



# GLE!CH GEHT'S UNS BESSER.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Gemeinde Wien sind für Sie da.

## Gleichbehandlungsbericht 2014 bis 2016

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

**GLE.CH**

Gleichbehandlungsbeauftragte  
der Gemeinde Wien

StadT+Wien

*Wien ist anders.*





**GLEICH GEHT'S  
UNS BESSER.**

<b>EINLEITUNG</b>	<b>4</b>
<b>RECHTLICHE GRUNDLAGEN</b>	<b>6</b>
<b>EINRICHTUNGEN UND PERSONEN</b>	<b>8</b>
Gleichbehandlungsbeauftragte	8
Kontaktfrauen	20
Gleichbehandlungskommission	22
<b>STAND DER VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG IM DIENST DER GEMEINDE WIEN</b>	<b>24</b>
<b>Bedienstetenstruktur</b>	<b>25</b>
Neuaufnahmen	25
Beendigungen	26
Frauen- und Männeranteile in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung	26
Schlüsselfunktionen	33
Beförderungen	33
Geschlechterverteilung in den höchsten Führungspositionen	34
Lehrlinge	35
Aus- und Weiterbildung	37
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben bei der Stadt Wien</b>	<b>39</b>
Frühkarenz („Babyonat“)	39
Eltern-Karenz	40
Karenzurlaub ohne Bezüge im Anschluss an eine Eltern-Karenz	42
Pflegefreistellung	42
Karenz zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen	43
Dienstantritt nach Eltern-Karenz	43
Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes („Eltern-Teilzeit“)	44
Teilzeitbeschäftigung gesamt	45
Teilzeitbeschäftigung in höherwertiger Verwendung	46
Telearbeit	46
<b>Einkommensbericht der Stadt Wien</b>	<b>47</b>
<b>Gleichstellungsprogramm</b>	<b>48</b>
<b>RESÜMEE UND AUSBLICK</b>	<b>62</b>
<b>ANHANG</b>	<b>64</b>

## EINLEITUNG

Es ist sehr erfreulich, dass die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) innerhalb des Berichtszeitraumes ein ganz besonderes Jubiläum feiern konnte, dem sich diese Einleitung daher mit einem Rückblick speziell widmet. Vor 20 Jahren wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz erstmalig beschlossen, und die ersten Gleichbehandlungsbeauftragten sowie Kontaktfrauen wurden bestellt. In den darauffolgenden Jahren wurde das Gesetz konsequent weiterentwickelt, und es konnte eine Reihe von wesentlichen Errungenschaften für die Gleichbehandlung erzielt werden. Einige dieser wichtigen Meilensteine werden nachfolgend aufgezeigt:

Gleich mit dem Erlassen des Gesetzes legte die Stadt Wien ein Frauenförderungsgebot fest. Es wurde von Beginn an eine Quote festgeschrieben und diese bereits nach fünf Jahren auf 50 Prozent erhöht. Dabei war Wien jedenfalls Vorreiterin. Damit wurde klar aufgezeigt, es geht um „Halbe-halbe“, und das hatte eine wichtige Signalwirkung. Diese Quote war damals wie heute ein entscheidendes Instrument, um beim beruflichen Aufstieg Fortschritte zu erzielen. Mit der Novelle 2011 wurde die Quote weiterentwickelt und sogar noch effizienter gemacht, indem sie auf eigens definierte Berufsfelder und auf Dienststellenebene heruntergebrochen wurde. Es werden nun keine frauen- und männerdominierten Berufe bzw. Bereiche mehr in einen Topf geworfen. Dadurch ist im Wiener Gesetz eine Treffsicherheit gewährleistet, die sicherlich im Vergleich zu anderen Gleichbehandlungsgesetzen etwas ganz Besonderes ist.

Ein weiterer Meilenstein war die Verankerung eines Kündigungs- und Versetzungsschutzes für Kontaktfrauen im Jahr 2001, der eindeutig eine wesentliche Absicherung und ein Beitrag zur Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsarbeit war.

Von besonderer Bedeutung im Bereich der Vereinbarkeit bzw. des Wiedereinstiegs nach einer Eltern-Karenz war das Rückkehrrecht auf denselben Arbeitsplatz, das gesetzlich im Jahr 2005 festgelegt wurde. Dieser Rechtsanspruch wurde zwar in den dienstrechtlichen Vorschriften geregelt, er ist jedoch für die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten besonders relevant. Hier muss weiterhin unbedingt Aufklärungsarbeit geleistet werden, damit die Posten der Karenzierten nicht unbefristet nachbesetzt werden und Mütter und Väter problemlos auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können.

Ein wesentlicher Meilenstein war auch die Gründung einer eigenen Dienststelle im Jahr 2011. Durch diese große Änderung wurde die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten noch einmal gestärkt und mit mehr Rechten ausgestattet, und es wurden viele Aufgaben in der neuen Stelle gebündelt.



GLEICH GEHT'S  
UNS BESSER.

Und nicht zuletzt ist auch noch eine wichtige Errungenschaft aus dem Jahr 2011 zu erwähnen: Ein jährlicher Bericht zur Einkommenstransparenz (Einkommensbericht) wurde im Gesetz verankert. Wien war das erste Bundesland mit solch einem Vorstoß.

Damit es zu solchen Meilensteinen kommen konnte, musste zunächst viel Aufbau- und Pionierinnenarbeit geleistet werden. Ein Dank dafür und für vieles mehr, das durch Hartnäckigkeit auf den Weg gebracht und erreicht wurde, gebührt der langjährigen intensiven Arbeit aller bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sowie der ehemaligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

Wir haben in der Stadt Wien ein starkes Wiener Gleichbehandlungsgesetz – Frauen und Männer sowie weitere Geschlechtsidentitäten haben dieselben Rechte. Wesentlich ist, dass sich Bedienstete der Stadt Wien nicht damit abfinden müssen, am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts benachteiligt oder sexuell belästigt zu werden. Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass sich Bedienstete der Stadt Wien jederzeit vertraulich an das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten oder eine Kontaktfrau wenden können, und zwar bei jedem Verdacht, auch wenn sie sich nicht sicher sind, ob sie diskriminiert werden.

Eine wichtige Aufgabe der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist es, stets aufzuzeigen, wo Gleichbehandlung noch nicht erreicht ist, sowie Missstände zu verfolgen. Hier kann auf arbeitsreiche Jahre zurückgeblickt werden. Von der Vielzahl an Fällen, die bearbeitet wurden, konnten fast alle gemeinsam mit den Dienststellen gut gelöst werden. Aus der täglichen Arbeit ergeben sich für uns insbesondere drei wesentliche Anliegen: Der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung und Sexismus ist von höchster Bedeutung. Konsequentes Vorgehen und eine klare Haltung der Führungskräfte ist dabei besonders wesentlich. Betroffene müssen optimal unterstützt und Schutzmaßnahmen sofort eingeleitet werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre Rechte, ohne dass sie Nachteile befürchten müssen, einfordern können.

Überaus wichtig im Zusammenhang mit beruflichem Aufstieg ist das Thema objektive und diskriminierungsfreie Personalauswahl. Nur durch transparente und nachvollziehbare Personalauswahlprozesse kann Gleichstellung auf allen Hierarchieebenen umgesetzt werden. In den letzten Jahren hat sich die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten mit diesem Thema intensiv auseinandergesetzt, und auch in Zukunft gilt es, einen starken Fokus darauf zu richten, durch entsprechende Standards Auswahlver-

fahren zu objektivieren und somit Gleichstellung voranzutreiben. In Zeiten großen Spardrucks besteht immer die Gefahr, dass Gleichstellungsanliegen in den Hintergrund rücken. Gleichstellung zu leben, sowohl in der alltäglichen Praxis als auch im Umgang miteinander, hat einen hohen Stellenwert und muss selbstverständlich bleiben.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Gemeinde Wien hat jedes dritte Jahr über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien an den Gemeinderat zu berichten. Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich somit um den zweiten Gleichbehandlungsbericht der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Er beinhaltet einen Bericht über die Tätigkeiten der verantwortlichen Personen und Einrichtungen in den Jahren 2014 bis 2016, einen Teil mit geschlechtsspezifischen Personaldaten und eine Zusammenfassung der Ergebnisse des Gleichstellungsprogramms.

Wir danken der Magistratsabteilung 2 (MA 2), der Magistratsdirektion – Personal und Revision (MD-PR), dem Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) und der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) für die Zurverfügungstellung der Daten für die Erstellung dieses Berichts.

Allen politisch Verantwortlichen, insbesondere der zuständigen Frauenstadträtin und dem Personalstadtrat, der obersten Führungsebene, allen Führungskräften, den für Personalangelegenheiten zuständigen Dienststellen des Magistrats, des Wiener Krankenanstaltenverbundes und der Wiener Stadtwerke, den vielen engagierten Kontaktfrauen, unseren KooperationspartnerInnen sowie allen Kolleginnen und Kollegen, die die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Stadt Wien aktiv unterstützen und einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes leisten, gilt unser besonderer Dank.

Wir freuen uns, für eine Stadt zu arbeiten, in der es ein klares Bekenntnis und große Unterstützung von höchster Ebene gibt, Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Das ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg unserer Arbeit

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG – 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 2016 wurde das Gesetz insgesamt 17 Mal novelliert.

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle Bediensteten, 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 aufgrund des Geschlechts gilt auch die Benachteiligung einer Person aufgrund 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 in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gelten als Diskriminierung nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt unter anderem 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 z. B. 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 jeder Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot 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 von Frauen sowie von bestehenden Benachteiligungen von weiblichen Bediensteten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

Eine Unterrepräsentation ist gegeben,

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

### **GESETZLICHE ÄNDERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM NOVELLEN DES WIENER GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES**

Im Berichtszeitraum wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz zwei Mal novelliert.

Besonders erwähnenswert ist dabei die 16. Novelle zum W-GBG, mit der unter anderem die Regelungen über die Beweislastumkehr an die Vorgaben der EU-Richtlinie 2006/54/EG angepasst wurden. Weiters wird begrüßt, dass die Gerichte sowie die Dienstbehörde ausdrücklich dazu verpflichtet wurden, sich im Einzelfall mit dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission (GBK) zu befassen und eine abweichende Entscheidung zu begründen. Mit dieser Novelle wurde auch die Verschwiegenheitspflicht in der Gleichbehandlungskommission angepasst. Ein wichtiges Anliegen der Gleichbehandlung wurde durch die Ausweitung der Berichtsmöglichkeiten der Kommission vor allem in schwerwiegenden Fällen umgesetzt.

### **DIENSTRECHTSNOVELLEN**

Auch in die dienstrechtlichen Vorschriften der Stadt Wien wurden neue Regelungen aufgenommen, welche einen Fortschritt im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie gebracht haben.

So wurde zum Beispiel im Jahr 2014 die Karenz zur Pflege erweitert und die Pflegezeit neu eingeführt. Nun gebührt Bediensteten auch für demenziell erkrankte oder minderjährige nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld ab Pflegestufe 1 eine Karenz zur Pflege. Im Rahmen der Pflegezeit kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden. Mit einer weiteren Novelle wurde im Jahr 2014 einer Anregung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten Rechnung getragen, indem die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Eltern-Teilzeit geändert wurden und das Verbot der Unterbrechung der Teilzeit bis zum vierten Lebensjahr des Kindes sowie die Obergrenze des Beschäftigungsausmaßes entfielen.

Im Jahr 2015 wurden die dienstrechtlichen Vorschriften ebenfalls mehrmals novelliert. So wurde die bereits 2011 eingeführte Väterfrühkarenz („Papamonat“) in einen – den neuen Familienformen entsprechenden – Anspruch auf einen sogenannten „Babyonat“ (Frühkarenz) umgewandelt. Damit besteht ein Rechtsanspruch auf eine unbezahlte Karenz in der Dauer von mindestens einer bis zu höchstens vier Wochen nun auch für Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und mit dem Partner bzw. der Partnerin und dem Kind im gemeinsamen Haushalt wohnen. Den entsprechenden Anspruch haben auch Adoptiv- und Pflegeeltern.

Zudem wurden neue Regelungen für die Berechnung des Urlaubsanspruches im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz notwendig. Eine bis dahin mögliche rückwirkende Aliquotierung des gesamten Jahresurlaubs bei Antritt der Eltern-Karenz und ein dadurch nicht beabsichtigter Urlaubsvorgriff wurde nun ausgeschlossen, indem festgelegt wurde, dass nur der zum Zeitpunkt des Antritts der (Eltern-)Karenz bestehende Resturlaub aliquotiert werden darf.

Von den dienstrechtlichen Änderungen im Jahr 2016 sind aus gleichstellungsrechtlicher Sicht die Bestimmungen hervorzuheben, wonach die Eltern-Karenz für weibliche Bedienstete, deren gleichgeschlechtliche Partnerin schwanger wird, ermöglicht wurde sowie der Kündigungsschutz für Frauen auf die Zeit nach einer Fehlgeburt ausgeweitet wurde.

## EINRICHTUNGEN UND PERSONEN

### GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTE

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

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Wien mit Nachdruck vorantreiben zu können, verfügt die Gleichbehandlungsbeauftragte über zahlreiche im Wiener Gleichbehandlungsgesetz festgeschriebene Rechte. Dazu gehören etwa das Recht auf Einsichtnahme in Akten oder

Im Wiener Gleichbehandlungsgesetz sind die Zuständigkeiten und Wirkungsbereiche der Personen und Einrichtungen festgelegt, die mit der Besorgung der übertragenen Aufgaben und der Kontrolle der Einhaltung dieses Gesetzes befasst sind.

Bewerbungsunterlagen oder das Recht auf umfassende Auskünfte durch die Dienstgeberin.

Im Jahr 2016 wurde Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Kromus, die seit Juli 2011 Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien ist, zum zweiten Mal zur Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Das entsprechende Dekret verliehen Frauen- und Personalstadträtin Sandra Frauenberger und Magistratsdirektor Dr. Erich Hechtner.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist gleichzeitig auch die Leiterin der Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die fünf stellvertretenden



#### Überreichung des Bestellungsdekrets an die Gleichbehandlungsbeauftragte

v.l.n.r.: Vorsitzender der Gewerkschaft Ing. Meidlinger, Frauenstadträtin Frauenberger, Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.<sup>a</sup> Kromus, Magistratsdirektor Dr. Hechtner,



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, nehmen die Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegen und beraten und unterstützen sie. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist auch für 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 zuständig.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten unterstützen auch Dienststellen bei der Umsetzung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen und nehmen an Auswahlverfahren und Hearings teil, um bei Auswahlprozessen Geschlechtergerechtigkeit sicherzustellen. Sie sind zudem Mitglied in der Gleichbehandlungskommission und in zahlreichen relevanten Arbeitsgruppen vertreten.



#### **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.<sup>a</sup> Elisabeth Kromus – GBB, Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Assmair – stv. GBB, Mag.<sup>a</sup> Tzvetelina Kowatschew – stv. GBB, DSA<sup>in</sup> Cornelia Stangl – stv. GBB  
hinten: Assistentinnen: Stefanie Siegl, Silvia Lippert, Ursula Fliegelly

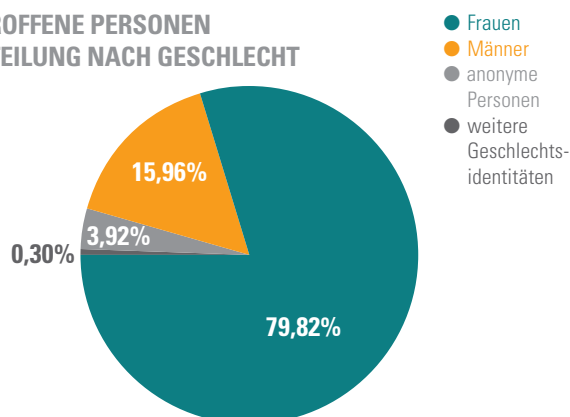
## ANFRAGEN, BESCHWERDEN UND FÄLLE

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde in vielen Fällen von Bediensteten aufgesucht, um Informationen hinsichtlich der geltenden dienst- bzw. gleichbehandlungsrechtlichen Regelungen zu erhalten. In diesem Zusammenhang war meist eine einmalige Beratung ausreichend.

Im Berichtszeitraum verzeichnete die Stelle rund 670 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. Im Berichtszeitraum wurden von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten 332 Fälle bearbeitet.

### BETROFFENE PERSONEN VERTEILUNG NACH GESCHLECHT



**ABBILDUNG 1:** Prozentuelle Verteilung der Beschwerden von Frauen, Männern, weiteren Geschlechtsidentitäten oder anonymen Personen, die sich in den Jahren 2014 bis 2016 an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt haben.

Fast 80 Prozent der betroffenen Personen, die sich an die Gleichbehandlungsstelle gewandt haben, waren Frauen, rund 16 Prozent Männer, rund vier Prozent wandten sich anonym an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und 0,3 Prozent der betroffenen Bediensteten hatten eine andere Geschlechtsidentität.

Es handelte sich um unterschiedlich gelagerte Fälle, die im Hinblick auf die Anzahl der involvierten Personen, die Schwere der Diskriminierung wie auch hinsichtlich des Bearbeitungsaufwandes stark variierten. Einzelne Fälle konnten durch eine Beratung oder Intervention gelöst werden, die Mehrzahl der Fälle erforderte jedoch eine intensivere und über einen längeren Zeitraum dauernde Bearbeitung und Betreuung.

Thematische Schwerpunkte waren sexuelle Belästigung und die Beendigung bzw. Nichtverlängerung von befristeten Verträgen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft. Auch mit dem Thema Diskriminierung bei der Personalauswahl wurden die Gleichbehandlungsbeauftragten befasst. Die Stelle wurde weiters im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Ansprüchen auf Teilzeitbeschäftigung bzw. von Teilzeitbeschäftigten sowie der Rückkehr nach der Eltern-Karenz aktiv.

Je nach Art der Beschwerde wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, Untersuchungen durchgeführt, Einsicht in Bewerbungsunterlagen sowie andere Akten genommen und Verhandlungen mit zuständigen Vorgesetzten geführt, und mehrmals fanden auch vermittelnde Gespräche im Beisein der Klientinnen oder Klienten statt. Jedenfalls wurden alle Schritte entsprechend dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz nur mit der Zustimmung der betroffenen Person unternommen. Es gab 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.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten nehmen auch in beratender Funktion an Hearings und Auswahlverfahren teil, um Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Auswahlprozess sicherzustellen. Im Berichtszeitraum nahmen sie an insgesamt 80 Hearings und Auswahlverfahren teil.

## SCHULUNGEN

Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit und die erfolgreiche Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Berufsleben ist die entsprechende Information und das 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. Führungskräfte erhalten in diesem Zusammenhang zusätzlich konkrete Handlungsanleitungen für die Vorgehensweise im Anlassfall. Denn: Gleich geht's uns besser.

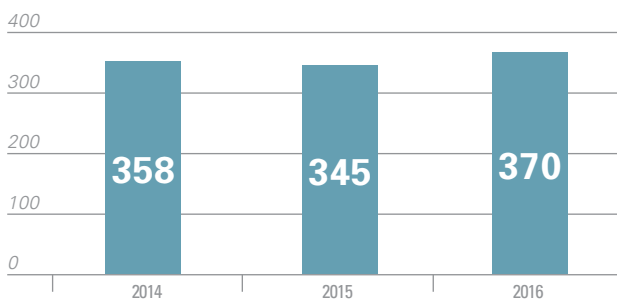
Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bietet deshalb eine Reihe von unterschiedlichen Schulungsmaßnahmen an. Diese werden maßgeschneidert für die jeweilige Zielgruppe erstellt, um sicherzustellen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die für sie wesentlichen Informationen erhalten und sie die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

In den Jahren 2014 bis 2016 wurden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten insgesamt

**1073 SCHULUNGSSTUNDEN**

abgehalten.

### ABGEHALTENE SCHULUNGSSTUNDEN



**ABBILDUNG 2:** Anzahl der Schulungsstunden, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgehalten wurden

Die Schulungen wurden zu einem Großteil von der Verwaltungsakademie der Stadt Wien oder dem Schulungszentrum der Wiener Stadtwerke oder des KAV 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:

### SCHULUNGEN DER KURSGRUPPE FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG DER VERWALTUNGS-AKADEMIE DER STADT WIEN

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in zahlreichen Kursen dieser Kursgruppe (siehe Aus- und Weiterbildung S. 37) 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 zu den entsprechenden Strukturen und Personen. Anhand von praktischen Fallbeispielen erhalten die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer zweistündigen 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 des Dezernats Verwaltungsakademie und Personalentwicklung der MD-PR 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. Die meisten der Schulungen in den Dienststellen wurden von den Gleichbehandlungsbeauftragten, den Kontaktfrauen oder beiden gemeinsam abgehalten.

## SPEZIELLE SCHULUNGEN

Darüber hinaus werden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bedarfsbezogenen Schulungen konzipiert und durchgeführt.

Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise für alle Dienststellenleitungen und Personalverantwortlichen der Geschäftsgruppe Frauen, Bildung, Integration, Jugend und Personal ein Workshop zum Thema „Transparente, objektive und gleichstellungsorientierte Personalauswahl“ gemeinsam mit dem Dezernat Verwaltungsakademie und Personalentwicklung durchgeführt. Der Workshop zielte darauf ab, die eigenen stereotypen Vorstellungen und Vorurteile zu reflektieren, das

Bewusstsein für eine diskriminierungsfreie Personalauswahl zu schärfen und das eigene Auswahlverfahren in der Dienststelle zu überprüfen und gegebenenfalls zu adaptieren.

Die TeilnehmerInnen erhielten in einem ersten Schritt einen theoretischen Input zum Thema „subjektive und stereotype Vorstellungen und Vorurteile bzw. was ist für ein diskriminierungsfreies objektives Auswahlverfahren notwendig“. In einem zweiten Schritt wurde in der Kleingruppe darüber reflektiert, welchen Einfluss die eigene Vorstellung bzw. Haltung auf den Auswahlprozess hat, und es wurden Kriterien erarbeitet, die zukünftig das gesamte Auswahlverfahren vereinfachen und diskriminierungsfrei gestalten sollen.

## KONFERENZEN DER STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN

### FACHKONFERENZ „GESCHICHTE DER FRAUENBEWEGUNG“ NOVEMBER 2014, WIEN

Im Jahr 2014 fand eine Konferenz zur Geschichte der Frauenbewegung für Kontaktfrauen statt.

Im Zuge dieser Konferenz wurde auf die Geschichte der Frauenbewegung eingegangen und auf die in diesem Zusammenhang relevante rechtliche Entwicklung in verschiedenen Bereichen. In einem Impulsreferat wurde die Geschichte der ersten und zweiten Frauenbewegung – der Einsatz für gleiche Rechte und für die Veränderung der bestehenden patriarchalen Machtstrukturen – näher beleuchtet. Im Anschluss an eine Filmdokumentation wurden die zentralen Themen der neuen Frauenbewegung und die Errungenschaften mit Expertinnen und Aktivistinnen der Vergangenheit und der Gegenwart diskutiert.



Fachkonferenz „Geschichte der Frauenbewegung“ Wien 2014



GLEICH GEHT'S  
UNS BESSER.

## JUBILÄUMSVERANSTALTUNG „20 JAHRE WIENER GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ“ SEPTEMBER 2016, WIEN

Anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Gesetzes fand am 20. September 2016 im Rathaus eine Jubiläums- und Fachveranstaltung statt. Dabei wurde ein zeitlicher Bogen von der Entstehung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes über die erzielten Erfolge bis hin zur Gegenwart gespannt und es wurden auch zukünftige Visionen diskutiert. Eröffnet wurde die Veranstaltung von Personal- und Frauenstadträtin Sandra Frauenberger und Magistratsdirektor-Stellvertreter Mag. Müller sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Kromus.

Seit der Einführung des Gesetzes konnten zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt und viele Fortschritte erzielt werden. So konnte der Frauenanteil in höherwertigen Funktionen stark erhöht werden und zahlreiche Pionierinnen wurden in männerdominierte Berufe aufgenommen. Durch Schulung und Sensibilisierung unterschiedlicher Zielgruppen konnte im Laufe der Jahre umfassendes Bewusstsein für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie sexuelle Belästigung geschaffen werden.

Durch zahlreiche Novellen wurden die gesetzlichen Bestimmungen verbessert und die Strukturen weiterentwickelt. Eine neue Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde gegründet, und die Frauenförderungspläne wurden vom Gleichstellungsprogramm

abgelöst. Ein wesentlicher Schritt in Richtung Transparenz wurde mit der Einführung des Einkommensberichts gesetzt.

All diese großen und kleinen Fortschritte wären aber nicht möglich gewesen ohne klares Bekenntnis der Dienstgeberin sowie einer Vielzahl von engagierten VorkämpferInnen auf allen Ebenen, PartnerInnen, UnterstützerInnen, Führungskräften, deren Engagement und Leistung im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung gewürdigt wurden.

