



GLE!CH GEHT'S UNS BESSER.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Gemeinde Wien sind für Sie da.

Gleichbehandlungsbericht 2011 bis 2013

Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien

GLE!CH
Gleichbehandlungsbeauftragte

StadT+Wien
Wien ist anders.



EINLEITUNG	4
ALLGEMEINES	6
EINRICHTUNGEN UND PERSONEN	8
Gleichbehandlungsbeauftragte	8
Kontaktfrauen	17
Gleichbehandlungskommission	20
STAND DER VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG IM DIENST DER GEMEINDE WIEN	22
Bedienstetenstruktur	23
Neuaufnahmen	23
Beendigungen	24
Frauen- und Männeranteile in Grundlaufbahn und höherwertiger Einreihung	24
Frauen- und Männeranteile im Magistrat, Wiener Krankenanstaltenverbund und bei den Wiener Stadtwerken	27
Schlüsselfunktionen	30
Beförderungen	30
Geschlechterverteilung in den höchsten Führungsfunktionen	31
Lehrlinge	32
Aus- und Weiterbildung	34
Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben bei der Stadt Wien	35
Väterfrühkarenz („Papamonat“)	36
Eltern-Karenz	36
Pflegefreistellung	38
Dienstantritt nach Karenz	39
Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes	39
Teilzeitbeschäftigung gesamt	40
Telearbeit	41
Gleichstellungsprogramm	42
RESÜMEE UND AUSBLICK	51
ANHANG	53

EINLEITUNG

GLE!CH GEHT'S UNS BESSER

Die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten in der Stadt Wien blickt mittlerweile auf eine 18-jährige Geschichte zurück. Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist am 1. Mai 1996 in Kraft getreten. Das hat den Grundstein für langjährige intensive Arbeit aller bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen der Stadt gelegt. Zu Beginn musste zunächst viel Aufbau- und Pionierinnenarbeit geleistet werden, doch in diesen Jahren wurde schon vieles auf den Weg gebracht und erreicht.

Es existiert nach wie vor eine Ungleichverteilung von Berufschancen zwischen Frauen und Männern. Frauen werden in unserer Gesellschaft und somit auch in der Arbeitswelt immer noch auf Grund ihres Geschlechts benachteiligt, obwohl die Gleichbehandlungsgesetzgebung in den letzten Jahren auf europäischer und nationaler Ebene große Fortschritte gemacht hat.

Die Stadt Wien bekennt sich als Arbeitgeberin mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz dazu, jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie der Geschlechtsidentität zu verhindern bzw. zu beseitigen sowie Frauen gezielt zu fördern. In Wien gilt gleiches Recht – Frauen, Männer und Transgenderpersonen haben vor dem Gesetz dieselben Rechte – Gleichberechtigung ist also erreicht. Der Begriff Gleichstellung der Geschlechter geht aber über den Begriff der Gleichberechtigung hinaus und bedeutet, dass Frauen, Männer und Transgenderpersonen ohne Einschränkung durch Rollenstereotype oder Geschlechterzuordnungen gleichwertige Positionen in allen gesellschaftlichen und beruflichen Bereichen einnehmen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten nutzen können. Diese tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis innerhalb der Wiener Stadtverwaltung zu verwirklichen und sicherzustellen, ist das Ziel der Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Der gesetzliche Auftrag an die Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien ist es, die Einhaltung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes zu kontrollieren, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität präventiv zu verhindern, aber auch bestehende Diskriminierungen aufzuzeigen und dagegen vorzugehen.

Bedienstete der Stadt Wien müssen sich nicht damit abfinden, am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts benachteiligt oder sexuell belästigt zu werden. Es ist ein besonderes Anliegen der Stelle, dass sich Bedienstete der Stadt Wien jederzeit vertraulich an das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten



wenden können, auch wenn sie sich nicht sicher sind, ob sie diskriminiert oder belästigt werden. Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen vor Ort verstehen sich als niederschwellige Anlauf- und Beratungsstelle.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten ist die Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit ist oberstes Gebot bei der Beratung. Das Selbstbestimmungsrecht der Klientinnen und Klienten ist zudem ein wichtiges Prinzip in der Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Jede Person, die sich an die Stelle wendet, entscheidet selbst über die weiteren Schritte, die in ihrem Sinne unternommen werden. Bei Interventionen und Verhandlungen für Bedienstete geht das Team der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten als klare Interessensvertretung ihrer KlientInnen unter dem Grundsatz der Parteilichkeit vor.

Darüber hinaus steht das Beratungsangebot der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten auch den DienststellenleiterInnen, Personalverantwortlichen und Führungskräften zur Verfügung. Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen unterstützen beim Initiieren von Gleichstellungsmaßnahmen, stehen aber auch bei Problemlösungen oder rechtlichen Gleichbehandlungsfragen beratend zur Seite.

Die oberste Führungsebene und die DienststellenleiterInnen der Stadt Wien tragen große Verantwortung. Schließlich sind sie es, die die Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Diese erfolgreich zu gestalten und mitzutragen, liegt in den Händen der einzelnen Bereiche der Wiener Stadtverwaltung. Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bietet für Bestrebungen zur Verbesserung der Situation für die MitarbeiterInnen jegliche Unterstützung an.

Ein wesentliches Aufgabengebiet der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist es, gegebenenfalls prinzipielle Strategien für strukturelle Veränderungen aus Missständen abzuleiten. Oftmals können gerade Einzelfälle Anlass für die Konzeption bzw. Einführung von Maßnahmen oder Angeboten für die gesamte Stadt Wien werden. So entstehen wesentliche Vorschläge zur strategischen Weiterentwicklung des Bereichs der Gleichstellung der Geschlechter für die Stadt Wien.

Seit 2011 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte der Gemeinde Wien jedes dritte Jahr über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien zu berichten.

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich somit um den ersten Gleichbehandlungsbericht der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten an den Gemeinderat. Er beinhaltet einen Bericht über die Tätigkeiten der verantwortlichen Personen und Einrichtungen in den Jahren 2011 bis 2013, einen Teil zu geschlechtsspezifischen Personaldaten und eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ersten beiden Jahre Gleichstellungsprogramm.

Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei all jenen bedanken, die die Themen Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Stadt Wien aktiv unterstützen und einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes leisten. Wir freuen uns für eine Stadt zu arbeiten, in der es ein klares Bekenntnis von höchster Ebene gibt, Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Das ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg unserer Arbeit.

Allen politisch Verantwortlichen, insbesondere der zuständigen Frauen- und Personalstadträtin, der obersten Führungsebene, allen Führungskräften, Personalverantwortlichen, den für Personalangelegenheiten zuständigen Dienststellen des Magistrats, des Wiener Krankenanstaltenverbunds (KAV) und der Wiener Stadtwerke, unseren KooperationspartnerInnen und den vielen engagierten Kolleginnen und Kollegen gilt unser besonderer Dank für die Unterstützung und die produktive Zusammenarbeit.

Und für die Zurverfügungstellung der Daten für die Erstellung dieses Berichts ganz besonderer Dank an die Magistratsabteilung 2, die Magistratsdirektion Personal und Revision, den KAV und die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS).

ALLGEMEINES

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen als Bedienstete der Gemeinde Wien), welches die Rechtsgrundlage für den gegenständlichen Bericht darstellt, ist mit 1. Mai 1996 in Kraft getreten. Bis Dezember 2013 wurde das Gesetz insgesamt 15 Mal novelliert.

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle, die ein öffentlich-rechtliches oder vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien haben, einschließlich Lehrlinge, und für jene, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben. Kernstück des Gesetzes stellen zwei wichtige Bereiche dar: das Gleichbehandlungsgebot und das Frauenförderungsgebot.

Das Gleichbehandlungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot besagt, dass aufgrund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – niemand mittelbar oder unmittelbar benachteiligt werden darf, insbesondere nicht

- bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
- beim beruflichen Aufstieg,
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gilt auch die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Geschlechtsidentität. Ebenfalls stellt jede ungünstigere Behandlung von Bediensteten in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder der Elternschaft eine Diskriminierung dar. Auch die sexuelle Belästigung sowie die geschlechtsbezogene Belästigung im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gelten als Diskriminierung nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt jedenfalls bei der Festsetzung von Auswahlkriterien für Bewerberinnen und Bewerber, bei der Einreihung von Verwendungen und Dienstposten sowie bei der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen. Die betroffenen Personen haben je nach Art der Diskriminierung Anspruch auf Schadenersatz, Beendigung der Diskriminierung bzw. Erklärung einer diskriminierenden Kündigung für rechtsunwirksam. Jedenfalls gebührt auch ein Schadenersatz für die Verletzung der Würde. Außerdem ist jede Verletzung

des Gleichbehandlungsgebotes eine Dienstpflichtverletzung und nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Entsprechend dem Frauenförderungsgebot haben die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

Eine Unterrepräsentation ist gegeben,

- wenn in einer Dienststelle der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im betreffenden Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt oder
- wenn in einer Dienststelle der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) im betreffenden Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Das Gesetz sieht unter anderem vor, dass bis zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation Frauen bevorzugt werden sollen:

- bei der Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien,
- bei der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen (Funktionen), sofern gleiche Qualifikation vorliegt,
- bei der Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für höherwertige Verwendungen (Funktionen).

Ebenso regelt das Wiener Gleichstellungsgesetz besondere Förderungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie für Bedienstete, die sich zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen haben karenzieren lassen.

NEUREGELUNG DER EINRICHTUNGEN

Die im Wiener Gleichbehandlungsgesetz bestimmten Einrichtungen und Personen wurden mit der letzten Novelle vor dem Berichtszeitraum weitgehend neu geregelt bzw. ihre Zuständigkeiten und Wirkungsbereiche erweitert. Diese 11. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz stellte die Rechtsgrundlage für die Gründung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten als eigene Dienststelle sowie für die Vorlage des gegenständlichen Berichts direkt an den Gemeinderat dar. Mit der Novelle wurden unter anderem die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Einrichtungen und Personen der Stadt Wien neu strukturiert.

Die Bestellung bzw. Zuständigkeitsbereiche der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Gleichbehandlungskommission



und der Kontaktfrauen in den Dienststellen wurden teilweise geändert, Aufgaben wurden ausgeweitet und Kontrollrechte gestärkt.

Die bis Juli 2011 bestehende Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wurde aufgelöst und ihre Aufgaben an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie an die Gleichbehandlungskommission übertragen. Durch den neu definierten Begriff der Dienststelle im W-GBG (nicht mehr Dienststelle im Sinn des Wiener Personalvertretungsgesetzes) wurde die Bestellung von weiteren Kontaktfrauen ermöglicht. Weiters wurde dadurch die Unterrepräsentation von Frauen gezielter (jeweils pro Dienststelle) ermittelt.

Weitere wesentliche Veränderungen brachte die Novelle 2010 mit der Neuordnung des Berichtswesens und mit dem neu ins Leben gerufenen Gleichstellungsprogramm, welches die bis dahin geltenden Frauenförderungspläne ablöste. Dabei handelt es sich um auf Vorschlägen der Gleichbehandlungsbeauftragten beruhende Zielvorgaben des Bürgermeisters für einen Zeitraum von drei Jahren, die eine zeitgemäße und gezielte Steuerung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Bedienstete der Gemeinde Wien ermöglichen.

NOVELLEN DES WIENER GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

Im Berichtszeitraum wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz insgesamt vier Mal novelliert. Auch in die dienstrechtlichen Vorschriften wurden neue Regelungen aufgenommen, welche eine Verbesserung im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes gebracht haben.

Besonders erwähnenswert ist dabei die 12. Novelle zum W-GBG, mit der der Einkommensbericht in Wien als erstem Bundesland in Österreich eingeführt wurde. Dadurch wurde eine Gegenüberstellung des Durchschnitts- und des Medianeinkommens aller dauernd Beschäftigten der Gemeinde Wien nach Geschlechtern ermöglicht. Es wurde dabei geregelt, dass dieser Bericht jedes Jahr zum 1. Oktober erstellt und veröffentlicht wird. Bisher wurden drei Einkommensberichte publiziert, die von den Bediensteten mit Interesse aufgenommen wurden. Damit ist ein wichtiger Schritt in Richtung Transparenz und Gleichstellung erfolgt.

Mit der 13. Novelle zum W-GBG wurde klargestellt, dass als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch die Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität gilt, wodurch eine

Rechtssicherheit für Transgenderpersonen geschaffen wurde. Ebenfalls wurde mit dieser Novelle klargestellt, dass jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft (somit nicht nur mit der Mutterschaft) eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Diese Klarstellungen wurden ebenfalls in die Dienstordnung (DO) sowie die Vertragsbedienstetenordnung (VBO) übernommen.

Mit der 15. Novelle zum W-GBG wurde unter anderem die Definition für die aufgrund einer Diskriminierung erfolgte Verletzung der Würde den Vorgaben der entsprechenden EURichtlinie angepasst und die Bemessung der Entschädigung, die dafür vorgesehen wird, präziser formuliert.

Im Zuge aller Novellen wurden ebenfalls geringfügige Änderungen bzw. Anpassungen an andere gesetzliche Vorschriften, beispielsweise an das neu beschlossene Gesetz über das Verwaltungsgericht Wien – VGW, vorgenommen.

DIENSTRECHTSNOVELLEN

Die Dienstrechtsnovellen im Berichtszeitraum brachten auch wichtige Neuerungen im Sinne der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insbesondere zu erwähnen sind hier die Regelungen betreffend die Väterfrühkarenz, die Ermöglichung einer Eltern-Karenz sowie einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes für Pflegekinder (früher war das nur möglich, wenn diese in Adoptionsabsicht angenommen wurden). Ebenfalls geändert wurde die Regelung betreffend Pflegefreistellung. Im Fall der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) haben nun auch jene Bediensteten Anspruch auf Pflegefreistellung, die nicht mit ihrem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt leben.

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten hat aktiv an der Erarbeitung dieser Gesetzesentwürfe bzw. im Rahmen der Begutachtungsverfahren teilgenommen.

EINRICHTUNGEN UND PERSONEN

GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTE

Im Februar 2011 wurde Mag.^a Elisabeth Kromus, die zuvor beruflich bereits in unterschiedlichen Positionen innerhalb und außerhalb des Magistrats mit Gleichstellungsfragen beschäftigt war, zur neuen Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Die Funktionsperiode begann am 1. Juli 2011.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist auf die Dauer von fünf Jahren bestellt und in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig, weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten war notwendig geworden, da, wie bereits erwähnt, im Rahmen der Novelle des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes 2010 eine Änderung der Strukturen und Zuständigkeiten festgesetzt wurde.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist gleichzeitig auch die Leiterin der neuen Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Wie gesetzlich festgelegt, wurden von ihr fünf StellvertreterInnen bestellt, drei davon sind eine rechtskundige Bedienstete, eine Bedienstete aus der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und eine den Wiener Stadtwerken zugewiesene Bedienstete.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Wien mit Nachdruck vorantreiben zu können, wurden die Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten weiter ausgebaut.



Überreichung des Bestellsdekrets an die Gleichbehandlungsbeauftragte

v.l.n.r.: stv. Magistratsdirektor Mag. Müller, Magistratsdirektor Dr. Hechtner, Personal- und Frauenstadträtin Frauenberger, Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.^a Kromus, Vorsitzender der Gewerkschaft Ing. Meidlinger

STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die fünf stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten sind ein multiprofessionelles Team mit Ausbildungs- bzw. Erfahrungshintergrund in den Bereichen Rechtswissenschaften, Kommunikationswissenschaft, Psychologie und Pädagogik, Sozialarbeit, Gesundheitswesen und Verwaltung.

Sie gehen jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach: Sie nehmen die Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegen und beraten und unterstützen sie. Dafür sind die Gleichbehandlungsbeauftragten mit umfassenden Rechten ausgestattet. Dazu gehören etwa das Recht auf Einsichtnahme in Akten oder Bewerbungsunterlagen oder das Recht auf umfassende Auskünfte durch die Dienstgeberin. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist auch für jene Aufgaben zuständig, die bislang von der Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungs-

fragen wahrgenommen wurden, wie die Erarbeitung eines Vorschlags für das Gleichstellungsprogramm, das Verfassen des Berichts über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung, die Durchführung von Untersuchungen zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie die Unterbreitung von Vorschlägen für die Bestellung von Kontaktfrauen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt auch an Auswahlverfahren und Hearings teil, um bei Auswahlprozessen Geschlechtergerechtigkeit sicherzustellen. Sie ist zudem Mitglied in der Gleichbehandlungskommission und ist in relevanten Arbeitsgruppen wie zum Beispiel der Arbeitsgruppe zur Dienstrechts- und Besoldungsreform vertreten.

Die neue Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten nahm mit 1. Juli 2011 ihre Tätigkeit auf. Anfänglich war die Arbeit geprägt vom Aufbau der neuen Strukturen der Stelle, da die Dienststelle erstmals als eigenständige Organisationseinheit mit entsprechenden budgetären und personellen Ressourcen ausgestattet ist. Das zweite Halbjahr 2011 war neben dem Aufbau der Stelle auch von intensiver begleitender Öffentlichkeitsarbeit und der Vorbereitung des ersten Gleichstellungsprogramms gekennzeichnet.



Das Team der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

v.l.n.r.: vorne: Gabriele Fritz – stv. GBB zuständig für die Wiener Stadtwerke, Eveline Pein – stv. GBB zuständig für den Wiener Krankenanstaltenverbund, Mag.^a Elisabeth Kromus – GBB, Mag.^a Elisabeth Assmair – stv. GBB, Mag.^a Tzvetelina Kowatschew – stv. GBB, DSA^m Cornelia Stangl – stv. GBB
hinten: Assistentinnen: Stefanie Hag, Silvia Lippert, Ursula Fliegelly

ANFRAGEN, BESCHWERDEN UND FÄLLE

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde in vielen Fällen von Bediensteten aufgesucht, um Informationen hinsichtlich der geltenden dienst- bzw. gleichbehandlungsrechtlichen Regelungen zu erhalten. In diesen Zusammenhängen war meist eine einmalige Beratung ausreichend. In den vergangenen Jahren verzeichnete die Stelle jährlich durchschnittlich 250 Anfragen bzw. Beschwerden von Bediensteten oder Bürgerinnen und Bürgern, die telefonisch oder per E-Mail beantwortet wurden.

Komplexere Sachverhalte wurden als Fälle in Bearbeitung genommen.

BEARBEITETE FÄLLE

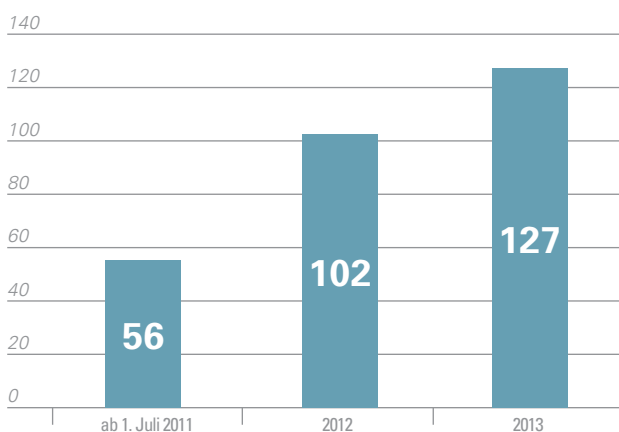


ABBILDUNG 1: Anzahl der Fälle, die im zweiten Halbjahr 2011 und in den Jahren 2012 und 2013 von der Stelle bearbeitet wurden

Im Jahr 2011 wurden vom Zeitpunkt der Gründung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten am 1. Juli 2011 bis zum Jahresende insgesamt 56 Fälle bearbeitet. Im Jahr 2012 wurden 102 Fälle von Gleichbehandlung oder Frauenförderung behandelt und im Jahr 2013 waren 127 Fälle in Bearbeitung. Dabei handelte es sich um unterschiedlich gelagerte Fälle, die im Hinblick auf die Anzahl der involvierten Personen, der Schwere der Diskriminierung als auch hinsichtlich des Bearbeitungsaufwandes stark variierten.

76 Prozent der betroffenen Personen waren Frauen, 22 Prozent waren Männer, 1,4 Prozent wandten sich anonym an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und 0,35 Prozent waren Transidente bzw. Transgenderpersonen.

BETROFFENE PERSONEN VERTEILUNG NACH GESCHLECHT

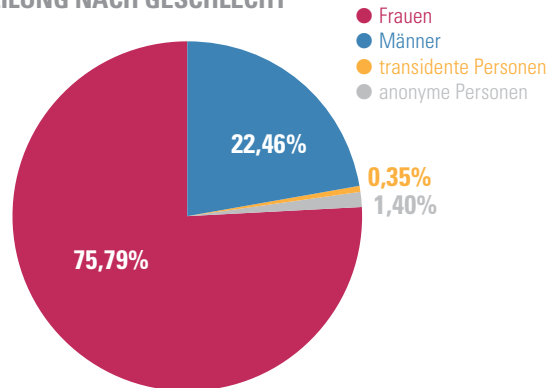


ABBILDUNG 2: Prozentuelle Verteilung der Beschwerden von Frauen, Männern, transidenten Personen oder anonymen Personen, die sich im zweiten Halbjahr 2011 und in den Jahren 2012 und 2013 an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt haben

Als thematische Schwerpunkte ergaben sich vor allem die Bereiche sexuelle Belästigung, Beendigung bzw. Nichtverlängerung von befristeten Verträgen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hier insbesondere Durchsetzung von Ansprüchen auf Teilzeitbeschäftigung sowie die Rückkehr nach der Eltern-Karenz. Auch mit dem Thema Diskriminierung bei der Personalauswahl wurde die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten vermehrt befasst.

Häufig wurde die Stelle mit konkreten Beschwerden konfrontiert und hat auf Ersuchen der Klientinnen und Klienten direkt bei der betroffenen Dienststelle interveniert. Je nach Art der Beschwerde wurden seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten verschiedene Maßnahmen ergriffen, Untersuchungen durchgeführt, Einsicht in Bewerbungsunterlagen sowie andere Akten genommen und Verhandlungen mit zuständigen Vorgesetzten geführt. Mehrmals wurden auch vermittelnde Gespräche im Beisein der Klientinnen oder Klienten geführt. Jedenfalls durften alle Schritte entsprechend dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz nur mit der Zustimmung der betroffenen Person unternommen werden. Aus diesem Grund gab es auch mehrere Fälle, in denen die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten trotz Kenntnis von konkreten Beschwerden auf Wunsch der Klientin oder des Klienten nicht tätig werden durfte.

In solchen Fällen wie auch in zahlreichen anderen, in denen seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten eine Diskriminierung festgestellt wurde, wurden in Zusammenarbeit mit der betroffenen Dienststelle Sensibilisierungsmaßnahmen wie Informationsveranstaltungen oder Workshops durchgeführt. So



wurde auch nach Abschluss von konkreten Fällen Präventionsarbeit in den Dienststellen geleistet, um weitere Diskriminierungen zu verhindern.

SCHULUNGEN

Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit und die erfolgreiche Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Berufsleben ist das entsprechende Bewusstsein von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Führungskräften.

Sensibilisierung durch Schulungen ist aus diesem Grund eine wichtige Maßnahme zur Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Weiterbildungsveranstaltungen haben zum Ziel, Hintergrundwissen über Frauenförderung und Gleichbehandlung sowie deren Verankerung und Umsetzung in der Stadt Wien zu vermitteln. Durch die Reflexion der persönlichen Einstellung und des Umgangs miteinander ist auch der Nutzen von gelebter Gleichstellung für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter zu erkennen. Denn: Gleich geht's uns besser.

