

6. Qualitative Analyse

Die Qualitative Analyse umfasst:

- Rückmeldungen der befragten Unternehmen zur Einschätzung des Projektes inklusive Vorschläge für eine etwaige Überarbeitung
- Rückmeldungen aus den Datensheets der Dienststellen zur Einschätzung des Projektes inklusive Vorschläge und/ oder Wünsche für eine etwaige Überarbeitung
- Die Ergebnisse aus den Expert*inneninterviews
- Die Ergebnisse aus dem Expert*innenworkshop

6.1 Rückmeldungen der befragten Unternehmen

Im Rahmen des Fragebogens für Unternehmen wurde neben den statistischen und Bewertungsfragen auch eine offene Frage zur Beurteilung des Projektes und zu Vorschlägen für eine Überarbeitung gestellt. Die offene Frage haben elf Unternehmen beantwortet. Die Analyse dieser offenen Frage fließt hier in die qualitative Analyse ein. Vier Unternehmen gaben an, dass ein Großteil der Maßnahmen schwierig für sie wählbar sind, weil sie bereits einen hohen Frauenanteil aufweisen. Daher wird eine Überarbeitung der Maßnahmen verstärkt in Richtung **Gleichstellungsförderung** vorgeschlagen. Auch eine höhere **Verbindlichkeit** zur Überprüfung der Maßnahmen wurde von zwei Unternehmen rückgemeldet. Ein Unternehmen sprach sich sogar dafür aus, Auftragszusagen an bestimmte Kriterien zur Gleichstellungsförderung zu knüpfen. Zudem ist bei zwei Rückmeldungen auch ersichtlich, dass es Dienstleister*innen gibt, die den **Mehrwert der Maßnahmen nicht erkannt** haben. Eine Aussage dazu lautete: „Mitarbeitende werden nach Leistung bewertet, nicht nach Geschlecht“. Dies unterstreicht die Notwendigkeit der gesetzten Maßnahme durch die Stadt Wien. Ein Unternehmen meldet demnach folgendes zurück: „Wir sehen die Anforderungen als wertvoll und sinnvoll“.

6.2 Rückmeldungen der teilnehmenden Dienststellen

In den Dienststellen-Datensheets wurden neben den deskriptiven Fragen zu den relevanten Aufträgen auch offene Fragen zur Einschätzung des Projektes und Vorschlägen/Wünschen für eine etwaige Überarbeitung gestellt. Fünf von neun Dienststellen haben im Rahmen der Dienststellen-Datensheets zurückgemeldet, dass die **Maßnahmen grundsätzlich als sinnvoll** angesehen werden, vor allem, um Bewusstsein zu schaffen. Drei davon und eine weitere Dienststelle gaben an, dass die **Überprüfbarkeit der Maßnahmen schwierig** sei. Vier Dienststellen gaben an, dass die Anwendung der Maßnahmen aufgrund der Kriterien zur Anwendung der Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung (mind. Auftragswert: 50.000, -- EUR; mind. Auftragsdauer: 6 Monate; Mitarbeiter*innenanzahl: mind. 20) selten zur Umsetzung kommt und sie **mehr Informationen** und Einschulungen zu dem Thema benötigen. Zwei Dienststellen sprechen sich für die Änderung der **Formulierungen der Maßnahmen** aus, da der Katalog der Verpflichtungserklärung laut Rückmeldungen der Unternehmen „sehr umfangreich und anfangs unübersichtlich“ wäre und eine Vereinfachung der Formulierungen der Maßnahmen empfohlen wird. Zudem wird „eine Aktualisierung der Maßnahmen bezüglich Begrifflichkeiten, Schreibweisen und ggfs. Zeitmäßigkeit“ gewünscht.