In der Keynote beleuchtete die Vorständin des Instituts für Rechtsphilosophie der Universität Wien, Univ. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Holzleithner, die Gleichstellung im Recht und ging auf Grundkonstellationen und Herausforderungen ein.

Abgerundet wurde der Jubiläumsakt mit einer Reflexion zu 20 Jahren Wiener Gleichbehandlungsgesetz.



Im voll besetzten Wappensaal folgten die zahlreichen TeilnehmerInnen der Jubiläumsveranstaltung.



v.l.n.r.: Mag.<sup>a</sup> Tzvetelina Kowatschew, stv. GBB, Gabriele Fritz, stv. GBB, Eveline Pein, stv. GBB, Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Kromus, GBB, Stadträtin Sandra Frauenberger, DSA<sup>in</sup> Cornelia Stangl, stv. GBB, Dr.<sup>in</sup> Martina Schmied, Bereichsdirektorin für Personal und Revision, Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Assmair, stv. GBB, Mag. Wolfgang Müller, Magistratsdirektor-Stellvertreter

Die Kontaktfrauen Barbara Gross (KAV – Wilhelminenspital), Michaela Menclik (Wiener Linien), Ursula Zohar (MA 44 – Wiener Bäder), die seit Einführung des W-GBG diese Funktion innehatten, reflektierten über die Veränderungen der Tätigkeit und der entsprechenden Herausforderungen. Die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission, Mag.<sup>a</sup> Eva Papouschek, informierte über die Aufgaben der GBK sowie die zu behandelnden Themen; auch das Team der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten stellte sich in diesem Rahmen vor.

#### AKTUELLER DISKURS UND ZUKÜNFTIGE VISIONEN

Der Gegenwartsteil der Veranstaltung wurde von der Bereichsdirektorin für Personal und Revision, Dr.<sup>in</sup> Martina Schmied, eröffnet. Anschließend hielt der Geschlechterforscher und Soziologe Dr. Paul Scheibelhofer von der Universität Innsbruck einen Vortrag zum Thema Männer im Gleichstellungsprozess und behandelte die Frage, ob Männer aus Gleichstellungssicht Teil des Problems oder Teil der Lösung sind.

Am Ende der Veranstaltung wurde im Rahmen einer Podiumsdiskussion auf zukünftige Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit eingegangen:

Mag.<sup>a</sup> Sandra Konstatzky von der Gleichbehandlungsanwaltschaft beleuchtete den Themenbereich sexuelle Belästigung und ging auf die Notwendigkeit ein, als Unternehmen eine klare Haltung gegen diese Form der Diskriminierung einzunehmen. Dr. Paul Scheibelhofer setzte sich mit der Frage auseinander, ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei zukünftigen Generationen selbstverständlich partnerschaftlich geteilt werden wird. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Heike Mensi-Klarbach von der Leibniz Universität Hannover strich die Notwendigkeit einer gesetzlichen Verpflich-

tung zur Frauenförderung hervor, da Studien und Erfahrungen gezeigt hätten, dass nur diese wirkungsvoll und zielführend seien, während sich freiwillige Selbstverpflichtung als nutzlos herausgestellt habe.

Als wesentliche Handlungsfelder für die zukünftige Gleichbehandlungsarbeit kristallisierten sich einmal mehr die Themen diskriminierungsfreie Personalauswahl, Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen und konsequentes Vorgehen gegen sexuelle Belästigung seitens der Dienstgeberin heraus.

Durch die Veranstaltung führten Mag.<sup>a</sup> Ursula Bauer von der Magistratsdirektion – Organisation und Sicherheit (MD-OS), Dezernat Gender Mainstreaming und Mag. Wolfgang Wilhelm, MAS MSc, von der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweisen (WAST).

Die Veranstaltung fand ihren Ausklang bei einer Jubiläumsfeier.



v.l.n.r.: Mag. Wolfgang Wilhelm, WAST, Dr. Paul Scheibelhofer, Universität Innsbruck, Prof.<sup>in</sup> Heike Mensi-Klarbach, Leibniz Universität Hannover, Mag.<sup>a</sup> Sandra Konstatzky, Gleichbehandlungsanwaltschaft,



## **FACHKONFERENZ „DISKRIMINIERUNGSFREIE PERSONALAUSWAHL“ DEZEMBER 2016, WIEN**

Im Dezember 2016 fand eine Kontaktfrauenkonferenz zum Thema „Diskriminierungsfreie Personalauswahl der Gemeinde Wien – Meine Rolle als Kontaktfrau“ statt.

Einerseits wurde die Rolle der Kontaktfrau im Personalauswahlprozess reflektiert und andererseits der Umgang mit möglichen Diskriminierungen thematisiert.

Am Vormittag erfolgte ein Impulsvortrag zu kompetenzbasiertem, diskriminierungsfreiem Recruiting in der Personalauswahl mit Praxisbeispielen.

Am Nachmittag gab es zwei verschiedene Workshops. Ein Workshop simulierte per Video einen Auswahlprozess, und die Teilnehmerinnen tauschten sich anschließend in Kleingruppen anhand eines Bewerbungsbogens mit Bewertung aus. Im anderen Workshop wurden anhand von prototypischen Beispielsituationen für diskriminierende Verhaltensweisen in Auswahlprozessen konkrete Handlungsoptionen erarbeitet und der Unterschied von Beobachtung und Interpretation im Auswahlverfahren wurde trainiert. Der Schwerpunkt der Konferenz war die Sensibilisierung für Themen wie Neutralität, Unvoreingenommenheit, Diskriminierung und persönliche Wahrnehmungsfehler im Auswahlverfahren.

## **ERFAHRUNGSAUSTAUSCH MIT EXPERTINNEN**

### **15. KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN OKTOBER 2014, LINZ**

Bei der 15. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten am 30. September und 1. Oktober 2014 in Oberösterreich wurde der Themenschwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem Impulsvortrag zu „Männliche Rollenbilder – Spannungsfeld Familie und Beruf“ eröffnet. Im Anschluss wurden in einer Ideenwerkstatt Gleichstellungsinitiativen entwickelt, die eine ausgewogene, partnerschaftliche Beteiligung von Frauen und Männern in Beruf und Familie ermöglichen. Ein weiterer Themenschwerpunkt beschäftigte sich mit fördernden und hemmenden Rahmenbedingungen für beruflichen Aufstieg von Frauen. Ein Vortrag dazu beleuchtete Ursachen und strukturelle Gegebenheiten aus wissenschaftlicher Sicht.

### **16. KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN SEPTEMBER 2015, KLAGENFURT**

Bei der 16. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten am 29. und 30. September 2015 in Kärnten stand vor allem das Thema der Pflege von Angehörigen und dessen Beleuchtung aus Sicht der Gleichbehandlung im Vordergrund. Insbesondere wurde mit einem Vortrag und einem anschließenden Austausch die Frage erörtert, welche Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zur Pflege von Angehörigen die einzelnen Bundesländer anbieten, und es wurde diskutiert, welche Lösungsansätze zur Weiterentwicklung angedacht werden könnten. Darüber hinaus wurde als Best-Practice-Beispiel der in Vorarlberg umgesetzte Wegweiser zum Pflegekarenz-Management vorgestellt. Weitere Themen waren u. a. Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst und gendergerechte Aufnahmekriterien in männerdominierten Berufen.

### **17. KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN OKTOBER 2016, BREGENZ**

Im Rahmen der 17. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Bregenz wurde das Thema „Pensionssplitting“ ausführlich behandelt. ExpertInnen aus Wissenschaft und Verwaltung stellten die rechtlichen Möglichkeiten sowie die Inanspruchnahme in Österreich und in der Schweiz vor. Im Anschluss fand eine Diskussion über die Möglichkeiten und Grenzen des Pensionssplittings statt.

Weiters fand im Rahmen der GBB-Konferenz ein Erfahrungsaustausch zu Frauenförderungs- und Gleichstellungsprogrammen in den einzelnen Bundesländern statt. Es erfolgte auch ein Erfahrungsaustausch zu Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 17. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten, Bregenz 2016



## ARBEITSGRUPPEN UND NETZWERKE

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

Im Berichtszeitraum haben Vertreterinnen der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten an folgenden Arbeitsgruppen teilgenommen und aktiv an der Erarbeitung von Vorschlägen, Leitlinien etc. mitgewirkt, die maßgebliche Impulse zur Weiterentwicklung von Maßnahmen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung liefern. Einige dieser Arbeitsgruppen sind noch nicht abgeschlossen.

### **Arbeitsgruppe „Standards für eine qualitätsvolle, objektive, gleichstellungsorientierte und transparente Personalauswahl“ (MD-PR, GBB)**

Um den Auswahlprozess transparent und nachvollziehbar zu gestalten, wurden auf Initiative der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gemeinsam mit der MD – Personal und Revision Standards für eine qualitätsvolle, objektive, gleichstellungsorientierte und transparente Personalauswahl für die gesamte Stadt Wien erarbeitet. Die Implementierung dieser Standards soll eine einheitliche, strukturierte Vorgehensweise bei der Durchführung der einzelnen Schritte sicherstellen und langfristig zu einer Verbesserung der geschlechtergerechten Besetzung von vakanten Positionen führen.

### **Arbeitsgruppe „Einheitliches Karenzmanagement bei der Stadt Wien“ (GBB)**

Gemeinsam mit relevanten AkteurInnen wird unter Federführung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ein Vorschlag für ein einheitliches Karenzmanagement bei der Stadt Wien unter Berücksichtigung aller am Prozess Beteiligten (Führungskräfte, PersonalistInnen, betroffene Bedienstete) erarbeitet. Qualitätsstandards auf Basis eines gemeinsamen Verständnisses werden in der Arbeitsgruppe definiert und „Leitlinien“ zu verschiedenen Stationen des Aus- bzw. Wiedereinstiegs im Rahmen der Eltern-Karenz entwickelt.

### **Arbeitsgruppen im Rahmen der Dienstrechts- und Besoldungsreform (MD-PR)**

Zudem hat die Gleichbehandlungsbeauftragte beim umfassenden Programm zur Dienstrechts- und Besoldungsreform

in vier Arbeitsgruppen und zwei weiteren Untergruppen (z. B. Funktionsbewertung, Employer Branding und Anforderungsprofile) gleichstellungsspezifische Anliegen vertreten und verhandelt. Insbesondere bei der Erarbeitung einer neuen Funktionsbewertung für die Stadt Wien mit dem Ziel eines objektiven, gendergerechten, diskriminierungsfreien und transparenten Bewertungssystems werden die Weichen für eine zukünftige Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern gestellt. Es war daher wesentlich, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit aktiv verfolgt wurde. Darüber hinaus konnten und können in der Projektgruppe Employer Branding, die darauf abzielt, die Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, Gleichbehandlungsanliegen bei Themenstellungen wie Personalmarketing, Recruiting, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung sowie Personalforschung eingebracht werden.

### **Arge-Ost-Treffen**

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist auch 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.

### **Workshops „Gute Daten im Magistrat. Genderstatistik und Equality Daten“ (MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming, MA 17 und MA 23)**

Im Rahmen der Workshops wurden praktische Beispiele aus dem Zuständigkeitsbereich der TeilnehmerInnen für den Leitfaden „Gute Daten im Magistrat. Genderstatistik und Equality Daten“ der MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming, MA 17 und MA 23 aufbereitet.

### **Arbeits- und Vernetzungsgruppen mit relevanten AkteurInnen aus dem Gleichstellungsbereich in und außerhalb der Stadt Wien:**

- Gleichstellungs-Jour-Fixe (MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming)
- Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsnetzwerkforum
- Plattform Chancengleichheit (Netzwerk von Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsbeauftragten)
- Gender-Mainstreaming-MultiplikatorInnentreffen (MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming)

## KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

### KAMPAGNE DER STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN: GLE!CH GEHT'S UNS BESSER

Um auf die Vorteile gelebter Gleichstellung aufmerksam zu machen, wurde die Kampagne „Gle!ch geht's uns besser“ im Jahr 2014 gestartet. Damit soll in Erinnerung gerufen werden, dass sich bei der Stadt Wien niemand damit abfinden muss, aufgrund des Geschlechts benachteiligt oder sexuell belästigt zu werden.

Im April 2014 wurden Saugnäpfe mit Schildern in der gesamten Wiener Stadtverwaltung angebracht. In weiterer Folge wurden Info-Folder verteilt und Plakate mit drei verschiedenen Sujets, welche unterschiedliche Beschäftigungsbereiche widerspiegeln sollen, aufgehängt.



Die Informationen zielen darauf ab, 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.

Zeitgleich wurde der Intra- und Internetauftritt der Stelle der



Gleichbehandlungsbeauftragten einem Relaunch unterzogen und mit den Startseiten des Magistrats und des Wiener Krankenanstaltenverbundes verlinkt. Auch bei den Wiener Stadtwerken wurden die Informationen zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung im Intranet überarbeitet.

## INFORMATIONEN IN DEN MEDIEN

### EXTERNE MEDIEN

Anlässlich des Frauentages im Jahr 2016 wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte von ORF Radio Wien zu den Themen Einkommensgerechtigkeit und Frauen in Führungspositionen interviewt. Dazu erschien auch ein Artikel auf orf.at.<sup>1</sup>

### INTERNE MEDIEN

Um MitarbeiterInnen der Stadt Wien umfassend über die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung zu informieren, wurden im Berichtszeitraum mehrere Artikel mit speziellen Schwerpunkten in den diversen MitarbeiterInnenzeitungen der Stadt Wien (z. B. wien.at aktuell, „Intra“ des Krankenanstaltenverbundes, „Teamgeist“ der Wiener Stadtwerke und abteilungsspezifische Medien) publiziert.

Insbesondere anlässlich des 20-jährigen Jubiläums des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes gab es eine umfassende Berichterstattung über die Errungenschaften im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung.



**Elisabeth Kromus**  
Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien

#### „Mit Belästigung muss sich niemand abfinden.“

**Neben Diskriminierungen bei Weiterbildung, Wiedereinstieg oder Beförderung ist auch sexuelle Belästigung ein Thema. Wann spricht man von sexueller Belästigung?**  
Darunter fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das als unangebracht oder anstößig empfunden wird und die Würde verletzt. Eine sexuelle Belästigung ist eine Grenzüberschreitung und kann durch Worte wie zweideutige Witze und anzügliche Bemerkungen, Bilder, Gesten oder Berührungen erfolgen. Bei der Stadt Wien muss sich niemand damit abfinden, sexuell belästigt zu werden.

**Was sollen die Betroffenen tun?**  
Betroffene können sich an die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen in den Dienststellen wenden. Dabei können sie sich darauf verlassen, dass alles vertraulich behandelt wird. Wir stehen beratend zur Seite und zeigen Handlungsmöglichkeiten auf. Alle weiteren Schritte werden individuell auf die Situation abgestimmt und nur mit Einverständnis der betroffenen Person durchgeführt. Wichtig ist, den eigenen Wahrnehmungen zu vertrauen. Das subjektive Empfinden ist wesentlich. Belästigung ignorieren zu wollen ist keine Lösung. Sofern es möglich ist, sollte die Belästigerin oder der Belästigte darauf aufmerksam gemacht werden, dass ihr oder sein Verhalten unerwünscht ist – das ist aber nicht immer einfach.

**Und was können die Führungskräfte tun?**  
Führungskräfte sind gesetzlich dazu verpflichtet, die Bediensteten vor Belästigung zu schützen. Es ist wichtig, dass sie eine konsequente Haltung an den Tag legen. Das heißt, dass sie klar gegen jede Form der sexuellen Belästigung auftreten und im Anfall auch klar dagegen vorgehen.

<sup>1</sup> <http://wien.orf.at/news/stories/2761641/>, 3.8.2017

### FILMDOKUMENTATION:

#### 20 JAHRE WIENER GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Die Entstehung und Implementierung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes wurde in Form einer Filmdokumentation zusammengefasst. Die Regisseurin Susanne Riegler hat hierfür MitstreiterInnen und EntscheidungsträgerInnen interviewt, die damals wesentlich zum Entstehen des Gesetzes beigetragen haben. Aus einem persönlichen Blickwinkel der interviewten ProtagonistInnen zeichnet die Doku die Geschichte der Entstehung, der Umsetzung und der Weiterentwicklung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes nach. Dabei wurden PolitikerInnen, GewerkschafterInnen, Frauen- und GleichstellungsaktivistInnen und Führungskräfte des Magistrats zu den Herausforderungen, Erwartungen und Befürchtungen, den vorherrschenden Meinungen und den ersten Schritten sowie den Meilensteinen befragt. So konnte in einer sehr persönlichen Art und Weise ein Bild vom „Zeitgeist“ von der Vorbereitung bis hin zur Umsetzung der neuen gesetzlichen Bestimmungen gezeichnet werden. Zudem wurden Pionierinnen in männerdominierten Berufen wie z. B. Feuerwehrfrauen, Straßenbahnfahrerinnen und Mechanikerinnen in dem Film gezeigt.

## STUDIEN UND ANALYSEN

### Studie zur „VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE – ELTERN-KARENZ UND WIEDEREINSTIEG VON BEDIENTETEN DER STADT WIEN SOWIE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG ZUR PFLEGE EINES KINDES UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG VON MÄNNLICHEN BEDIENTETEN“

Im Berichtszeitraum wurde eine Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadt Wien durchgeführt. Im Rahmen einer Ist-Analyse wurde die Inanspruchnahme von Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes durch Bedienstete der Stadt Wien untersucht und die Phase des Wiedereinstiegs bei der Stadt Wien beleuchtet. Im Zuge der Studie wurde auch auf Hintergründe und Motive für die Wahl der spezifischen (Eltern-)Karencdauer eingegangen und ein spezieller Fokus auf notwendige und wünschenswerte Bedingungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg gelegt. Dabei wurde unter anderem auf die Situation von Vätern eingegangen und auf die Faktoren, die dazu führen, im Falle der Geburt eines Kindes (Früh-)Karenz oder Eltern-Teilzeit in Anspruch zu nehmen.

Auf Basis der Erkenntnisse der Studie wurden verschiedenste Empfehlungen ausgearbeitet, die zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Bedienstete der Stadt Wien führen. Eine konkrete Empfehlung wird derzeit im Rahmen der Arbeitsgruppe „Einheitliches Karenzmanagement der Stadt Wien“ umgesetzt.

Im Berichtszeitraum 2014 bis 2016 wurden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten folgende Berichte erstellt:

- Gleichbehandlungsbericht 2011 bis 2013
- Berichte für jede Geschäftsgruppe zum Gleichstellungsprogramm
- Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin

## STELLUNGNAHMEN

Die Zahl der Begutachtungsverfahren, mit denen die Gleichbehandlungsbeauftragte befasst wurde, und der Stellungnahmen, die sie abgab, beläuft sich im Berichtszeitraum auf insgesamt 38.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wurde regelmäßig eingeladen, 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

Gemäß § 34 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sind abhängig von der Zahl der weiblichen Bediensteten für jede Dienststelle bzw. 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 1.000	2
von 1.001 bis 5.000	3
ab 5.001	4

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

Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion selbstständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Derzeit sind **insgesamt 128 Kontaktfrauen** Ansprechpartnerinnen für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort. 77 Kontaktfrauen sind in den Magistratsabteilungen tätig, 35 Kontaktfrauen in den Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern des Wiener Krankenanstaltenverbundes und 16 Kontaktfrauen bei den Wiener Stadtwerken.

Im Zeitraum von Jänner 2014 bis Dezember 2016 wurden 78 Kontaktfrauen für die Dauer von fünf Jahren neu oder wieder bestellt. 44 Kontaktfrauen wurden für Magistratsdienststellen bestellt, 30 für den Wiener Krankenanstaltenverbund und vier 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 entgegen und beraten und unterstützen diese. Dabei stehen sie in direktem Kontakt mit der 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 Gesetze und Verordnungen.

In diesem Rahmen werden auch Strategien und Konzepte gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten entwickelt, um neue Impulse, Aktionen und Synergien zur Gleichbehandlung und Frauenförderung zu setzen.

Kontaktfrauen motivieren Mitarbeiterinnen zur Bewerbung für höherwertige Funktionen sowie zur Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Auch über die Themenbereiche Eltern-Karenz, Wiedereinstieg und Teilzeit informieren Kontaktfrauen sehr häufig. Weiters unterstützen sie die Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung in den einzelnen Dienststellen. Um das Bewusstsein im Hinblick auf Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung zu erhöhen, halten Kontaktfrauen auch Vorträge in den Dienststellen ab.

In den Jahren 2014 bis 2016 wurden von den **Kontaktfrauen 293 Schulungsstunden** abgehalten.

Im **KAV** werden die jeweils zuständigen Kontaktfrauen grundsätzlich zu den Hearings eingeladen. Im Berichtszeitraum nahmen Kontaktfrauen an **118 Hearings und Auswahlverfahren** teil. Auch in zahlreichen **Dienststellen des Magistrats** werden die Kontaktfrauen zur Teilnahme eingeladen. Im Magistrat nahmen im Berichtszeitraum Kontaktfrauen an **81 Hearings und Auswahlverfahren** teil. Bei den Wiener Stadtwerken nimmt die stellvertretende

Gleichbehandlungsbeauftragte, zuständig für die Wiener Stadtwerke, an den Auswahlverfahren teil.

Kontaktfrauen können als Mitarbeiterinnen einer Dienststelle und eventuell als Führungskraft in einem Spannungsfeld stehen, da sie verpflichtet sind, das W-GBG teilweise auch gegen Widerstände der eigenen 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 diese Tätigkeit professionell durchführen zu können, werden Kontaktfrauen umfassend geschult. Deshalb bietet die MD-PR, Dezernat Verwaltungsakademie und Personalentwicklung seit dem Jahr 2009 ein spezielles Schulungsprogramm für Kontaktfrauen an. Dieses umfasst sechs modular aufgebaute Seminare, in deren Rahmen die Grundlagen der Tätigkeit einer Kontaktfrau sowie Gesprächsführung, Fallarbeit und Umgang mit sexueller Belästigung behandelt werden. Nach Absolvierung aller Seminare erhalten die Kontaktfrauen ein entsprechendes Zertifikat im Rahmen eines Vernetzungstreffens, zu dem Frauenstadträtin Sandra Frauenberger jedes Jahr anlässlich des Internationalen Frauentages einlädt.

Im Jahr 2014 schlossen 17 Kontaktfrauen das Schulungsprogramm ab. Im Jahr 2015 absolvierten acht Kontaktfrauen alle Schulungen und im Jahr 2016 konnten sich zehn Kontaktfrauen über den positiven Abschluss freuen. Zudem gibt es für Absolventinnen des Lehrgangs weiterführende Follow-up-Seminare.



Kontaktfrauen, die das Schulungsprogramm im Jahr 2014 absolviert hatten, erhielten ihre Zertifikate im feierlichen Rahmen am Internationalen Frauentag 2015.

## GLEICHBEHANDLUNGS-KOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission wurde mit dem Inkrafttreten des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1996 eingerichtet und ist für Bedienstete der Gemeinde Wien zuständig. Sie ist ein unabhängiges und weisungsfreies Gremium.

Das W-GBG regelt die Aufgaben und die Zusammensetzung der GBK.

### AUFGABEN

Die Hauptaufgaben bestehen in der

- Abgabe von Stellungnahmen (zum Beispiel im Rahmen von Begutachtungsverfahren von Gesetzesentwürfen),
- Erstellung von Gutachten, ob in einem konkreten Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes laut W-GBG vorliegt.

Zusätzlich hat die GBK regelmäßig gemeinsame Beratungen mit sachkundigen Personen zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen.

### ZUSAMMENSETZUNG

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

- eine mit Personalangelegenheiten befassende rechtskundige Bedienstete oder ein mit diesen Angelegenheiten befassender rechtskundiger Bediensteter der Gemeinde Wien,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassenden 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
<b>VORSITZ:</b>	
Mag. <sup>a</sup> Eva Papouschek	Dr. Erwin Blazek
<b>MA 57:</b>	
Mag. <sup>a</sup> Karin Tertinegg (seit 01.01.2014)	Mag. <sup>a</sup> Andrea Mautz-Leopold (seit 20.09.2016)
	MMag. <sup>a</sup> Sophie Asperger (bis 19.09.2016)
	Mag. <sup>a</sup> Tamara Stanzinger (bis 19.09.2016)
<b>GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE:</b>	
Mag. <sup>a</sup> Elisabeth Kromus	Mag. <sup>a</sup> Tzvetelina Kowatschew
	Eveline Pein
<b>PERSONALVERTRETUNG:</b>	
Johanna Klco	Regina Müller (seit 19.01.2016)
	Christa Hörmann
	Michael Kerschbaumer (bis 20.11.2015)

An dieser Stelle wird der Bericht der Wiener Gleichbehandlungskommission wiedergegeben:

### GUTACHTEN:

Innerhalb der letzten drei Jahre wurden bei der Wiener Gleichbehandlungskommission vier Anträge eingebracht, ein Gutachten darüber zu erstellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt:

- In zwei Fällen wurden fristgerecht Gutachten erstattet.
- Zu zwei im Herbst 2016 eingelangten Anträgen betreffend Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 7 und 7a W-GBG (sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung) wurden Gutachten fristgerecht im Jahr 2017 erstellt, worüber im nächsten Bericht zu informieren sein wird.

