



**GLE!CH GEHT'S  
UNS BESSER.**

## **Gleichbehandlungs- bericht 2017 bis 2019**

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



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>Rechtliche Grundlagen</b> .....	<b>6</b>
<b>Einrichtungen und Personen</b> .....	<b>9</b>
GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE .....	9
KONTAKTFRAUEN.....	30
GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK) .....	34
<b>Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien</b> .....	<b>40</b>
<b>BEDIENSTETENSTRUKTUR</b> .....	<b>42</b>
Neuaufnahmen.....	43
Beendigungen .....	44
Frauen- und Männeranteile in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung .....	44
Frauen- und Männeranteile im Magistrat, Wiener Gesundheitsverbund und bei den Wiener Stadtwerken .....	51
Schlüsselfunktionen.....	55
Beförderungen .....	56
Geschlechterverteilung in den höchsten Führungspositionen .....	56
Lehrlinge.....	58
<b>VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE     BZW. PRIVATLEBEN BEI DER STADT WIEN</b> .....	<b>61</b>
Frühkarenz („Babyonat“) .....	62
Eltern-Karenz .....	63
Karenzurlaub ohne Bezüge im Anschluss an eine Eltern-Karenz .....	66

Pflegefreistellung .....	67
Karenz zur Pflege eines Kindes mit Behinderung oder einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen .....	68
Dienstantritt nach Eltern-Karenz .....	69
Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes („Eltern-Teilzeit“) .....	69
Teilzeitbeschäftigung gesamt .....	71
Teilzeitbeschäftigung in höherwertiger Verwendung.....	73
Telearbeit.....	74
<b>AUS- UND WEITERBILDUNG.....</b>	<b>76</b>
<b>EINKOMMENSBERICHT DER STADT WIEN.....</b>	<b>80</b>
<b>GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM .....</b>	<b>83</b>
Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in jenen Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	84
Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen, in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind.....	92
Ziel 3: Frauenförderung und diskriminierungsfreier Zugang insbesondere von teilzeitbeschäftigten Bediensteten zu Aus- und Weiterbildungs- maßnahmen.....	101
Ziel 4: Prävention von sexueller Belästigung durch eine klare Positionierung und Implementierung eines standardisierten Prozesses.....	103
<b>Resümee und Ausblick.....</b>	<b>109</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>115</b>

# Einleitung

Sexuelle Belästigung und Sexismus sind weit verbreitet. Es sind wohl die häufigsten Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und es gibt kaum ein Unternehmen, das nicht schon einmal damit konfrontiert war. So auch die Stadt Wien. Der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung und Sexismus ist von höchster Bedeutung. Konsequentes Vorgehen und eine klare Haltung der Führungskräfte sind 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.

Die Stadt Wien hat im Berichtszeitraum eine umfassende Initiative für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen sexuelle Belästigung gesetzt, die auf den dreijährigen Themenschwerpunkt der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten zurückzuführen ist. Eine Reihe an sehr engagierten Maßnahmen war von allen Dienststellen des Magistrats, den Unternehmungen und den Wiener Stadtwerken umzusetzen.

Wesentlich dabei war, dass sich die Dienststellen aktiv mit dem Thema befassen und auseinandersetzen mussten. Das Ergebnis ist für die Stadt Wien eine enorme Verbesserung und Weiterentwicklung hinsichtlich der Prävention von sexueller Belästigung und der Verfahrensabwicklung bei Meldungen sowie eine wesentliche Stärkung der Rechte der Betroffenen. Aufgrund des eindrucksvollen Maßnahmenbündels, das gesetzt wurde, kann die Stadt Wien sicherlich als Best-Practice-Beispiel für ganz Österreich fungieren und nimmt gleichstellungspolitisch wieder einmal eine wesentliche Vorreiterinnenrolle ein.

Alle profitieren von wirksamen und umfassenden Präventionsmaßnahmen, die darauf abzielen, Belästigung langfristig zu verhindern – auch die Dienstgeberin. Schließlich trägt ein gutes Betriebsklima maßgeblich zur Motivation bei. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten in einem wertschätzenden und respektvollen Umfeld arbeiten.

Dieser Themenschwerpunkt bedeutete aber auch viel Arbeit. Die Dienststellen mussten zahlreiche Vorgaben realisieren, aber auch für die GBB-Stelle bedeutete dieser mehrjährige Themenschwerpunkt intensive Arbeitsjahre mit einer Reihe an Begleitmaßnahmen zusätzlich zu den Maßnahmen im Gleichstellungsprogramm.

Wir haben aber auch in der Zukunft noch viel vor. In der praktischen Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung wird immer wieder deutlich, wie belastend die Verfahren für die Betroffenen sind. Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten hat daher 2019 eine Initiative gestartet und einen Vorschlag für eine Reihe an Maßnahmen und rechtlichen Instrumenten entwickelt, um den Opferschutz in der Stadt Wien bei sexueller Belästigung auszuweiten.

Mehr Details zu den bisher gesetzten Maßnahmen und noch viele weitere Arbeitsschwerpunkte finden Sie im vorliegenden Bericht. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie ihn lesen! Es finden sich viele interessante Informationen und Analysen zur Gleichbehandlung in der Stadt Wien darin.

Wir danken dem Personalservice der Stadt Wien (MA 2), der Magistratsdirektion Personal und Revision, dem Wiener Gesundheitsverbund 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 Kathrin Gaál und dem Personalstadtrat Mag. Jürgen Czernohorszky, der obersten Führungsebene, allen Führungskräften, den für Personalangelegenheiten zuständigen Dienststellen des Magistrats, des Wiener Gesundheitsverbunds (WIGEV) 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.

Viele interessante Erkenntnisse wünschen Ihnen

Elisabeth Kromus und das Team der Stelle der  
Gleichbehandlungsbeauftragten

# 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 2019 wurde das Gesetz insgesamt 19 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 und die geschlechtsbezogene Belästigung in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis sowie die Viktimisierung gelten als Diskriminierung nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt unter anderem bei der Festsetzung von Auswahlkriterien für BewerberInnen, 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 bzw. der Dienstposten, die den Berufsfamilien im Bereich Führung und Management zugeordnet sind, 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,
- der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen bzw. Führungsfunktionen, sofern gleiche Qualifikation vorliegt,
- der Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für höherwertige Verwendungen (Funktionen).

## **Gesetzliche Änderungen im Berichtszeitraum**

### **Novellen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes**

Im Berichtszeitraum wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz zweimal novelliert. Besonders erwähnenswert ist dabei die 18. Novelle zum W-GBG, mit der das Gesetz den Anforderungen der gleichzeitig beschlossenen Besoldungsreform angepasst wurde.

Insbesondere wurde der Begriff des beruflichen Aufstiegs ergänzt. Eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg ist daher nun nicht nur insbesondere bei Beförderungen, sondern auch bei Höherreitungen nach dem neuen Wiener Bedienstetengesetz verboten. Somit wurde der Diskriminierungsschutz erweitert, da jede Möglichkeit der finanziellen Verbesserung für Bedienstete vom Diskriminierungsverbot umfasst ist.

Die im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Ausschreibungspflicht für höherwertige Verwendungen wurde ausdrücklich klargestellt und auf alle entsprechenden Einreihungen bzw. Führungs- und Managementfunktionen nach dem neuen Wiener Bedienstetengesetz ausgedehnt.

Darüber hinaus wurden auf Anregung der Gleichbehandlungsbeauftragten unter Berücksichtigung der praktischen Erfahrungen die Fristen für die Berichtslegung nach dem WGBG angepasst.

Mit der 19. Novelle wurde das W-GBG an die Einführung der neuen Schemata II P und IV P und der neuen Verwendungsgruppen P 1 bis P 6 angepasst sowie die Dienstposten der durch die Novelle LGBl. Nr. 33/2017 für die Bediensteten der Berufsrettung Wien geschaffenen Schemata II R und IV R ergänzt.

## **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 2017 die Pflegefreistellung bzw. Teilzeit zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes dahingehend neu geregelt, dass auf die Voraussetzung eines gemeinsamen Haushalts verzichtet wurde. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit eröffnet, im Zusammenhang mit einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie eine Verlängerung dieser Pflegefreistellung – höchstens zweimal für die Dauer von jeweils höchstens neun Monaten – zu beantragen.

Eine weitere wichtige Änderung wurde in der wesentlichen dienstrechtlichen Regelung über das Rückkehrrecht nach der Eltern-Karenz vorgenommen. Die Bestimmung, wonach Bedienstete nach einer Eltern-Karenz einen Anspruch haben, auf den früheren Arbeitsplatz zurückzukommen, spielt in der Praxis eine besonders wichtige Rolle. Nur in Ausnahmefällen, also nur, wenn das tatsächlich nicht möglich ist, weil es beispielsweise den Dienstposten aufgrund von Umorganisationen nicht mehr gibt, ist es zulässig, nach der Eltern-Karenz auf einem gleichwertigen Dienstposten beschäftigt zu werden. Die früher vorgesehene Möglichkeit, auch auf einem ähnlichen Dienstposten eingesetzt zu werden, wurde nunmehr ersatzlos gestrichen. Damit soll der Rückkehranspruch von karenzierten Eltern zusätzlich gestärkt werden.



# Einrichtungen und Personen

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.

## GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE

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

Im Jahr 2016 wurde Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Kromus zum zweiten Mal zur Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt.

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 gehört etwa das Recht auf Einsichtnahme in Akten oder Bewerbungsunterlagen oder das Recht auf umfassende Auskünfte durch die Dienstgeberin.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist gleichzeitig auch die Leiterin der Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die fünf stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten sind ein multiprofessionelles Team mit Ausbildungs- bzw. Erfahrungshintergrund in den Bereichen Rechtswissenschaften, Kommunikationswissenschaft, Psychologie und Pädagogik, Sozialarbeit, Gesundheitswesen und Verwaltung. Sie gehen jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach, nehmen die Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegen und beraten und unterstützen sie bei der Durchsetzung ihrer Anliegen.

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 Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen 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.

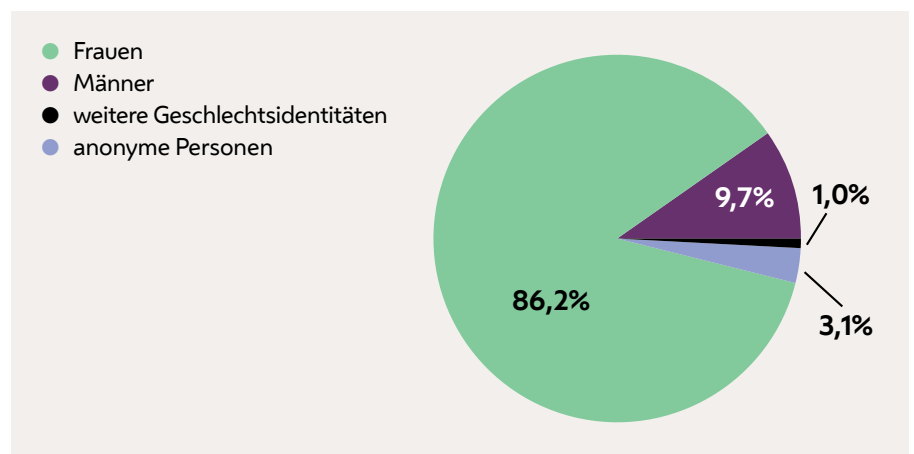
## Anfragen, Beschwerden und Fälle

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde in vielen Fällen von Bediensteten aufgesucht, um Informationen hinsichtlich der geltenden dienst- bzw. gleichbehandlungsrechtlichen Regelungen zu erhalten.

Im Berichtszeitraum verzeichnete die Stelle 732 Anfragen bzw. Beschwerden von Bediensteten, Kontaktfrauen oder BürgerInnen, die telefonisch, per E-Mail oder persönlich beantwortet wurden.

Komplexere Sachverhalte wurden als Fälle in Bearbeitung genommen. Im Berichtszeitraum wurden in diesem Zusammenhang 383 Betroffene von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten beraten und betreut. Einige dieser Personen wurden über mehrere Jahre hinweg begleitet, da Fälle sich oft über einen längeren Zeitraum ziehen.

### Betroffene Personen – Verteilung nach Geschlecht



**Abbildung 1:** Prozentuelle Verteilung der Betroffenen, die die sich in den Jahren 2017 bis 2019 an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt haben, nach Geschlecht

Mehr als 86 Prozent der betroffenen Personen, die sich an die Gleichbehandlungsstelle gewandt haben, waren Frauen, rund zehn Prozent Männer, rund drei Prozent wandten sich anonym an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und ein Prozent der betroffenen Bediensteten hatte eine andere Geschlechtsidentität. Es handelte sich um unterschiedlich gelagerte Fälle, die im Hinblick auf die Anzahl der involvierten Personen, die Schwere der Diskriminierung als 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 (bis hin zu mehreren Jahren) dauernde Bearbeitung und Betreuung.

Thematische Schwerpunkte waren sexuelle Belästigung und die Nichtverlängerung von befristeten Verträgen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft. Die Stelle wurde auch bei der Durchsetzung von Ansprüchen im Zusammenhang mit 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 **82 Hearings und Auswahlverfahren im Ausmaß von 275 Stunden teil.**

## Schulungen

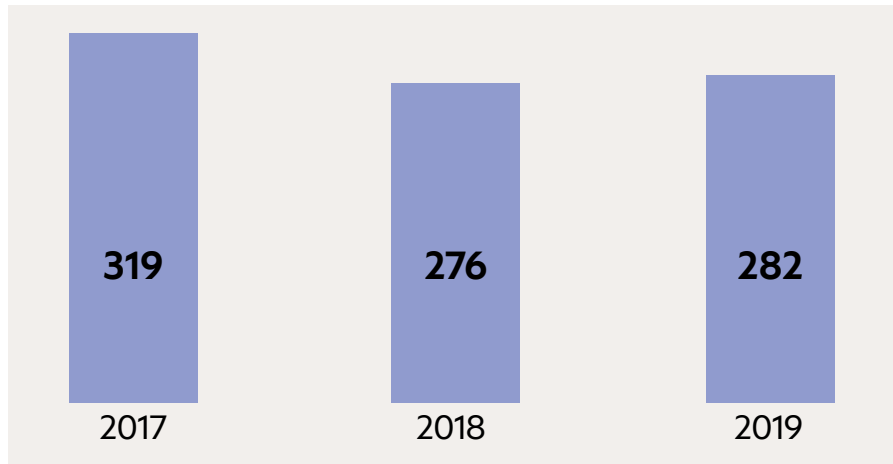
Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit und die erfolgreiche Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Berufsleben sind die entsprechende Information und das Bewusstsein von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Führungskräften.

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.

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 2017 bis 2019 wurden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten insgesamt **876 Schulungsstunden** abgehalten.

## Abgehaltene Schulungsstunden



**Abbildung 2:** Anzahl der Schulungsstunden, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgehalten wurden

Die Schulungen wurden zu einem Großteil von der Wien-Akademie oder dem Wiener Gesundheitsverbund 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 Wien-Akademie

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in zahlreichen Kursen dieser Kursgruppe (siehe Aus- und Weiterbildung S. 76) wie den Seminaren für Kontaktfrauen, WiedereinsteigerInnen, sprachliche Gleichbehandlung, Umgang mit sexueller Belästigung etc. als Vortragende tätig.

### NewcomerInnen

Bedienstete, die neu bei der Stadt Wien einsteigen, erhalten im Rahmen der NewcomerInnenschulung auch umfassende Informationen zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz und den entsprechenden Strukturen und Personen. Anhand von praktischen Fallbeispielen erhalten die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer einstündigen 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 zwecks Unterstützung wenden können, wenn sie von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen sind.

### **Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Dienststellen**

Neben den Kursen, die seitens der Wien-Akademie und des Wiener Gesundheitsverbunds angeboten werden, organisieren Dienststellen oft auch selbst Vorträge und Seminare 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 wie z. B. für Führungskräfte oder neu aufgenommene Bedienstete. Die meisten der Schulungen in den Dienststellen wurden im Berichtszeitraum von den Gleichbehandlungsbeauftragten, den Kontaktfrauen oder beiden gemeinsam abgehalten.

### **Informations- und Sensibilisierungskampagne zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Wiener Gesundheitsverbund**

Der Wiener Gesundheitsverbund hat in Kooperation mit den Diversitätsbeauftragten der Generaldirektion sowie mit der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und der Psychologischen Servicestelle eine großangelegte Informationskampagne in allen Krankenanstalten, PflEGEwohnhäusern und der Generaldirektion gestartet, mit dem Ziel, alle MitarbeiterInnen umfassend über das Thema sexuelle Belästigung zu informieren. Anhand von Beispielen und der Vermittlung von Grundlagen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erklärte die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte den zahlreichen TeilnehmerInnen, was unter sexuelle Belästigung fällt, wie sich MitarbeiterInnen schützen können und wie Führungskräfte im Rahmen ihrer Fürsorgeverantwortung zu handeln haben.

Die Psychologische Servicestelle stellte ihre Angebote für MitarbeiterInnen vor und erinnerte an die Grundsatzklärung der jeweiligen Dienststelle. Das Schulungsangebot wird von den Führungskräften wie auch von den MitarbeiterInnen sehr gut angenommen und ist derzeit noch im Laufen.

Dem Wiener Gesundheitsverbund sei an dieser Stelle ein besonderer Dank für die großartige Unterstützung im Kampf gegen sexuelle Belästigung ausgesprochen.

## **Veranstaltungen der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten**

### **Fachkonferenz „Diskriminierungsfreie Personalauswahl“**

**November 2017, Wien**

Im November 2017 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 und diskriminierungsfreiem Recruiting 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 trainiert. Der Schwerpunkt der Konferenz war die Sensibilisierung für Themen wie Neutralität, Unvoreingenommenheit, Diskriminierung und persönliche Wahrnehmungsfehler im Auswahlverfahren.

### **Plattformtreffen Chancengleichheit (Netzwerk von Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsbeauftragten)**

**April 2019, Wien**

Die Stadt Wien ist Mitglied der Plattform Chancengleichheit. Es handelt sich dabei um ein Netzwerk von Gleichbehandlungsbeauftragten, Personalverantwortlichen bzw. Gender-&-Diversity-Fachleuten aus rund 50 Organisationen, Unternehmen und Universitäten. Die Plattform versteht sich als Zusammenschluss von Expertinnen und Experten zum Wissensaustausch – insbesondere bei der Implementierung von Chancengleichheit in die unternehmerische und universitäre Praxis.

Am 11. April 2019 richtete die Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien das Plattformtreffen im Wiener Rathaus aus.

Bei dem Treffen setzten sich die Expertinnen und Experten mit dem Thema Digitalisierung und Chancengleichheit auseinander. Mag.<sup>a</sup> Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in



TeilnehmerInnen der Plattform Chancengleichheit

der Arbeiterkammer Wien, stellte im Rahmen der Veranstaltung das Digitalisierungsprogramm der Arbeiterkammer vor und Thomas Schuhböck von der Magistratsdirektion der Stadt Wien, Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit, Gruppe Prozessmanagement und IKT-Strategie, stellte die Digitale Agenda Wien vor.

Im Anschluss wurde darüber diskutiert, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kundinnen und Kunden und Bürgerinnen und Bürger von der Digitalisierung betroffen sind, welche Entwicklungen sich abzeichnen und welche Auswirkungen dies auf Gleichstellung hat. Ausführlich wurde die Frage erörtert, wie digitale Veränderungen aussehen müssten, damit Chancengleichheit verbessert werden kann.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren nicht nur vom Veranstaltungsort – dem Steinernen Saal II – sehr begeistert, sondern auch von der überaus interessanten Führung „Wege der Frauen durch das Rathaus“, die sie im Rahmen des Plattformtreffens erleben konnten.



## Erfahrungsaustausch mit ExpertInnen

### Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Gemeinden

#### 18. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten Oktober 2017, Salzburg

Bei der 18. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten am 16. und 17. Oktober 2017 in Salzburg stand vor allem das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Vordergrund.

Eingangs referierte die Psychoanalytikerin Dr.<sup>in</sup> Margret Aull zur Dynamik und den Folgen von sexualisierten Übergriffen am Arbeitsplatz. Rechtswissenschaftler Univ.-Prof. Dr. Klaus Firlei setzte sich mit der Wirksamkeit der bestehenden rechtlichen Maßnahmen auseinander. In der anschließenden Diskussion ging es vor allem um einen Erfahrungsaustausch hinsichtlich gelungener Verfahrensabläufe und wirkungsvoller Maßnahmen und Angebote. Die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema zwecks Sensibilisierung und ein klares Bekenntnis der ArbeitgeberInnen gegen sexuelle Belästigung wurden als wesentliche Präventionsmaßnahmen gesehen. Weiters wurden im Laufe der Konferenz die Themen Mehrfachdiskriminierung, Diskriminierung von transgender Personen und intersexuellen Menschen sowie gesetzliche Regelungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert.



TeilnehmerInnen der GBB-Konferenz mit Landesrätin Berthold und Univ.-Prof. Firlei



TeilnehmerInnen der GBB-Konferenz mit Landesrätin Eisenkopf

### **19. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten Oktober 2018, Rust**

Die 19. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten fand am 14. und 15. Mai 2018 in Rust statt und setzte sich mit dem Themenschwerpunkt Mehrfachdiskriminierung und Datenschutz auseinander.

Im Rahmen der Konferenz hielt Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Holzleithner einen Vortrag über Mehrfachdiskriminierungen, und Josef Aßmayr, MSc ging in einem Vortrag auf die in Kürze in Kraft tretende Datenschutzgrundverordnung ein. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Konferenz mehrere inhaltliche Themen diskutiert und Empfehlungen formuliert. Einerseits wurde der Umgang mit personenbezogenen Daten und Fotos vor dem Hintergrund der EU-Datenschutz-Grundverordnung seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten diskutiert und andererseits auch die unterschiedlichen Regelungen zu geschlechtergerechter Sprache. Die Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten hat sich auch intensiv mit den Themen Familienhospizkarenz und Pflegefreistellung befasst. Die Bundesländer haben derzeit unterschiedliche Regelungen im Hinblick auf das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts. In Wien ist dies sehr vorbildlich geregelt, denn für die Pflegefreistellung ist die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts mit den zu pflegenden minderjährigen Kindern ausgenommen.

## **20. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten Oktober 2019, Sankt Pölten**

Die 20. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten fand am 21. und 22. Oktober 2019 in Sankt Pölten statt.

Eingangs hielt Univ.-Prof. Dr. Nikolaus Benke von der Universität Wien einen Vortrag zum Thema „Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung als Herausforderungen für Gleichbehandlungsbeauftragte“ und ging dabei auf bestehende Schutzvorschriften, Rechtsfolgen und Opferschutz sowie auf Verbesserungspotenziale ein. Im Rahmen der anschließenden Diskussion tauschten sich die Gleichbehandlungsbeauftragten über ihre Erfahrungen in der Praxis aus.



TeilnehmerInnen der GBB-Konferenz mit Landesrätin Teschl-Hofmeister

Ein weiterer Themenschwerpunkt wurde auf „Rechtliche Möglichkeiten bei Mobbing und Belästigung im Netz“ gelegt. Die Wiener Rechtsanwältin Dr.<sup>in</sup> Maria Windhager beschrieb in einem Vortrag die auch negativen Nutzungsmöglichkeiten der sozialen Medien und des Internets und zeigte rechtliche Möglichkeiten und Strategien zur Abwehr von Beleidigung, Verspottung, und Bedrohung via Internet auf.

Weiters wurde im Rahmen der zweitägigen Konferenz auf diskriminierungsfreie Sprache insbesondere im Hinblick auf das dritte Geschlecht eingegangen und Erfahrungen hinsichtlich der Gutachten der Gleichbehandlungskommissionen wurden ausgetauscht.

## Arbeitsgruppen und Netzwerke

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist auch Teil von Arbeitsgruppen, Plattformen und Netzwerken innerhalb 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:

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

Wie bereits im letzten Gleichbehandlungsbericht angeführt, 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. Im Jahr 2017 wurde die Erarbeitung einer neuen Funktionsbewertung für die Stadt Wien mit dem Ziel eines objektiven, gendergerechten, diskriminierungsfreien und transparenten Bewertungssystems durch Quervergleiche abgeschlossen. Auch in der Projektgruppe Employer Branding, die darauf abzielt, die Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, hat die Gleichbehandlungsbeauftragte Gleichbehandlungsanliegen bei Themenstellungen wie Personalmarketing, Recruiting, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung sowie Personalforschung eingebracht.

### **Arbeitsgruppe „Rechte-Pflichten-Haltungen“ „Dienstausbildung neu“**

Im Jahr 2018 war die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten an der Erarbeitung des Konzepts für die „Dienstausbildung neu“ beteiligt. Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Rechte-Pflichten-Haltungen“, die von der MA 2 – Personalservice geleitet wurde, wurden Themenschwerpunkte festgelegt, Rechtsgebiete für die Ausbildung ausgewählt und konkrete Inhalte mit den TeilnehmerInnen bzw. mit dem Steuerungsgremium akkordiert. Die Arbeitsgruppe „Rechte-Pflichten-Haltungen“ umfasste folgende Themenschwerpunkte:

- Datenschutz
- Antikorruption und strafrechtliche Amtsdelikte
- Gleichbehandlung, Antidiskriminierung
- Diversität, Menschenrechte
- Personalvertretungsgesetz
- Karrierepfade (nach dem Wiener Bedienstetengesetz)
- Dienstrecht und Besoldung

Als Ergebnis der Tätigkeit der Arbeitsgruppe wurde ein Konzept für das Modul „Rechte-Pflichten-Haltungen“ der neuen Dienstausbildung erarbeitet, die dazugehörige Lernunterlage sowie die Prüfungsfragen verfasst und die Vortragstätigkeit aufgeteilt. Mittlerweile wird die neue Dienstausbildung an der Wien-Akademie durchgeführt. Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten trägt dabei den Bereich Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz vor, eine Materie, die früher von den MitarbeiterInnen der MA 2 mitbehandelt wurde.

### **Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“ der MD-PR Arbeitspaket „Neuaufnahme Teilbeschäftigte“**

Im Rahmen des Programms „Arbeitswelt und Gesundheit“ wurden vier Teilprojekte mit untergeordneten Arbeitspaketen installiert. Das Programm wurde gemeinsam von Politik, SozialpartnerInnen und Verwaltung ins Leben gerufen und die Magistratsdirektion, Geschäftsbereich Personal und Revision, wurde mit der Umsetzung beauftragt. Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten hat im Arbeitspaket „Neuaufnahme Teilbeschäftigte“ mitgewirkt. Da im Gegensatz zu allen anderen Berufsfamilien im Bereich der Berufsfamilien Verwaltung/Administration und Technik die Möglichkeit der Neuaufnahme von teilbeschäftigten BewerberInnen nicht vorgesehen war, hatte dieses Arbeitspaket die Aufgabe, zu beurteilen, ob die Neuaufnahme von teilbeschäftigten MitarbeiterInnen sinnvoll und möglich ist, entsprechende Zielgruppen bzw. Anwendungsfälle aufzuzeigen und Vor- und Nachteile einander gegenüberzustellen. Unter der Leitung von VB Personal der WIGEV-GED, Sonja Boiger, MBA wurde ein Pilotprojekt für fünf Jahre für die Berufsfamilie Verwaltung/Administration und Technik befürwortet, allerdings mit wesentlichen Voraussetzungen hinsichtlich der Rahmenbedingungen, um eine sogenannte „Teilzeitfalle“ bzw. Armutsfalle zu verhindern. Es ist ein Mindestbeschäftigungsausmaß von 20 Wochenstunden vorgesehen und die Beschäftigung in Teilzeit soll nur für einen befristeten Zeitraum möglich sein. Damit wird der Umstieg der teilzeitarbeitenden MitarbeiterInnen

auf eine Vollzeitstelle besser unterstützt und den Dienststellen die Personalplanung erleichtert. Im Anschluss an das Pilotprojekt ist eine Evaluierung vorgesehen. Im Sinne der Gleichstellung wird bei der Evaluierung seitens der GBB-Stelle jedenfalls ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, inwieweit dem Wunsch einer bzw. eines Teilzeitbediensteten nach einer Vollbeschäftigung nachgekommen werden konnte und ob die gesetzten Rahmenbedingungen (interne Vorrangregeln) greifen, um eine „Sackgasse Teilzeit“ zu verhindern.