6.3 Einzelinterviews

Abgeleitet von den qualitativen und quantitativen Ergebnissen aus den Unternehmens-Fragebögen und den Dienststellen-Datensheets wurde anschließend ein Fragebogen für Expert*innen aus den Magistratsabteilungen erstellt. Zwei Dienststellen hatten sich zu Interviews bereit erklärt. Die Gespräche mit zwei Vertreter*innen der Dienststellen fanden in ihren eigenen Räumlichkeiten statt und wurden nach Absprache und im Einvernehmen aufgenommen. Durchschnittlich waren die Interviews 40 bis 60 Minuten lang.

Die leitende Frage für die Durchführung der Interviews war: „Welche Erfahrungen haben die teilnehmenden Dienststellen der Stadt Wien bei der Umsetzung des Projekts gemacht?“

Als Interviewmethode wurden problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) gewählt. Diese Methode erlaubt es, sowohl inhaltlich vorgegebene Erkenntnisse orientiert an den Forschungszielen entlang eines erstellten Leitfadens zu generieren als auch flexibel und offen auf die Interviewsituation einzugehen. Somit wurden Fragen aus dem erstellten Fragebogen (Anhang 3) gestellt und gleichzeitig wurden während des Interviews neu auftretende Themen beleuchtet und besprochen.

Für die Auswertung der Interviews wurde die inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2010) ausgewählt. Hierfür wurden die Teil-Transkripte der Interviews als Basis der Textanalyse genutzt.

Um die Anonymität der zwei teilnehmenden Personen zu wahren, wurde die Entscheidung getroffen, keine direkten Zitate aus den Interviews zu nutzen, um eine mögliche Identifikation zu vermeiden. Die zwei Interviews bieten einen guten Einblick in die Vorgehensweisen und Abläufe, um darauf basierend Verbesserungsvorschläge machen zu können. Da die beiden teilnehmenden Personen sehr unterschiedliche Herangehensweisen zum und auch Berührungspunkte mit dem Projekt hatten, wäre es aus empirisch sozialwissenschaftlicher Perspektive empfehlenswert, weitere Interviews durchzuführen, um mehr Gemeinsamkeiten herausarbeiten zu können.

Analyse der Interviews

Die Eindrücke der Interviewpartner*innen sind sehr unterschiedlich. Dies hat mit dem Tätigkeitsbereich und dem Grad der Involvierung in das Pilotprojekt zu tun. Die Interviewpartner*innen haben sehr konträre Erfahrungswerte zur Umsetzung des Pilotprojektes. Einerseits sind ihre Erfahrungen positiv durch den Impact bzw. die Wirkung, den es bei manchen Unternehmen erzielt hat. Auf der anderen Seite beschreiben sie auch negative Aspekte, wie den größeren bürokratischen Aufwand ohne messbare Ergebnisse. Insgesamt ist zu erwähnen, dass die geführten Interviews einen kleinen Einblick in die Umsetzung des Pilotprojektes bei zwei Dienststellen bieten und keine vollständige Information über alle Dienststellen geben.

Verständnis über den Nutzen der Maßnahmen und der Kopplung der Vergabe öffentlicher Mittel an Frauenförderungsmaßnahmen

Aus den Expert*inneninterviews konnte entnommen werden, dass die Sinnhaftigkeit des Projektes und dessen Umsetzung nicht allen Mitarbeiter*innen der Dienststellen und auch Umsetzenden klar

war. Das übergeordnete Ziel und die gesellschaftspolitische Entscheidung Frauenförderung zu forcieren, war laut den Aussagen der Interviewpartner*innen manchen Mitarbeiter*innen der Dienststellen unklar, wie zum Beispiel ihnen selbst oder auch Kolleg*innen mit denen sie sich austauschten. Hier bestand ein unzureichendes Wissen über das übergeordnete Ziel. Kritik und Verbesserungswünsche gab es hier in Bezug auf Seminare und Schulungen zum Thema und deren Verfügbarkeit und auch eventuelle verpflichtende Teilnahme von allen Personen, die die Umsetzung in den Magistratsabteilungen durchführen. Die Umsetzung des Pilotprojektes hat somit auch stark mit dem Verständnis über die Maßnahmen und der Haltung der Personen, die in der Abwicklung beteiligt sind, zu tun.