Zu den Fällen, in denen im Tätigkeitszeitraum Gutachten erstellt wurden, wird Folgendes berichtet:

**FALL 1:**

Rechtsgrundlage: Wiener Gleichbehandlungsgesetz

Ergebnis des Verfahrens: Keine Zuständigkeit

**ANONYMISIERTE KURZDARSTELLUNG ZUM GUTACHTEN:**

Mit Schreiben vom 29. Jänner 2014 beantragte ein pensionierter Beamter der Wiener Stadtwerke – Wien Energie Gasnetz GmbH, ihm eine Bonifikation, die ihm als aktivem Beamten gewährt worden war, auch als im Ruhestand befindlichem, nicht in Wien wohnhaftem Beamten zu gewähren.

Das W-GBG regelt ausschließlich den Bereich der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Trotz ausführlicher schriftlicher Information, dass die Wiener Gleichbehandlungskommission für sein Anliegen in keinster Form zuständig ist, Nennung einer zuständigen Stelle und dem Ersuchen, seinen Antrag daher zurückzuziehen, hielt der Antragsteller seinen Antrag mit dem Argument, dass das W-GBG zur Verhinderung jeglicher Ungleichbehandlungen beschlossen wurde, aufrecht. Es wurde daher mit 25. März 2014 ein Gutachten erstellt, in dem die Rechtslage nochmals dargestellt wurde.

**FALL 2:**

Rechtsgrundlage: § 3 Z 5 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes  
Ergebnis des Verfahrens: Es wurde keine Diskriminierung festgestellt.

**ANONYMISIERTE KURZDARSTELLUNG ZUM GUTACHTEN:**

Eine Bedienstete der Wiener Linien ersuchte im Mai 2014 um Erstellung eines Gutachtens, ob das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 Z 5 W-GBG dadurch verletzt wurde, dass sie beim beruflichen Aufstieg (insbesondere im Zusammenhang mit einer Ausschreibung eines höherwertigen Dienstpostens) aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Teilzeitarbeit diskriminiert wurde.

So liegt z. B. gemäß § 2 Abs. 4 W-GBG eine Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer Person des anderen Geschlechts benachteiligt wird.

Im Gutachten vom 29. Oktober 2014 stellte die Gleichbehandlungskommission fest, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht vorliegt. Seitens der Gleichbehandlungskommission wurde aber empfohlen, für die Mitarbeiterin alternative Fördermöglichkeiten wie eine Ad-personam-Beförderung oder eine außerordentliche Stufenvorrückung zu prüfen.

Der Personalstelle der Wiener Stadtwerke wurde weiters geraten, standardisierte Gespräche der Führungskräfte mit den MitarbeiterInnen (ähnlich den MitarbeiterInnenorientierungsgesprächen im Magistrat der Stadt Wien) einzuführen, wo auch mit den MitarbeiterInnen über die Karriereplanung/Zukunftsperspektiven gesprochen wird. Damit wird eine gezielte Vorbereitung auf andere Tätigkeiten und auf diese Weise die Erhöhung der Chancen für interessierte MitarbeiterInnen, eine höherwertige Tätigkeit ausüben zu können, ermöglicht.

**WEITERE TÄTIGKEITEN DER  
GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION:**

**Zustimmung zur Kündigung einer Kontaktfrau:** Gemäß § 37 Abs. 2 Wiener Personalvertretungsgesetz in Verbindung mit § 36 Abs. 5 Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist vor der Kündigung einer Kontaktfrau die Zustimmung der Wiener Gleichbehandlungskommission einzuholen.

Nach Klärung der Sach- und Rechtslage (persönliche Befragung der Betroffenen sowie ausführliche Erörterung mit der MD-PWS und den Wiener Linien) wurde in einem Fall im Herbst 2016 die Zustimmung zur Kündigung erteilt.

**Beratungen mit sachkundigen Personen:** Aufgrund einer Novelle des W-GBG hat die Gleichbehandlungskommission seit 11. Juli 2011 gemäß § 21 Abs. 1 leg. cit. regelmäßig Beratungen mit sachkundigen Personen zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen. Es haben im Tätigkeitszeitraum Beratungen zu den Themen Transparenz bei Postenbesetzungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Rückkehr nach der Eltern-Karenz stattgefunden.

**Begutachtungsverfahren:** Die Kommission gab im Rahmen von Begutachtungsverfahren zu 14 Gesetzes- bzw. Verordnungsentwürfen Stellungnahmen ab.

In den Jahren 2014 bis 2016 langten mehrere Anfragen von Privatpersonen per E-Mail bei der Kommission ein. Konkret war die Kommission jedoch in keinem Fall zuständig, die Betroffenen wurden an die entsprechenden Stellen des Bundes weiterverwiesen.

## STAND DER VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG IM DIENST DER GEMEINDE

Mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet sich die Stadt Wien bereits seit mehr als 21 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 die positiven, aber auch die 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 die entsprechende Repräsentation in höherwertigen Funktionen.

Weiters wird im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. 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 2014, 2015 und 2016 wurden der Gleichbehandlungsbeauftragten von der Magistratsabteilung 2, der Magistratsdirektion – Personal und Revision (Gruppe Personalwirtschaft und Förderungen, Gruppe Strategisches Personalcontrolling und Dezernat Verwaltungsakademie), der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke und dem Wiener Krankenanstaltenverbund 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 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.

Bei dem vorliegenden zweiten Gleichbehandlungsbericht über die Jahre 2014 bis 2016 ist es erstmals möglich, in jedem Kapitel unter Heranziehung des ersten Gleichbehandlungsberichts auch eine langfristige Entwicklung anzuführen. Diese Zeitreihe, welche ausgehend vom Jahr 2011 in 2-Jahres-Schritten einen Überblick bietet, soll in den folgenden Berichten fortgesetzt werden und so langfristig die Entwicklung der für Gleichstellung relevanten Zahlen und Daten im jeweiligen Bereich aufzeigen.

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 (VGW), des Stadtrechnungshofs und der Gemeindebediensteten, die bei den Museen der Stadt Wien und beim Fonds Soziales Wien tätig waren, gemeint.

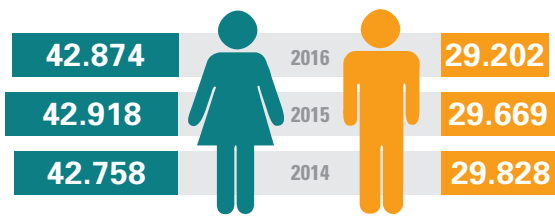
Im zweiten Teil dieses Kapitels wird auf die Zielvorgaben und Ergebnisse des Gleichstellungsprogramms 2014 bis 2016 eingegangen.



## BEDIENSTETENSTRUKTUR

Im Jahr 2014 waren bei der Gemeinde Wien insgesamt 72.586 Bedienstete beschäftigt. Der Frauenanteil an den Bediensteten der Gemeinde Wien betrug im Jahr 2014 58,91 Prozent und der Männeranteil 41,09 Prozent. Im darauf folgenden Jahr verschob sich der Anteil an weiblichen und männlichen Bediensteten geringfügig auf 59,13 Prozent Frauen und 40,87 Prozent Männer. Durch eine abermalige Verringerung der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren Ende des Jahres 2016 insgesamt 72.076 Bedienstete beschäftigt; der Frauenanteil stieg leicht auf 59,48 Prozent an, der Männeranteil sank geringfügig auf 40,52 Prozent.

### BEDIENSTETE DER STADT WIEN



**ABBILDUNG 3:** Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2014, 2015 und 2016  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Betrachtet man den Anteil an männlichen und weiblichen Bediensteten in den verschiedenen Bereichen, so können zwischen dem Wiener Krankenanstaltenverbund, dem Magistrat (inklusive Unternehmungen Wiener Wohnen und Wien Kanal, Magistratische Bezirksämter, Stadtrechnungshof, Verwaltungsgericht Wien, besondere weisungsfreie Organe, Bedienstete der Stadt Wien bei den Unternehmen Museen der Stadt Wien und beim Fonds Soziales Wien) 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 ständig rund 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.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils der Bediensteten der Stadt Wien

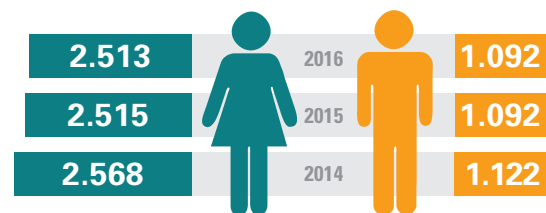


Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## NEUAUFNAHMEN

Im Berichtszeitraum wurden jährlich durchschnittlich 3.634 Bedienstete neu aufgenommen. Der Frauenanteil unter den neu aufgenommenen Bediensteten betrug durchschnittlich 69,7 Prozent, der Männeranteil 30,3 Prozent.

### NEUAUFNAHMEN



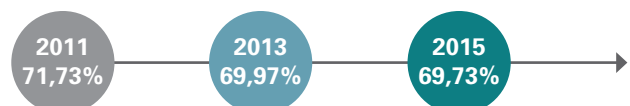
**ABBILDUNG 4:** Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 neu in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen wurden  
Quelle: MA 2

Der Frauenanteil unter den neu aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war im KAV geringfügig höher als im Magistrat. Während der Anteil von Frauen an den neu aufgenommenen Bediensteten im KAV im Durchschnitt bei rund 72 Prozent lag, waren im Magistrat weniger als 67 Prozent der Neuaufnahmen weibliche Bedienstete.

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

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils bei Neuaufnahmen

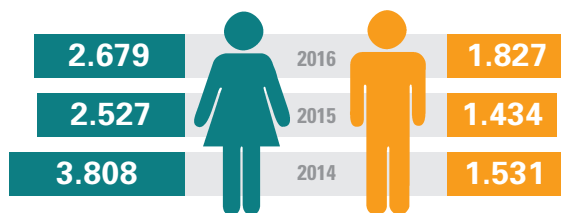


Quelle: MA 2

## BEENDIGUNGEN

In den Jahren 2014 bis 2016 schieden pro Jahr durchschnittlich 4.203 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst der Stadt Wien aus oder wurden in den Ruhestand versetzt.

### BEENDIGUNGEN

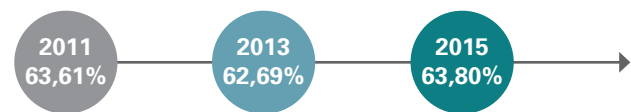


**ABBILDUNG 5:** Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Unter diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betrug der Frauenanteil im Zeitraum 2014 bis 2016 durchschnittlich 64,86 Prozent, der Männeranteil 35,14 Prozent.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils bei Beendigungen



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN DER GRUNDLAUFBAHN UND IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG

### BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN

In der Grundlaufbahn waren im Jahr 2014 insgesamt 61.602 Bedienstete tätig. 62,60 Prozent davon waren Frauen und 37,40

Prozent Männer. Der Frauenanteil in der Grundlaufbahn stieg bis ins Jahr 2016 auf 62,93 Prozent an.

Bei Betrachtung der einzelnen Verwendungsgruppen bzw. -bereiche wird ersichtlich, dass sich die geschlechtsspezifische Verteilung in unterschiedlichem Ausmaß verändert hat:

Grundlaufbahn	2014		2015		2016	
	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Bed. Schema I/III (VwGr 2, 3, 3A, 3P, 4)	47,01	52,99	47,08	52,92	47,32	52,68
Allgemeine Verwaltung und Technik (VwGr A, B, C, D, D1, E, E1)	56,12	43,88	55,19	44,81	55,85	44,15
Ärztinnen und Ärzte	52,96	47,04	59,13	40,87	58,72	41,28
Pflege- und Gesundheitsberufe	79,49	20,51	79,42	20,58	79,10	20,90
Pädagogische Berufe <sup>2</sup>	93,62	6,38	93,29	6,71	93,03	6,97
Bedienstete des Verwaltungsgerichts Wien	43,04	56,96	42,68	57,32	44,58	55,42
Sonstige <sup>3</sup>	49,91	50,09	57,06	42,94	61,50	38,50

**ABBILDUNG 6:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn in verschiedenen Bereichen bzw. Berufen in den Jahren 2014, 2015 und 2016 Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

<sup>2</sup> Ausgenommen KindergartenassistentInnen; diese sind in Schema I/III inkludiert.

<sup>3</sup> Z. B. Schema KA (Stadtrechnungshof)

Traditionelle Frauenberufe sind nach wie vor pädagogische Berufe mit über 93 Prozent Frauen sowie die Pflege- und Gesundheitsberufe, wo der Frauenanteil in der Grundlaufbahn fast 80 Prozent beträgt.

Der Frauenanteil ist in der Grundlaufbahn nur in wenigen Verwendungsgruppen unter 50 Prozent, aber auch dort im Steigen begriffen.

Bei den Bediensteten, die im Schema I/III eingereiht sind, betrug der Frauenanteil im Jahr 2014 noch 47,01 Prozent und im Jahr 2016 um 0,31 Prozent mehr.

Seit Einrichtung des Verwaltungsgerichts Wien im Jahr 2014 sind „Bedienstete des VGW“ als neue Berufsgruppe dazugekommen. Der Frauenanteil betrug im Jahr 2014 rund 43 Prozent und konnte bis 2016 auf 44,58 Prozent gesteigert werden.

Der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A ist um 0,64 Prozent gefallen, bei den Fachbediensteten (Verwendungsgruppe B) um 1,59 Prozent gestiegen. In der Verwendungsgruppe C ist der Anteil der Frauen in der Grundlaufbahn in den letzten drei Jahren leicht gefallen, während der Frauenanteil unter den Be-

diensteten, die in der Verwendungsgruppe D eingestuft sind, seit 2014 um 1,60 Prozent gestiegen ist. In der Verwendungsgruppe E ist er um 1,88 Prozent gesunken.

Die höchste Steigerung des Frauenanteils in der Grundlaufbahn ist bei den ÄrztInnen zu verzeichnen. Er ist seit dem Jahr 2014 um 5,76 Prozent gestiegen.

#### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG des Frauenanteils in der Grundlaufbahn



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Der Frauenanteil in der Grundlaufbahn ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

Insgesamt waren im Jahr 2016 89,54 Prozent aller weiblichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn tätig. Bei den männlichen Bediensteten waren lediglich 77,44 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.

Erfreulicherweise konnte im Berichtszeitraum festgestellt werden, dass sich der Frauenanteil in höherwertigen Verwendungen in den letzten Jahren etwas erhöht hat.

Im Jahr 2014 waren bei der Gemeinde Wien 10.984 Bedienstete in höherwertiger Verwendung tätig. 38,22 Prozent davon waren Frauen und 61,78 Prozent Männer. Der Männeranteil an den Bediensteten in höherwertiger Verwendung lag im Jahr 2015 bei 60,87 Prozent. Der Frauenanteil stieg zunächst geringfügig auf 39,13 Prozent. Im darauffolgenden Jahr verringerte sich der Männeranteil der 11.072 in höherwertiger Verwendung tätigen Bediensteten bei der Gemeinde Wien geringfügig auf 59,50 Prozent und der Frauenanteil stieg auf 40,50 Prozent an.

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

Verwendungsgruppe oder Verwendungsbereich	2014		2015		2016	
	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
VwGr 1	4,76	95,24	4,67	95,33	4,99	95,01
VwGr A	34,13	65,87	34,60	65,40	35,26	64,74
VwGr B	35,99	64,01	36,54	63,46	36,83	63,17
VwGr C	43,32	56,68	43,70	56,30	44,00	56,00
Pädagogische Berufe	99,64	0,36	99,69	0,31	99,47	0,53
Ärztinnen und Ärzte	27,08	72,92	25,52	74,48	26,28	73,72
Pflege- und Gesundheitsberufe	83,98	16,02	83,93	16,07	84,32	15,68
Sonstige	26,47	73,53	25,00	75,00	27,14	72,86

**ABBILDUNG 7:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Verwendung in verschiedenen Verwendungsgruppen bzw. Berufen in den Jahren 2014, 2015 und 2016


Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Im pädagogischen Bereich ergab sich eine sehr geringe Veränderung. Waren im Jahr 2014 0,36 Prozent aller Bediensteten in diesen Berufen in höherwertiger Funktion Männer, stieg deren Anteil im Berichtszeitraum geringfügig auf 0,53 Prozent. Der Frauenanteil fiel 2016 dementsprechend auf 99,47 Prozent.

Bei den Gesundheits- und Pflegeberufen sank der Anteil der Männer in höherwertiger Verwendung geringfügig. Waren im

Jahr 2014 16,02 Prozent aller Bediensteten in diesen Berufen in höherwertiger Funktion Männer, verringerte sich der Anteil geringfügig auf 15,68 Prozent. Der Frauenanteil stieg 2016 dementsprechend auf 84,32 Prozent.

Die größte Veränderung im Dreijahresvergleich ergab sich bei den Bediensteten in den höherwertigen Funktionen der Verwendungsgruppe A. Im Jahr 2014 betrug der Frauenanteil



GLEICH GEHT'S  
UNS BESSER.

34,13 Prozent und der Männeranteil 65,87 Prozent. Bis Ende des Jahres 2016 erhöhte sich der Anteil der weiblichen Bediensteten in dieser Verwendungsgruppe in Höherwertigkeit auf 35,26 Prozent.

In der Grundlaufbahn ist der Frauenanteil in dieser Verwendungsgruppe im Berichtszeitraum um 0,64 Prozent zurückgegangen und lag im Jahr 2016 bei 66,32 Prozent. Durch den hohen Frauenanteil in der Grundlaufbahn ist zu erwarten, dass sich in Zukunft auch eine positive Änderung des Frauenanteils in höherwertiger Funktion ergeben wird.

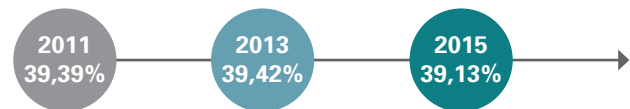
Auch bei den Bediensteten der Verwendungsgruppe B in höherwertiger Funktion ergaben sich im Berichtszeitraum geschlechtsspezifische Veränderungen: Im Jahr 2014 lag der Männeranteil in dieser Verwendungsgruppe in höherwertiger Funktion bei 64,01 Prozent, der Frauenanteil bei 35,99 Prozent. Bis Ende des Jahres 2016 erhöhte sich der Frauenanteil der Verwendungsgruppe B in höherwertiger Verwendung geringfügig auf 36,83 Prozent, der Männeranteil ging auf 63,17 Prozent zurück. In der Grundlaufbahn waren in der Verwendungsgruppe B im selben Jahr 64,41 Prozent Frauen und 35,59 Prozent Männer tätig.

Auch in dieser Verwendungsgruppe ist aufgrund des hohen Frauenanteils in der Grundlaufbahn zu erwarten, dass sich in Zukunft der Frauenanteil in höherwertiger Funktion erhöhen wird und die vertikale Segregation dadurch abgebaut wird.

Den geringsten Frauenanteil weist die Verwendungsgruppe 1 auf. Lediglich 4,76 Prozent aller Bediensteten in dieser Verwendungsgruppe waren im Jahr 2014 Frauen und 95,24 Prozent Männer. Der Frauenanteil konnte im Berichtszeitraum geringfügig auf 4,99 Prozent erhöht werden. Da rund zwei Drittel 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 der fehlenden Neuaufnahme in den nächsten Jahren nur von geringfügigen Veränderungen auszugehen.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung bei der Stadt Wien variiert über die Jahre hinweg leicht. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung im Jahr 2016 wieder auf 40,5 Prozent angewachsen.

Im Jahr 2016 waren 10,46 Prozent aller 42.874 weiblichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Verwendung tätig. Bei den männlichen Bediensteten waren 22,56 Prozent aller Mitarbeiter der Stadt Wien in einer höherwertigen Funktion beschäftigt.

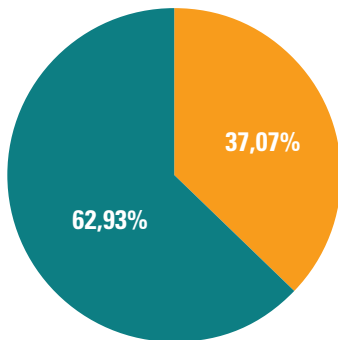
## FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IM MAGISTRAT, BEIM WIENER KRANKENANSTALTENVERBUND UND BEI DEN WIENER STADTWERKEN

Während im Jahr 2016 59,48 Prozent aller 72.076 Gemeindebediensteten Frauen waren, lag der Männeranteil bei den Bediensteten insgesamt dementsprechend bei 40,52 Prozent.

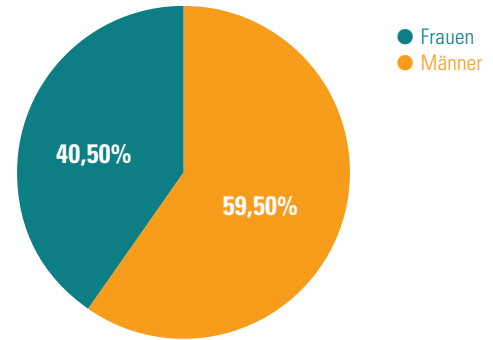
Die geschlechtsspezifische Verteilung von Bediensteten in der Grundlaufbahn und in höherwertigen Verwendungen steht im

umgekehrten Verhältnis zueinander. Der Frauenanteil ist vor allem in der Grundlaufbahn mit 62,93 Prozent hoch und in höherwertigen Verwendungen mit 40,5 Prozent geringer. Der Männeranteil ist im Gegensatz dazu in der Grundlaufbahn mit 37,07 Prozent geringer und in höherwertigen Verwendungen mit 59,5 Prozent hoch.

### BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN 2016



### BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG 2016

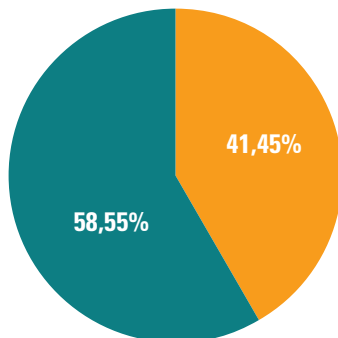


**ABBILDUNG 8:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien im Jahr 2016 in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung. Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

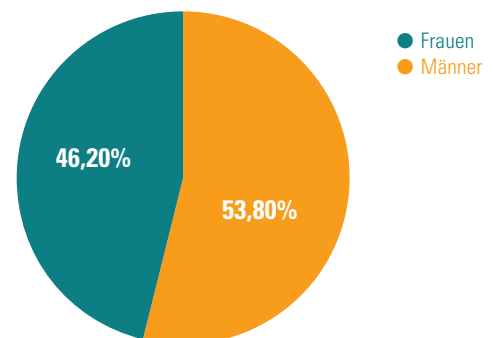
### MAGISTRAT

Im Magistrat waren im Jahr 2016 insgesamt 33.786 Personen tätig, davon waren 56,4 Prozent Frauen und 43,6 Prozent Männer.

### BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN MAGISTRAT 2016



### BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG MAGISTRAT 2016



**ABBILDUNG 9:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2016. Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Werden die Grundlaufbahn und die höherwertige Verwendung getrennt voneinander betrachtet, gab es im Jahr 2016 im Magistrat folgende geschlechtsspezifische Verteilung: In der Grundlaufbahn betrug der Frauenanteil 58,55 Prozent, der Männeranteil 41,45 Prozent. In höherwertiger Verwendung waren 46,2 Prozent der Bediensteten Frauen und 53,8 Prozent Männer.

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

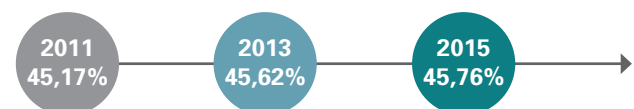
So wuchs der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A in höherwertiger Verwendung im Berichtszeitraum um 0,82 Prozent auf 37,20 Prozent an. Da der Anteil der weiblichen Bediensteten in der Grundlaufbahn bis zum Jahr 2016 auf 62,79 Prozent angewachsen ist, ist anzunehmen, dass der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung auch weiterhin steigen wird.