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bietet deshalb eine Reihe von unterschiedlichen Schulungsmaßnahmen an. Diese werden maßgeschneidert für die jeweilige Zielgruppe erstellt, um sicherzustellen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die für sie wesentlichen Informationen erhalten und sie die Relevanz des Themas für die eigene Arbeit und die Stadt Wien insgesamt erkennen.

Zusätzlich hielten Kontaktfrauen im Berichtszeitraum Vorträge und Schulungen im Ausmaß von 330 Stunden ab (siehe Kontaktfrauen S.17).

Im Zeitraum von Juli 2011 bis Dezember 2013 wurden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten insgesamt **925 Schulungsstunden** abgehalten.

Die Schulungen wurden zu einem Großteil von der Verwaltungsakademie der Stadt Wien oder dem Schulungszentrum der Wiener Stadtwerke organisiert, zum Teil aber auch von den Dienststellen selbst.

Die Inhalte der Seminare reichten von Gleichbehandlung und Frauenförderung über den Umgang mit sexueller Belästigung bis hin zu Wiedereinstieg und lassen sich nach den Zielgruppen folgendermaßen unterscheiden:

ABGEHALTENE SCHULUNGSSTUNDEN

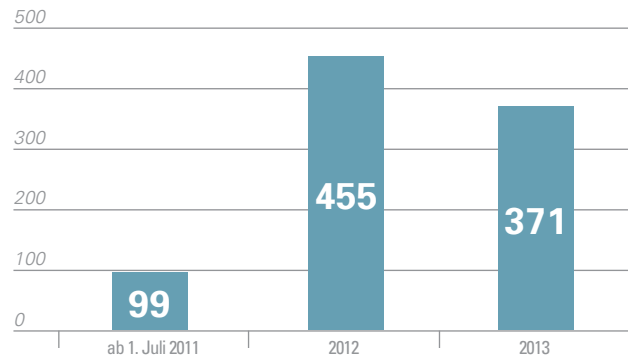


ABBILDUNG 3: Anzahl der Schulungsstunden, die im zweiten Halbjahr 2011 und in den Jahren 2012 und 2013 von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgehalten wurden

SCHULUNGEN DER KURSGRUPPE FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG DER VERWALTUNGS-AKADEMIE DER STADT WIEN

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in zahlreichen Kursen dieser Kursgruppe (siehe Aus- und Weiterbildung S. 34) wie den Seminaren für Kontaktfrauen, WiedereinsteigerInnen, sprachliche Gleichbehandlung, Umgang mit sexueller Belästigung etc. als Vortragende tätig.

NEWCOMERINNEN

Bedienstete, die neu bei der Stadt Wien beschäftigt sind, erhalten im Rahmen der NewcomerInnenschulung auch umfassende Informationen zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz und den entsprechenden Strukturen und Personen. Anhand von praktischen Fallbeispielen erhalten die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer 2-stündigen Schulung Einblick in unterschiedliche Diskriminierungsformen und -gründe und deren Folgen. Weiters erhalten Bedienstete Informationen darüber, wie sie im Anlassfall angemessen reagieren und wohin sie sich wenden können, wenn sie mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konfrontiert sind.

SCHULUNGEN FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DEN DIENSTSTELLEN

Neben den Kursen, die seitens der Verwaltungsakademie angeboten werden, veranstalten Dienststellen oft auch selbst Seminare und Kurse für ihre Bediensteten. Das diesbezügliche Angebot ist in den einzelnen Dienststellen sehr unterschiedlich. In einigen Dienststellen nehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungen teil, in einigen gibt es Angebote für eine spezielle Zielgruppe, z.B. für Führungskräfte oder neu aufgenommene Bedienstete. Zahlreiche Dienststellen nahmen

auch das Ziel 4 des Gleichstellungsprogramms „Maßnahme zur Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ zum Anlass, um eine Schulung zum Thema Gleichbehandlung, Frauenförderung, Umgang mit sexueller Belästigung, sprachliche Gleichbehandlung oder für Konfliktfälle zu konzipieren und durchzuführen (siehe Gleichstellungsprogramm S. 48).

Die meisten der Schulungen in den Dienststellen wurden von den Gleichbehandlungsbeauftragten, zum Teil gemeinsam mit den Kontaktfrauen, abgehalten.

SPEZIELLE SCHULUNGEN

Darüber hinaus werden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bedarfsbezogen Schulungen konzipiert und durchgeführt. Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise eine Schulung zu Laufbahn- und Karriereplanung für Frauen für Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter bzw. Personalistinnen und Personalisten abgehalten.

Wir feiern
gemeinsam
und gleich

20 Jahre Frauenabteilung der Stadt Wien
und Gründung der Dienststelle
der Gleichbehandlungsbeauftragten

24. Oktober 2011
ab 13.30 Uhr
Friedrich-Schmidt-Platz 3 | 1082 Wien

Frauen
Stadt Wien

gleich
für geschlechtliche
Gleichbehandlung



KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

BEKANNTMACHUNG DER NEUEN STELLE NACH DEREN GRÜNDUNG

Nach der Gründung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten am 1. Juli 2011 wurde intensive Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der neuen Stelle und deren Angebote betrieben. Zu diesem Zweck wurde, neben zahlreichen Informationen im Intranet und im Internet sowie in den MitarbeiterInnenzeitungen der Stadt Wien mit Unterstützung des Presse- und Informationsdienstes der Stadt Wien, auch ein kurzes Video über die neue Stelle, deren Aufgaben und Angebote sowie die neuen Gleichbehandlungsbeauftragten produziert.

TAG DER OFFENEN TÜR • OKTOBER 2011, WIEN

Um Synergieeffekte zu nutzen, veranstaltete die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten aus Anlass der Gründung der Dienststelle gemeinsam mit der Frauenabteilung, die im Jahr 2011 ihr 20-jähriges Jubiläum feierte, am 24. Oktober 2011 einen Tag der offenen Tür, zu dem alle relevanten Akteurinnen und Akteure sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien eingeladen wurden. Eröffnet wurde die Veranstaltung von Personal- und Frauenstadträtin Sandra Frauenberger und Magistratsdirektor Dr. Erich Hechtner.

Im Rahmen dieser Veranstaltung konnten Interessierte an einer der Führungen auf den „Wegen der Frauen durchs Rathaus“ sowie durch die beiden Dienststellen teilnehmen und Ausstellungen zur Geschichte und Entwicklung der Frauenabteilung sowie zum Thema „15 Jahre Wiener Gleichbehandlungsgesetz“ besichtigen.

AUSSTELLUNG 15 JAHRE WIENER GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Daneben wurden anhand einer Zeitreihe auch Veränderungen bei der geschlechtsspezifischen Verteilung der in der Stadt Wien vertretenen Berufe anhand von „PionierInnen“ (das sind erste Frauen in männerdominierten Berufen und erste Männer in frauendominierten Berufen) aufgezeigt.

Damit konnte die Erfolgsgeschichte des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes eindrücklich dargelegt werden.



VORBEREITUNG DER KAMPAGNE DER STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN: GLEICH GEHT'S UNS BESSER

Um auf die Vorteile gelebter Gleichstellung aufmerksam zu machen, wurde im Jahr 2013 die Kampagne „Gleich geht's uns besser“ vorbereitet. Mit der Kampagne, die den Untertitel „In Wien gilt gleiches Recht. Echt.“ trägt, soll vermittelt werden, dass sich bei der Stadt Wien niemand damit abfinden muss, aufgrund des Geschlechts benachteiligt oder sexuell belästigt zu werden.

In diesem Rahmen wurden Plakate, Folder und Schilder mit Saugnäpfen produziert, die anhand von drei verschiedenen Sujets unterschiedliche Bereiche symbolisch darstellen und darauf abzielen, das Unterstützungsangebot der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen intensiv zu bewerben und den Bediensteten der Stadt Wien zu vermitteln, dass sie sich für vertrauliche und unabhängige Beratung jederzeit an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wenden können.

Zudem wurde der Kampagnenstart im Jahr 2014 geplant: Zu Beginn der Kampagne sollte die Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch actionistisches Anbringen der Schilder und Saugnäpfe in den Dienststellen der Stadt Wien auf die Themen Frauenförderung und Gleichbehandlung gelenkt werden. Weiters sollten die Folder von den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen in den Dienststellen verteilt werden.

Zeitgleich sollten die Intra- und Internetseiten der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten komplett überarbeitet und mit

den Startseiten des Magistrats und des Wiener Krankenanstaltenverbundes verlinkt werden. Auch bei den Wiener Stadtwerken wurden Vorbereitungen für die Überarbeitung der Informationen zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung im Intranet in Angriff genommen.

INFORMATIONEN IN DEN MEDIEN DER STADT WIEN (MITARBEITERINNENZEITUNGEN)

Um MitarbeiterInnen umfassend informieren zu können, wurden im Berichtszeitraum zahlreiche Artikel zu unterschiedlichen Themen aus dem Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung in den diversen MitarbeiterInnenzeitungen der Stadt Wien (z.B. wien.at aktuell, Intra des Krankenanstaltenverbundes, Teamgeist der Wiener Stadtwerke und abteilungsspezifischen Infomedien) publiziert.

In weiterer Folge werden all jene Veranstaltungen angeführt, die entweder von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten selbst ausgerichtet wurden oder in deren Rahmen eine Vertreterin der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten eine aktive Rolle, zum Beispiel als Vortragende, innehatte.

Bewertung in Ihrer Dienststelle
 Derzeit sind 230 Kontaktfrauen der Gleichbehandlungsbeauftragten bei ihrer Arbeit. Sie arbeiten in 100 Dienststellen der Stadt Wien. Die Kontaktfrauen sind in allen Dienststellen der Stadt Wien tätig. Die Kontaktfrauen sind in allen Dienststellen der Stadt Wien tätig. Die Kontaktfrauen sind in allen Dienststellen der Stadt Wien tätig.



KONFERENZEN UND ERFAHRUNGSAUSTAUSCH MIT FACHEXPERTINNEN

FRAUENINTERESSEN IM FOKUS ERFOLGREICHER STÄDTE • NOVEMBER 2011, WIEN

Im Rahmen des Dialogforums der COMPRESS-PartnerInnenstädte zum Thema „Fraueninteressen im Fokus erfolgreicher Städte“, an dem VertreterInnen aus Bosnien, Bulgarien, Kroatien, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn teilnahmen, präsentierte eine Vertreterin der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten das Wiener Gleichbehandlungsgesetz und Maßnahmen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung. In der anschließenden Diskussion wurde auf die Notwendigkeit von Frauenförderungsprogrammen zur erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellung eingegangen.

KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTEN • SEPTEMBER 2011, GRAZ

Im Rahmen der 12. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden, die am 28. und 29. September 2011 in Graz stattfand, wurden die Themen Altersdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, Väterfrühkarenz und die verschiedenen Zuständigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder sowie die Gleichbehandlungsberichte diskutiert.

BESUCH EINER SCHWEDISCHEN DELEGATION IN WIEN • APRIL 2012, WIEN

Im Rahmen eines zweitägigen Erfahrungsaustausches mit der Stadt Wien besuchte eine fünfköpfige Delegation aus Schweden verschiedene genderspezifische Einrichtungen der Wiener Stadtverwaltung und auch die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Die FachexpertInnen und Führungskräfte der Stadtverwaltung Kalmar wurden im Zuge dessen umfassend über die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien informiert.



Die Wiener Gender Expertinnen beim Dialogforum in Wien 2011



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gleichbehandlungskonferenz in Graz 2011

KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTEN • OKTOBER 2012, INNSBRUCK

Die 13. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer fand am 2. und 3. Oktober 2012 in Innsbruck statt. Im Rahmen der Konferenz diskutieren die ExpertInnen aus den Ländern über WiedereinsteigerInnen, Modelle für Frauen in Führungspositionen, Karriere in Teilzeit und Einkommenstransparenz.

KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTEN • OKTOBER 2013, WIEN

Wien war Gastgeberin der 14. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden. Unter dem Vorsitz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien setzten sich die Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Städte im Rahmen der Konferenz am 7. und 8. Oktober im Wiener Rathaus mit dem Thema „Diskriminierungsfreie Personalauswahl“ auseinander.

A.o. Univ.Prof.ⁱⁿ Elisabeth Holzleithner vom Institut für Rechtsphilosophie, Religions- und Kulturrecht an der Universität

Wien ging in ihrem Impulsvortrag auf mögliche Diskriminierungsfallen im Personalauswahlprozess ein und erläuterte die große Bedeutung von Transparenz für die Chancengleichheit von Frauen und Männern anhand von Beispielen. Im anschließenden Erfahrungsaustausch wurden die gesetzlichen Bestimmungen der Bundesländer, die Objektivierbarkeit von Personalauswahlverfahren und die Rolle des Frauenförderungsgebots beleuchtet. Weiters wurden aktuelle Entwicklungen im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung in den Bundesländern diskutiert.

FACHTAGUNG EINKOMMENSTRANSparenz • OKTOBER 2013, WIEN

Um Synergieeffekte zu nutzen, fand im Anschluss an die oben angeführte Konferenz am 8. Oktober 2013 eine von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten organisierte Fachtagung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Frauenreferentinnen der Länder statt. ExpertInnen aus den Ländern diskutierten im Wiener Rathaus über Einkommensgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung Einkommenstransparenz mit Frauen- und Personalstadträtin Sandra Frauenberger in Wien 2013

Frauen verdienten im Jahr 2013 österreichweit 23,2 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Da auch im öffentlichen Dienst – wenngleich wesentlich geringere – Einkommensunterschiede vorhanden sind, wurde anlässlich des österreichweiten Equal Pay Day 2013 – das ist jener Tag im Jahr, an dem Männer bereits das durchschnittliche Gehalt verdient haben, für das Frauen noch bis Jahresende arbeiten müssen – im Rahmen der Tagung gemeinsam mit ExpertInnen aus Wissenschaft und öffentlichem Dienst über Hintergründe, rechtliche Verankerung und Erfahrungswerte diskutiert.

Die Wissenschaftlerin Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Karin Tondorf stellte den „eg-check“, ein Instrumentarium zur Prüfung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, anhand von Praxisbeispielen vor. Mag.^a Sandra Konstatzky von der Gleichbehandlungsanwaltschaft ging auf die rechtlichen Grundlagen ein und Mag. Andreas Buchta-Kadanka aus dem Bundeskanzleramt sowie Mag.^a Elisabeth Assmair von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien verglichen die praktische Umsetzung der Einkommensberichte auf Bundes- bzw. Landesebene.

Im Rahmen der Fachtagung wurde außerdem auf die Herausforderungen und Hürden bei der Einführung von Einkommensberichten sowie auf deren Nutzen und Wirkung unter Berücksichtigung unterschiedlicher Besoldungssysteme eingegangen. Auch Diskriminierungspotenziale in Entgeltsystemen und Entgeltbestandteilen und die Umsetzung wirkungsvoller Strategien zur möglichst ra-

schen Herstellung von Entgeltgleichheit wurden von den ExpertInnen beleuchtet.

ARGE OST TREFFEN

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist zudem Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten Ostösterreichs und wirkt zwei Mal pro Jahr an den Arbeitstreffen mit, in deren Rahmen ein Austausch über aktuelle Entwicklungen erfolgt und Gleichbehandlungsthemen diskutiert werden.

ARBEITSGRUPPEN UND NETZWERKE

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist weiters Teil von Arbeitsgruppen, Plattformen und Netzwerken in und außerhalb des Magistrats, die sich mit den Themen Antidiskriminierung, Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben auseinandersetzen.

STUDIEN UND ANALYSEN

STUDIE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF

UND FAMILIE – Eltern-Karenz und Wiedereinstieg von Bediensteten der Stadt Wien sowie Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes unter besonderer Berücksichtigung von männlichen Bediensteten

Im Jahr 2013 liefen die Vorbereitungsarbeiten für die Durchführung einer Studie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Zuge der Studie, die im Jahr 2014 fertiggestellt wird, wird eine Ist-Analyse der Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes durch Bedienstete der Stadt Wien durchgeführt und die Phase des Wiedereinstiegs bei der Stadt Wien beleuchtet. Im Rahmen der Studie wird auch auf Hintergründe und Motive für die Wahl der spezifischen (Eltern-)Karenzdauer eingegangen und ein spezieller Fokus auf notwendige und wünschenswerte Bedingungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg gelegt. Dabei wird insbesondere auch auf die Situation von Vätern eingegangen.

Gleichzeitig wird untersucht, ob männliche Bedienstete prinzipiell den Wunsch haben, im Falle der Geburt eines Kindes (Väterfrüh-)Karenz oder Eltern-Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Die Faktoren, die im Endeffekt dann ausschlaggebend dafür sind, ob diese tatsächlich konsumiert wird, werden ebenfalls beleuchtet.

Auf Basis der Erkenntnisse der Studie werden verschiedenste Empfehlungen ausgearbeitet, die zu einer möglicherweise notwendigen Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Bedienstete der Stadt Wien führen.

STELLUNGNAHMEN

Die Zahl der Begutachtungsverfahren, mit denen die Gleichbehandlungsbeauftragte befasst wurde, und der Stellungnahmen, die sie abgab, beläuft sich auf insgesamt 46.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig ersucht, zu verschiedenen Gesetzesentwürfen, Vorabentscheidungsverfahren des Europäischen Gerichtshofs sowie im Rahmen der Erstellung von Berichten hinsichtlich der Umsetzung von internationalen Konventionen bzw. Richtlinien Stellung zu nehmen. Ein Großteil der Stellungnahmen wurde im Wege der Gleichbehandlungskommission abgegeben, andere Anfragen wurden direkt an die zur Koordinierung der Anliegen zuständigen Stellen übermittelt.

KONTAKTFRAUEN

Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Derzeit sind **insgesamt 131 Kontaktfrauen** Ansprechpartnerinnen für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort in den Dienststellen. 74 Kontaktfrauen sind in den Magistratsabteilungen tätig, 37 Kontaktfrauen in den Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern des Wiener Krankenanstaltenverbundes und 20 Kontaktfrauen bei den Wiener Stadtwerken.

Gemäß § 34 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sind, abhängig von der Zahl der weiblichen Bediensteten, für jede Dienststelle, für die Bereiche der Hauptgruppen II bis VI für jede als Dienststelle gemäß § 4 Abs. 1, 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes geltende Organisationseinheit, eine entsprechende Anzahl von Kontaktfrauen zu bestellen:

ANZAHL DER WEIBLICHEN BEDIENTETEN IN DER DIENSTSTELLE	ANZAHL DER KONTAKTFRAUEN
bis 300	1
von 301 bis 1000	2
von 1001 bis 5000	3
ab 5001	4

Die Kontaktfrauen werden von der Personal- und Frauenstadträtin auf Vorschlag der Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Sie üben diese Funktion zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit aus.

Im Zeitraum von Juli 2011 bis Dezember 2013 wurden 98 Kontaktfrauen für die Dauer von fünf Jahren neu oder wieder bestellt. 52 Kontaktfrauen wurden für Magistratsdienststellen bestellt, 23 für den Wiener Krankenanstaltenverbund und 23 Kontaktfrauen für die Wiener Stadtwerke.

AUFGABEN DER KONTAKTFRAUEN

Das Aufgabengebiet der Kontaktfrauen ist sehr vielfältig und mitunter herausfordernd.

Kontaktfrauen achten vor Ort darauf, dass das Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird, gehen jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung nach und unterstützen so die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bei der Arbeit. Sie nehmen die Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter vor Ort auf und beraten und unterstützen diese. Dabei stehen sie in direktem Kontakt mit den Gleichbehandlungsbeauftragten.

Weiters sind sie verpflichtet, an den vierteljährlichen Kontaktfrauen-Sitzungen teilzunehmen. Diese dienen dem Informationsaustausch, der Vernetzung, der Evaluierung von Fällen sowie der Weitergabe von Informationen und Neuerungen zum W-GBG und allen für den Tätigkeitsbereich relevanten, die Stadt Wien betreffenden Gesetzen und Verordnungen.

Im Rahmen dessen werden auch Strategien und Konzepte gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten entwickelt, um neue Impulse, Aktionen und Synergien zur Gleichbehandlung und Frauenförderung zu setzen.

Kontaktfrauen motivieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bewerbung für höherwertige Funktionen sowie zur Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Rund 30 Prozent der Kontaktfrauen halten Vorträge in den Dienststellen zu den Themen Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung.

Kontaktfrauen hielten in den Jahren 2011 bis 2013 Vorträge und Schulungen im Ausmaß von 330 Stunden ab.

Auch über die Themenbereiche Eltern-Karenz, Wiedereinstieg und Teilzeit informieren Kontaktfrauen die Bediensteten ihrer Dienststelle. Weiters unterstützen sie die Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort in der Dienststelle. In zahlreichen Dienststellen werden die Kontaktfrauen auch zur Teilnahme an Hearings und Personalauswahlverfahren eingeladen. Zudem beteiligen sich Kontaktfrauen auch an Kontaktfrauenarbeitsgruppen zur Erstellung von Maßnahmenvorschlägen für die Dienststellen oder zur Erarbeitung von Arbeitsunterlagen für die Tätigkeit als Kontaktfrauen.

Eine besondere Herausforderung besteht darin, umfassendes Wissen in verschiedenen Themenbereichen zu erwerben (Fragen wie Mobbing, Dienstpflichtverletzungen und andere Diskriminierungsformen), die Personen an die richtigen Stellen weiterzuleiten und sich entsprechend abzugrenzen.

Zusätzlich stehen sie als Mitarbeiterinnen, Kontaktfrauen und eventuell Führungspersonen in einem Spannungsfeld und sind verpflichtet, das W-GBG teilweise gegen Widerstände der Dienststelle zu vertreten.

Die Kontaktfrauen sind wichtige Partnerinnen bei der Durchsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in den Dienststellen, die ihrer Tätigkeit mit großem Engagement und hoher Motivation nachgehen.

Den Kontaktfrauen sei an dieser Stelle ein besonderer Dank für ihre wertvolle Arbeit ausgesprochen!

ZERTIFIZIERTES SCHULUNGSPROGRAMM FÜR KONTAKTFRAUEN

Um die Kontaktfrauentätigkeit professionell durchführen zu können, werden Kontaktfrauen umfassend geschult. Deshalb bietet die Magistratsdirektion – Personal und Revision, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung (GVA) seit dem Jahr 2009 ein spezielles Schulungsprogramm für Kontaktfrauen an. Dieses Programm umfasst sechs modular aufgebaute Seminare, in deren Rahmen die Grundlagen der Tätigkeit einer Kontaktfrau sowie Gesprächsführung und geschlechtergerechte Sprache behandelt werden. Fallarbeit und Umgang mit sexueller Belästigung runden das Ausbildungsprogramm ab. Nach Absolvierung aller Seminare erhalten die Kontaktfrauen ein entsprechendes Zertifikat.

Im Jahr 2011 schlossen die ersten Kontaktfrauen das Schulungsprogramm ab. Elf Kontaktfrauen erhielten in diesem Jahr ein Zertifikat. Im Jahr 2012 konnten 13 Kontaktfrauen die Schulungsreihe erfolgreich absolvieren und im Jahr 2013 wurde zehn Kontaktfrauen ein Zertifikat überreicht.

