



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.

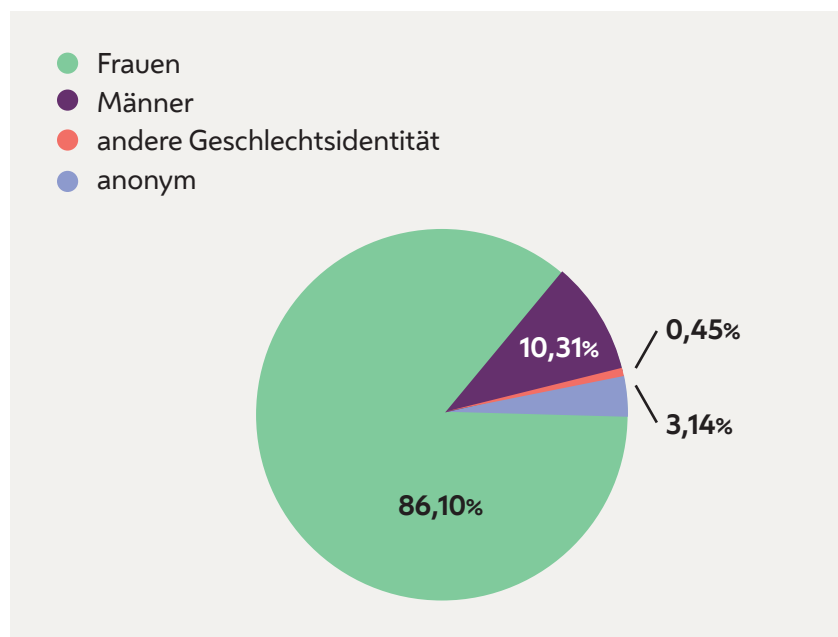
## **Anfragen, Beschwerden und Fälle**

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 367<sup>1</sup> 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 223<sup>1</sup> 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

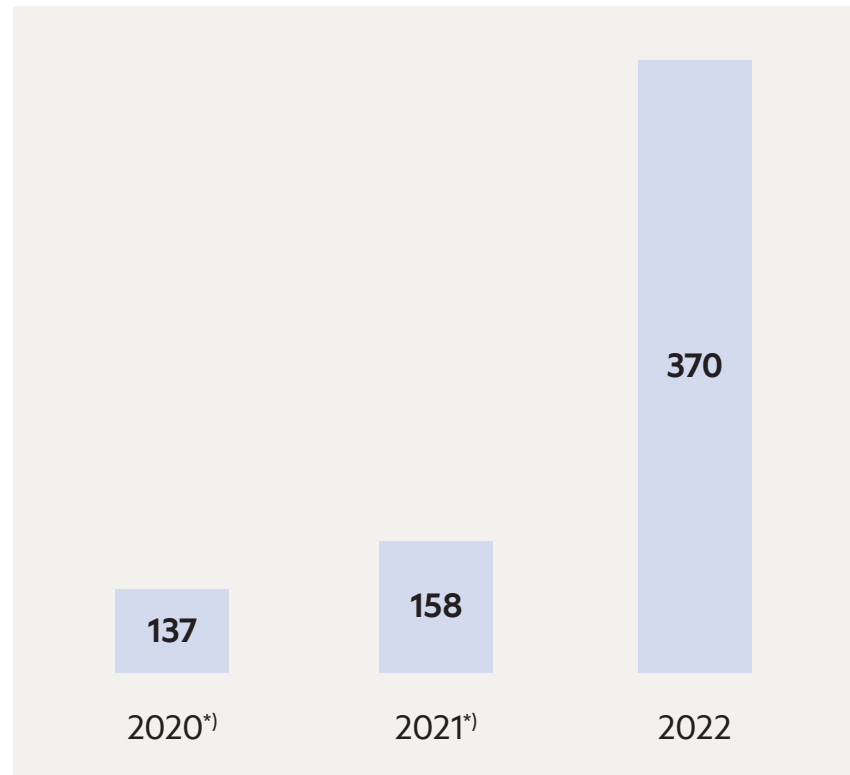
Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit und die erfolgreiche Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Berufsleben sind das entsprechende Wissen und Bewusstsein von Mitarbeiter\*innen und von Führungskräften.

