

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

AKH	Universitätsklinikum Allgemeines Krankenhaus
GBB	Gleichbehandlungsbeauftragte
GBK	Gleichbehandlungskommission
GD, GED	Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes
HCM	Health-Care-Management
MA	Magistratsabteilung
MA 2	Personalservice der Stadt Wien
MedUni	Medizinische Universität Wien
MD-OS	Magistratsdirektion – Organisation und Sicherheit
MD-PWS	Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke
MD-PR	Magistratsdirektion – Personal und Revision
VGW	Verwaltungsgericht Wien
VwGr	Verwendungsgruppe
W-GBG	Wiener Gleichbehandlungsgesetz
WASSt	Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten
WiGev	Wiener Gesundheitsverbund
WW	Wiener Wohnen
WKN	Wien Kanal
Ziel 1	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
Ziel 2	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen), in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind

- Ziel 3 Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms
Prävention von sexueller Belästigung durch
Bewusstseinsbildung
- Ziel 4 Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms
Prävention von Diskriminierung im
Zusammenhang mit einer Schwangerschaft

Gleichstellungsprogramm 2021 bis 2023

Zielvorgaben für das Gleichstellungsprogramm 2021 bis 2023 für die Stadt Wien (ausgenommen Wiener Gesundheitsverbund und Magistrats- direktion – Personalstelle Wiener Stadtwerke)

Die Stadt Wien bekennt sich als Dienstgeberin bereits seit vielen Jahren zu einer aktiven Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik. Mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) verpflichtet sich die Stadt bereits seit 25 Jahren dazu, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität zu beseitigen. In § 37 des W-GBG ist das Frauenförderungsgebot, das darauf abzielt, Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu fördern, gesetzlich festgeschrieben.

Das Gleichstellungsprogramm ist ein wesentliches Instrument zur Erlangung gleicher Repräsentation der Geschlechter und sorgt für einen Ausgleich von bestehender struktureller Ungleichbehandlung.

Gemäß § 38 W-GBG werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms vom Herrn Bürgermeister für den Zeitraum von drei Jahren festgelegt. Die Ziele werden vom Herrn Magistratsdirektor an die Dienststellen übermittelt. Die Berichterstattung über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben hat jährlich an den Herrn Magistratsdirektor zu erfolgen, der die gesammelten Berichte an die Gleichbehandlungsbeauftragte übermittelt.

Nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz sind die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter als Adressatinnen und Adressaten des Gleichstellungsprogramms für dessen Umsetzung bzw. Einhaltung sowie für die Berichterstattung verantwortlich.

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten eines jeden Berufsfeldes der Gemeinde Wien soll nicht kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten sein. Festgehalten wird dabei, dass bei Neuaufnahmen in den Dienst der Gemeinde Wien Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange bevorzugt aufzunehmen sind, solange in dem betreffenden Berufsfeld Unterrepräsentation besteht.

Sofern Frauen in einem Berufsfeld an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Gemeinde Wien unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Dienststellen zu erreichen, in denen der Frauenanteil in diesem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Die Ausgangszahlen zum Stichtag 1.1.2021 und die Berichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2022, 1.1.2023, 1.1.2024 über die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil (Prozentsatz) je Berufsfeld und Dienststelle sowie die Veränderung im Vergleich zu den Ausgangsdaten stehen zur Verfügung. In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Dienststellen eine Begründung zu berichten.

Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen) im Sinne des § 2 Abs. 3 Wiener Gleichbehandlungsgesetz, in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind

2a)

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in einem Berufsfeld einer Dienststelle soll nicht kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten sein.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in einer Dienststelle in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt. Sofern Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im betreffenden Berufsfeld und der/ den betreffenden Verwendungsgruppe(n) in der Dienststelle zu erreichen.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Die Ausgangszahlen zum Stichtag 1.1.2021 und die Berichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2022, 1.1.2023, 1.1.2024 über die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil (Prozentsatz) in höherwertiger Verwendung (Funktion) je Berufsfeld je Dienststelle mit der jeweiligen Verwendungsgruppe und Dienstklasse und die Veränderung im Vergleich zu den Ausgangsdaten stehen zur Verfügung.

In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Dienststellen eine Begründung zu berichten.

