

# Resümee und Ausblick

Die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten blickt mittlerweile auf eine sehr lange – fast dreißigjährige – Geschichte zurück. In all den Jahren wurde das Gesetz konsequent weiterentwickelt und dadurch waren viele positive Entwicklungen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung bei der Stadt Wien möglich.

Als besonders wirkungsvoll hat sich die Frauenförderungsquote erwiesen, die es Frauen in manchen Bereichen überhaupt erst möglich machte, Fuß zu fassen und ihre Qualifikationen unter Beweis zu stellen. Die Weiterentwicklung dieses Instruments durch die Einführung von Berufsfeldern und die Betrachtung auf Dienststellenebene hat zudem zu einem enormen Fortschritt geführt.

Wir haben in der Stadt Wien ein starkes Wiener Gleichbehandlungsgesetz – Frauen und Männer sowie weitere Geschlechtsidentitäten haben dieselben Rechte. Wesentlich ist, dass sich Bedienstete der Stadt Wien nicht damit abfinden müssen, am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts benachteiligt oder sexuell belästigt zu werden. In diesem Zusammenhang ist es sehr wichtig, dass Bedienstete sich bei jedem Verdacht einer Diskriminierung von den Kontaktfrauen oder der Gleichbehandlungsbeauftragten vertraulich beraten lassen können.

Neben all den angeführten Erfolgen und Fortschritten waren auf manchen Hierarchieebenen oder in manchen Bereichen leider aber auch kleinere oder größere Rückschritte zu verzeichnen.

Die Stadt Wien als eine der größten Dienstgeber\*innen Österreichs kann nicht von den vorherrschenden gesellschaftlichen Bedingungen losgelöst betrachtet werden. Zwar wurden in Wien die für Gleichstellung relevanten Strukturen laufend verbessert und dadurch wurde schon

viel bewirkt. Doch trotz all dieser Errungenschaften ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auch bei der Stadt Wien als Arbeitgeberin noch nicht erreicht.

Frauen sind mittlerweile in fast allen Berufen bei der Stadt Wien vertreten und sie sind auch auf (fast) allen Hierarchiestufen bei der Stadt Wien tätig. In vielen Berufsfeldern gibt es in höherwertiger Verwendung eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern. In jenen Berufsfeldern, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind – das ist vor allem in technischen und handwerklichen Berufen der Fall –, ist der Frauenanteil in höherwertigen Funktionen seit vielen Jahren zwar langsam, aber stetig im Steigen begriffen.

Nur auf der Hierarchieebene der Dienststellenleiter\*innen gibt es seit einigen Jahren eine Trendumkehr. Der Anteil der Abteilungsleiterinnen ist vor einigen Jahren nach jahrelangem kontinuierlichen Anstieg erstmals gesunken. Und das gleich stark – nämlich von fast 37 Prozent auf unter 30 Prozent. Ende des Jahres 2022 stieg der Frauenanteil dann wieder auf 30,36 Prozent an. Zwar ist der Frauenanteil bis Mitte des Jahres 2023 wieder auf über 32 Prozent angewachsen. Aber mit jeder Neubesetzung könnte sich dieser Anteil wieder rasch verändern. Dagegen ist der Frauenanteil bei den Leiter\*innen der Magistratischen Bezirksämter mit 73 Prozent konstant hoch. Der Anteil an **Primärärztinnen im Wiener Gesundheitsverbund** ist im Berichtszeitraum leider auf 21 Prozent gesunken.

In Zukunft gilt es, besonderes Augenmerk auf Neubesetzungen bei den höchsten Führungsfunktionen zu legen. Um auch die langfristigen Entwicklungen sichtbar zu machen, wurden im vorliegenden Bericht auch wieder die langfristigen Entwicklungen im jeweiligen Kapitel angeführt.