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 davor<sup>2</sup> 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 Gesundheitsverbands 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.<sup>a</sup> Karin Ramser von Wiener Wohnen und die zuständigen Vizedirektor\*innen klar gegen sexuelle Belästigung positionierten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.<sup>a</sup> 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.

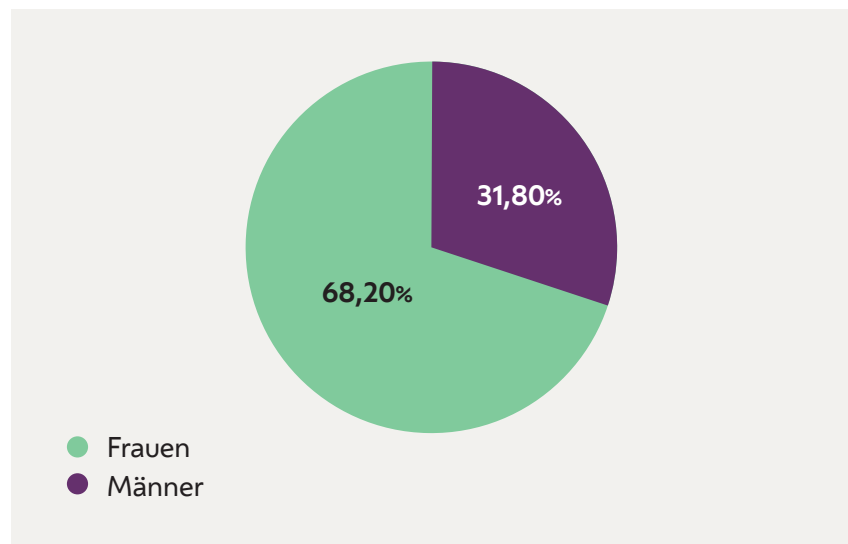
### **E-Learning-Modul: Gleichbehandlung von Frauen, Männern und weiteren Geschlechtsidentitäten**

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

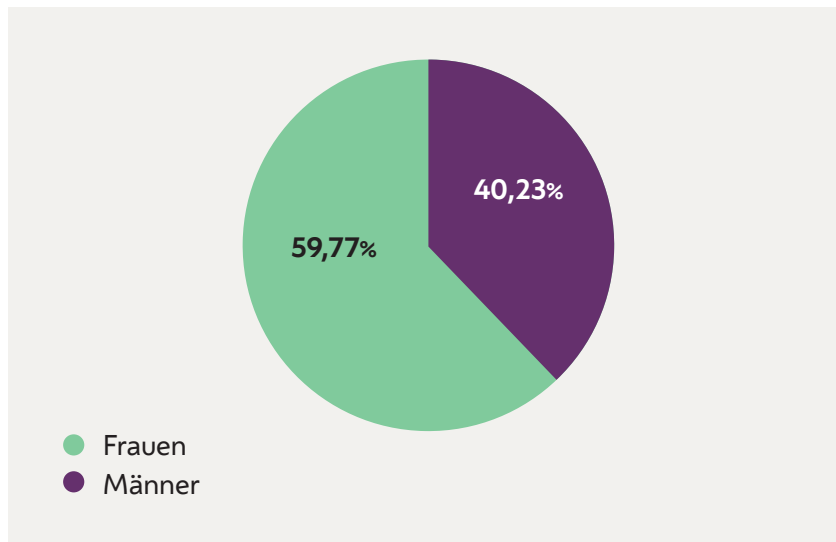
### E-Learning-Modul: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