2b)

Zudem soll eine statistische Aufstellung über die im Berichtsjahr erfolgten Besetzungen von höherwertigen Verwendungen (Funktionen), in denen Unterrepräsentation besteht, je Dienststelle und Kalenderjahr erstellt

und im Rahmen des Berichts übermittelt werden. Für jedes durchgeführte Auswahlverfahren ist anzugeben: der Zeitpunkt der Bekanntmachung (Monat) der offenen Stelle oder eine Begründung bei fehlender Bekanntmachung; das betreffende Berufsfeld; die Postenbezeichnung; die Postenbewertung; die Angabe der bisherigen Postenbesetzung (weiblich/männlich); die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber*innen; die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber*innen, die zum Hearing (Vorstellungsgespräch) zugelassen wurden und die Angabe der neuen Postenbesetzung (weiblich/männlich).

2c)

Die Teilnahme weiblicher, insbesondere auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme von Führungsfunktionen qualifizieren, ist in jenen Berufsfeldern, in welchen Frauen in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert sind, zu fördern.

Zu Fortbildungskursen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, sind bei Unterrepräsentation vorrangig Frauen zuzulassen. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in einer Dienststelle in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung

3a)

Die Personalstellen in den Dienststellen sind überwiegend für die Abwicklung von Fällen sexueller Belästigung bzw. Dienstpflichtverletzungen verantwortlich oder unterstützen die Führungskräfte maßgeblich bei der Abhandlung mit ihrem Know-how. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass die Personalverantwortlichen der Dienststellen bei Vorfällen von sexueller Belästigung kompetent und konsequent reagieren, um den bestmög-

lichen Schutz für Betroffene zu gewährleisten und die dienstrechtlichen Vorgaben zu erfüllen.

Daher hat jede Dienststelle die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Personalabteilung bzw. die Personalverantwortlichen (Personalstellenleitung und Referent*innen) zu einem von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten im zweiten und dritten Jahr des Gleichstellungsprogramms organisierten Workshop zu entsenden, der speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtet ist. Die Dienststellen werden von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten zeitgerecht über entsprechende Termine informiert und eingeladen.

Die Teilnahme gilt als Zielerreichung. Ebenfalls gilt als Zielerreichung die Teilnahme innerhalb der letzten fünf Jahre am Seminar der Wien-Akademie: „Sexuelle Belästigung am Ort der Dienstverrichtung – Erkennen und Reagieren der Führungskraft“.

Ist eine Teilnahme aus gewichtigen Gründen nicht möglich, so ist eine ausführliche Begründung zu berichten.

3b)

Es ist seitens der Dienststellen sicherzustellen, dass das Thema sexuelle Belästigung nachhaltig kommuniziert wird, auch gegenüber neu aufgenommenen Bediensteten bzw. neuen Führungskräften. Die Grundsaterklärung gegen sexuelle Belästigung der eigenen Dienststelle ist daher allen neu aufgenommenen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen. Die Vorgehensweise bei Vorfällen von sexueller Belästigung ist allen neuen Führungskräften zur Kenntnis zu bringen.

Zu berichten ist im ersten Jahr, welche Maßnahme(n) implementiert wurde(n), um sicherzustellen, dass in Zukunft alle neuen Bediensteten bzw. Führungskräfte sowohl über die Grundsaterklärung als auch über den Prozess zur Vorgehensweise in Fällen von sexueller Belästigung informiert werden.

3c)

Um einen Gesamtüberblick zu erhalten, soll eine statistische Aufstellung über die abgehandelten Vorfälle von sexueller Belästigung je Dienststelle und Kalenderjahr erstellt und übermittelt werden. Anzugeben sind die Anzahl der Vorfälle von sexueller Belästigung, die Anzahl jener Fälle, in denen die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau eingebunden war, welche (präventiven) Maßnahmen aufgrund des Vorfalles gesetzt wurden (z. B. Schulungen, Informationen) und welche dienstrechtlichen Konsequenzen getroffen wurden.

Ziel 4: Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft

Einerseits besagt das Wiener Gleichbehandlungsgesetz laut § 16 Abs. 2: Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

Andererseits ist nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (§ 2 Abs. 5 Z 5) jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

In diesem Zusammenhang ist je Dienststelle und Kalenderjahr zu berichten, wie viele Bedienstete in einem befristeten Dienstverhältnis eine Schwangerschaft gemeldet haben und deren Dienstvertrag nicht verlängert wurde und aus welchen Gründen dieser nicht verlängert wurde.