### **Arbeitsgruppe „Nein zu sexueller Belästigung“ der Universitätsklinik AKH und der MedUni Wien**

Die für den Wiener Gesundheitsverbund zuständige stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte war Mitglied der Arbeitsgruppe „Nein zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, die von der Universitätsklinik AKH und der Medizinischen Universität Wien gebildet wurde. Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurde einerseits der Status quo erhoben und andererseits eruiert, was es noch braucht, damit sexuelle Belästigung verhindert werden kann. Im Zuge dessen wurden Präventionsmaßnahmen geplant, eine Vernetzung von bestehenden Angeboten und Ansprechpersonen erreicht, und für den konkreten und korrekten Umgang mit Vorfällen wurde ein Ablaufprozess erarbeitet. Zudem wurde ein Grundsatzpapier erstellt und auf der Homepage der Universitätsklinik AKH sowie der Medizinischen Universität präsentiert.

### **Arbeitsgruppe „Wien neu denken“ – Gender- und Diversitätsmanagement im Wiener Gesundheitsverbund**

Im Rahmen der Umwandlung des Wiener Gesundheitsverbunds in eine Anstalt öffentlichen Rechts wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich unter anderem mit der Umsetzung des W-GBG auseinandersetzte und die Einbettung der Kontaktfrauen für Gleichbehandlung sowie ihre Ausbildung, die weiterhin in der Wien-Akademie stattfinden soll, festlegte.

### **Arge Ost**

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist auch Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten Ostösterreichs und wirkt zweimal pro Jahr an den Arbeitstreffen mit, in deren Rahmen ein Austausch über aktuelle Entwicklungen erfolgt und Gleichbehandlungsthemen diskutiert werden. Im Jahr 2019 organisierte die Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien ein Arge-Ost-Treffen in der Hauptstadt.

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

- Gleichstellungs-Jour-fixe (MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming)
- Gender-Mainstreaming-MultiplikatorInnen-Treffen (MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming)
- Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsnetzwerkforum der Stadt Wien
- Plattform Chancengleichheit (Netzwerk von Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsbeauftragten)

### **Exkurs: Dank an Herrn Regierungsrat Reinhard Faber, Gender- und Diversitätsbeauftragter des Wiener Gesundheitsverbundes a. D.**

Während der Arbeit an diesem Bericht ist Herr Regierungsrat Reinhard Faber, langjähriger Gender- und Diversitätsbeauftragter des Wiener Gesundheitsverbundes, in den Ruhestand getreten. Herr Faber war ein außerordentlich wichtiger Netzwerkpartner der Gleichbehandlungsbeauftragten, der stets bemüht war, Gleichbehandlung und Frauenförderung im WIGEV zu fördern und die Gleichbehandlungsbeauftragten in vielerlei Hinsicht – bei der institutionellen Verankerung von Vereinbarungen, bei der praktischen Umsetzung von Maßnahmen, bei der Koordination von Programmen – zu unterstützen. Durch seinen beharrlichen Einsatz war im WIGEV vieles möglich, das in anderen Bereichen länger auf die erfolgreiche Realisierung warten musste. Auch im Zusammenhang mit der Stärkung der Kontaktfrauen hat er stets eine ganz wesentliche Schlüsselposition eingenommen. Zudem hat er die Umsetzung des Gleichstellungsprogramms in den Organisationseinheiten wesentlich forciert. Aktuell werden im WIGEV Schulungen zur Prävention von sexueller Belästigung abgehalten, deren flächendeckende Durchführung der Initiative von Herrn Faber zu verdanken ist. Eine solch umfassende Sensibilisierung zu dem Thema hat es im Wiener Gesundheitsverbund noch nie gegeben.

Gleichbehandlung und Frauenförderung lagen ihm immer am Herzen. Sein Einsatz und sein Engagement für Gleichstellung und die Unterstützung der Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragten waren stets etwas ganz Besonderes.

An dieser Stelle möchten wir deshalb unsere große Wertschätzung für sein Wirken ausdrücken und ein riesengroßes Dankeschön für seinen langjährigen und nachhaltigen Einsatz für das Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung aussprechen!

## **Internationaler Austausch**

Im Berichtszeitraum informierten sich zahlreiche internationale Delegationen, die die Wiener Stadtverwaltung besuchten, über Frauenförderung und Gleichbehandlung bei der Stadt Wien. Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten hielt je nach Interessenslage Vorträge zu Frauenförderung und Gleichbehandlung bei der Stadt Wien bzw. zu bestimmten Themenbereichen oder tauschte sich inhaltlich mit den Delegationen oder Einzelpersonen aus.

### **Europäische StädtevertreterInnen – Study Visit FemCities Konferenz**

#### **September 2017**

Im Anschluss an die FemCities Konferenz „Frauenrechte, Religion und Flucht – Europäische Städte zwischen Willkommenskultur und Ablehnung“ im Wiener Rathaus besuchten VertreterInnen von europäischen Städten im Rahmen eines Study Visits am 8. September 2017 die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Die TeilnehmerInnen erhielten Informationen über das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, über Einrichtungen und Personen, über Maßnahmen und Programme sowie über die Themenschwerpunkte sexuelle Belästigung und diskriminierungsfreie Personalauswahl. Im Anschluss wurden Erfahrungen zu unterschiedlichen Maßnahmen ausgetauscht.

### **Informationsreise des Parlamentsausschusses für die Gleichstellung der Frau aus Bremen (Deutschland)**

#### **Oktober 2017**

Der Parlamentsausschuss für die Gleichstellung der Frau aus Bremen besuchte für eine Informationsreise unter anderem auch die Stadt Wien, um sich insbesondere über die Schwerpunkte Gender Budgeting, Gender Mainstreaming und Best-Practice-Beispiele zum Themenbereich Gleichstellung, wie den Gleichstellungsmonitor der MA 57 und die internen Maßnahmen und Instrumente zu Gleichbehandlung und Frauenförderung der GBB-Stelle, auszutauschen. Seitens der Vorsitzenden des Ausschusses und der verschiedenen Abgeordneten hat sich mit den Vortragenden eine rege Diskussion und ein Austausch über Maßnahmen zur Gleichstellung auf Ebene einer Stadtverwaltung entwickelt.



### **Delegation aus Malmö November 2017**

Im November 2017 besuchte eine Delegation aus Malmö die Wiener Stadtverwaltung. Die Gleichbehandlungsbeauftragten informierten gemeinsam mit einer Vertreterin der Magistratsdirektion – Bau-  
direktion über gendergerechte Stadtplanung und Frauenförderung im technischen Bereich. Weiters wurde auf die Realisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadt Wien eingegangen.

### **Aserbaidsschanische Frauenministerin Juni 2018**

Am 7. Juni 2018 war eine Delegation von aserbaidsschanischen PolitikerInnen und BeamtInnen unter der Leitung der aserbaidsschanischen Ministerin für Familie, Frauen und Kinder, Frau Hicran Hüseynova, zu Gast im Wiener Rathaus. Ziel war, sich generell über die Verankerung und Aktivitäten zur Gleichstellung in Wien zu informieren und sich insbesondere über die Gewaltschutzmaßnahmen für Frauen auszutauschen.

Die Delegation wurde von Gemeinderätin Safak Akcay im Wiener Rathaus offiziell begrüßt. Expertinnen der MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming, der MA 57 – Frauenservice Wien und die Gleichbehandlungsbeauftragte präsentierten die zahlreichen Wiener Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung der Geschlechter in Wien. Ausführlich diskutiert wurden die Kommunikationsstrategien und Kampagnen zu Gender Mainstreaming, die Fortschrittsmessung der Gleichstellung in Wien mit dem Wiener Gleichstellungsmonitor, die Frauenförderung und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung innerhalb der Stadtverwaltung sowie die praktische Umsetzung von Gender Budgeting.

Das besondere Interesse der Ministerin galt Projekten zum Thema Gewaltschutz, insbesondere den Aktivitäten des 24-Stunden Frauennotrufs.

### **Detective Superintendent Debra Robertson, Victoria Police, Australien September 2018**

Am 25. September 2018 besuchte die Kriminalbeamtin Detective Superintendent Debra Robertson, Leiterin der Einheit Organisiertes

Verbrechen bei der Polizei des australischen Bundesstaates Victoria, gemeinsam mit einer Vertreterin der australischen Botschaft die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten, um Informationen über Frauenförderung in männerdominierten Berufsfeldern zu erhalten. Frau Robertson untersuchte im Zuge einer Studie zum Thema „Kulturelle Vielfalt und inhärente Einstellungen der Polizei mit einem Schwerpunkt auf wichtige Strategien des Betriebskulturmanagements“, die sie im Rahmen eines Churchill Fellowships durchführte, wie Frauen in männerdominierten Bereichen gefördert werden können und wie Gleichbehandlung in einem solchen Umfeld realisiert werden kann.

### **Delegation aus Tschechien**

#### **November 2018**

Eine Studienreise einer Gruppe von VertreterInnen aus zwei tschechischen Gemeinden und zwei NGOs besuchte am 8. November 2018 die Stadt Wien. Bei dem Besuch in der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde in den Inputs und Diskussionen insbesondere auf die Wirksamkeit von Instrumenten zur Gleichstellung und Frauenförderung eingegangen. Folgende Themen wurden diskutiert: Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen und ausgewogenere Entscheidungsprozesse, die auch die Frauenperspektive einbeziehen, Quotenregelungen, Gendergerechtigkeit im öffentlichen Raum und Zugang zu Informationen sowie verschiedene notwendige Gender-Projekte und deren Priorisierung in den einzelnen Bereichen (größere Städte und kleine Gemeinden). Insbesondere waren für die Delegation die Erfahrungen der Implementierung von Gleichstellung in der Stadtverwaltung und die Wirksamkeit der verankerten Instrumente für die Praxis sowie die notwendigen Prozesse von besonders großem Interesse, um vermehrt Maßnahmen in die eigenen Verwaltungen implementieren zu können.

### **Genderkompetenzzentrum Sachsen**

#### **Juli 2019**

Die Hauptaufgabe des Genderkompetenzzentrums Sachsen ist die Vernetzung und Stärkung von AkteurInnen aus den unterschiedlichsten Bereichen mit dem Ziel einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Gesellschaft wie auch die Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten. Am 25. Juli 2019 informierten sich die Mitarbeiterinnen des Gender Kompetenzzentrums Sachsen über die Aktivitäten der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten in Wien. Im Mittelpunkt des Austausches standen Maßnahmen, Programme

und Projekte im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung sowie das Thema Aus- und Weiterbildung und Vernetzung mit AkteurInnen im Antidiskriminierungsbereich. Das Gleichstellungsprogramm als wirkungsvolles Instrument wurde besonders ausführlich präsentiert, insbesondere der Themenschwerpunkt „Prävention von sexueller Belästigung bei der Stadt Wien“. Es wurden Informationen über Maßnahmen und Best-Practice-Beispiele aus deutschen Kommunen, Verwaltungen und Hochschulen sowie Projektarbeit in Organisationen ausgetauscht.

## Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen des dreijährigen Themenschwerpunkts der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ wurden eine Reihe von Maßnahmen zur Prävention gesetzt. Auch in der Öffentlichkeitsarbeit spiegelte sich der Themenschwerpunkt wider.

### Kampagne der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten: Das absolute NO-GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Im April 2019 wurde in der Stadt Wien die Kampagne „Das absolute NO-GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ gestartet, um darauf aufmerksam zu machen, dass sich die Stadt Wien eindeutig gegen jede Form der Belästigung positioniert und dass sich Betroffene nicht mit sexueller Belästigung abfinden müssen.



v.l.n.r.: Gleichbehandlungsbeauftragte Elisabeth Kromus, Personalstadtrat Jürgen Czernohorszky, Frauenstadträtin Kathrin Gaál, Magistratsdirektor Erich Hechtner

Dazu gibt es auch ein klares Bekenntnis von der höchsten Führungsebene! Diese legt größten Wert auf eine aktive Gleichstellungspolitik und ein respektvolles und belästigungsfreies Miteinander, denn ein wertschätzender Umgang und gegenseitige Achtung sind die Voraussetzung für ein positives und produktives Arbeitsklima. Im Zuge der Kampagne wurde die neue Broschüre „Das absolute NO-GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten präsentiert und mit tatkräftiger Unterstützung der Kontaktfrauen in den Dienststellen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt.



Die im Jahr 2018 von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten erarbeitete Broschüre richtet sich an alle MitarbeiterInnen der Stadt Wien und informiert darüber, was sexuelle Belästigung ist, was dagegen unternommen werden kann und an wen sich Betroffene wenden können. Was unter sexueller Belästigung verstanden wird, ist im Wiener Gleichbehandlungsgesetz festgelegt.

<https://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/pdf/sexuelle-belaestigung.pdf>

### Hilfe für Betroffene

In vielen Fällen sorgt ein deutliches NEIN dafür, dass die Belästigungen eingestellt werden. Sexuelle Belästigung kommt für die Betroffenen aber meist unerwartet und überraschend, eine spontane Gegenreaktion ist oftmals nicht möglich. Viele – durchaus auch selbstbewusste – Menschen sind in einer konkreten Belästigungssituation häufig richtiggehend sprachlos. Besonders gegenüber Vorgesetzten oder für neue Teammitglieder ist die Hemmschwelle, sich zu wehren, hoch. Aber eines ist ganz klar: Bei der Stadt Wien muss sich niemand damit abfinden, sexuell belästigt zu werden.

### Klare Haltung

Führungskräfte sind gesetzlich dazu verpflichtet, die Bediensteten vor Belästigung zu schützen. Es ist wichtig, dass Führungskräfte eine konsequente Haltung an den Tag legen, klar gegen jede Form der sexuellen Belästigung auftreten und im Anlassfall konsequent handeln. In der Broschüre finden daher auch Dienststellen eine Orientierung und Empfehlungen zur richtigen Vorgehensweise. Im Rahmen der Kampagne wurden Aufhänger verteilt, die in zahlreichen Räumlichkeiten oder an Türen aufgehängt wurden, als Statement gegen sexuelle Belästigung und als Zeichen dafür, dass an diesem Ort sexuelle Belästigung keinen Platz hat.

Zeitgleich wurden die Informationen auf der Intra- und Internetseite der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten zugänglich gemacht, und auch in der MitarbeiterInnenzeitung der Stadt Wien erschien ein ausführlicher Artikel zur Kampagne.



### Berichte

Im Berichtszeitraum 2017 bis 2019 wurden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten folgende Berichte erstellt:

- Berichte für jede Geschäftsgruppe zum Gleichstellungsprogramm
- Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin
- Gleichbehandlungsbericht 2014 bis 2016

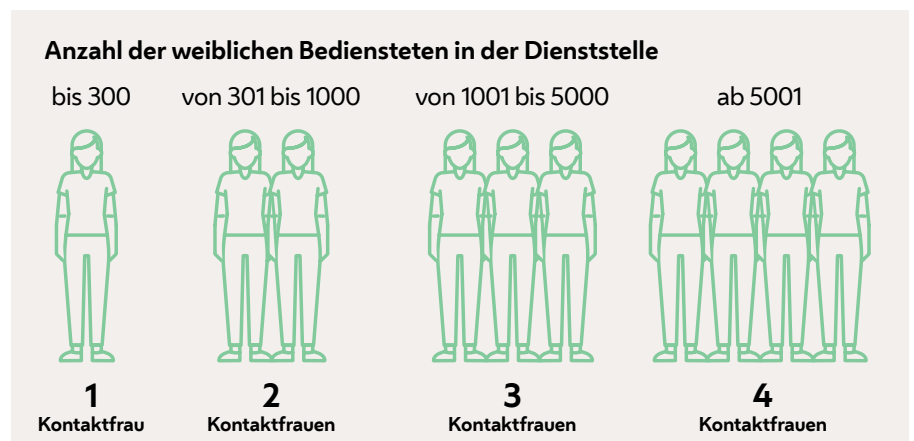
### Stellungnahmen

Die Zahl der Begutachtungsverfahren, mit denen die Gleichbehandlungsbeauftragte befasst wurde und in denen sie Stellungnahmen abgab, beläuft sich im Berichtszeitraum auf insgesamt 26.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wurde regelmäßig eingeladen, zu verschiedenen Gesetzesentwürfen sowie im Rahmen der Erstellung von Berichten hinsichtlich der Umsetzung von internationalen Konventionen bzw. Richtlinien Stellung zu nehmen. Ein Teil der Stellungnahmen wurde im Wege der Gleichbehandlungskommission abgegeben, andere wurden direkt an die zuständigen Stellen übermittelt.

## KONTAKTFRAUEN

Gemäß § 34 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist 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:



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 120 Kontaktfrauen** Ansprechpartnerinnen für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort. 77 Kontaktfrauen sind in den Magistratsabteilungen tätig, 33 Kontaktfrauen in den Kliniken, Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern des Wiener Gesundheitsverbundes und zehn Kontaktfrauen bei den Wiener Stadtwerken.

Im Zeitraum von Jänner 2017 bis Dezember 2019 wurden 96 Kontaktfrauen für die Dauer von fünf Jahren neu oder wieder bestellt. 59 Kontaktfrauen wurden für Dienststellen im Magistrat bestellt, 28 für den Wiener Gesundheitsverbund und neun 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 nehmen sie an den vierteljährlichen Kontaktfrauen-Sitzungen teil. Diese dienen dem Informationsaustausch, der Vernetzung sowie der Weitergabe von Informationen und Neuerungen zum W-GBG und zu allen für den Tätigkeitsbereich relevanten, die Stadt Wien betreffenden Gesetzen und Verordnungen.

In diesem Rahmen werden auch gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten Strategien und Konzepte 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 2017 bis 2019 wurden von den **Kontaktfrauen 46 Schulungen** abgehalten.

Im Wiener Gesundheitsverbund werden die jeweils zuständigen Kontaktfrauen grundsätzlich zu den Hearings eingeladen. Auch in zahlreichen Dienststellen des Magistrats werden die Kontaktfrauen zur Teilnahme eingeladen. Im Berichtszeitraum nahmen Kontaktfrauen an **158 Hearings und Auswahlverfahren** teil. Bei den Wiener Stadtwerken nimmt die für die Wiener Stadtwerke zuständige stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte an den Auswahlverfahren teil.

Kontaktfrauen können als Mitarbeiterinnen einer Dienststelle und eventuell als Führungskräfte in einem Spannungsfeld stehen, da sie berufen 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 Wien-Akademie seit dem Jahr 2009 ein spezielles Schulungsprogramm für Kontaktfrauen an. Dieses Programm umfasst sechs modular aufgebaute Seminare, in deren Rahmen die Grundlagen der Tätigkeit einer Kontaktfrau sowie Gesprächsführung, 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 Kathrin Gaál jedes Jahr anlässlich des Internationalen Frauentages einlädt.

Im Jahr 2017 schlossen elf Kontaktfrauen das Schulungsprogramm ab. In den Jahren 2018 und 2019 konnten sich jeweils neun Kontaktfrauen über den positiven Abschluss freuen. Zudem gibt es jedes Jahr neue weiterführende Follow-up-Schulungen für Absolventinnen des Schulungsprogramms.

**Der Wien-Akademie sei an dieser Stelle großer Dank für die Durchführung dieser wichtigen Schulungen ausgesprochen!**



Kontaktfrauen, die das Schulungsprogramm im Jahr 2019 absolviert hatten, erhielten im feierlichen Rahmen von Frauenstadträtin Kathrin Gaál ihre Zertifikate überreicht.

## **GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK)**

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

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

<b>MITGLIEDER</b>	<b>ERSATZMITGLIEDER</b>
<b>Vorsitz:</b> Mag. <sup>a</sup> Eva Papouschek	Mag. <sup>a</sup> Andrea Schultz
<b>MA 57:</b> Dr. <sup>in</sup> Marion Gebhart (seit 13.11.2018) Mag. <sup>a</sup> Karin Tertinegg (bis 12.11.2018)	Mag. <sup>a</sup> Tamara Stanzinger
<b>Gleichbehandlungsbeauftragte:</b> Mag. <sup>a</sup> Elisabeth Kromus	Mag. <sup>a</sup> Tzvetelina Kowatschew Eveline Pein
<b>Personalvertretung:</b> Johanna Klco	Regina Müller Christa Hörmann

An dieser Stelle wird der Bericht der Wiener Gleichbehandlungskommission wiedergegeben:

In den Jahren 2017 bis 2019 wurden bei der Wiener Gleichbehandlungskommission drei Anträge eingebracht, ein Gutachten darüber zu erstellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt:

- In einem Fall wurde termingerecht ein Gutachten erstattet (Details Fall 3).
- Zu einem Antrag wurde der Antragsteller an die Gleichbehandlungskommission des Bundes rückverwiesen (wo er diesen bereits zuvor eingebracht hatte), da er vom Bund irrtümlich an die Wiener Gleichbehandlungskommission verwiesen wurde. Der Antrag wurde dann von der Gleichbehandlungskommission des Bundes zuständigkeitshalber behandelt.
- Zu einem Antrag betreffend eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 Z 6 und 7 W-GBG (sexuelle Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen) ist das Verfahren noch anhängig. Über den Ausgang wird im nächsten Bericht zu informieren sein.

Zwei weitere Anträge (Gegenstand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 7 W-GBG, somit Fälle von sexueller Belästigung) langten bereits 2016 bei der Wiener Gleichbehandlungskommission ein, die Gutachten wurden fristgerecht in der ersten Hälfte des Jahres 2017 erstattet, weshalb in diesem Bericht unter Fall 1 und 2 darüber informiert wird.

### **Fall 1:**

Rechtsgrundlage: § 7 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes (W-GBG)

Ergebnis des Verfahrens: Es wurde eine über mehrere Jahre fortgesetzte **sexuelle Belästigung** sowohl durch Berührungen als auch verbal festgestellt.

#### **Anonymisierte Kurzdarstellung zum Gutachten:**

Eine Mitarbeiterin eines Krankenhauses des Wiener Gesundheitsverbands ersuchte im August 2016 um Prüfung, ob das Gleichbehandlungsgebot nach § 7 W-GBG (sexuelle Belästigung) verletzt wurde. Im Gutachten vom Februar 2017 stellte die Wiener Gleichbehandlungskommission fest, dass über Jahre eine sexuelle Belästigung durch den unmittelbaren Vorgesetzten erfolgte.

Irritierend in diesem Fall waren das großzügige Verhalten höherrangiger Führungskräfte gegenüber dem Täter, die etwas einseitigen Ermittlungen und der subjektive, bagatellisierende Zugang der Führungskräfte zu dem Thema. Die Eignung des Täters zur Personalführung war aus Sicht der Gleichbehandlungskommission äußerst fraglich, er wurde aber in seiner Position belassen und es wurde in seine Fort- und Weiterbildung investiert. Hingegen wurde der betroffenen Mitarbeiterin mehrmals eine Versetzung angeboten, was eine Viktimisierung darstellen kann. Täter und Opfer ließ man auch nach Beendigung der Belästigung längere Zeit ohne weitere strukturierte, professionelle Betreuung/Begleitung zusammenarbeiten.

Dem Wiener Gesundheitsverbund wurde in den zahlreichen Empfehlungen von der Wiener Gleichbehandlungskommission u. a. dringend nahegelegt, Führungskräfte (und zwar auf allen Ebenen) standardmäßig zum Thema Gleichbehandlung/sexuelle Belästigung

zu schulen. Es wurde empfohlen, bei diesen Schulungen besonders auf das Thema „Umgangston“ einzugehen. Bereits in der Vergangenheit wurde in Verfahren vor der Wiener Gleichbehandlungskommission immer wieder festgestellt, dass das Thema „sexuelle Belästigung“, vor allem im verbalen Bereich, bagatellisiert wird.

### **Das Gutachten wurde der Magistratsabteilung 2 im Februar 2017 zur weiteren Veranlassung zur Verfügung gestellt.**

Im Mai 2017 wurde die Wiener Gleichbehandlungskommission vom Wiener Gesundheitsverbund über die getroffenen bzw. geplanten Maßnahmen in Reaktion auf das Gutachten der Wiener Gleichbehandlungskommission informiert. Es wurden umfangreiche Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, die Beratung, Begleitung und Moderation von Gesprächsprozessen, die Prüfung der Eignung von Führungskräften und die lösungs- und klärungsorientierte Prozessabwicklung bei Vorfällen in Aussicht gestellt. Es wurde auch über eine Initiative „Nein zu sexueller Belästigung“ im AKH berichtet.

Zudem erarbeitete der Wiener Gesundheitsverbund folgende Handlungsfelder:

- Enttabuisierung und Sichtbarmachung einer Grundhaltung, die sexuelle Belästigung und generell Diskriminierung weitgehend verhindern soll
- Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Beratungs- und Anlaufstellen sichtbar machen
- Informationen durch Druckwerke, Intranet und E-Learning
- Stärkung der Handlungskompetenz der Personalfachleute und Dienststellenleitungen im Umgang mit sexueller Belästigung

Die Wiener Gleichbehandlungskommission nahm den Fall sowie die beiden weiteren Fälle, in denen 2017 ein Gutachten erstellt wurde und die ebenfalls den Wiener Gesundheitsverbund betrafen (siehe Fälle 2 und 3), auch zum Anlass, im November 2017 mit VertreterInnen des Wiener Gesundheitsverbundes eine Beratungssitzung zum Thema „Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung“ abzuhalten.

## **Fall 2:**

Rechtsgrundlage: § 7 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes (W-GBG)

Ergebnis des Verfahrens: Es konnte keine sexuelle Belästigung festgestellt werden.

### **Anonymisierte Kurzdarstellung zum Gutachten:**

Eine Mitarbeiterin eines Krankenhauses des Wiener Gesundheitsverbundes ersuchte um Prüfung, ob das Gleichbehandlungsgebot nach § 7 W-GBG (sexuelle Belästigung) verletzt wurde. Der Antrag langte im September 2016 ein. Im Gutachten vom April 2017 hielt die Wiener Gleichbehandlungskommission fest, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch den unmittelbaren Vorgesetzten gegenüber der Antragstellerin nicht festgestellt werden konnte. Es war dies für alle involvierten Stellen ein schwierig zu lösender Fall, da es keine Zeuginnen gab. Zahlreiche Mitarbeiterinnen aus dem Arbeitsumfeld, die den Vorgesetzten seit vielen Jahren kannten, sagten zu seinen Gunsten aus.

