorgehensweise in Fällen von sexueller Belästigung informiert werden.

3c)

Um einen Gesamtüberblick zu erhalten, soll eine statistische Aufstellung über die abgehandelten Vorfälle von sexueller Belästigung je Dienststelle und Kalenderjahr erstellt und übermittelt werden. Anzugeben sind die Anzahl der Vorfälle von sexueller Belästigung, die Anzahl jener Fälle, in denen die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau eingebunden war, welche (präventiven) Maßnahmen aufgrund des Vorfalles gesetzt wurden (z. B. Schulungen, Informationen) und welche dienstrechtlichen Konsequenzen getroffen wurden.

Ziel 4: Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft

Einerseits besagt das Wiener Gleichbehandlungsgesetz laut § 16 Abs. 2: Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

Andererseits ist nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (§ 2 Abs. 5 Z 5) jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

In diesem Zusammenhang ist je Dienststelle und Kalenderjahr zu berichten, wie viele Bedienstete in einem befristeten Dienstverhältnis eine Schwangerschaft gemeldet haben und deren Dienstvertrag nicht verlängert wurde und aus welchen Gründen dieser nicht verlängert wurde.

Ad Ziel 1) In den folgenden 30 Berufsfeldern gab es eine Unterrepräsentation von Frauen und damit Handlungsbedarf:

- Abteilungshelfer*innen und Anstaltsgehilf*innen
- Arbeiter*innen
- Aufseher*innen
- Badewart*innen
- Bedienstete der Berufsrettung Wien der Schemata II R/IV R und Sanitäter*innen
- Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung
- Bedienstete der Schemata II KA/IV KA (Stadtrechnungshof)
- Bedienstete des höheren technischen Dienstes
- Bedienstete des Schemas VGW (Verwaltungsgericht Wien)
- Bedienstete des technischen Dienstes
- Betriebsassistent*innen
- Blockelektriker*innen bei den Blockanlagen, Heizer*innen, Maschinenarbeiter*innen und Maschinist*innen
- Elektrokarrenfahrer*innen, Motorführer*innen der Kleinbahnen, Motorgraderführer*innen, Straßenwalzenmaschinist*innen und Traktorführer*innen
- Facharbeiter*innen, Hausprofessionist*innen, Vorarbeiter*innen (Partieführer*innen) und Werkstättenleiter*innen
- Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten
- Fachbedienstete des technischen Dienstes
- Feuerwehrbedienstete
- Gärtner*innen
- Kanalarbeiter*innen
- Kraftwagenlenker*innen
- Küchenleiter*innen, Laboratoriumsleiter*innen der media Wien, Marktmeister*innen und Maschinenmeister*innen
- Magazineur*innen
- Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche Assistent*innen und Stationsgehilf*innen

- Monteur*innen
- Müllaufleger*innen und Umweltarbeiter*innen
- Notfallsanitäter*innen und Rettungssanitäter*innen
- Platzmeister*innen, Schulwart*innen und Sportplatzrevisor*innen
- Portier*innen
- Rettungshelfer*innen und Sanitätsgehilf*innen
- Sanitätsrevisor*innen

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1	15
Prozentuelle Verteilung der Betroffenen, die sich in den Jahren 2020 bis 2022 an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt haben, nach Geschlecht	
Abbildung 2	18
Anzahl der Schulungsstunden, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgehalten wurden	
Abbildung 3	24
Anteil der weiblichen und männlichen Absolvent*innen des E-Learning-Moduls Gleichbehandlung in den Jahren 2021 und 2022.	
Abbildung 4	25
Anteil der weiblichen und männlichen Absolvent*innen des E-Learning-Moduls sexuelle Belästigung in den Jahren 2021 und 2022.	
Abbildung 5	45
Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2020, 2021 und 2022	
Abbildung 6	46
Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 neu in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen wurden	
Abbildung 7	47
Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden	
Abbildung 8	49
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien im Jahr 2022 in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung	
Abbildung 9	54
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Verwendungsgruppe A in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	

Abbildung 10	54
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Verwendungsgruppe B in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	
Abbildung 11	56
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	
Abbildung 12	57
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGev in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	
Abbildung 13	59
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Gemeindebediensteten der Wiener Stadtwerke in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	
Abbildung 14	60
Prozentuelle und absolute Verteilung der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion des Magistrats und des WiGev nach Besetzung von Frauen und Männern in den Jahren 2020, 2021 und 2022	
Abbildung 15	61
Prozentuelle und absolute Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 befördert wurden	
Abbildung 16	63
Prozentuelle Verteilung und Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien zum Stichtag 31.12.2022	
Abbildung 17	67
Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen an den Online- oder Präsenzveranstaltungen sowie der Absolvent*innen von E-Learning-Kursen der Wien-Akademie in den Jahren 2020, 2021 und 2022	
Abbildung 18	68
Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen an den Präsenzveranstaltungen	

gen und der Absolvent*innen von E-Learning-Kursen des Wiener Gesundheitsverbunds in den Jahren 2020, 2021 und 2022