Ad Ziel 1) In den folgenden 30 Berufsfeldern gab es eine Unterrepräsentation von Frauen und damit Handlungsbedarf:

- Abteilungshelfer*innen und Anstaltsgehilf*innen
- Arbeiter*innen
- Aufseher*innen
- Badewart*innen
- Bedienstete der Berufsrettung Wien der Schemata II R/IV R und Sanitäter*innen
- Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung
- Bedienstete der Schemata II KA/IV KA (Stadtrechnungshof)
- Bedienstete des höheren technischen Dienstes
- Bedienstete des Schemas VGW (Verwaltungsgericht Wien)
- Bedienstete des technischen Dienstes
- Betriebsassistent*innen
- Blockelektriker*innen bei den Blockanlagen, Heizer*innen, Maschinenarbeiter*innen und Maschinist*innen
- Elektrokarrenfahrer*innen, Motorführer*innen der Kleinbahnen, Motorgraderführer*innen, Straßenwalzenmaschinist*innen und Traktorführer*innen
- Facharbeiter*innen, Hausprofessionist*innen, Vorarbeiter*innen (Partieführer*innen) und Werkstättenleiter*innen
- Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten
- Fachbedienstete des technischen Dienstes
- Feuerwehrbedienstete
- Gärtner*innen
- Kanalarbeiter*innen
- Kraftwagenlenker*innen
- Küchenleiter*innen, Laboratoriumsleiter*innen der media Wien, Marktmeister*innen und Maschinenmeister*innen
- Magazineur*innen
- Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche Assistent*innen und Stationsgehilf*innen

- Monteur*innen
- Müllaufleger*innen und Umweltarbeiter*innen
- Notfallsanitäter*innen und Rettungssanitäter*innen
- Platzmeister*innen, Schulwart*innen und Sportplatzrevisor*innen
- Portier*innen
- Rettungshelfer*innen und Sanitätsgehilf*innen
- Sanitätsrevisor*innen

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1	15
Prozentuelle Verteilung der Betroffenen, die sich in den Jahren 2020 bis 2022 an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt haben, nach Geschlecht	
Abbildung 2	18
Anzahl der Schulungsstunden, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgehalten wurden	
Abbildung 3	24
Anteil der weiblichen und männlichen Absolvent*innen des E-Learning-Moduls Gleichbehandlung in den Jahren 2021 und 2022.	
Abbildung 4	25
Anteil der weiblichen und männlichen Absolvent*innen des E-Learning-Moduls sexuelle Belästigung in den Jahren 2021 und 2022.	
Abbildung 5	45
Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2020, 2021 und 2022	
Abbildung 6	46
Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 neu in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen wurden	
Abbildung 7	47
Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden	
Abbildung 8	49
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien im Jahr 2022 in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung	
Abbildung 9	54
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Verwendungsgruppe A in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	

Abbildung 10	54
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Verwendungsgruppe B in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	
Abbildung 11	56
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	
Abbildung 12	57
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGev in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	
Abbildung 13	59
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Gemeindebediensteten der Wiener Stadtwerke in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2022	
Abbildung 14	60
Prozentuelle und absolute Verteilung der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion des Magistrats und des WiGev nach Besetzung von Frauen und Männern in den Jahren 2020, 2021 und 2022	
Abbildung 15	61
Prozentuelle und absolute Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 befördert wurden	
Abbildung 16	63
Prozentuelle Verteilung und Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien zum Stichtag 31.12.2022	
Abbildung 17	67
Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen an den Online- oder Präsenzveranstaltungen sowie der Absolvent*innen von E-Learning-Kursen der Wien-Akademie in den Jahren 2020, 2021 und 2022	
Abbildung 18	68
Anzahl der weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen an den Präsenzveranstaltungen	

gen und der Absolvent*innen von E-Learning-Kursen des Wiener Gesundheitsverbunds in den Jahren 2020, 2021 und 2022

Abbildung 19 69

Frauenanteil unter den Teilnehmer*innen der Lehrgänge Führung II in den Jahren 2020, 2021 und 2022

Abbildung 20 73

Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Frühkarenz waren

Abbildung 21 74

Prozentuelle Verteilung und Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die sich in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Eltern-Karenz befanden

Abbildung 22 75

Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGev, des Magistrats und der MD-PWS, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 während einer Eltern-Karenz Dienstleistungen erbracht haben

Abbildung 23 77

Dauer der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz (in Monaten) von weiblichen und männlichen Bediensteten des WiGev und des Magistrats, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 wieder eingestiegen sind