Dem Wiener Gesundheitsverbund wurde von der Wiener Gleichbehandlungskommission empfohlen, bei künftigen Fällen im Ermittlungsverfahren von den AnzeigelegerInnen namhaft gemachte Personen zu befragen oder klar zu dokumentieren, warum auf deren Befragung verzichtet werden könne, um nicht den Eindruck einer nicht alle Aspekte berücksichtigenden Vorgangsweise entstehen zu lassen.

## **Fall 3:**

Rechtsgrundlage: § 7 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes (W-GBG)

Ergebnis des Verfahrens: Es wurde eine schwere, über Jahre fortgesetzte **sexuelle Belästigung** festgestellt.

### **Anonymisierte Kurzdarstellung zum Gutachten:**

Ein Mitarbeiter eines Krankenhauses des Wiener Gesundheitsverbundes ersuchte im Jänner 2017 um Prüfung, ob das Gleichbehandlungsgebot nach § 7 W-GBG (sexuelle Belästigung) verletzt wurde.

Im Gutachten vom Juli 2017 stellte die Wiener Gleichbehandlungskommission fest, dass eine schwere, über Jahre fortgesetzte sexuelle Belästigung in besonders abstoßender Art durch den unmittelbaren

Vorgesetzten erfolgte. Durch höheres Engagement eines Vorgesetzten des Täters hätte dessen Verhalten schon viel früher beendet werden können, da zumindest die beleidigende Geringschätzung der betroffenen Mitarbeiter durch den Täter dem Vorgesetzten bekannt war und der Vorgesetzte schon aus diesem Grund Handlungsbedarf hatte. Der Wiener Gesundheitsverbund bereitete zum Zeitpunkt der Erstellung des Gutachtens aus Anlass des unter Punkt 1 geschilderten Falls diverse Präventionsmaßnahmen vor. Es wurde von der Wiener Gleichbehandlungskommission empfohlen, die spezielle Situation für MitarbeiterInnen, die von einer Diskriminierung durch die eigene Führungskraft betroffen sind, ausreichend zu berücksichtigen und die Verantwortung der Führungskräfte, entsprechenden Hinweisen auf Diskriminierungen ausreichend nachzugehen, hervorstreichen.

**Das Gutachten wurde der Magistratsabteilung 2 zur weiteren Veranlassung zur Verfügung gestellt.**

## **Weitere Tätigkeiten der Wiener Gleichbehandlungskommission:**

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

Nach Klärung der Sach- und Rechtslage wurde im September 2018 mangels Zusammenhang mit der Tätigkeit als Kontaktfrau die Zustimmung zur Entlassung der Kontaktfrau erteilt.

**Beratungen mit sachkundigen Personen:** Gemäß § 21 Abs. 1 Wiener Gleichbehandlungsgesetz hat die Wiener Gleichbehandlungskommission Beratungen mit sachkundigen Personen zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen. Es haben im Tätigkeitszeitraum Beratungen zu den Themen „Maßnahmen im Gesundheitsverbund zur Prävention von sexueller Belästigung“ und „Abwicklung von Fällen sexueller Belästigung und Opferschutz“ stattgefunden.

**Begutachtungsverfahren:** Die Wiener Gleichbehandlungskommission gab im Rahmen von Begutachtungsverfahren zu 23 Gesetzes- bzw. Verordnungsentwürfen Stellungnahmen ab.

# Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien

Mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) verpflichtet sich die Stadt Wien bereits seit fast 25 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 auf die entsprechende Repräsentation von Frauen in höherwertigen Funktionen.

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

Die dem Bericht zugrunde liegenden Daten aus den Jahren 2017, 2018 und 2019 wurden der Gleichbehandlungsbeauftragten von der MA 2 – Personalservice, der Magistratsdirektion – Personal und Revision (Gruppe Personalwirtschaft und Förderungen, Gruppe



Strategisches Personalcontrolling und Dezernat Verwaltungsakademie), der Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) und dem Wiener Gesundheitsverbund (WIGEV) dankenswerterweise zur Verfügung gestellt.

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. Deshalb umfassen einige Kapitel keine Angaben zu den Wiener Stadtwerken. Jene Kapitel, in denen Daten der Wiener Stadtwerke integriert wurden, sind entsprechend gekennzeichnet.

Im Kapitel Bedienstetenstruktur wird in den jeweiligen Unterkapiteln einleitend ein Gesamtüberblick über die jeweilige Situation in der Stadt Wien geboten. Zusätzlich werden die drei großen Bereiche Magistrat, Wiener Gesundheitsverbund und Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke extra dargestellt. Bei dem vorliegenden dritten Gleichbehandlungsbericht über die Jahre 2017 bis 2019 wird auch wieder die langfristige Entwicklung am Ende eines jeden Kapitels aufgezeigt.

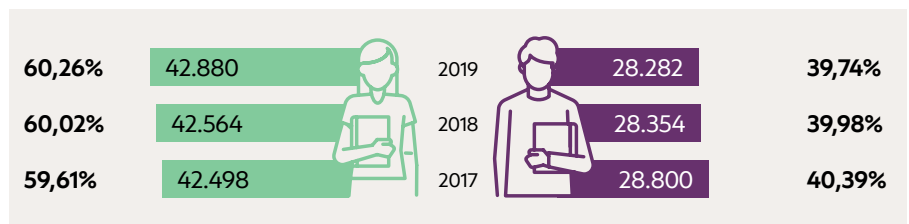
Sofern Bedienstete des Magistrats erwähnt werden, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Magistratsabteilungen, der Magistratsdirektion, der Magistratischen Bezirksämter, der Bezirksvorstehungen, der besonderen weisungsfreien Organe, der Unternehmungen Wiener Wohnen (WW) und Wien Kanal (WKN), des Verwaltungsgerichts Wien, des Stadtrechnungshofs und die Gemeindebediensteten, die zum jeweiligen Zeitpunkt bei den Museen der Stadt Wien und beim Fonds Soziales Wien tätig waren, gemeint.

## BEDIENSTETENSTRUKTUR

Im Jahr 2017 waren bei der Gemeinde Wien insgesamt 71.298 Bedienstete beschäftigt; der MitarbeiterInnenstand reduzierte sich bis Ende 2019 auf 71.162. Der Frauenanteil an den Bediensteten der Gemeinde Wien stieg im Berichtszeitraum auf 60,26 Prozent an.

### Bedienstete der Stadt Wien

**Abbildung 3:** Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2017, 2018 und 2019  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

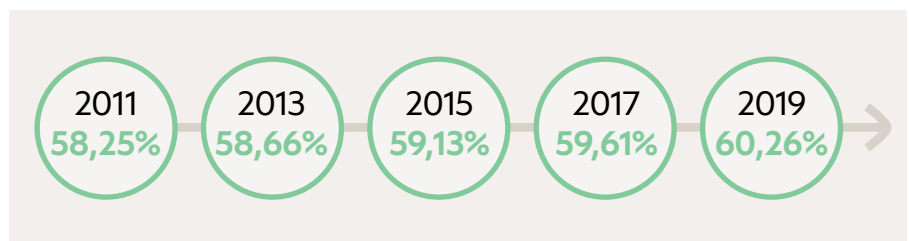


Betrachtet man den Anteil an männlichen und weiblichen Bediensteten in den verschiedenen Bereichen, so können zwischen dem Wiener Gesundheitsverbund, dem Magistrat im weiteren Sinn – inklusive Unternehmungen Wiener Wohnen (WW) und Wien Kanal (WKN), Magistratische Bezirksämter, Stadtrechnungshof, Verwaltungsgericht 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:

Der Frauenanteil bei den Bediensteten der Stadt Wien, die bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, verringerte sich in den letzten drei Jahren von über 13 Prozent auf 12,90 Prozent. Im Wiener Gesundheitsverbund ist der Frauenanteil mit rund 73 Prozent überdurchschnittlich hoch und im Magistrat waren in den letzten drei Jahren rund 56 Prozent der Bediensteten weiblich – Tendenz leicht steigend.

### Langfristige Entwicklung

des Frauenanteils der Bediensteten der Stadt Wien

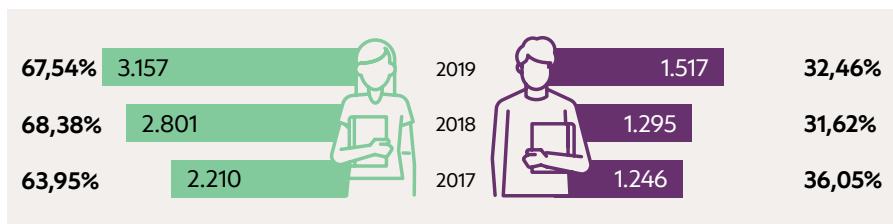


Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## Neuaufnahmen

Im Jahr 2017 wurden rund 3.500 MitarbeiterInnen neu bei der Stadt Wien aufgenommen. Seit 2018 werden neue Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz aufgenommen. In den Jahren 2018 und 2019 waren dies insgesamt 8.770 Personen. Der Frauenanteil betrug durchschnittlich 68 Prozent.

### Neuaufnahmen

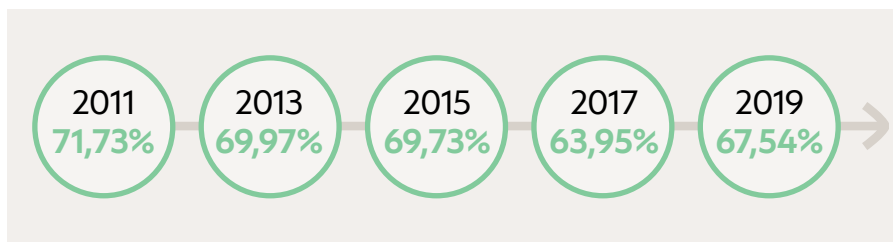


**Abbildung 4:** Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 neu in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen wurden  
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Der Frauenanteil unter den neu aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war im WIGEV etwas höher als im Magistrat. Im WIGEV wurden im Durchschnitt 70 Prozent Frauen aufgenommen, im Magistrat waren 63 Prozent der neuen Bediensteten Frauen. Bei den Wiener Stadtwerken erfolgt seit 2001 keine Aufnahme mehr in den Dienst der Stadt Wien.

### Langfristige Entwicklung

des Frauenanteils bei Neuaufnahmen bei der Stadt Wien



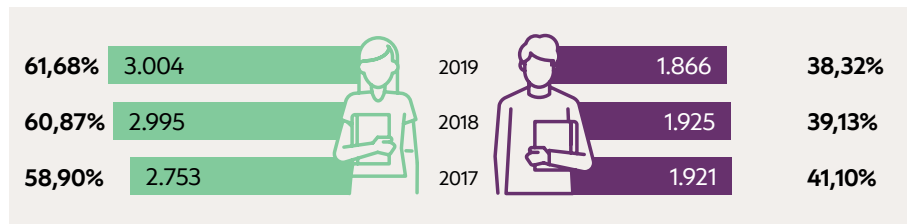
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

## Beendigungen

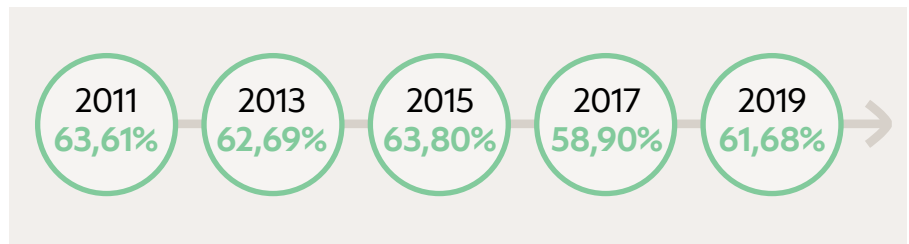
In den Jahren 2017 bis 2019 schieden pro Jahr durchschnittlich mehr als 4.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst der Stadt Wien aus oder wurden in den Ruhestand versetzt.

### Beendigungen

**Abbildung 5:** Anzahl sowie prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung



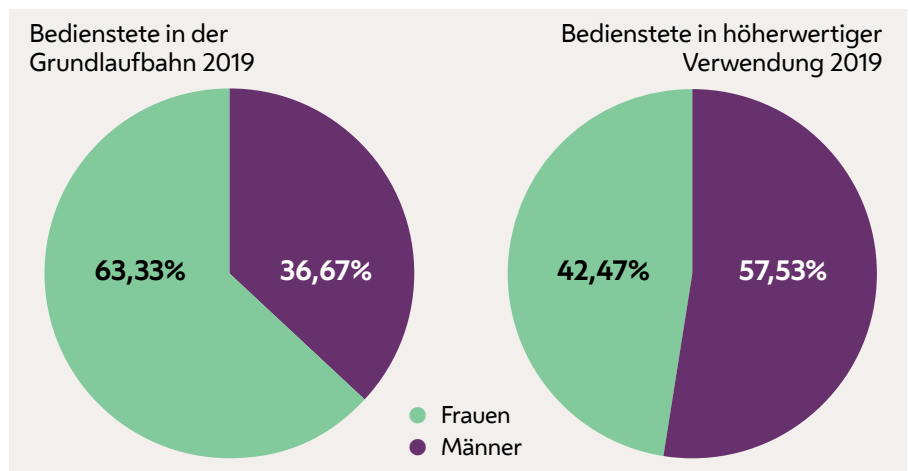
### Langfristige Entwicklung des Frauenanteils bei Beendigungen



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## Frauen- und Männeranteile in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung

Während im Jahr 2019 60,26 Prozent aller 71.162 Gemeindebediensteten Frauen waren, lag der Männeranteil bei den Bediensteten insgesamt dementsprechend bei 39,74 Prozent.



**Abbildung 6:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2019  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

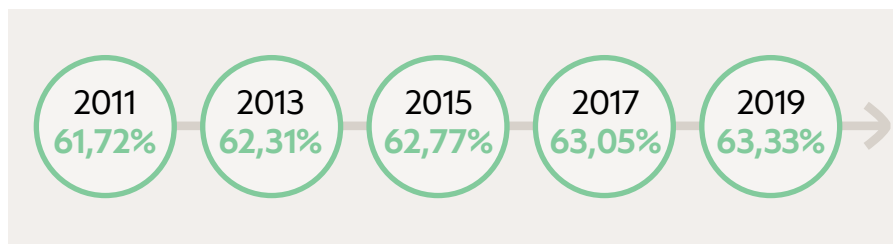
Die geschlechterspezifische Verteilung von Bediensteten in der Grundlaufbahn und in höherwertigen Verwendungen steht im umgekehrten Verhältnis zueinander. Der Frauenanteil ist vor allem in der Grundlaufbahn sehr hoch und in höherwertigen Verwendungen deutlich geringer. Der Männeranteil ist im Gegensatz dazu in der Grundlaufbahn relativ gering und in höherwertigen Verwendungen hoch.

### Bedienstete in der Grundlaufbahn

In der Grundlaufbahn waren im Jahr 2019 insgesamt 60.668 Bedienstete tätig, davon waren 38.423 Frauen. Der Frauenanteil in der Grundlaufbahn ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

### Langfristige Entwicklung

des Frauenanteils in der Grundlaufbahn









Quelle: MA 2 und MD-PWS;  
eigene Berechnung

Insgesamt waren im Jahr 2019 89,6 Prozent aller weiblichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn tätig. Bei den männlichen Bediensteten waren 78,65 Prozent der Bediensteten in der Grundlaufbahn beschäftigt.

Wie im Personalbericht der Stadt Wien<sup>1</sup> dargelegt, gibt es in der Stadt Wien eine sehr traditionelle Berufswahl: Frauen sind vorwiegend in der Pflege, der Verwaltung und in pädagogischen Berufen tätig, während die Top 3 der Berufe bei Männern Technik, Verwaltung und Infrastruktur sind.

Verwendungsgruppen

Grundlaufbahn	2017		2018		2019	
						
Bed. Schema I/III (VwGr 2, 3, 3A, 3P, 4)	52,46%	47,54%	51,59%	48,41%	51,26%	48,74%
Bed. Schema II/IV (VwGr A, B, C, D, D1, E, E1)	43,89%	56,11%	42,96%	57,04%	42,69%	57,31%
Ärztinnen und Ärzte	41,94%	58,06%	41,91%	58,09%	42,71%	57,29%
Pflege- & Gesundheitsberufe	18,86%	81,14%	19,25%	80,75%	19,54%	80,46%
Pädagogische Berufe <sup>2</sup>	7,21%	92,79%	7,68%	92,32%	8,08%	91,92%
Bed. des VGW	56,63%	43,37%	54,84%	45,16%	54,35%	45,65%
Bed. Schema R <sup>3</sup>	94,77%	5,23%	94,90%	5,10%	94,78%	5,22%
Sonstige <sup>4</sup>	42,22%	57,78%	42,10%	57,90%	41,53%	58,47%

**Abbildung 7:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn in verschiedenen Bereichen bzw. Berufen in den Jahren 2017, 2018 und 2019  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Traditionelle Frauenberufe sind nach wie vor pädagogische Berufe mit fast 92 Prozent Frauen sowie die Pflege- und Gesundheitsberufe, bei denen der Frauenanteil in der Grundlaufbahn über 80 Prozent beträgt. Besonders positiv hervorzuheben ist, dass mittlerweile fast 400 Männer in pädagogischen Berufen bei der Stadt Wien tätig sind. Dies ist gerade im Hinblick auf das Aufbrechen von Rollenstereotypen sehr wichtig.

Der Frauenanteil ist in der Grundlaufbahn nur in wenigen Verwendungsgruppen unter 50 Prozent, aber auch dort im Steigen begriffen. So betrug der Frauenanteil bei den Bediensteten in handwerklicher Verwendung im Jahr 2019 fast 49 Prozent – im Jahr 2014 waren es erst 47 Prozent.

Auch in der Verwendungsgruppe C lag der Frauenanteil 2019 unter 50 Prozent, wenngleich er im Berichtszeitraum um 2 Prozentpunkte angestiegen ist.

In der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppen A und B waren im Jahr 2019 rund 65 Prozent der Bediensteten Frauen. Auch der Frauenanteil unter den Bediensteten, die in der Verwendungsgruppe D eingestuft sind, war mit über 62 Prozent konstant hoch.

Eine hohe Steigerung des Frauenanteils konnte bei den Bediensteten des VGW, die erst im Jahr 2014 mit der Einrichtung des Verwaltungsgerichts Wien als neues Berufsfeld dazukamen, verzeichnet werden: Dieser stieg um 3 Prozentpunkte auf fast 46 Prozent im Jahr 2019 an.

### Bedienstete in höherwertiger Verwendung

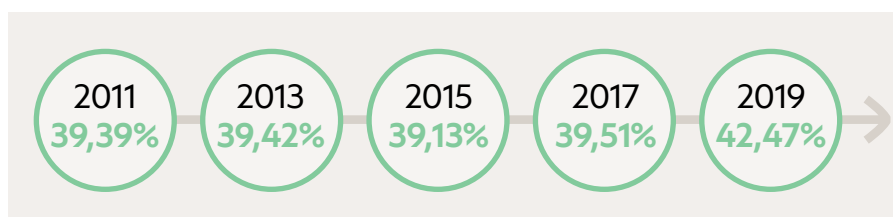
Ein wesentlicher Aspekt von Gleichstellung im Berufsleben ist die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg.

Beim Aufstieg stellen hauptsächlich tradierte Rollenstereotype sowie die geschlechterspezifische 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 um fast drei Prozentpunkte erhöht hat.**

### Langfristige Entwicklung







des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung



Quelle: MA 2 und MD-PWS;  
eigene Berechnung

### Verwendungsgruppen

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

Höherwertige Verwendung	2017		2018		2019	
						
Verwendungsgruppe 1 und 2	94,60%	5,40%	94,53%	5,47%	94,51%	5,49%
Verwendungsgruppe A	63,96%	36,04%	62,55%	37,45%	60,98%	39,02%
Verwendungsgruppe B	62,32%	37,68%	61,78%	38,22%	61,10%	38,90%
Verwendungsgruppe C	55,49%	44,51%	54,73%	45,27%	54,10%	45,90%
Pädagogische Berufe	0,72%	99,28%	0,61%	99,39%	0,53%	99,47%
Ärztinnen und Ärzte	74,44%	25,56%	74,19%	25,81%	75,86%	24,14%
Pflege- & Gesundheitsberufe	16,19%	83,81%	15,84%	84,16%	16,03%	83,97%
Sonstige	69,70%	30,30%	67,69%	32,31%	63,64%	36,36%

**Abbildung 8:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in höherwertiger Verwendung in verschiedenen Verwendungsgruppen bzw. Berufen in den Jahren 2017, 2018 und 2019  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Im pädagogischen Bereich ergab sich eine sehr geringe Veränderung. Der Frauenanteil ist mit 99,47 Prozent sehr hoch.

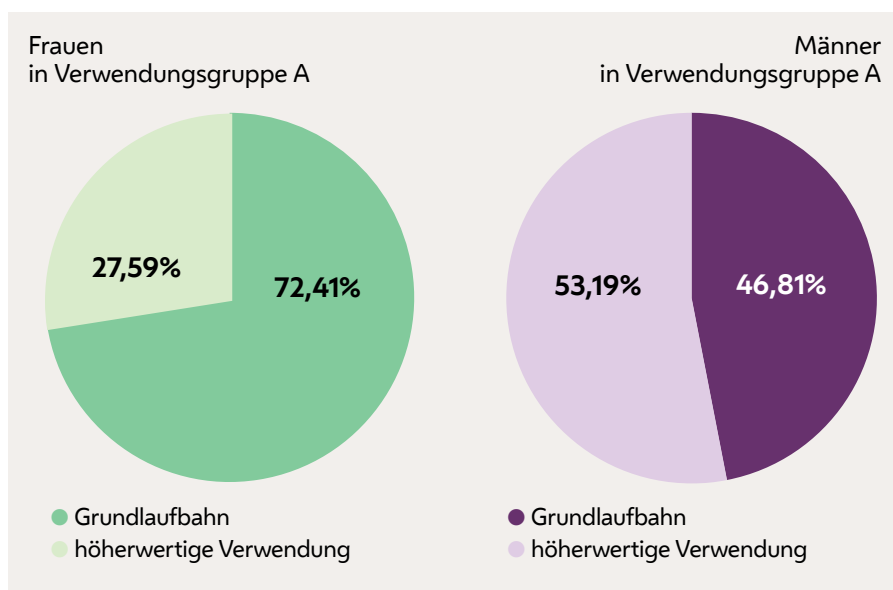
Bei den Gesundheits- und Pflegeberufen sank der Anteil der Männer in höherwertiger Verwendung geringfügig von 16,19 Prozent auf 16,03 Prozent im Jahr 2019.

Die größte Veränderung im Dreijahresvergleich ergab sich bei den Bediensteten in den höherwertigen Funktionen der **Verwendungsgruppe A**. Der Frauenanteil stieg im Berichtszeitraum um fast 3 Prozentpunkte auf 39 Prozent. Dennoch zeigt sich bei der



Gesamtbetrachtung der in A eingestuftten Bediensteten Handlungsbedarf, weil die Verteilung von Frauen und Männern in höherwertiger Verwendung und in der Grundlaufbahn sehr ungleich ist.

Insgesamt waren im Jahr 2019 2.553 Bedienstete in der Verwendungsgruppe A eingestuft, der Frauenanteil betrug 55 Prozent. Betrachtet man die weiblichen und männlichen Bediensteten getrennt voneinander, ergibt sich, dass 72 Prozent aller Frauen, die in der Verwendungsgruppe A tätig sind, in der Grundlaufbahn arbeiten, und nur rund 28 Prozent in höherwertiger Verwendung.



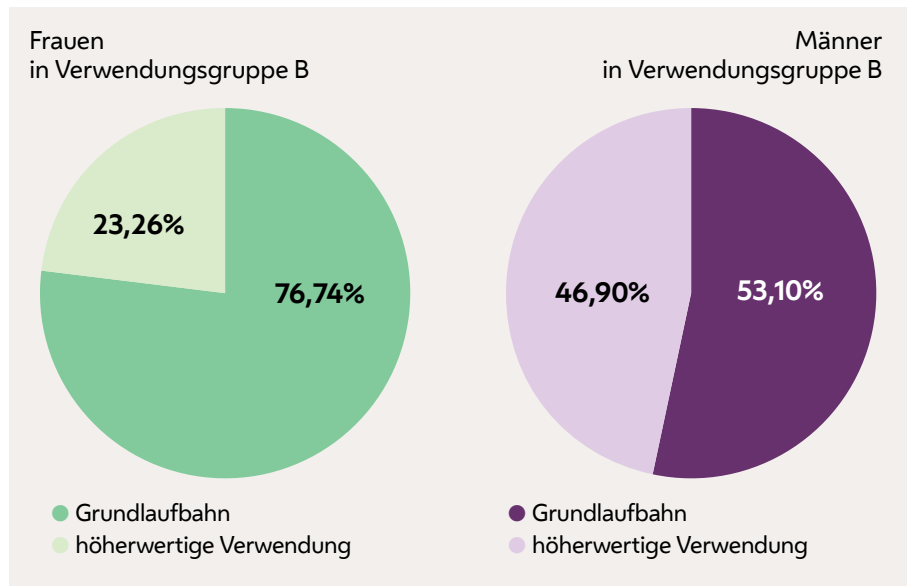
**Abbildung 9:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Verwendungsgruppe A in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2019  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Bei den männlichen Bediensteten hingegen sind mehr Männer in höherwertiger Verwendung als in der Grundlaufbahn. 47 Prozent aller männlichen Bediensteten, die in der Verwendungsgruppe A eingestuft sind, sind in der Grundlaufbahn tätig, 53 Prozent hingegen in höherwertiger Verwendung.

Auch bei den Bediensteten der Verwendungsgruppe B gibt es ein ähnlich großes Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung: Im Jahr 2019 lag der Frauenanteil in der **Verwendungsgruppe B** bei 56 Prozent.

Betrachtet man Frauen und Männer getrennt voneinander, so ergibt sich eine Auffälligkeit in der Verteilung: Lediglich 23 Prozent aller Frauen, die in der Verwendungsgruppe B tätig sind, haben eine höherwertige Funktionen inne. Fast 77 Prozent sind in der Grundlaufbahn tätig.

**Abbildung 10:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Verwendungsgruppe B in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2019  
 Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung



Bei den Männern ist der Unterschied zwischen Grundlaufbahn und Höherwertigkeit hingegen sehr gering: 53 Prozent der Männer in Verwendungsgruppe B sind in der Grundlaufbahn und 47 Prozent in höherwertiger Verwendung tätig.

Diese Verteilung gilt es in Zukunft genau zu beobachten. Da in der Grundlaufbahn ein sehr hoher Frauenanteil vorhanden ist, sollte sich dieser langfristig auch in höherwertiger Verwendung widerspiegeln und die vertikale Segregation sollte dadurch abgebaut werden.