Neue Themenbereiche werden vielfach aus der Beratungspraxis der Stelle der Gleichbehandlungsbeauf-

tragten und aus den betreuten Einzelfällen abgeleitet. Tauchen ähnlich gelagerte Fragestellungen bzw. Themenfelder in einer gewissen Häufigkeit und Frequenz auf, wird dies – nach einer Bedarfsprüfung – zum Anlass genommen, daraus zentrale Maßnahmen zur strategischen Weiterentwicklung des Bereichs der Gleichstellung abzuleiten.

Aus der Analyse der Zahlen und Daten der letzten drei Jahre und unter Einbeziehung der langfristigen Entwicklungen im jeweiligen Bereich sowie den angeführten Erfahrungen aus der Beratungspraxis können folgende wesentliche Herausforderungen für die zukünftige Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgeleitet werden:

**Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern und Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in höherwertige Verwendung (unabhängig von Betreuungsaufgaben)**

Gerade im langfristigen Vergleich hat sich gezeigt, dass bei der Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern bzw. der Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in höherwertige Verwendung aufgrund geringer Fluktuation bzw. Verschiebungen in der Bedienstetenstruktur nur langsam Erfolge erzielt werden können. Die geschlechtsspezifische Verteilung in den Bildungseinrichtungen und Berufsausbildungen, die überwiegende Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Frauen und die Persistenz von Rollenstereotypen erschweren das Durchbrechen der horizontalen und vertikalen Segregation.<sup>44</sup> Ein wesentliches Instrument der Gleichbehandlungsbeauftragten, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufsfeldern und in höherwertiger Verwendung zu erhöhen, ist das Gleichstellungsprogramm. Mit klaren Vorgaben in Form von Zahlenzielen und einer jährlichen Analyse der Dienststellenberichte und Auswertungen der Begründungen ist es möglich, Stillstand oder Rückschritte zu erkennen und dem entgegenzuwirken und dem Ziel dadurch Schritt für

Schritt näher zu kommen. In der Vergangenheit wurden bereits Standards für eine transparente und objektive Personalauswahl erstellt, um durch eine einheitliche und strukturierte Vorgehensweise den Einfluss von Rollenstereotypen auf die Ergebnisse von Auswahlverfahren zu minimieren.

### **Aufklärungs-, Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit**

Der direkte Kontakt sowohl zu den Mitarbeiter\*innen als auch zu den Führungskräften und den Personalverantwortlichen trägt in einem hohen Maße dazu bei, Bewusstseinsbildung im Zusammenhang mit Gleichbehandlung und Frauenförderung voranzutreiben.

Schulungen in den Dienststellen sowie die bewährte Zusammenarbeit mit der Wien-Akademie, dem Bildungszentrum des Wiener Gesundheitsverbundes sowie den Bildungseinrichtungen der Wiener Stadtwerke werden fortgeführt und noch weiter ausgebaut.

Auch die E-Learning-Angebote der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten sollen themenspezifisch ausgebaut werden.

### **Informationen über Beratungsangebote der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Kontaktfrauen ausbauen**

Damit Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindert bzw. beseitigt werden können, ist es wichtig, dass sich die Mitarbeiter\*innen an die Kontaktfrauen oder an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wenden.

Nutzungsbarrieren und Hürden bei der Kontaktaufnahme müssen weiter abgebaut werden. Daher werden Mitarbeiter\*innen der Stadt Wien in Zukunft verstärkt über die Angebote und die Unterstützungsmöglichkeiten der Stelle informiert. Hierbei soll der Fokus auf Bediens-

tetengruppen liegen, die nicht im Büro tätig sind. Die Beratungs- und Informationsarbeit wird stetig weiterentwickelt und ausgebaut und an die Bedürfnisse der Klient\*innen angepasst.

### **Sicherstellung eines würdevollen, belästigungs- und sexismusfreien Arbeitsumfeldes und respektvollen Umgangs miteinander**

Sensibilisierung ist ein wichtiger Bestandteil für einen respektvollen Umgang miteinander und eines würdevollen Arbeitsumfeldes. Präventive Maßnahmen schaffen ein Umfeld, welches Wertschätzung und Respekt in den Vordergrund stellt. Auch eine klare Haltung der Führungskräfte ist von besonderer Bedeutung, denn sie erhöht das Vertrauen von betroffenen Personen in die Dienstgeberin und ermutigt, gegen Missstände aufzutreten.