Abbildung 19 69

Frauenanteil unter den Teilnehmer*innen der Lehrgänge Führung II in den Jahren 2020, 2021 und 2022

Abbildung 20 73

Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Frühkarenz waren

Abbildung 21 74

Prozentuelle Verteilung und Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die sich in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Eltern-Karenz befanden

Abbildung 22 75

Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGev, des Magistrats und der MD-PWS, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 während einer Eltern-Karenz Dienstleistungen erbracht haben

Abbildung 23 77

Dauer der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz (in Monaten) von weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGev und des Magistrats, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 wieder eingestiegen sind

Abbildung 24 83

Prozentuelle Verteilung und Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 Teilzeit zur Betreuung eines Kindes in Anspruch nahmen

Abbildung 25 84

Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 Teilzeit (inklusive Teilzeit zur Betreuung eines Kindes und Altersteilzeit seit 2022) beschäftigt waren

Abbildung 26 86

Prozentuelle Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die im Jahr 2022 Altersteilzeit in Anspruch genommen haben

Abbildung 27	86
Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in höherwertiger Verwendung Teilzeit beschäftigt waren	
Abbildung 28	90
Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben	
Abbildung 29	103
Veränderung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) von 2012 bis 2023	
Abbildung 30	110
Veränderung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) von 2012 bis 2023	

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1	50
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn in verschiedenen Bereichen bzw. Berufen in den Jahren 2020, 2021 und 2022	
Tabelle 2	52
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Verwendung in verschiedenen Verwendungsgruppen bzw. Berufen in den Jahren 2020, 2021 und 2022	
Tabelle 3	64
Absolute und prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei der Stadt Wien nach Lehrberufen zum Stichtag 31.12.2022	
Tabelle 4	98
Anstieg des Frauentils in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022	

Tabelle 5 99

Verringerung des Frauentils in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022

Tabelle 6 106

Anstieg des Frauentils in höherwertiger Verwendung in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022

Tabelle 7 107

Verringerung des Frauentils in höherwertiger Verwendung in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022

ENDNOTEN

1

In den Jahren 2020 und 2021 gab es pandemiebedingt und aufgrund der Arbeit im Homeoffice deutlich weniger Kontaktaufnahmen, Anfragen und Fälle als in den Jahren zuvor und danach.

2

Zuvor wurden jährlich rund 300 Schulungsstunden abgehalten.

3

<https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-richtiges-formulieren.pdf>, abgerufen am 25.08.2023

4

In den Jahren vor der Pandemie wurden jährlich rund 90 Schulungsstunden abgehalten.

5

<https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht/personalstruktur/bediensteten-gruppen-modellfunktionen-und-berufsfamilien/#Die-zehn-gr--ten-Berufsfamilien>; zuletzt abgerufen am 29.06.2023

6

Ausgenommen Kindergartenassistent*innen; diese sind in Schema I/III inkludiert.

7

z. B. Schema KA (Stadtrechnungshof)

8

https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:b99bab2b-28a9-4b7d-9e8e-89e87e17052d/gender_index_2021.pdf, abgerufen am 30.06.2023

9

Datenquelle: Wiener Gesundheitsverbund

10

Datenquelle: Wiener Gesundheitsverbund

11

<https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht/personalentwicklung/lehrlingsausbildung/>, abgerufen am 30.06.2023

12

https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht/personalentwicklung/lehrlingsausbildung/#chart_tab_items2 abgerufen am 30.06.2023

13

<https://www.gehaltskompass.at/berufsliste>, abgerufen am 30.06.2023

14

Auswertungen sind ausschließlich zu einem bestimmten Stichtag möglich.

15

<https://www.momentum-institut.at/news/frauen-leisteten-care-arbeit-im-wert-von-108-mrd-euro>, abgerufen am 06.10.2023

16

Die Inanspruchnahme der Frühkarenz ist erst seit September 2011 möglich. Daher umfasst diese Zahl für das Jahr 2011 jene Frühkarenzen, die von September bis Dezember 2011 in Anspruch genommen wurden.

17

Seit 2017 können Frauen, die in eingetragenen Partnerschaften oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften leben, von der Möglichkeit der Frühkarenz Gebrauch machen.