Den geringsten Frauenanteil weist die Verwendungsgruppe 1 auf. Lediglich 5,5 Prozent aller Bediensteten in dieser Verwendungsgruppe waren im Jahr 2019 Frauen. 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.

Insgesamt ergibt sich bei der Betrachtung aller Bediensteten der Stadt Wien damit folgende geschlechterspezifische Verteilung:

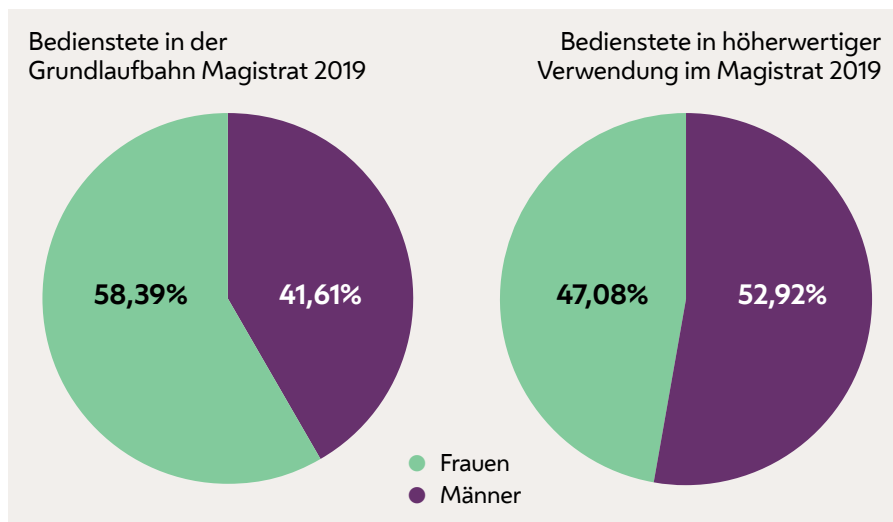
**10,39 Prozent** aller 42.880 **weiblichen** Bediensteten der Stadt Wien waren im Jahr 2019 **in höherwertiger Verwendung** tätig. Bei den **männlichen** Bediensteten waren **21,35 Prozent** aller Mitarbeiter der Stadt Wien in einer höherwertigen Funktion beschäftigt.

## Frauen- und Männeranteile im Magistrat, Wiener Gesundheitsverbund und bei den Wiener Stadtwerken

### Magistrat inkl. Wiener Wohnen und Wien Kanal

Im Magistrat (inkl. Wiener Wohnen und Wien Kanal) waren im Jahr 2019 insgesamt 34.456 Personen tätig, davon waren 56,34 Prozent Frauen und 43,66 Prozent Männer.

Werden die Grundlaufbahn und die höherwertige Verwendung getrennt voneinander betrachtet, gab es im Jahr 2019 im Magistrat folgende geschlechterspezifische Verteilung:



**Abbildung 11:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2019  
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Besonders erfreulich ist, dass der Frauenanteil im Berichtszeitraum in höherwertiger Verwendung von 45,4 Prozent erstmalig auf über 47 Prozent erhöht werden konnte. Auch in den einzelnen Verwendungsgruppen gab es positive Entwicklungen.

Bei den Bediensteten des Verwaltungsgerichts Wien konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 43,4 auf rund 46 Prozent erhöht werden.

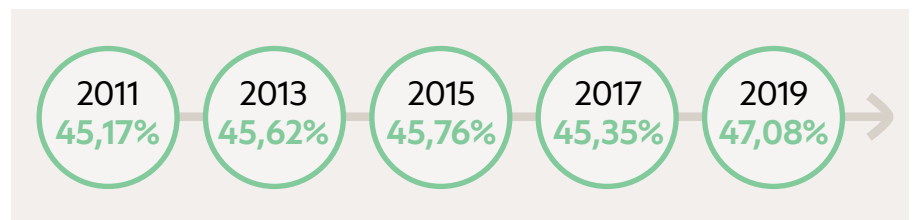
Der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A stieg in höherwertiger Verwendung im Berichtszeitraum von 38,2 auf 39,5 Prozent an. Leider sank der Anteil der weiblichen Bediensteten in der Grundlaufbahn im selben Zeitraum von 62,8 auf 60,8 Prozent.

Kaum gestiegen ist der Frauenanteil unter den Fachbediensteten in höherwertiger Verwendung – von 43,4 auf 43,8 Prozent. Der

Frauenanteil in der Grundlaufbahn ist im selben Zeitraum von 67,6 auf 66,1 Prozent gesunken.

### Langfristige Entwicklung

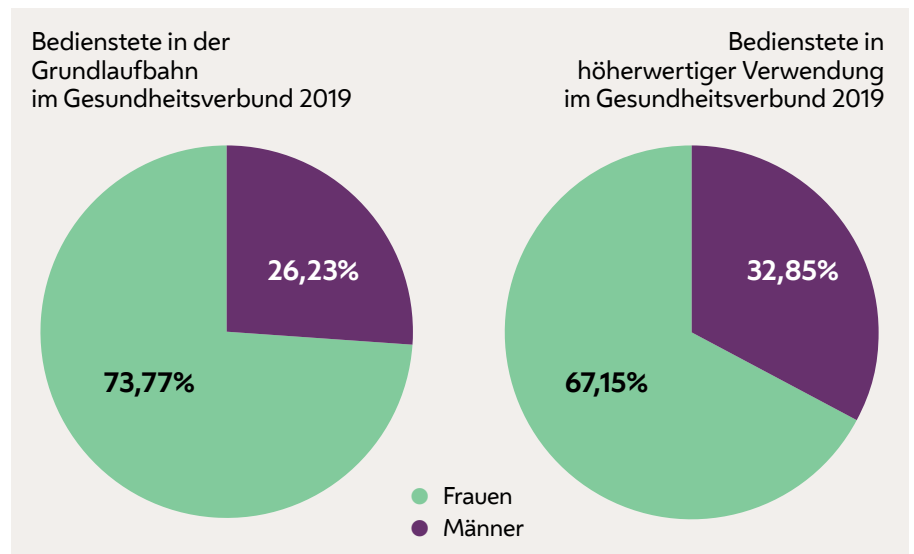
des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung im Magistrat



Quelle: MA 2; eigene Berechnung

### Wiener Gesundheitsverbund

Im Gesundheitsverbund waren im Jahr 2019 insgesamt 30.915 Personen tätig, davon 73,33 Prozent Frauen und 26,67 Prozent Männer, die sich geschlechterspezifisch folgendermaßen auf Grundlaufbahn und höherwertige Verwendung aufteilen:



**Abbildung 12:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des WIGEV in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2019  
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Bei Betrachtung der geschlechterspezifischen Verteilung in den unterschiedlichen Verwendungsgruppen ist positiv hervorzuheben, dass in den höchsten Führungspositionen bei den ÄrztInnen des Wiener Gesundheitsverbandes in der Verwendungsgruppe A1 der Frauenanteil im Berichtszeitraum 62,5 Prozent betrug. Der Frauenanteil im Pflegedienst war mit über 80 Prozent konstant hoch, der Männeranteil lag bei unter 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.

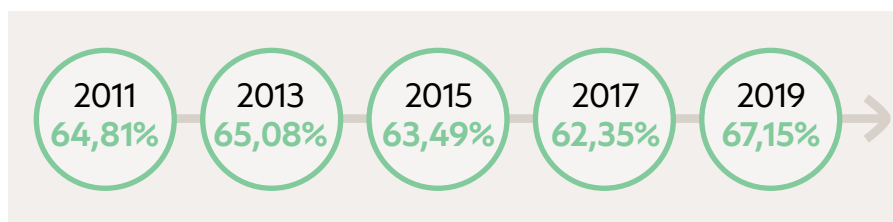
Bei den FachärztInnen stieg der Frauenanteil von unter 50 Prozent im Jahr 2014 auf über 53 Prozent im Jahr 2019.

Obwohl es eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils unter den ÄrztInnen gibt, sind Primariate nach wie vor männerdominiert. Leider gab es im Berichtszeitraum ausgehend von einem sehr niedrigen Frauenanteil noch Rückschritte zu verzeichnen. Der Anteil an **Primariae im Wiener Gesundheitsverbund sank** im Berichtszeitraum bedauerlicherweise seit 2017 **um 4 Prozentpunkte auf 19 Prozent**. Damit sind aktuell 81 Prozent der Abteilungsvorstände Männer!

Österreichweit liegt der Anteil an Primärärztinnen bei rund 12 Prozent.<sup>5</sup>

### Langfristige Entwicklung

des Frauenanteils im WIGEV in höherwertiger Verwendung



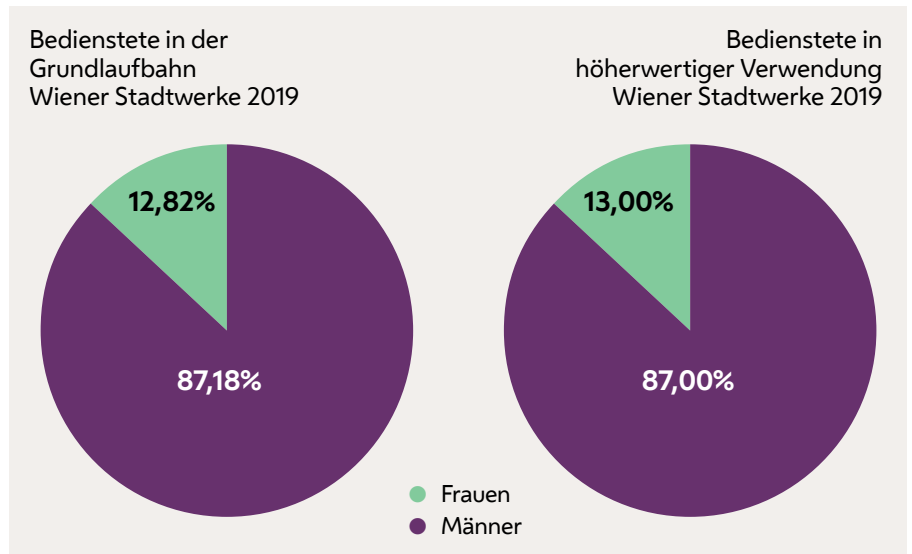
Quelle: MA 2;  
eigene Berechnung

### Wiener Stadtwerke

Bei der Betrachtung der Statistik der Gemeindebediensteten, die bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, ist zu bedenken, dass 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 2019 insgesamt nur noch 5.791 Gemeindebedienstete tätig, davon waren lediglich 12,9 Prozent Frauen und 87,1 Prozent Männer, die sich prozentuell folgendermaßen auf die Grundlaufbahn und die höherwertige Verwendung verteilen:

**Abbildung 13:** Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Gemeindebediensteten der Wiener Stadtwerke in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Jahr 2019  
 Quelle: MD-PWS; eigene Berechnung



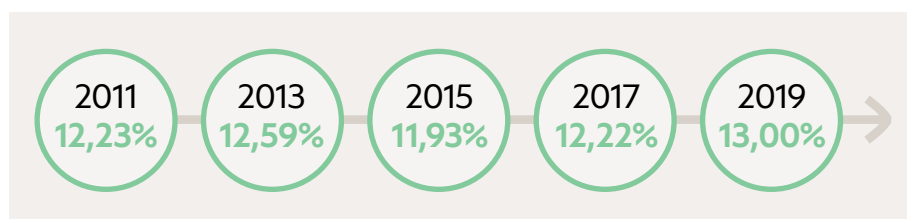
Der Frauenanteil ist bei den Wiener Stadtwerken mittlerweile in höherwertiger Verwendung sogar höher als in der Grundlaufbahn.

Bei der Betrachtung der einzelnen Verwendungsgruppen im Detail ergaben sich folgende geschlechterspezifische Besonderheiten:

Die Verwendungsgruppe, in der die meisten Gemeindebediensteten bei den Wiener Stadtwerken tätig sind, ist die Verwendungsgruppe 2. In dieser beträgt der Frauenanteil lediglich 6,33 Prozent. Auch in der Verwendungsgruppe 1 sind Frauen kaum vertreten. Ihr Anteil beträgt 1,1 Prozent. In der Verwendungsgruppe B erhöhte sich der Frauenanteil in der Grundlaufbahn auf 39,3 Prozent. In höherwertiger Verwendung konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum nur auf 15 Prozent erhöht werden.

Sehr ausgeglichen ist die Verteilung des Frauenanteils in der Grundlaufbahn und in der Höherwertigkeit: In der Verwendungsgruppe C beträgt der Frauenanteil in der Grundlaufbahn 26,18 Prozent, in höherwertiger Verwendung 26,11 Prozent.

**Langfristige Entwicklung**  
 des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung

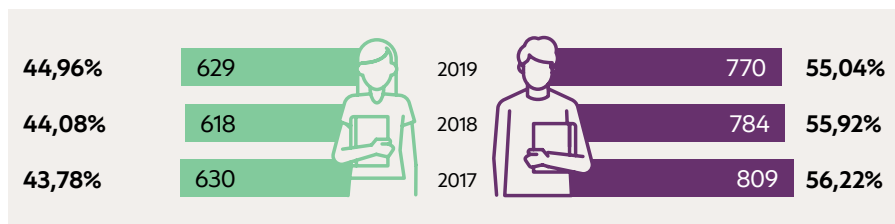


Quelle: MD-PWS; eigene Berechnung

## 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

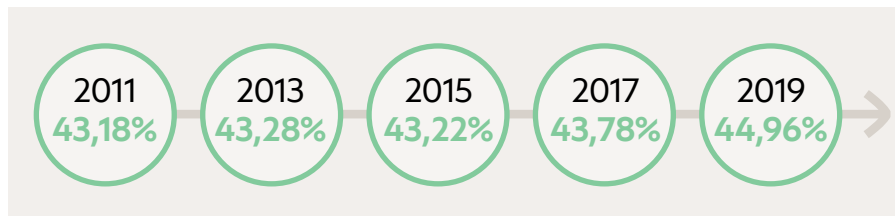


**Abbildung 14:** Prozentuelle und absolute Verteilung der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion des Magistrats und des WIGEV nach Besetzung von Frauen und Männern in den Jahren 2017, 2018 und 2019  
Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

Der Frauenanteil ist in den vergangenen Jahren langsam, aber kontinuierlich angestiegen. Im Jahr 2011 waren erst 43,18 Prozent der Dienstposten mit Schlüsselfunktion von Frauen besetzt, im Jahr 2019 bereits fast 45 Prozent.

### Langfristige Entwicklung

des Frauenanteils bei den Besetzungen der Dienstposten mit Schlüsselfunktion



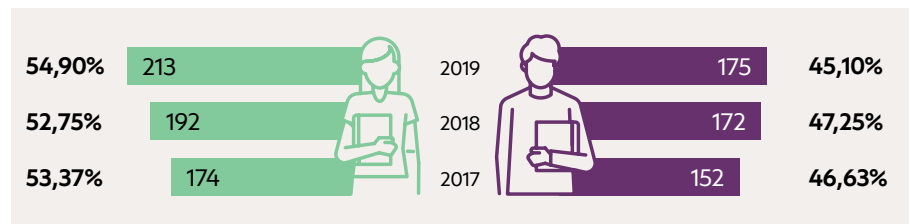
Quelle: MD-PR ; eigene Berechnung

## 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.

### Verteilung der Beförderung

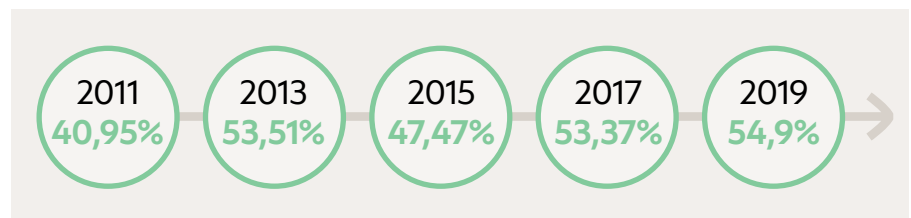
**Abbildung 15:** Prozentuelle und absolute Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des Wiener Gesundheitsverbundes, die den Jahren 2017, 2018 und 2019 befördert wurden  
Quelle: MD-PR; eigene Berechnung



Im Berichtszeitraum wurden erfreulicherweise mehr Frauen als Männer befördert. Dies führt langfristig zum Ausgleich eines seit langer Zeit bestehenden Ungleichgewichts.

### Langfristige Entwicklung

des Frauenanteils bei Beförderungen



Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

## Geschlechterverteilung in den höchsten Führungspositionen

### Bereichsdirektionen

Die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist bei den BereichsdirektorInnen der Stadt Wien verwirklicht. Seit mehreren Jahren beträgt der Frauenanteil mit einer Stadtbaudirektorin und einer Bereichsdirektorin für Personal und Revision erfreulicherweise 50 Prozent.

### Magistratsabteilungen

Im Gleichbehandlungsbericht im Jahr 2016 konnte an dieser Stelle berichtet werden, dass der Höchststand von 36,67 Prozent Frauenanteil unter den Abteilungsleitungen weiter gehalten werden konnte.



**Aktuell ist leider ein sehr großer Rückschritt zu verzeichnen.** Im Berichtszeitraum gab es zahlreiche Veränderungen zu Ungunsten des Frauenanteils unter den Abteilungsleitungen des Magistrats: Im Dezember 2019 ist dieser erstmals seit vielen Jahren auf **unter 30 Prozent** gesunken!

**Es gilt daher in der nächsten Zeit ein besonderes Augenmerk auf die Besetzung von AbteilungsleiterInnen zu legen!**

### **Magistratische Bezirksämter**

Der Frauenanteil bei den LeiterInnen der Magistratischen Bezirksämter ist hingegen konstant hoch und liegt derzeit bei 73 Prozent.

### **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**

Bei den Unternehmungen gab es eine **sehr positive Entwicklung**. Waren 2016 noch alle drei Unternehmungen der Stadt Wien, der Wiener Gesundheitsverbund, Wiener Wohnen und Wien Kanal, ausschließlich in männlicher Hand, so wurden im Jahr 2019 bereits zwei der drei Unternehmungen der Stadt Wien – nämlich der Wiener Gesundheitsverbund und Wiener Wohnen – von Frauen geleitet.

### **Kollegiale Führungen im Wiener Gesundheitsverbund**

Bei den Kollegialen Führungen der Kliniken sowie bei den leitenden DirektorInnen in der Pflege gab es leider Rückschritte bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit:

Zwar konnte der Frauenanteil bei den **Ärztlichen DirektorInnen** im Jahr 2019 auf 66 Prozent Frauen erhöht werden, doch bei allen anderen Mitgliedern der Kollegialen Führungen verringerte sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum: Bei den **VerwaltungsdirektorInnen** sank der Frauenanteil von 27 auf 25 Prozent und bei den **PflegedirektorInnen** von 67 Prozent auf 58 Prozent. Im Jahr 2017 waren noch die Hälfte der **Technischen DirektorInnen** Frauen und im Jahr 2019 dann nur mehr ein Drittel.

## Lehrlinge

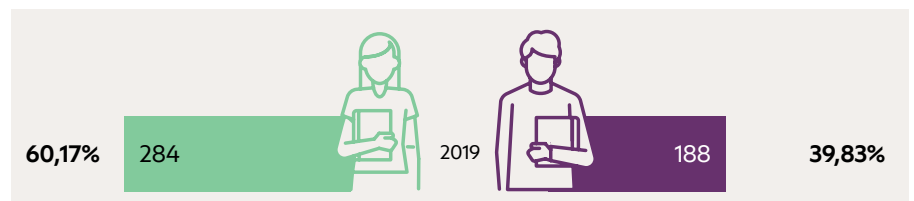
Die Stadt Wien bildet Lehrlinge in rund 15 unterschiedlichen Lehrberufen aus. Die Palette reicht von Verwaltungsassistentinnen und Verwaltungsassistenten über Gärtnerinnen und Gärtner bis hin zu IT-Technikerinnen und IT-Technikern.

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.

Ende des Jahres 2019 waren bei der Stadt Wien insgesamt 472 Lehrlinge beschäftigt – mehr als 60 Prozent sind weiblich.

### Weibliche und männliche Lehrlinge 2019



**Abbildung 16:** Prozentuelle Verteilung und Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien zum Stichtag 31.12.2019  
Quelle: MA 2; eigene Berechnung



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

Im Jahr 2019 setzte sich der Anteil weiblicher und männlicher Lehrlinge in den Lehrberufen in der Wiener Stadtverwaltung jeweils folgendermaßen zusammen:

## Absolute und prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei der Stadt Wien nach Lehrberufen zum Stichtag 31.12.2019

Lehrberuf	 Weiblich		 Männlich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Drucktechnik Digitaldruck u. Druckvorstufentechnik Reprogräfin/ Drucktechnik Digitaldruck u. Druckvorstufentechnik Reprograf	0	0	1	100
Informationstechnologie – Systemtechnikerin/ Informationstechnologie – Systemtechniker	0	0	4	100
Informationstechnologie-Technikerin/ Informationstechnologie-Techniker	0	0	8	100
Köchin integrativ/Koch integrativ	0	0	1	100
Konditorin/Konditor	0	0	1	100
Kraftfahrzeugtechnikerin/Kraftfahrzeugtechniker	2	8	22	92
Bautechnische Assistentin/Bautechnischer Assistent	1	14	6	86
Forstfacharbeiterin/Forstfacharbeiter	1	17	5	83
Bautechnische Zeichnerin/Bautechnischer Zeichner	2	20	8	80
Tischlerin/Tischler	1	33	2	67
Vermessungstechnikerin/Vermessungstechniker	1	33	2	67
Verwaltungsassistentin integrativ/Verwaltungsassistent integrativ	4	44	5	56
Einkauf	1	50	1	50
Geoinformationstechnikerin/Geoinformationstechniker	1	50	1	50
Köchin/Koch	2	50	2	50
Facharbeiterin Gartenbau/Facharbeiter Gartenbau	10	56	8	44
Labortechnikerin/Labortechniker	2	67	1	33
Verwaltungsassistentin/Verwaltungsassistent	233	69	107	31
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin/ Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent	6	86	1	14
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin/ Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent	13	87	2	13
Bürokauffrau/Bürokaufmann	1	100	0	0
Bürokauffrau integrativ/Bürokaufmann integrativ	1	100	0	0
Drucktechnikerin – Bogenflachdruck/Drucktechniker – Bogenflachdruck	1	100	0	0
Facharbeiterin Gartenbau integrativ/Facharbeiter Gartenbau integrativ	1	100	0	0

Quelle: MA 2; eigene Berechnung; Anteil gerundet

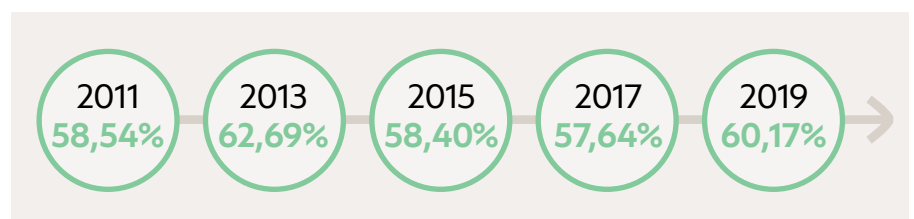
Wie auch im Personalbericht der Stadt Wien ersichtlich<sup>6</sup>, entspricht die Berufswahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge bei der Stadt Wien **immer noch sehr stark traditionellen Rollenbildern**.

Deshalb sind diverse Initiativen – wie zum Beispiel der Töchterttag –, die darauf abzielen, Rollenstereotype zu durchbrechen und weibliche und männliche Jugendliche dazu zu motivieren, den Beruf entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen auszuwählen und sich nicht von traditionellen Rollenbildern davon abbringen zu lassen, besonders wichtig.

Für die Gleichstellung ist die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Lehrberufen auch deshalb besonders relevant, weil die Verdienstmöglichkeiten<sup>7</sup> in Berufen mit hohem Männeranteil in Österreich höher sind als in Lehrberufen mit hohem Frauenanteil. Die meisten Lehrlinge werden bei der Stadt Wien im Berufsfeld Verwaltungsassistentin/Verwaltungsassistent ausgebildet. Das Geschlechterverhältnis im Lehrberuf ist auch in der Stadt Wien traditionell frauendominiert. Im Jahr 2019 waren bei der Stadt Wien fast 69 Prozent der Verwaltungsassistentenlehrlinge weiblich und 31 Prozent männlich.

Besonders erfreulich ist, dass einige **weibliche Lehrlinge** bei der Stadt Wien eine Lehre in **männerdominierten Berufen** absolvieren. Je **zwei weibliche Lehrlinge** gibt es bei den bautechnischen ZeichnerInnen, den LabortechnikerInnen und bei den KFZ-MechanikerInnen. **Je ein weiblicher Lehrling** wurde zur bautechnischen Assistentin, zur Forstfacharbeiterin, zur Geoinformationstechnikerin, zur Tischlerin und zur Vermessungstechnikerin ausgebildet.

### Langfristige Entwicklung des Frauenanteils bei den Lehrlingen



Quelle: MA 2;  
eigene Berechnung

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

Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind in unserer Gesellschaft zwischen Frauen und Männern nach wie vor sehr ungleich verteilt. Noch immer wird ein Großteil der unbezahlten Arbeit (Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen etc.) von Frauen bewältigt.

Diese 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 Lebenseinkommen sinkt. Da Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung 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.

Diese 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 bereits jetzt spezielle diesbezügliche Maßnahmen an. Väter sollen verstärkt motiviert werden, Betreuungsaufgaben zu übernehmen und von entsprechenden gesetzlichen Möglichkeiten wie zum Beispiel „Babymonat“, Eltern-Karenz und Teilzeit zur Betreuung eines Kindes Gebrauch zu machen, denn Männer in Eltern-Karenz und Teilzeit zur Betreuung eines Kindes sind ein wichtiger Schlüssel zur Erlangung von Chancengleichheit in der Berufswelt. Zahlreiche Studien sehen in der Unterbrechung der Berufstätigkeit anlässlich der Geburt eines Kindes einen wichtigen Faktor zur Erklärung des Gender Pay Gaps.<sup>8</sup>

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.

### Frühkarenz („Baby Monat“)

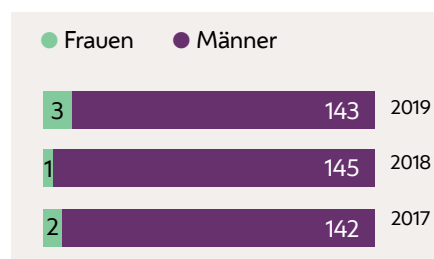
Bedienstete, die mit der Mutter des Kindes verheiratet sind bzw. in eingetragener Partnerschaft oder verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft leben, können während des Beschäftigungsverbotes der Mutter eine Frühkarenz („Baby Monat“) in Anspruch nehmen. Auch männliche Bedienstete, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben, haben im Falle der Geburt des eigenen Kindes oder des Kindes des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes Anspruch auf eine Frühkarenz.

Die Frühkarenz gebührt bis zu höchstens 31 Kalendertagen. Voraussetzung ist der gemeinsame Haushalt.

Bei Geburten seit 1. März 2017 gibt es die Möglichkeit, in dieser Zeit finanzielle Unterstützung für Väter in Anspruch zu nehmen („Familienzeitbonus“).<sup>9</sup>

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 gleichberechtigt an der Betreuung des Kindes bzw. der Kinder zu beteiligen.