Keine klare Verantwortung // Ansprechpersonen bei Fragen // Austausch

Die Interviewteilnehmer*innen berichten, dass sie keine klare Ansprechperson für das Pilotprojekt hatten, an die sie sich im Fall von Fragen hätten wenden können. Sie gaben an, dass es zwar Dokumente zur Unterstützung und zum Nachlesen gab, aber keine Ansprechperson und auch keinen Austausch zum Projekt während dessen Laufzeit. Die Frage der Verantwortung war hier unklar. Die Informationen und auch Fragen, wenn es welche gab, mussten selbstständig recherchiert werden. Auch hier werden verpflichtende Seminare als möglicher Verbesserungsvorschlag genannt. Hierzu ist anzumerken, dass im Rahmen der Umsetzung des Pilotprojektes eine begleitende Arbeitsgruppe eingerichtet wurde, welche jedoch nach Meinung der Interviewteilnehmer*innen nicht allen bekannt war.

Generell ist abzuleiten, dass sich bei der Umsetzung des Projektes Herausforderungen ergeben haben. Im Folgenden werden einige Punkte aufgegriffen und genauer beschrieben.

Interne Überprüfungen // Konsequenzen

Dass es den Erlass zur Umsetzung des Pilotprojektes gab, war laut Einschätzung der Interviewten nicht allen Mitarbeiter*innen in den Dienststellen bekannt, wobei jedoch Erlässe nachweislich allen Mitarbeiter*innen der Stadt Wien zur Kenntnis gebracht werden. Es fand zwar eine wie oben erwähnte Prüfung des Stadtrechnungshofes statt, die Interviewteilnehmer*innen gaben dennoch an, dass auch bei internen Überprüfungen nicht immer kontrolliert wurde, ob der Erlass von Seiten der Dienststelle eingehalten wurde, beziehungsweise hatten auch die Prüfenden nicht alle Informationen über den Erlass. Die Dokumente zum Nachweis wurden nicht verlangt und kamen nur in die Ordner. Bei Nichteinhaltung durch die Dienststelle oder auch, wenn kein Nachweis durch die Unternehmen geschickt wurde, gab es bis zum Zeitpunkt der Evaluierung noch keine Konsequenzen, obwohl zumindest für die Unternehmen ein Pönale bei Nichteinhaltung der Vereinbarung vorgesehen war. In der aktiven Umsetzung war das Pilotprojekt also bei den interviewten Expert*innen der Dienststellen und den Personen, die hier arbeiten, überlassen. Laut Aussage der Interviewpartner*innen wurden manchen Auftragnehmer*innen die Dokumente zur Auswahl der Maßnahmen nicht beigelegt, da diese bereits bekannte Gleichstellungspläne und/oder Abteilungen hatten.

Umgang mit den Unternehmen

Die Frage, ob sich der Umgang mit den Unternehmen nach dem Einführen des Erlasses verändert hat, wurde von den Interviewteilnehmer*innen verneint. Laut den interviewten Dienststellen wussten an-

fangs viele kleine und mittlere Unternehmen nicht, was zu tun ist und wie sie die Maßnahmen umzusetzen haben. Es gab viele Rückfragen und die zuständigen Mitarbeiter*innen der Dienststellen führten Beratungen durch. Die Unternehmen waren, bis auf einige wenige, bereit dazu, die Dokumente auszufüllen und die Nachweise zu bringen. Rückfragen zu der Vorgehensweise gibt es mittlerweile nur mehr sehr selten. Grund hierfür ist vermutlich, dass viele Unternehmen bereits wissen, was zu tun ist und die Abläufe kennen.