Abbildung 24 83

Prozentuelle Verteilung und Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 Teilzeit zur Betreuung eines Kindes in Anspruch nahmen

Abbildung 25 84

Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 Teilzeit (inklusive Teilzeit zur Betreuung eines Kindes und Altersteilzeit seit 2022) beschäftigt waren

Abbildung 26 86

Prozentuelle Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die im Jahr 2022 Altersteilzeit in Anspruch genommen haben

Abbildung 27	86
Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in höherwertiger Verwendung Teilzeit beschäftigt waren	
Abbildung 28	90
Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes, die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben	
Abbildung 29	103
Veränderung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) von 2012 bis 2023	
Abbildung 30	110
Veränderung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) von 2012 bis 2023	

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1	50
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn in verschiedenen Bereichen bzw. Berufen in den Jahren 2020, 2021 und 2022	
Tabelle 2	52
Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Verwendung in verschiedenen Verwendungsgruppen bzw. Berufen in den Jahren 2020, 2021 und 2022	
Tabelle 3	64
Absolute und prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei der Stadt Wien nach Lehrberufen zum Stichtag 31.12.2022	
Tabelle 4	98
Anstieg des Frauentails in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022	

Tabelle 5 99

Verringerung des Frauentils in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022

Tabelle 6 106

Anstieg des Frauentils in höherwertiger Verwendung in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022

Tabelle 7 107

Verringerung des Frauentils in höherwertiger Verwendung in den angeführten Berufsfeldern in den Jahren 2021 und 2022

ENDNOTEN

1

In den Jahren 2020 und 2021 gab es pandemiebedingt und aufgrund der Arbeit im Homeoffice deutlich weniger Kontaktaufnahmen, Anfragen und Fälle als in den Jahren zuvor und danach.

2

Zuvor wurden jährlich rund 300 Schulungsstunden abgehalten.

3

<https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-richtiges-formulieren.pdf>, abgerufen am 25.08.2023

4

In den Jahren vor der Pandemie wurden jährlich rund 90 Schulungsstunden abgehalten.

5

<https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht/personalstruktur/bediensteten-gruppen-modellfunktionen-und-berufsfamilien/#Die-zehn-gr--ten-Berufsfamilien>; zuletzt abgerufen am 29.06.2023

6

Ausgenommen Kindergartenassistent*innen; diese sind in Schema I/III inkludiert.

7

z. B. Schema KA (Stadtrechnungshof)

8

https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:b99bab2b-28a9-4b7d-9e8e-89e87e17052d/gender_index_2021.pdf, abgerufen am 30.06.2023

9

Datenquelle: Wiener Gesundheitsverbund

10

Datenquelle: Wiener Gesundheitsverbund

11

<https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht/personalentwicklung/lehrlingsausbildung/>, abgerufen am 30.06.2023

12

https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht/personalentwicklung/lehrlingsausbildung/#chart_tab_items2 abgerufen am 30.06.2023

13

<https://www.gehaltskompass.at/berufsliste>, abgerufen am 30.06.2023

14

Auswertungen sind ausschließlich zu einem bestimmten Stichtag möglich.

15

<https://www.momentum-institut.at/news/frauen-leisteten-care-arbeit-im-wert-von-108-mrd-euro>, abgerufen am 06.10.2023

16

Die Inanspruchnahme der Frühkarenz ist erst seit September 2011 möglich. Daher umfasst diese Zahl für das Jahr 2011 jene Frühkarenzen, die von September bis Dezember 2011 in Anspruch genommen wurden.

17

Seit 2017 können Frauen, die in eingetragenen Partnerschaften oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften leben, von der Möglichkeit der Frühkarenz Gebrauch machen.

18

<https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/AK-Wiedereinstiegsmonitoring.html>, abgerufen am 30.06.2023

19

<https://www.oeaw.ac.at/news/kinder-als-karriereknick-fuer-frauen-in-oesterreich-1>, abgerufen am 21.09.2023

20

Väterkarenz: Männer gehen seltener und bleiben kürzer:

<https://www.profil.at/wirtschaft/problemfeld-vaeterkarenz-maenner-gehen-seltener-und-bleiben-kuerzer/402121638>, abgerufen am 18.09.2023

21

Jacobi, Liana; Wagner, Helga; Frühwirth-Schnatter, Sylvia: Karenzzeit oder Karriere?:

https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/beziehungsweise/2017/bzw_mai_2017.pdf, abgerufen am 31.08.2023

22

Die langfristige Entwicklung beinhaltet ausschließlich Daten des Magistrats und des WiGev. Daten der MD-PWS liegen erst ab dem Jahr 2014 vor.