### Frühkarenz („Baby Monat“)



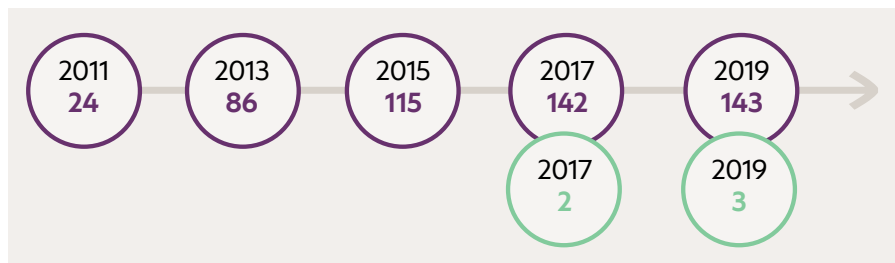
**Abbildung 17:** Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 in Frühkarenz waren  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

In den ersten Jahren nach der Einführung waren noch weniger als 90 Personen jährlich in Frühkarenz. Mittlerweile hat sich die Zahl auf über 140 gesteigert. Im Berichtszeitraum machten erstmals

auch Frauen, die in eingetragenen Partnerschaften oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften leben, von der Möglichkeit der Frühkarenz Gebrauch. Insgesamt sechs Frauen nahmen den Babymonat im Berichtszeitraum in Anspruch.

Somit haben sich seit der Einführung des Babymonats im September 2011<sup>10</sup> bis Ende des Jahres 2019 insgesamt 909 Bedienstete dazu entschlossen, in den ersten Wochen nach der Geburt Zeit mit dem Neugeborenen zu verbringen.

### Langfristige Entwicklung der Inanspruchnahme von Frühkarenz

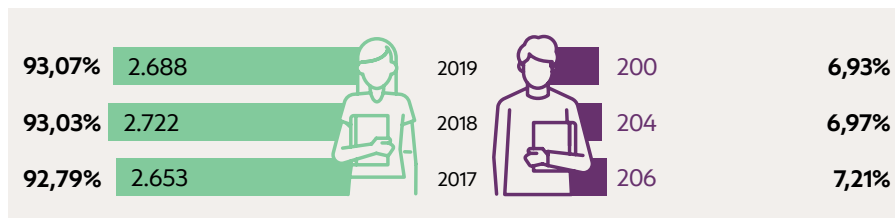


Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

## Eltern-Karenz

Unter den Bediensteten der Stadt Wien wird Eltern-Karenz nach wie vor mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen. Partnerschaftlich aufgeteilte Kinderbetreuung ist damit leider weiterhin eine Seltenheit. Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme durch Väter bleibt weitgehend ungenutzt und stagniert auf niedrigem Niveau.

### Bedienstete in Eltern-Karenz



**Abbildung 18:** Prozentuelle Verteilung und Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die sich in den Jahren 2017, 2018 und 2019 in Eltern-Karenz befanden  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Im Jahr 2017 nahmen insgesamt 2.859 Bedienstete der Stadt Wien eine Eltern-Karenz in Anspruch. 7,21 Prozent davon waren Männer. Nie zuvor und nie danach haben so viele Männer – nämlich 206 – von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

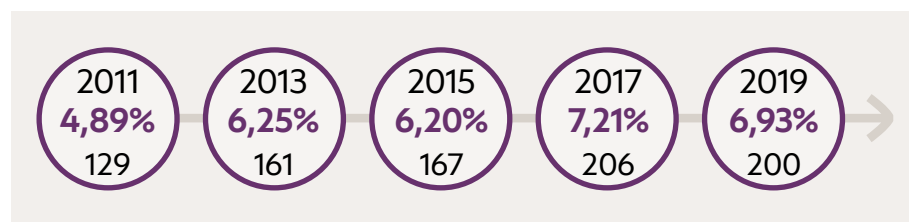
Der Anteil der Väter, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen, um sich aktiv um die Betreuung des Kindes bzw. der Kinder zu kümmern, hat sich bei der Stadt Wien mit unter sieben Prozent leider auf einem niedrigen Niveau eingependelt.

Besonders hervorzuheben ist der Männeranteil unter den Bediensteten der Wiener Stadtwerke, die in Eltern-Karenz sind: Dieser betrug im Jahr 2019 sogar 50 Prozent; sechs der zwölf Bediensteten in Eltern-Karenz waren Männer, wobei die Altersstruktur der Bediensteten berücksichtigt werden muss.<sup>11</sup>

Österreichweit beträgt der Anteil der Väter, die eine Karenzzeit von mindestens zwei Monaten in Anspruch nehmen, knapp 19 Prozent<sup>12</sup> und in Wien über 28 Prozent<sup>13</sup>.

### Langfristige Entwicklung

der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz durch männliche Bedienstete



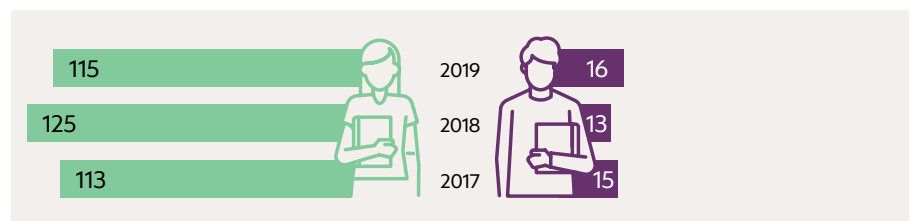
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

### 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 19:** Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des WIGEV, des Magistrats und der MD-PWS, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 während einer Eltern-Karenz Dienstleistungen erbracht haben;  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung



Von dieser Möglichkeit machten im Jahr 2017 insgesamt 128 Personen Gebrauch, im Jahr 2018 waren es 138 Personen und



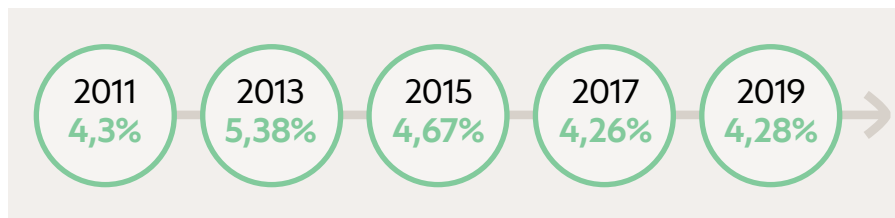
im Jahr 2019 waren während der Karenz 131 Personen für ihre Dienststelle tätig. Der durchschnittliche Frauenanteil betrug 88,9 Prozent und der Männeranteil 11,1 Prozent.

Hervorzuheben ist, dass weibliche Bedienstete des WIGEV besonders oft von dieser Möglichkeit Gebrauch machten. Im Jahr 2017 waren fast 71 Prozent aller Bediensteten, die während der Eltern-Karenz eine Dienstleistung verrichteten, Mitarbeiterinnen des Wiener Gesundheitsverbundes.

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 7,2 Prozent der männlichen Bediensteten in Eltern-Karenz nach dieser Regelung beschäftigt waren und rund 4,4 Prozent der weiblichen Bediensteten.

### Langfristige Entwicklung

des Anteils der Inanspruchnahme der Beschäftigung während der Karenz an allen in Eltern-Karenz befindlichen Frauen

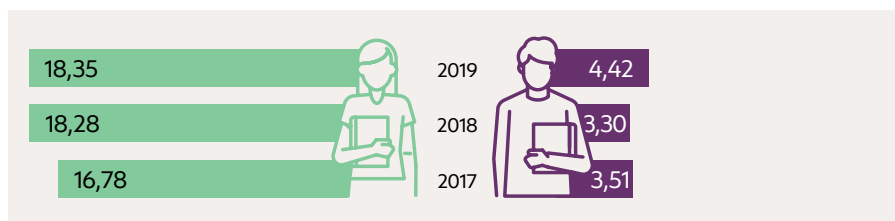


Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

### Durchschnittliche Dauer der Eltern-Karenz

Die durchschnittliche Dauer der Eltern-Karenz wurde für jene Personen berechnet, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 wieder eingestiegen sind.

### Inanspruchnahme der Eltern-Karenz (in Monaten)



**Abbildung 20:** Dauer der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz in Monaten von weiblichen und männlichen Bediensteten des WIGEV und des Magistrats, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 wieder eingestiegen sind  
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

Frauen waren durchschnittlich 541 Tage bzw. 17,8 Monate in Karenz, wobei die Dauer der Karenz über die Jahre hinweg leicht

variiert. Männer waren im Berichtszeitraum durchschnittlich 113 Tage bzw. 3,7 Monate in Karenz.

Weibliche Bedienstete des Wiener Gesundheitsverbundes gingen im Berichtszeitraum kürzer in Eltern-Karenz als jene des Magistrats: So betrug die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme der Frauen, die 2019 wieder eingestiegen sind, im WIGEV 539 Tage, während sie im Magistrat 593 Tage betrug.

Vor allem traditionelle Rollenbilder und geschlechterspezifische Einkommensunterschiede sind Gründe dafür, dass noch viel zu wenige Väter Eltern-Karenz in Anspruch nehmen. Selbst wenn Väter ihre Karenzwünsche realisieren, tun sie dies in der Regel in einem viel kürzeren Ausmaß als die Mütter.<sup>14</sup>

## **Karenzurlaub ohne Bezüge im Anschluss an eine Eltern-Karenz**

Die Dauer der Eltern-Karenz deckt sich nicht zwangsläufig mit der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes. Die Anspruchsdauer des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes kann innerhalb von 12 bis 28 Monaten ab der Geburt des Kindes für einen Elternteil bzw. von rund 15 bis 35 Monaten ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile flexibel gewählt werden.<sup>15</sup>

Es gibt aber eine zeitliche Differenz zwischen dem Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld und den arbeitsrechtlichen Ansprüchen. Denn die Dauer der arbeitsrechtlichen Eltern-Karenz endet mit dem 24. Lebensmonat des Kindes. 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 der Anspruch, auf den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren, nicht mehr gesetzlich geregelt.

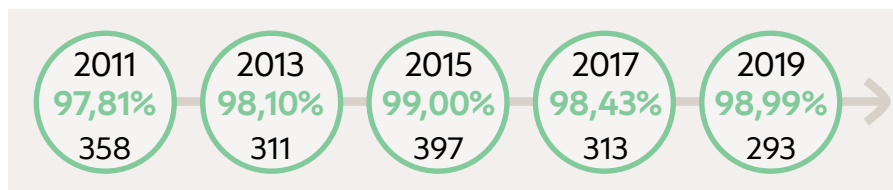
Lange Zeiten des Ausstiegs wirken sich darüber hinaus auch nicht positiv für die Karenzierten aus.<sup>16</sup> Abwesenheiten über einen langen Zeitraum führen dazu, dass die MitarbeiterInnen vieles nach dem Einstieg neu oder wieder lernen müssen.

Trotzdem entscheiden sich jährlich durchschnittlich 300 weibliche und drei männliche Bedienstete im Anschluss an eine

Eltern-Karenz noch für einen Karenzurlaub ohne Bezüge: Von dieser Möglichkeit haben mit rund 99 Prozent fast ausschließlich Frauen Gebrauch gemacht.

### Langfristige Entwicklung

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



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

### Pflegefreistellung

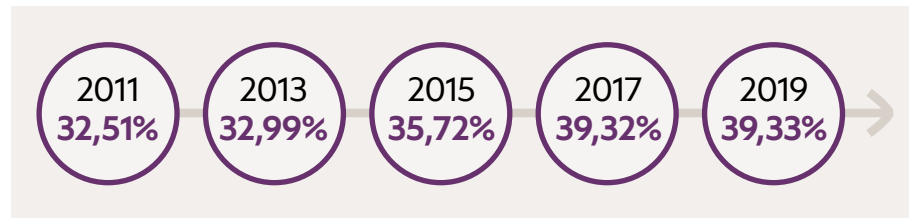
Bedienstete der Stadt Wien, die nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind, weil sie eine im gemeinsamen Haushalt lebende erkrankte oder verunglückte nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen pflegen oder ein eigenes Kind, Wahl-, Stief- oder Pflegekind oder ein Kind der Person, mit der die 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.

Im Berichtszeitraum zeigt sich eine sehr konstante Aufteilung der Inanspruchnahme von Frauen und Männern, die grundsätzlich auch dem Frauen- bzw. Männeranteil unter den Bediensteten der Stadt Wien (ohne Einbeziehung der Elternschaft) entspricht: 39,3 Prozent der Bediensteten, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, waren Männer, rund 60,7 Prozent Frauen.

Es ist sehr erfreulich, dass männliche Bedienstete sich verstärkt um die Pflege ihrer Kinder kümmern und deshalb im Laufe der Jahre immer häufiger Pflegefreistellung in Anspruch nehmen.

### Langfristige Entwicklung

der prozentuellen Inanspruchnahme von Pflegefreistellung durch Männer<sup>17</sup>



Quelle: MA 2;  
eigene Berechnung

Besonders hervorzuheben ist an dieser Stelle die verstärkte Inanspruchnahme von Pflegefreistellung durch männliche Bedienstete der Wiener Stadtwerke. Der Männeranteil beträgt hier nämlich 83,5 Prozent. Nur 16,5 Prozent der Pflegefreistellungen werden von Frauen in Anspruch genommen. Dabei muss aber die Altersstruktur der Bediensteten berücksichtigt werden.<sup>18</sup>

Die durchschnittliche Dauer der Pflegefreistellung betrug 3,69 Tage. Männliche Bedienstete nahmen mit 3,92 Tagen etwas länger Pflegefreistellung in Anspruch als weibliche Bedienstete, deren durchschnittliche Pflegefreistellung 3,54 Tage dauerte.

### 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 2016 waren insgesamt 53 Bedienstete aus diesem Grund in Karenz: 87 Prozent davon waren Frauen und 13 Prozent Männer. Ein Jahr später nahmen 55 Personen eine derartige Karenz in Anspruch. In diesem Jahr waren rund 89 Prozent der aus diesem Grund karenzierten Bediensteten Frauen und fast 11 Prozent Männer. Im Jahr 2019 waren etwas mehr als 86 Prozent der 43

Bediensteten, die diese Karenz in Anspruch nahmen, Frauen und rund 14 Prozent Männer.

## **Dienstantritt nach Eltern-Karenz**

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

In den Jahren 2017 bis 2019 stiegen jährlich rund 1.000 Personen nach einer Karenz wieder in den Dienst der Stadt Wien ein. Rund 85 Prozent davon waren Frauen und 15 Prozent Männer.

Werden die Bediensteten des Wiener Gesundheitsverbundes und des Magistrats, die im Jahr 2019 wieder eingestiegen sind, getrennt voneinander betrachtet, ergeben sich folgende Unterschiede: Während der Frauenanteil im WIGEV mehr als 90 Prozent betrug und der Männeranteil weniger als 10 Prozent ausmachte, war der Anteil an männlichen Bediensteten im Magistratsbereich wesentlich höher, nämlich rund 20 Prozent, und der Frauenanteil mit 80 Prozent dementsprechend niedriger.

## **Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (Eltern-Teilzeit)**

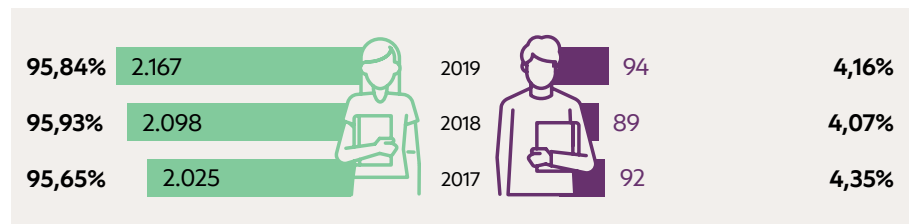
Während derzeit nur wenige Männer ihre Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern reduzieren, ist dies bei Frauen nach wie vor üblich.

MitarbeiterInnen der Stadt Wien haben nach dreijähriger Dienstzeit den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung 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 fast ausschließlich Frauen Teilzeit zur Betreuung eines Kindes in Anspruch.

### Bedienstete in Eltern-Teilzeit

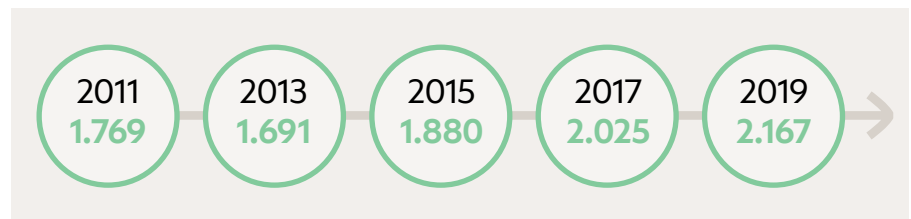
**Abbildung 21:** Prozentuelle Verteilung und Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 Teilzeit zur Betreuung eines Kindes in Anspruch nahmen  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung



Über die Jahre konnte ein kontinuierlicher Anstieg von insbesondere von weiblichen Bediensteten in Eltern-Teilzeit verzeichnet werden.

### Langfristige Entwicklung

der Anzahl der Frauen, die eine Eltern-Teilzeit in Anspruch nehmen

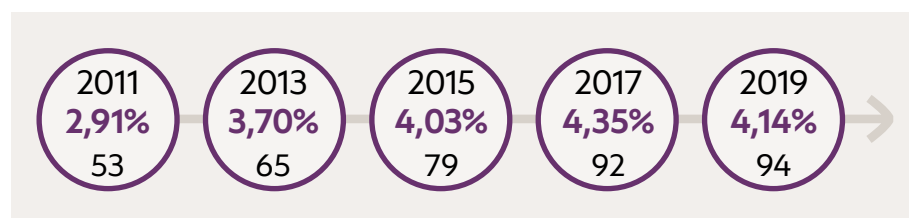


Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Bei der Betrachtung des Stundenausmaßes zeigt sich, dass rund 48 Prozent der Bediensteten, die Eltern-Teilzeit in Anspruch nahmen, zwischen 20,5 und 30 Stunden arbeiteten. Sowohl von Frauen als auch von Männern wurde ein Stundenausmaß dieser Kategorie am häufigsten gewählt. Weitere 43 Prozent der Bediensteten, die Teilzeit zur Betreuung eines Kindes arbeiteten, waren zwischen 10,5 und 20 Stunden tätig. Nur etwas mehr als sechs Prozent der Bediensteten in Eltern-Teilzeit reduzierten ihre Arbeitszeit geringfügig auf ein Stundenausmaß zwischen 30,5 und 39,5 Stunden und nur rund drei Prozent der Bediensteten arbeiteten bis zu zehn Wochenstunden.

### Langfristige Entwicklung

der Inanspruchnahme einer Eltern-Teilzeit durch Männer



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Insgesamt arbeiteten damit im Jahr 2019 **0,33 Prozent** aller männlichen Bediensteten der Stadt Wien und mehr als **fünf Prozent aller weiblichen** Bediensteten Teilzeit zur Betreuung eines Kindes.

Um Gleichstellung zu erreichen, ist sowohl bei der Eltern-Karenz als auch bei der Betreuung eines Kindes und bei der Pflege von Angehörigen eine gerechtere Umverteilung dieser Form der unbezahlten Arbeit notwendig.

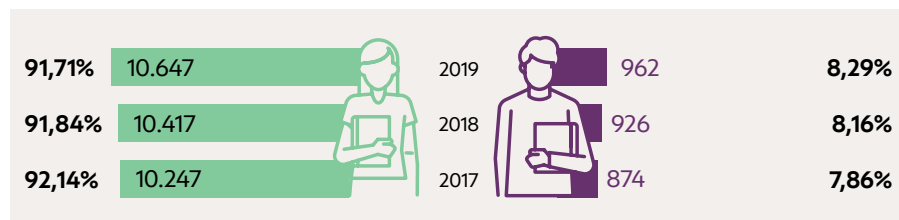
## Teilzeitbeschäftigung gesamt<sup>19</sup>

Auch bei der Betrachtung der Geschlechterverhältnisse aller Teilzeitbeschäftigten der Stadt Wien (sonstige Teilzeit und Teilzeit zur Betreuung 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 2017 bis 2019 durchschnittlich 11.358 Personen Teilzeit. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten betrug durchschnittlich 91,9 Prozent, der Anteil an männlichen Teilzeitbeschäftigten 8,1 Prozent.

Im Berichtszeitraum war folgende geschlechtsspezifische Verteilung unter den Teilzeitbeschäftigten gegeben:

### Bedienstete in Teilzeit



**Abbildung 22:** Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in den Jahren 2017, 2018 und 2019, die Teilzeit (inklusive Teilzeit zur Betreuung eines Kindes) beschäftigt waren  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

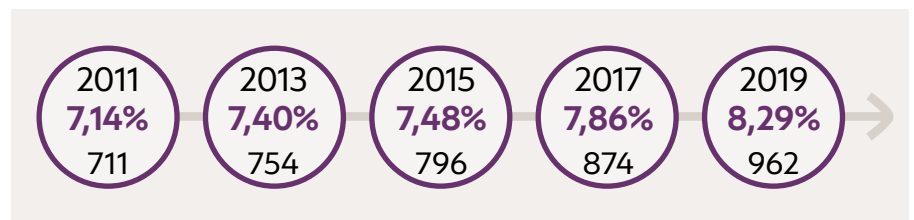
Teilzeitbeschäftigung wird von den Bediensteten aus verschiedenen Gründen in Anspruch genommen. Neben der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen oft auch berufliche Weiterbildung, gesellschaftliche Teilhabe (z. B. ehrenamtliche Tätigkeit), die individuelle Lebensgestaltung oder eine selbstständige Tätigkeit eine Rolle.

Zudem gibt es einige Berufe, in denen in einem überwiegenden Ausmaß Teilzeitstellen zur Verfügung stehen. Im Rahmen einer von der Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik in Auftrag gegebenen Studie<sup>20</sup> wurden Betreuungspflichten (37 Prozent) als wichtigster Grund für Teilzeitbeschäftigung von Frauen festgestellt, während bei Männern die Absolvierung einer Ausbildung (24 Prozent) dominiert.

### Langfristige Entwicklung

der Inanspruchnahme von Teilzeit durch Männer

Quelle: MA 2 und MD-PWS;  
eigene Berechnung



**Grundsätzlich ist Teilzeitbeschäftigung österreichweit seit Jahren im Steigen begriffen.** Zu unterscheiden gilt es in diesem Zusammenhang auch zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit. Beinahe ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer und 14 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen sind sogenannte unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte<sup>21</sup> – sie würden gerne Vollzeit arbeiten, finden jedoch keine Stelle mit dem entsprechenden Arbeitszeitausmaß.

Die **Wiener Stadtverwaltung** hat aber im Vergleich immer noch mit Abstand die **geringste Teilzeitquote**:

**Österreichweit** waren im Jahresdurchschnitt 2019 47,7 Prozent der Frauen – also fast jede zweite erwerbstätige Frau – teilzeitbeschäftigt.<sup>22</sup> Demgegenüber lag der Anteil der erwerbstätigen Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung ausübten, bei nur 10,7 Prozent.

Im Bundesländervergleich weist **Wien** mit 41,5 Prozent die **niedrigste** Teilzeitquote von Frauen auf. Die Teilzeitquote von Männern beträgt in Wien 17,3 Prozent.<sup>23</sup>

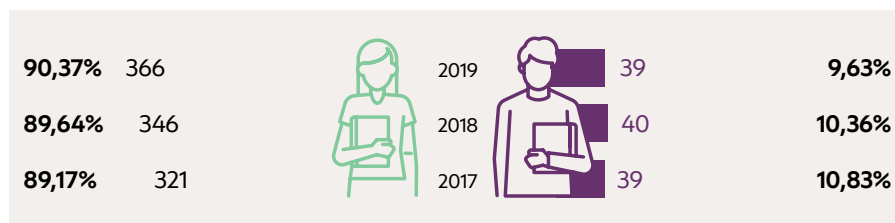
In der Stadt Wien arbeiteten im Jahr 2019 **24,5 Prozent** aller weiblichen und **3,2 Prozent** aller männlichen Bediensteten Teilzeit. Die Teilzeitquote der weiblichen Bediensteten der Stadt Wien liegt damit erfreulicherweise weit unter den Teilzeitquoten von Frauen in Österreich und in Wien. Bei den männlichen Bediensteten der Stadt Wien liegt die Teilzeitquote derzeit noch sehr weit unter der Männerteilzeitquote Österreichs bzw. Wiens.



## Teilzeitbeschäftigung in höherwertiger Verwendung

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

### Teilzeitbedienstete in höherwertiger Verwendung



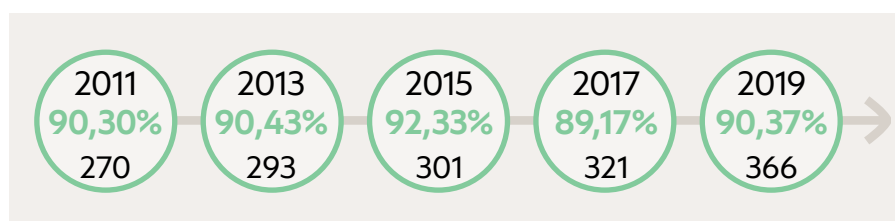
**Abbildung 23:** Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 in höherwertiger Verwendung Teilzeit beschäftigt waren  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Bei der Stadt Wien arbeiteten in den Jahren 2017 bis 2019 durchschnittlich 344 weibliche und 39 männliche Bedienstete in höherwertiger Verwendung in Teilzeit. Der durchschnittliche Frauenanteil lag bei 90 Prozent.

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

### Langfristige Entwicklung

des Frauenanteils an Teilzeitbeschäftigten in höherwertiger Verwendung



Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

Durchschnittlich 4,27 Prozent der männlichen Bediensteten, die im Berichtszeitraum Teilzeit gearbeitet haben, waren in höherwertiger Verwendung tätig. Der Anteil an weiblichen Bediensteten in höherwertiger Funktion an den teilzeitbeschäftigten Frauen betrug durchschnittlich 3,3 Prozent.

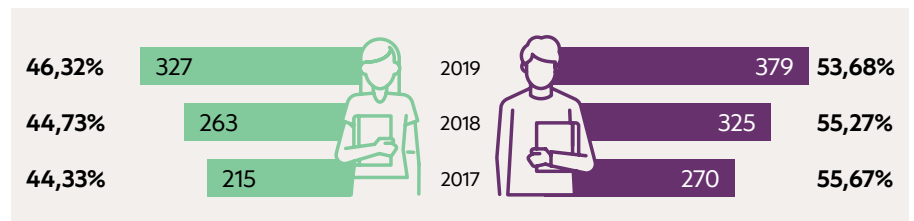
## Telearbeit

Telearbeit wird sehr häufig als Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Einer der großen Vorteile von Telearbeit ist, dass die Fahrzeit zum Arbeitsort wegfällt und somit frei gewordene Zeitressourcen anderweitig genutzt werden können und es auch einen Teil selbstbestimmter Arbeitszeit bis zu einem bestimmten Ausmaß gibt.

Bei der Stadt Wien zeigt sich, dass Telearbeit immer beliebter wird und Männer häufiger Telearbeit in Anspruch nehmen als Frauen.