Auch unter den Fachbediensteten in höherwertiger Verwendung ist der Frauenanteil im Magistrat gestiegen und beträgt nun 43,36 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 2016 in den Verwendungsgruppen 3 und 4 über 50 Prozent. Am geringsten war der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen 2 und 3A.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung im Magistrat

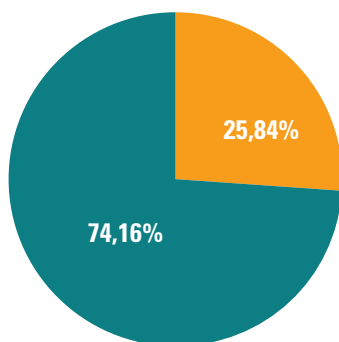


Quelle: MA 2; eigene Berechnung

### KRANKENANSTALTENVERBUND

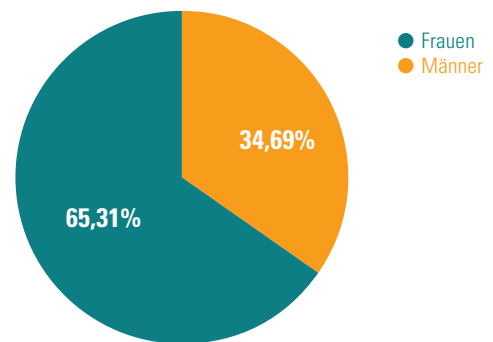
Im Krankenanstaltenverbund waren im Jahr 2016 insgesamt 31.126 Personen tätig, davon 73,53 Prozent Frauen und 26,47

#### BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN KRANKENANSTALTENVERBUND 2016



Prozent Männer, die sich folgendermaßen auf Grundlaufbahn und höherwertige Verwendung aufteilt:

#### BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG KRANKENANSTALTENVERBUND 2016



**ABBILDUNG 10:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des KAV in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2016 Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Werden die Grundlaufbahn und die höherwertige Verwendung getrennt voneinander betrachtet, gab es im Jahr 2016 im KAV folgende geschlechtsspezifische Verteilung: In der Grundlaufbahn waren 74,16 Prozent Frauen und 25,84 Prozent Männer tätig. In höherwertiger Verwendung lag der Anteil der weiblichen Bediensteten hingegen nur bei 65,31 Prozent und der der männlichen Bediensteten bei 34,69 Prozent.

Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Be-

diensteten in den unterschiedlichen Verwendungsgruppen ist positiv hervorzuheben, dass in den höchsten Führungspositionen bei den ÄrztInnen des KAV in der Verwendungsgruppe A1 der Frauenanteil im Jahr 2016 62,5 Prozent betrug. Zwar ist dieser im Berichtszeitraum zurückgegangen, aber dabei ist zu berücksichtigen, dass einige dieser Positionen zum Stichtag unbesetzt waren. Der Frauenanteil im Pflegedienst war im Berichtszeitraum mit über 80 Prozent konstant hoch, der Männeranteil lag bei rund 20 Prozent. Bei den Leitungen in der Pflege (Stationsleitung Pflege und

deren Vertretung, Bereichsleitung Pflege, Pflegedienstleitung) war der Frauenanteil mit über 84 Prozent sogar noch höher. Der Männeranteil betrug rund 16 Prozent.

Bei den FachärztInnen betrug der Frauenanteil im Jahr 2016 50,3 Prozent und der Männeranteil 49,7 Prozent. Seit dem Jahr 2014 hat sich der Anteil der Fachärztinnen um rund ein Prozent erhöht. Obwohl es eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils im ärztlichen Bereich gibt<sup>4</sup>, sind PrimarärztInnenstellen nach wie vor männerdominiert. Rund 77 Prozent der Primariate befinden sich beim Wiener Krankenanstaltenverbund in männlicher Hand und nur rund 23 Prozent in weiblicher. Damit kann der KAV im Ver-

gleich zu rund 14 Prozent Primarärztinnen<sup>5</sup> österreichweit zwar überdurchschnittlich viele Primariae vorweisen, dennoch gibt es in diesem Bereich noch Aufholbedarf.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung im KAV



Quelle: MA 2; eigene Berechnung

### WIENER STADTWERKE

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 Vertragsbedienstete oder BeamtInnen aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

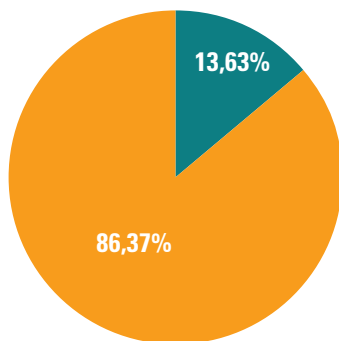
Bei den Wiener Stadtwerken waren im Jahr 2016 insgesamt 7.164 Gemeindebedienstete tätig, davon waren nur 12,84 Prozent Frauen und 87,16 Prozent Männer, die sich prozentuell folgendermaßen auf die Grundlaufbahn und die höherwertige Verwendung verteilen:

Im Jahr 2016 ergab sich bei den Wiener Stadtwerken in der Grundlaufbahn und der höherwertigen Verwendung folgende geschlechtsspezifische Verteilung:

In der Grundlaufbahn betrug der Frauenanteil 13,63 Prozent und der Männeranteil 86,37 Prozent. In höherwertiger Verwendung war die Verteilung ähnlich gelagert: 11,78 Prozent der Bediensteten waren Frauen und 88,22 Prozent Männer. Bei der Betrachtung der einzelnen Verwendungsgruppen im Detail ergaben sich folgende geschlechtsspezifischen Besonderheiten:

Die Verwendungsgruppe, in der bei den Wiener Stadtwerken die meisten Gemeindebediensteten tätig sind, ist die Verwendungsgruppe 2, in welcher der Frauenanteil lediglich 6,2 Prozent beträgt. Auch in der Verwendungsgruppe 1 sind Frauen kaum vertreten. Ihr Anteil beträgt 1,4 Prozent.

### BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN WIENER STADTWERKE 2016



### BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG WIENER STADTWERKE 2016

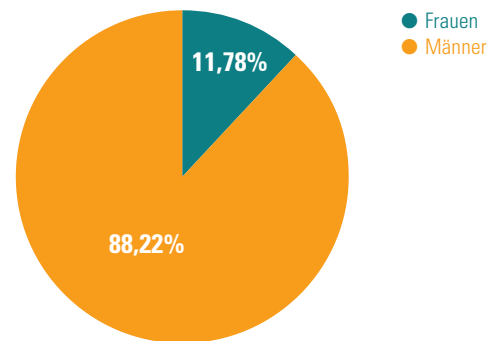


ABBILDUNG 11: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Gemeindebediensteten der Wiener Stadtwerke in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2016. Quelle: MD-PWS; eigene Berechnung

<sup>4</sup> Sinabell, Anton: Ärztedemografische Rahmenbedingungen der zukünftigen ärztlichen Versorgung in Peripheriespitälern. In: Zeitschrift für Gesundheitspolitik. Ausgabe 03/2014, S.15. [http://www.lig-gesundheit.at/documents/3466927/3487422/ZGP+03\\_2014/8a4b8e0e-a5af-411b-a5e6-2fe1aca49b2b?t=1412594863000](http://www.lig-gesundheit.at/documents/3466927/3487422/ZGP+03_2014/8a4b8e0e-a5af-411b-a5e6-2fe1aca49b2b?t=1412594863000), 5.9.2017

<sup>5</sup> Ebenda, S. 16





In der Verwendungsgruppe B erhöhte sich der Frauenanteil in der Grundlaufbahn auf 37,8 Prozent. In höherwertiger Verwendung konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum auf 13,3 Prozent erhöht werden. In der Verwendungsgruppe C beträgt der Frauenanteil in der Grundlaufbahn 28 Prozent, in höherwertiger Verwendung 23,5 Prozent.

**LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG**  
des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung



Quelle: MD-PWS; eigene Berechnung

**SCHLÜSSELFUNKTIONEN**

Bei manchen höherwertigen Dienstposten werden aufgrund bestimmter Verantwortlichkeiten Schlüsselfunktionen festgesetzt. Für Personen, die einen Dienstposten mit Schlüsselfunktion innehaben, gelten kürzere Fristen für Beförderungen.

**VERTEILUNG DER HÖHERWERTIGEN DIENSTPOSTEN MIT SCHLÜSSELFUNKTION 2016**

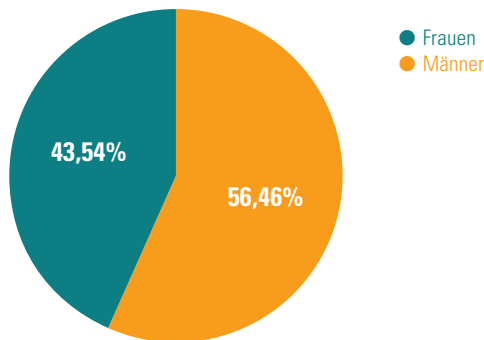
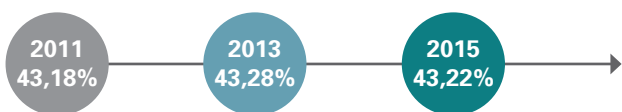


ABBILDUNG 12: Prozentuelle Verteilung der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion des Magistrats und des KAV nach weiblichen und männlichen InhaberInnen am 31.12.2016 Quelle: MD-PR

43,5 Prozent der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion waren im Jahr 2016 von Frauen und 56,5 Prozent von Männern besetzt.

**LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG**  
des Frauenanteils unter den InhaberInnen eines Dienstpostens mit Schlüsselfunktion



Quelle: MD-PR

**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.

**BEFÖRDERUNGEN MAGISTRAT UND KAV 2016**

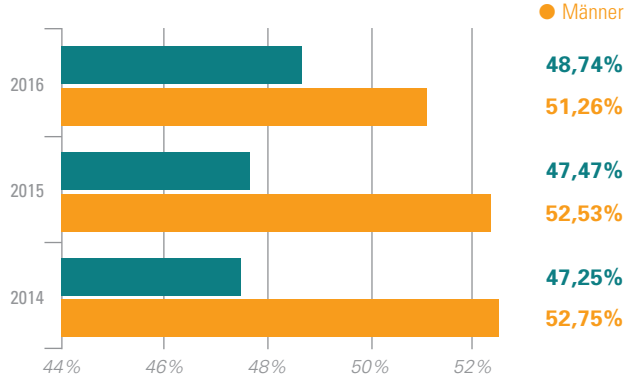
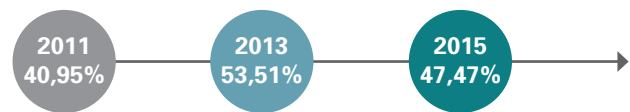


ABBILDUNG 13: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV, die im Jahr 2014, 2015 und 2016 befördert wurden. Quelle: MD-PR

Ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht konnte im Berichtszeitraum bei den Beförderungen festgestellt werden: In allen drei Jahren wurden mehr männliche als weibliche Bedienstete befördert. 2014 und 2015 machte der Anteil der männlichen Bediensteten, die befördert wurden, sogar fast 53 Prozent aus. Im Jahr 2016 stieg der Frauenanteil unter den beförderten Bediensteten wieder leicht – auf fast 49 Prozent – an.

Um ein Gleichgewicht herzustellen, ist aus Gleichstellungssicht beim Zugang zu den Voraussetzungen für eine Beförderung anzusetzen, denn die Beförderung ist der Endpunkt eines längeren Prozesses.

**LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG**  
des Frauenanteils bei Beförderungen



Quelle: MD-PR

## GESCHLECHTERVERTEILUNG IN DEN HÖCHSTEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

### BEREICHSDIREKTIONEN

Durch die organisatorischen Änderungen im Bereich internationale Beziehungen erhöhte sich der Frauenanteil unter den BereichsdirektorInnen des Magistrats im Berichtszeitraum von 40 auf 50 Prozent.

### MAGISTRATSABTEILUNGEN

Im Berichtszeitraum gab es einige Neubesetzungen. Ende des Jahres 2016 waren 36,67 Prozent der LeiterInnen der Magistratsabteilungen Frauen und 63,33 Prozent Männer. Dies ist der höchste Frauenanteil, den es unter den Abteilungsleitungen im Magistrat je gab. Dieser wurde zwar in der Vergangenheit schon erreicht, er ist aber noch nie überschritten worden.

### MAGISTRATISCHE BEZIRKSÄMTER

Bei den LeiterInnen der Magistratischen Bezirksämter betrug der Frauenanteil im Jahr 2013 noch rund 58 Prozent und der Männeranteil lag bei 42 Prozent. Im Berichtszeitraum stieg der Frauenanteil bis ins Jahr 2016 auf 75 Prozent an. Anzumerken ist dabei, dass ein Bezirksamtsleiter und eine Bezirksamtsleiterin derzeit jeweils zwei Magistratischen Bezirksämtern vorstehen.

### BESONDERE WEISUNGSFREIE ORGANE

Bei den besonderen weisungsfreien Organen der Stadt Wien wie der Wiener Pflege- und PatientInnenanwaltschaft, der Umweltanwaltschaft oder der Kinder- und Jugendanwaltschaft sind mehr als 71 Prozent der DienststellenleiterInnen Frauen und rund 29 Prozent Männer.

### DIREKTIONEN DER UNTERNEHMUNGEN

Die drei Unternehmungen der Stadt Wien Wiener Krankenanstaltenverbund, Wien Kanal und Wiener Wohnen wurden im Jahr 2016 ausschließlich von Männern geleitet.

Im Vorstand des Krankenanstaltenverbundes war neben dem Generaldirektor und dem Generaldirektor-Stellvertreter eine Direktorin für Organisationsentwicklung tätig. Bei Wiener Wohnen hat eine Frau die Funktion der Direktor-Stellvertreterin inne. Der Direktor von Wien Kanal hat einen männlichen Stellvertreter.

### KOLLEGIALE FÜHRUNGEN IM WIENER KRANKENANSTALTENVERBUND

Bei den kollegialen Führungen der Krankenanstalten und Sozialmedizinischen Zentren sowie bei den leitenden DirektorInnen der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser ergaben sich im Berichtszeitraum folgende geschlechtsspezifische Verteilungen:

Der Frauenanteil unter den **Ärztlichen DirektorInnen** lag im Jahr 2016 bei rund 52 Prozent, der Männeranteil bei rund 48 Prozent. Im Jahr 2014 hatte der Frauenanteil erst rund 47 Prozent betragen.

Bei den **VerwaltungsdirektorInnen** gab es zunächst eine Steigerung des Frauenanteils von 29 Prozent im Jahr 2014 auf 35 Prozent im Jahr 2015. Ende des Jahres 2016 sank der Anteil an Verwaltungsdirektorinnen auf 24 Prozent.

Bei den **PflegedirektorInnen** betrug der Frauenanteil im Jahr 2014 noch fast 80 Prozent und der Männeranteil 20 Prozent. Im Berichtszeitraum sank der Frauenanteil bis zum Jahr 2016 auf 64 Prozent und der Männeranteil stieg auf 36 Prozent.

Bei den **Technischen DirektorInnen** stieg der Frauenanteil von 31 Prozent im Jahr 2014 auf 41 Prozent im Jahr 2016.

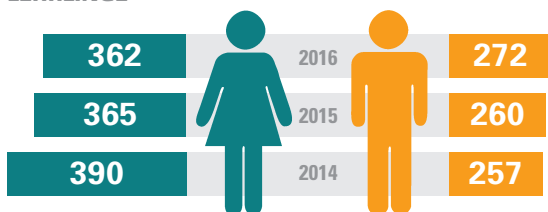
## LEHRLINGE

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 Töchtertage Rollenstereotype durchbrochen und weibliche und männliche Jugendliche dazu motiviert, sich in für ihr Geschlecht 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 keine neuen MitarbeiterInnen mehr als Gemeindebedienstete aufgenommen werden und Bedienstete, die nach dem Kollektivvertrag beschäftigt sind, im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

### LEHRLINGE



**ABBILDUNG 14:** Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2014, 2015 und 2016  
Quelle: MA 2

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 aber während des Jahres erfolgen und die Ausbildungen auch während des Jahres abgeschlossen werden.

Ende des Jahres 2014 waren bei der Stadt Wien insgesamt 647 Lehrlinge beschäftigt. 60,3 Prozent davon waren Frauen und 39,7 Prozent Männer. Im darauffolgenden Jahr verschob sich die prozentuelle Verteilung der 625 Lehrlinge auf rund 58,4 Prozent weibliche und 41,6 Prozent männliche Lehrlinge. Der Frauenanteil unter den Lehrlingen der Stadt Wien sank im Jahr 2016 geringfügig auf 57,1 Prozent. 42,9 Prozent der 634 Lehrlinge waren männlich.

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 jenen mit hohem Frauenanteil. Im Jahr 2016 setzten sich die Anteile weiblicher und männlicher Lehrlinge in den Lehrberufen in der Wiener Stadtverwaltung folgendermaßen zusammen:

Lehrberuf	Anteil weiblicher Lehrlinge in %	Anteil männlicher Lehrlinge in %
Archiv-, Bibliotheks- und InformationsassistentIn	100	0
Archiv-, Bibliotheks- und InformationsassistentIn integrativ	100	0
KonditorIn	100	0
MalerIn und BeschichtungstechnikerIn	100	0
Pharmazeutisch-kaufmännische/r AssistentIn	86	14
Bürokauffrau/Bürokaufmann integrativ	83	17
Bürokauffrau/Bürokaufmann	65	35
Bautechnische/r ZeichnerIn	50	50
Drucktechnik – Bogenflachdruck Lehrling	50	50
Entsorgungs- und Recyclingfachfrau/Entsorgungs- und Recyclingfachmann	50	50
LabortechnikerIn	43	57
GärtnerIn	36	64
TischlerIn	33	67
Köchin/Koch	29	71
KraftfahrzeugtechnikerIn	7	93
BuchbinderIn	0	100
DruckvorstufentechnikerIn und ReprografIn	0	100
Einkauflehrling	0	100
GärtnerIn integrativ	0	100
Informationstechnologie-TechnikerIn	0	100
Köchin/Koch integrativ	0	100
LandmaschinentechnikerIn	0	100
VermessungstechnikerIn	0	100

**TABELLE 3:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei der Stadt Wien nach Lehrberufen zum Stichtag 31.12.2016  
Quelle: MA 2; eigene Berechnung; Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Die meisten Lehrlinge werden bei der Stadt Wien im Berufsfeld Bürokauffrau/Bürokaufmann ausgebildet. Das Geschlechterverhältnis im Lehrberuf ist auch in der Stadt Wien traditionell frauendominiert. Im Jahr 2016 waren bei der Stadt Wien rund 65 Prozent Bürokauffraulehrlinge und 35 Prozent Bürokaufmannlehrlinge tätig.

Besonders erfreulich ist, dass einige weibliche Lehrlinge bei der Stadt Wien eine Lehre in männerdominierten Berufen absolvieren. In den drei Lehrberufen Bautechnische/r ZeichnerIn, Drucktechnik-Bogenflachdruck und Entsorgungs- und Recyclingfachfrau/Entsorgungs- und Recyclingfachmann war das Geschlechterverhältnis im Jahr 2016 ausgeglichen. Bei den Lehrlingen im Bereich Labortechnik waren rund 43 Prozent der

Lehrlinge weiblich und 57 Prozent männlich, und ein Drittel der TischlerInnenlehrlinge waren im Jahr 2016 Frauen. Einen Frauenanteil von immerhin sieben Prozent weist der besonders männerdominierte Lehrberuf KraftfahrzeugtechnikerIn bei der Stadt Wien auf.

#### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG des Frauenanteils bei den Lehrlingen



Quelle: MA 2; eigene Berechnung

## AUS- UND WEITERBILDUNG

Aus- und Weiterbildung spielt bei der beruflichen 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, Dezernat Verwaltungsakademie angebotenen internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen in den Jahren 2014 bis 2016 immer mehr Frauen als Männer teil, und zwar sowohl an den Präsenzveranstaltungen als auch am E-Learning-Angebot.

Im Jahr 2014 haben an den rund 1.300 Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Verwaltungsakademie etwas mehr als 27.000 Bedienstete teilgenommen.<sup>6</sup> Der Frauenanteil unter den TeilnehmerInnen betrug – auch bei den E-Learning-Kursen – rund 57 Prozent und der Männeranteil 43 Prozent.

An den ca. 1.300 Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Verwaltungsakademie haben im Jahr 2015 rund 25.000 Bedienstete teilgenommen<sup>6</sup>. Differenziert nach Geschlecht war die Verteilung 58 Prozent Frauen und 42 Prozent Männer. Bei der Inanspruchnahme von E-Learning-Angeboten war das Geschlechterverhältnis 60 Prozent Frauen zu 40 Prozent Männer.

Im Jahr 2016 sank der Frauenanteil unter den TeilnehmerInnen auf 55 Prozent und der Männeranteil stieg auf 45 Prozent. An den rund 1.300 Kursen nahmen rund 44.000 Bedienstete teil<sup>6</sup>. Sehr stark in Anspruch genommen wurden in diesem Jahr E-Learning-Angebote. 65 Prozent aller KursteilnehmerInnen bildeten sich mit dieser Form der Wissensvermittlung fort. Davon waren rund 53 Prozent Frauen und rund 47 Prozent Männer. Bei den Präsenzveranstaltungen war das Geschlechterverhältnis 59 Prozent Frauen und 41 Prozent Männer.

### LEHRGÄNGE

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

#### AUFSTIEGSLEHRGANG FÜR DIE ÜBERNAHME VON BEDIENSTETEN IN DEN FACHVERWALTUNGSDIENST

Im Berichtszeitraum fand ein Aufstiegslehrgang für die Übernahme von Bediensteten in den Fachverwaltungsdienst statt. Nach positiver Absolvierung des Lehrgangs haben die Bediensteten die Möglichkeit, sich für den Fachverwaltungsdienst zu bewerben. Wie in den Jahren zuvor nahmen an dem Aufstiegslehrgang mehrheitlich Frauen – nämlich 65 Prozent – teil.

#### FÜHRUNGSKRÄFTENACHWUCHSLEHRGANG

Im Rahmen des Führungskräftenachwuchslehrgangs werden Bedienstete (der Verwendungsgruppen A, B, KA 2 bzw. KA 3) mit besonderem Potenzial auf eine Führungsfunktion vorbereitet. Die Aufnahme erfolgt nach positiver Absolvierung eines Assessment-Centers; die Potenzialermittlung erfolgt in den Dienststellen. Im Berichtszeitraum fand ein Führungskräftenachwuchslehrgang statt. Zwei Drittel der AbsolventInnen waren Frauen und ein Drittel Männer.

Im Gegensatz dazu ist das Innehaben einer Führungsfunktion Voraussetzung für die Teilnahme an den folgenden Managementlehrgängen:

#### MANAGEMENTLEHRGANG FÜR DIE MITTLERE FÜHRUNGSEBENE

Der Managementlehrgang für die mittlere Führungsebene fand im Berichtszeitraum jährlich statt. Bei allen drei in dieser Zeit durchgeführten Lehrgängen für die mittlere Führungsebene waren mehr Frauen vertreten als Männer. Im Jahr 2014 war das Geschlechterverhältnis 52 Prozent Frauen und 48 Prozent Männer, im Jahr 2015 waren 54 Prozent der TeilnehmerInnen Frauen und 46 Prozent Männer und im Jahr 2016 besuchten 60 Prozent weibliche und 40 Prozent männliche Bedienstete den Managementlehrgang für die mittlere Führungsebene.

#### MANAGEMENTLEHRGANG FÜR DIENSTSTELLENLEITERINNEN UND DEREN STELLVERTRETERINNEN

Im Berichtszeitraum wurde auch ein Managementlehrgang für DienststellenleiterInnen und deren StellvertreterInnen durchgeführt. Zur Teilnahme werden Führungskräfte eingeladen,

<sup>6</sup> Vgl.: Rechnungsabschluss der Stadt Wien der Jahre 2014, 2015 und 2016, Anhang Gender Budgeting. <http://www.wien.gv.at/finanzen/budget/>, 20.07.2017

die bereits als DienststellenleiterInnen bzw. StellvertreterInnen tätig sind. Es ist sehr erfreulich, dass dieser im Jahr 2015 abgeschlossene Lehrgang erstmals ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufwies.

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

Eine Reihe von Weiterbildungsveranstaltungen der MD-PR, Dezernat Verwaltungsakademie 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 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. Karenzierte 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 zu den Themen Umgang mit sexueller Belästigung, sprachliche Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bzw. Diversität angeboten.

Im Jahr 2016 wurden in dieser Kurskategorie 62 Kurse an der Verwaltungsakademie durchgeführt. Von den 711 Personen, die Kurse dieser Kurskategorie besuchten, waren 90,6 Prozent Frauen, wobei anzumerken ist, dass ein großer Teil dieser Kurse ausschließlich für Frauen bestimmt ist.

