



BEDIENSTETENSTRUKTUR¹

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

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

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

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

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

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

NEUAUFNAHMEN

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

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

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

BEDIENSTETE DER STADT WIEN

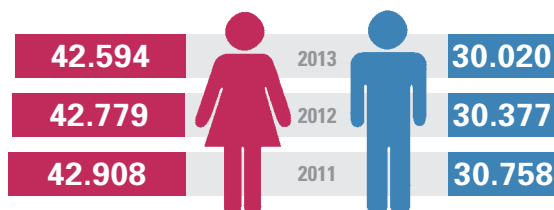


ABBILDUNG 4: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2011, 2012 und 2013 (inkl. Gemeindebedienstete der Wiener Stadtwerke)

Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

NEUAUFNAHMEN

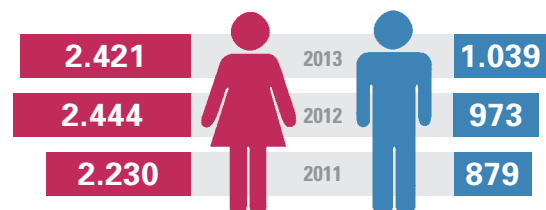


ABBILDUNG 5: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 neu in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen wurden. Quelle: MA 2 Bei den Wiener Stadtwerken erfolgen keine Aufnahmen mehr zur Stadt Wien.

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

BEENDIGUNGEN²

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

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

BEENDIGUNGEN

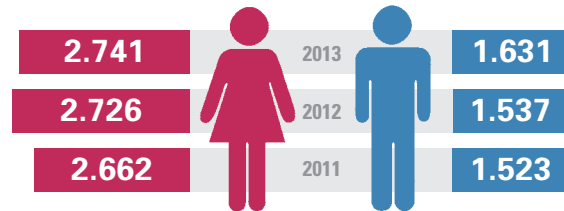


Abbildung 6: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN GRUNDLAUFBAHN UND HÖHERWERTIGER EINREIHUNG²

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG

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

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

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

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

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

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

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

⁴ z.B. Schema KA (Stadtrechnungshof)

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

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

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

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

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

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

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

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

BEENDIGUNGEN²

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

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

BEENDIGUNGEN

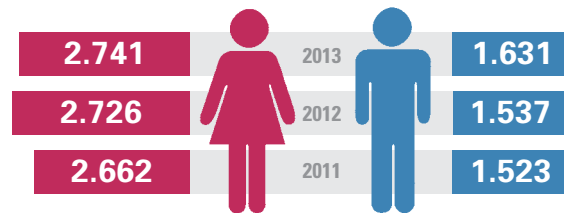


Abbildung 6: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 aus dem Dienst der Stadt Wien ausgeschieden sind oder in den Ruhestand versetzt wurden
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN GRUNDLAUFBAHN UND HÖHERWERTIGER EINREIHUNG²

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

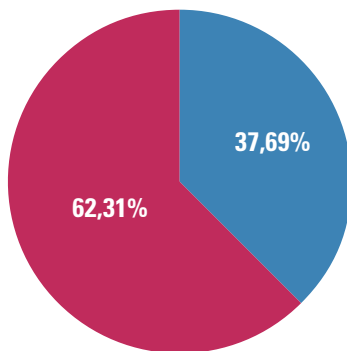


FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IM MAGISTRAT, BEIM WIENER KRANKENANSTALTENVERBUND UND BEI DEN WIENER STADTWERKEN⁵

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

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

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN 2013



BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG

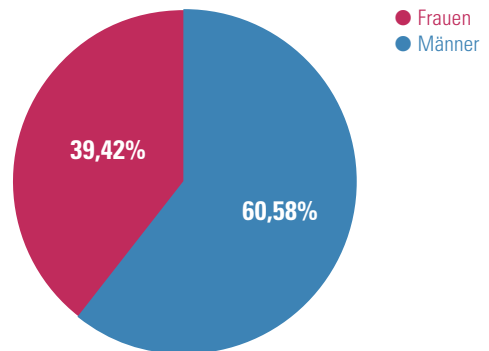


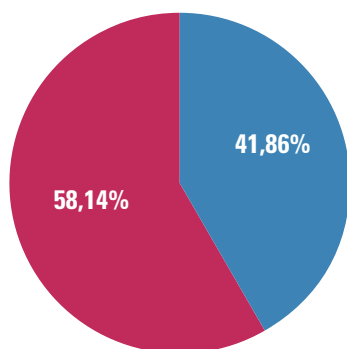
ABBILDUNG 7: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung am 31.12.2013
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

MAGISTRAT

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

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

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN MAGISTRAT 2013



BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG MAGISTRAT 2013

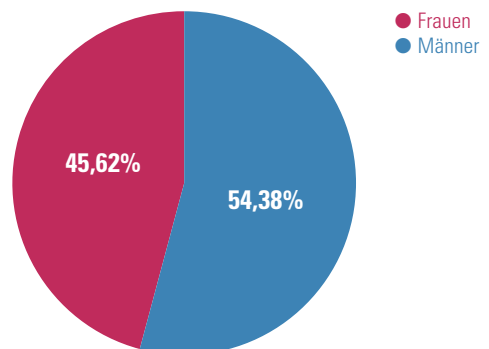


ABBILDUNG 8: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung am 31.12.2013
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