18

<https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/AK-Wiedereinstiegsmonitoring.html>, abgerufen am 30.06.2023

19

<https://www.oeaw.ac.at/news/kinder-als-karriereknick-fuer-frauen-in-oesterreich-1>, abgerufen am 21.09.2023

20

Väterkarenz: Männer gehen seltener und bleiben kürzer:

<https://www.profil.at/wirtschaft/problemfeld-vaeterkarenz-maenner-gehen-seltener-und-bleiben-kuerzer/402121638>, abgerufen am 18.09.2023

21

Jacobi, Liana; Wagner, Helga; Frühwirth-Schnatter, Sylvia: Karenzzeit oder Karriere?:

https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/beziehungsweise/2017/bzw_mai_2017.pdf, abgerufen am 31.08.2023

22

Die langfristige Entwicklung beinhaltet ausschließlich Daten des Magistrats und des WiGev. Daten der MD-PWS liegen erst ab dem Jahr 2014 vor.

23

Bei den Wiener Stadtwerken erfolgt seit 2001 keine Aufnahme mehr in den Dienst der Stadt Wien.

24

Die Daten umfassen Personen, deren Beschäftigungsausmaß in den angegebenen Jahren nicht 100 Prozent betrug, d. h. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben.

25

<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/studie-teilzeit-2019.html>, abgerufen am 22.09.2023

26

<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/teilzeit-in-wien.pdf>, abgerufen am 11.07.2023

27

<https://wien1x1.at/weltfrauentag-2023/>, abgerufen am 11.07.2023

28

<https://www.derstandard.at/story/2000144248902/wie-viele-menschen-in-oesterreich-arbeiten-freiwillig-in-teilzeit>, abgerufen am 11.07.2023

29

<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/teilzeit-in-wien.pdf>, abgerufen am 11.07.2023

30

https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken-2022_Web-barrierefrei.pdf, abgerufen am 10.07.2023

31

<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>, abgerufen am 10.07.2023

32

<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>, abgerufen am 10.07.2023

33

<https://www.agenda-austria.at/wp-content/uploads/2019/02/aa-motherhoodpay-gap-a5-ansicht-web-190220.pdf>, S. 8 und S. 28, abgerufen am 22.09.2023

34

<https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/AK-Wiedereinstiegsmonitoring.html>, abgerufen am 11.07.2023

35

https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/Infotext_GenderStatistik_Einkommen.pdf, abgerufen am 13.09.2023

36

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>, siehe unter weiterführende Daten, Tab2: Bruttojahreseinkommen von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern im Zeitvergleich, abgerufen am 06.10.2023

37

<https://www.gemeinderecht.wien.at/recht/gemeinderecht-wien/einkommenstransparenz/index.html>, abgerufen am 20.09.2023

38

<https://www.entgeltgleichheit-foerdern.de/entgelttransparenz/ursachen>, abgerufen am 12.09.2023

39

<https://www.momentum-institut.at/news/bei-der-gleichberechtigung-ist-noch-sehr-viel-zu-tun>, abgerufen am 14.09.2023

40

<https://www.profil.at/wirtschaft/problemfeld-vaeterkarenz-maenner-gehen-seltener-und-bleiben-kuerzer/402121638>, abgerufen am 12.09.2023

41

In der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund sind die in der Folge genannten Ziele auf Ebene der Dienststelleneinheiten zu verfolgen. Dienststelleneinheiten sind die Generaldirektion, alle Kliniken, das AKH, alle Pflegewohnhäuser, alle Geriatriezentren, das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung und der FH-Campus.

42

siehe Anhang

43

https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/lehre/studien?semester=162&anzahl_semester=3&format=html&prozente_anzeigen=0&prozente_anzeigen=1&kategorien%5B%5D=Studienrichtung&kategorien%5B%5D=Geschlecht&filter%5B%5D=ohne+Mitbeleger, abgerufen am 08.08.2023

44

https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user_upload/Mader.pdf, S. 44, abgerufen am 03.10.2023

KONTAKT

Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten
der Gemeinde Wien
Friedrich-Schmidt-Platz 3
1082 Wien

Telefon: +43 1 4000 83140
Fax: +43 1 4000 99 83140
E-Mail: post@gbb.wien.gv.at
www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung

BEI DEN WIENER STADTWERKEN

Thomas-Klestil-Platz 13
1030 Wien
Telefon: +43 1 531 23 39411
E-Mail: silvia.lippert@wienerstadtwerke.at

IMPRESSUM

Gleichbehandlungsbericht 2020 bis 2022

Eigentümerin und Herausgeberin:
Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

Autorinnen:
Mag.^a Elisabeth Assmair (GBB)

Kapitel Gleichbehandlungskommission:
Vorsitzende Mag.^a Eva Papouschek

Cover:
Graphische Gestaltung im Erdgeschoss GmbH, www.erdgeschoss.at

Gesamtbericht:
Barbara Höller, www.bureau-p.at

Korrektorat:
MMag.^a Judith Kreiner, www.weblektorat.at

Fotocredits:
S. 13: PID / Martin Votava
S. 21: Wiener Wohnen / Nicole Viktorik
S. 26: Barbara Gross
S. 37: PID / David Bohmann

Wien, November 2023