Für die Kontaktfrauen der Wiener Stadtwerke gibt es ebenfalls ein modular aufgebautes Schulungsprogramm, welches zuletzt im Zeitraum von Oktober 2012 bis November 2013 durchgeführt wurde. Dieses 10-tägige Ausbildungsprogramm umfasst fünf Seminare, in deren Rahmen den Kontaktfrauen die Grundlagen dieser Tätigkeit, die Themen Gesprächsführung und Kommunikation, Fallarbeit und Umgang mit sexueller Belästigung nähergebracht werden.



Kontaktfrauen, die das Schulungsprogramm im Jahr 2013 absolviert hatten, erhielten ihre Zertifikate im feierlichen Rahmen am Internationalen Frauentag 2014.

GLEICHBEHANDLUNGS-KOMMISSION

An dieser Stelle wird der Bericht der Wiener Gleichbehandlungskommission wiedergegeben:

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) regelt in den §§ 19 ff die Aufgaben und die Zusammensetzung der Wiener Gleichbehandlungskommission (GBK). Die Hauptaufgaben der GBK bestehen in der

- Abgabe von Stellungnahmen (zum Beispiel Begutachtung von Gesetzesentwürfen, die mit Gleichbehandlung oder Frauenförderung innerhalb der Gemeinde Wien zu tun haben),
- Erstellung von Gutachten, ob in einem konkreten Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes laut W-GBG vorliegt.

Die GBK wurde mit dem Inkrafttreten des W-GBG im Jahr 1996 eingerichtet und ist für Bedienstete der Gemeinde Wien zuständig. Sie ist ein unabhängiges und weisungsfreies Gremium.

Mit der 11. Novelle zum W-GBG wurden u.a. die Aufgaben der GBK erweitert. Im Zuge der Auflösung der bis 2011 bestehenden Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (WAG) übernahm die GBK die neue Aufgabe, regelmäßig gemeinsame Beratungen mit sachkundige Personen zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen.

ZUSAMMENSETZUNG

Gemäß § 19 W-GBG gehören der GBK als Mitglieder an:

- eine mit Personalangelegenheiten befasste rechtskundige Bedienstete oder ein mit diesen Angelegenheiten befasster rechtskundiger Bediensteter der Gemeinde Wien,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle der Gemeinde Wien (MA 57),
- die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung.

Die Zusammensetzung der GBK stellte sich im Berichtszeitraum wie folgt dar:

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
VORSITZ:	
Mag. ^a Eva Papouschek	Dr. Erwin Blazek
MA 57:	
Dr. ⁱⁿ Christina Szep	MMag. ^a Sophie Asperger
	Mag. ^a Karin Tertinegg (ab 20.9.2011)
	Mag. ^a Felicitas Chochole (19.12.2012 bis 25.03.2013)
GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE:	
Eveline Pein (bis 30.6.2011)	Cornelia Lechner-Wlcek (bis 18.9.2011)
Mag. ^a Elisabeth Kromus (ab 1.7.2011)	Gabriele Rödleithner (bis 18.9.2011)
	Mag. ^a Tzvetelina Kowatschew (ab 20.9.2011)
	Eveline Pein (ab 20.9.2011)
PERSONALVERTRETUNG:	
Christine Sperl (bis 18.9.2011)	Michael Kerschbaumer
Johanna Gründler (ab 20.9.2011)	Christa Hörmann

GUTACHTEN

Gemäß § 22 W-GBG hat die GBK auf Antrag oder von Amts wegen Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes nach dem W-GBG vorliegt.

Innerhalb der Jahre 2011 bis 2013 wurden bei der GBK fünf Anträge eingebracht. Einer davon wurde durch die Gleichbe-

handlungsbeauftragte eingebracht, die betroffene Bedienstete nahm aber kurz darauf ihre Zustimmung zur Antragstellung wieder zurück. In einem Fall wurde der Antragsteller an die zuständige Gleichbehandlungskommission des Bundes verwiesen. In einem weiteren Fall zog die Antragstellerin im Laufe des Verfahrens ihren Antrag zurück, nachdem ihrem Ersuchen um Verlängerung des Dienstvertrages entsprochen worden war. Ein weiterer Antrag langte bereits 2010 bei der GBK ein, das Gutachten wurde 2011 und damit im Berichtszeitraum fertiggestellt.



Die sechs Anträge verteilen sich auf folgende Diskriminierungstatbestände:

- Sexuelle und sonstige Belästigung aufgrund des Geschlechts (zwei Fälle)
- Beendigung des Dienstverhältnisses (zwei Fälle)
- Beruflicher Aufstieg bzw. Personalauswahlverfahren (zwei Fälle)

Im Berichtszeitraum wurden von der GBK daher drei Anträge (in einem Fall sexuelle und sonstige Belästigung aufgrund des Geschlechts, in zwei Fällen beruflicher Aufstieg/Personalauswahlverfahren) inhaltlich behandelt und fristgerecht drei Gutachten erstattet, die alle den Wirkungsbereich des Wiener Krankenanstaltenverbundes (KAV) betreffen: In einem umfangreichen Verfahren betreffend sexuelle und sonstige geschlechtsbezogene Belästigung wurde seitens der GBK die Diskriminierung von mehreren Personen durch mehrere Täter festgestellt und zahlreiche Empfehlungen an den KAV gegeben.

Zu den Empfehlungen teilte der KAV mit, dass gegen drei Mitarbeiter Disziplinarverfahren eingeleitet wurden. Eine weitere Person war bereits gekündigt worden, drei weitere Personen wurden schriftlich ermahnt. Zwei Mitarbeiterinnen wurden unter Beobachtung gestellt. Bei einem Auswahlverfahren für eine höhere Führungsposition sei speziell auf die konkrete Thematik eingegangen worden. Ein Wertekatalog und Führungsgrundsätze wurden mit Unterstützung einer externen Beratungsfirma und unter Einbeziehung der Personalvertretung, der Kontaktfrauen sowie von Führungskräften der zweiten und dritten Hierarchieebene aller Berufsgruppen erstellt. Mit diversen Veranstaltungen, Workshops und Schulungen wurden alle MitarbeiterInnen entsprechend informiert.

In den beiden Verfahren betreffend den beruflichen Aufstieg konnte eine mittelbare Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden. Besonders thematisiert wurde die Vorgangsweise bei der Besetzung von Zusatzfunktionen, mit denen kein eigener Dienstposten verbunden ist, sowie die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Personalauswahlverfahren bzw. -entscheidungen.

Auch in diesen zwei Fällen gab die GBK Empfehlungen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung. Besonders hervorgehoben wurde, dass für die Erfüllung der Gleichbehandlungsrichtlinien die Objektivierung von Auswahlverfahren, deren Durchschaubarkeit und Nachvollziehbarkeit wesentlich sind. Auch wenn dritte Stellen beigezogen werden, liegt die Verantwortung für die Einhaltung dieser Grundsätze letztlich beim KAV. Weiters wurde empfohlen, Informations- und Zugangsmöglichkeiten zu frei gewordenen hö-

herwertigen Funktionen – auch wenn kein Dienstposten zur Verfügung steht – offener zu gestalten. Die gesetzlichen Regelungen stellen Mindeststandards dar. Um Chancengleichheit von Frauen und Männern zu ermöglichen, sollten bei einer Entscheidungsfindung bei der Besetzung von wichtigen Funktionen alle interessierten und entsprechend qualifizierten MitarbeiterInnen in Betracht gezogen werden und zielgerichtet ein in Frage kommender Personenkreis in geeigneter Weise informiert werden.

Der KAV teilte mit, dass für die Umstrukturierung des Auswahlprozesses derzeit rege Aktivitäten im Gange seien, die gemäß der Empfehlungen der GBK die Grundsätze der Gleichbehandlung berücksichtigen werden.

STELLUNGNAHMEN

Im Berichtszeitraum gab die GBK u.a. im Rahmen von Begutachtungsverfahren zu 23 Gesetzes- bzw. Verordnungsentwürfen Stellungnahmen ab.

BERATUNGEN

Im Rahmen der neuen gesetzlich übertragenen Aufgabe gemäß § 21 Abs. 1 W-GBG führt die GBK seit 2011 regelmäßig Beratungen mit sachkundigen Personen aus verschiedenen Bereichen der Stadt Wien (Magistratsdirektion, für Personalangelegenheiten zuständige Magistratsabteilungen, KAV, Wiener Stadtwerke) zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung durch. Es haben im Tätigkeitszeitraum Beratungen zu den Themen

- Sprachkultur,
- Einkommensgerechtigkeit,
- Teilzeitbeschäftigung sowie
- Diskriminierungsfreiheit und Transparenz bei Postenbesetzungen

stattgefunden. Die Beratungen ermöglichten einen vertieften Einblick in die besprochenen Themen und einen fruchtbaren Austausch, bei dem die GBK die Möglichkeit hatte, die aus den durchgeführten Verfahren gewonnenen Erfahrungen und wichtige Gleichstellungsanliegen mit EntscheidungsträgerInnen in der Gemeinde Wien zu diskutieren.

STAND DER VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG IM DIENST DER GEMEINDE

Mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) verpflichtet sich die Stadt Wien bereits seit mehr als 18 Jahren dazu, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen.

Um Ungleichbehandlung und ungleiche Verteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern in manchen Bereichen überhaupt erst erkennen zu können, bedarf es entsprechender genderspezifischer Daten und Statistiken. Anhand dieser lässt sich einerseits ein genaues Bild von der gesellschaftlichen Wirklichkeit zeichnen, andererseits können damit auch die positiven und rückläufigen Tendenzen über die Jahre hinweg sichtbar gemacht werden.

Im ersten Teil dieses Kapitels wird auf die Bedienstetenstruktur eingegangen und die horizontale und vertikale Segregation innerhalb der Stadt Wien untersucht. Bei der horizontalen Segregation wird die Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen betrachtet, bei der vertikalen Segregation hingegen die Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Hierarchieebenen bis hin zu Spitzenfunktionen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auch auf Bereiche mit einem relativ ausgewogenen Anteil von weiblichen und männlichen Bediensteten in der Grundlaufbahn geachtet und der entsprechenden Repräsentation in höherwertigen Funktionen.

Weiters wird im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben überprüft, ob und wie sich die Verteilung der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz, Karenz und Teilzeit zur Pflege eines Kindes von weiblichen und männlichen Bediensteten im Laufe der Jahre verändert hat.

Die dem Bericht zugrunde liegenden Daten aus den Jahren 2011, 2012 und 2013 wurden der Gleichbehandlungsbeauftragten von der Magistratsabteilung 2, der Magistratsdirektion – Personal und Revision (Gruppe Personalwirtschaft und Förderungen, Gruppe Strategisches Personalcontrolling und Gruppe Verwaltungsakademie), der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) und dem

Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) dankenswerterweise zur Verfügung gestellt. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass einige Kapitel keine Angaben zu den Wiener Stadtwerken umfassen. Jene Kapitel, in denen diese Daten integriert wurden, sind entsprechend gekennzeichnet.

Bei der Betrachtung der Statistik der Gemeindebediensteten, die bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, ist immer zu bedenken, dass bei den Wiener Stadtwerken seit dem Jahr 2001 keine neuen MitarbeiterInnen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

Im Kapitel Bedienstetenstruktur wird in den jeweiligen Unterkapiteln einleitend ein Gesamtüberblick über die jeweilige Situation in der Stadt Wien geboten, und zusätzlich erfolgt in ausgewählten Bereichen eine gesonderte Darstellung der drei großen Bereiche Magistrat, Wiener Krankenanstaltenverbund und Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke.

Wird im Kapitel Bedienstetenstruktur von Bediensteten des Magistrats gesprochen, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Magistratsabteilungen, der Magistratsdirektion, der magistratischen Bezirksämter, der Bezirksvorstehungen, der besonderen weisungsfreien Organe, der Unternehmungen Wiener Wohnen (WW) und Wien Kanal (WKN), des Verwaltungsgerichts Wien (im Berichtszeitraum Unabhängiger Verwaltungssenat), des Stadtrechnungshofs (im Berichtszeitraum Kontrollamt) und der Gemeindebediensteten, die bei den Museen der Stadt Wien und beim Fonds Soziales Wien tätig waren, gemeint.

Im zweiten Teil dieses Kapitels wird auf die Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms 2012 bis 2014 eingegangen und über die Ergebnisse der ersten beiden Jahre der Umsetzung berichtet.



BEDIENSTETENSTRUKTUR¹

Im Jahr 2011 waren bei der Gemeinde Wien insgesamt 73.666 Bedienstete beschäftigt. Der Frauenanteil an den Bediensteten der Gemeinde Wien betrug 58,25 Prozent und der Männeranteil 41,75 Prozent. Im darauffolgenden Jahr verschob sich der Anteil an weiblichen und männlichen Bediensteten geringfügig auf 58,48 Prozent Frauen und 41,52 Prozent Männer. Durch eine abermalige Verringerung der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren Ende des Jahres 2013 insgesamt 72.614 Bedienstete beschäftigt; der Frauenanteil stieg leicht auf 58,66 Prozent an, der Männeranteil sank geringfügig auf 41,34 Prozent.

Bei der Betrachtung des Anteils weiblicher und männlicher Bediensteter in den verschiedenen Bereichen können zwischen dem Wiener Krankenanstaltenverbund, dem Magistrat und den Bediensteten der Stadt Wien, die bei den Wiener Stadtwerken beschäftigt sind, große Unterschiede festgestellt werden:

Während der Frauenanteil bei den Bediensteten der Stadt Wien, die bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, in den vergangenen drei Jahren immer weniger als 13 Prozent betrug, war der Anteil an weiblichen Bediensteten im Bereich des Wiener Krankenanstaltenverbundes am höchsten – nämlich durchschnittlich fast 74 Prozent. Innerhalb des Magistrats waren in den letzten Jahren rund 56 Prozent der Bediensteten weiblich.

Bei der Betrachtung der Altersstruktur der Bediensteten des Magistrats und des Wiener Krankenanstaltenverbundes im Jahr 2013 zeigt sich, dass es leichte Unterschiede bei der Verteilung der Geschlechter gibt. Bei den weiblichen Bediensteten sind mehr als 45 Prozent zwischen 35 und 49 Jahre alt. 29,26 Prozent der Mitarbeiterinnen der Stadt Wien sind 50 Jahre oder älter und etwas mehr als 25 Prozent sind jünger als 35 Jahre.

Bei den männlichen Bediensteten sind rund 44 Prozent in der Altersklasse zwischen 35 und 49 Jahre. Fast 34 Prozent der männlichen Bediensteten sind 50 Jahre oder älter und nur 22 Prozent der männlichen Bediensteten sind unter 35.

Bei der Betrachtung der Altersstruktur der Wiener Stadtwerke ist klar ersichtlich, dass seit dem Jahr 2001 keine neuen MitarbeiterInnen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden. Nur wenige weibliche und männliche Bedienstete sind jünger als 35. Rund 60 Prozent der weiblichen Bediensteten sind zwischen 35 und 50 Jahre alt und 33 Prozent sind 51 Jahre oder darüber. Bei den männlichen Bediensteten der Wiener Stadtwerke sind 56 Prozent 35 bis 50 Jahre alt und 41 Prozent sind 51 Jahre oder älter.

NEUAUFNAHMEN

Im Berichtszeitraum wurden jährlich durchschnittlich 3.329 Bedienstete neu aufgenommen. Der Frauenanteil unter den neu aufgenommenen Bediensteten betrug durchschnittlich 71 Prozent, der Männeranteil 29 Prozent.

Der Frauenanteil unter den neu aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war im Wiener Krankenanstaltenverbund geringfügig höher als im Magistrat. Während der Anteil an Frauen unter den neu aufgenommenen Bediensteten im KAV im Durchschnitt bei mehr als 72 Prozent lag, wurden im Magistrat weniger als 70 Prozent weibliche Bedienstete neu aufgenommen.

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

BEDIENSTETE DER STADT WIEN

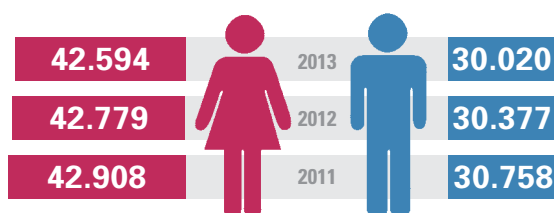


ABBILDUNG 4: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2011, 2012 und 2013 (inkl. Gemeindebedienstete der Wiener Stadtwerke)

Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

NEUAUFNAHMEN

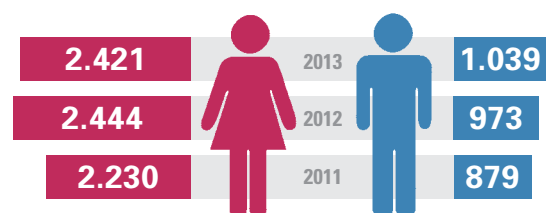


ABBILDUNG 5: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 neu in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen wurden. Quelle: MA 2 Bei den Wiener Stadtwerken erfolgen keine Aufnahmen mehr zur Stadt Wien.

¹ Dieses Kapitel umfasst auch Daten der bei den Wiener Stadtwerken tätigen Gemeindebediensteten.

BEENDIGUNGEN²

In den Jahren 2011 bis 2013 schieden pro Jahr durchschnittlich 4.273 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst der Stadt Wien aus oder wurden in den Ruhestand versetzt.

Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den Dienst beendeten oder in den Ruhestand versetzt wurden, betrug der Frauenanteil im Zeitraum 2011 bis 2013 durchschnittlich 63,41 Prozent, der Männeranteil 36,59 Prozent.

BEENDIGUNGEN

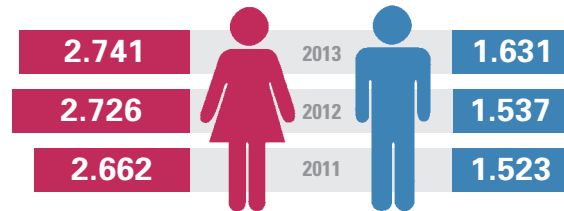


Abbildung 6: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN GRUNDLAUFBAHN UND HÖHERWERTIGER EINREIHUNG²

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN

In der Grundlaufbahn waren im Jahr 2011 insgesamt 62.205 Bedienstete tätig. 61,72 Prozent davon waren Frauen und 38,28 Prozent Männer. Der Frauenanteil in der Grundlaufbahn stieg bis ins Jahr 2013 auf 62,31 Prozent an.

Betrachtet man die einzelnen Schemata oder Verwendungsbereiche, so wird ersichtlich, dass sich an der geschlechtsspezifischen Verteilung in manchen Bereichen sehr wenig verändert.

Traditionelle Frauenberufe sind nach wie vor die Pädagogischen Berufe mit über 93 Prozent Frauen sowie die Pflege- und

Gesundheitsberufe, wo der Frauenanteil in der Grundlaufbahn zwar leicht sinkt, aber immer noch rund 80 Prozent beträgt.

Der Frauenanteil ist in der Grundlaufbahn nur in wenigen Verwendungsgruppen bzw. -bereichen unter 50 Prozent und auch dort noch im Steigen begriffen.

Bei den Bediensteten, die im Schema I/III eingereiht sind, betrug der Frauenanteil im Jahr 2011 noch 46,29 Prozent und im Jahr 2013 bereits 0,58 Prozent mehr. Auch in der Verwendungsgruppe C ist der Anteil an Frauen in der Grundlaufbahn in den letzten drei Jahren um 0,57 Prozent gestiegen. Die höchste

Schema oder Verwendungsbereich	2011		2012		2013	
	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Bed. Schema I/III (VwGr 2, 3, 3A, 3P, 4)	46,29	53,71	46,64	53,36	46,87	53,13
Bed. Schema II/IV (VwGr A, B, C, D, D1, E, E1)	54,34	45,66	54,51	45,49	54,80	45,20
Ärztinnen und Ärzte	57,14	42,86	58,21	41,79	58,07	41,93
Pflege- und Gesundheitsberufe	80,26	19,74	79,98	20,02	79,62	20,38
Pädagogische Berufe ³	93,47	6,53	93,45	6,55	93,49	6,51
Lehrlinge	58,54	41,46	62,76	37,24	62,69	37,31
Sonstige	51,68	48,32	49,72	50,28	49,81	50,19

TABELLE 1: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn nach Schema oder Verwendungsbereichen zum Stichtag 31.12. der Jahre 2011, 2012 und 2013
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

² Dieses Kapitel umfasst auch Daten der bei den Wiener Stadtwerken tätigen Gemeindebediensteten.

³ Ausgenommen KindergartenassistentInnen; diese sind in Schema I/III inkludiert.



Steigerung des Frauenanteils in der Grundlaufbahn ist in den Verwendungsgruppen A und B zu verzeichnen. Seit dem Jahr 2011 ist der Frauenanteil unter den in Verwendungsgruppe A eingestuften AkademikerInnen um 1,8 Prozent gestiegen, bei den Fachbediensteten (Verwendungsgruppe B) um 1,03 Prozent. Seit 2011 sind 1,23 Prozent Frauen weniger unter den Bediensteten, die in der Verwendungsgruppe D eingestuft sind. Stark gesunken ist der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe E.

Insgesamt waren im Jahr 2013 89,28 Prozent aller weiblichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn tätig. Bei den männlichen Bediensteten waren lediglich 76,62 Prozent der Bediensteten in der Grundlaufbahn beschäftigt.

BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG

Ein wesentlicher Aspekt von Gleichstellung im Berufsleben ist die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg. Beim Aufstieg stellen hauptsächlich tradierte Rollenstereotype sowie die geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit Faktoren dar, die Frauen benachteiligen und zu einer Unterrepräsentation von Frauen in Führungsfunktionen führen. Deshalb ist neben der horizontalen Segregation der Geschlechter auch die vertikale Segregation zu beachten: Denn Männer und Frauen besetzen auch bei der Stadt Wien nach wie vor

unterschiedliche hierarchische Ebenen. Dabei handelt es sich um lange gewachsene, tradierte Strukturen, die langsam aufgebrochen werden.

Bei der Stadt Wien ist eine vertikale Segregation gegeben, wenngleich erfreulicherweise festgestellt werden kann, dass sich der Frauenanteil in höherwertigen Einreihungen in den letzten Jahren etwas erhöht hat.

Im Jahr 2011 waren bei der Gemeinde Wien 11.461 Bedienstete in höherwertiger Einreihung tätig. 39,39 Prozent davon waren Frauen und 60,61 Prozent Männer. Der Männeranteil an den Bediensteten in höherwertiger Einreihung lag im Jahr 2012 bei 60,63 Prozent. Der Frauenanteil verringerte sich zunächst geringfügig auf 39,37 Prozent. Im darauffolgenden Jahr verringerte sich der Männeranteil der 11.581 in höherwertiger Einreihung tätigen Bediensteten bei der Gemeinde Wien geringfügig auf 60,58 Prozent und der Frauenanteil stieg auf 39,42 Prozent an.