23

Bei den Wiener Stadtwerken erfolgt seit 2001 keine Aufnahme mehr in den Dienst der Stadt Wien.

24

Die Daten umfassen Personen, deren Beschäftigungsausmaß in den angegebenen Jahren nicht 100 Prozent betrug, d. h. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben.

25

<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/studie-teilzeit-2019.html>, abgerufen am 22.09.2023

26

<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/teilzeit-in-wien.pdf>, abgerufen am 11.07.2023

27

<https://wien1x1.at/weltfrauentag-2023/>, abgerufen am 11.07.2023

28

<https://www.derstandard.at/story/2000144248902/wie-viele-menschen-in-oesterreich-arbeiten-freiwillig-in-teilzeit>, abgerufen am 11.07.2023

29

<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/teilzeit-in-wien.pdf>, abgerufen am 11.07.2023

30

https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken-2022_Web-barrierefrei.pdf, abgerufen am 10.07.2023

31

<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>, abgerufen am 10.07.2023

32

<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>, abgerufen am 10.07.2023

33

<https://www.agenda-austria.at/wp-content/uploads/2019/02/aa-motherhoodpay-gap-a5-ansicht-web-190220.pdf>, S. 8 und S. 28, abgerufen am 22.09.2023

34

<https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/AK-Wiedereinstiegsmonitoring.html>, abgerufen am 11.07.2023

35

https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/Infotext_GenderStatistik_Einkommen.pdf, abgerufen am 13.09.2023

36

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>, siehe unter weiterführende Daten, Tab2: Bruttojahreseinkommen von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern im Zeitvergleich, abgerufen am 06.10.2023

37

<https://www.gemeinderecht.wien.at/recht/gemeinderecht-wien/einkommenstransparenz/index.html>, abgerufen am 20.09.2023

38

<https://www.entgeltgleichheit-foerdern.de/entgelttransparenz/ursachen>, abgerufen am 12.09.2023

39

<https://www.momentum-institut.at/news/bei-der-gleichberechtigung-ist-noch-sehr-viel-zu-tun>, abgerufen am 14.09.2023

40

<https://www.profil.at/wirtschaft/problemfeld-vaeterkarenz-maenner-gehen-seltener-und-bleiben-kuerzer/402121638>, abgerufen am 12.09.2023

41

In der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund sind die in der Folge genannten Ziele auf Ebene der Dienststelleneinheiten zu verfolgen. Dienststelleneinheiten sind die Generaldirektion, alle Kliniken, das AKH, alle Pflegewohnhäuser, alle Geriatriezentren, das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung und der FH-Campus.

42

siehe Anhang

43

https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/lehre/studien?semester=162&anzahl_semester=3&format=html&prozente_anzeigen=0&prozente_anzeigen=1&kategorien%5B%5D=Studienrichtung&kategorien%5B%5D=Geschlecht&filter%5B%5D=ohne+Mitbeleger, abgerufen am 08.08.2023

44

https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user_upload/Mader.pdf, S. 44, abgerufen am 03.10.2023

KONTAKT

Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten
der Gemeinde Wien
Friedrich-Schmidt-Platz 3
1082 Wien

Telefon: +43 1 4000 83140
Fax: +43 1 4000 99 83140
E-Mail: post@gbb.wien.gv.at
www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung

BEI DEN WIENER STADTWERKEN

Thomas-Klestil-Platz 13
1030 Wien
Telefon: +43 1 531 23 39411
E-Mail: silvia.lippert@wienerstadtwerke.at

IMPRESSUM

Gleichbehandlungsbericht 2020 bis 2022

Eigentümerin und Herausgeberin:
Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

Autorinnen:
Mag.^a Elisabeth Assmair (GBB)

Kapitel Gleichbehandlungskommission:
Vorsitzende Mag.^a Eva Papuschek

Cover:
Graphische Gestaltung im Erdgeschoss GmbH, www.erdgeschoss.at

Gesamtbericht:
Barbara Höller, www.bureau-p.at

Korrektorat:
MMag.^a Judith Kreiner, www.weblektorat.at

Fotocredits:
S. 13: PID / Martin Votava
S. 21: Wiener Wohnen / Nicole Viktorik
S. 26: Barbara Gross
S. 37: PID / David Bohmann

Wien, November 2023