

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:


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