In den unterschiedlichen Verwendungsgruppen bzw. -bereichen ergaben sich in den letzten drei Jahren folgende geschlechtsspezifische Veränderungen in höherwertiger Einreihung:

Verwendungsgruppe oder Verwendungsbereich	2011		2012		2013	
	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
VwGr 1	4,39	95,61	4,54	95,46	4,57	95,43
VwGr A	32,11	67,89	33,89	66,11	33,84	66,16
VwGr B	34,98	65,02	35,26	64,74	35,78	64,22
VwGr C	43,21	56,79	42,64	57,36	42,48	57,52
Pädagogische Berufe	99,73	0,27	99,73	0,27	99,73	0,27
Ärztinnen und Ärzte	31,08	68,92	32,09	67,91	32,52	67,48
Pflege- und Gesundheitsberufe	84,91	15,09	84,93	15,07	84,94	15,06
Sonstige ⁴	24,64	75,36	24,64	75,36	25,71	74,29

TABELLE 2: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Einreihung nach Verwendungsgruppe oder Verwendungsbereich zum Stichtag 31.12. der Jahre 2011, 2012 und 2013
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

⁴ z.B. Schema KA (Stadtrechnungshof)

Keine oder kaum Veränderungen bei der geschlechtsspezifischen Verteilung gab es bei den pädagogischen Berufen und bei den Gesundheits- und Pflegeberufen in höherwertiger Einreihung. Der Frauen- und Männeranteil im pädagogischen Bereich in höherwertiger Einreihung blieb mit 99,73 Prozent Frauen zu 0,27 Prozent Männer über die drei Jahre konstant.

Bei den Gesundheits- und Pflegeberufen ergab sich eine sehr geringe Veränderung. Waren im Jahr 2011 15,09 Prozent aller Bediensteten in diesen Berufen in höherwertiger Einreihung Männer, verringerte sich der Anteil geringfügig auf 15,06 Prozent. Der Frauenanteil stieg 2013 dem entsprechend auf 84,94 Prozent.

Die größte Veränderung im Dreijahresvergleich ergab sich bei den Bediensteten in höherwertiger Einreihung der Verwendungsgruppe A. Im Jahr 2011 betrug der Frauenanteil 32,11 Prozent und der Männeranteil 67,89 Prozent. Bis Ende des Jahres 2013 erhöhte sich der Anteil an weiblichen Bediensteten in dieser Verwendungsgruppe in Höherwertigkeit auf 33,84 Prozent.

In der Grundlaufbahn erhöhte sich der Frauenanteil in dieser Verwendungsgruppe im Berichtszeitraum. So waren im Jahr 2013 in der Verwendungsgruppe A in der Grundlaufbahn bereits 62,91 Prozent Frauen tätig. Daher ist zu erwarten, dass sich in Zukunft auch eine Änderung des Frauenanteils in höherwertiger Einreihung ergeben wird.

Auch bei den Bediensteten der Verwendungsgruppe B in höherwertiger Funktion ergaben sich im Berichtszeitraum geschlechtsspezifische Veränderungen: Im Jahr 2011 lag der Männeranteil in dieser Verwendungsgruppe in höherwertiger Funktion bei 65,02 Prozent, der Frauenanteil bei 34,98 Prozent. Bis Ende des Jahres 2013 erhöhte sich der Frauenanteil der Verwendungsgruppe B in höherwertiger Einreihung geringfügig auf 35,78 Prozent, der Männeranteil lag bei 64,22 Prozent.

In der Grundlaufbahn waren in der Verwendungsgruppe B im selben Jahr 62,28 Prozent Frauen und 37,72 Prozent Männer tätig. Wie auch in der Verwendungsgruppe A ist daher anzunehmen, dass Frauen, die mittlerweile schon mehr als 60 Prozent in der Grundlaufbahn ausmachen, in Zukunft auch höherwertige Funktionen einnehmen werden und die vertikale Segregation dadurch abgebaut wird.

Den geringsten Frauenanteil weist die Verwendungsgruppe 1 auf. Lediglich 4,39 Prozent aller Bediensteten in dieser Verwendungsgruppe waren im Jahr 2011 Frauen und 95,61 Männer. Der Frauenanteil konnte im Berichtszeitraum auf 4,57 erhöht werden. Da mehr als 65 Prozent der Bediensteten dieser Verwendungsgruppe MitarbeiterInnen der Wiener Stadtwerke sind, ist aufgrund des geringen Frauenanteils unter den Bediensteten der Wiener Stadtwerke im Schema I/III und aufgrund des Umstandes, dass bei den Wiener Stadtwerken keine neuen MitarbeiterInnen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden, in den nächsten Jahren nur von geringfügigen Veränderungen auszugehen.

Im Jahr 2013 waren 10,72 Prozent aller 42.594 weiblichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Einreihung tätig. Bei den männlichen Bediensteten waren 23,38 Prozent aller Mitarbeiter der Stadt Wien in einer höherwertigen Einreihung beschäftigt.

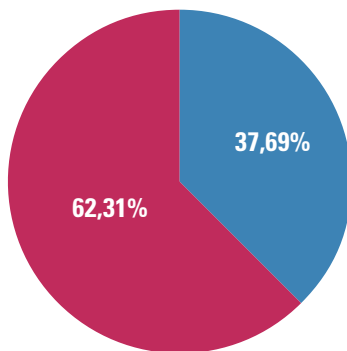


FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IM MAGISTRAT, BEIM WIENER KRANKENANSTALTENVERBUND UND BEI DEN WIENER STADTWERKEN⁵

Die geschlechtsspezifische Verteilung von Bediensteten in der Grundlaufbahn und in höherwertigen Einreihungen steht im umgekehrten Verhältnis zueinander.

Der Frauenanteil ist vor allem in der Grundlaufbahn hoch und in höherwertigen Einreihungen geringer. Der Männeranteil ist im Gegensatz dazu in der Grundlaufbahn geringer und in höherwertigen Einreihungen hoch.

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBahn 2013



BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG

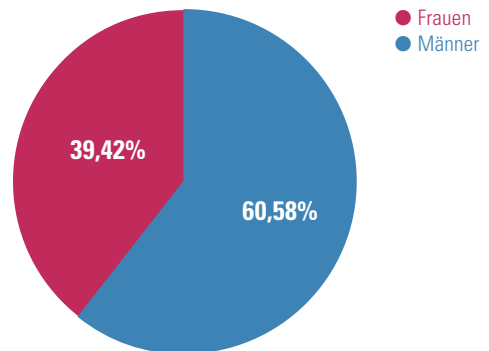


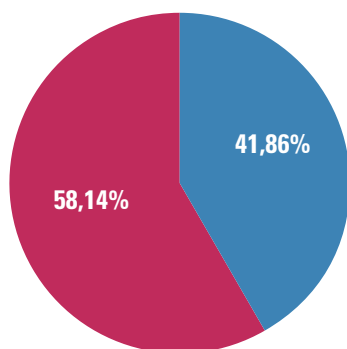
ABBILDUNG 7: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung am 31.12.2013
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

MAGISTRAT

Im Magistrat waren im Jahr 2013 insgesamt 32.925 Personen tätig, davon waren 55,95 Prozent Frauen und 44,05 Prozent Männer.

Werden die Grundlaufbahn und die höherwertige Einreihung getrennt voneinander betrachtet, gab es im Jahr 2013 im Magistrat folgende geschlechtsspezifische Verteilung:

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBahn MAGISTRAT 2013



BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG MAGISTRAT 2013

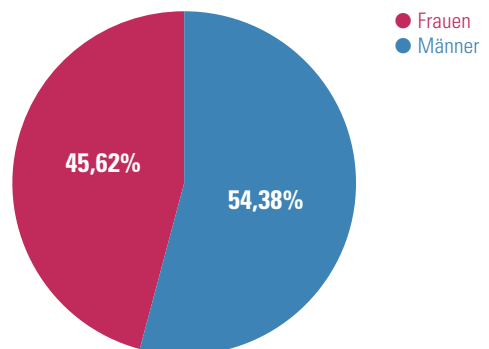


ABBILDUNG 8: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung am 31.12.2013
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

⁵ Dieses Kapitel umfasst auch Daten der bei den Wiener Stadtwerken tätigen Gemeindebediensteten.

In der Grundlaufbahn betrug der Frauenanteil 58,14 Prozent, der Männeranteil 41,86 Prozent. In höherwertiger Einreihung waren 45,62 Prozent der Bediensteten Frauen und 54,38 Prozent Männer.

Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Bediensteten in den unterschiedlichen Verwendungsgruppen ist besonders erfreulich, dass der Frauenanteil in einigen Verwendungsgruppen in höherwertiger Einreihung erhöht werden konnte.

Der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A in höherwertiger Verwendung im Magistrat wuchs im Berichtszeitraum um fast 1,5 Prozent auf 36,59 Prozent an. Da der Anteil an weiblichen Bediensteten in der Grundlaufbahn bis zum Jahr 2013 auf 58,68 Prozent angewachsen ist, ist anzunehmen, dass der Frauenanteil in höherwertiger Einreihung auch weiterhin steigen wird.

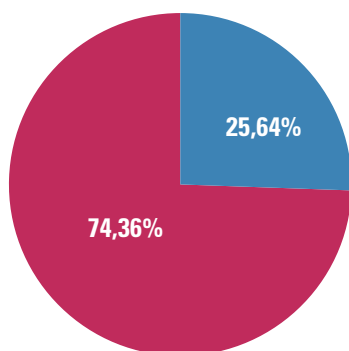
Auch unter den Fachbediensteten in höherwertiger Einreihung ist der Frauenanteil im Magistrat gestiegen und beträgt nun 42,95 Prozent. In dieser Verwendungsgruppe ist der Frauenanteil auch in der Grundlaufbahn angestiegen.

Bei den Bediensteten, die im Schema I / III eingestuft sind, war der Frauenanteil im Jahr 2013 lediglich in der Verwendungsgruppe 4 über 50 Prozent. Am geringsten war der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen 2 und 3A.

KRANKENANSTALTENVERBUND

Im Krankenanstaltenverbund waren im Jahr 2013 insgesamt 31.365 Personen tätig, davon 73,68 Prozent Frauen und 26,32 Prozent Männer.

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN KRANKENANSTALTENVERBUND 2013



Werden die Grundlaufbahn und die höherwertige Einreihung getrennt voneinander betrachtet, gab es im Jahr 2013 im KAV folgende geschlechtsspezifische Verteilung:

In der Grundlaufbahn waren 74,36 Prozent Frauen und 25,64 Prozent Männer tätig. In höherwertiger Einreihung lag der Anteil an weiblichen Bediensteten bei 65,08 Prozent und bei den männlichen Bediensteten bei 34,92 Prozent.

Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Bediensteten in den unterschiedlichen Berufen ist besonders erfreulich, dass der Frauenanteil in den höchsten Führungspositionen bei den Ärztlichen DirektorInnen im Jahr 2013 bereits 48 Prozent betrug.

Der Frauenanteil im Pflegedienst war im Berichtszeitraum mit über 81 Prozent konstant hoch, der Männeranteil lag bei fast 19 Prozent. Bei den StationsleiterInnen in der Pflege (Stationschwestern und Stationspfleger und deren Vertretung, Ober-schwwestern und Oberpfleger, Oberinnen und Pflegevorsteher) war der Frauenanteil mit 85 Prozent sogar noch höher. Der Männeranteil betrug rund 15 Prozent.

Bei den ÄrztInnen (ohne TurnusärztInnen) des KAV betrug der Frauenanteil im Jahr 2013 65 Prozent, der Männeranteil 35 Prozent. Im Jahr 2013 waren 46,5 Prozent der im KAV tätigen FachärztInnen Frauen und 53,5 Prozent Männer. Seit dem Jahr 2011 hat sich der Frauenanteil unter den FachärztInnen um rund 1,5 Prozent erhöht.

BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG KRANKENANSTALTENVERBUND 2013

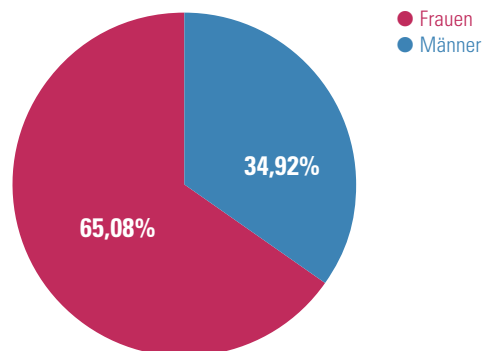


ABBILDUNG 9: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des KAV in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung am 31.12.2013
Quelle: MA 2; eigene Berechnung



Männerdominiert sind nach wie vor die Primariate. Rund 78 Prozent der Primariate befinden sich beim Krankenanstaltenverbund in männlicher Hand und nur 22 Prozent in weiblicher. An dieser Stelle ist anzumerken, dass Wien im österreichweiten Vergleich mit 14 Prozent Primarärztinnen zwar überdurchschnittlich viele Primariae hat, dennoch gibt es in diesem Bereich noch Aufholbedarf.

WIENER STADTWERKE⁶

Bei der Betrachtung der Statistik der Gemeindebediensteten, die bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, ist zu bedenken, dass bei den Wiener Stadtwerken seit dem Jahr 2001 keine neuen MitarbeiterInnen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

Bei den Wiener Stadtwerken waren im Jahr 2013 insgesamt 8.324 Gemeindebedienstete tätig, davon waren nur 12,77 Prozent Frauen und 87,23 Prozent Männer.

Werden die Grundlaufbahn und die höherwertige Einreihung getrennt voneinander betrachtet, gab es im Jahr 2013 bei den Wiener Stadtwerken unter den Gemeindebediensteten folgende geschlechtsspezifische Verteilung:

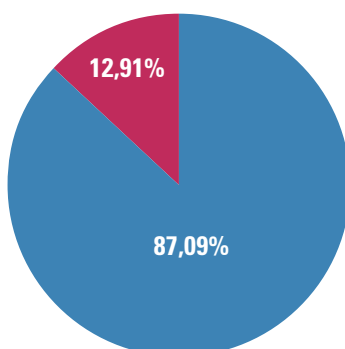
In der Grundlaufbahn betrug der Frauenanteil 12,91 Prozent, der Männeranteil 87,09 Prozent. In höherwertiger Einreihung

war die Verteilung sehr ähnlich: 12,59 Prozent der Bediensteten waren Frauen und 87,41 Prozent Männer. Die geschlechtsspezifische Verteilung von Frauen und Männern in der Grundlaufbahn entspricht damit der Verteilung in höherwertiger Einreihung.

Bei der Betrachtung der einzelnen Verwendungsgruppen ergeben sich im Detail folgende geschlechtsspezifische Besonderheiten: Die Verwendungsgruppe, in der die meisten Gemeindebediensteten bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, ist die Verwendungsgruppe 2, in der der Frauenanteil lediglich 5,9 Prozent beträgt.

Sehr erfreulich ist, dass der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe B in höherwertiger Einreihung bei den Wiener Stadtwerken auf 13,9 Prozent erhöht werden konnte.

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN WIENER STADTWERKE 2013



BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG WIENER STADTWERKE 2013

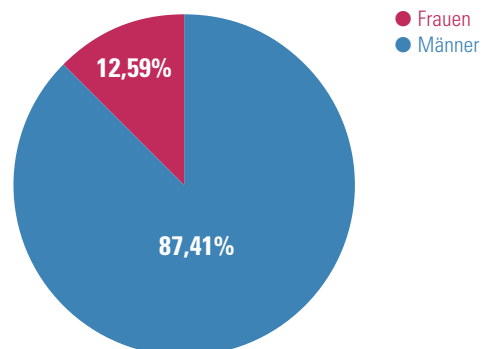


ABBILDUNG 10: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Gemeindebediensteten der Wiener Stadtwerke in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung am 31.12.2013;
Quelle: MD-PWS; eigene Berechnung

⁶ Dieses Kapitel umfasst ausschließlich Daten der bei den Wiener Stadtwerken tätigen Gemeindebediensteten.

SCHLÜSSELFUNKTIONEN

Bei bestimmten höherwertigen Dienstposten können – aufgrund bestimmter Verantwortlichkeiten oder wegen einer ExpertInnenfunktion – Schlüsselfunktionen festgesetzt werden. Für Personen, die einen Dienstposten mit Schlüsselfunktion innehaben, gelten kürzere Fristen für Beförderungen.

VERTEILUNG DER HÖHERWERTIGEN DIENSTPOSTEN MIT SCHLÜSSELFUNKTION

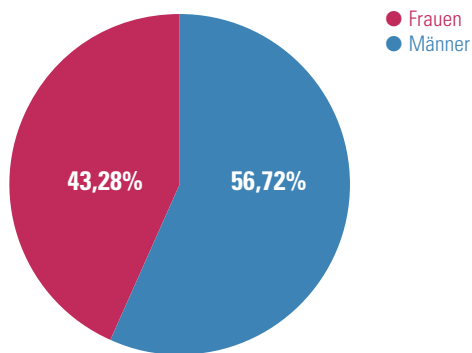


ABBILDUNG 11: Prozentuelle Verteilung der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion des Magistrats und des KAV nach weiblichen und männlichen InhaberInnen am 31.12.2013
Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

Rund 43 Prozent der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion waren im Jahr 2013 von Frauen und 57 Prozent von Männern besetzt.

BEFÖRDERUNGEN

Bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung von Beförderungen ist zu beachten, dass eine Beförderung nur dann erfolgen kann, wenn mehrere Voraussetzungen (Dienstposten, Rahmenfristen etc.) erfüllt sind. Aus diesem Grund ist die geschlechtsspezifische Verteilung des Zugangs zu den Voraussetzungen z.B. höherwertiger Dienstposten unbedingt mitzubedenken.

Bei den Beförderungen waren in den letzten Jahren Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Verteilung festzustellen.

BEFÖRDERUNGEN

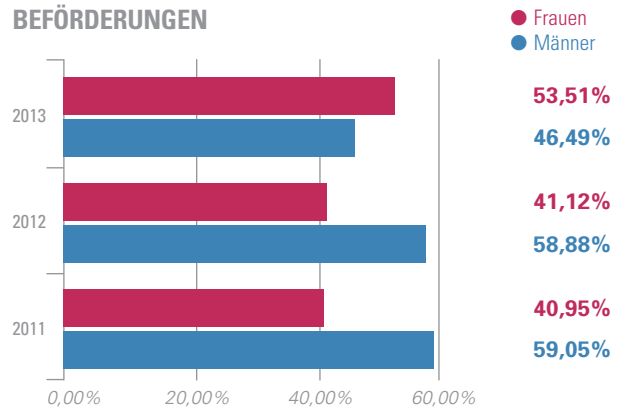


ABBILDUNG 12: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV, die im Jahr 2011, 2012 und 2013 befördert wurden
Quelle: MD-PR

Während in den Jahren 2011 und 2012 rund 59 Prozent der Personen, die befördert wurden, männliche Bedienstete waren und rund 41 Prozent weibliche Bedienstete, wurden im Jahr 2013 fast 54 Prozent Frauen und ungefähr 46 Prozent Männer befördert.



GESCHLECHTERVERTEILUNG IN DEN HÖCHSTEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Erfreulicherweise konnte im Berichtszeitraum in einigen Bereichen der Frauenanteil in den höchsten Führungsfunktionen erhöht werden.

BEREICHSDIREKTIONEN

Im Jahr 2013 übernahm eine Frau die Leitung des Geschäftsbereichs Personal und Revision. Der Frauenanteil unter den BereichsdirektorInnen des Magistrats konnte damit im Berichtszeitraum von 20 auf 40 Prozent erhöht werden.

MAGISTRATSABTEILUNGEN

Im Jahr 2011 waren 35 Prozent der Leiterinnen und Leiter der Magistratsabteilungen Frauen und 65 Prozent Männer. Bis zum Ende des Jahres 2013 konnte der Frauenanteil unter den Dienststellenleitungen auf 36,67 Prozent gesteigert werden. Der Männeranteil betrug Ende des Jahres 2013 insgesamt 63,33 Prozent.

MAGISTRATISCHE BEZIRKSÄMTER

Bei den Leiterinnen und Leitern der Magistratischen Bezirksämter lag der Frauenanteil im Jahr 2011 bei rund 61 Prozent. 39 Prozent der MBA-Leitungen hatten Männer inne. Ende des Jahres 2013 betrug der Frauenanteil noch rund 58 Prozent und der Männeranteil lag bei 42 Prozent.

BESONDERE WEISUNGSFREIE ORGANE

Bei den besonderen weisungsfreien Organen der Stadt Wien wie der Umweltschutzbehörde oder der Kinder- und Jugendanwaltschaft sind mehr als 57 Prozent der DienststellenleiterInnen Frauen und rund 43 Prozent Männer. Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil unter anderem durch die Bestellung einer PatientInnenanwältin erhöht werden.

DIREKTIONEN DER UNTERNEHMUNGEN

Die drei Unternehmungen der Stadt Wien wurden im Jahr 2013 ausschließlich von Männern geleitet. Auch die Stellvertreter des Generaldirektors des Wiener Krankenanstaltenverbundes und des Direktors von Wien Kanal waren Männer. Einzig bei Wiener Wohnen ist eine Frau in der Funktion einer Direktor-Stellvertreterin tätig.

KOLLEGIALE FÜHRUNGEN

Bei den kollegialen Führungen der Krankenanstalten und Sozialmedizinischen Zentren sowie bei den leitenden DirektorInnen der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser ergab sich im Jahr 2013 folgende geschlechtsspezifische Verteilung:

Der Frauenanteil unter den Ärztlichen DirektorInnen lag im Jahr 2013 bei rund 48 Prozent, der Männeranteil bei rund 52 Prozent. Im Jahr 2011 hatte der Frauenanteil erst rund 42 Prozent betragen. Die VerwaltungsdirektorInnen waren zu rund 27 Prozent Frauen und zu 73 Prozent Männer. Auch in diesem Bereich gab es eine Steigerung des Frauenanteils, denn im Jahr 2011 waren nur 21 Prozent der VerwaltungsdirektorInnen Frauen.

Umgekehrt stellt sich die Situation bei den PflegedirektorInnen dar: Hier betrug der Frauenanteil 79 Prozent und der Männeranteil im Jahr 2013 rund 21 Prozent. Unter den PflegedirektorInnen stieg der Männeranteil seit dem Jahr 2011 um 13 Prozent. Ein Drittel der Technischen DirektorInnen waren in den Jahren 2011 und 2013 Frauen und zwei Drittel Männer.

LEHRLINGE

Die Stadt Wien bildet Lehrlinge in einer Vielzahl von unterschiedlichen Lehrberufen aus. Die Palette reicht von bautechnischen Zeichnerinnen und Zeichnern über Gärtnerinnen und Gärtner bis hin zu Tischlerinnen und Tischlern.

Dabei werden durch verschiedene Initiativen wie zum Beispiel den Töchchertag Rollenstereotype durchbrochen und weibliche und männliche Jugendliche dazu motiviert, sich in untypischen Berufen ausbilden zu lassen. Junge Frauen und Männer sollen den Beruf entsprechend ihrer Fähigkeiten und Vorlieben wählen können und nicht aufgrund von traditionellen Rollenbildern.

Die Lehrlinge, die bei den Wiener Stadtwerken ausgebildet werden, sind in diesem Bericht nicht enthalten, da bei den Wiener Stadtwerken seit dem Jahr 2001 bei keine neuen MitarbeiterInnen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

Bei der Betrachtung der Lehrlingsstatistiken ist zu bedenken, dass die Zahlen zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres eine Momentaufnahme darstellen. Die Lehrlingszahlen variieren während des Jahres, da sich die Lehrlingsausbildung am Schuljahr orientiert, die Neuaufnahmen während des Jahres erfolgen und die Ausbildungen auch während des Jahres abgeschlossen werden.