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

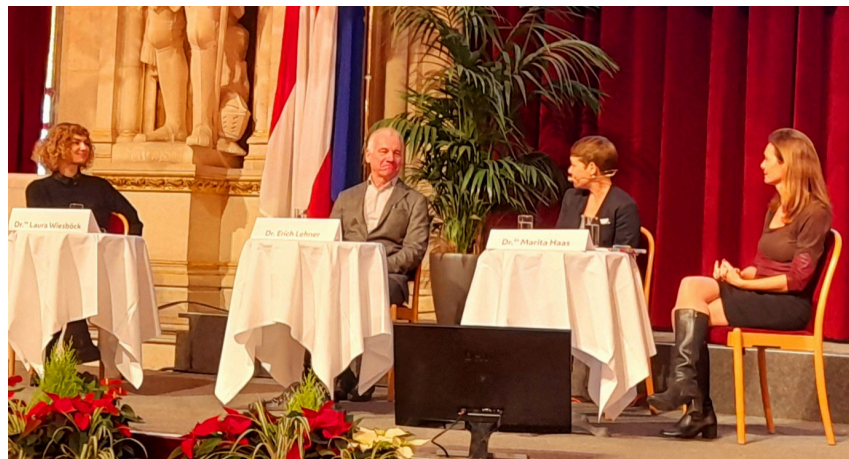
Im November 2021 widmete sich die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen einer Fachkonferenz dem Themenbereich Geschlecht – Macht – Arbeit und ging der Frage „Ist eine andere Arbeitswelt möglich?“ nach. Um die Gleichstellung der Geschlechter weiter voranzutreiben, müssen immer die bestehenden – 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.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Holzeithner (Universität Wien), Prof.<sup>in</sup> Daniela Rastetter (Universität Hamburg) und Dr.<sup>in</sup> 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.<sup>in</sup> Laura Wiesböck,  
Männerforscher Dr. Erich Lehner,  
Mag.<sup>a</sup> Lo Hufnagl (Moderation)  
und Unternehmensberaterin  
Dr.<sup>in</sup> 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 Wien<sup>3</sup>**  
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.<sup>a</sup> 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.<sup>in</sup> 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.<sup>in</sup> 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.<sup>a</sup> 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](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:

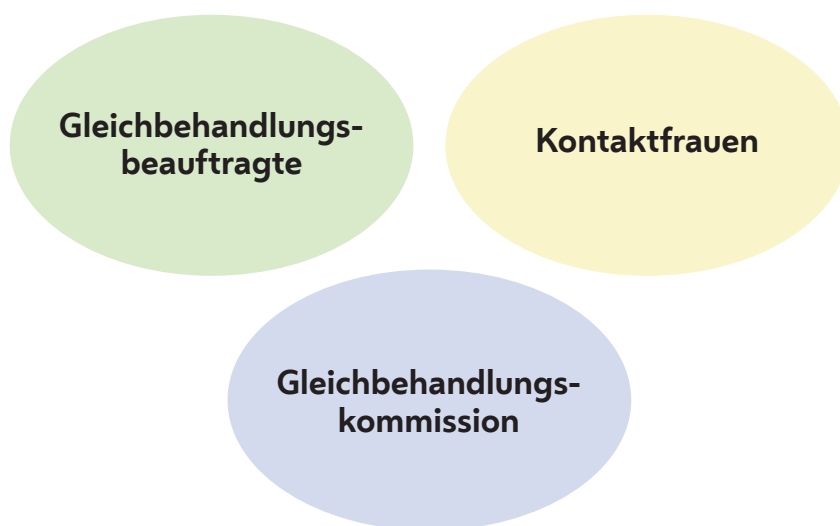
- o Info Café: Die Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Kromus wurde ausführlich zum Thema sexuelle Belästigung interviewt. Das Info Café wurde allen Mitarbeiter\*innen und Interessierten auf dem YouTube-Kanal von Wiener Wohnen zugänglich gemacht:  
<https://www.youtube.com/watch?v=ZTZMezNFPB8>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

# 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.<sup>a</sup> 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,