

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-