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

### **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 für die Teilnahme erfolgt durch die Dienststellen, die Endauswahl durch die Generaldirektion. Die Dienststellen haben im Vorfeld zu überprüfen, ob die potenziellen KandidatInnen alle notwendigen Kriterien erfüllen, und müssen Laufbahngespräche durchführen. Im Berichtszeitraum wurden drei HCM-Lehrgänge abgeschlossen und ein weiterer hat im Jahr 2016 begonnen.

Der Frauenanteil unter den AbsolventInnen dieser Lehrgänge lag immer über 50 Prozent. Beim HCM-Lehrgang 2014/2015 waren sogar 73 Prozent der BesucherInnen Frauen und am Lehrgang 2015/2016 nahmen 63 Prozent Frauen teil. Im Jahr 2016 hat ein weiterer HCM-Lehrgang begonnen, der erst im Jahr 2017 abgeschlossen sein wird. Unter den Teilnehmenden sind 52 Prozent 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 (Hausarbeitsarbeit, 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 immer noch fast ausschließlich 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 Lebens Einkommen 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. Dies motiviert auch Väter dazu, Betreuungsaufgaben zu übernehmen und von entsprechenden gesetzlichen Möglichkeiten wie zum Beispiel „Baby Monat“, 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. Die Benachteiligung von Frauen durch die Übernahme von Betreuungsaufgaben nimmt ab, wenn auch Männer in Eltern-Karenz gehen oder Eltern-Teilzeit in Anspruch nehmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dann kein ausschließliches „Frauenanliegen“ mehr, sondern im Interesse aller Bediensteten.

## FRÜHKARENZ („BABYMONAT“)

Aus Gleichstellungssicht ist es sehr erfreulich, dass männliche Bedienstete der Stadt Wien seit 2011 einen Rechtsanspruch auf Väterfrühkarenz („Papamonat“) nach der Geburt ihres Kindes haben. Diese wurde 2015 in einen Baby Monat bzw. eine Frühkarenz für Väter und gleichgeschlechtliche PartnerInnen weiterentwickelt.

Durch den Baby Monat soll eine enge Bindung zwischen Elternteil und Kind gefördert werden. Diese Erfahrung soll 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 FRÜHKARENZ („BABYMONAT“)

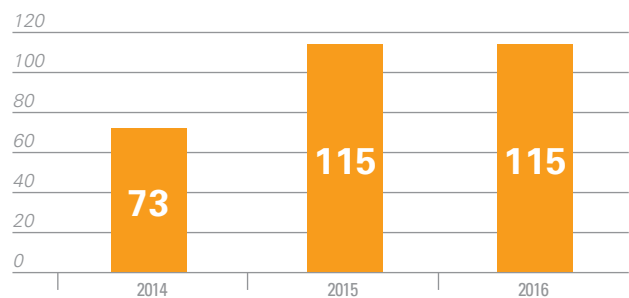


ABBILDUNG 15: Anzahl der Bediensteten, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 in Frühkarenz waren; Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Bis dato machten ausschließlich männliche Bedienstete von der Möglichkeit der Frühkarenz Gebrauch. Im Jahr 2014 gingen 73 Bedienstete in Frühkarenz und in den Jahren 2015 und 2016 nahmen jeweils 115 männliche Bedienstete den Baby Monat in Anspruch.

Es ist sehr erfreulich, dass diese Möglichkeit von immer mehr Bediensteten in Anspruch genommen wird. Waren es im Jahr 2012 erst 60 Bedienstete, so hat sich diese Zahl innerhalb von drei Jahren fast verdoppelt.

Somit haben sich seit der Einführung des Papa- bzw. Baby Monats im Jahr 2011 bis Ende des Jahres 2016 insgesamt 473 männliche Bedienstete dazu entschlossen, in den ersten Wochen nach der Geburt Zeit mit dem Neugeborenen zu verbringen.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

der Inanspruchnahme von Frühkarenz (Anzahl Männer)

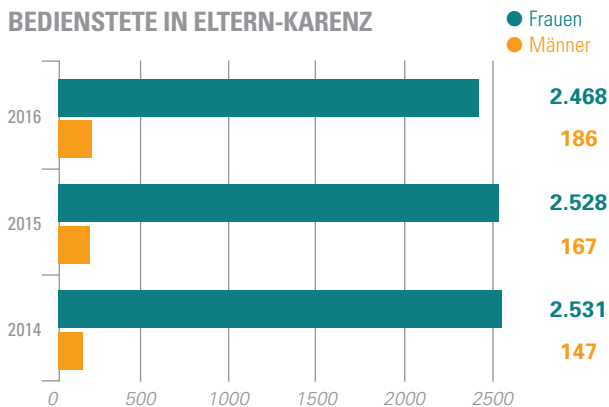


Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

<sup>7</sup> Nachdem die gesetzliche Grundlage für die Väterfrühkarenz im September 2011 geschaffen wurde, liegen nur Zahlen für September bis Dezember 2011 vor.

## ELTERN-KARENZ

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



**ABBILDUNG 15:** Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die sich in den Jahren 2014, 2015 und 2016 in Eltern-Karenz befanden; Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Im Jahr 2014 nahmen insgesamt 2.678 Bedienstete der Stadt Wien eine Eltern-Karenz in Anspruch. Davon waren 94,5 Prozent weiblich und 5,5 Prozent männlich.

Im darauffolgenden Jahr waren insgesamt 2.695 Personen in Eltern-Karenz. Wieder wurde Eltern-Karenz mit 93,8 Prozent mehrheitlich von Frauen wahrgenommen. Positiv anzumerken ist, dass im Jahr 2015 bereits 6,2 Prozent aller in Eltern-Karenz befindlichen Bediensteten Männer waren.

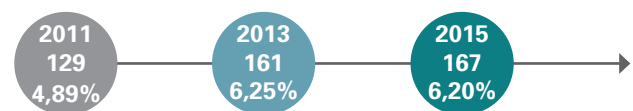
Im Jahr 2016 waren 2.654 Bedienstete der Stadt Wien in Eltern-Karenz: Davon waren fast 93 Prozent der Bediensteten weiblich und bereits über sieben Prozent männlich. Der Anteil männlicher Bediensteter, die eine Eltern-Karenz in Anspruch genommen haben, konnte somit abermals gesteigert werden. Besonders hervorzuheben ist der Männeranteil unter den Bediensteten der Stadt Wien bei den Wiener Stadtwerken, die in

Eltern-Karenz sind: Dieser betrug im Jahr 2016 mehr als 42 Prozent; acht der 19 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, grundsätzlich im Steigen ist.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz durch männliche Bedienstete (Anzahl und Anteil Männer)



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

### DURCHSCHNITTLICHE DAUER DER ELTERN-KARENZ

Die durchschnittliche Dauer der Eltern-Karenz wurde für jene Personen berechnet, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 wieder eingestiegen sind. Dabei ergibt sich folgendes Bild: Die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz von Personen, die im Jahr 2014 wieder eingestiegen sind, betrug 534 Tage; im Jahr 2015 waren es 548 und im Jahr 2016 durchschnittlich 521 Tage.

Männer waren deutlich kürzer in Karenz – nämlich im Schnitt 109 Tage im Jahr 2014. Die Dauer der Inanspruchnahme der Eltern-Karenz von männlichen Bediensteten hat sich im Laufe der Jahre verlängert. So dauerte die Karenz jener Männer, die im Jahr 2015 wieder eingestiegen sind, bereits 115 Tage und die der Wiedereinsteiger im Jahr 2016 bereits im Schnitt 126 Tage. Männer waren somit im Berichtszeitraum durchschnittlich 117 Tage bzw. nicht ganz vier Monate in Eltern-Karenz.





**GLEICH GEHT'S  
UNS BESSER.**

Frauen waren durchschnittlich 583 Tage in Karenz, wobei die Dauer der Karenz über die Jahre hinweg leicht variiert. So dauerte die Karenz jener weiblichen Bediensteten, die im Jahr 2014 wieder eingestiegen sind, 582 Tage, die der Wiedereinsteigerinnen im Jahr 2015 sogar 594 Tage und im Jahr 2016 573 Tage. Frauen waren im Berichtszeitraum somit durchschnittlich weniger als 20 Monate in Eltern-Karenz.

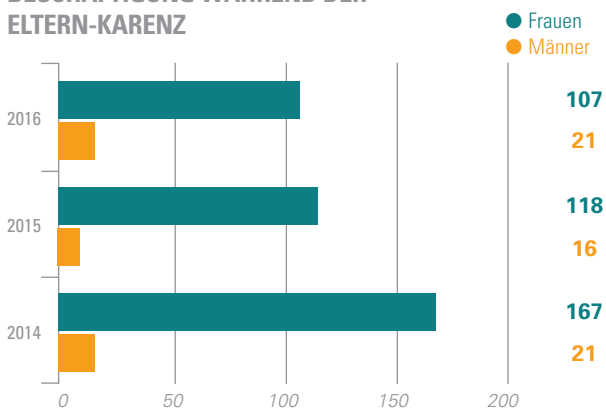
Deutliche Unterschiede ergeben sich beim Vergleich des Krankenanstaltenverbundes und des Magistrats: So betrug die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme der Frauen, die 2014 wieder eingestiegen sind, im KAV 535 Tage, während sie im Magistrat 650 Tage betrug. Ähnlich groß war der Unterschied der Wiedereinsteigerinnen des Jahres 2015. Auch hier waren Frauen im Magistrat 113 Tage länger in Eltern-Karenz als Frauen im KAV.

Diese Differenz war im Jahr 2016 nur mehr sehr gering, weil Frauen im KAV länger und Frauen im Magistrat kürzer in Eltern-Karenz waren als zuvor.

### 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.

### BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER ELTERN-KARENZ



**ABBILDUNG 17:** Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des KAV, des Magistrats und der MD-PWS, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 während einer Eltern-Karenz Dienstleistungen erbracht haben

Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Von dieser Möglichkeit machten im Jahr 2014 insgesamt 188 Personen Gebrauch, im Jahr 2015 waren es 134 Personen und im Jahr 2016 waren während der Karenz 128 Personen für ihre Dienststelle tätig. Der durchschnittliche Frauenanteil dieser Personengruppe betrug 87,1 Prozent und der Männeranteil 12,9 Prozent.

Hervorzuheben ist, dass weibliche Bedienstete des KAV besonders oft von dieser Möglichkeit Gebrauch machten. Im Jahr 2014 waren rund 69 Prozent aller Bediensteten, die während der Eltern-Karenz eine Dienstleistung verrichteten, Mitarbeiterinnen des Wiener Krankenanstaltenverbundes.

Stellt man die 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 11,6 Prozent der männlichen Bediensteten in Eltern-Karenz nach dieser Regelung beschäftigt waren und rund 5,2 Prozent der weiblichen Bediensteten.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils bei der Inanspruchnahme der Beschäftigung während der Karenz am Anteil aller weiblichen Beschäftigten, die in Karenz waren



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## KARENZURLAUB OHNE BEZÜGE IM ANSCHLUSS AN EINE ELTERN-KARENZ

Die Dauer der Eltern-Karenz deckt sich nicht in allen Varianten mit der Bezugslänge des Kinderbetreuungsgeldes. So übersteigt beispielsweise die längste Bezugszeit des Kinderbetreuungsgeldes (Pauschalvariante 30+6 Monate) die Dauer der Eltern-Karenz, die mit dem 24. Lebensmonat des Kindes endet. Unmittelbar nach Ablauf der Eltern-Karenz, somit spätestens zum zweiten Geburtstag des Kindes, haben Bedienstete grundsätzlich Anspruch darauf, auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Danach ist dieser Anspruch nicht mehr gesetzlich geregelt.

Lange Zeiten des Ausstiegs wirken sich darüber hinaus auch nicht positiv für die Karenzierten aus.<sup>8</sup> Abwesenheiten über einen langen Zeitraum führen dazu, dass die Mitarbeitenden vieles nach dem Einstieg neu oder wieder lernen müssen. Zudem zählt der Urlaub ohne Bezüge nicht als ruhegenussfähige Dienstzeit.

Viele Bedienstete nehmen trotzdem im Anschluss an eine Eltern-Karenz noch einen Karenzurlaub ohne Bezüge in Anspruch: Im Jahr 2014 nahmen 290 Bedienstete einen Urlaub ohne Bezüge im Anschluss an eine Eltern-Karenz in Anspruch. Davon waren drei Bedienstete männlich und 287 Bedienstete weiblich. Im darauffolgenden Jahr machten vier Väter und 397 Mütter von dieser Möglichkeit Gebrauch. Im Jahr 2016 schlossen 288 Personen, die bei der Stadt Wien beschäftigt sind, einen Urlaub ohne Bezüge an eine Eltern-Karenz an: 98,6 Prozent davon waren Frauen und 1,4 Prozent Männer.

Es zeigt sich, dass mit rund 99 Prozent fast ausschließlich Frauen davon Gebrauch gemacht haben. Es ist anzunehmen, dass die Entscheidung für die längste Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes (Pauschalvariante 30+6 Monate) in diesem Zusammenhang eine große Rolle spielt (neben anderen Gründen wie z. B. eine weitere Schwangerschaft).

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

der Anzahl bzw. des Anteils der Frauen, die im Anschluss an eine Eltern-Karenz einen Urlaub ohne Bezüge in Anspruch genommen haben



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

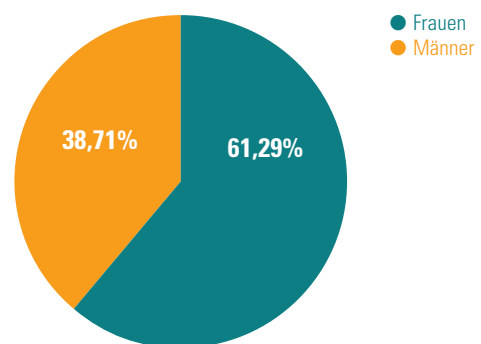
## PFLEGEFREISTELLUNG

Bedienstete der Stadt Wien, die nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind, weil sie eine oder einen im gemeinsamen Haushalt lebende erkrankte oder verunglückte nahe Angehörige oder nahen 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 zwölf Jahren erhöht sich der Anspruch auf Pflegefreistellung um weitere sechs Werktage.

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.

Über die Jahre zeigt sich eine sehr konstante Aufteilung der Inanspruchnahme durch Frauen und Männer: Rund 38,7 Prozent der Bediensteten, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, waren Männer, rund 61,3 Prozent Frauen.

### INANSPRUCHNAHME VON PFLEGEFREISTELLUNG



**ABBILDUNG 18:** Prozentuelle Verteilung der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung durch weibliche und männliche Bedienstete des KAV, des Magistrats und der MD-PWS (Durchschnitt der Jahre 2014, 2015 und 2016)  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Besonders hervorzuheben ist an dieser Stelle die verstärkte Inanspruchnahme von Pflegefreistellung durch männliche Bedienstete der Wiener Stadtwerke. Der Männeranteil beträgt hier nämlich 84 Prozent. Nur 16 Prozent der Pflegefreistellungen werden von Frauen in Anspruch genommen.

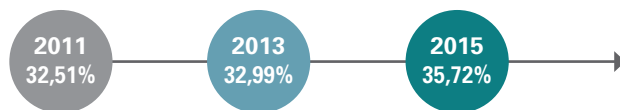
<sup>8</sup> Frühwirth-Schnatter, Sylvia u. a.: Karenzzeit oder Karriere? Was Müttern die Auszeit kostet.

[http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift\\_beziehungsweise/detail/?tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=2812&cHash=af28189bc96b7d423ca41fa6a5a27abe,11.08.2017](http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=2812&cHash=af28189bc96b7d423ca41fa6a5a27abe,11.08.2017)

Die durchschnittliche Dauer der Pflegefreistellung betrug 3,68 Tage. Männliche Bedienstete nahmen mit 3,84 Tagen etwas länger Pflegefreistellung in Anspruch als weibliche Bedienstete, deren durchschnittliche Pflegefreistellung 3,58 Tage dauerte.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

der prozentuellen Inanspruchnahme von Pflegefreistellung durch Männer<sup>9</sup>



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## KARENZ ZUR PFLEGE EINES KINDES MIT BEHINDERUNG ODER EINER BZW. EINES PFLEGEBEDÜRFTIGEN ANGEHÖRIGEN

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

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

Im Jahr 2014 waren insgesamt 63 Bedienstete aus diesem Grund in Karenz: 88,9 Prozent davon waren Frauen und 11,1 Prozent Männer. Ein Jahr später nahmen 51 Personen eine derartige Karenz in Anspruch. In diesem Jahr waren rund 90 Prozent der aus diesem Grund karenzierten Bediensteten Frauen und fast zehn Prozent Männer. Im Jahr 2016 waren etwas mehr als 81 Prozent der 69 Bediensteten, die diese Karenz in Anspruch nahmen, Frauen und rund 19 Prozent Männer.

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

## DIENSTANTRITT NACH ELTERN-KARENZ

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

Im Jahr 2014 stiegen insgesamt 883 Personen nach einer Karenz wieder in den Dienst der Stadt Wien ein. 86,3 Prozent davon waren Frauen und 13,7 Prozent Männer. Im darauffolgenden Jahr waren rund 13,6 Prozent der 1.024 Bediensteten, die den Dienst wieder antraten, Männer. Eine Veränderung bei der Verteilung der Geschlechter unter den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern war im Jahr 2016 zu erkennen. Von den 1.079 Bediensteten, die den Dienst in diesem Jahr wieder antraten, waren 15,3 Prozent Männer und 84,7 Prozent Frauen.

### WIEDEREINSTEIGERINNEN

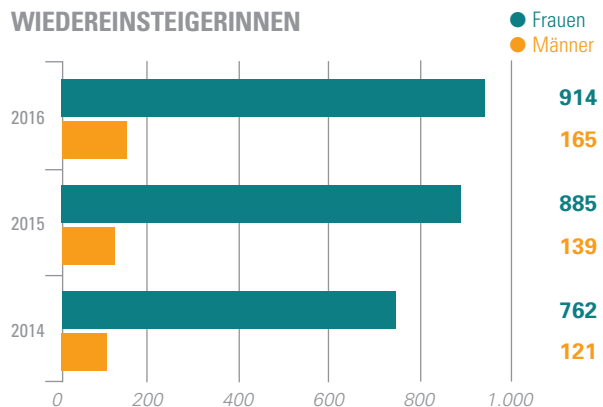


ABBILDUNG 19: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des KAV, des Magistrats und der MD-PWS, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 nach einer Karenz wieder eingestiegen sind

Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Werden die Bediensteten des Wiener Krankenanstaltenverbundes und des Magistrats, die im Jahr 2016 wieder eingestiegen sind, getrennt voneinander betrachtet, ergeben sich folgende Unterschiede: Während der Frauenanteil im KAV mehr als 89 Prozent betrug und der Männeranteil rund elf Prozent ausmachte, war der Anteil der männlichen Bediensteten im Magistratsbereich wesentlich höher, nämlich 19 Prozent, und der Frauenanteil mit 81 Prozent dementsprechend niedriger.

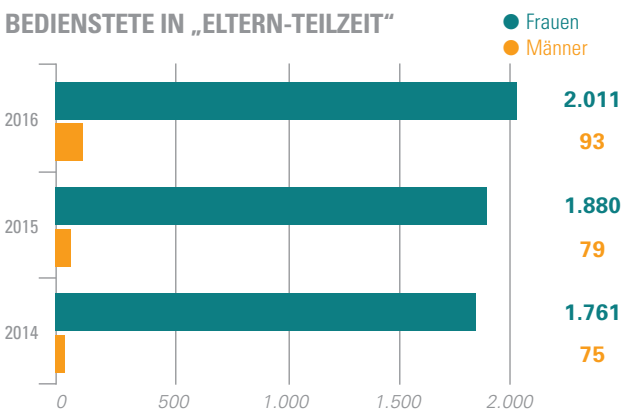
<sup>9</sup> Die langfristige Entwicklung beinhaltet ausschließlich Daten des Magistrats und des KAV. Daten der MD-PWS liegen erst ab dem Jahr 2014 vor.

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

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

MitarbeiterInnen der Stadt Wien haben nach dreijähriger Dienstzeit den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes. Die Arbeitszeit ist dabei auf Antrag bis zum vierten Geburtstag des Kindes um höchstens drei Viertel und danach bis zum siebenten Geburtstag des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit herabzusetzen.

Unter den Bediensteten der Wiener Stadtverwaltung nehmen größtenteils Frauen Teilzeit zur Pflege eines Kindes in Anspruch.



**ABBILDUNG 20:** Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in den Jahren 2014, 2015 und 2016, die eine Teilzeit zur Pflege eines Kindes in Anspruch nahmen

Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Im Jahr 2014 machten 1.836 Bedienstete der Gemeinde Wien von der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes Gebrauch. 95,92 Prozent der Bediensteten in „Eltern-Teilzeit“ waren Frauen und nur 4,08 Prozent Männer. Im Jahr darauf sank der Männeranteil an den 1.880 Bediensteten, die ihre Arbeitszeit zur Pflege eines Kindes herabgesetzt hatten, geringfügig auf 4,03 Prozent. Im Jahr 2016 waren erfreulicherweise bereits 4,42 Prozent der insgesamt 2.104 Bediensteten in Teilzeit zur Pflege eines Kindes männlich.

Bei der Betrachtung des Stundenausmaßes zeigt sich, dass rund 49 Prozent der Bediensteten, die Eltern-Teilzeit in Anspruch nahmen, zwischen 10,5 und 20 Stunden arbeiteten. Bei den Frauen war das Stundenausmaß dieser Kategorie am häufigsten. Weitere 45 Prozent der Teilzeit-Bediensteten zur Pflege eines Kindes arbeiteten zwischen 20,5 und 30 Stunden. Die meisten Männer, die in Eltern-Teilzeit waren, wählten ein Stundenausmaß in dieser Kategorie. Etwas mehr als vier Prozent der Bediensteten in Eltern-Teilzeit reduzierten ihre Arbeitszeit geringfügig auf ein Stundenausmaß zwischen 30,5 und 39,5 Stunden und nur rund zwei Prozent der Bediensteten arbeiteten bis zu zehn Wochenstunden.

Damit arbeiteten im Jahr 2016 0,3 Prozent aller männlichen Bediensteten des Krankenanstaltenverbundes und des Magistrats Teilzeit zur Pflege eines Kindes und 4,7 Prozent aller weiblichen Bediensteten.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

der Inanspruchnahme einer „Eltern-Teilzeit“ durch Männer (Anzahl und Anteil Männer)



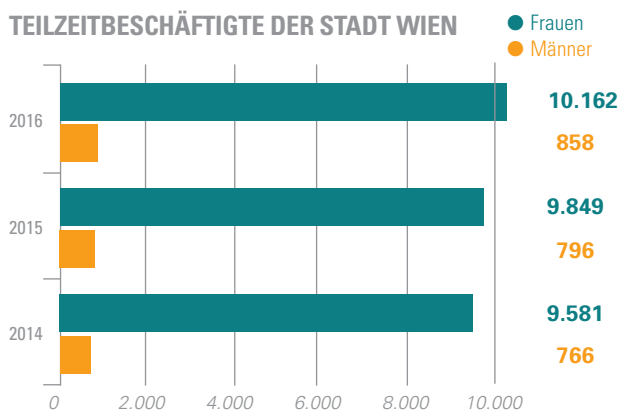
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## TEILZEITBESCHÄFTIGUNG GESAMT<sup>10</sup>

Auch bei der Betrachtung der Geschlechterverhältnisse aller Teilzeitbeschäftigten der Stadt Wien (sonstige Teilzeit und Teilzeit zur Pflege eines Kindes) zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung zu einem überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen wird.

Unter den Bediensteten der Stadt Wien arbeiteten in den Jahren 2014 bis 2016 durchschnittlich 10.671 Personen Teilzeit. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten betrug durchschnittlich 92,44 Prozent, der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten 7,56 Prozent.

Im Berichtszeitraum war folgende geschlechtsspezifische Verteilung unter den Teilzeitbeschäftigten gegeben:



**ABBILDUNG 21:** Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in den Jahren 2014, 2015 und 2016, die Teilzeit (inklusive Teilzeit zur Pflege eines Kindes) beschäftigt waren  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

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.

Zudem gibt es einige Berufe, in denen in einem überwiegenden Ausmaß Teilzeitstellen zur Verfügung stehen. Dennoch kann festgestellt werden, dass Frauen Teilzeit überwiegend wählen, um Beruf und Familie vereinbaren zu können.<sup>11</sup> Bei Männern steht die Kombination der Teilzeitarbeit mit schulischer oder beruflicher Aus- oder Fortbildung im Vordergrund.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigung seit Jahren im Steigen begriffen ist. Die Wiener Stadtverwaltung hat aber im Vergleich immer noch mit Abstand die geringste Teilzeitquote: Im Jahr 2016 arbeiteten 2,94 Prozent aller männlichen Bediensteten und 23,7 Prozent aller weiblichen Bediensteten Teilzeit. Wien weist im Bundesländervergleich mit 41 Prozent die niedrigste Teilzeitquote von Frauen und mit 20,2 Prozent die höchste Teilzeitquote von Männern auf.<sup>12</sup> Österreichweit waren 47,7 Prozent der Frauen und 11,8 Prozent der Männer<sup>13</sup> teilzeitbeschäftigt. Fast jede zweite erwerbstätige Frau ist in Österreich also teilzeitbeschäftigt.