Es hat sich gezeigt, dass die **intensive Auseinandersetzung** der Dienststellen mit dem Thema sexuelle Belästigung im Rahmen der letzten beiden Gleichstellungsprogramme zu einem hohen Bewusstsein bezüglich des Themas geführt und zu einer enormen Professionalisierung im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung beigetragen hat. Die von den Dienststellen erstellten Grundsatzklärungen und Prozesse zur Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung bilden weiterhin eine solide Basis für die Dienststellen und sollen in Zukunft auch neu eintretenden Mitarbeiter\*innen nähergebracht werden. Die flächendeckende Schulung von Personalverantwortlichen in den Dienststellen hat auch zu einer deutlichen Verbesserung bei der Abhandlung von Vorfällen sexueller Belästigung geführt. Der Ausbau der Opferschutzbestimmungen war zudem ein weiterer wichtiger Meilenstein in der Prävention und der Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Für die Zukunft gilt es, weiterhin am Thema dranzubleiben und die begonnene Schulungsoffensive weiterzuführen und so die Bewusstseinsbildung zum Thema weiter voranzutreiben.

## **Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit**

Von besonderer Bedeutung im Bereich der Vereinbarkeit bzw. des Wiedereinstiegs nach einer Eltern-Karenz war die gesetzliche Verankerung des Rückkehrrechts auf denselben Arbeitsplatz. Obwohl das Rückkehrrecht bereits im Jahr 2005 in den dienstrechtlichen Vorschriften verankert wurde, muss in diesem Zusammenhang weiterhin Aufklärungsarbeit geleistet werden, damit befristete Verträge von Schwangeren nicht „einfach auslaufen“ und die Dienstposten der Karenzierten nicht unbefristet nachbesetzt werden und Mütter und Väter problemlos auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können.

Um sicherzustellen, dass bei der Stadt Wien niemand aufgrund der Elternschaft benachteiligt wird, wird sich das zukünftige Gleichstellungsprogramm 2024 bis 2026 mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erhöhung der Väterbeteiligung bzw. gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auseinandersetzen. Wesentlich ist dabei, die eigenen Rechte im Detail zu kennen und im Bedarfsfall Unterstützung bei ihrer Durchsetzung zu erhalten.

## **Unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

Um neue Lösungsstrategien entwickeln zu können, braucht es qualitative Untersuchungen der Problemlagen und der Situation der Bediensteten. Es gibt zwar viele Annahmen über vorherrschende Benachteiligungen aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und auch das vorliegende Zahlenmaterial gibt Hinweise darauf, wo Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Doch um gezielt gegensteuern zu können, müssen tiefer gehende Studien und Befragungen durchgeführt werden und Themen auch qualitativ untersucht werden. Hier greifen wichtige Voraussetzungen für die Weiterentwicklung von

Gleichstellungsmaßnahmen ineinander. Die Ermittlung des Status quo bzw. die Erforschung von Problemlagen und ihrer Ursachen sind wesentlich für die Entwicklung zukünftiger Ziele und Lösungen. Deshalb sollen auch in Zukunft unabhängige Untersuchungen zu verschiedenen gleichstellungsspezifischen Fragestellungen durchgeführt und Maßnahmen daraus abgeleitet werden.

Gerade in Zeiten von multiplen Krisen und dem damit verbundenen großen Spardruck besteht die Gefahr, dass Gleichstellungsanliegen in den Hintergrund rücken. Gleichstellung muss aber ein offensives Anliegen der Führungsebenen in Politik, Verwaltung und Dienststellen auch in Zeiten der Unsicherheiten bleiben. Benachteiligungen in sämtlichen Bereichen müssen beseitigt und Gleichstellung muss vorangetrieben werden, denn sonst besteht die Gefahr der stillen und langsamen Rückschritte der lange und mühsam erarbeiteten Fortschritte. Gleichstellung muss auch in herausfordernden Zeiten einen hohen Stellenwert behalten und im Umgang miteinander selbstverständlich bleiben.