LEHRLINGE

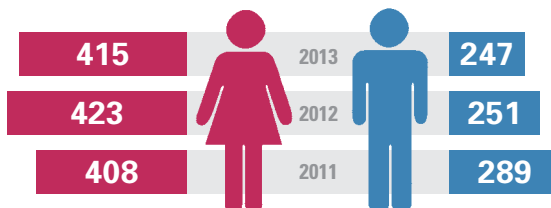


ABBILDUNG 13: Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2011, 2012 und 2013
Quelle: MA 2

Ende des Jahres 2011 waren bei der Stadt Wien insgesamt 697 Lehrlinge beschäftigt. 58,54 Prozent davon waren Frauen und 41,46 Prozent Männer. Im darauffolgenden Jahr verschob sich die prozentuelle Verteilung der 674 Lehrlinge auf rund 63 Prozent weibliche und 37 Prozent männliche Lehrlinge. Die Geschlechterverteilung blieb im Jahr 2013, in dem 662 Lehrlinge bei der Stadt Wien beschäftigt waren, unverändert.

Für die Gleichstellung besonders relevant ist die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Lehrberufen, denn die Verdienstmöglichkeiten sind in Berufen mit hohem Männeranteil in Österreich höher als in Lehrberufen mit hohem Frauenanteil. Im Jahr 2013 setzte sich der Anteil weiblicher und männlicher Lehrlinge in den Lehrberufen in der Wiener Stadtverwaltung folgendermaßen zusammen:



Lehrberuf	Anteil weibliche Lehrlinge in %	Anteil männliche Lehrlinge in %
Archiv-, Bibliotheks- und InformationsassistentIn	100	0
Bautechnische Zeichnerin / Bautechnischer Zeichner	19	81
BlumenbinderIn und -händlerIn (FloristIn)	100	0
Bürokauffrau / Bürokaufmann	74	26
Bürokauffrau / Bürokaufmann integrativ	38	62
ChemielabortechnikerIn	60	40
DruckvorstufentechnikerIn und ReprografIn	0	100
Einkauflehrling	100	0
Entsorgungs- und Recyclingfachfrau / Entsorgungs- und Recyclingfachmann - Abfall	0	100
Garten- und GrünflächengestalterIn	38	63
GärtnerIn integrativ	33	67
GärtnerIn	37	63
Informationstechnologie - Technik	15	85
Köchin / Koch integrativ	33	67
Köchin / Koch	25	75
KonditorIn	100	0
KraftfahrzeugtechnikerIn	7	93
LandmaschinentechnikerIn	0	100
MalerIn und AnstreicherIn	0	100
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin / Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent	86	14
TischlerIn	33	67
VermessungstechnikerIn	0	100

TABELLE 3: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei mder Stadt Wien nach Lehrberufen zum Stichtag 31.12.2013
Quelle: MD-PR GVA und MA 2; eigene Berechnung; Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Jugendlichen im Lehrberuf Bürokauffrau/Bürokaufmann ist auch in der Stadt Wien traditionell frauendominiert. Im Jahr 2013 waren rund 74 Prozent weibliche Lehrlinge und 26 Prozent männliche Lehrlinge bei der Stadt Wien tätig.

Besonders erfreulich ist, dass weibliche Lehrlinge in männerdominierten Berufen eine Lehrlingsausbildung bei der Stadt Wien absolvieren. Nachdem im Lehrberuf ChemielabortechnikerIn im Jahr 2013 ein weiblicher Lehrling hinzugekommen ist, waren mit Ende des Jahres drei weibliche Lehrlinge bei der Stadt Wien in Ausbildung. Damit waren in diesem Lehrberuf erstmals mehr Frauen als Männer tätig, nämlich 60 Prozent.

Im Berichtszeitraum wurden zwei weibliche Lehrlinge im Lehrberuf Bautechnische Zeichnerin bzw. Bautechnischer Zeichner aufgenommen, deshalb gab es im Jahr 2013 bereits vier weibliche Lehrlinge. Der Frauenanteil in diesem Lehrberuf betrug Ende 2013 damit 19 Prozent. Drei weibliche Lehrlinge gab es Ende des Jahres 2013 neben 17 männlichen Lehrlingen im Lehrberuf Informationstechnologie – Technik, der Frauenanteil betrug Ende 2013 somit 15 Prozent. Jeweils zwei weibliche Lehrlinge erlernten Ende des Jahres 2013 den männerdominierten Lehrberuf TischlerIn bzw. KraftfahrzeugtechnikerIn. Der Frauenanteil im Lehrberuf TischlerIn betrug damit 33 Prozent und 7 Prozent bei den KraftfahrzeugtechnikerInnen.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Aus- und Weiterbildung spielt bei beruflicher Weiterentwicklung und beim beruflichen Aufstieg eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund ist der gleichberechtigte Zugang von Frauen und Männern zu Fortbildungsveranstaltungen eine wesentliche Voraussetzung für Chancengleichheit.

Im Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist geregelt, dass Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Funktionen qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsprogramms bevorzugt zuzulassen sind. Da die Bewilligung von Teilnahmen an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen vorwiegend auf Dienststellenebene erfolgt, wurde im Rahmen von Ziel 3 des Gleichstellungsprogramms der gleichwertige Zugang zu Aus- und Weiterbildung festgelegt.

An den von der Magistratsdirektion – Personal und Revision, Gruppe Verwaltungsakademie angebotenen internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen in der Vergangenheit immer mehr Frauen als Männer teil⁷.

Im Jahr 2011 waren 54 Prozent der rund 14.700 VeranstaltungsbesucherInnen Frauen und 46 Prozent Männer. Der Frauenanteil unter den insgesamt 17.000 teilnehmenden Personen im Jahr 2012 lag bei 56 Prozent, der Männeranteil bei 44 Prozent. Im Jahr 2013 wurden ca. 1.300 Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen seitens der Gruppe Verwaltungsakademie abgehalten, an denen rund 23.000 Bedienstete teilnahmen. 57 Prozent der AbsolventInnen waren Frauen und 43 Prozent Männer.

SCHULUNGEN DER KURSGRUPPE FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG DER VERWALTUNGSAKADEMIE DER STADT WIEN

Eine Reihe von Weiterbildungsveranstaltungen der MD-PR, GVA richtete sich auch im Berichtszeitraum speziell an Frauen. Diese Empowerment-Seminare, die in der Kursgruppe Frauenförderung und Gleichstellung zusammengefasst sind, leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Kompetenzen von Frauen und zur Erhöhung ihrer beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Die Kurse reichen von allgemein frauenfördernden Seminaren und Führungskräfte-seminaren für Frauen über Schulungen zum Themenbereich Gleichstellung bis hin zu Antidiskriminierung und Diversität. Daneben umfasst diese Kursgruppe eine Reihe

von Fortbildungsveranstaltungen für Kontaktfrauen und WiedereinsteigerInnen. Für Kontaktfrauen gibt es einen eigenen Lehrgang, der sechs verschiedene Seminare umfasst (siehe Kontaktfrauen S. 17). Karierte Frauen und Männer sowie WiedereinsteigerInnen erhalten im Rahmen von speziellen Seminaren wertvolle dienst- und gleichbehandlungsrechtliche Auskünfte und weiterführende Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben.

Darüber hinaus werden auch Schulungen zum Thema Umgang mit sexueller Belästigung, sprachliche Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bzw. Diversität angeboten.

Im Jahr 2013 wurden in dieser Kurskategorie 63 Kurse an der Verwaltungsakademie durchgeführt. Von den 999 Personen, die Kurse dieser Kurskategorie besuchten, waren 80,4 Prozent Frauen.

Der Magistratsdirektion – Personal und Revision, Gruppe Verwaltungsakademie sei an dieser Stelle ein besonderer Dank für die wertvolle Unterstützung ausgesprochen.

LEHRGÄNGE DER VERWALTUNGSAKADEMIE

Im Zusammenhang mit beruflichem Aufstieg sind auch entsprechende Lehrgänge aus Gleichbehandlungssicht zu berücksichtigen. Deshalb wird in der Folge auf die geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Lehrgängen auf verschiedenen Ebenen eingegangen.

AUFSTIEGSLEHRGANG FÜR DIE ÜBERNAHME VON BEDIENTETEN IN DEN FACHVERWALTUNGSDIENST

Nach positiver Absolvierung des Lehrgangs haben die Bediensteten die Möglichkeit, sich für den Fachverwaltungsdienst zu bewerben. Im Jahr 2011 wurde kein Aufstiegslehrgang abgeschlossen. Im Jahr 2012 waren 74 Prozent der AbsolventInnen des Aufstiegslehrgangs Frauen und 26 Prozent Männer. Im darauf folgenden Jahr waren 56 Prozent der Teilnehmenden weibliche und 44 Prozent männliche Bedienstete.

FÜHRUNGSKRÄFTENACHWUCHSLEHRGANG

Im Rahmen des Führungskräftenachwuchslehrgangs werden Bedienstete (der Verwendungsgruppen A, B, KA 2 bzw. KA 3) mit besonderem Führungspotenzial auf eine Führungsfunktion vorbereitet. Die Aufnahme erfolgt nach positiver Absolvierung eines Assessment-Centers aufgrund einer Bewerbung der oder des Bediensteten; die Potenzialerschließung erfolgt in den Dienststellen. Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung der AbsolventInnen des Führungskräftenachwuchslehrgangs sind über

⁷ Vgl.: Rechnungsabschluss der Stadt Wien <http://www.wien.gv.at/finanzen/budget/> der Jahre 2011, 2012 und 2013; Anhang Gender Budgeting



die Jahre Schwankungen festzustellen. Im Jahr 2011 waren 70 Prozent der Teilnehmenden des Führungskräftenachwuchslehrgangs Männer und 30 Prozent Frauen. Im Jahr darauf nahmen genau gleich viele Frauen wie Männer an diesem Lehrgang teil und im Jahr 2013 waren rund 56 Prozent der LehrgangsabsolventInnen männliche und rund 44 Prozent weibliche Bedienstete.

MANAGEMENTLEHRGANG FÜR DIE MITTLERE FÜHRUNGSEBENE

Im Jahr 2011 waren 55 Prozent der AbsolventInnen dieses Managementlehrgangs Frauen und rund 45 Prozent Männer. Dieses Verhältnis änderte sich im Jahr 2012 leicht auf 48 Prozent Frauen und 52 Prozent Männer. Im Jahr 2013 war das Geschlechterverhältnis sehr unausgeglichen: 74 Prozent der Teilnehmenden waren männliche und 26 Prozent weibliche Bedienstete.

MANAGEMENTLEHRGANG FÜR DIENSTSTELLENLEITERINNEN UND DEREN STELLVERTRETERINNEN

Im Berichtszeitraum wurden zwei Managementlehrgänge abgehalten. Im Jahr 2012 absolvierten 38 Prozent weibliche und 62 Prozent männliche Teilnehmende den Managementlehrgang für DienststellenleiterInnen und deren StellvertreterInnen. Im darauffolgenden Jahr lag das Geschlechterverhältnis der AbsolventInnen bei 27 Prozent Frauen und 73 Prozent Männern.

TEILNEHMERINNEN DES KAV AM UNIVERSITÄTSLEHRGANG HEALTH-CARE-MANAGEMENT (HCM)

Bei diesem Managementlehrgang der Wirtschaftsuniversität Wien handelt es sich um einen multiprofessionellen Universitätslehrgang, der mit einer Dauer von drei Semestern eine fundierte Ausbildung zu einer oder einem „Akademischen Health Care ManagerIn“ darstellt. Im Rahmen des Lehrgangs Health-Care-Management werden betriebswirtschaftliches Know-how, soziale Kompetenz, rechtliche Kenntnisse und fundiertes Wissen über die Funktionsweisen nationaler und internationaler Gesundheitssysteme vermittelt. Der Wiener Krankenanstaltenverbund entsendet AnwärterInnen auf oberste Managementfunktionen und Führungskräfte des KAV in diesen Lehrgang. Die Nominierung von qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten für die Teilnahme erfolgt durch die Dienststellen, die Endauswahl durch die Generaldirektion. Die Dienststellen haben im Vorfeld zu überprüfen, ob die potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten alle notwendigen Kriterien erfüllen, und Laufbahngespräche durchzuführen. Im Berichtszeitraum wurden zwei HCM-Lehrgänge abgeschlossen und ein weiterer hat im Jahr 2013 begonnen. Der Frauenanteil unter den AbsolventInnen der Lehrgänge, die im Jahr 2011 und 2012 endeten, lag jeweils bei 60 Prozent, der Männeranteil bei 40 Prozent. Im Berichtszeitraum begann ein weiterer HCM-Lehrgang, der

bis 2014 dauern wird. 52 Prozent der Teilnehmenden dieses Lehrgangs waren Frauen und 48 Prozent Männer.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE BZW. PRIVATLEBEN BEI DER STADT WIEN

Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind in unserer Gesellschaft zwischen Frauen und Männern nach wie vor sehr ungleich verteilt. Noch immer wird ein Großteil der unbezahlten Arbeit (Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen etc.) von Frauen bewältigt. Diese aus einem tradierten Rollenbild resultierende ungleiche Verteilung in Kombination mit dem meist noch immer höheren Einkommen von Männern ist ausschlaggebend dafür, dass sich Frauen – um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten zu können – für eine Reduktion der bezahlten Arbeitszeit entscheiden.

Dies wirkt sich im Berufsleben nach wie vor negativ aus. Teilzeitarbeit führt oft dazu, dass der berufliche Aufstieg verzögert oder eventuell sogar verhindert wird und auch das Lebenseinkommen sinkt. Da Eltern-Karenz und Teilzeit zur Pflege eines Kindes österreichweit immer noch zu einem Großteil von Frauen in Anspruch genommen werden, sind vor allem Frauen von den negativen Auswirkungen stark betroffen. Die geschlechtsspezifische Ungleichheit im Berufsleben wird damit fortgeschrieben und weiter verfestigt.

Die gesellschaftliche Rollenverteilung zeigt sich auch in der Wiener Stadtverwaltung mit den entsprechenden Auswirkungen.

Die Stadt Wien ist als Arbeitgeberin bemüht, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktive Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten. Einige Dienststellen bieten spezielle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben an (siehe Gleichstellungsprogramm S. 48), die es noch weiter auszubauen gilt. Diese motivieren auch Väter dazu, Betreuungsaufgaben zu übernehmen und von entsprechenden gesetzlichen Möglichkeiten wie zum Beispiel Väterfrühkarenz, Eltern-Karenz und Teilzeit zur Pflege eines Kindes Gebrauch zu machen.

Männer in Eltern-Karenz und Teilzeit zur Pflege eines Kindes sind ein wichtiger Schlüssel zur Erlangung von Chancengleichheit in der Berufswelt. Einerseits nimmt die Benachteiligung von Frauen

durch die Übernahme von Betreuungsaufgaben ab, wenn auch Männer in Eltern-Karenz gehen oder Eltern-Teilzeit in Anspruch nehmen. Andererseits ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dann im Interesse aller Bediensteten.

VÄTERFRÜHKARENZ („PAPAMONAT“)⁸

Aus Gleichstellungsicht ist es sehr erfreulich, dass männliche Bedienstete der Stadt Wien nunmehr einen Rechtsanspruch auf Väterfrühkarenz nach der Geburt ihres Kindes haben.

Bislang gab es für jene Väter, die Zeit mit dem Neugeborenen und der Mutter verbringen und anfallende Betreuungsaufgaben übernehmen wollten, nur die Möglichkeit, Urlaub zu konsumieren. Dies hatte den Nachteil, in manchen Fällen den Urlaub nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt konsumieren zu können, da der Bedienstete grundsätzlich keinen Rechtsanspruch darauf hat, und auch, dass der Erholungsurlaub dadurch fast zur Gänze verbraucht war.

Nunmehr können männliche Bedienstete auf Antrag nach der Geburt während der Zeit des Mutterschutzes bis zu vier Wochen den „Papamonat“ in Anspruch nehmen, sofern sie mit dem Kind und der Mutter des Kindes im gemeinsamen Haushalt leben. Durch den Papamonat soll eine enge Bindung zwischen Vater und Kind gefördert werden. Diese Erfahrung soll Väter auch dazu motivieren, Eltern-Karenz in Anspruch zu nehmen und sich in weiterer Folge insgesamt verstärkt an der Betreuung des Kindes bzw. der Kinder zu beteiligen.

BEDIENSTETE IN VÄTERFRÜHKARENZ („PAPAMONAT“)

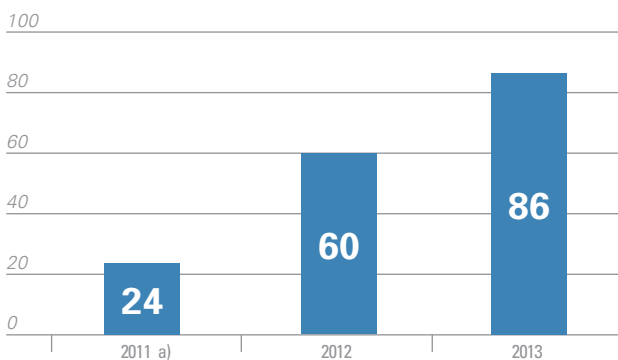


ABBILDUNG 14: Anzahl der Bediensteten, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 in Väterfrühkarenz waren. Quelle: MA 2 und MD-PWS

a) Nachdem die gesetzliche Grundlage für die Inanspruchnahme der Väterfrühkarenz im September 2011 geschaffen wurde, beinhaltet die Statistik 2011 lediglich die Monate September bis Dezember 2011.

Nachdem die Väterfrühkarenz im Rahmen einer Gesetzesnovelle im September 2011 beschlossen wurde, machten im selben Jahr noch 24 Bedienstete von dieser Möglichkeit Gebrauch. Im Jahr 2012 entschieden sich 60 männliche Bedienstete, auf diese Art Zeit mit dem Neugeborenen zu verbringen. Im Jahr 2013 entschlossen sich bereits 86 männliche Bedienstete, nach der Geburt des Kindes bis zu vier Wochen den „Papamonat“ zu nutzen.

Somit sind seit der kurzen Zeit der Einführung der Väterfrühkarenz bereits insgesamt 170 Väter in den ersten Wochen nach der Geburt eines Kindes zu Hause geblieben. Erfreulich ist, dass diese Möglichkeit von immer mehr männlichen Bediensteten in Anspruch genommen wird.

ELTERN-KARENZ⁹

Unter den Bediensteten der Stadt Wien wird Eltern-Karenz nach wie vor mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen.

Im Jahr 2011 nahmen insgesamt 2.639 Bedienstete der Stadt Wien eine Eltern-Karenz in Anspruch. Davon waren 95,11 Prozent weiblich und 4,89 Prozent männlich.

Im darauffolgenden Jahr waren insgesamt 2.609 Personen in Eltern-Karenz. Wieder wurde Eltern-Karenz mit 94,21 Prozent mehrheitlich von Frauen wahrgenommen. Positiv anzumerken ist, dass im Jahr 2012 bereits 5,79 Prozent aller in Eltern-Karenz befindlichen Bediensteten Männer waren.

Im Jahr 2013 waren 2.578 Bedienstete der Stadt Wien in Eltern-Karenz: Davon waren 93,75 Prozent der Bediensteten weiblich

BEDIENSTETE IN ELTERN-KARENZ

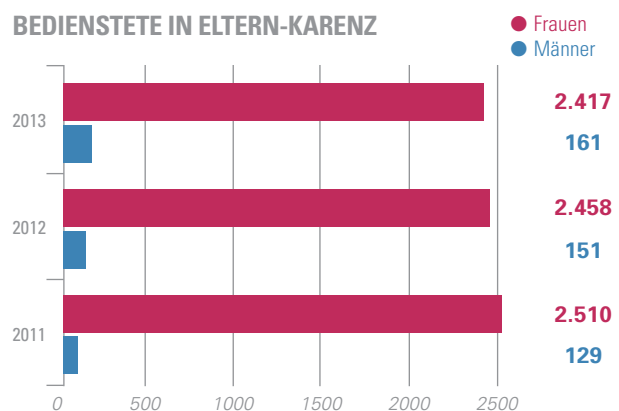


ABBILDUNG 15: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die sich in den Jahren 2011, 2012 und 2013 in Eltern-Karenz befanden

Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

⁸ Dieses Kapitel umfasst auch Daten der bei den Wiener Stadtwerken tätigen Gemeindebediensteten.

⁹ Dieses Kapitel umfasst auch Daten der bei den Wiener Stadtwerken tätigen Gemeindebediensteten.



und immerhin 6,25 Prozent männlich. Der Anteil männlicher Bediensteter, die eine Eltern-Karenz in Anspruch genommen haben, konnte somit abermals gesteigert werden. Besonders hervorzuheben ist der Männeranteil unter den Bediensteten der Stadt Wien bei den Wiener Stadtwerken, die in Eltern-Karenz sind: Dieser betrug im Jahr 2013 fast 48 Prozent; 11 der 23 Bediensteten in Eltern-Karenz waren Männer.

Ohne die Dauer der von männlichen Bediensteten in Anspruch genommenen Eltern-Karenz zu berücksichtigen, kann positiv angemerkt werden, dass die Anzahl der Väter, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen, um sich aktiv um die Betreuung des Kindes bzw. der Kinder zu kümmern, von Jahr zu Jahr gestiegen ist.

BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER ELTERN-KARENZ

Für Bedienstete der Stadt Wien, die sich in Eltern-Karenz befinden, besteht die Möglichkeit, auf Antrag und nach Vereinbarung mit der Dienststelle im Rahmen der Karenz Dienstleistungen zu erbringen. Das Ausmaß der Beschäftigung darf 39 Stunden pro Monat nicht überschreiten.

Dadurch sind Bedienstete auch während der Zeit der Abwesenheit weiter in den Arbeitsprozess eingebunden und bleiben informiert.

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG WÄHREND ELTERN-KARENZ

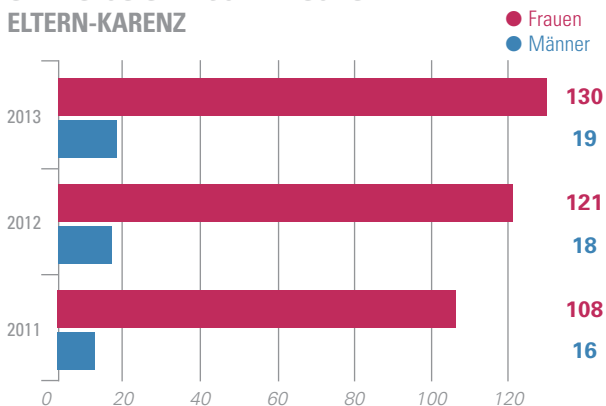


ABBILDUNG 16: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des KAV und des Magistrats, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 während einer Eltern-Karenz Dienstleistungen erbrachten;
Quelle: MA 2

Von dieser Möglichkeit machten im Jahr 2011 insgesamt 124 Personen Gebrauch: 108 Frauen und 16 Männer. Im Jahr 2012 erbrachten 121 Frauen und 18 Männer in Eltern-Karenz Dienstleistungen und im Jahr 2013 waren 130 weibliche und 19 männliche Bedienstete in der Zeit der Eltern-Karenz für die Dienststelle tätig.

Hervorzuheben ist, dass weibliche Bedienstete des KAV besonders oft von dieser Möglichkeit Gebrauch machten. Im Jahr 2013 waren fast 68 Prozent aller Bediensteten, die während der Eltern-Karenz eine Dienstleistung verrichteten, Mitarbeiterinnen des Wiener Krankenanstaltenverbundes.

Stellt man diese Anzahl der Personen, die eine Dienstleistung während der Eltern-Karenz erbracht haben, der Anzahl der Bediensteten in Eltern-Karenz gegenüber, ergibt sich, dass in den letzten drei Jahren durchschnittlich 12 Prozent der männlichen Bediensteten in Eltern-Karenz geringfügig beschäftigt waren und rund 4,9 Prozent der weiblichen Bediensteten.