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

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

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

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

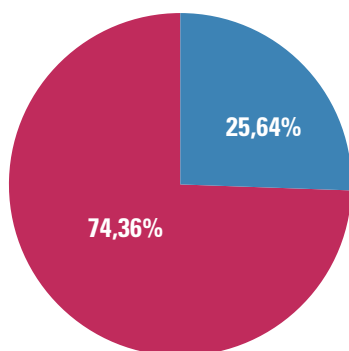
Auch unter den Fachbediensteten in höherwertiger Einreihung ist der Frauenanteil im Magistrat gestiegen und beträgt nun 42,95 Prozent. In dieser Verwendungsgruppe ist der Frauenanteil auch in der Grundlaufbahn angestiegen.

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

KRANKENANSTALTENVERBUND

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

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN KRANKENANSTALTENVERBUND 2013



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

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

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

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

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

BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG KRANKENANSTALTENVERBUND 2013

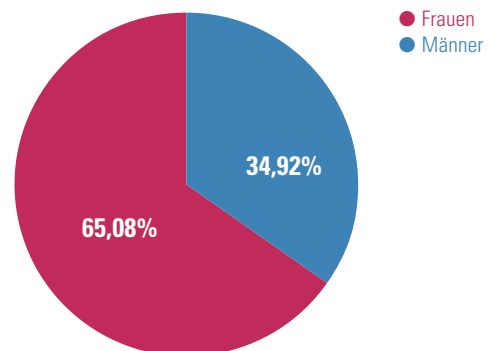


ABBILDUNG 9: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des KAV in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung am 31.12.2013
Quelle: MA 2; eigene Berechnung



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

WIENER STADTWERKE⁶

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

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

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

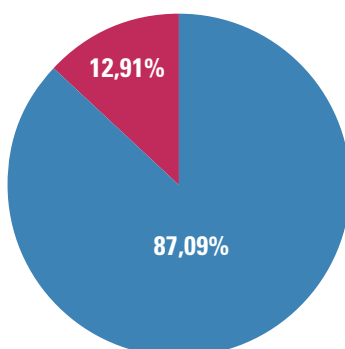
In der Grundlaufbahn betrug der Frauenanteil 12,91 Prozent, der Männeranteil 87,09 Prozent. In höherwertiger Einreihung

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

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

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

BEDIENSTETE IN DER GRUNDLAUFBAHN WIENER STADTWERKE 2013



BEDIENSTETE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG WIENER STADTWERKE 2013

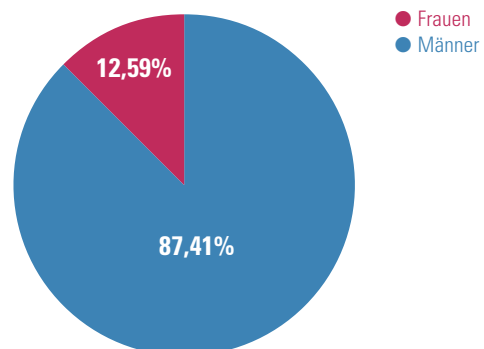


ABBILDUNG 10: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Gemeindebediensteten der Wiener Stadtwerke in der Grundlaufbahn und in höherwertiger Einreihung am 31.12.2013;

Quelle: MD-PWS; eigene Berechnung

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

SCHLÜSSELFUNKTIONEN

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

VERTEILUNG DER HÖHERWERTIGEN DIENSTPOSTEN MIT SCHLÜSSELFUNKTION

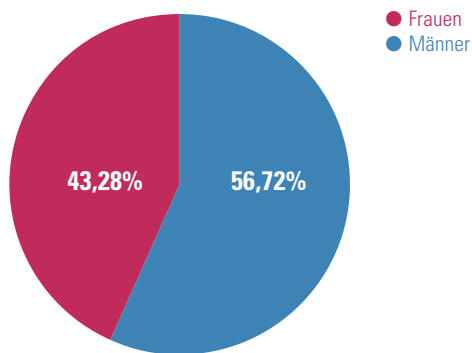


ABBILDUNG 11: Prozentuelle Verteilung der höherwertigen Dienstposten mit Schlüsselfunktion des Magistrats und des KAV nach weiblichen und männlichen InhaberInnen am 31.12.2013
Quelle: MD-PR; eigene Berechnung