### Bedienstete mit Telearbeit

**Abbildung 24:** Prozentuelle sowie absolute Verteilung von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben  
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung



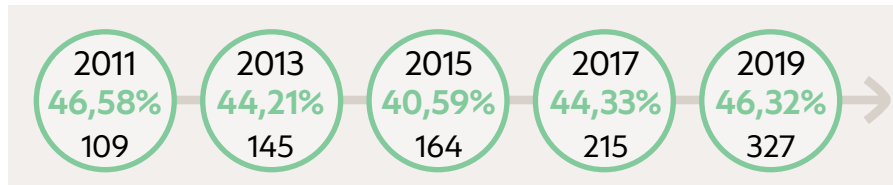
Anhand der vorliegenden Daten allein kann keine Aussage abgeleitet werden, aus welchen Gründen Telearbeit bei der Stadt Wien in Anspruch genommen wird. Dass Telearbeit aber vorwiegend zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben dient, kann nicht bestätigt werden.

Durch das Projekt „NAWI – Neues Arbeiten für Wien“ ist es zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeit bei der Stadt Wien gekommen. Veränderungen der Arbeitswelt, neue technologische Möglichkeiten und die Herausforderungen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte waren die Gründe, das Projekt ins Leben zu rufen. Das übergeordnete Ziel ist es, das Arbeitsumfeld in der Stadt Wien positiv zu verändern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Zusammenarbeit zu geben.<sup>24</sup>

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung im Jahr 2020 hat die Stadt Wien aufgrund der COVID-19-Pandemie rasch und flexibel auf die Herausforderungen reagiert und Bediensteten durch die Einführung von „mobiler Arbeit“ – dort, wo es aufgrund der Tätigkeiten möglich ist – das sichere Arbeiten im Homeoffice ermöglicht.

## Langfristige Entwicklung

des Frauenanteils von Bediensteten, die Telearbeit in Anspruch genommen haben



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. Durch eine verstärkte Flexibilisierung der Arbeitszeit (im Rahmen von NAWI oder „Mobile Arbeit“) wurde ein weiterer Schritt hin zu einer modernen Verwaltung und attraktiven Arbeitgeberin vollzogen. 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 im Berufsleben. Deshalb ist es besonders bedauerlich, dass sich die Beteiligung der Väter – wie anhand der Entwicklungen im Bereich Eltern-Karenz und Teilzeit zur Betreuung eines Kindes ersichtlich ist – in den letzten Jahren auf niedrigem Niveau eingependelt hat.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Teilzeitquote von Frauen in der Wiener Stadtverwaltung im österreich- und auch wienweiten Vergleich sehr niedrig ist. Allerdings ist auch 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 erfüllt werden all die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit im beruflichen Alltag in den Dienststellen. 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. Von der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben profitieren die Stadt Wien als Arbeitgeberin und die MitarbeiterInnen gleichermaßen. Zudem erhöht sich die Attraktivität als Arbeitgeberin und der Wettbewerbsvorteil steigt, es gibt weniger Fluktuation und weniger Fehlzeiten der MitarbeiterInnen.

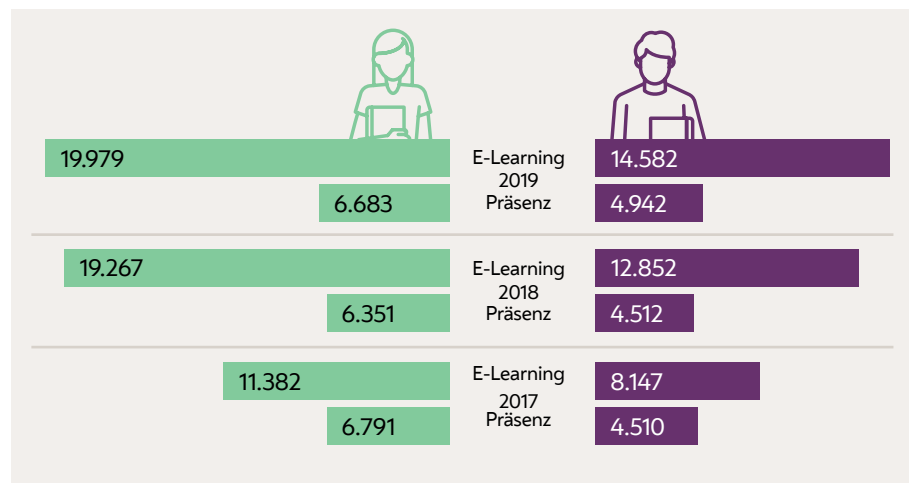
## AUS- UND WEITERBILDUNG

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

An den von der Wien-Akademie angebotenen internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen in den Jahren 2017 bis 2019 mehr Frauen als Männer teil, und zwar sowohl an den Präsenzveranstaltungen als auch am E-Learning-Angebot:

### Anzahl der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen an Fortbildungsveranstaltungen der Wien-Akademie

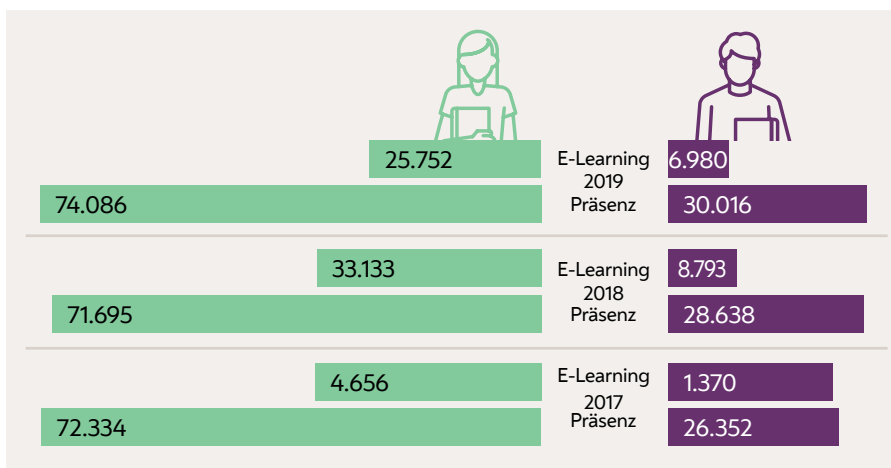


**Abbildung 25:** Anzahl der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen an den Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Kursen der Wien-Akademie in den Jahren 2017, 2018 und 2019  
Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

Rund 59 Prozent der TeilnehmerInnen an den Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Wien-Akademie waren im Berichtszeitraum Frauen und 41 Prozent Männer. Dieselbe prozentuelle Verteilung von Frauen und Männern gibt es sowohl beim Besuch der 950 Präsenzveranstaltungen als auch bei der Nutzung der E-Learning-Angebote. 72 Prozent der Fortbildungen werden in Form von E-Learnings absolviert.

Beim Wiener Gesundheitsverbund werden hingegen 79 Prozent der Fortbildungen in Form von Präsenzveranstaltungen absolviert. E-Learning-Angebote machen nur 21 Prozent der Teilnahmen aus.

### Anzahl der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen an Fortbildungsveranstaltungen des Wiener Gesundheitsverbundes



**Abbildung 26:** Anzahl der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen an den Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Kursen des Wiener Gesundheitsverbunds in den Jahren 2017, 2018 und 2019  
Quelle: WIGEV; eigene Berechnung

Rund 73 Prozent der TeilnehmerInnen an den Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen des Wiener Gesundheitsverbundes waren im Berichtszeitraum Frauen und 27 Prozent Männer. Frauen nutzten die digitale Lernform deutlich häufiger als Männer; der Frauenanteil belief sich auf 79 Prozent. Bei den Präsenzveranstaltungen machten die Teilnahmen von Frauen rund 72 Prozent aus.

Der Wiener Gesundheitsverbund bietet selbst mehr als 2.100 Präsenzs Schulungen pro Jahr<sup>25</sup> an und gleichzeitig nehmen zahlreiche TeilnehmerInnen die zur Verfügung stehenden E-Learning-Angebote in Anspruch. Im Magistrat werden Fortbildungen mittlerweile mehrheitlich in Form von E-Learnings absolviert.

Insgesamt kann beobachtet werden, dass E-Learning-Angebote nicht zuletzt durch die Flexibilisierung der Arbeit immer mehr an Bedeutung gewinnen.

### **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. Die Voraussetzung für die Teilnahme an den folgenden Lehrgängen ist, dass die Personen bereits eine Führungsfunktion innehaben.

### **Managementlehrgang für die mittlere Führungsebene**

Der Managementlehrgang für die mittlere Führungsebene der Wien-Akademie fand im Berichtszeitraum jährlich statt. Nur bei einem der in diesem Zeitraum durchgeführten Lehrgänge für die mittlere Führungsebene waren mehr Frauen vertreten als Männer. Im Jahr 2017 war das Geschlechterverhältnis 45 Prozent Frauen und 55 Prozent Männer, im Jahr 2018 waren 52 Prozent der TeilnehmerInnen Frauen und 48 Prozent Männer und im Jahr 2019 besuchten 46 Prozent weibliche und 54 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 von der Wien-Akademie durchgeführt. Zur Teilnahme werden Führungskräfte eingeladen, die bereits als DienststellenleiterInnen bzw. StellvertreterInnen tätig sind. Es ist sehr erfreulich, dass der im Jahr 2017 abgeschlossene Lehrgang ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufgewiesen hat.

Im Jahr 2019 wurden die Lehrgänge für Führungskräfte der Stadt Wien überarbeitet und die Inhalte an die aktuellen Anforderungen an Führungskräfte angepasst.<sup>26</sup> Die angebotenen Lehrgänge **Führung I und Führung II** richten sich an MitarbeiterInnen, die bereits eine Führungsfunktion innehaben.

Zielgruppe des Lehrgangs Führung I sind DienststellenleiterInnen und deren StellvertreterInnen sowie GruppenleiterInnen der Magistratsdirektion und BüroleiterInnen der politischen Büros. Der Lehrgang besteht aus sieben Modulen, dauert zwölf Tage und umfasst einen Zeitraum von elf Monaten. Der erste Lehrgang Führung I hat im Herbst 2019 begonnen.

Die Voraussetzung für die Teilnahme am Lehrgang Führung II ist das Innehaben einer Führungsfunktion mit Personalverantwortung. Der Lehrgang besteht aus sechs Modulen, dauert zwölf Tage und umfasst einen Zeitraum von acht Monaten.

### **Schulungen der Kursgruppe Frauenförderung und Gleichstellung der Wien-Akademie**

Eine Reihe von Weiterbildungsveranstaltungen der Wien-Akademie 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 Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Kurse reichen von allgemein frauenfördernden Seminaren und Führungskräfte Seminaren für Frauen bis zu Schulungen zum Themenbereich Gleichstellung oder 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.

### **TeilnehmerInnen des WIGEV 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 Gesundheitsverbund entsendet AnwärterInnen auf oberste Managementfunktionen und

Führungskräfte des WIGEV 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 begonnen.

Der Frauenanteil unter den AbsolventInnen dieser Lehrgänge lag immer über 50 Prozent. Beim HCM-Lehrgang 2017/2018 waren sogar zwei Drittel der vom WIGEV entsendeten TeilnehmerInnen Frauen und im Lehrgang 2018/2019 lag der Frauenanteil bei 53 Prozent. Im Jahr 2019 hat ein weiterer HCM-Lehrgang begonnen, der erst im Jahr 2020 abgeschlossen sein wird. Unter den teilnehmenden WIGEV-MitarbeiterInnen waren 64 Prozent Frauen.

Der Wien-Akademie und dem Bildungsmanagement des Wiener Gesundheitsverbundes sei an dieser Stelle ein besonderer Dank für die wertvolle Unterstützung ausgesprochen!

## EINKOMMENSBERICHT DER STADT WIEN

Seit 2012 verfügt die Stadt 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 vollbeschäftigt 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 weiterer Dienstzulagen, Ausgleichszulagen und Nebengebühren berücksichtigt.

In der **Privatwirtschaft** verdienen Frauen nach wie vor deutlich weniger als Männer.<sup>27</sup> Im Jahr 2018 lag das mittlere



Bruttojahreseinkommen von Frauen um 37,6 Prozent unter jenem der Männer. Beschränkt man den Vergleich auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann betrug das Medianeinkommen von Frauen 2018 um 15,2 Prozent weniger als jenes der Männer.<sup>28</sup>

Im Berichtszeitraum des Gleichbehandlungsberichts wurden Einkommensberichte für die Jahre 2017, 2018 und 2019 veröffentlicht. Der Einkommensbericht der Stadt Wien über das Jahr 2019 wurde im Oktober 2020 veröffentlicht.<sup>29</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 2019 lag das Durchschnittseinkommen der weiblichen Bediensteten 10,4 Prozent unter jenem der männlichen Kollegen, beim Medianeinkommen gab es eine Differenz von 8,6 Prozent. Als Hauptursachen für die Entgeltungleichheit von Frauen und Männern sind wiederholt folgende Aspekte identifiziert worden:<sup>30</sup>

- Horizontale und vertikale Segregation
- Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen und damit verbundene ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit
- Frauendominierte Berufe sind schlechter bewertet und entlohnt

Um Entgeltgleichheit zu erreichen, muss daher auch bei der Stadt Wien an mehreren Punkten gleichzeitig angesetzt werden. Insbesondere mit der Erarbeitung einer neuen Funktionsbewertung für die Stadt Wien, die auf ein objektives, gendergerechtes, diskriminierungsfreies und transparentes Bewertungssystem abzielt, wurden die Weichen für eine zukünftige gerechtere Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern gestellt. Bei der Neubewertung der Funktionen und Tätigkeiten für das Wiener Bedienstetengesetz wurde der Grundsatz bzw. das Ziel der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit aktiv verfolgt.

Auch die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist wesentlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben. Nicht zuletzt wirken sich Überstunden, die Männer im Gegensatz zu Frauen leisten können, wenn sie keine

Betreuungspflichten wahrnehmen, deutlich auf die Einkommensunterschiede aus. Die Beteiligung von Vätern muss deshalb durch Role Models und durch zusätzliche Anreize<sup>31</sup> gefördert werden, denn solange Männer weiterhin seltener und kürzer in Familienkarenz gehen als Frauen, wird es einen Gender Pay Gap in Österreich geben.<sup>32</sup>

Diese Ergebnisse aus der Analyse des Einkommensberichts fließen neben anderen Inhalten in die Gestaltung der Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms der Stadt Wien ein. Um die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und den damit verbundenen Einkommensunterschied auszugleichen, wurde im Gleichstellungsprogramm festgelegt, dass der Frauenanteil in höherwertigen Funktionen zu erhöhen ist.

## GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

Das Gleichstellungsprogramm ist ein sehr wesentliches Instrument zur Beseitigung der Benachteiligung von Frauen und es 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.

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms werden gemäß § 38 W-GBG vom Bürgermeister für die Dauer von drei Jahren festgelegt. Jedes Gleichstellungsprogramm weist neben den langfristigen Zahlenzielen einen wechselnden thematischen Schwerpunkt auf. Im Gleichstellungsprogramm 2015–2017 lag der Themenschwerpunkt auf „diskriminierungsfreier Personalauswahl“. Das aktuelle Gleichstellungsprogramm widmet sich dem Thema „Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.

Durch die Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema werden mittels Analyse der Zahlen und Auswertung der Dienststellenberichte wertvolle Erkenntnisse gewonnen. Daraus werden Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Gleichstellung bei der Stadt Wien abgeleitet und diese fließen in das nächste Gleichstellungsprogramm ein.

Im Jahr 2017 wurden die Zielvorgaben für das aktuelle Gleichstellungsprogramm vorbereitet und gemäß § 38 W-GBG vom Bürgermeister für die Zeit vom 1.1.2018 bis 31.12.2020 festgelegt:

- 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: Frauenförderung und diskriminierungsfreier Zugang insbesondere von teilzeitbeschäftigten Bediensteten zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen**
- Ziel 4: Prävention von sexueller Belästigung durch eine klare Positionierung und Implementierung eines standardisierten Prozesses**

Die ersten beiden Vorgaben zielen darauf ab, eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen in den Berufsfeldern – einerseits magistratsweit und andererseits auf Dienststellenebene in höherwertigen Verwendungen – zu beseitigen. Durch Ziel 3 soll der diskriminierungsfreie Zugang insbesondere von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern zu Aus- und Weiterbildung erreicht werden. Im Rahmen von Ziel 4 fand der thematische Schwerpunkt der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten „Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ im Gleichstellungsprogramm praktische Anwendung und führte rückblickend zu einer außerordentlichen Professionalisierung der Dienststellen bei der Prävention und im Umgang mit dem Thema.

Vom Gleichstellungsprogramm umfasst sind alle Magistratsabteilungen, die Magistratischen Bezirksämter, der Fonds Soziales Wien, die Unternehmungen Wiener Wohnen, Wien Kanal und der Wiener Gesundheitsverbund<sup>33</sup>, der Stadtrechnungshof, das Verwaltungsgericht Wien, die besonderen weisungsfreien Organe und die MitarbeiterInnen der Stadt Wien, die in den Wien Museen, im Konservatorium Wien und bei der Wiener Gesundheitsförderung tätig sind.

Die MitarbeiterInnen der MD – Personalstelle Wiener Stadtwerke sind aufgrund der organisatorischen Besonderheit der Wiener Stadtwerke und des Umstandes, dass seit 2001 keine neuen MitarbeiterInnen mehr in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen werden, in den Zielen 2 bis 4 getrennt ausgewiesen.

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 Wiener Gesundheitsverbundes (zum Beispiel Kliniken, 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 Gleichstellungsprogramms Anfang 2018 Bedienstete in **59 Berufsfeldern** dauernd beschäftigt.

In **31 Berufsfeldern gab es eine Unterrepräsentation von Frauen** und damit Handlungsbedarf (siehe Anhang. S 115).

### **Entwicklungen im Berichtszeitraum**

Der vorliegende Bericht über das Gleichstellungsprogramm berücksichtigt Veränderungen im Zeitraum von **01.01.2018 bis 01.01.2020**. Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil in **24 der 31 Berufsfelder mit Handlungsbedarf erhöht** werden.

Diese Erhöhung des Frauenanteils war in manchen Fällen auf die Neuaufnahme 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 01.01.2020 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.

- **BadewartInnen**  
Der Frauenanteil stieg von rund 46 auf 46,7 Prozent.
- **Bedienstete des Schemas VGW**  
Der Frauenanteil stieg von 44 auf 45,7 Prozent.
- **Bedienstete der Schemata II KA / IV KA (Stadtrechnungshof)**  
Der Frauenanteil stieg von 32,8 auf 36,4 Prozent.
- **Bedienstete des technischen Dienstes**  
In diesem Berufsfeld stieg der Frauenanteil von 6,8 auf 7,5 Prozent.
- **FachassistentInnen in der Behindertenhilfe, RettungshelferInnen und Sanitätsgehilfinnen**  
Der Frauenanteil stieg von 0 auf über 18 Prozent an.
- **FacharbeiterInnen, HausprofessionistInnen, VorarbeiterInnen (PartieführerInnen) und WerkstättenleiterInnen**  
Der Frauenanteil stieg von 11,5 auf 12,5 Prozent an.
- **Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten**  
Der Frauenanteil erhöhte sich von 27 auf über 29 Prozent.
- **KanalarbeiterInnen**  
Der Frauenanteil stieg von 0 auf 0,5 Prozent (siehe Erfolge).
- **KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen**  
In diesem Berufsfeld stieg der Frauenanteil von 6,3 auf 9,4 Prozent.
- **MagazineurInnen**  
Der Frauenanteil stieg von 27,8 auf 29,6 Prozent.
- **MüllauflegerInnen und UmweltsarbeiterInnen**  
Der Frauenanteil stieg durch die Neuaufnahme von Umweltsarbeiterinnen von 1,4 auf 1,5 Prozent.
- **Medizinische Assistenzberufe, zahnärztliche AssistentInnen und Stationsgehilfinnen**  
Der Frauenanteil stieg von 25,6 auf 27,5 Prozent an.
- **PlatzmeisterInnen, SchulwartInnen und SportplatzrevisorInnen**  
Der Frauenanteil stieg von 4,7 geringfügig auf 5,33 Prozent an.
- **SanitäterInnen**  
Der Frauenanteil stieg auf über 6 Prozent.
- **StationsführerInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes, StationsleiterInnen des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes und SanitätsrevisorInnen**  
Der Frauenanteil stieg von 3,1 geringfügig auf 3,2 Prozent.

### **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:

- **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 von fast 30 auf fast 77 Prozent an.
- **ArbeiterInnen**  
Der Frauenanteil erhöhte sich von 7,4 auf 7,7 Prozent.
- **AufseherInnen**  
Der Frauenanteil erhöhte sich von 13,8 auf 14,8 Prozent.
- **Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung**  
Der Frauenanteil stieg von 28 auf 28,2 Prozent.
- **Bedienstete des höheren technischen Dienstes**  
Der Frauenanteil erhöhte sich von 32,7 auf 33,7 Prozent.
- **ElektrokarrenfahrerInnen, MotorführerInnen der Kleinbahnen, Motorgrader- und TraktorführerInnen, StraßenwalzenmaschinistInnen**  
Der Frauenanteil stieg von 5,2 auf 7,4 Prozent.
- **Fachbedienstete des technischen Dienstes**  
Der Frauenanteil stieg von 15,2 auf 15,5 Prozent.
- **Feuerwehrbedienstete**  
Der Frauenanteil erhöhte sich von 0,33 auf 0,34 Prozent.
- **GärtnerInnen**  
Der Frauenanteil stieg von 40,5 auf 41,8 Prozent.

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

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

- **ApothekenlaborantInnen, DesinfektionsassistentInnen, LaborgehilfInnen, OperationsassistentInnen, OrdinationsassistentInnen, ObduktionsassistentInnen und Zahn-technikerInnen**  
Der Frauenanteil sank von 43,5 auf 35 Prozent.
- **BetriebsassistentInnen**  
Der Frauenanteil sank von 32,3 auf 32,1 Prozent.
- **KraftwagenlenkerInnen**  
Der Frauenanteil sank von 1,3 auf 1,2 Prozent.
- **PortierInnen**  
Der Frauenanteil sank von rund 21 auf 20,1 Prozent.
- **Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr**  
Der Frauenanteil sank von 40 auf 36,9 Prozent.

## Erfolge

Ein wirklich großer Fortschritt konnte im Berichtszeitraum erzielt werden, denn es gibt eine **neue Pionierin** in einem bis dato ausschließlich von Männern besetzten Berufsfeld: Erstmals hat eine **Frau als Kanalarbeiterin** bei der Stadt Wien zu arbeiten begonnen. Der Frauenanteil im Berufsfeld KanalarbeiterIn beträgt seitdem 0,5 Prozent.

Auch im Berufsfeld MüllauflegerInnen und UmweltarbeiterInnen, das lange Zeit ein ausschließlich männerdominiertes Berufsfeld war, konnte der Frauenanteil gesteigert werden. Der Frauenanteil in diesem Berufsfeld beträgt 1,5 Prozent.

In der Zwischenzeit gibt es nur mehr zwei Berufsfelder, in denen keine einzige Frau tätig ist:

- BlockelektrikerInnen bei den Blockanlagen, HeizerInnen, MaschinenarbeiterInnen und MaschinistInnen
- MonteurInnen


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 45,7 Prozent.

Falls die positive Entwicklung in diesen Berufsfeldern weiter anhält, ist anzunehmen, dass in naher Zukunft ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht wird.



## Die größten Zuwächse gab es in den folgenden Berufsfeldern:

Berufsfeld	Anstieg Frauenanteil (in Prozentpunkten)
	
Bedienstete der Schemata II KA / IV KA	+ 3,5
KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen	+ 3,1
ElektrokarrenfahrerInnen, MotorführerInnen der Kleinbahnen, Motorgrader- und TraktorführerInnen, StraßenwalzenmaschinistInnen	+ 2,16
Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten	+ 2,13
Medizinische Assistenzberufe, zahnärztliche AssistentInnen und Stationsgehilfinnen	+ 1,94

## Herausforderungen

In diesen Berufsfeldern hat sich der Frauenanteil mittlerweile zwar erhöht, aber es sind nach wie vor nur vereinzelt 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 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<sup>34</sup> 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 Töchertag) sowie durch Zusatzangebote für Interessentinnen im Vorfeld einer Bewerbung (z. B. ausführliches Informationsgespräch) soll das Interesse von Frauen an diesen technischen Berufen geweckt werden 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 Personalauswahl und hohe Bereitschaft, Frauen im Berufsleben zu fördern, verfügen.

## 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.

## Veränderung des Frauenanteils in den Berufsfeldern 2012 bis 2020

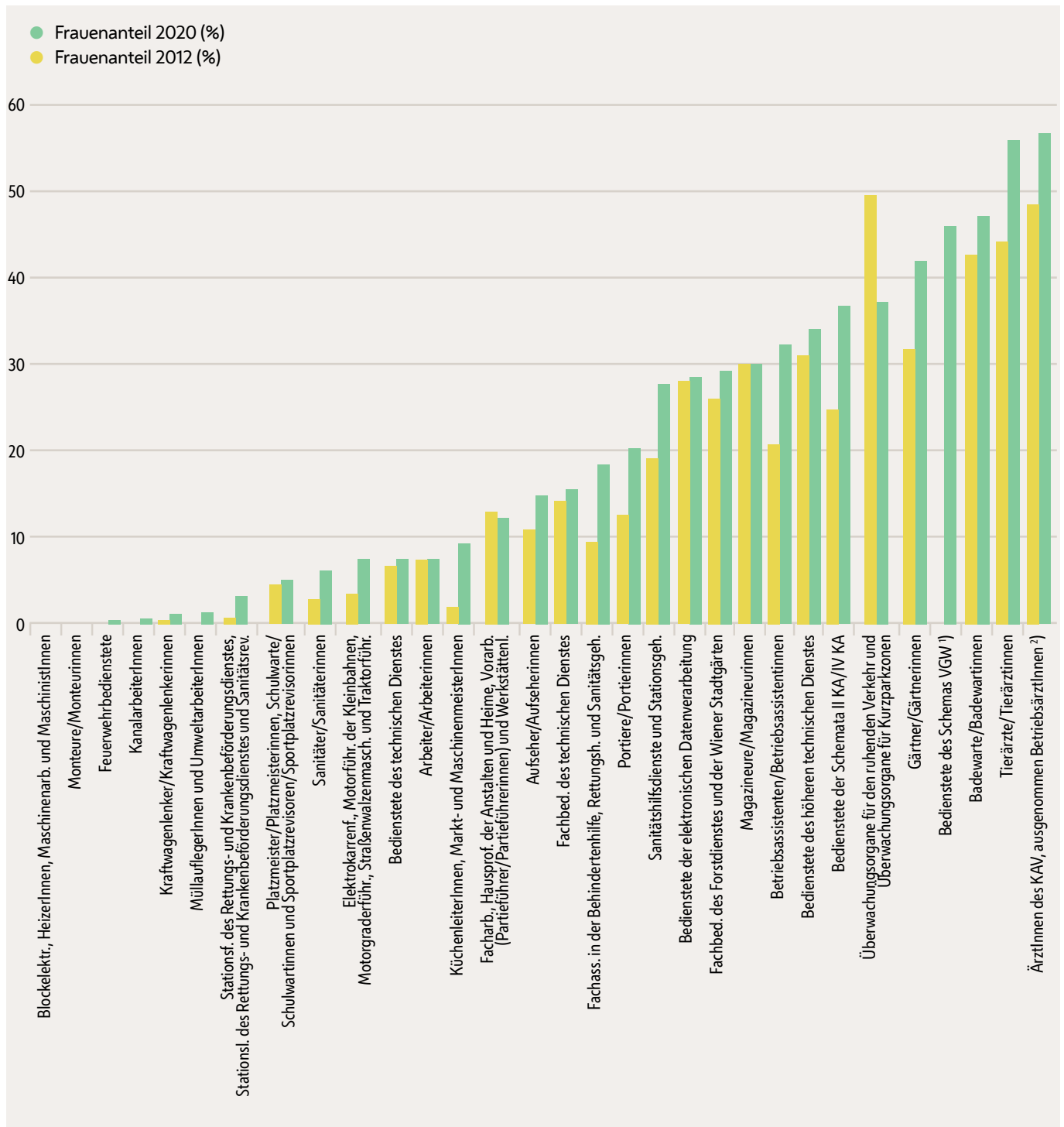


Abbildung 27: Veränderung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) von 2012 bis 2020; Quelle: MA 2; eigene Berechnung

<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> Die Bedienstetengruppe „ÄrztInnen des Krankenanstaltenverbundes in Ausbildung“ wurde nachträglich in das Berufsfeld „ÄrztInnen des KAV, ausgenommen BetriebsärztInnen, der Schemata II KAV / IV KAV“ aufgenommen, wodurch es zu einer Erhöhung des Frauenanteils kam.