URLAUB OHNE BEZÜGE IM ANSCHLUSS AN EINE ELTERN-KARENZ

Der gesetzliche Anspruch auf Karenz und der Anspruch auf die maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes decken sich nicht. Die längste Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes für einen Elternteil läuft bis zum 30. Lebensmonat; wenn es beide Elternteile in Anspruch nehmen, bis zum 36. Lebensmonat des Kindes. Die Eltern-Karenz endet allerdings mit dem 24. Lebensmonat des Kindes.

Unmittelbar nach Ablauf der Eltern-Karenz, somit spätestens zum zweiten Geburtstag des Kindes haben Bedienstete Anspruch darauf, auf ihren früheren Dienstposten bzw. einen gleichwertigen zurückzukehren.

Darüber hinaus wirken sich lange Zeiten des Ausstiegs nicht positiv für die Karenzierten aus. Abwesenheiten über einen langen Zeitraum führen dazu, dass die Mitarbeitenden vieles nach dem Einstieg neu oder wieder lernen müssen. Zudem zählt dieser Karenzurlaub nicht als ruhegenussfähige Dienstzeit.

Dennoch hat sich gezeigt, dass einige Mütter und Väter auch nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes noch nicht wieder eingestiegen sind. Viele Bedienstete nehmen im Anschluss an eine Eltern-Karenz noch eine Karenz ohne Bezüge in Anspruch. Es ist anzunehmen, dass die Entscheidung für die längste Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes – neben anderen Gründen – in diesem Zusammenhang eine große Rolle spielt.

Im Jahr 2011 nahmen noch 366 Bedienstete einen Urlaub ohne Bezüge im Anschluss an eine Eltern-Karenz in Anspruch. Davon waren acht Bedienstete männlich und 358 Bedienstete weiblich. Im darauffolgenden Jahr machten sechs Väter und

333 Mütter von dieser Möglichkeit Gebrauch. Im Jahr 2013 schlossen 317 Personen, die bei der Stadt Wien beschäftigt sind, einen Urlaub ohne Bezüge an eine Eltern-Karenz an: Rund 98 Prozent davon waren Frauen und rund zwei Prozent Männer.

Es zeigt sich, dass immer weniger Bedienstete nach der Eltern-Karenz einen Urlaub ohne Bezüge anschließen. Wenn von der Möglichkeit jedoch Gebrauch gemacht wird, dann sind es fast 98 Prozent Frauen, die sich dafür entscheiden.

PFLEGEFREISTELLUNG

Bedienstete der Stadt Wien, die nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind, weil sie eine im gemeinsamen Haushalt lebende erkrankte oder verunglückte nahe Angehörige oder Angehörigen pflegen oder ein Kind, Wahl-, Stief- oder Pflegekind oder ein Kind der Person, mit der die oder der Bedienstete in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt, betreuen müssen, weil die sonst verantwortliche Betreuungsperson ausfällt, haben Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen pro Kalenderjahr. Bei Kindern unter 12 Jahren erhöht sich der Anspruch auf Pflegefreistellung um weitere sechs Werktage.

INANSPRUCHNAHME VON PFLEGEFREISTELLUNG

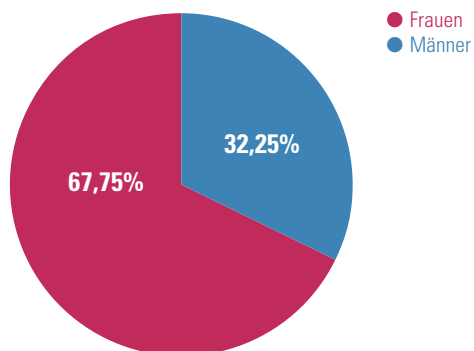


ABBILDUNG 17: Prozentuelle Verteilung der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung durch weibliche und männliche Bedienstete des KAV und des Magistrats (Durchschnitt der Jahre 2011, 2012 und 2013)
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Im Fall der notwendigen Pflege des erkrankten minderjährigen eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) haben Bedienstete auch ohne den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind Anspruch auf Pflegefreistellung.

Im Berichtszeitraum nahmen pro Jahr durchschnittlich 13.972 Personen zumindest einmal einen Tag Pflegefreistellung oder eine Pflegefreistellung halbtags in Anspruch. Die Verteilung über die Jahre zeigt eine sehr konstante geschlechtsspezifische Verteilung von Pflegefreistellung: 32,25 Prozent der Bediensteten der Stadt Wien, die in den letzten Jahren Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, waren Männer, rund 67,75 Prozent Frauen.

Bei der Betrachtung der in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage ergibt sich eine sehr ähnliche Verteilung: 32,6 Prozent aller Pflegefreistellungstage wurden im Dreijahresdurchschnitt von Männern in Anspruch genommen und 67,4 Prozent von Frauen.

Damit spiegelt sich im Bereich der Pflegefreistellung die gesellschaftliche Rollenaufteilung deutlich wider.

KARENZ ZUR PFLEGE EINES BEHINDERTEN KINDES ODER EINER ODER EINES PFLEGEBEDÜRFTIGEN ANGEHÖRIGEN

Bedienstete der Stadt Wien haben auf Antrag die Möglichkeit, eine Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen für die Dauer von mindestens einem und höchstens drei Monate in Anspruch zu nehmen.

Es zeigt sich, dass auch die Pflege von behinderten Kindern und von pflegebedürftigen Angehörigen mehrheitlich von Frauen wahrgenommen wird.

Im Jahr 2011 waren insgesamt 42 Bedienstete aus diesem Grund in Karenz: 83,33 Prozent davon waren Frauen und 16,67 Prozent Männer. Ein Jahr später nahmen 43 Personen eine derartige Karenz in Anspruch. In diesem Jahr waren 93 Prozent der aus diesem Grund karenzierten Bediensteten Frauen und 7 Prozent Männer. Im Jahr 2013 waren fast 89 Prozent der 45 Bediensteten, die diese Karenz in Anspruch nahmen, Frauen und 11 Prozent Männer.

So wie bei der Eltern-Karenz scheint auch bei der Pflege eine Umverteilung dieser Form der unbezahlten Arbeit notwendig, um Gleichstellung zu erreichen.

DIENSTANTRITT NACH KARENZ

Die in der Folge genannten „WiedereinsteigerInnen“ sind Bedienstete, die im jeweiligen Jahr nach einer Eltern-Karenz oder Karenz wieder den Dienst bei der Stadt Wien angetreten haben.

WIEDEREINSTEIGERINNEN

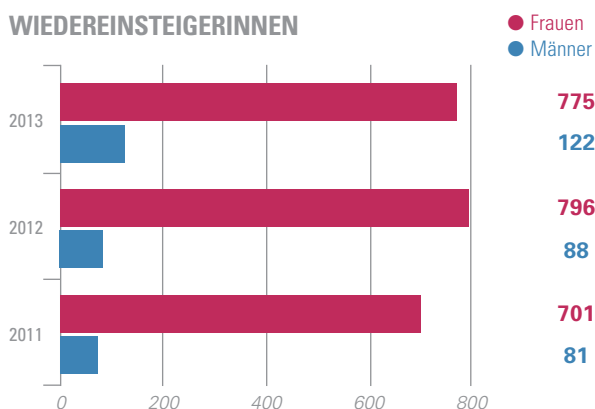


ABBILDUNG 18: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 nach einer Karenz wieder eingestiegen sind.
Quelle: MA 2

Im Jahr 2011 stiegen insgesamt 782 Personen nach einer Karenz wieder in den Dienst der Stadt Wien ein. 89,64 Prozent davon waren Frauen und 10,36 Prozent Männer. Im darauffolgenden Jahr waren rund 10 Prozent der 884 Bediensteten, die den Dienst wieder antraten, Männer. Eine deutliche Veränderung bei der Verteilung der Geschlechter unter den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern war im Jahr 2013 zu erkennen. Von den rund 900 Bediensteten, die den Dienst in diesem Jahr wieder antraten, waren 13,6 Prozent Männer und 86,40 Prozent Frauen.

Werden die Bediensteten des Wiener Krankenanstaltenverbundes und des Magistrats, die im Jahr 2013 wieder eingestiegen sind, getrennt voneinander betrachtet, ergeben sich folgende Unterschiede: Während der Frauenanteil im KAV 89,59 Prozent betrug und der Männeranteil 10,41 Prozent ausmachte, war der Männeranteil im Magistratsbereich wesentlich höher, nämlich 18,82 Prozent, und der Frauenanteil mit 81,18 Prozent dementsprechend niedriger.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG ZUR PFLEGE EINES KINDES („ELTERN-TEILZEIT“)

Meist arbeiten Frauen Teilzeit, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Während nur wenige Männer ihre Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern einschränken, ist dies bei Frauen nach wie vor üblich.

Bedienstete der Stadt Wien haben nach dreijähriger Dienstzeit auf Antrag den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes. Die Arbeitszeit ist dabei bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um mindestens ein Viertel und um höchstens drei Viertel, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit herabzusetzen.

Unter den Bediensteten der Gemeinde Wien nehmen größtenteils Frauen Teilzeit zur Pflege eines Kindes in Anspruch.

BEDIENSTETE IN „ELTERN-TEILZEIT“

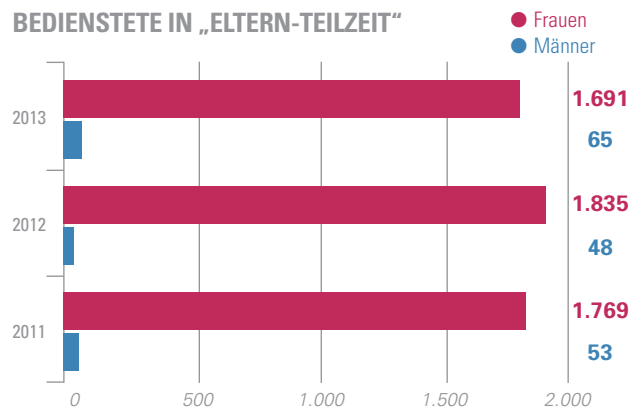


ABBILDUNG 19: Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV Wien in den Jahren 2011, 2012 und 2013, die eine Teilzeit zur Pflege eines Kindes in Anspruch nahmen
Quelle: MA 2

Im Jahr 2011 machten 1.822 Bedienstete der Gemeinde Wien von der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes Gebrauch. 97,09 Prozent der Bediensteten in „Eltern-Teilzeit“ waren Frauen und nur 2,91 Prozent Männer. Im Jahr darauf sank der Männeranteil an den 1.883 Bediensteten, die ihre Arbeitszeit zur Pflege eines Kindes herabgesetzt hatten, auf 2,55 Prozent. Im Jahr 2013 waren erfreulicherweise bereits 3,7 Prozent der insgesamt 1.756 Bediensteten in Teilzeit zur Pflege eines Kindes männlich.

Bei der Betrachtung des Stundenausmaßes zeigt sich, dass über 96 Prozent der Bediensteten, die ihre Arbeitszeit zur Pflege eines Kindes reduzierten, zwischen 10,5 und 30 Stunden arbeiteten. Mehr als die Hälfte aller Bediensteten, die in den Jahren 2011 bis 2013 Teilzeit arbeiteten, entschieden sich für ein Stundenausmaß zwischen 10,5 und 20 Stunden. Dieses Stundenausmaß ist das von Frauen am häufigsten gewählte Ausmaß. Fast 45 Prozent aller Bediensteten in Teilzeit zur Pflege eines Kindes arbeiteten zwischen 20,5 und 30 Stunden. Dieses Stundenausmaß ist das von männlichen Bediensteten am häufigsten gewählte Ausmaß. Weniger als drei Prozent der Bediensteten in Eltern-Teilzeit haben eine Reduktion der Wochenarbeitszeit um weniger als zehn Stunden beantragt und nur rund ein Prozent der Bediensteten arbeitete bis zu zehn Wochenstunden.

Zu den beiden zuletzt genannten Kategorien ist anzumerken, dass deren Inanspruchnahme durch die aktuelle gesetzliche Regelung betreffend Mindest- oder Höchstarbeitszeit beschränkt oder teilweise sogar ausgeschlossen ist. Besonders im Hinblick auf die gesetzliche Festlegung des Mindestausmaßes der Herabsetzung bei der Inanspruchnahme bis zum 4. Geburtstag des Kindes hat sich gezeigt, dass diese für die Bediensteten oft nicht praktikabel ist und deshalb wurde eine entsprechende Gesetzesänderung angeregt.

Damit arbeiteten im Jahr 2013 0,29 Prozent aller männlichen Bediensteten des Krankenanstaltenverbundes und des Magistrats Teilzeit zur Pflege eines Kindes und etwas mehr als 4 Prozent aller weiblichen Bediensteten.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG GESAMT¹⁰

Bei der Betrachtung der Geschlechterverhältnisse aller Teilzeitbeschäftigten der Stadt Wien (Teilzeit zur Pflege eines Kindes und sonstige Teilzeitbeschäftigte) unter Einbeziehung der Bediensteten der Wiener Stadtwerke zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung zu einem überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen wird.

Unter den Bediensteten der Stadt Wien arbeiteten in den Jahren 2011 bis 2013 zwischen 9.963 und 10.184 Personen Teilzeit. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten betrug 2011 92,86 Pro-

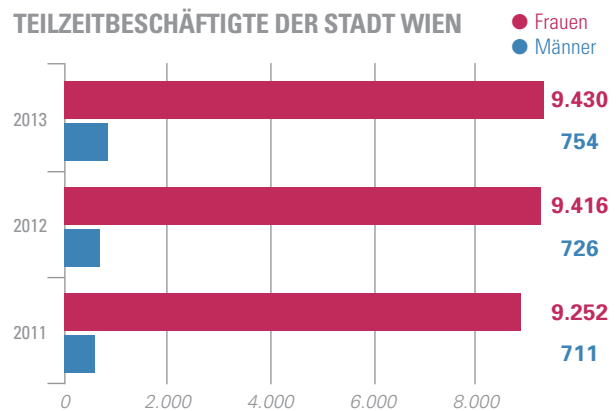


ABBILDUNG 20: Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in den Jahren 2011, 2012 und 2013, die Teilzeit (inklusive Teilzeit zur Pflege eines Kindes) beschäftigt waren
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

zent und sank bis zum Jahr 2013 geringfügig auf 92,60 Prozent ab. Der Anteil an männlichen Teilzeitbeschäftigten unter allen Teilzeitbeschäftigten stieg dementsprechend von 7,14 Prozent im Jahr 2011 auf 7,40 Prozent im Jahr 2013.

Teilzeitbeschäftigung wird von den Bediensteten aus verschiedenen Gründen in Anspruch genommen. Neben der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen oft auch berufliche Weiterbildung, gesellschaftliche Teilhabe (z.B. ehrenamtliche Tätigkeit), die individuelle Lebensgestaltung oder die berufliche Selbstständigkeit eine Rolle. Dennoch kann bezüglich des Motivs meist festgestellt werden, dass Frauen diese Form der Beschäftigung häufig wählen, um Beruf und Familie gut vereinbaren zu können und bei Männern meist andere Gründe, beispielsweise eine Ausbildung, eine größere Rolle spielen.¹¹

Im Jahr 2013 arbeiteten 2,51 Prozent aller männlichen Bediensteten der Stadt Wien Teilzeit und 22,14 Prozent aller weiblichen Bediensteten. Im Vergleich dazu arbeiteten im Jahr 2013 österreichweit 45,5 Prozent der Frauen Teilzeit und 10 Prozent der Männer. Wien weist im Bundesländervergleich mit 38,3 Prozent die niedrigste Teilzeitquote von Frauen und mit 12,0 Prozent die höchste Teilzeitquote bei Männern auf.¹² Die Teilzeitquote der weiblichen Bediensteten der Stadt Wien liegt damit erfreulicherweise weit unter den Teilzeitquoten von Frauen in Österreich und in Wien.

¹⁰ Dieses Kapitel umfasst auch Daten der bei den Wiener Stadtwerken tätigen Gemeindebediensteten. Die Daten umfassen Personen, deren Beschäftigungsausmaß in den angegebenen Jahren nicht 100 Prozent betrug, d.h. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben.

¹¹ Vgl.: Österreichisches Institut für Familienforschung: Beruf, Familie - oder beides? Mit Gleitzeit, Teilzeit und Telearbeit Familie und Erwerb vereinbaren.

http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=575&cHash=6291b4732a52d740ef28767097b2b2d9, 21.08.2014

¹² Baierl, Andreas und Olaf Kapella: Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Working Paper Nr. 81, 2014.



Bei den männlichen Bediensteten der Stadt Wien liegt die Teilzeitquote derzeit noch sehr weit unter der Männerteilzeitquote Österreichs bzw. Wiens.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG¹³

Gerade im Hinblick auf Gleichstellung ist die Möglichkeit zu Teilzeit in höherwertiger Einreihung ein wesentlicher Faktor.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG

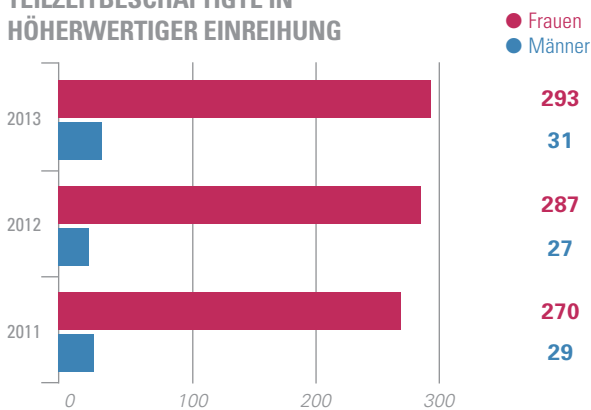


ABBILDUNG 21: Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in den Jahren 2011, 2012 und 2013, die in höherwertiger Einreihung Teilzeit beschäftigt waren
Quelle: MA 2 und MD-PWS

Bei der Stadt Wien arbeiteten im Jahr 2011 insgesamt 299 Bedienstete in höherwertiger Einreihung in Teilzeit. Tendenz steigend: Im Jahr 2013 waren bereits 324 Bedienstete in höherwertiger Einreihung Teilzeit beschäftigt. Der Frauenanteil lag durchschnittlich bei rund 91 Prozent, der Männeranteil bei rund 9 Prozent.

Es liegen keine Informationen darüber vor, ob diese Bediensteten als Teilzeitbeschäftigte in eine höherwertige Einreihung gekommen sind oder in der Phase einer Vollzeitbeschäftigung.

4,11 Prozent der männlichen Bediensteten, die im Jahr 2013 Teilzeit beschäftigt waren, waren in höherwertiger Einreihung tätig. Der Anteil an weiblichen Bediensteten in höherwertiger Einreihung an den Teilzeitbeschäftigten Frauen betrug im selben Jahr 3,11 Prozent.

TELEARBEIT

Telearbeit wird sehr häufig als Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Einer der großen Vorteile von Telearbeit ist, dass die Fahrzeit zum Arbeitsort wegfällt und somit frei gewordene Zeitressourcen anderweitig genutzt werden können.

Anders als bei der Telearbeit wählen bevorzugt Männer diese alternative Form der Arbeit.¹⁴ Auch bei der Stadt Wien zeigt sich, dass Männer häufig Telearbeit in Anspruch nehmen.

BEDIENSTETE, DIE TELEARBEIT IN ANSPRUCH NAHMEN

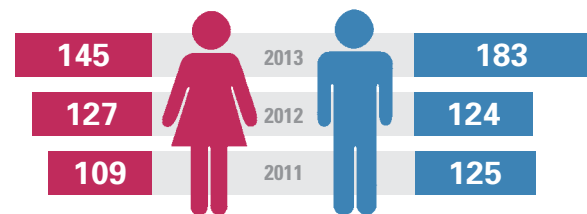


ABBILDUNG 22: Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV in den Jahren 2011, 2012 und 2013, die zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben
Quelle: MA 2

Im Jahr 2011 nahmen 234 Personen Telearbeit in Anspruch. 53,42 Prozent davon waren Männer und 46,58 Prozent Frauen. Im darauffolgenden Jahr nahmen mehr Frauen Telearbeit in Anspruch, sodass der Anteil an weiblichen Bediensteten in Telearbeit mit 50,60 Prozent leicht überwog. Ein sehr starker Anstieg an Bediensteten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, war im Jahr 2013 zu verzeichnen. In diesem Jahr waren 328 Personen zumindest einmal im Jahr per Telearbeit tätig. Fast 56 Prozent davon waren Männer und rund 44 Prozent Frauen. Anhand der vorliegenden Daten allein kann keine Aussage abgeleitet werden, ob Telearbeit bei der Stadt Wien vorwiegend als Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben in Anspruch genommen wird oder ob eher die Vermeidung langer Anfahrtswege zur Dienststelle oder die Tätigkeit (z.B. Programmierung) ausschlaggebend dafür ist.

¹³ Dieses Kapitel umfasst auch Daten der bei den Wiener Stadtwerken tätigen Gemeindebediensteten.

¹⁴ Vgl.: Österreichisches Institut für Familienforschung: Beruf, Familie - oder beides? Mit Gleitzeit, Teilzeit und Telearbeit Familie und Erwerb vereinbaren.
http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=575&cHash=6291b4732a52d740ef28767097b2b2d9, 21.08.2014

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

Das Gleichstellungsprogramm, das die Frauenförderungspläne im Jahr 2012 ablöste, ist ein Instrument zur Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen und sorgt für einen Ausgleich von bestehender struktureller Ungleichbehandlung. Mit der neuen Bezeichnung soll noch stärker zum Ausdruck gebracht werden, dass eine Gleichstellung der Geschlechter nur durch einen Ausgleich von Rahmenbedingungen erfolgen kann.

Um sicherzustellen, dass die tatsächliche Verteilung der Geschlechter innerhalb der Berufe sichtbar wird, wurden eigene Berufsfelder eingeführt. Bei den zuvor verwendeten Berufsgruppen ergab sich oft die Problematik, dass sich ein männerdominierter und ein frauendominierter Beruf in einer gemeinsamen Berufsgruppe befanden und Frauen daher nicht als unterrepräsentiert galten (z.B. KraftwagenlenkerInnen und TelefonistInnen). Mit der Einführung der Berufsfelder konnten die einzelnen Bereiche getrennt und die tatsächliche Verteilung der Geschlechter in den Berufen sichtbar werden.

Die Zielvorgaben des ersten Gleichstellungsprogramms wurden gemäß § 38 W-GBG vom Bürgermeister für die Zeit vom 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2014 festgelegt. Im Rahmen des Gleichstellungsprogramms 2012 bis 2014 waren und sind vier Zielvorgaben zu erreichen. Zwei davon zielen darauf ab, bestehende Unterrepräsentation von Frauen – einerseits magistratsweit, andererseits in höherwertigen Verwendungen auf Dienststellenebene – zu beseitigen. Eine Zielvorgabe setzt sich mit dem gleichwertigen Zugang von Frauen und Männern zu Aus- und Weiterbildung auseinander und ein weiteres Ziel erfordert die Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, welche sich am Bedarf der Dienststelle orientieren.

Nach § 38 des W-GBG haben die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter dem Magistratsdirektor jährlich über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms zu berichten.

Seit Beginn des aktuellen Gleichstellungsprogramms wurden seitens der Dienststellen zwei Berichte – und zwar über die Jahre 2012 und 2013 – übermittelt.

Die weiteren Ausführungen stellen eine Zusammenfassung der Auswertung der Zahlen und der Analyse der Berichte durch die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten dar.