Die Teilzeitquote der weiblichen Bediensteten der Stadt Wien liegt damit erfreulicherweise weit unter den Teilzeitquoten von Frauen in Österreich und in Wien. Bei den männlichen Bediensteten der Stadt Wien liegt die Teilzeitquote derzeit noch sehr weit unter der Männerteilzeitquote Österreichs bzw. Wiens.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

der Inanspruchnahme von Teilzeit durch Männer  
(Anzahl und Anteil Männer)



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

<sup>10</sup> Die Daten umfassen Personen, deren Beschäftigungsausmaß in den angegebenen Jahren nicht 100 Prozent betrug.

<sup>11</sup> Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistiken 2016. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.  
[https://www.statistik.at/web\\_de/services/publikationen/3/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Arbeitsmarkt&publd=485](https://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Arbeitsmarkt&publd=485), 21.08.2017

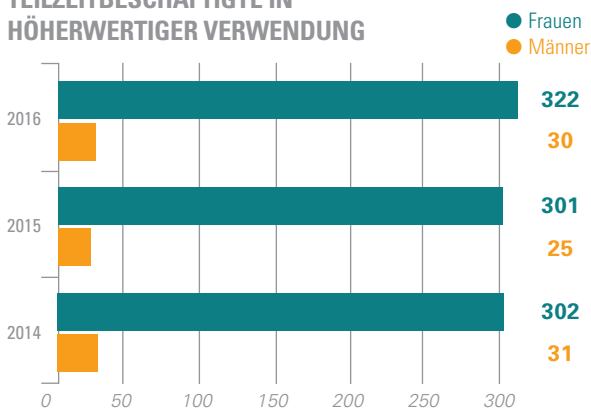
<sup>12</sup> Ebenda

<sup>13</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit\\_teilzeitquote/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html), 27.07.2017

## TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG

Gerade im Hinblick auf Gleichstellung ist die Möglichkeit zu Teilzeit in höherwertiger Funktion ein wichtiger Faktor.

### TEILZEITBESCHÄFTIGTE IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG



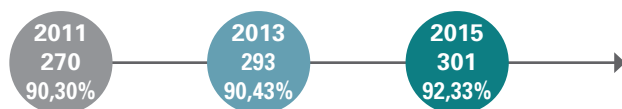
**ABBILDUNG 22:** Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 in höherwertiger Verwendung Teilzeit beschäftigt waren; Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Bei der Stadt Wien arbeiteten in den Jahren 2014 bis 2016 durchschnittlich 337 weibliche und männliche Bedienstete in höherwertiger Verwendung in Teilzeit. Der durchschnittliche Frauenanteil lag bei 91,6 Prozent und der durchschnittliche Anteil der männlichen Bediensteten bei 8,4 Prozent.

Es liegen keine Informationen darüber vor, ob diese Bediensteten als Teilzeitbeschäftigte in eine höherwertige Funktion gekommen sind oder in der Phase einer Vollzeitbeschäftigung. Durchschnittlich 3,56 Prozent der männlichen Bediensteten, die im Berichtszeitraum Teilzeit gearbeitet haben, waren in höherwertiger Verwendung tätig. Der Anteil der weiblichen Bediensteten in höherwertiger Funktion an den teilzeitbeschäftigten Frauen betrug durchschnittlich 3,13 Prozent.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils an Teilzeitbeschäftigten in höherwertiger Verwendung (Anzahl und Anteil Frauen)

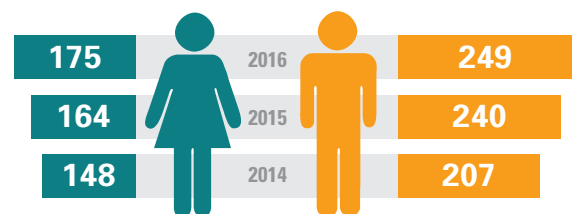


Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## 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. Bei der Stadt Wien zeigt sich, dass Männer häufig Telearbeit in Anspruch nehmen.

### BEDIENSTETE, DIE TELEARBEIT IN ANSPRUCH NAHMEN



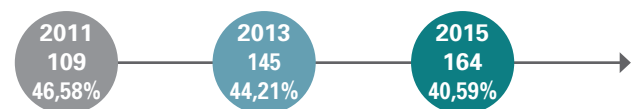
**ABBILDUNG 23:** Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2014, 2015 und 2016 zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben; Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Im Jahr 2014 nahmen 355 Personen zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch. Davon waren 58,31 Prozent Männer und 41,69 Prozent Frauen. Im darauffolgenden Jahr stieg der Männeranteil noch weiter, sodass der Anteil an weiblichen Bediensteten in Telearbeit nur mehr 40,59 Prozent betrug. Ein weiterer Anstieg an Bediensteten, die Telearbeit in Anspruch nahmen, war im Jahr 2016 zu verzeichnen. In diesem Jahr waren 424 Personen zumindest einmal im Jahr per Telearbeit tätig. Fast 59 Prozent davon waren Männer und rund 41 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 der Tätigkeitsbereich (z. B. Informations- und Kommunikationstechnologien) bzw. der grundsätzliche Wunsch, flexibel zu arbeiten, ausschlaggebend dafür ist.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

des Frauenanteils von Bediensteten, die Telearbeit in Anspruch genommen haben (Anzahl und Anteil Frauen)



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Stadt Wien bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben an. Je mehr flexible und individuelle Lösungen möglich sind, desto besser gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Daneben ist auch die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wesentlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Deshalb ist es besonders erfreulich, dass die Beteiligung der Väter – wie anhand der Entwicklungen im Bereich Frühkarenz, Eltern-Karenz und Teilzeit zur Pflege eines Kindes zu sehen ist – in den letzten Jahren auch unter den Bediensteten der Stadt Wien zugenommen hat.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Teilzeitquote von Frauen in der Wiener Stadtverwaltung im österreichweiten und auch wienweiten Vergleich sehr niedrig ist. Allerdings ist innerhalb der Stadt Wien eine große Differenz zwischen der Teilzeitquote der Frauen und der Männer festzustellen.

Auch das Verständnis von Führungskräften spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Denn umgesetzt und mit Leben gefüllt werden all die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit im beruflichen Alltag in den Dienststellen. Und gerade im Zusammenhang mit einer Elternschaft (Eltern-Karenz, Teilzeit etc.) können Diskriminierungen im Berufsleben auftreten. Deshalb haben zahlreiche Dienststellen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit eingeführt: Diese reichen von internen Angeboten im Zusammenhang mit dem Karenzmanagement über Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bis hin zur Förderung von Führung in Teilzeit.

Von der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben profitieren die Stadt Wien als Arbeitgeberin und die MitarbeiterInnen gleichermaßen. Auf der Seite der Arbeitgeberin erhöht sich die Attraktivität als Arbeitgeberin und der Wettbewerbsvorteil steigt, es gibt weniger Fluktuation und weniger Fehlzeiten der MitarbeiterInnen. Wenn sich Beruf und Familie gut vereinbaren lassen und MitarbeiterInnen auch entsprechende Unterstützung und Wertschätzung erfahren, kehren sie früher aus der Karenz zurück und sind motivierter und leistungsbereiter. Zudem sind positive Auswirkungen auf das Betriebsklima bemerkbar.

## EINKOMMENSBERICHT DER STADT WIEN

Seit 2012 verfügt Wien über eine gesetzliche Grundlage für die Einkommenstransparenz. Nach § 43a Wiener Gleichbehandlungsgesetz veröffentlicht die amtsführende Stadträtin oder der amtsführende Stadtrat für Personalangelegenheiten jährlich bis zum 1. Oktober einen **Bericht zur Einkommensanalyse** der dauernd beschäftigten **Bediensteten der Gemeinde Wien**.

Für den Bericht werden Daten von Bediensteten ausgewertet, die das ganze Jahr und am 31. Dezember in Vollzeit beschäftigt waren. Der Bericht beinhaltet Angaben über die Anzahl der Frauen und Männer in dem jeweiligen Berufsfeld und das Median- und Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern im jeweiligen Berufsfeld. Bei der Ermittlung des Jahresbruttoeinkommens wird das Schemagehalt inklusive allgemeiner Dienstzulage, allfälliger Dienstzulagen, Ausgleichszulagen und Nebengebühren berücksichtigt.

Seit dem Jahr 2012 werden jährlich Einkommensberichte veröffentlicht. Im Jahr 2016 wurde der Wiener Einkommensbericht über das Jahr 2015 veröffentlicht.<sup>14</sup>

Dieser ergab, dass auch in der Wiener Stadtverwaltung Männer mehr verdienen als Frauen – wenngleich es wesentlich geringere Unterschiede gibt als in der Privatwirtschaft. Im Jahr 2015 lag das Durchschnittseinkommen der weiblichen Bediensteten rund zwölf Prozent unter jenem der männlichen Kollegen, beim Medianeinkommen gab es eine Differenz von rund elf Prozent.

In der Privatwirtschaft verdienen Frauen gemessen am mittleren Bruttojahreseinkommen 2015 insgesamt um 38,4 Prozent weniger als Männer. Beschränkt man den Vergleich auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann lagen die mittleren Bruttojahreseinkommen der Frauen 2015 um 17,3 Prozent unter jenen der Männer.<sup>15</sup>

Als Hauptursachen für die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sind wiederholt folgende Aspekte identifiziert worden:<sup>16</sup>

<sup>14</sup> <https://www.gemeinderecht.wien.at/recht/gemeinderecht-wien/einkommenstransparenz/index.html>, 03.10.2016

<sup>15</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/111684.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/111684.html), 16.08.2017

<sup>16</sup> Vgl.: Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, S. 118.  
[http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/gesetze/bmbf\\_gleichstellungsbericht\\_2011.pdf](http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/gesetze/bmbf_gleichstellungsbericht_2011.pdf), 28.08.2017

- Horizontale und vertikale Segregation
- Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen
- Frauendominierte Berufe sind schlechter bewertet und entlohnt.

Um Entgeltgleichheit zu erreichen, muss daher auch bei der Stadt Wien an mehreren Punkten gleichzeitig angesetzt werden. Zu diesem Zweck führt die Gleichbehandlungsbeauftragte Detailanalysen zu den Einkommensberichten durch.

Um Fortschritte zu erzielen, ist es notwendig, neben dem Abbau der vertikalen und insbesondere der horizontalen Segregation auch das Thema Arbeitsbewertung näher zu betrachten.

Diese Ergebnisse fließen neben anderen Inhalten in die Gestaltung der Zielvorgaben des **Gleichstellungsprogramms der Stadt Wien** ein.

So wurde im aktuellen Gleichstellungsprogramm beispielsweise – um die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und den damit verbundenen Einkommensunterschied auszugleichen – festgelegt, dass der Frauenanteil in höherwertigen Funktionen zu erhöhen ist. In diesem Zusammenhang wurde auch diskriminierungsfreie und transparente Personalauswahl in den Fokus gerückt.

## GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

Das Gleichstellungsprogramm ist ein Instrument zur Beseitigung der Benachteiligung von Frauen und sorgt für einen Ausgleich von bestehender struktureller Ungleichbehandlung. Um sicherzustellen, dass die tatsächliche Verteilung von Frauen und Männern sichtbar wird, werden in der Stadt Wien vorhandene Berufe in Berufsfeldern zusammengefasst, die angesichts des Tätigkeitsbereiches und allfälliger Aufstiegsmöglichkeiten eine Ähnlichkeit aufweisen.

Das Gleichstellungsprogramm löste die Frauenförderungspläne ab. Das erste Gleichstellungsprogramm war vom 01.01.2012 bis 31.12.2014 gültig. Im Jahr 2014 wurden die Zielvorgaben für das nachfolgende Gleichstellungsprogramm vorbereitet und gemäß § 38 W-GBG vom Bürgermeister für die Zeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2017 festgelegt.

Das aktuelle Gleichstellungsprogramm umfasst die folgenden vier Ziele:

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

**ZIEL 2:**  
**Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen), in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind**

**ZIEL 3:**  
**Gleichwertiger Zugang zu Aus- und Weiterbildung**

**ZIEL 4:**  
**Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Personalauswahlverfahren**

Die ersten beiden Zielen darauf ab, bestehende Unterrepräsentation von Frauen in den Berufsfeldern – einerseits magistratsweit und andererseits auf Dienststellenebene in höherwertigen Verwendungen – zu beseitigen. Im Rahmen von Ziel 3 ist der gleichwertige Zugang von Frauen und Männern zu Aus- und Weiterbildung zu erreichen. In Ziel 4 fand der thematische Schwerpunkt der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten „diskriminierungsfreie Personalauswahl“ im Gleichstellungsprogramm praktische Anwendung, da dieses Thema gerade im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg von besonderer Relevanz ist.

Vom Gleichstellungsprogramm umfasst sind alle Magistratsabteilungen, die Magistratischen Bezirksämter, der Fonds Soziales Wien, die Unternehmungen Wiener Wohnen, Wien Kanal und Wiener Krankenanstaltenverbund<sup>17</sup>, der Stadtrechnungshof, das Verwaltungsgericht Wien, die besonderen weisungsfreien Organe und die 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-PWS 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 2 bis 4 getrennt ausgewiesen.

<sup>17</sup> In der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund sind die in Folge genannten Ziele auf Ebene der Dienststelleneinheiten zu verfolgen. Dienststelleneinheiten sind die Generaldirektion, die KAV-IT, alle Sozialmedizinischen Zentren, alle Krankenanstalten, alle Geriatriezentren, alle Pflegewohnhäuser, das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung und der FH-Campus.



Für die Umsetzung des Gleichstellungsprogramms in der Dienststelle bzw. Dienststelleneinheit sind die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter verantwortlich. Sie haben dem Magistratsdirektor jährlich über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms zu berichten.

## ZIEL 1: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN JENEN BERUFSFELDERN, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND

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

Eine Unterrepräsentation von Frauen liegt laut Wiener Gleichbehandlungsgesetz vor, wenn der Anteil der weiblichen Beschäftigten in einem Berufsfeld kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten ist. Handlungsbedarf hat eine Dienststelle in jenen Berufsfeldern, in denen magistratsweit eine Unterrepräsentation von Frauen festgestellt wurde und in denen zusätzlich auch in der Dienststelle weniger als 50 Prozent Frauen tätig sind.

Die Dienststelleneinheiten des Krankenanstaltenverbundes (zum Beispiel Krankenanstalten, Geriatriezentren, Pflegewohnhäuser) haben dann Handlungsbedarf, wenn magistratsweit eine Unterrepräsentation von Frauen festgestellt wurde und zusätzlich auch in der jeweiligen Teilunternehmung weniger als 50 Prozent weibliche Bedienstete im entsprechenden Berufsfeld beschäftigt waren.

### AUSGANGSLAGE

Bei der Gemeinde Wien waren zu Beginn des Jahres 2014 Bedienstete in 59 Berufsfeldern dauernd beschäftigt.

In den folgenden **30 Berufsfeldern gab es eine Unterrepräsentation von Frauen** und damit Handlungsbedarf:

- ArbeiterInnen
- ApothekenlaborantInnen, DesinfektionsassistentInnen, Laborgehilfinnen, OperationsassistentInnen, OrdinationsassistentInnen, ObduktionsassistentInnen und ZahntechnikerInnen
- AufseherInnen
- BadewartInnen
- Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung
- Bedienstete der Schemata II KA/IV KA (Stadtrechnungshof)
- Bedienstete des Schemas VGW (Verwaltungsgericht Wien)<sup>18</sup>
- Bedienstete des höheren technischen Dienstes
- Bedienstete des technischen Dienstes
- BetriebsassistentInnen
- BlockelektrikerInnen bei den Blockanlagen, HeizerInnen, MaschinenarbeiterInnen und MaschinistInnen
- ElektrokarrenfahrerInnen, MotorführerInnen der Kleinbahnen, MotorgraderführerInnen, StraßenwalzenmaschinistInnen und TraktorführerInnen
- FacharbeiterInnen, HausprofessionistInnen, VorarbeiterInnen (PartieführerInnen) und WerkstättenleiterInnen
- FachassistentInnen in der Behindertenhilfe, RettungshelferInnen und Sanitätsgehilfinnen
- Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten
- Fachbedienstete des technischen Dienstes
- Feuerwehrbedienstete
- GärtnerInnen
- KanalarbeiterInnen
- KraftwagenlenkerInnen
- KüchenleiterInnen, LaboratoriumsleiterInnen der media Wien, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen
- MagazineurInnen
- Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche AssistentInnen und Stationsgehilfinnen
- MonteurlInnen
- MüllauflegerInnen und UmweltarbeiterInnen
- PlatzmeisterInnen, SchulwartInnen und SportplatzrevisorInnen
- PortierInnen
- SanitäterInnen
- StationsführerInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes, StationsleiterInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes und SanitätsrevisorInnen
- Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr

<sup>18</sup> Aufgrund der Einrichtung des Verwaltungsgerichts Wien wurde das Berufsfeld „Bedienstete des VGW“ im Jahr 2015 neu in die Berufsfeldverordnung aufgenommen.

In den folgenden vier der oben genannten Berufsfeldern waren und sind nach wie vor keine Frauen tätig:

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

### ENTWICKLUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

Der vorliegende Bericht über das Gleichstellungsprogramm berücksichtigt **Veränderungen im Zeitraum von 01.01.2014 bis 01.01.2017**. 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. es gab eine Kombination aus beiden Gründen. Die in weiterer Folge angeführten Zahlen und Prozentsätze spiegeln den Stand zum Stichtag 01.01.2017 wider.

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

Durch aktive Frauenförderung konnte der Frauenanteil in den folgenden Berufsfeldern erhöht werden. In manchen dieser Berufsfelder verringerte sich gleichzeitig auch die Anzahl männlicher Bediensteter, was zu einer zusätzlichen Erhöhung des Frauenanteils führte.

- **AufseherInnen**  
Der Frauenanteil erhöhte sich von 10,8 auf 12,3 Prozent.
- **BadewartInnen**  
Der Frauenanteil stieg von rund 45 auf 46,7 Prozent.
- **Bedienstete des Schemas VGW**  
Der Frauenanteil beträgt 44,6 Prozent und hat sich im Vergleich zu 2015 um 1,5 Prozent erhöht.
- **Bedienstete der Schemata II KA/IV KA (Stadtrechnungshof)**  
Der Frauenanteil stieg von 25,7 auf rund 27,5 Prozent.
- **BetriebsassistentInnen**  
Der Frauenanteil erhöhte sich um 1,9 Prozent und beträgt nun 29,4 Prozent.
- **ElektrokarrenfahrerInnen, MotorführerInnen der**

### Kleinbahnen, Motorgrader- und TraktorführerInnen, StraßenwalzenmaschinistInnen

Der Frauenanteil stieg um 2,3 Prozent auf 4,9 Prozent.

- **Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten**  
Der Frauenanteil beträgt nunmehr 27,6 Prozent und erhöhte sich um 1,8 Prozent.
- **Fachbedienstete des technischen Dienstes**  
Der Frauenanteil stieg von 14,6 auf 15,7 Prozent.
- **Feuerwehrbedienstete**  
Der Frauenanteil hat sich von rund 0,2 auf insgesamt 0,4 Prozent fast verdoppelt.
- **GärtnerInnen**  
Der Frauenanteil erhöhte sich um 2,9 Prozent und beträgt nunmehr 34,7 Prozent.
- **KraftwagenlenkerInnen**  
Insgesamt sind nun 1,1 Prozent der Bediensteten dieses Berufsfeldes weiblich.
- **Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche AssistentInnen und Stationsgehilfinnen<sup>19</sup>**  
Der Frauenanteil stieg auf 24,9 Prozent an.
- **PlatzmeisterInnen, SchulwartInnen und SportplatzrevisorInnen**  
Der Frauenanteil stieg um 0,03 Prozent und beträgt nunmehr rund vier Prozent.
- **PortierInnen**  
Der Frauenanteil konnte von 14 auf über 21 Prozent erhöht werden.
- **SanitäterInnen**  
Der Frauenanteil erhöhte sich um 1,1 Prozent und beträgt jetzt rund 5,1 Prozent.
- **StationsführerInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes, StationsleiterInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes und SanitätsrevisorInnen**  
Der Frauenanteil stieg um 0,4 Prozent auf insgesamt 1,2 Prozent.

<sup>19</sup> Der Frauenanteil veränderte sich, weil „Zahnärztliche Ordinationshilfen“ als „Zahnärztliche AssistentInnen“ ins Berufsfeld „Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche AssistentInnen und Stationsgehilfinnen“ übernommen wurden.

### ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS DURCH VERRINGERUNG DER ZAHL MÄNNLICHER BEDIENSTETER

In den folgenden Berufsfeldern erhöhte sich der Frauenanteil nicht aufgrund aktiver Frauenförderung, sondern nur deshalb, weil weniger männliche Bedienstete im jeweiligen Berufsfeld tätig sind:

- **KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen**

In diesem Berufsfeld stieg der Frauenanteil von 2,3 auf 3,3 Prozent.

- **MagazineurInnen**

Der Frauenanteil stieg um 1,8 Prozent auf 28,1 Prozent.

In allen anderen **zwölf Berufsfeldern** mit Handlungsbedarf **konnte das Ziel nicht erreicht** bzw. der Frauenanteil nicht erhöht werden.

In den folgenden Berufsfeldern wurde der Frauenanteil noch weiter reduziert, da verstärkt männliche Bedienstete aufgenommen wurden:

- **ApothekenlaborantInnen, DesinfektionsassistentInnen, Laborgehilfinnen, OperationsassistentInnen, OrdinationsassistentInnen, ObduktionsassistentInnen und ZahntechnikerInnen**

Der Frauenanteil fiel auf 42,3 Prozent.<sup>20</sup>

- **ArbeiterInnen**

Der Frauenanteil verringerte sich von acht auf 7,4 Prozent.

- **Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung**

Der Frauenanteil ist um 0,1 Prozent gesunken und beträgt nunmehr 26,7 Prozent.

- **Bedienstete des höheren technischen Dienstes**

Der Frauenanteil verringerte sich um rund 0,3 Prozent und beträgt nunmehr 32,6 Prozent.

- **Bedienstete des technischen Dienstes**

In diesem Berufsfeld fiel der Frauenanteil um 0,01 Prozent auf 6,7 Prozent.

- **FacharbeiterInnen, HausprofessionistInnen, VorarbeiterInnen (PartieführerInnen) und WerkstättenleiterInnen**

Der Frauenanteil fiel von 13 auf insgesamt 12,4 Prozent.

- **FachassistentInnen in der Behindertenhilfe, RettungshelferInnen und Sanitätsgehilfinnen**

Der Frauenanteil hat sich von 13,5 auf 8,3 Prozent verringert.

- **Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr**

Der Frauenanteil ist auf 39,8 Prozent gesunken.

### ERFOLGE

Besonders erfreulich ist, dass die Unterrepräsentation von Frauen in den Berufsfeldern

- „ÄrztInnen des Krankenanstaltenverbundes, ausgenommen BetriebsärztInnen, der Schemata II KAV/IV KAV“
- „TierärztInnen“

im Berichtszeitraum beseitigt werden konnte, da mittlerweile mehr als 50 Prozent der Bediensteten in diesen Berufsfeldern Frauen sind.

In weiteren 18 Berufsfeldern konnte der Frauenanteil erhöht werden, da in zahlreichen Dienststellen Frauen gefördert wurden.

Die größten Zuwächse gab es in den folgenden Berufsfeldern:

BERUFSFELD	ANSTIEG FRAUENANTEIL (IN PROZENT)
PortierInnen	+ 7,0
Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche AssistentInnen und Stationsgehilfinnen <sup>20</sup>	+ 6,3
GärtnerInnen	+ 2,9
ElektrokarrenfahrerInnen, MotorführerInnen der Kleinbahnen, Motorgrader- und TraktorführerInnen, StraßenwalzenmaschinistInnen	+ 2,3
BetriebsassistentInnen	+ 1,9
Bedienstete der Schemata II KA/IV KA	+ 1,8

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

- **BadewartInnen**

Der Frauenanteil liegt bei rund 46,7 Prozent.

- **Bedienstete des Schemas VGW**

Der Frauenanteil beträgt 44,6 Prozent.

Falls diese positive Entwicklung in diesen Berufsfeldern weiter anhält, gibt es eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass in naher Zukunft ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht wird.