6.4 Ergebnisse des Expert*innenworkshops

Im Rahmen eines Workshops mit sechs Gender-Expert*innen und drei Vergabe-Expert*innen der Stadt Wien (sieben Frauen und zwei Männern) wurden die Ergebnisse der Evaluierung im Jänner 2024 vorgestellt, in Kleingruppen diskutiert und mögliche Überarbeitungsvorschläge für Dokumente, Prozesse, Impact (Wirkung) und Sprache im Rahmen der Maßnahme erarbeitet. Die Expert*innen haben unterschiedliche Berührungspunkte mit dem Projekt in der Vergangenheit gehabt und so verschiedene Blickwinkel einbringen können. In Folge werden die Vorschläge aus dem Workshop **nach Themen** geclustert und zusammenfassend angeführt.

6.4.1 Umsetzung des Projektes

- Es braucht erneut eine Zieldefinition des Projektes, welche allen Beteiligten bewusst ist und das *Commitment* (Bekenntnis) der Entscheidungsträger*innen einbezieht.
- Das Maßnahmen-Formular soll überarbeitet werden: Einerseits sollen die inhaltlichen Maßnahmen überarbeitet werden, aber auch Grafik und Layout des Formulars sollen neugestaltet werden. Insgesamt wäre eine „Verschlankung“ des Formulars wünschenswert.
- Information und Formular sollen in getrennten Dokumenten festgehalten werden.
- Neben Maßnahmen mit Fokus auf Frauenförderung soll auch der Fokus auf Gleichstellung gelegt werden.
- Die Durchführung des Projektes soll dahingehend überarbeitet werden, wie mit Unternehmen umgegangen werden soll, die in kurzer Zeit mehrere Dienstleistungsverträge erhalten.
- Die Dienststellen benötigen mehr Informationen und eventuell Schulungen zur Durchführung des Projektes. Diskutiert wurde, ob E-Learnings oder ein begleitendes Kurzvideo als Art Anleitung sinnvoll erscheinen.
- Das Projekt sollte in der Stadt Wien für weitere Bereiche ausgebaut werden.
- Es wurde thematisiert, ob im Falle einer möglichen Ausweitung des Projekts dieses auch als Teil des Vergaberechts bei der Stadt Wien verbindlich verankert werden kann (beispielsweise im Rahmen der Allgemeinen Vertragsbestimmungen).
- Eine Integration der Informationen rund um das Projekt - etwa im Vergabebericht der Magistratsdirektion Bauten und Technik - wurde angeregt, um eine zusammenführende, qualitätsvolle Datensicherung zu ermöglichen.

6.4.2 Austausch zwischen den Dienststellen

- Um das Thema voranzutreiben, wurde von den teilnehmenden Expert*innen die Wiederaufnahme und Implementierung von regelmäßig stattfindenden internen Austauschrunden zur Umsetzung von Gleichstellung in der öffentlichen Auftragsvergabe vorgeschlagen.
- Austausch im Sinne von Wissensmanagement wurde auch als wichtig diskutiert, insbesondere in Dienststellen, in denen wenige Vergaben in das Projekt fallen.

6.4.3 Hilfestellungen für Unternehmen

Als wichtig erachtet wurden auch entsprechende Informationen für Unternehmen. Eine Neuauflage bzw. überarbeitete Version eines bestehenden Handbuches mit Informationen und Anleitungen sowie Ansprechstellen wurde hier als Möglichkeit diskutiert.

6.4.4 Sichtbarkeit und Unterstützung des Projektes

- Best Practices sichtbar zu machen bzw. Unternehmen, die erfolgreiche Maßnahmen umsetzen vor den Vorhang zu holen, wurde als Möglichkeit besprochen, um das Projekt bekannt zu machen.
- Eine Unterstützung des Projektes von politischer Ebene ist wesentlich für den Erfolg. Auf unterschiedlichen Ebenen die Vorteile des Projektes hervorzuheben bzw. bekannt zu machen, unterstützt auch das interne Wissen über das Projekt und seine Notwendigkeit.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Expert*innen einerseits die Überarbeitung des Formulars sowie andererseits die Information und den Austausch über das Projekt für ausschlaggebend halten. Zur Unterstützung der Umsetzung würden zudem interne Werbemaßnahmen sowie die einheitliche Umsetzung durch den gesamten Magistrat der Stadt Wien dienlich sein.