Vom Gleichstellungsprogramm umfasst sind alle Magistratsabteilungen, die magistratischen Bezirksämter, der Fonds Soziales Wien, die Unternehmungen Wiener Wohnen, Wien Kanal und Wiener Krankenanstaltenverbund¹⁵, das Kontrollamt bzw. der Stadtrechnungshof, der Unabhängige Verwaltungssenat bzw. das Verwaltungsgericht Wien, die besonderen weisungsfreien Organe und MitarbeiterInnen der Stadt Wien, die in den Wien Museen, im Konservatorium Wien, bei der ASFINAG und bei der Wiener Gesundheitsförderung tätig sind.

Die MitarbeiterInnen der MD – Personalstelle Wiener Stadtwerke sind aufgrund der organisatorischen Besonderheit der Wiener Stadtwerke und des Umstandes, dass seit 2001 keine neuen MitarbeiterInnen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden, in den Zielen zwei bis vier getrennt ausgewiesen.

ZIEL 1: ERHÖHUNG DES FRAUEN-ANTEILS IN JENEN BERUFSFELDERN, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND

Die Stadt Wien ist bemüht, die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes auszugleichen und Frauen vermehrt in untypischen Berufen zu beschäftigen. Derzeit spiegeln sich in der geschlechtsspezifischen Verteilung in den Berufsfeldern die gesellschaftlichen Verhältnisse wider.

Bei der Gemeinde Wien waren im Jahr 2012 Bedienstete in 59 Berufsfeldern dauernd beschäftigt.

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.

Auf Basis der Daten zum Stichtag 01.01.2012¹⁶ wurde in folgenden **30 Berufsfeldern eine Unterrepräsentation von Frauen** und damit Handlungsbedarf im Hinblick auf das Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“ in der Gemeinde Wien festgestellt:

¹⁵ In der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund sind die in der Folge genannten Ziele auf Ebene der Teildienststellen zu verfolgen. Teildienststellen sind die Generaldirektion, die KAV-IT, alle Sozialmedizinischen Zentren, Krankenanstalten, Geriatriezentren, Pflegewohnhäuser, Service Center (Technik und Verwaltung) und FH-Campus.

¹⁶ Der Stichtag 01.01. des jeweiligen Jahres wurde als wesentliches Datum für das Gleichstellungsprogramm festgelegt, da in vielen Fällen der Jahreswechsel bereits geänderte Kennzahlen für das neue Kalenderjahr beinhaltet, welche im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele des Gleichstellungsprogramms relevant sind.



- Arbeiterinnen/Arbeiter
- Ärztinnen/Ärzte des Krankenanstaltenverbundes, ausgenommen Betriebsärztinnen/Betriebsärzte, der Schemata II KAV/IV KAV
- Aufseherinnen/Aufseher
- Badewartinnen/Badewarte
- Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung
- Bedienstete der Schemata II KA/IV KA (nun II/IV – Stadtrechnungshof)
- Bedienstete des höheren technischen Dienstes
- Bedienstete des technischen Dienstes
- Betriebsassistentinnen/Betriebsassistenten
- Blockelektrikerinnen/Blockelektriker bei den Blockanlagen,
- Heizerinnen/Heizer, Maschinenarbeiterinnen/Maschinenarbeiter und Maschinistinnen/Maschinisten
- Elektrokarrenfahrerinnen/Elektrokarrenfahrer, Motorführerinnen/Motorführer der Kleinbahnen, Motorgraderführerinnen/Motorgraderführer, Straßenwalzenmaschinistinnen/Straßenwalzenmaschinisten und Traktorführerinnen/Traktorführer
- Facharbeiterinnen/Facharbeiter, Hausprofessionistinnen/Hausprofessionisten, Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter (Partieführerinnen/Partieführer) und Werkstättenleiterinnen/Werkstättenleiter
- Fachassistentinnen/Fachassistenten in der Behindertenhilfe, Rettungshelferinnen/Rettungshelfer und Sanitätsgehilfinnen/Sanitätsgehilfen
- Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten
- Fachbedienstete des technischen Dienstes
- Feuerwehrbedienstete
- Gärtnerinnen/Gärtner
- Kanalarbeiterinnen/Kanalarbeiter
- Kraftwagenlenkerinnen/Kraftwagenlenker
- Küchenleiterinnen/Küchenleiter, Laboratoriumsleiterinnen/Laboratoriumsleiter der media Wien, Marktmeisterinnen/Marktmeister und Maschinenmeisterinnen/Maschinenmeister
- Magazinerinnen/Magazineure
- Monteurinnen/Monteurs
- Müllauflegerinnen/Müllaufleger
- Platzmeisterinnen/Platzmeister, Schulwartinnen/Schulwarte und Sportplatzrevisorinnen/Sportplatzrevisoren
- Portierinnen/Portiere
- Sanitärerinnen/Sanitärer

- Sanitätshilfsdienste und Stationsgehilfinnen/Stationsgehilfen
- Stationsführerinnen/Stationsführer des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes, Stationsleiterinnen/Stationsleiter des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes und Sanitätsrevisorinnen/Sanitätsrevisoren
- Tierärztinnen/Tierärzte
- Überwachungsorgane für den ruhenden Verkehr und Überwachungsorgane für Kurzparkzonen

Keine Frauen sind in folgenden Berufsfeldern tätig:

- Blockelektrikerinnen/Blockelektriker bei den Blockanlagen, Heizerinnen/Heizer, Maschinenarbeiterinnen/Maschinenarbeiter und Maschinistinnen/Maschinisten
- Kanalarbeiterinnen/Kanalarbeiter
- Monteurinnen/Monteurs
- Müllauflegerinnen/Müllaufleger

Handlungsbedarf nach dieser Zielvorgabe hatte eine Dienststelle in jenen Berufsfeldern, in denen magistratsweit eine Unterrepräsentation von Frauen festgestellt wurde und in denen auch in der Dienststelle weniger als 50 Prozent Frauen tätig waren. Die Teildienststellen des Krankenanstaltenverbundes (zum Beispiel Krankenanstalten, Geriatriezentren, Pflegewohnhäuser) hatten dann Handlungsbedarf, wenn magistratsweit eine Unterrepräsentation von Frauen festgestellt wurde und auch in der Generaldirektion (mit den Krankenanstalten und den Sozialmedizinischen Zentren) bzw. der jeweiligen Teilunternehmung weniger als 50 Prozent weibliche Bedienstete im entsprechenden Berufsfeld beschäftigt waren.

Der vorliegende Bericht über das Gleichstellungsprogramm berücksichtigt Veränderungen im Zeitraum vom 01.01.2012 bis 01.01.2014. Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil in 18 der 30 Berufsfelder mit Handlungsbedarf erhöht werden.

Diese Erhöhung war in manchen Fällen auf die Aufnahme von Frauen in diese Berufsfelder zurückzuführen, in manchen Fällen war sie in einer Verringerung der Anzahl der männlichen Bediensteten begründet bzw. eine Kombination aus beidem.

In vielen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gab es in den Dienststellen oft keine Handlungsmöglichkeiten, da es keine Fluktuation gab oder frei werdende Dienstposten nicht nachbesetzt wurden und daher derzeit insgesamt weniger Bedienstete in diesen Berufsfeldern tätig sind.

Die in weiterer Folge angeführten Zahlen und Prozentsätze spiegeln den Stand zum Stichtag 01.01.2014 wider.

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS DURCH DIE (NEU-)AUFNAHME VON FRAUEN

Die größten Veränderungen ergaben sich in den folgenden Berufsfeldern:

- **ÄrztInnen** des Krankenanstaltenverbundes, ausgenommen Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, der Schemata II KAV/IV KAV
Der Frauenanteil beträgt nun 49,48 Prozent. Frauen sind in diesem Berufsfeld damit nur mehr knapp unterrepräsentiert.
- **BadewartInnen:**
Der Frauenanteil erhöhte sich auf rund 45 Prozent.
- **Bedienstete des höheren technischen Dienstes:**
Der Frauenanteil beträgt nunmehr fast 33 Prozent.
- **BetriebsassistentInnen:**
Der Frauenanteil beträgt nun 27,5 Prozent.
- **Bedienstete der Schemata II KA/IV KA** (nun II und IV – Stadtrechnungshof):
Der Frauenanteil erhöhte sich dadurch auf insgesamt 25,7 Prozent.
- **Fachbedienstete des technischen Dienstes:**
Der Frauenanteil erhöhte sich auf 14,7 Prozent.
- **PortierInnen:**
Damit konnte der Frauenanteil auf 14 Prozent erhöht werden.
- **FachassistentInnen in der Behindertenhilfe, RettungshelferInnen und Sanitätsgehilfinnen:**
Der Frauenanteil stieg auf 13,5 Prozent an.
- **ArbeiterInnen:**
Der Frauenanteil beträgt 8 Prozent.
- **SanitäterInnen:**
Der Frauenanteil beträgt jetzt rund 3,9 Prozent.
- **KraftwagenlenkerInnen:**
Insgesamt sind nun 0,9 Prozent der gesamten Bediensteten dieses Berufsfeldes weiblich.
- **Feuerwehrbedienstete:**
Der Frauenanteil stieg auf insgesamt 0,23 Prozent.

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS DURCH EINE VERSCHIEBUNG DER PROZENTUELLEN ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN

In folgenden Berufsfeldern konnte das Ziel Erhöhung des Frauenanteils durch eine Verschiebung der prozentuellen Verteilung der Bediensteten in diesem Berufsfeld erreicht werden:

- **TierärztInnen:**
Der Frauenanteil konnte auf 47,8 Prozent erhöht werden.
- **KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen:**
In diesem Berufsfeld stieg der Frauenanteil auf 2,3 Prozent.
- **GärtnerInnen:**
Der Frauenanteil stieg auf fast 32 Prozent.
- **Bedienstete des technischen Dienstes:**
Der Frauenanteil erhöhte sich auf 6,71 Prozent.
- **FacharbeiterInnen, HausprofessionistInnen:**
Der Frauenanteil stieg auf 13 Prozent.

In allen anderen Berufsfeldern konnte das Ziel nicht erreicht bzw. der Frauenanteil nicht erhöht werden. Wesentlich zu beachten in diesem Zusammenhang ist der Umstand, dass mit Ausnahme des Berufsfeldes Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung insgesamt mittlerweile weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Berufsfeldern tätig sind und dadurch nur wenige Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils vorhanden waren. In einigen Berufsfeldern wurde der Frauenanteil leider noch weiter reduziert.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Erhöhung des Frauenanteils in zahlreichen Berufsfeldern von vielen Dienststellen vorangetrieben werden konnte.

UNTERREPRÄSENTATION AM OBEREN UND UNTEREN ENDE

In den folgenden Berufsfeldern sind Frauen nur mehr in geringem Ausmaß unterrepräsentiert:

- **ÄrztInnen des KAV**
- **TierärztInnen**
- **BadewartInnen**

Falls die positive Entwicklung des Frauenanteils in diesen Berufsfeldern weiter anhält, werden Frauen bald nicht mehr unterreprä-



sentiert sein und im Rahmen des zukünftigen Gleichstellungsprogramms könnte dadurch kein Handlungsbedarf mehr bestehen.

Sehr großen Handlungsbedarf gibt es in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen noch gar nicht vertreten sind, wie

- BlockelektrikerInnen bei den Blockanlagen, HeizerInnen, MaschinenarbeiterInnen und MaschinistInnen,
- KanalarbeiterInnen,
- MonteurlInnen,
- MüllauflegerInnen,

und in jenen drei Berufsfeldern, in denen der Frauenanteil mittlerweile zwar erhöht werden konnte, aber in denen immer noch sehr wenige Frauen tätig sind:

- StationsführerInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes, StationsleiterInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes und SanitätsrevisorInnen,
- Feuerwehrbedienstete,
- KraftwagenlenkerInnen.

In fast allen zuständigen Abteilungen gab und gibt es sehr starke Bemühungen, Frauen für die Mitarbeit in diesen Berufen zu gewinnen. Durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, Beteiligung an diversen Initiativen (z.B. am Töchertag) sowie Zusatzangebote für Interessentinnen (z.B. ausführliches Informationsgespräch) im Vorfeld einer Bewerbung kann das Interesse von Frauen an diesen Berufen geweckt werden und potenzielle Mitarbeiterinnen können dazu motiviert werden, sich zu bewerben.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Gelingen von Frauenförderung einerseits davon abhängt, ob es genügend Absolventinnen von Ausbildungen im jeweiligen Fachbereich gibt, und andererseits, ob auch ein entsprechendes Bewusstsein für Frauenförderung seitens der Dienststellen vorhanden ist.

In diesem Zusammenhang muss natürlich auch beachtet werden, dass bestimmte Berufsfelder mehrere Ausbildungsrichtungen beinhalten. Im Berufsfeld Bedienstete des höheren technischen Dienstes sind beispielsweise AbsolventInnen von verschiedenen technischen Studienrichtungen zusammengefasst. Da der Frauenanteil in diesen Studienrichtungen relativ unterschiedlich ist (Architektur rund 47 Prozent vs. Elektrotechnik rund 8 Prozent) und in den einzelnen Dienststellen meist AbsolventInnen einer bestimmten Fachrichtung benötigt werden, stehen auch unterschiedlich viele potenzielle Bewerberinnen zur Verfügung.

Einige der Dienststellen, die den Frauenanteil nicht erhöhen konnten, haben sich vorgenommen, Frauen zukünftig verstärkt zur Bewerbung einzuladen bzw. zu motivieren und die Dienststelle verstärkt als für Frauen attraktive Dienststelle zu positionieren, z.B. im Rahmen von Berufsmessen. Weiters planen einzelne Dienststellen, Kooperationen mit Bildungseinrichtungen (Universitäten, Fachhochschulen, HTLs etc.) einzugehen bzw. zu intensivieren und Frauen im Rahmen von Praktika, Töchertagen etc. für diese Berufe zu begeistern. Auch die Einbeziehung von Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. Kontaktfrauen in das Auswahlverfahren trägt dazu bei, Geschlechtergerechtigkeit im Auswahlverfahren sicherzustellen.

ZIEL 2: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN JENEN HÖHERWERTIGEN VERWENDUNGEN, IN DENEN FRAUEN IN EINEM BERUFSFELD IN EINER DIENSTSTELLE UNTERREPRÄSENTIERT SIND

Im Jahr 2012 waren Bedienstete in 39 Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung tätig. Zu Beginn des Jahres 2014 waren Bedienstete in 37 Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung beschäftigt.

Im Gegensatz zu Ziel 1, bei dem die Unterrepräsentation von Frauen auf Basis aller Bediensteten in diesem Berufsfeld errechnet wird, wird die Unterrepräsentation von Frauen in höheren Verwendungen je Berufsfeld auf Dienststellenebene bzw. beim Wiener Krankenanstaltenverbund auf Ebene der Generaldirektion (mit den Krankenanstalten und den Sozialmedizinischen Zentren) bzw. Teilunternehmungsebene ermittelt. Handlungsbedarf haben also jene Dienststellen bzw. Teildienststellen, in denen weniger als 50 Prozent Frauen je Berufsfeld in höherwertiger Verwendung auf Ebene der Generaldirektion (mit den Krankenanstalten und den Sozialmedizinischen Zentren) oder Teilunternehmung bzw. auf Dienststellenebene beschäftigt sind.

Keinen Handlungsbedarf gab es in folgenden zehn Berufsfeldern, da Frauen in keiner einzigen Dienststelle bzw. Teilunternehmung oder in der Generaldirektion (mit den Krankenanstalten und den Sozialmedizinischen Zentren) in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert waren:

- Bedienstete der gehobenen medizinisch-technischen Dienste und KardiotechnikerInnen
- Büchereibedienstete, OrganistInnen und RestauratorInnen
- FachassistentInnen in der Behindertenhilfe, RettungshelferInnen und Sanitätsgehilfinnen
- Gesundheits- und KrankenpflegerInnen und Hebammen
- HausinspektorInnen
- KassierInnen
- LehrerInnen (Schemata II und IV L)
- Medizinisch-technische Fachkräfte
- PädagogInnen
- SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS DURCH VERSTÄRKTE AUFNAHME VON FRAUEN IN HÖHERWERTIGE VERWENDUNG

Insgesamt konnten Frauen im Falle von Fluktuationen in folgenden neun Berufsfeldern, in denen Frauen zumindest in einer Abteilung bzw. Teilunternehmung oder Generaldirektion (mit den Krankenanstalten und den Sozialmedizinischen Zentren) unterrepräsentiert waren, neu in höherwertige Verwendung aufgenommen werden, und damit konnte der Frauenanteil in zumindest einer Dienststelle erhöht werden.

- **PsychologInnen:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung beträgt jetzt mehr als 65 Prozent.
- **Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes:**
Der Frauenanteil ist auf 57,5 Prozent angestiegen.
- **Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes:**
Mittlerweile sind 42,33 Prozent der Bediensteten in diesem Berufsfeld in höherwertiger Verwendung Frauen.
- **GärtnerInnen:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung ist auf fast 31 Prozent angestiegen.
- **Bedienstete der Schemata II KA/IV KA**
(nun II und IV – Stadtrechnungshof):
Der Frauenanteil stieg auf 25,7 Prozent.
- **Bedienstete des höheren technischen Dienstes:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung ist auf 17,8 Prozent angestiegen.
- **Fachbedienstete des technischen Dienstes:**
Der Frauenanteil ist nun auf rund 9,9 Prozent angestiegen.
- **FacharbeiterInnen – HausprofessionistInnen:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung beträgt in diesem Berufsfeld nun 6,3 Prozent.
- **Bedienstete des technischen Dienstes:**
Der Frauenanteil stieg in höherwertiger Verwendung in diesem Berufsfeld auf 3,8 Prozent.

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS DURCH EINE VERSCHIEBUNG DER PROZENTUELLEN ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN

Da die Zahl der männlichen Bediensteten in höherwertiger Verwendung in einigen Dienststellen bzw. Teildienststellen stärker gesunken ist als die der weiblichen Bediensteten, erhöhte sich der Frauenanteil in höherwertiger Funktion in diesen Berufsfeldern:

- **Kanzleibedienstete:**
Nur fünf Dienststellen hatten in diesem Berufsfeld ursprünglich Handlungsbedarf. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in höherwertiger Funktion in diesem Berufsfeld nun 76,3 Prozent
- **Rechtskundige Bedienstete:**
Der Frauenanteil ist in höherwertiger Verwendung auf 54,11 Prozent angestiegen.
- **ApothekerInnen sowie ÄrztInnen, die nicht im KAV-Schemata eingereicht sind:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Funktion beträgt nun 47,2 Prozent.
- **ÄrztInnen des KAV:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Funktion beträgt nun rund 28 Prozent.
- **Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Funktion beträgt nun rund 26,4 Prozent.
- **TierärztInnen:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Funktion ist auf rund 26 Prozent angestiegen.
- **KüchenleiterInnen, Markt- und MaschinenmeisterInnen:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Funktion beträgt nun rund 3,6 Prozent.
- **Feuerwehrbedienstete:**
Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung ist auf rund 2,8 Prozent angestiegen.



WIENER STADTWERKE

Bei den Wiener Stadtwerken waren im Jahr 2012 Bedienstete in 15 verschiedenen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung tätig. Mit Ausnahme des Berufsfeldes Kanzleibedienstete gab es in 14 Berufsfeldern Handlungsbedarf. Es konnten nur sehr geringe Veränderungen im Berichtszeitraum beobachtet werden. In folgenden Berufsfeldern konnte der Frauenanteil erhöht werden: AufseherInnen, FacharbeiterInnen, Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes, Bedienstete des technischen Dienstes, Fachbedienstete des technischen Dienstes, Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes und Rechtskundige Bedienstete.

In allen anderen Berufsfeldern konnte der Frauenanteil nicht erhöht werden. Dabei ist anzumerken, dass seit 2001 bei den Wiener Stadtwerken keine neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien mehr aufgenommen werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung in 17 von 29 Berufsfeldern, in denen zumindest eine Dienststelle des Magistrats bzw. Teilunternehmung oder die Generaldirektion (mit Krankenhäusern und Sozialmedizinischen Zentren) Handlungsbedarf hatte, erhöht werden konnte. Zum einen war dies durch die Neuaufnahme von Frauen in höherwertige Verwendung möglich, zum anderen durch eine Verschiebung der Verteilung der Frauen- und Männeranteile.

Trotz der eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten, die auf fehlende Fluktuation und die Verringerung der Gesamtzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den einzelnen Teildienststellen bzw. Dienststellen zurückzuführen sind, sowie aufgrund zahlreicher organisatorischer Änderungen kann insgesamt eine Veränderung des Frauenanteils in diesen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung beobachtet werden, da weibliche Bedienstete zumindest in einigen Dienststellen oder Teildienststellen entweder männlichen Bediensteten nachfolgen konnten oder zusätzlich in höherwertige Funktion aufgenommen wurden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Frauenförderung in den einzelnen Abteilungen und Teildienststellen sehr unterschiedlich gelebt und vorangetrieben wird und der Beitrag zum Gesamterfolg verschieden hoch ist.

Von besonderem Interesse werden zukünftige Entwicklungen in jenen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung sein, in denen der Frauenanteil in Führungspositionen derzeit noch gering, in der „Grundlaufbahn“ aber schon relativ hoch ist.

ZIEL 3: GLEICHWERTIGER ZUGANG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

Um grundsätzlich festzustellen, ob Frauen den gleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildung haben wie Männer, wurde die Verteilung von Fortbildungsstunden auf Teildienststellen- bzw. Dienststellenebene überprüft. Auch wenn von vornherein klar war, dass die Verteilung von Stunden alleine nur bedingt aussagekräftig ist, so stellt diese Erhebung doch eine erste Möglichkeit dar, grundsätzliche Gegebenheiten bzw. Entwicklungen feststellen zu können. Die Abfrage der Aus- und Weiterbildungsstunden erfolgte entlang bestimmter Bildungskategorien.

Im überwiegenden Teil der Dienststellen des Magistrats und Teildienststellen des KAV nahmen Frauen Aus- und Weiterbildungsstunden zumindest entsprechend dem Verhältnis der Beschäftigtenstruktur in Anspruch. In einigen Dienststellen des Magistrats oder Teildienststellen des KAV besuchten männliche Bedienstete in einem höheren Stundenausmaß Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen. Zurückzuführen ist dies meist darauf, dass männliche Bedienstete zeitintensive Veranstaltungen wie z.B. Dienstprüfungskurse oder Managementlehrgänge besuchten oder in einigen Abteilungen Seminare für bestimmte männlich dominierte Bedienstetengruppen (z.B. Bedienstete des technischen Dienstes, Fachbedienstete des technischen Dienstes etc.) angeboten wurden.

Besonders positiv hervorzuheben sind jene Maßnahmen, die Dienststellen bzw. Teildienststellen, welche das Ziel nicht erreicht haben, durchführten, um in Zukunft gleichwertigen Zugang zu Aus- und Weiterbildung von Frauen und Männern sicherzustellen:

Als besonders wirkungsvoll hat sich das Erstellen von Aus- und Weiterbildungsplänen für alle MitarbeiterInnen erwiesen. So können die Fortbildungsaktivitäten auf gerechte Verteilung zwischen den weiblichen und männlichen Bediensteten hin analysiert werden und im Bedarfsfall können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zur Inanspruchnahme von Fortbildungsveranstaltungen motiviert werden. So kann in Zukunft auch der gleichwertige Zugang von Frauen und Männern zu Aus- und Weiterbildung sichergestellt werden.