<sup>20</sup> Der Frauenanteil veränderte sich, weil „Zahnärztliche Ordinationshilfen“ als „Zahnärztliche AssistentInnen“ ins Berufsfeld „Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche AssistentInnen und Stationsgehilfinnen“ übernommen wurden.

## HERAUSFORDERUNGEN

In diesen Berufsfeldern hat sich der Frauenanteil mittlerweile zwar erhöht, aber es sind nach wie vor sehr wenige Frauen tätig:

- StationsführerInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes, StationsleiterInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes und SanitätsrevisorInnen
- ElektrokarrenfahrerInnen, MotorführerInnen der Kleinbahnen, Motorgrader- und TraktorführerInnen, StraßenwalzenmaschinistInnen
- Feuerwehrbedienstete
- KraftwagenlenkerInnen

In der gesamten Wiener Stadtverwaltung sind in 17 Berufsfeldern weniger als 20 Prozent der Bediensteten Frauen. Bei vielen dieser vorwiegend technischen und handwerklichen Verwendungen haben die Dienststellen das grundsätzliche Problem, Bewerberinnen mit entsprechender Qualifikation zu finden.

In diesem Zusammenhang ist es notwendig, gesellschafts- bzw. bildungspolitische Maßnahmen zu setzen, welche die rollenstereotype Berufswahl bei jungen Frauen verändern, und das Interesse an technischen und handwerklichen Berufen bei weiblichen Jugendlichen durch entsprechende Initiativen zu fördern.

Das Gelingen von Frauenförderung hängt zwar einerseits davon ab, ob es genügend potenzielle Kandidatinnen gibt wie z. B. Absolventinnen einer technischen Ausbildung, andererseits aber auch davon, ob ein entsprechendes Bewusstsein für Frauenförderung seitens der Dienststellen vorhanden ist.

In diesem Zusammenhang muss natürlich auch beachtet werden, dass bestimmte Berufsfelder mehrere Berufe beinhalten. Im Berufsfeld Bedienstete des höheren technischen Dienstes sind beispielsweise AbsolventInnen von verschiedenen technischen Studienrichtungen zusammengefasst. Da der Frauenanteil in diesen Studienrichtungen relativ unterschiedlich ist (Architektur und Raumplanung rund 50 Prozent vs. Elektrotechnik rund fünf Prozent) und in den einzelnen Dienststellen meist AbsolventInnen einer ganz bestimmten Fachrichtung benötigt werden, stehen auch unterschiedlich viele potenzielle Bewerberinnen zur Verfügung.

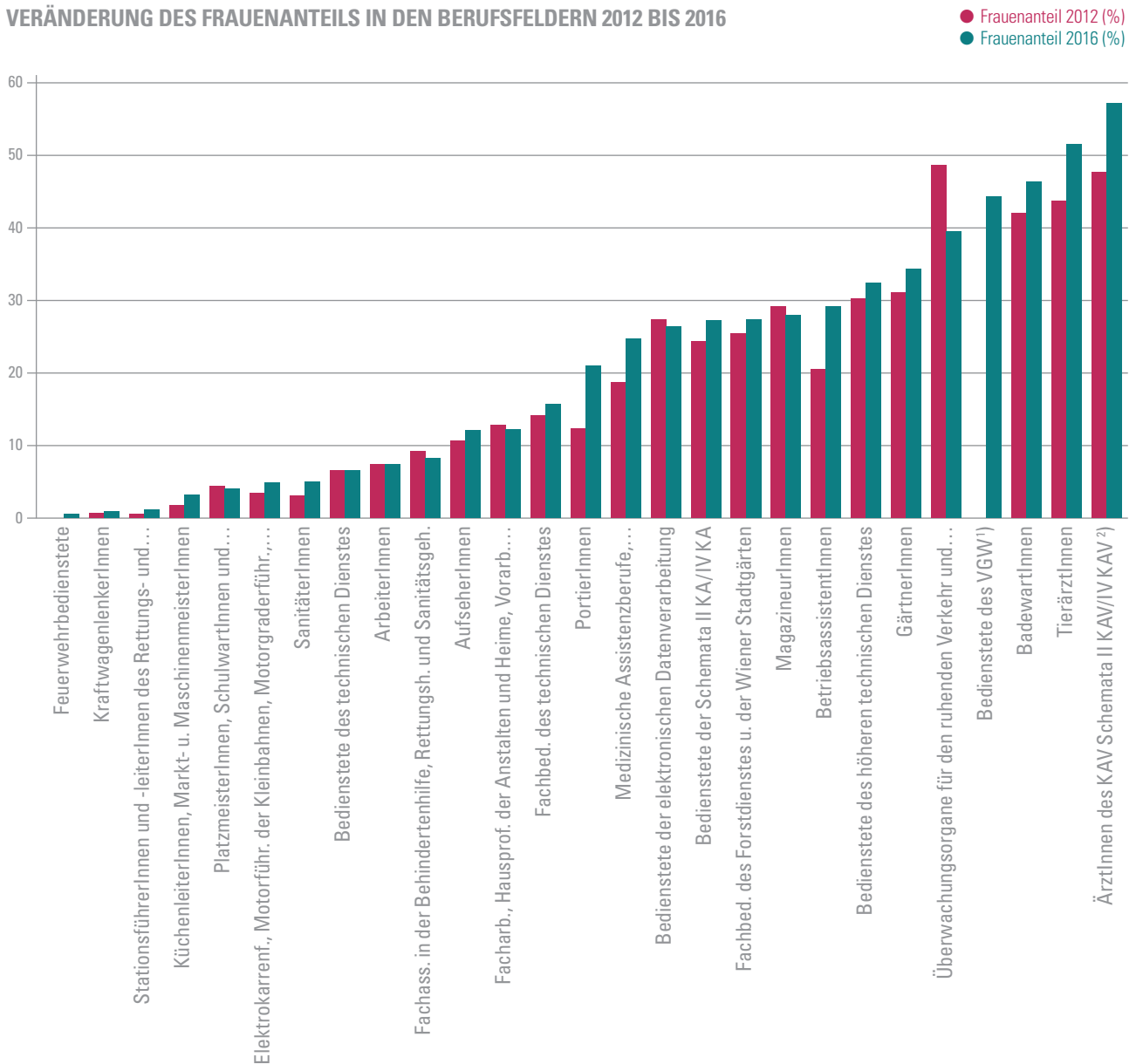
Bei einigen Dienststellen gibt es starke Bemühungen, Frauen für die Mitarbeit zu gewinnen. Durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit (z. B. eigener Folder), durch Beteiligung an diversen Initiativen (z. B. am Töchterttag) sowie durch Zusatzangebote für Interessentinnen im Vorfeld einer Bewerbung (z. B. ausführliches Informationsgespräch) soll das Interesse von Frauen an diesen technischen Berufen geweckt und potenzielle Mitarbeiterinnen sollen dadurch motiviert werden, sich zu bewerben. Auch die Einbeziehung von Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. Kontaktfrauen in das Auswahlverfahren trägt dazu bei, Geschlechtergerechtigkeit sicherzustellen.

Grundsätzlich zeigt sich, dass Dienststellen – unabhängig von ihrer Größe bzw. Bedienstetenzahl – entsprechende Mitarbeiterinnen in unterrepräsentierten Berufsfeldern gewinnen können, wenn sie über eine hohe Sensibilität für die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung, über hohes Engagement im Bereich diskriminierungsfreier Rekrutierung und über hohe Bereitschaft, Frauen im Berufsleben zu fördern, verfügen.

GLEICH GEHT'S  
UNS BESSER.

## LANGFRISTIGE ENTWICKLUNGEN

### VERÄNDERUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN BERUFSFELDERN 2012 BIS 2016



**ABBILDUNG 24:** Veränderung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) von 2012 bis 2016; Quelle: MA 2; eigene Berechnung

<sup>1</sup> Das Berufsfeld „Bedienstete des VGW“ wurde erst nach Einrichtung des Verwaltungsgerichts Wien im Jahr 2014 in die Berufsfeldverordnung aufgenommen. Es gibt hierfür keine Vergleichswerte aus dem Jahr 2012.

<sup>2</sup> Durch die Schaffung der Bedienstetengruppe „ÄrztInnen des Krankenanstaltenverbandes in Ausbildung“ kam diese Gruppe vom Berufsfeld „ApothekerInnen einschließlich jener, für die das Gehaltskassengesetz 2002 gilt, und ÄrztInnen, soweit sie nicht in die Schemata II KAV/IV KAV eingereicht sind“ zum Berufsfeld „ÄrztInnen des Krankenanstaltenverbandes, ausgenommen BetriebsärztInnen, der Schemata II KAV/IV KAV“.

### LANGFRISTIGE ENTWICKLUNGEN

In vielen Fällen ist es sinnvoll, die Entwicklungen in den Berufsfeldern langfristig zu betrachten. Dabei zeigen sich in manchen Fällen eindeutige positive Tendenzen, in manchen Berufsfeldern aber auch jährliche Schwankungen.

So wächst der Frauenanteil in vielen Berufsfeldern seit dem Jahr 2012 kontinuierlich, wie zum Beispiel in den Berufsfeldern BadewartInnen und PortierInnen.

Grundsätzlich positive Tendenzen in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils gibt es in den Berufsfeldern „Fachbedienstete des technischen Dienstes“ und „Bedienstete des höheren technischen Dienstes“, wobei es aber geringe jährliche Schwankungen gibt und es damit vereinzelt auch zu einer Verringerung des Frauenanteils kommt.

Deutlich zurückgegangen ist der Frauenanteil hingegen im Berufsfeld „Überwachungsorgane für den ruhenden Verkehr und Kurzparkzonen“. Lag er im Jahr 2012 bei über 49 Prozent, so ist er bis Ende 2016 auf 39,8 Prozent gesunken. Aber auch bei den Bediensteten der elektronischen Datenverarbeitung, bei den MagazinerInnen und im Berufsfeld FacharbeiterInnen/HausprofessionistInnen der Anstalten und Heime, VorarbeiterInnen und WerkstättenleiterInnen ging der Frauenanteil zurück.

## ZIEL 2: ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN JENEN HÖHERWERTIGEN VERWENDUNGEN, IN DENEN FRAUEN IN EINEM BERUFSFELD IN EINER DIENSTSTELLE UNTERRE- PRÄSENTIERT SIND

### AUSGANGSLAGE

Zu Beginn des Jahres 2014 waren Bedienstete in 36 Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung tätig. In 29 Berufsfeldern waren Frauen in höherwertiger Verwendung vertreten.

Gleichstellung ist erreicht, wenn es die gleiche Verteilung von Ressourcen (Entgelt, Einfluss etc.) zwischen Frauen und Männern gibt. Um diese herzustellen, ist es nach

wie vor notwendig, Frauen beim beruflichen Aufstieg auf Dienststellenebene zu fördern.

Deshalb 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 jene Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten, in denen weniger als 50 Prozent Frauen je Berufsfeld in höherwertiger Verwendung auf Ebene der Generaldirektion (mit den Krankenanstalten und den Sozialmedizinischen Zentren) oder einer Teilunternehmung bzw. auf Dienststellenebene beschäftigt sind.

Keinen Handlungsbedarf gab es in folgenden neun 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
- HausinspektorInnen
- KassierInnen
- LehrerInnen der Schemata II und IV L
- Medizinisch-technische Fachkräfte
- PädagogInnen
- SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen

### ENTWICKLUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

#### ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS DURCH VERSTÄRKTE AUFNAHME VON FRAUEN IN HÖHERWERTIGE VERWENDUNG

Insgesamt konnten Frauen im Falle von Fluktuationen in folgenden **zwölf Berufsfeldern**, in denen Frauen zumindest in einer Dienststelle bzw. Teilunternehmung oder der 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 oder Dienststelleneinheit **erhöht werden**.

- **GärtnerInnen**  
Der Frauenanteil ist in höherwertiger Verwendung von 31 auf fast 36 Prozent angestiegen.
- **BadewartInnen**  
Der Frauenanteil ist in höherwertiger Verwendung von null auf 4,5 Prozent angestiegen. Es wurden die ersten zwei Frauen in höherwertiger Verwendung in diesem Berufsfeld aufgenommen.
- **PsychologInnen**  
Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung betrug 65 Prozent und stieg auf über 69,2 Prozent.
- **Rechtkundige Bedienstete**  
Der Frauenanteil ist in höherwertiger Verwendung von 54 auf fast 57 Prozent angestiegen.
- **ChemikerInnen mit Reifeprüfung, Fachbedienstete der physikalisch-technischen Prüfanstalt für Radiologie und Elektromedizin, Chemisch-technische und Pharmazeutische AssistentInnen**  
Der Frauenanteil stieg in höherwertiger Verwendung von 56 auf fast 58 Prozent.
- **Bedienstete der Schemata II KA/IV KA (Stadtrechnungshof)**  
Der Frauenanteil betrug 25,7 und stieg auf 27,5 Prozent.
- **Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten**  
Der Frauenanteil wurde in höherwertiger Verwendung von 13 auf 13,2 Prozent erhöht.
- **Fachbedienstete des technischen Dienstes**  
Der Frauenanteil ist von fast zehn auf rund elf Prozent angestiegen.
- **Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes**  
Der Frauenanteil ist von 57,5 auf 58,5 Prozent angestiegen.
- **Bedienstete des höheren technischen Dienstes**  
Der Frauenanteil konnte in höherwertiger Verwendung von 17,8 auf 18,6 Prozent erhöht werden.
- **Kanzleibedienstete**  
Der gesamte Frauenanteil in höherwertiger Verwendung stieg in diesem Berufsfeld von 76,3 auf über 77 Prozent.
- **Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes**  
Mittlerweile sind 42,8 Prozent der Bediensteten in diesem Berufsfeld in höherwertiger Verwendung Frauen.

## ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS DURCH VERRINGERUNG DER ANZAHL MÄNNLICHER BEDIENTETER

Da die Zahl der männlichen Bediensteten in höherwertiger Verwendung in einigen Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten des KAV stärker gesunken ist als die der weiblichen Bediensteten, erhöhte sich der Frauenanteil in höherwertiger Funktion in den folgenden drei Berufsfeldern mit Handlungsbedarf:

- **ApothekerInnen einschließlich jener, für die das Gehaltskassengesetz 2002 gilt, und ÄrztInnen, soweit sie nicht in die Schemata II KAV/IV KAV eingereiht sind**  
Der Frauenanteil stieg in höherwertiger Funktion von 47,2 auf 51,3 Prozent.
- **KüchenleiterInnen, Markt- und MaschinenmeisterInnen**  
Der Frauenanteil stieg in höherwertiger Funktion von 3,6 auf rund 4,8 Prozent.
- **Büchereibedienstete, OrganistInnen und RestauratorInnen**  
Der Frauenanteil ist in höherwertiger Funktion von 60,4 auf rund 60,8 Prozent gestiegen.

### WIENER STADTWERKE

Bei den Wiener Stadtwerken waren Bedienstete in 13 verschiedenen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung tätig. In zwölf davon gab es Handlungsbedarf. Im Berichtszeitraum ergaben sich nur sehr geringe Veränderungen. Erhöht werden konnte der Frauenanteil bei den GärtnerInnen, den Fachbediensteten des Verwaltungsdienstes und Rechtskundigen Bediensteten in höherwertiger Verwendung.

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 als Bedienstete der Stadt Wien mehr aufgenommen werden.

### ZUSAMMENFASSUNG

Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung in 15 von 27 Berufsfeldern, in denen zumindest eine Dienststelle oder die Generaldirektion (mit Krankenhäusern und Sozialmedizinischen Zentren) bzw. die Teilunternehmungen Handlungsbedarf hatten, erhöht werden konnte. Zum einen war dies durch die Neuaufnahme von Frauen in höherwertige Verwendung möglich, zum anderen, weil weniger männliche Bedienstete in einem Berufsfeld in höherwertiger Verwendung tätig sind.

Die größten Zuwächse gab es im Berichtszeitraum in den folgenden Berufsfeldern mit Handlungsbedarf in höherwertiger Verwendung:

BERUFSFELD	VERÄNDERUNG DER FRAUENANTEILS (IN PROZENT)
GärtnerInnen	+ 4,83
BadewartInnen	+ 4,55
ApothekerInnen und ÄrztInnen, die nicht in die Schemata II KAV/IV KAV eingereiht sind	+ 4,11
PsychologInnen	+ 3,85
Rechtskundige Bedienstete	+ 2,86
ChemikerInnen mit Reifeprüfung, Fachbedienstete der physikalisch-technischen Prüfanstalt für Radiologie und Elektromedizin, Chemisch-technische und Pharmazeutische AssistentInnen	+ 2,33
Bedienstete der Schemata II KA/IV KA	+ 1,83
KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen	+ 1,19
Fachbedienstete des technischen Dienstes	+ 1,13


Trotz der eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten, die auf fehlende Fluktuation und die Verringerung der Gesamtzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den einzelnen Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten zurückzuführen sind, und trotz zahlreicher organisatorischer Änderungen kann insgesamt eine positive Veränderung des Frauenanteils in einigen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung beobachtet werden.

Im Krankenanstaltenverbund ist zudem zu berücksichtigen, dass es durch organisatorische Änderungen zu einer lediglich bedingt steuerbaren Verteilung der MitarbeiterInnen über Teilunternehmungsgrenzen hinweg kommt (z. B. mussten MitarbeiterInnen eines Geriatriezentrums nach dessen Schließung auf andere Häuser verteilt werden).

Unter Berücksichtigung der vorliegenden Rahmenbedingungen ist aber dennoch anzumerken, dass Frauenförderung in den einzelnen Abteilungen und Dienststelleneinheiten sehr unterschiedlich gelebt und vorangetrieben wird und der Beitrag zum Gesamterfolg verschieden hoch ist.

Von besonderem Interesse werden zukünftige Entwicklungen von Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung sein, in denen der gesamte Frauenanteil schon relativ hoch ist.



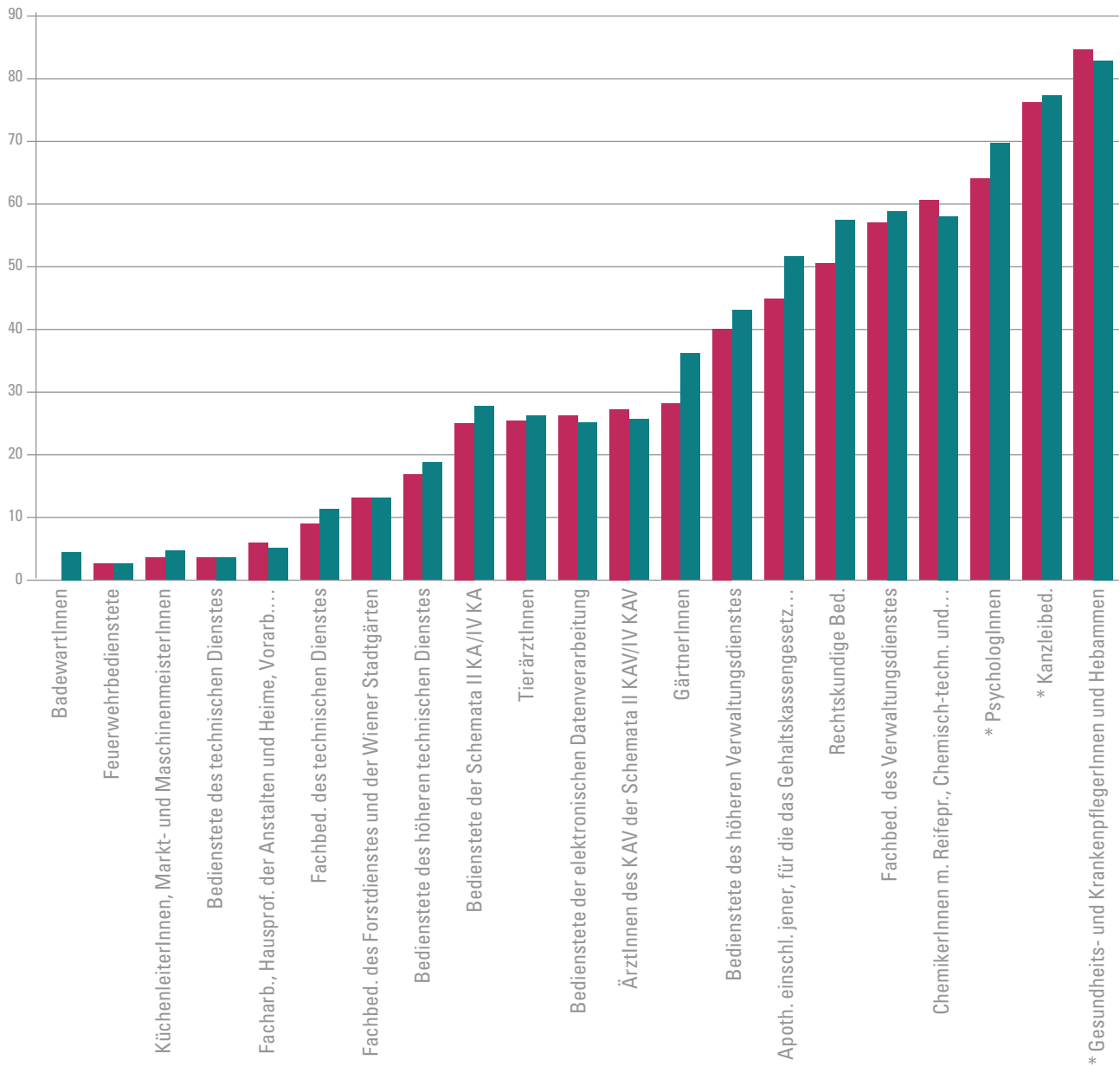


**GLEICH GEHT'S  
UNS BESSER.**

## LANGFRISTIGE ENTWICKLUNGEN 2012 BIS 2016

### FRAUENANTEIL IN DEN BERUFSFELDERN IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG 2012 UND 2016

● Frauenanteil 2012 (%)  
● Frauenanteil 2016 (%)



**ABBILDUNG 25:** Veränderung des Anteils von Frauen in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) von 2012 bis 2016

Quelle: MA 2; eigene Berechnung

\*) In diesen Berufsfeldern sind Frauen nur in sehr wenigen Dienststellen in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert.

Der Frauenanteil konnte in den folgenden Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung im langfristigen Vergleich am stärksten erhöht werden:

BERUFSFELD	VERÄNDERUNG DES FRAUENANTEILS (IN PROZENT)
GärtnerInnen	+7,88
ApothekerInnen und ÄrztInnen, die nicht in die Schemata II KAV/IV KAV eingereiht sind	+7,16
Rechtskundige Bedienstete	+6,97
BadewartInnen	+4,55
Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes	+3,15
Bedienstete der Schemata II KA/IV KA	+2,90
Bedienstete des höheren technischen Dienstes	+2,19
Fachbedienstete des technischen Dienstes	+2,19
KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen	+1,43
TierärztInnen	+1,09

Von besonderem Interesse sind aktuelle und zukünftige Entwicklungen in jenen Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung, in denen der Frauenanteil in Führungspositionen derzeit noch gering, im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) aber schon relativ hoch ist.

Eine Analyse der längerfristigen Zusammenhänge von Ziel 1 und Ziel 2 seit dem Jahr 2012 hat ergeben, dass in den folgenden **16 Berufsfeldern ein positiver Zusammenhang zwischen der Erhöhung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) und der Erhöhung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) besteht**. D. h., sowohl der Frauenanteil im gesamten Berufsfeld als auch der in höherwertiger Verwendung ist in den vergangenen Jahren gestiegen.

1. ApothekerInnen und ÄrztInnen, die nicht in Schemata des KAV eingereiht sind
2. BadewartInnen
3. GärtnerInnen
4. Bedienstete der Schemata II KA/IV KA (Stadtrechnungshof)
5. Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes
6. Bedienstete des höheren technischen Dienstes
7. Büchereibedienstete, OrganistInnen und RestauratorInnen
8. Fachbedienstete des technischen Dienstes
9. Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes
10. Feuerwehrbedienstete
11. HausinspektorInnen
12. KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen
13. PsychologInnen

14. Rechtskundige Bedienstete
15. SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen
16. TierärztInnen

In **vier Berufsfeldern** stieg der Frauenanteil erfreulicherweise in **höherwertiger Verwendung**, nicht jedoch im gesamten Berufsfeld:

Im gesamten Berufsfeld Bedienstete des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes und KardiotechnikerInnen sank der Frauenanteil seit 2012 um 0,81 Prozent. In höherwertiger Verwendung stieg der Frauenanteil in diesem Berufsfeld im gleichen Zeitraum um 0,25 Prozent.

Bei den LehrerInnen der Schemata II L/IV L sank der Frauenanteil im gesamten Berufsfeld seit 2012 um 0,53 auf 85,5 Prozent. Da weniger männliche Bedienstete in diesem Berufsfeld in höherwertiger Verwendung tätig sind, stieg der Frauenanteil im selben Zeitraum.