Keinen Handlungsbedarf mehr gibt es im Berufsfeld ÄrztInnen des KAV ausgenommen BetriebsärztInnen sowie bei den TierärztInnen, da mittlerweile mehr als 50 Prozent Frauen in diesen Berufsfeldern tätig sind.

In vielen Berufsfeldern wächst der Frauenanteil seit dem Jahr 2012 kontinuierlich, wie zum Beispiel in den Berufsfeldern **GärtnerInnen, BetriebsassistentInnen und Bedienstete der Schemata II KA / IV KA.**

In zahlreichen Berufsfeldern gibt es zwar **jährliche Schwankungen**, aber grundsätzlich doch **positive Tendenzen** in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils:

- PortierInnen
- KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen
- BadewartInnen
- AufseherInnen
- ElektrokarrenfahrerInnen, MotorführerInnen der Kleinbahnen, Motorgrader- und TraktorführerInnen, StraßenwalzenmaschinistInnen
- Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten
- SanitäterInnen
- Bedienstete des höheren technischen Dienstes
- Fachbedienstete des technischen Dienstes

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 2020 auf unter 37 Prozent gesunken. Aber auch bei den FacharbeiterInnen/HausprofessionistInnen der Anstalten und Heime, VorarbeiterInnen und WerkstättenleiterInnen ging der Frauenanteil von 12,9 auf 12,5 Prozent zurück.

## **Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen, in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind**

Im Gegensatz zu Ziel 1, bei dem die Unterrepräsentation von Frauen auf Basis aller Bediensteten in diesem Berufsfeld errechnet wird, ist die Unterrepräsentation von Frauen in höheren

Verwendungen je Berufsfeld auf Dienststellenebene bzw. beim Wiener Gesundheitsverbund auf Teilunternehmungsebene zu ermitteln. Handlungsbedarf haben jene Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten, in denen weniger als 50 Prozent Frauen in einem Berufsfeld in höherwertiger Verwendung beschäftigt sind.

## Ausgangslage

Zu Beginn des Jahres 2018 waren Bedienstete in **38 Berufsfeldern** in höherwertiger Verwendung tätig, wobei Frauen in **30 Berufsfeldern** vertreten waren.

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 Gesundheitsverbund auf Teilunternehmungsebene bzw. Ebene der Generaldirektion (mit den Kliniken) ermittelt. In Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten, in denen weniger als 50 Prozent Frauen je Berufsfeld in höherwertiger Verwendung auf Ebene einer Teilunternehmung oder der Generaldirektion (mit den Kliniken) bzw. auf Teildienststellenebene beschäftigt sind, muss der Frauenanteil erhöht werden.

**Keinen Handlungsbedarf** gab es in folgenden **neun Berufsfeldern**, da Frauen in keiner einzigen Dienststelle bzw. Teilunternehmung oder in der Generaldirektion (mit Kliniken) in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert waren:

- Bedienstete der gehobenen medizinisch-technischen Dienste und KardiotechnikerInnen
- Büchereibedienstete, OrganistInnen und RestauratorInnen
- Gesundheits- und KrankenpflegerInnen und Hebammen
- HausinspektorInnen
- KassierInnen
- LehrerInnen der Schemata II L / IV L
- Medizinisch-technische Fachkräfte
- Medizinische und HeilmasseurInnen, MusiktherapeutInnen und RhythmikerInnen
- PädagogInnen

Daraus ergibt sich, dass in **29 Berufsfeldern** in höherwertiger Verwendung Handlungsbedarf besteht.

### **Entwicklungen im Berichtszeitraum**

Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung konnte im Berichtszeitraum in **17 von 29 Berufsfeldern**, in denen zumindest eine Dienststelle oder eine Teilunternehmung bzw. die Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes (samt Kliniken) Handlungsbedarf hatte, erhöht werden.

### **Erhöhung des Frauenanteils durch verstärkte Aufnahme von Frauen in höherwertige Verwendung**

In folgenden Berufsfeldern konnten Frauen neu in höherwertige Verwendung aufgenommen werden und damit **der Frauenanteil** in zumindest einer Dienststelle oder Dienststelleneinheit **erhöht werden**.

- **BadewartInnen**  
Der Frauenanteil ist in höherwertiger Verwendung von 4,5 Prozent auf über 7 Prozent angestiegen.
- **Bedienstete der Schemata II KA / IV KA (Stadtrechnungshof)**  
Der Frauenanteil konnte von 32 Prozent auf über 36 Prozent erhöht werden.
- **Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes**  
Der Frauenanteil konnte in höherwertiger Verwendung von 43,3 auf 45,45 Prozent erhöht werden.
- **Bedienstete des höheren technischen Dienstes**  
Der Frauenanteil konnte in höherwertiger Verwendung von 19,4 auf 20,4 Prozent erhöht werden.
- **Bedienstete des technischen Dienstes**  
Der Frauenanteil konnte in höherwertiger Verwendung von 3,7 auf 4,2 Prozent erhöht werden.
- **Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes**  
Der Frauenanteil stieg von 58,5 auf 59,8 Prozent an.
- **PsychologInnen**  
Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung stieg von 68 auf fast 72 Prozent.
- **Rechtskundige Bedienstete**  
Der Frauenanteil stieg in höherwertiger Verwendung von rund 57 auf 58 Prozent.

- **SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen**  
Der Frauenanteil stieg in höherwertiger Verwendung von 66,7 auf 68,5 Prozent.
- **Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr**  
Der Frauenanteil konnte von 0 auf fast 17 Prozent erhöht werden.

### **Erhöhung des Frauenanteils durch Verringerung der Anzahl männlicher Bediensteter**

Da die Zahl der männlichen Bediensteten in höherwertiger Verwendung in einigen Dienststellen bzw. Dienststelleneinheiten des Wiener Gesundheitsverbundes stärker gesunken ist als die der weiblichen Bediensteten, erhöhte sich der Frauenanteil in höherwertiger Funktion in den folgenden 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 61 auf 70 Prozent.
- **Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung**  
Der Frauenanteil konnte in höherwertiger Verwendung von 24,7 auf 25,5 Prozent erhöht werden.
- **Kanzleibedienstete**  
Der Frauenanteil stieg in höherwertiger Verwendung auf fast 78 Prozent.
- **KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen**  
Der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung stieg von 8,7 auf über 13 Prozent.
- **Fachbedienstete des technischen Dienstes**  
Der Frauenanteil ist von rund 11 auf 12 Prozent angestiegen.
- **Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten**  
Der Frauenanteil wurde in höherwertiger Verwendung von 13,5 auf über 14 Prozent erhöht.
- **GärtnerInnen**  
Der Frauenanteil ist in höherwertiger Verwendung von 44 auf fast 44,8 Prozent angestiegen.

### Wiener Stadtwerke

Bei den Wiener Stadtwerken waren Bedienstete in **zwölf verschiedenen Berufsfeldern** in höherwertiger Verwendung tätig. In **elf davon gab es Handlungsbedarf**. Im Berichtszeitraum ergaben sich nur sehr geringe Veränderungen. In **sechs Berufsfeldern** konnte der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung deshalb **erhöht** werden, weil weniger männliche Bedienstete in diesem Berufsfeld tätig sind.

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 mehr als Bedienstete der Stadt Wien aufgenommen werden.

### Zusammenfassung

Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil in höherwertiger Verwendung in **17 von 29 Berufsfeldern**, in denen zumindest eine Dienststelle oder eine Teilunternehmung bzw. die Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes (samt Kliniken) Handlungsbedarf hatte, 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**: 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 Wiener Gesundheitsverbund 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 Hauses nach dessen Schließung auf andere Häuser verteilt werden).

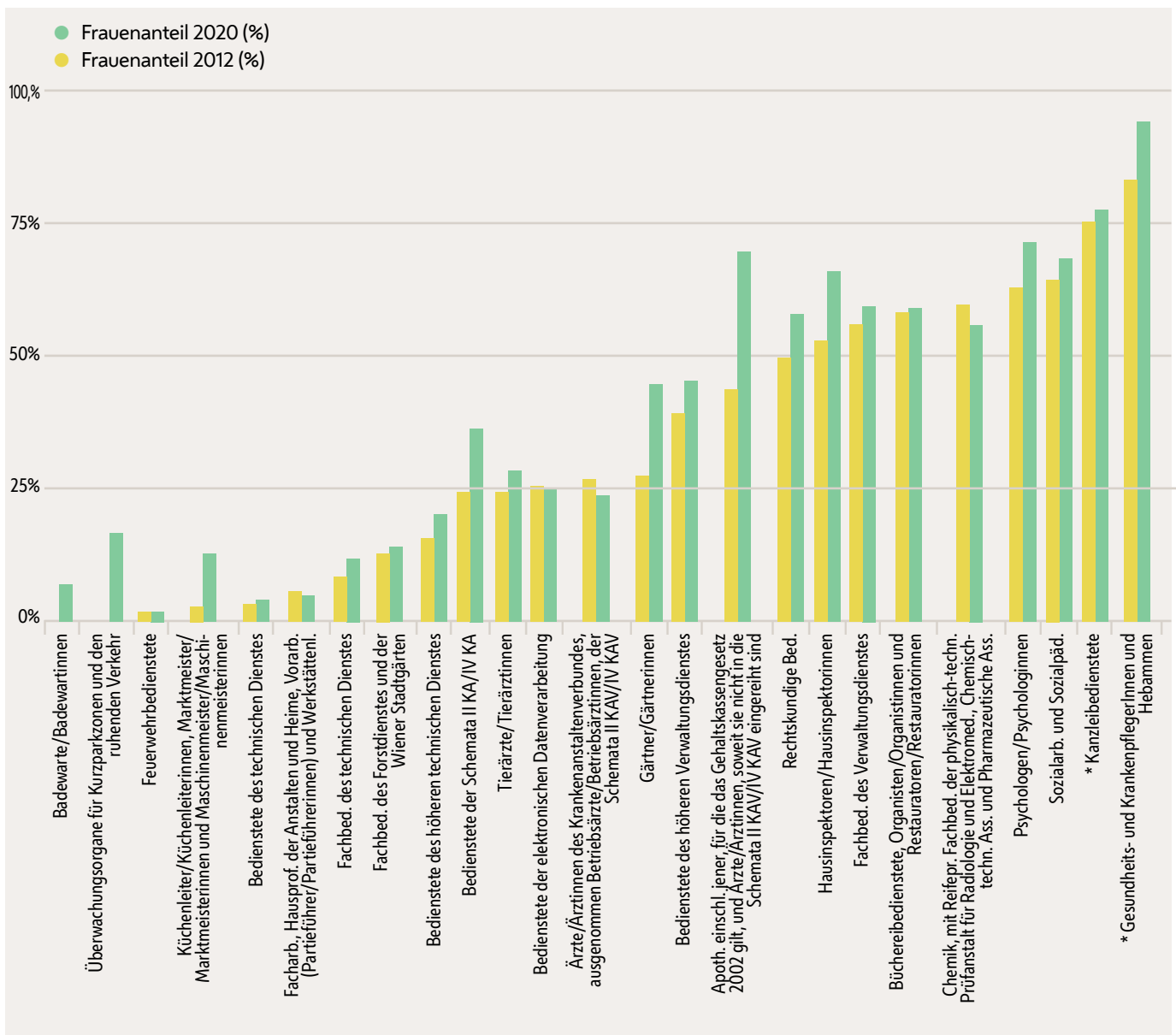
Unter Berücksichtigung der vorliegenden Rahmenbedingungen ist aber dennoch anzumerken, dass Frauenförderung in den einzelnen Abteilungen und Dienststelleneinheiten sehr unterschiedlich gelebt und vorangetrieben wird und der Beitrag zum Gesamterfolg verschieden hoch ist.

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

<b>Berufsfeld</b>	<b>Veränderung Frauenanteil</b> (in Prozentpunkten) 
Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr	+ 16,67
ApothekerInnen und ÄrztInnen, soweit sie nicht in die Schemata II KAV / IV KAV eingereiht sind	+ 9,29
Bedienstete der Schemata II KA / IV KA	+ 4,55
KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen	+ 4,35
HausinspektorInnen	+ 4,34
PsychologInnen	+ 3,74
BadewartInnen	+ 2,80
Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes	+ 2,16
SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen	+ 1,87
Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes	+ 1,65

## Langfristige Entwicklungen 2012 bis 2020:

### Frauenanteil in den Berufsfeldern in höherwertiger Verwendung 2012 und 2020



**Abbildung 28:** Veränderung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) von 2012 bis 2020

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:

<b>Berufsfeld</b>	<b>Veränderung Frauenanteil</b> (in Prozentpunkten)
ApothekerInnen einschl. jener, für die das Gehaltskassengesetz 2002 gilt, und ÄrztInnen, soweit sie nicht in die Schemata II KAV / IV KAV eingereiht sind	+ 25,88%
GärtnerInnen	+ 16,83%
Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr	+ 16,67%
LehrerInnen der Schemata II L / IV L	+ 16,67%
HausinspektorInnen	+ 13,03%
Bedienstete der Schemata II KA / IV KA	+ 11,73%
Gesundheits- und KrankenpflegerInnen und Hebammen	+ 10,67%
KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen	+ 9,71%
PsychologInnen	+ 8,10%
Rechtskundige Bedienstete	+ 8,01%
BadewartInnen	+ 7,14%

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 **20 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 die Schemata II KAV / IV 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. Bedienstete des technischen Dienstes
8. Büchereibedienstete, OrganistInnen und RestauratorInnen
9. Fachbedienstete des Forstdienstes und der Wiener Stadtwerke
10. Fachbedienstete des technischen Dienstes
11. Fachbedienstete des Verwaltungsdienstes
12. Feuerwehrbedienstete
13. HausinspektorInnen
14. Kanzleibedienstete
15. KüchenleiterInnen, MarktmeisterInnen und MaschinenmeisterInnen
16. LehrerInnen der Schemata II L / IV L
17. PsychologInnen
18. Rechtskundige Bedienstete
19. SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen
20. TierärztInnen

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

Im Berufsfeld Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr sank der Frauenanteil sehr stark. In höherwertiger Verwendung hingegen stieg der Frauenanteil in diesem Berufsfeld im gleichen Zeitraum auf 17 Prozent.

Bei den Gesundheits- und KrankenpflegerInnen und Hebammen sank der Frauenanteil im gesamten Berufsfeld seit 2012 um zwei Prozentpunkte. Da weniger männliche Bedienstete in diesem Berufsfeld in höherwertiger Verwendung tätig sind, stieg der Frauenanteil im selben Zeitraum auf fast 95 Prozent.

Eine **konträre Entwicklung** gab es in **drei Berufsfeldern**. In diesen Berufsfeldern stieg der Frauenanteil im gesamten Berufsfeld und sank im gleichen Zeitraum in höherwertiger Verwendung und zwar bei den

- Bediensteten der elektronischen Datenverarbeitung,
- ÄrztInnen des KAV der Schemata II KAV / IV KAV,
- ChemikerInnen mit Reifeprüfung, Fachbediensteten der physikalisch-technischen Prüfanstalt für Radiologie und elektromedizinisch, chemisch-technischen und pharmazeutischen AssistentInnen.

Zudem ist zu beobachten, dass in einigen 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 manchen frauendominierten Berufsfeldern eher in die Höherwertigkeit gelangen als Frauen. So beträgt der gesamte Frauenanteil bei den Kanzleibediensteten beispielsweise 81 Prozent. In höherwertiger Verwendung ist der Frauenanteil bei 77 Prozent.

Insgesamt sind nur rund 25 Prozent aller weiblichen Kanzleibediensteten in höherwertiger Verwendung tätig, während bei den männlichen Bediensteten der Anteil bei rund 30 Prozent liegt.

### **Ziel 3: Frauenförderung und diskriminierungsfreier Zugang insbesondere von teilzeitbeschäftigten Bediensteten zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen**

Um grundsätzlich festzustellen, ob Frauen den gleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildung haben wie Männer, wurde die Verteilung von Fortbildungsstunden von voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten 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, grundsätzliche Gegebenheiten und Entwicklungen feststellen zu können. Zudem ist zu berücksichtigen, dass das tatsächliche Teilzeitbeschäftigungsausmaß in der Analyse keine Berücksichtigung findet.

Im Rahmen von Ziel 3 soll die Teilnahme weiblicher, insbesondere auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Aus- und

Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme von Führungsfunktionen qualifizieren, in jenen Berufsfeldern, in welchen Frauen in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert sind, gefördert werden. Beim Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen dürfen teilzeitbeschäftigte Bedienstete auch nicht benachteiligt werden.

Im Berichtszeitraum besuchten prozentuell mehr Frauen bei der Stadt Wien Fortbildungen als Männer. Dies entspricht auch der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung in Österreich, denn mehr Frauen verfügen mittlerweile über einen höheren Bildungsstand als Männer<sup>35</sup>. So maturieren etwa mehr Frauen als Männer und auch die Zahl der Universitätsabsolventinnen übersteigt jene der männlichen Kollegen.

Während in den Jahren 2018 und 2019 rund 67 Prozent aller Vollzeit tätigen Frauen im Magistrat eine Fortbildung besuchten, widmeten sich nur 56 Prozent der männlichen Bediensteten der Weiterbildung. Im Wiener Gesundheitsverbund besuchten mehr als 82 Prozent der weiblichen Vollzeitbediensteten eine Fortbildung und 77 Prozent der männlichen.

Der Frauenanteil unter den Teilzeitbediensteten betrug im Jahr 2018 im Magistrat 92 Prozent und stieg im Jahr 2019 noch weiter an. Bei den weiblichen Bediensteten, die Teilzeit arbeiteten, besuchten rund die Hälfte eine Fortbildung. Bei den männlichen Teilzeitbediensteten taten dies im Jahr 2018 ebenfalls rund 50 Prozent und 52 Prozent im Jahr 2019.

Im Wiener Gesundheitsverbund waren 91 Prozent der Teilzeitbediensteten Frauen. Bei den weiblichen Teilzeitbediensteten besuchten im Jahr 2019 87 Prozent eine Fortbildung und bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten waren es über 81 Prozent.

Im **Magistrat** weisen Frauen bei den absolvierten Fortbildungsstunden in den Jahren 2018 und 2019 geringfügig höhere Werte auf: Bei den Vollzeitbediensteten absolvierten Frauen im Magistrat in den Jahren 2018 und 2019 durchschnittlich eine Fortbildungsstunde mehr als ihre männlichen Kollegen. Bei den Teilzeitbediensteten variiert der Unterschied im Laufe der Zeit: Teilzeitbedienstete Frauen nahmen im Jahr 2018 rund 14 Stunden und im Jahr 2019 rund 19 Stunden Fortbildung in Anspruch. Im Jahr 2018 war der Unterschied zu männlichen Teilzeitbediensteten, die eine Stunde weniger absolvierten, relativ gering, während er im Jahr 2019 mit vier Stunden weniger schon relativ groß war.

Im **Wiener Gesundheitsverbund** absolvierten männliche Teilzeitbedienstete hingegen geringfügig mehr Fortbildungsstunden. Während Frauen im WIGEV durchschnittlich 23 Stunden absolvierten, nahmen Männer über 25 Stunden in Anspruch. Bei den Vollzeitbediensteten gab es hingegen mit rund 39 Stunden kaum einen Unterschied zwischen Frauen und Männern.

Unter der Annahme, dass Teilzeitbedienstete durchschnittlich 25 Stunden arbeiten, ergäbe das bei Vollzeitbeschäftigung bei den Frauen im Magistrat 30 Stunden Fortbildung und bei den Männern 24 Stunden – also jeweils mehr als bei den aktuell Vollzeitbediensteten (21 Stunden Frauen und 20 Stunden Männer).

Im Wiener Gesundheitsverbund würde diese Berechnung nur geringfügige Unterschiede zu Vollzeitbediensteten ergeben; teilzeitbedienstete Frauen würden hochgerechnet 37 Stunden Fortbildung besuchen und Männer 40 (vs. 39 bei vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern).

#### **Ziel 4: Prävention von sexueller Belästigung durch eine klare Positionierung und Implementierung eines standardisierten Prozesses**

Eine eindeutige Positionierung gegen sexuelle Belästigung seitens der Dienstgeberin ist eine wesentliche Präventionsmaßnahme, um langfristig Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Die klare Haltung der Führungskräfte zu diesem Thema erhöht darüber hinaus das Vertrauen von betroffenen Personen in die Dienstgeberin und ermutigt sie, Missstände ohne Angst aufzuzeigen. Die Dunkelziffer ist in diesem Bereich erwiesenermaßen sehr hoch, daher ist es umso wichtiger, dass sich die Bediensteten darauf verlassen können, dass sie ernst genommen werden und Abhilfe geschaffen wird.

##### **Grundsatzklärung gegen sexuelle Belästigung**

Im Jahr **2018** hatte deshalb jede Dienststelle eine Grundsatzklärung, in der eine klare Position gegen sexuelle Belästigung bezogen wird, zu erarbeiten. Dieses Positionspapier soll auch festhalten, dass sexuelle Belästigung in der Dienststelle nicht geduldet wird und belästigende Personen mit Sanktionen zu rechnen haben. Seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde eine Anleitung zur Erstellung der Grundsatzklärung zur Verfügung gestellt:

<https://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/pdf/grundsatzklaerung.pdf>

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen berieten, begleiteten und unterstützten die Dienststellen bei der Erstellung der Grundsatzerklärung. Sie stellten wichtige Informationen zur Verfügung, leiteten die Entstehung der Grundsatzerklärung zum Teil an, suchten nach Verbesserungsmöglichkeiten und sorgten insgesamt für eine umfassende Professionalisierung der Abteilungen.

Die zuständige Kontaktfrau bzw. die zuständigen Kontaktfrauen wurden auch in der Grundsatzerklärung als Anlaufstelle für vertrauliche Beratungen angeführt.

Alle Dienststellen haben im Jahr 2018 sehr gute Grundsatzklärungen erstellt. Im Wiener Gesundheitsverbund wurde ein zentrales Grundsatzpapier des Vorstandes verfasst. Von der Universitätsklinik AKH und der MedUni Wien wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe zum „Nein zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ eingerichtet und sowohl die Grundsatzklärung als auch der Prozess zur Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung wurden in dieser gemeinsam erarbeitet.

Auch bei den Wiener Stadtwerken wurde eine Grundsatzklärung für den gesamten Konzern erstellt.

Die Grundsatzklärung musste im Jahr **2019** allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis in die kleinsten Organisationseinheiten nachweislich zur Kenntnis gebracht werden. Um darüber hinaus das klare Bekenntnis gegen sexuelle Belästigung nachhaltig zu kommunizieren, sollten zusätzlich entsprechende Kommunikationsmaßnahmen konzipiert und umgesetzt werden. Insbesondere sollten Dienststellen mit großen Bedienstetengruppen, die über keinen Computerarbeitsplatz verfügen, geeignete Kommunikationswege finden, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.

Alle Dienststellen kommunizierten die Grundsatzklärung per E-Mail. Darüber hinaus wurde sie in vielen Fällen auch über das abteilungseigene Intranet verbreitet oder in Teambesprechungen bzw. Infoforen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern präsentiert. In einigen Dienststellen wurden die Grundsatzklärungen zusätzlich mittels Aushang oder in Form von Plakaten an verschiedenen Standorten bekannt gemacht oder als Richtlinie allen Bediensteten zur Verfügung gestellt.



Im Wiener Gesundheitsverbund wurden die klare Haltung und das Maßnahmenbündel bestehend aus Grundsatzklärung und Prozess zur Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung in der Dienstweisung „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ kommuniziert. Zudem wurden darin weitere Sensibilisierungsmaßnahmen (wie Schulungen, E-Learning) verankert.

In manchen Dienststellen wurden begleitend auch Informationsbroschüren wie zum Beispiel die Infobroschüre der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten „Das absolute NO-GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, der Folder „Sexuelle Belästigung“ des Wiener Gesundheitsverbundes und sonstige Materialien zum Thema aufgelegt und zudem Schulungen von den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen abgehalten.

### **Prozess zur Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung**

Neben einer klaren Positionierung der Dienststelle gegen sexuelle Belästigung ist es auch von zentraler Bedeutung, dass die Führungskräfte das notwendige Know-how haben, um bei Vorfällen von sexueller Belästigung kompetent und konsequent reagieren zu können und um den bestmöglichen Schutz für Betroffene gewährleisten und die dienstrechtlichen Vorgaben erfüllen zu können.

Daher hatte im Jahr **2019** jede Dienststelle einen für ihren Bereich maßgeschneiderten standardisierten Prozess für die Abhandlung von Fällen von sexueller Belästigung zu erarbeiten. Seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde den Dienststellen eine Anleitung zur Festlegung einer Vorgehensweise bei Vorfällen von sexueller Belästigung zur Verfügung gestellt:

<https://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/pdf/sexuelle-belaestigung-fragestellungen.pdf>

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen unterstützten die Dienststellen bei der Erstellung des Prozesses. Sie stellten wichtige Informationen zur Verfügung, erarbeiteten mit den Dienststellen Abläufe bzw. suchten nach Verbesserungsmöglichkeiten für bestehende Prozesse und sorgten so für den Ausbau der Kompetenz in den Abteilungen.

Die zuständige Kontaktfrau bzw. die zuständigen Kontaktfrauen und die Gleichbehandlungsbeauftragten wurden im Prozess auch als Anlaufstelle für vertrauliche Beratungen angeführt.

**Fast alle Dienststellen der Stadt Wien und der Wiener Gesundheitsverbund sowie die Wiener Stadtwerke haben sehr gute Prozesse erstellt.**

Die Darstellungsform konnte von den Abteilungen frei gewählt werden und reicht von einfachen Diagrammen bis hin zu komplexen Prozessbeschreibungen.