In manchen Abteilungen wird Aus- und Weiterbildung im Rahmen der MitarbeiterInnenorientierungsgespräche thematisiert.

Zudem wurde in einigen Dienststellen bzw. Teildienststellen ein strukturiertes Informationsmanagement eingeführt, um in Zukunft sicherzustellen, dass Informationen zu Fortbildungsveranstal-

tungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht werden.

ZIEL 4: MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION VON DISKRIMINIERUNGEN AUFGRUND DES GESCHLECHTS

Die Dienststellen hatten im Rahmen des Gleichstellungsprogramms auch zumindest eine Maßnahme zur Prävention von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts durchzuführen. Die Maßnahmen wurden von den Dienststellen selbst aufgrund der Notwendigkeit und des dienststellenspezifischen Bedarfs konzipiert. Im Jahr 2012 mussten die Dienststellen ein Maßnahmenkonzept erstellen und in den darauffolgenden zwei Jahren die Maßnahme dann umzusetzen.

Die meisten Dienststellen des Magistrats (inkl. Unternehmungen und andere) haben Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts konzipiert und durchgeführt. In den Teildienststellen des Krankenanstaltenverbundes wurden insgesamt 87 vielfältige und teilweise sehr ambitionierte Maßnahmen gesetzt, die unterschiedlichen Aktivitätsbereichen zugeordnet werden können. Sie hatten entweder die Möglichkeit, die seitens der Generaldirektion des KAV vorgeschlagenen Maßnahmen durchzuführen oder eigene Maßnahmen zu konzipieren.

Die Unterschiede im Hinblick auf Qualität und Quantität der Maßnahmen der einzelnen Abteilungen und Teildienststellen sind groß und spiegeln wider, wie unterschiedlich Frauenförderung in den einzelnen Organisationseinheiten gelebt und vorangetrieben wird. Einige Dienststellen bieten eine breite Palette an sehr engagierten Maßnahmen an.

In einigen Dienststellen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, wurden zum Teil sehr ambitionierte Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angeboten. Umgekehrt war zu bemerken, dass in manchen Dienststellen mit einem sehr hohen Frauenanteil oft das Bewusstsein nicht vorhanden ist, dass Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts z.B. im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben auch dann notwendig ist, wenn Frauen nicht unterrepräsentiert sind.

Die meisten der durchgeführten Maßnahmen sind folgenden Themenfeldern zuzuordnen:

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE / PRIVATLEBEN

Zahlreiche Dienststellen widmeten sich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.

Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement

Die Palette an Maßnahmen ist sehr breit. Sie reicht von strukturierten Aus- und Einstiegsgesprächen über Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Infoflusses während der Zeit der Abwesenheit bis hin zu regelmäßigem Infoaustausch (Karenzjause, Eltern-Kind-Café etc.) während der Karenz und nach dem Wiedereinstieg. Auch PatInnen- und MentorInnen-systeme sowie Rundum-Coachings für die Zeit rund um die Eltern-Karenz werden in einigen Dienststellen angeboten.

Manche Dienststellen berichteten in diesem Zusammenhang auch über die verstärkte Inanspruchnahme von Eltern-Karenz durch männliche Bedienstete.

Eine Dienststelle bietet MitarbeiterInnen zudem Kinderbetreuung für Kinder im Alter zwischen 18 Monaten und zehn Jahren im Krankheitsfall daheim an, um den Eltern die Vereinbarkeit (z.B. nach Verbrauch der für Pflegefreistellung zur Verfügung stehenden Tage) zu erleichtern.

In 17 Teildienststellen des Krankenanstaltenverbundes werden MitarbeiterInnen, die Eltern werden, mittels der WiedereinsteigerInnenmappe „Von der Babypause bis zum Wiedereinstieg“ umfassend informiert. Die Umsetzung erfolgt sehr unterschiedlich. Während einige Teildienststellen die Mappe ausgedruckt und kommentiert an die MitarbeiterInnen übergeben, erhalten andere MitarbeiterInnen lediglich einen Link oder nur den Hinweis, dass die Mappe im Intranet zu finden ist.

Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Telearbeit, Gleitzeit bei Teilzeit etc.

Von zeitlich sehr geringen Beschäftigungsverhältnissen (z.B. zehn bis 15 Stunden pro Woche) über die Halbtagsbeschäftigung bis hin zu 30 Wochenstunden können Beschäftigte ihr Arbeitszeitmodell in Absprache mit der Dienststelle gestalten.

Um MitarbeiterInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu erleichtern, bieten bestimmte Dienststellen MitarbeiterInnen eine flexible Arbeitszeitgestaltung und damit einen größeren Handlungsspielraum an.

Bedienstete, die Teilzeit beschäftigt sind, haben in einigen Dienststellen die Möglichkeit zur individuellen Lagerung der



Arbeitszeit. Deshalb gibt es in einigen Dienststellen auch sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle für Teilzeitbeschäftigte.

In einigen Dienststellen wurde es auch für Bedienstete in Teilzeit möglich, Gleitzeit in Anspruch zu nehmen. Die Entkopplung von Arbeitszeit und Anwesenheit am Dienort verbessert die Möglichkeit zur Vereinbarkeit ebenfalls, deshalb bieten einige Dienststellen den MitarbeiterInnen auch Telearbeit an. Durch all diese Maßnahmen konnte auch die Beteiligung von Vätern an Betreuungsaufgaben gesteigert werden.

Förderung von Teilzeit in Führungspositionen

Auch die Möglichkeit von Teilzeit in Führungspositionen wird angeboten. Da immer noch ein Großteil der Frauen in Teilzeit arbeitet, unterstützt diese Maßnahme vor allem weibliche Bedienstete bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Für die Umsetzung von Führung in Teilzeit sind die Lösungen meist sehr individuell.

INFORMATION UND SENSIBILISIERUNG ZU DEN THEMEN GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

Wie bereits im Kapitel Schulungen angeführt, sind Informationen und Sensibilisierung gerade im Zusammenhang mit den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung von großer Bedeutung. Deshalb haben sich zahlreiche Abteilungen und Teildienststellen zum Ziel gesetzt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über diese Themen zu informieren. Die Methoden sind relativ unterschiedlich. Während einige Dienststellen den MitarbeiterInnen die Informationen im Intranet der Abteilung oder auf Pinnwänden zur Verfügung stellen, nehmen andere Abteilungen sie in Infomappen (z.B. für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger) auf.

In manchen Dienststellen wurden Gleichbehandlung, Frauenförderung und sexuelle Belästigung im Rahmen von Besprechungen, Jour Fixes und Veranstaltungen thematisiert und diskutiert.

Schulungen und Infoveranstaltungen zum Thema

Zahlreiche Abteilungen haben Infoveranstaltungen oder Schulungen zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und/oder sexuelle Belästigung für alle MitarbeiterInnen oder für bestimmte Zielgruppen angeboten. Diese Schulungen wurden entweder von der Gleichbehandlungsbeauftragten, einer Kontaktfrau oder externen Expertinnen oder Experten abge-

halten. Zum Teil wurden Führungskräfte geschult, zum Teil bestimmte Bedienstetengruppen und in manchen Fällen alle Bediensteten der Dienststelle.

BERUFLICHER AUFSTIEG VON FRAUEN

Die Förderung von potenziellen weiblichen Führungskräften ist vielen Abteilungen ein wichtiges Anliegen.

Laufbahn- und Karriereplanung für Frauen (z.B. im Rahmen von MitarbeiterInnenorientierungsgesprächen)

Oft werden Laufbahn- und Karriereplanungen im Rahmen von MitarbeiterInnenorientierungsgesprächen behandelt. Die im Zuge dessen besprochene bzw. vereinbarte weitere Vorgehensweise umfasst in den meisten Fällen eine zusätzliche Qualifizierung, die Übernahme von bestimmten Spezialaufgaben, die eine praktische Erprobung von Führungsaufgaben in einem klar definierten Rahmen zulassen, oder eine sonstige spezielle Förderung.

Qualifizierung für zukünftige Führungsaufgaben

Zahlreiche Abteilungen haben jene Mitarbeiterinnen, die Führungspotenzial aufweisen und Interesse an einer Führungsaufgabe haben, zur Teilnahme an Führungskräftelehrgängen (Nachwuchsführungskräftelehrgang oder Managementlehrgang für die mittlere Führungsebene) nominiert bzw. motiviert. Zudem besuchen zahlreiche Mitarbeiterinnen das Führungskräfte-Training für Frauen oder AssistentInnenlehrgänge. Im Krankenanstaltenverbund nahmen Mitarbeiterinnen am Lehrgang Gender Medicine der Medizinischen Universität Wien teil.

Übernahme von Projekten und Sonderaufgaben

In manchen Abteilungen erhalten Frauen zusätzlich Projekt- und Sonderaufgaben, um sie auf zukünftige Führungsaufgaben vorzubereiten. Die Übernahme dieser Zusatzaufgaben bietet die Möglichkeit, sich in einer bestimmten – meist zeitlich begrenzten – Phase als verantwortliche Führungskraft zu bewähren und wichtige Erfahrungen und Qualifikationen für weitere Karriereschritte zu sammeln.

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

In manchen Dienststellen werden Schulungen für MitarbeiterInnen bzw. Führungskräfte zum Thema geschlechtergerechte Sprache durchgeführt, in einigen werden alle Schriftstücke und Schilder überarbeitet. Die flächendeckende Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache nahmen sich auch sehr viele Teildienststellen des Wiener Krankenanstaltenverbundes vor. Bei Überprüfungen wurde allerdings sichtbar, dass die einzelnen Teildienststellen die Maßnahme mit unterschiedlichem Engagement und Erfolg durchführten.

STÄRKUNG DER KONTAKTFRAU(EN) IN IHREM WIRKUNGSBEREICH

Die Maßnahmen reichen von der Möglichkeit zur Weitergabe von Information an MitarbeiterInnen über die Durchführung von Schulungen zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und sexuelle Belästigung durch die Kontaktfrau bis hin zur Teilnahme der Kontaktfrau an Personalauswahlverfahren zwecks Überwachung des diskriminierungsfreien Ablaufes. Auch die seitens der Generaldirektion des KAV organisierte jährliche Kontaktfrauenklausur dient der Erreichung dieses Ziels.

ÜBERPRÜFUNG VON GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND GENDERSENSIBILITÄT VON AKTIVITÄTEN DES WIENER KRANKENANSTALTENVERBUNDES

Mithilfe des Instruments „Gender Check“ können Maßnahmen, Projekte und Aktivitäten sehr einfach auf Gendergerechtigkeit und Gendersensibilität überprüft werden. Der Gender Check kann sowohl bei der Planung als auch bei der Umsetzung von Projekten zum Einsatz kommen. 17 Teildienststellen des Krankenanstaltenverbundes berichteten über die Anwendung des Gender Checks, um qualitätsvolle Genderaspekte in die Projektarbeit zu integrieren und so passende Angebote für Frauen und Männer zu entwickeln. Der Gender Check diente als Arbeitsinstrument vor allem der Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in diesem Rahmen mit Geschlechterstereotypen auseinandersetzten. Auch bei dieser Maßnahme gibt es große Qualitätsunterschiede bei der Durchführung.

MASSNAHMEN DER WIENER STADTWERKE

Die Wiener Stadtwerke informieren die MitarbeiterInnen im Intranet über die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung und bieten auch Informationsbroschüren an. Auch in Managementveranstaltungen wurden die Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und auch sexuelle Belästigung diskutiert.

Weiters wurde eine Vernetzungsplattform für weibliche Führungskräfte eingerichtet. In regelmäßigen Abständen werden Veranstaltungen mit Expertinnen aus den Bereichen Mobilität, Energie, Umwelt, öffentlicher Raum und Wirtschaft abgehalten. Zudem haben die Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zur Vernetzung mit Fachfrauen aus diesen Bereichen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Frauenförderung bzw. die Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in den Dienststellen des Magistrats, in den einzelnen Teildienststellen des KAV und bei den Wiener Stadtwerken sehr unterschiedlich gelebt und vorangetrieben wird.



RESÜMEE UND AUSBLICK

Die Verbesserung der Situation von Frauen im Berufsleben und die Entwicklung von Strategien, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken bzw. sie zu verhindern, ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Die Stadt Wien als eine der größten DienstgeberInnen Österreichs kann nicht von den vorherrschenden gesellschaftlichen Bedingungen losgelöst betrachtet werden. In Wien wurden die Strukturen im Sinne der Gleichstellung laufend verbessert und dadurch wurde schon viel bewirkt. Trotz bedeutender Errungenschaften in der Vergangenheit und in der Gegenwart ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter bei der Stadt Wien als Arbeitgeberin noch nicht erreicht. Der vorliegende Bericht zeigt wesentliche Handlungsfelder auf.

Es ergeben sich daher sechs Ziele für die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadt Wien:

1. Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern
2. Förderung des beruflichen Aufstiegs (unabhängig von Betreuungsaufgaben)
3. Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
4. Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
5. Unterstützung von Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
6. Schaffung eines würdevollen, belästigungsfreien und sexismusfreien Arbeitsumfeldes und respektvollen Umgangs miteinander

Daraus sind für die Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten folgende wesentliche Herausforderungen und konkrete Vorhaben für die Zukunft abzuleiten:

AUFKLÄRUNGS-, SENSIBILISIERUNGS- UND BEWUSSTSEINSARBEIT

Der direkte Kontakt sowohl zu den MitarbeiterInnen, aber auch zu Führungskräften und Personalverantwortlichen trägt zu einem hohen Maße dazu bei, Bewusstseinsbildung voranzu-

treiben. Schulungen in den Dienststellen sowie die bewährte Zusammenarbeit mit der Verwaltungsakademie und den Bildungszentren der Wiener Stadtwerke und dem Krankenanstaltenverbund werden fortgeführt und in Zukunft weiter ausgebaut.

UNABHÄNGIGE UNTERSUCHUNGEN ZUM THEMA DISKRIMINIERUNGEN

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 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 qualitativ untersucht werden. Hier greifen wichtige Voraussetzungen für die Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen ineinander. Die Ermittlung eines realen Bildes des Status quo bzw. die Erforschung von Problemlagen und ihrer Ursachen sind wesentlich für die Entwicklung zukünftiger Ziele und Lösungen.

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN BISHER UNTERREPRÄSENTIERTEN BERUFSFELDERN UND FÖRDERUNG VON FRAUEN BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG IN HÖHERWERTIGE VERWENDUNG (UNABHÄNGIG VON BETREUUNGSAUFGABEN)

Es hat sich gezeigt, dass bei der Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern bzw. der Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in höherwertige Verwendung (unabhängig von Betreuungsaufgaben) aufgrund geringer Fluktuation bzw. Verschiebungen in der Bedienstetenstruktur keine schnellen Erfolge erzielt werden können. Gerade auch die geschlechtliche Verteilung in den Bildungseinrichtungen und Berufsausbildungen, die überwiegende Übernahme von Betreuungsaufgaben von Frauen und Rollenstereotype machen es schwierig, die horizontale und vertikale Segregation zu durchbrechen. Ein wesentliches Instrument der Gleichbehandlungsbeauftragten, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufsfeldern und in höherwertiger Verwendung zu erhöhen, ist das Gleichstellungsprogramm. Mit klaren Zielvorgaben in Form von Zahlenzielen und einer jährlichen Analyse der Dienststellenberichte und Auswertungen der Begründungen, wenn die Ziele nicht erreicht werden konnten, ist es möglich, dem Ziel Schritt für Schritt näher zu kommen. Hier ist es jedenfalls notwendig, Maßnahmen

in aussichtsreichen Berufsfeldern mit weiblichem Potenzial am Ausbildungsmarkt bzw. in der Grundlaufbahn weiterzuentwickeln. Ein besonderes Anliegen in diesem Zusammenhang ist eine transparente und objektive Personalauswahl. Gerade in Bewerbungsverfahren können Rollenstereotype zu unterschiedlichen Bewertungen führen. Auch auf diesen Bereich wird die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten daher in den nächsten Jahren einen starken Fokus richten und entsprechende Expertise verstärkt anbieten sowie Sensibilisierungsarbeit vorantreiben.

Eine weitere wesentliche Maßnahme ist die gezielte Laufbahn- und Karriereplanung. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. transparenter Zugang zur Teilnahme an für die fachliche Qualifikation maßgeblichen Kongressen, Gremien oder Arbeitsgruppen durch gezielte Personalentwicklung.

UNTERSTÜTZUNG VON WIEDEREINSTIEG UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Zur Unterstützung von Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben braucht es ein aktives Karenz-, Auszeiten- und Rückkehrmanagement. Die WiedereinsteigerInnen-Mappe der Stadt Wien ist ein wichtiger erster Schritt, um Rechte und Pflichten aufzuzeigen. Die Dienststellen selbst sind aufgefordert, ein professionelles Karenzmanagement umzusetzen. Es hat sich durch die Berichterstattungen zum Ziel 4 „Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ im Gleichstellungsprogramm gezeigt, dass einige Dienststellen bereits festgelegte Organisations-Prozesse zum Karenzmanagement eingehängt haben. Allerdings hat sich hier in einigen Fällen auch noch Aufholbedarf gezeigt.

In diesem Zusammenhang soll eine in Auftrag gegebene Studie aufzeigen, welche Umstände bei der Inanspruchnahme von Karenzzeiten oder Teilzeit als förderlich oder hinderlich erlebt werden; sie zielt darauf ab, die gelebte Praxis bei der Stadt Wien zu analysieren. In einem weiteren Modul soll untersucht werden, ob männliche Bedienstete prinzipiell den Wunsch haben bzw. hätten, im Falle der Geburt eines Kindes in Eltern-Karenz oder Eltern-Teilzeit zu gehen, und welche Faktoren Männer daran hindern. Auf Basis der Erkenntnisse der Studie sollen Empfehlungen ausgearbeitet bzw. Unterstützungsangebote weiterentwickelt werden, welche zu einer möglicherweise notwendigen Verbesserung der Rahmenbedingungen für (werdende) Eltern führen bzw. zu einer Umverteilung von bezahlter

und unbezahlter Arbeit durch die verstärkte Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Väter.

REDUZIERUNG DER EINKOMMENSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

Wesentliches Ziel ist die Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern durch Einkommenstransparenz, Durchbrechen der horizontalen und vertikalen Segregation und ein auf Funktionen abgestelltes geschlechtergerechtes Besoldungssystem. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wirkt in der Arbeitsgruppe zur Dienstrechts- und Besoldungsreform der Stadt Wien mit.

SCHAFFUNG EINES WÜRDEVOLLEN, BELÄSTIGUNGSFREIEN UND SEXISMUSFREIEN ARBEITSUMFELDES UND RESPEKTVOLLEN UMGANGS MITEINANDER

Zur Schaffung eines würdevollen Arbeitsumfeldes und des respektvollen Umgangs miteinander ist Aufklärungsarbeit ein wichtiger Bestandteil. Gegen sexuelle Belästigung und Sexismus ist konsequentes Vorgehen besonders wesentlich. Es braucht vor allem präventive Maßnahmen, um ein Umfeld zu schaffen, welches Wertschätzung und Respekt in den Vordergrund stellt. Eine klare Haltung der Führungskräfte ist dabei von besonderer Bedeutung. Schulungen zur Aufklärung und Fallarbeit sind deshalb weiterhin prioritäre Aufgaben der nächsten Jahre.

BERATUNGSANGEBOT DER STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN BEKANNT MACHEN

Damit Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindert bzw. beseitigt werden können, ist es wichtig, dass sich die Bediensteten an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wenden. Nutzungsbarrieren und Hürden, sich an die Stelle zu wenden, müssen weiter abgebaut werden. Daher werden MitarbeiterInnen der Stadt Wien in Zukunft verstärkt über die Angebote und die Unterstützungsmöglichkeiten der Stelle informiert. Die Beratungs- und Informationsarbeit wird stetig weiterentwickelt und ausgebaut.

Gleichstellung muss ein offensives Anliegen der Führungsebenen in Politik, Verwaltung und Dienststellen bleiben. Benachteiligungen in sämtlichen Bereichen müssen beseitigt, Gleichstellung vorangetrieben und Lösungsansätze erarbeitet werden.



ANHANG

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

DO	Dienstordnung
FSW	Fonds Soziales Wien
GBK	Gleichbehandlungskommission
GBB	Gleichbehandlungsbeauftragte
HCM	Health-Care-Management
KAV	Wiener Krankenanstaltenverbund
MA	Magistratsabteilung
MD-PWS	Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke
MD-PR	Magistratsdirektion – Personal und Revision
MD-PR GVA	Magistratsdirektion – Personal und Revision, Gruppe Verwaltungsakademie
VA	Verwaltungsakademie (siehe MD-PR GVA)
VBO	Vertragsbedienstetenordnung
W-GBG	Wiener Gleichbehandlungsgesetz
WW	Wiener Wohnen
WKN	Wien Kanal
Ziel 1	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms 2012 bis 2014 Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
Ziel 2	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms 2012 bis 2014 Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen), in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind
Ziel 3	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms 2012 bis 2014 Gleichwertiger Zugang von Frauen und Männern zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
Ziel 4	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms 2012 bis 2014 Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Anzahl der bearbeiteten Fälle der Stelle der GBB	10
Abbildung 2:	Prozentuelle Verteilung der Betroffenen nach Geschlecht	10
Abbildung 3:	Anzahl der Schulungsstunden der Stelle der GBB	11
Abbildung 4:	Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien	23
Abbildung 5:	Neuaufnahmen – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	23
Abbildung 6:	Beendigungen – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	24
Abbildung 7:	Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung	27
Abbildung 8:	Grundlaufbahn und höherwertige Einreihung Magistrat	27
Abbildung 9:	Grundlaufbahn und höherwertige Einreihung KAV	28
Abbildung 10:	Grundlaufbahn und höherwertige Einreihung MD-PWS	29
Abbildung 11:	Schlüsselfunktionen	30
Abbildung 12:	Beförderungen	30
Abbildung 13:	Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien	32
Abbildung 14:	Väterfrühkarenz („Papamonat“)	36
Abbildung 15:	Bedienstete in Eltern-Karenz	36
Abbildung 16:	Geringfügige Beschäftigung während Eltern-Karenz	37
Abbildung 17:	Pflegefreistellung	38
Abbildung 18:	WiedereinsteigerInnen	39
Abbildung 19:	Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes	39
Abbildung 20:	Teilzeitbeschäftigung gesamt	40
Abbildung 21:	Teilzeitbeschäftigung in höherwertiger Einreihung	41
Abbildung 22:	Telearbeit	41

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn nach Schema oder Verwendungsbereich	24
Tabelle 2:	Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Einreihung nach Verwendungsgruppe oder Verwendungsbereich	25
Tabelle 3:	Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei der Stadt Wien nach Lehrberufen	33



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 14
1030 Wien

Telefon: +43 1 531 23 – 39 460
E-Mail: gabriele.fritz@wienerstadtwerke.at

IMPRESSUM

Gleichbehandlungsbericht 2011 bis 2013

Eigentümerin und Herausgeberin: Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten der Gemeinde Wien

Autorinnen: Mag.^a Elisabeth Assmair, Kapitel Gleichbehandlungskommission; Mag.^a Eva Papouschek

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

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

Bericht: Claudia Schneeweis-Haas, www.frauschnee.at

Druck: Druckerei Lischkar & Co GmbH, www.lischkar.at

Fotocredits: S.8, S.9., S.16 und S.19 PID/Kromus, S.14 PID/Halada, S.15 Gleichbehandlungsbeauftragte Steiermark

Wien, September 2014

