

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.