Die Prozesse beinhalten die Aufgaben und Befugnisse von Führungskräften und Personalstellen, konkrete Rollen der Beteiligten, Schnittstellen, die zeitliche Abfolge sowie Hinweise auf Beratungsangebote, Schutzmaßnahmen sowie Dokumentations- und Berichtspflichten.

In einigen Abteilungen des Magistrats wurde der Prozess bereits allen Führungskräften zur Kenntnis gebracht – bis spätestens Ende 2020 soll dies in allen Dienststellen passieren.

Im Wiener Gesundheitsverbund erfolgte dies in Form der Dienst-anweisung „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“. In der Praxis hat sich bereits gezeigt, dass dieser Prozess im Anfall eine wertvolle Unterstützung für Führungskräfte darstellt. In einer meist unerwarteten Situation steht dadurch eine sehr detaillierte Handlungsanleitung zur Verfügung, die Schritt für Schritt aufzeigt, wie die Führungskräfte vorgehen sollen.

**Begleitende Kommunikationsmaßnahmen:**

Die **Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten** hat im Jahr 2019 die Broschüre „Das absolute NO-GO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ herausgegeben und im Zuge einer **umfassenden Kampagne** präsentiert. Mit tatkräftiger Unterstützung der Kontaktfrauen wurden diese in den Dienststellen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Im Zuge dessen wurden auch in zahlreichen Räumlichkeiten oder an Türen Aufhänger als Statement gegen sexuelle Belästigung platziert und als Zeichen dafür, dass an diesem Ort sexuelle Belästigung keinen Platz hat.

Begleitend wurden eine eigene Intranetseite erstellt und entsprechende Informationen in der MitarbeiterInnenzeitung verbreitet. Die Kontaktfrauen forcierten die Sensibilisierung und die Kommunikation vor Ort und unterstützten die Dienststellen in vielerlei Hinsicht. Eine wesentliche Sensibilisierungsmaßnahme waren auch Schulungen, die von den Gleichbehandlungsbeauftragten und den

Kontaktfrauen in den Dienststellen für Bedienstete durchgeführt wurden.

Der **Wiener Gesundheitsverbund** hat eine umfassende Informationskampagne zum Thema gestartet. Auf Basis der o. a. Dienstweisung wurden flächendeckende Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. Kontaktfrau gemeinsam mit der Psychologischen Servicestelle in den Teildienststellen (Kliniken, Pflegewohnhäusern etc.) für Bedienstete und Führungskräfte durchgeführt. Zusätzlich wurden ein eigener Folder und auch ein E-Learning-Tool zum Thema erstellt.

Dieses Angebot soll in Zukunft nachhaltig verankert werden, um insbesondere neue MitarbeiterInnen für dieses Thema zu sensibilisieren.

Die **Wiener Stadtwerke** haben einen umfangreichen Kommunikationsprozess zum Thema sexuelle Belästigung initiiert.

Es wurde eine eigene Intranetseite zum Thema erstellt, auf der die Grundsatzklärung der Wiener Stadtwerke und der Prozess zur Abhandlung von Vorfällen sexueller Belästigung zu finden sind. Auch Ansprechpersonen sind angeführt und der Erklärfilm „Was ist sexuelle Belästigung“ ist abrufbar.

Dieser Erklärfilm „Was ist sexuelle Belästigung“ wurde eigens für die Kampagne gegen sexuelle Belästigung im Rahmen von Ziel 4 erstellt und lief über einen längeren Zeitraum auf den Infoscreens in den Wiener Stadtwerken. Inhaltlich definiert der Kurzfilm, was unter sexuelle Belästigung fällt, und erklärt die verschiedenen Formen anhand von Beispielen. Zudem zeigt er auf, mit welchen Konsequenzen belästigende Personen zu rechnen haben und wo Betroffene Unterstützung bekommen.

Die Wiener Stadtwerke haben ihr klares Bekenntnis „Sexuelle Belästigung hat bei den Wiener Stadtwerken keinen Platz!“ und „Null Toleranz bei sexueller Belästigung“ auch via Newsletter und in der MitarbeiterInnenzeitung „Teamgeist“ allen MitarbeiterInnen kommuniziert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Ziel **Prävention von sexueller Belästigung** des Gleichstellungsprogramms 2018–2020 eine **sehr intensive Auseinandersetzung** der Dienststellen mit

dem Thema sexuelle Belästigung bewirkt hat, zu einem hohen Bewusstsein bezüglich des Themas geführt und zu einer enormen Professionalisierung im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung beigetragen hat.

Mit der Umsetzung dieses umfassenden Maßnahmenpakets gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat die Stadt Wien eine wesentliche Vorreiterinnenrolle eingenommen und kann österreichweit als Best-Practice-Beispiel fungieren.

# Resümee und Ausblick

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten blickt mittlerweile auf die Arbeit von fast 25 Jahren zurück. In all den Jahren wurde das Gesetz konsequent weiterentwickelt. Dadurch waren viele positive Entwicklungen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung bei der Stadt Wien möglich.

Als besonders wirkungsvoll hat sich die Frauenförderungsquote erwiesen, die es Frauen in manchen Bereichen überhaupt erst möglich machte, Fuß zu fassen und ihre Qualifikationen unter Beweis zu stellen. Die Weiterentwicklung dieses Instruments durch die Einführung von Berufsfeldern und die Betrachtung auf Dienststellenebene im Rahmen des Gleichstellungsprogramms hat zudem zu einer enormen Verbesserung geführt, da es die Treffsicherheit erhöht hat.

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

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

Neben all den angeführten Erfolgen und Fortschritten waren auf manchen Hierarchieebenen oder in manchen Bereichen leider aber auch kleinere oder größere Rückschritte zu verzeichnen. Die Stadt Wien als eine der größten DienstgeberInnen Österreichs kann nicht von den vorherrschenden gesellschaftlichen

Bedingungen losgelöst betrachtet werden. Zwar wurden in Wien die für Gleichstellung relevanten Strukturen laufend verbessert und dadurch wurde schon viel bewirkt. Doch trotz all dieser Errungenschaften ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auch bei der Stadt Wien als Arbeitgeberin noch nicht erreicht.

Frauen sind mittlerweile in fast allen Berufen bei der Stadt Wien vertreten. Im Berichtszeitraum ist auch eine neue Pionierin dazugekommen: die erste Kanalarbeiterin.

Frauen sind mittlerweile auf allen Hierarchiestufen bei der Stadt Wien tätig und in vielen Berufsfeldern gibt es in höherwertiger Verwendung eine gleiche Verteilung. In jenen Berufsfeldern, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind – das ist vor allem in technischen und handwerklichen Berufen der Fall –, ist der Frauenanteil in höherwertigen Funktionen seit vielen Jahren zwar langsam, aber stetig im Steigen begriffen. Nur auf der Hierarchieebene der DienststellenleiterInnen scheint es seit ein paar Jahren eine Trendumkehr zu geben. So ist der Anteil der Abteilungsleiterinnen seit kurzer Zeit im Sinken begriffen. Zuletzt ist der Frauenanteil auf dieser Ebene, der viele Jahre fast 37 Prozent aufwies, sogar auf unter 30 Prozent gesunken! Auf diese Entwicklung, dass der Frauenanteil in den höchsten Führungsfunktionen sinkt, gilt es in Zukunft besonderes Augenmerk zu legen.

Neue Themenbereiche werden vielfach aus der Beratungspraxis der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und aus den betreuten Einzelfällen abgeleitet. Tauchen ähnlich gelagerte Fragestellungen bzw. Themenfelder in einer gewissen Häufigkeit und Frequenz auf, wird dies – nach einer Bedarfsprüfung – zum Anlass genommen, daraus zentrale Maßnahmen zur strategischen Weiterentwicklung des Bereichs der Gleichstellung abzuleiten. Aus der Analyse der Zahlen und Daten der letzten drei Jahre und unter Einbeziehung der langfristigen Entwicklungen im jeweiligen Bereich sowie der angeführten Erfahrungen aus der Beratungspraxis können folgende wesentliche Herausforderungen für die zukünftige Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgeleitet werden:

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

Gerade im langfristigen Vergleich hat sich gezeigt, dass bei der Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern bzw. der Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in höherwertige Verwendung aufgrund geringer Fluktuation bzw. Verschiebungen in der Bedienstetenstruktur nur langsam Erfolge erzielt werden können. Die geschlechtsspezifische Verteilung in den Bildungseinrichtungen und Berufsausbildungen, die überwiegende Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Frauen und die Persistenz von Rollenstereotypen erschweren das Durchbrechen der horizontalen und vertikalen Segregation. Ein wesentliches Instrument der Gleichbehandlungsbeauftragten, den Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufsfeldern und in höherwertiger Verwendung zu erhöhen, ist das Gleichstellungsprogramm. Mit klaren Vorgaben in Form von Zahlenzielen und einer jährlichen Analyse der Dienststellenberichte und Auswertungen der Begründungen ist es möglich, Stillstand oder Rückschritte zu erkennen und dem entgegenzuwirken und dem Ziel dadurch Schritt für Schritt näher zu kommen. In der Vergangenheit wurden bereits Standards für eine transparente und objektive Personalauswahl erstellt, um durch eine einheitliche und strukturierte Vorgehensweise den Einfluss von Rollenstereotypen auf die Ergebnisse von Auswahlverfahren zu minimieren.

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

Der direkte Kontakt sowohl zu den MitarbeiterInnen als auch zu den Führungskräften und den Personalverantwortlichen trägt in einem hohen Maße dazu bei, Bewusstseinsbildung im Zusammenhang mit Gleichbehandlung und Frauenförderung voranzutreiben. Schulungen in den Dienststellen sowie die bewährte Zusammenarbeit mit der Wien-Akademie, dem Bildungszentrum des Wiener Gesundheitsverbundes sowie den Bildungseinrichtungen der Wiener Stadtwerke werden fortgeführt und noch weiter ausgebaut.

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

Damit Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindert bzw. beseitigt werden können, ist es wichtig, dass sich die 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. Hierbei soll der Fokus einerseits auf digitalisierte Angebote gelegt werden (Erklärvideos, Informationen im Intranet, Webinare etc.), aber andererseits auch auf Bedienstetengruppen, die nicht im Büro tätig sind. Die Beratungs- und Informationsarbeit wird stetig weiterentwickelt und ausgebaut und an die Bedürfnisse der KlientInnen angepasst.

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

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

Es hat sich gezeigt, dass die **intensive Auseinandersetzung** der Dienststellen mit dem Thema sexuelle Belästigung im Rahmen des Gleichstellungsprogramms 2018–2020 zu einem hohen Bewusstsein bezüglich des Themas geführt und zu einer enormen Professionalisierung im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung beigetragen hat.

Die von den Dienststellen erstellten Grundsatzklärungen und Prozesse zur Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung bilden weiterhin eine solide Basis für die Dienststellen und sollen in Zukunft auch neu eintretenden MitarbeiterInnen nähergebracht werden. In den nächsten Jahren wird es daher prioritär sein, die Sensibilisierung in diesem Bereich für Bedienstete sowie für spezielle Zielgruppen (z. B. PersonalistInnen, Führungskräfte) weiterzuführen bzw. auszubauen.



In der praktischen Abhandlung von Fällen sexueller Belästigung wird immer wieder deutlich, wie belastend die Verfahren für die Betroffenen sind. Vielfach schrecken Betroffene deshalb davor zurück, gegen eine Belästigung vorzugehen. Aus diesem Grund soll der Opferschutz in der Stadt Wien weiter ausgebaut werden. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im Jahr 2019 eine Initiative gestartet und einen Vorschlag für eine Reihe an Maßnahmen und rechtlichen Instrumenten entwickelt, wodurch die Rechte der Betroffenen ausgebaut und die Betroffenen gestärkt werden sollen. Auch die Verfahren in den Dienststellen sollen dadurch verbessert werden.

Wien wird mit der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen als erstes Bundesland in Österreich einen **umfassenden Opferschutz** für Betroffene von sexueller Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz und im Dienstrecht sicherstellen.

### **Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft**

Eine wichtige Aufgabe der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist es, stets aufzuzeigen, wo Gleichbehandlung noch nicht vollständig verwirklicht ist. Deshalb soll verstärkt ein Fokus auf die Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft gelegt werden.

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz besagt, dass im Falle eines befristeten – auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegten – Dienstverhältnisses einer oder eines vertraglich Bediensteten, das wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 Wiener Gleichbehandlungsgesetz durch Zeitablauf beendet worden ist, auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden kann. Zudem ist nach § 2 Abs. 5 Z 5 W-GBG jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Um solche Diskriminierungen gar nicht erst entstehen zu lassen, soll verstärkt auf die gesetzlichen Vorschriften aufmerksam gemacht werden.

### **Unterstützung von Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Ein einheitliches Karenzmanagement soll implementiert und evaluiert werden. Damit wird sichergestellt, dass alle Personen abteilungsunabhängig die gleichen Voraussetzungen für die Karenzplanung und die Organisation des Wiedereinstiegs vorfinden.

### **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 auch das vorliegende Zahlenmaterial gibt Hinweise darauf, wo Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Doch um gezielt gegensteuern zu können, müssen tiefer gehende Studien und Befragungen durchgeführt werden und Themen auch qualitativ untersucht werden. Hier greifen wichtige Voraussetzungen für die Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen ineinander. Die Ermittlung des Status quo bzw. die Erforschung von Problemlagen und ihrer Ursachen sind wesentlich für die Entwicklung zukünftiger Ziele und Lösungen. Deshalb sollen auch in Zukunft unabhängige Untersuchungen zu verschiedenen gleichstellungsspezifischen Fragestellungen durchgeführt und Maßnahmen daraus abgeleitet werden.

Insbesondere in Zeiten einer Krise besteht immer die Gefahr, dass Gleichstellungsanliegen in den Hintergrund rücken. Gleichstellung muss aber ein offensives Anliegen der Führungsebenen in Politik, Verwaltung und Dienststellen bleiben. Benachteiligungen in sämtlichen Bereichen müssen beseitigt und Gleichstellung muss vorangetrieben werden, denn sonst besteht die Gefahr der stillen und langsamen Rückschritte der lange und mühsam erarbeiteten Fortschritte. Gleichstellung muss auch in herausfordernden Zeiten einen hohen Stellenwert behalten und im Umgang miteinander selbstverständlich bleiben.

# Anhang

## BERUFSFELDER, IN DENEN FRAUEN IN DER STADT WIEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND

- ApothekenlaborantInnen, DesinfektionsassistentInnen, Laborgehilfinnen, OperationsassistentInnen, OrdinationsassistentInnen, ObduktionsassistentInnen und ZahntechnikerInnen
- ApothekerInnen, einschließlich jener, für die das Gehaltskassengesetz 2002 gilt, und ÄrztInnen, soweit sie nicht in die Schemata II KAV / IV KAV eingereicht sind
- ArbeiterInnen
- AufseherInnen
- BadewartInnen
- Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung
- Bedienstete der Schemata II KA / IV KA (Stadtrechnungshof)
- Bedienstete des höheren technischen Dienstes
- Bedienstete des Schemas VGW (Verwaltungsgericht Wien)
- Bedienstete des technischen Dienstes
- 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, 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

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AKH	Universitätsklinikum Allgemeines Krankenhaus
GBB	Gleichbehandlungsbeauftragte
GBK	Gleichbehandlungskommission
GD, GED	Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes
HCM	Health Care Management
KAV	frühere Abkürzung für Wiener Krankenanstaltenverbund – jetzt Wiener Gesundheitsverbund
MA	Magistratsabteilung
MA 2	Personalservice der Stadt Wien
MedUni	Medizinische Universität Wien
MD-OS	Magistratsdirektion – Organisation und Sicherheit
MD-PWS	Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke
MD-PR	Magistratsdirektion – Personal und Revision
VGW	Verwaltungsgericht Wien
VwGr	Verwendungsgruppe
W-GBG	Wiener Gleichbehandlungsgesetz
WAST	Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweisen
WIGEV	Wiener Gesundheitsverbund (früher KAV)
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 Frauenförderung und diskriminierungsfreier Zugang insbesondere von teilzeitbeschäftigten Bediensteten zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
Ziel 4	Zielvorgabe des Gleichstellungsprogramms Prävention von sexueller Belästigung durch eine klare Positionierung und Implementierung eines standardisierten Prozesses

## ENDNOTEN

- <sup>1</sup> Personalbericht der Stadt Wien 2018: [https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht2018/personalstruktur/bedienstetengruppen-modellfunktionen-und-berufsfamilien/#xzfZ00\\_tab\\_0](https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht2018/personalstruktur/bedienstetengruppen-modellfunktionen-und-berufsfamilien/#xzfZ00_tab_0), abgerufen am 11.05.2020
- <sup>2</sup> Ausgenommen KindergartenassistentInnen; diese sind in Schema I/III inkludiert.
- <sup>3</sup> Das Schema R (Rettung) existiert seit 2017.
- <sup>4</sup> z. B. Schema KA (Stadtrechnungshof)
- <sup>5</sup> <https://medonline.at/10029473/2019/die-zukunft-ist-weiblich/>, abgerufen am 12.08.2020
- <sup>6</sup> [https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht2018/files/Personalbericht\\_2018\\_Druckansicht.pdf](https://www.wien.gv.at/spezial/personalbericht2018/files/Personalbericht_2018_Druckansicht.pdf) S. 50-56, abgerufen am 15.05.2020
- <sup>7</sup> <https://www.gehaltskompass.at/berufsliste>, abgerufen am 15.05.2020
- <sup>8</sup> Jacobi, Liana; Wagner, Helga; Frühwirth-Schnatter, Sylvia: Karenzzeit oder Karriere?: [https://www.oif.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_oif/beziehungsweise/2017/bzw\\_mai\\_2017.pdf](https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/beziehungsweise/2017/bzw_mai_2017.pdf), abgerufen am 31.08.2020
- <sup>9</sup> <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.818880>, abgerufen am 31.08.2020
- <sup>10</sup> Die Inanspruchnahme der Väterfrühkarenz ist erst seit September 2011 möglich. Daher umfasst diese Zahl für das Jahr 2011 jene Frühkarenzen, die von September bis Dezember 2011 in Anspruch genommen wurden.
- <sup>11</sup> Bei den Wiener Stadtwerken erfolgt seit 2001 keine Aufnahme mehr in den Dienst der Stadt Wien.
- <sup>12</sup> <https://www.agenda-austria.at/wp-content/uploads/2019/02/aa-motherhoodpaygap-a5-ansicht-web-190220.pdf>, abgerufen am 30.10.2020
- <sup>13</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000083787824/wie-es-die-maenner-mit-der-karenz-halten>, abgerufen am 30.10.2020 und [https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:6ecc089e-8ff9-4b93-87cb-f94282449221/Vaeterbeteiligung\\_Bundeslaender\\_Stand\\_Juli2020.pdf](https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:6ecc089e-8ff9-4b93-87cb-f94282449221/Vaeterbeteiligung_Bundeslaender_Stand_Juli2020.pdf), abgerufen am 27.8.2020
- <sup>14</sup> [https://www.forba.at/wp-content/uploads/files/1295-V%C3%A4terbeteiligung\\_Endbericht.pdf](https://www.forba.at/wp-content/uploads/files/1295-V%C3%A4terbeteiligung_Endbericht.pdf), S.28. abgerufen am 12.08.2020
- <sup>15</sup> [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/kinderbetreuungsgeld/Kinderbetreuungsgeld\\_ab\\_01.03.2017.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/kinderbetreuungsgeld/Kinderbetreuungsgeld_ab_01.03.2017.html), abgerufen am 12.08.2020
- <sup>16</sup> Jacobi, Liana; Wagner, Helga; Frühwirth-Schnatter, Sylvia: Karenzzeit oder Karriere?: [https://www.oif.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_oif/beziehungsweise/2017/bzw\\_mai\\_2017.pdf](https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/beziehungsweise/2017/bzw_mai_2017.pdf), abgerufen am 31.08.2020
- <sup>17</sup> Die langfristige Entwicklung beinhaltet ausschließlich Daten des Magistrats und des WIGEV. Daten der MD-PWS liegen erst ab dem Jahr 2014 vor.
- <sup>18</sup> Bei den Wiener Stadtwerken erfolgt seit 2001 keine Aufnahme mehr in den Dienst der Stadt Wien.

- <sup>19</sup> Die Daten umfassen Personen, deren Beschäftigungsausmaß in den angegebenen Jahren nicht 100 Prozent betrug, d.h. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben.
- <sup>20</sup> <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/studie-teilzeit-2019.html>, abgerufen am 03.06.2020 und 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), abgerufen am 03.06.2020
- <sup>21</sup> <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/studie-teilzeit-2019.html>, abgerufen am 03.06.2020
- <sup>22</sup> [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit\\_teilzeitquote/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html), abgerufen am 03.06.2020
- <sup>23</sup> Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2019, 12.06.2020
- <sup>24</sup> <https://www.wien.gv.at/verwaltung/personal/personalbericht/pdf/personalbericht-2017.pdf>, abgerufen am 27.08.2020
- <sup>25</sup> Darüber hinaus absolvieren Bedienstete des Wiener Gesundheitsverbundes zahlreiche Aus- und Weiterbildungen, die von anderen Einrichtungen angeboten werden.
- <sup>26</sup> <https://www.intern.magwien.gv.at/web/mprgva/fhb>, abgerufen am 12.10.2020
- <sup>27</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html), abgerufen am 13.10.2020
- <sup>28</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/043944.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/043944.html), abgerufen am 13.10.2020
- <sup>29</sup> <https://www.gemeinderecht.wien.at/recht/gemeinderecht-wien/einkommenstransparenz/index.html>, abgerufen am 13.10.2020
- <sup>30</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), abgerufen am 05.11.2020
- <sup>31</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000104375105/vaeter-in-karenz-von-vollidiot-bis-wow>, abgerufen am 05.11.2020
- <sup>32</sup> <https://www.agenda-austria.at/wp-content/uploads/2019/02/aa-motherhoodpaygap-a5-ansicht-web-190220.pdf>, S. 28, abgerufen am 04.11.2020
- <sup>33</sup> In der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund sind die in der Folge genannten Ziele auf Ebene der Dienststelleneinheiten zu verfolgen. Dienststelleneinheiten sind die Generaldirektion, alle Kliniken, das AKH, alle Pflgewohnhäuser, alle Geriatriezentren, das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung und der FH Campus.
- <sup>34</sup> <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>, abgerufen am 03.09.2020
- <sup>35</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung/bildungsstand\\_der\\_bevoelkerung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html), abgerufen am 01.10.2020

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<b>Abbildung 1:</b> Prozentuelle Verteilung der Betroffenen nach Geschlecht .....	10
<b>Abbildung 2:</b> Anzahl der Schulungsstunden 2017 bis 2019 .....	13
<b>Abbildung 3:</b> Anzahl und Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2017 bis 2019 .....	42
<b>Abbildung 4:</b> Anzahl und Anteil der weiblichen und männlichen Bed., die 2017 bis 2019 neu bei der Stadt Wien aufgenommen wurden.....	43
<b>Abbildung 5:</b> Anzahl und Anteil der weiblichen und männlichen Bed., die 2017 bis 2019 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden.....	44
<b>Abbildung 6:</b> Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2019 in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung.....	44
<b>Abbildung 7:</b> Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2017 bis 2019 in verschiedenen Berufen bzw. Verwendungsgruppen in der Grundlaufbahn .....	46
<b>Abbildung 8:</b> Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2017 bis 2019 in verschiedenen Berufen bzw. Verwendungsgruppen in höherwertiger Verwendung.....	48
<b>Abbildung 9:</b> Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2019 der Verwendungsgruppe A in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung.....	49
<b>Abbildung 10:</b> Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2019 der Verwendungsgruppe B in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung.....	50
<b>Abbildung 11:</b> Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2019 in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Magistrat.....	51
<b>Abbildung 12:</b> Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2019 in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung im Wiener Gesundheitsverbund.....	52
<b>Abbildung 13:</b> Anteil der weiblichen und männlichen Bed. 2019 in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Verwendung bei den Wiener Stadtwerken.....	54
<b>Abbildung 14:</b> Anzahl und Anteil der Besetzung von Dienstposten mit Schlüsselfunktion durch weibliche und männliche Bed. 2017 bis 2019 .....	55

<b>Abbildung 15:</b> Anzahl und Anteil der weiblichen und männlichen Bed., die 2017 bis 2019 bei der Stadt Wien befördert wurden .....	56
<b>Abbildung 16:</b> Anzahl und Anteil der weiblichen und männlichen Lehrlinge 2017 bis 2019.....	58
<b>Abbildung 17:</b> Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten, die 2017 bis 2019 Frühkarenz in Anspruch genommen haben.....	62
<b>Abbildung 18:</b> Anzahl und Anteil der männlichen und weiblichen Bediensteten, die sich 2017 bis 2019 in Eltern-Karenz befanden .....	63
<b>Abbildung 19:</b> Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten mit Beschäftigung während der Eltern-Karenz 2017 bis 2019 .....	64
<b>Abbildung 20:</b> Dauer der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz von weiblichen und männlichen Bediensteten 2017 bis 2019 (in Monaten).....	65
<b>Abbildung 21:</b> Anzahl und Anteil der männlichen und weiblichen Bediensteten in Eltern-Teilzeit 2017 bis 2019 .....	70
<b>Abbildung 22:</b> Anzahl und Anteil der männlichen und weiblichen Bediensteten in Teilzeit 2017 bis 2019 .....	71
<b>Abbildung 23:</b> Anzahl und Anteil der männlichen und weiblichen Bediensteten in Teilzeit in höherwertiger Verwendung 2017 bis 2019.....	73
<b>Abbildung 24:</b> Anzahl und Anteil der männlichen und weiblichen Bediensteten in Telearbeit 2017 bis 2019.....	74
<b>Abbildung 25:</b> Anzahl der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen an den Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Kursen der Wien-Akademie 2017 bis 2019.....	76
<b>Abbildung 26:</b> Anzahl der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen an den Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Kursen des WIGEV 2017 bis 2019 .....	77
<b>Abbildung 27:</b> Veränderung des Frauenanteils im gesamten Berufsfeld (Ziel 1) von 2012 bis 2020 .....	91
<b>Abbildung 28:</b> Veränderung des Frauenanteils in höherwertiger Verwendung (Ziel 2) von 2012 bis 2020.....	98



## 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 13  
1030 Wien

Telefon: +43 1 531 23 39411

E-Mail: [silvia.lippert@wienerstadtwerke.at](mailto:silvia.lippert@wienerstadtwerke.at)

## IMPRESSUM

Gleichbehandlungsbericht 2017 bis 2019

Eigentümerin und Herausgeberin:  
Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

Autorinnen:  
Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Assmair (GBB)  
Kapitel Gleichbehandlungskommission: Vorsitzende Mag.<sup>a</sup> Eva Papouschek

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

Fotocredits:  
S. 16: Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten, S. 17: Land Salzburg / Büro Landesrätin Berthold,  
S. 18: Landesmedienservice Burgenland, S. 19: Xaver Lahmer, S. 27: PID / David Bohmann,  
S. 33: PID / David Bohmann

©Wien, November 2020



