

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.