Bei den Bediensteten des technischen Dienstes stagnierte der Frauenanteil im gesamten Berufsfeld bei 6,7 Prozent. Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung konnte geringfügig erhöht werden.

Auch bei den Kanzleibediensteten stieg der Frauenanteil in Höherwertigkeit, während er im gesamten Berufsfeld geringfügig sank.

Eine **konträre Entwicklung** gab es in **drei Berufsfeldern**. In diesen Berufsfeldern stieg der Frauenanteil im gesamten



GLEICH GEHT'S  
UNS BESSER.

Berufsfeld und sank im gleichen Zeitraum in höherwertiger Verwendung: bei den ÄrztInnen des Krankenanstaltenverbundes, bei den ChemikerInnen mit Reifeprüfung, Fachbedienstete der physikalisch-technischen Prüfanstalt für Radiologie und Elektromedizin, Chemisch-technische und Pharmazeutische AssistentInnen und bei den Fachbediensteten des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten.

Zudem ist zu beobachten, dass in vielen Berufsfeldern, in denen der Frauenanteil im gesamten Berufsfeld sehr hoch ist, der

Anteil der Frauen in höherwertiger Verwendung gemessen am gesamten Frauenanteil im jeweiligen Berufsfeld geringer ausfällt. D. h., dass Männer in diesen frauendominierten Berufsfeldern eher in die Höherwertigkeit gelangen als Frauen. So beträgt der gesamte Frauenanteil bei den Kanzleibediensteten 81 Prozent. In höherwertiger Verwendung ist der Frauenanteil bei 77 Prozent. Nur rund 26 Prozent der weiblichen Kanzleibediensteten sind in höherwertiger Verwendung, während bei den männlichen Bediensteten der Anteil bei 32 Prozent liegt.

### VERGLEICH DER ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN HÖHERWERTIGER VERWENDUNG

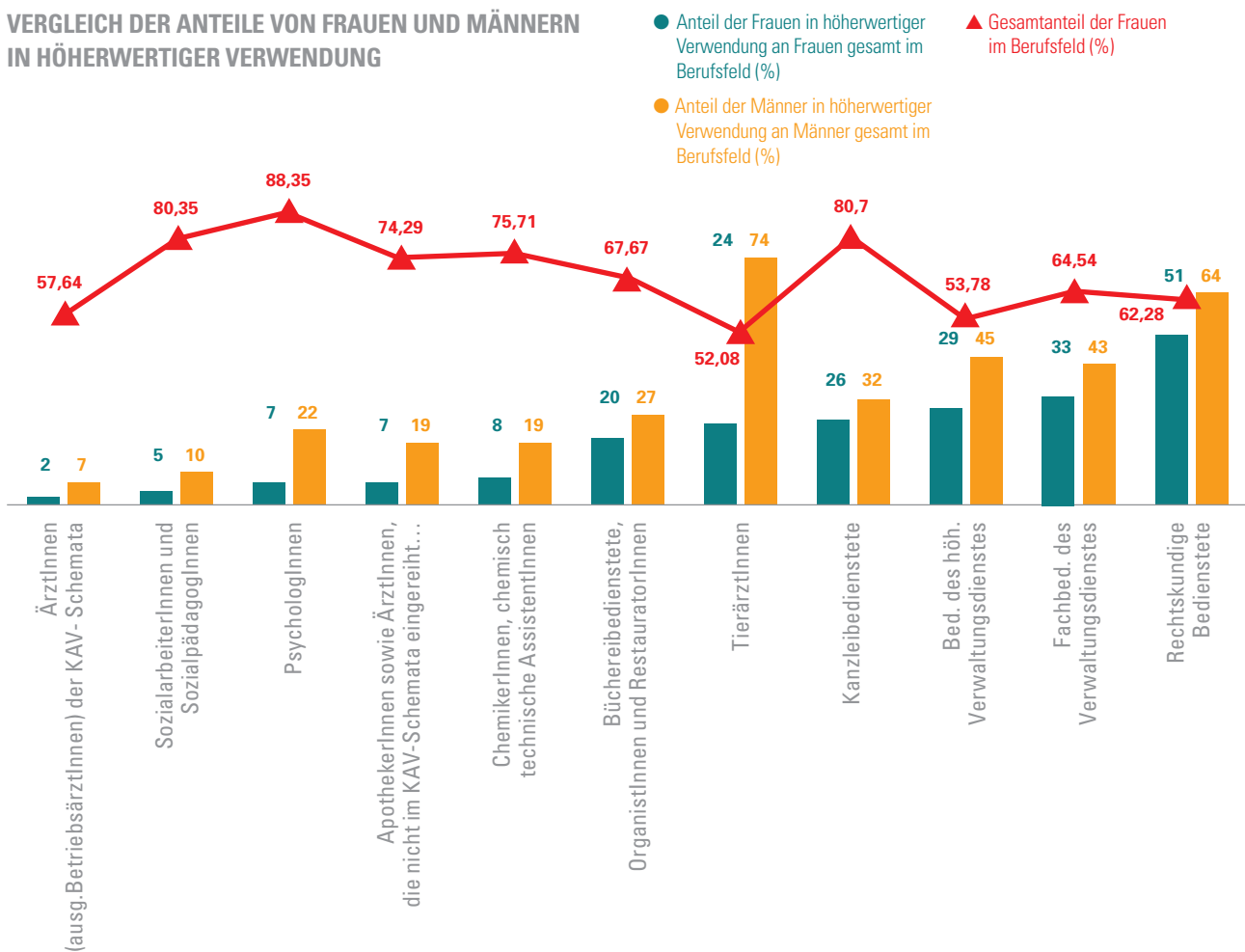


ABBILDUNG 26: Vergleich der Anteile von Frauen und Männern in höherwertiger Verwendung an der Gesamtzahl von Frauen und Männern in den Berufsfeldern im Jahr 2016; Quelle: MA 2; eigene Berechnung

### 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 Ebene der Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten 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, Gegebenheiten bzw. Entwicklungen feststellen zu können. Die Abfrage der Aus- und Weiterbildungsstunden erfolgte entlang einheitlicher Bildungskategorien.

In 36 Magistratsabteilungen, 13 Magistratischen Bezirksämtern, in 21 Dienststelleneinheiten des KAV und drei Unternehmen der Wiener Stadtwerke nahmen Frauen Aus- und Weiterbildungsstunden zumindest entsprechend dem Verhältnis der Beschäftigtenstruktur in Anspruch. In der Magistratsdirektion entspricht das Verhältnis der Inanspruchnahme nahezu dem Verhältnis der Beschäftigtenstruktur.

In 23 Abteilungen, fünf Magistratischen Bezirksämtern, acht Dienststelleneinheiten des KAV und in drei Unternehmen der Wiener Stadtwerke sowie der Holding besuchten männliche Bedienstete in einem höheren Stundenausmaß Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen. Zurückzuführen ist dies meist darauf, dass männliche Bedienstete im Berichtszeitraum zeitintensive Veranstaltungen wie z. B. Dienstprüfungskurse oder Managementlehrgänge besuchen mussten oder Seminare für bestimmte männlich dominierte Bedienstetengruppen (z. B. Bedienstete des technischen Dienstes, Fachbedienstete des technischen Dienstes, SanitäterInnen, etc.) zu absolvieren waren.

Besonders positiv hervorzuheben sind jene Maßnahmen, die Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten, welche das Ziel nicht erreicht haben, durchführen, um in Zukunft gleichwertigen Zugang von Frauen und Männern zu Aus- und Weiterbildung 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 gezielt zur Inanspruchnahme von Fortbildungsveranstaltungen motiviert werden, um den gleichwertigen Zugang von Frauen und Männern zu Aus- und Weiterbildung in Zukunft sicherzustellen. In manchen

Dienststellen wird Aus- und Weiterbildung nun auch im Rahmen der MitarbeiterInnenorientierungsgespräche thematisiert.

Zudem wurde in einigen Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten ein strukturiertes Informationsmanagement eingeführt, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen über geplante Fortbildungsveranstaltungen erhalten. Der Umstand allein, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieselben Fortbildungsmöglichkeiten offenstehen, reicht aber alleine nicht aus, um den gleichwertigen Zugang von Frauen zu Aus- und Weiterbildung sicherzustellen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Führungskräfte aufgefordert, hier für gleichwertigen Zugang bzw. gleichwertige Inanspruchnahme zu sorgen.

### ZIEL 4: SICHERSTELLUNG VON GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN PERSONALAUSWAHLVERFAHREN

Bis 2015 hatten die Dienststellen im Rahmen des ersten Gleichstellungsprogramms eine Maßnahme zur „**Prävention von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts**“ umzusetzen. Diese wurden im Gleichbehandlungsbericht 2011 bis 2013<sup>21</sup> ausführlich beschrieben, weshalb an dieser Stelle auf diese Ausführungen verwiesen wird.

Seit 2015 beinhaltet das Gleichstellungsprogramm das Ziel „**Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Personalauswahlverfahren**“. Die Personalauswahlprozesse sollen auf allen Ebenen transparenten, objektivierbaren und diskriminierungsfreien Kriterien entsprechen.

Die Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten haben anhand eines vorgegebenen Fragenkatalogs über den Prozess der Personalauswahl zu berichten. So war es möglich, die gelebte Praxis in den einzelnen Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten kennenzulernen, eventuellen Handlungsbedarf zu erkennen und allenfalls notwendige Maßnahmen zu implementieren.

99 Prozent aller Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten, die im Jahr 2015 und 2016 Personalauswahlverfahren für höherwertige Verwendungen (Funktionen) durchgeführt haben, gaben an, auf eine geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Gestaltung des Anforderungsprofils und der Arbeitsplatzbeschreibung zu achten.

<sup>21</sup> Gleichbehandlungsbericht 2011 bis 2013. Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien, S. 48-50

Die Informationen über zu besetzende Posten bekommen in fast 72 Prozent aller Fälle alle MitarbeiterInnen der eigenen Dienststelle. Vielfach wird der zu besetzende Posten neben der Jobbörse auch im Abteilungsintranet bekannt gemacht. Die Personalvertretung wird über etwas mehr als drei Viertel der zu besetzenden Posten informiert. Fast die Hälfte der Dienststellen gab an, potenzielle KandidatInnen zu informieren. In wenigen Bereichen erhalten MitarbeiterInnen, die in Karenz sind, Informationen über ausgeschriebene Posten.

Die Unterrepräsentation von Frauen wird nach den Angaben der Dienststellen zu fast 80 Prozent überprüft. In fast allen anderen Berufsfeldern steht von vornherein für die Dienststellen ohnedies fest, ob eine Unterrepräsentation von Frauen gegeben ist oder nicht (z. B. PädagogInnen und Gesundheitsberufe – keine Unterrepräsentation; TechnikerInnen – deutliche Unterrepräsentation).

Rund 85 Prozent aller Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten treffen nach Einlangen der Bewerbungen eine Vorauswahl. Die meisten entscheiden auf Basis der Bewerbungsunterlagen, und rund 30 Prozent treffen eine Vorauswahl aufgrund eines (zusätzlichen) telefonischen oder persönlichen Gesprächs. Tests bzw. Fragebögen und Arbeitsproben kommen nur sehr selten zur Anwendung.

Ausschlaggebend für eine Einladung zum Hauptauswahlverfahren ist den Angaben der Dienststellen oder Dienststelleneinheiten zufolge die Erfüllung der formalen sowie der fachlichen Kriterien. Die Vorauswahl scheint aber insgesamt ein Nadelöhr im Auswahlprozess zu sein, welches näher beleuchtet werden sollte.

Das Hearing ist das beliebteste Auswahlinstrument. Es wird in drei Viertel aller Verfahren angewendet. Auch Interviews/Gespräche werden angewendet. Assessment Center kommen in vier Prozent zur Anwendung, und in ganz wenigen Fällen gibt es mehrstufige Auswahlverfahren.

Die Personalvertretung wird bei 86 Prozent der durchgeführten Hauptauswahlverfahren eingeladen. Die Einladung der Kontaktfrauen (32 Prozent) bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragten (19 Prozent) erfolgt dagegen deutlich seltener. In sehr wenigen Auswahlverfahren sind externe Beratungsfirmen oder PsychologInnen dabei.

Der Ablauf des Auswahlverfahrens wird in 87 Prozent der Fälle im Vorfeld besprochen. Fast die Hälfte definiert auch die Anforderungskriterien mit Verhaltensbeispielen vor Beginn des Hearings und 55 Prozent legen fest, wie im Falle eines Gleichstandes der Bewertungsergebnisse vorgegangen wird.

Bei rund 85 Prozent der durchgeführten Auswahlverfahren wurden die Mitglieder der Auswahlkommission darauf hingewiesen, dass die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsvorgaben der Stadt Wien einzuhalten sind. Einige Dienststellen gaben an, dass diese Vorgaben nur dann in Erinnerung gerufen werden, wenn neue Mitglieder in der Kommission sind. Einige behaupteten, dass die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsvorgaben bekannt seien und seit Jahren keine diskriminierenden Fragen gestellt worden seien.

Erfreulich ist, dass nach Angaben der befragten Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten bei fast 95 Prozent aller Auswahlverfahren ein Fragenkatalog oder Interviewleitfaden verwendet wird und bei mehr als 96 Prozent der Auswahlverfahren allen BewerberInnen dieselben Fragen gestellt werden.

Rund 86 Prozent gaben an, den abgelehnten BewerberInnen ein Feedback anzubieten. Einige Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten bieten dies nur auf Nachfrage an.

**Zusammenfassend** kann festgestellt werden, dass es in den Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten meist eine strukturierte Vorgehensweise bei den Personalauswahlverfahren gibt. Wünschenswert wäre es, wenn in Zukunft alle MitarbeiterInnen in Karenz Informationen über zu besetzende Posten erhalten. Zudem hat sich gezeigt, dass die Vorauswahl eine wichtige Stufe im Auswahlverfahren ist, die sehr unterschiedlich abgewickelt wird und von handschriftlichen Vermerken auf den Bewerbungsunterlagen bis zu detaillierten Beurteilungsbögen oder -matrizen reicht. Empfohlen werden klare Festlegungen vor dem Hauptauswahlverfahren (Ablauf, Anforderungskriterien und Verhaltensbeispiele, Vorgehensweise bei Gleichstand etc.), um im Anlassfall sachlich reagieren zu können.

Um den Auswahlprozess transparent und nachvollziehbar zu gestalten, wurden auf Initiative der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gemeinsam mit der MD-PR **Standards für eine qualitätsvolle, objektive, gleichstellungsorientierte und transparente Personalauswahl für die gesamte Stadt Wien** erarbeitet. Die Implementierung dieser Standards soll eine einheitliche, strukturierte Vorgehensweise bei der Durchführung der einzelnen Schritte sicherstellen und langfristig zu einer Verbesserung der geschlechtergerechten Besetzung von vakanten Positionen führen.

## RESÜMEE UND AUSBLICK

Die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten blickt mittlerweile auf eine mehr als zwanzigjährige Geschichte zurück. In dieser Zeit hat es viele positive Entwicklungen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung gegeben.

Die Stadt Wien als eine der größten DienstgeberInnen Österreichs kann aber nicht von den vorherrschenden gesellschaftlichen Bedingungen losgelöst betrachtet werden. Zwar wurden in Wien die für Gleichstellung relevanten Strukturen laufend verbessert und dadurch wurde schon viel bewirkt. Doch trotz all dieser Errungenschaften ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auch bei der Stadt Wien als Arbeitgeberin noch nicht erreicht.

Im vorliegenden Bericht war es – seit Gründung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und der neuen Berichtsstruktur – erstmals auch möglich, längerfristige Entwicklungen im jeweiligen Bereich zu beobachten. Aus der Analyse der Zahlen und Daten der letzten drei Jahre und unter Einbeziehung der langfristigen Entwicklungen im jeweiligen Bereich können folgende wesentliche Herausforderungen für die zukünftige Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgeleitet werden:

### AUFKLÄRUNGS-, SENSIBILISIERUNGS- UND BEWUSSTSEINSARBEIT

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

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

### SCHAFFUNG EINES WÜRDEVOLLEN, BELÄSTIGUNGS- UND SEXISMUSFREIEN ARBEITSUMFELDES UND RESPEKTVOLLEN UMGANGS MITEINANDER

Zur Schaffung eines würdevollen Arbeitsumfeldes und eines

respektvollen Umgangs miteinander ist Aufklärungsarbeit ein wichtiger Bestandteil. Um langfristig Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern, ist eine eindeutige Positionierung gegen sexuelle Belästigung und Sexismus seitens der Dienstgeberin genauso wesentlich wie das konsequente Vorgehen dagegen.

Präventive Maßnahmen schaffen ein Umfeld, welches Wertschätzung und Respekt in den Vordergrund stellt. Eine klare Haltung der Führungskräfte ist dabei von besonderer Bedeutung, denn sie erhöht das Vertrauen von betroffenen Personen in die Dienstgeberin und ermutigt, gegen Missstände aufzutreten.

Prioritär ist daher in den nächsten Jahren:

- Die Kommunikation des klaren Bekenntnisses der Dienstgeberin gegen sexuelle Belästigung
- Es ist sicherzustellen, dass Führungskräfte im Falle des Auftretens einer sexuellen Belästigung in der Lage sind, konsequent und professionell zu handeln.
- Schulungen zwecks Sensibilisierung in diesem Bereich sind weiterzuführen bzw. auszubauen.

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

Gerade im langfristigen Vergleich hat sich gezeigt, dass bei der Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern bzw. der Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in höherwertige Verwendung (unabhängig von Betreuungsaufgaben) aufgrund geringer Fluktuation bzw. Verschiebungen in der Bedienstetenstruktur nur langsam Erfolge erzielt werden können. Die geschlechtsspezifische Verteilung in den Bildungseinrichtungen und Berufsausbildungen, die überwiegende Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Frauen und die Persistenz von Rollenstereotypen 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 Vorgaben 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. In diesem Zusammenhang besonders relevant ist eine transparente und objektive Personalauswahl. Durch die in diesem Bereich in den letzten Jahren erarbeiteten Standards und Maßnahmen soll in Zukunft sichergestellt werden, dass eine einheitliche, strukturierte Vorgehensweise in Auswahlverfahren angewendet wird, die dazu beiträgt, dass Rollenstereotype keinen Einfluss mehr auf die Ergebnisse von Personalauswahlverfahren haben. Die praktische Anwendung gilt es in Zukunft zu beobachten.

### **BERATUNGSANGEBOT DER STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN BZW. DER KONTAKTFRAUEN BEKANNT MACHEN**

Damit Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindert bzw. beseitigt werden können, ist es wichtig, dass sich die Bediensteten an die Kontaktfrauen oder an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wenden. Nutzungsbarrieren und Hürden bei der Kontaktaufnahme 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.

### **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.

Um die Karenzplanung und die Organisation des Wiedereinstiegs in der Stadt Wien einheitlich zu regeln und sicherzustellen, dass alle Personen abteilungsunabhängig die gleichen Voraussetzungen vorfinden, wird derzeit ein Vorschlag für ein einheitliches Karenzmanagement im Rahmen einer Arbeitsgruppe erarbeitet. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Perspektive aller am Prozess beteiligten Personen – Führungskräfte, PersonalistInnen, (werdende) Eltern – zu berücksichtigen und auf Basis eines gemeinsamen Verständnisses Qualitätsstandards zu definieren und „Leitlinien“ zu verschiedenen Stationen des Aus- bzw. Wiedereinstiegs im Rahmen der Eltern-Karenz zu entwickeln und in weiterer Folge zu implementieren.

### **REDUZIERUNG DER EINKOMMENSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN**

Ein wesentliches Ziel ist die Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern durch Einkommenstransparenz, das Durchbrechen der horizontalen und vertikalen Segregation und ein auf Funktionen abgestelltes geschlechtergerechtes Besoldungssystem.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat in der Arbeitsgruppe zur Dienstrechts- und Besoldungsreform der Stadt Wien mitgewirkt und im Rahmen der Schaffung eines neuen Bewertungssystems von Anfang an gleichstellungsspezifische Anliegen vertreten und verhandelt. Die neue Funktionsbewertung zielte darauf ab, ein objektives, gendergerechtes, diskriminierungsfreies und transparentes System zu verwirklichen.

Die Implementierung und die praktische Anwendung dieser Reform gilt es in den nächsten Jahren aus Gleichstellungssicht zu beobachten bzw. zu evaluieren.

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

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

## ANHANG

### ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

GBB	Gleichbehandlungsbeauftragte
GBK	Gleichbehandlungskommission
GGR FBIJP	Geschäftsgruppe Frauen, Bildung, Integration, Jugend und Personal
HCM	Health-Care-Management
KAV	Wiener Krankenanstaltenverbund
MA	Magistratsabteilung
MD-OS	Magistratsdirektion – Organisation und Sicherheit
MD-PWS	Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke
MD-PR	Magistratsdirektion – Personal und Revision
VGW	Verwaltungsgericht Wien
VwGr	Verwendungsgruppe
W-GBG	Wiener Gleichbehandlungsgesetz
WAST	Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweisen
WW	Wiener Wohnen
WKN	Wien Kanal
Ziel 1	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
Ziel 2	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen), in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind
Ziel 3	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms Gleichwertiger Zugang von Frauen und Männern zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
Ziel 4	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms 2012 bis 2014 Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms 2015 bis 2017 Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Personalauswahlverfahren





## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Prozentuelle Verteilung der Beschwerden nach Frauen, Männern, weiteren Geschlechtsidentitäten und anonymen Personen	10
Abbildung 2:	Abgehaltene Schulungsstunden der Stelle der GBB	11
Abbildung 3:	Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien	25
Abbildung 4:	Neuaufnahmen – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	25
Abbildung 5:	Beendigungen – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	26
Abbildung 6:	Grundlaufbahn – Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien	26
Abbildung 7:	Höherwertige Verwendung – Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien	28
Abbildung 8:	Grundlaufbahn und höherwertige Verwendung – Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien	30
Abbildung 9:	Grundlaufbahn und höherwertige Verwendung – Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten im Magistrat	30
Abbildung 10:	Grundlaufbahn und höherwertige Verwendung – Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten im KAV	31
Abbildung 11:	Grundlaufbahn und höherwertige Verwendung – Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der MD-PWS	32
Abbildung 12:	Schlüsselfunktion – Prozentuelle Verteilung der höherwertigen Dienstposten	33
Abbildung 13:	Beförderungen – Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten	33
Abbildung 14:	Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien	35
Abbildung 15:	Frühkarenz – Anzahl der Bediensteten	39
Abbildung 16:	Eltern-Karenz – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	40
Abbildung 17:	Beschäftigung während der Eltern-Karenz – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	41
Abbildung 18:	Pflegefreistellung – Prozentuelle Verteilung der Inanspruchnahme durch weibliche und männliche Bedienstete	42
Abbildung 19:	WiedereinsteigerInnen – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	43
Abbildung 20:	Eltern-Teilzeit – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	44
Abbildung 21:	Teilzeitbeschäftigung – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	45
Abbildung 22:	Teilzeit in höherwertiger Verwendung – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	46
Abbildung 23:	Telearbeit – Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten	46
Abbildung 24:	Veränderungen des Frauenanteils in den Berufsfeldern (Ziel 1) von 2012 bis 2016	53
Abbildung 25:	Veränderung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) von 2012 bis 2016	57
Abbildung 26:	Vergleich der Anteile von Frauen und Männern in höherwertiger Verwendung an der Gesamtzahl von Frauen und Männern in den Berufsfeldern 2016	59

## 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](mailto:post@gbb.wien.gv.at)  
[www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung](http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung)

Bei den Wiener Stadtwerken  
Thomas-Klestil-Platz 14  
1030 Wien  
Telefon: +43 1 531 23 39460  
E-Mail: [gabriele.fritz@wienerstadtwerke.at](mailto:gabriele.fritz@wienerstadtwerke.at)

## IMPRESSUM

Gleichbehandlungsbericht 2014 bis 2016

Eigentümerin und Herausgeberin:  
Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

Autorinnen:  
Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Assmair (GBB)  
Dr.<sup>in</sup> Iulia-Andreia Leopold (MA 23/ Rotantin GBB)

Kapitel Gleichbehandlungskommission:  
Mag.<sup>a</sup> Eva Papouschek (Vorsitzende)

Cover:  
Graphische Gestaltung im Erdgeschoss GmbH  
<http://www.erdgeschoss.at/>  
Bericht:  
Claudia Schneeweis-Haas  
[www.frauschnee.at](http://www.frauschnee.at)

Fotocredits:  
S. 8 PID/Schaub-Walzer, S. 9, S 12-14, S. 21 PID/Kromus,  
S. 16 GBB Vorarlberg

Wien, September 2017