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

BEFÖRDERUNGEN

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

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

BEFÖRDERUNGEN

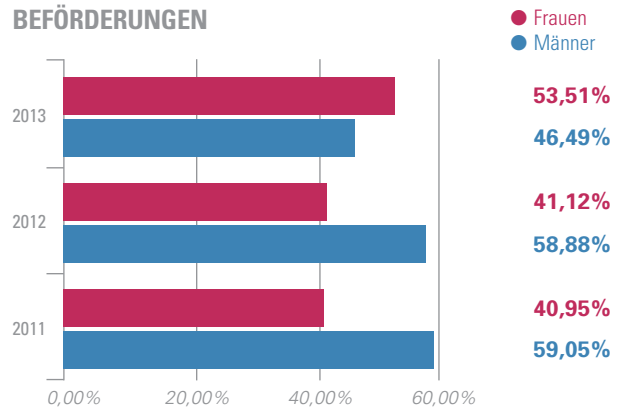


ABBILDUNG 12: Prozentuelle Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV, die im Jahr 2011, 2012 und 2013 befördert wurden
Quelle: MD-PR

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



GESCHLECHTERVERTEILUNG IN DEN HÖCHSTEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

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

BEREICHSDIREKTIONEN

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

MAGISTRATSABTEILUNGEN

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

MAGISTRATISCHE BEZIRKSÄMTER

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

BESONDERE WEISUNGSFREIE ORGANE

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

DIREKTIONEN DER UNTERNEHMUNGEN

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

KOLLEGIALE FÜHRUNGEN

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

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

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

LEHRLINGE

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

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

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

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

LEHRLINGE

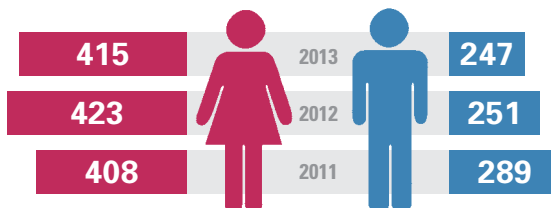


ABBILDUNG 13: Anzahl der weiblichen und männlichen Lehrlinge der Stadt Wien zum Stichtag 31.12. der Jahre 2011, 2012 und 2013
Quelle: MA 2

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

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



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

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

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

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

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

AUS- UND WEITERBILDUNG

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

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

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

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

SCHULUNGEN DER KURSGRUPPE FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG DER VERWALTUNGSAKADEMIE DER STADT WIEN

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

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

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

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

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

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

LEHRGÄNGE DER VERWALTUNGSAKADEMIE

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

AUFSTIEGSLEHRGANG FÜR DIE ÜBERNAHME VON BEDIENTETEN IN DEN FACHVERWALTUNGSDIENST

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

FÜHRUNGSKRÄFTENACHWUCHSLEHRGANG

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

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



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

MANAGEMENTLEHRGANG FÜR DIE MITTLERE FÜHRUNGSEBENE

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

MANAGEMENTLEHRGANG FÜR DIENSTSTELLENLEITERINNEN UND DEREN STELLVERTRETERINNEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VÄTERFRÜHKARENZ („PAPAMONAT“)⁸

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

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

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

BEDIENSTETE IN VÄTERFRÜHKARENZ („PAPAMONAT“)

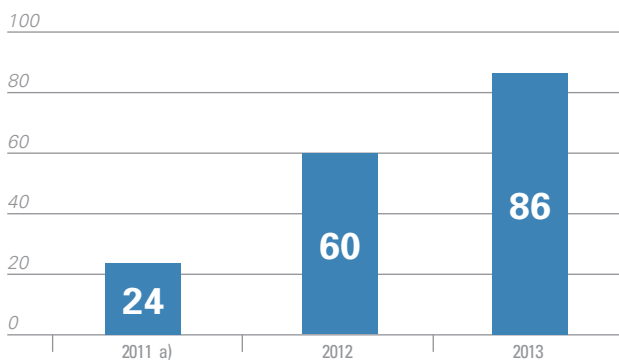


ABBILDUNG 14: Anzahl der Bediensteten, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 in Väterfrühkarenz waren. Quelle: MA 2 und MD-PWS

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

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

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

ELTERN-KARENZ⁹

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

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

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

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

BEDIENSTETE IN ELTERN-KARENZ

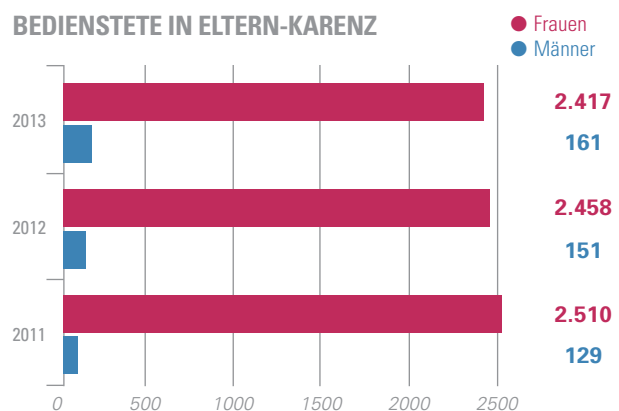


ABBILDUNG 15: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die sich in den Jahren 2011, 2012 und 2013 in Eltern-Karenz befanden

Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

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

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



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

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

BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER ELTERN-KARENZ

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

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

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG WÄHREND ELTERN-KARENZ

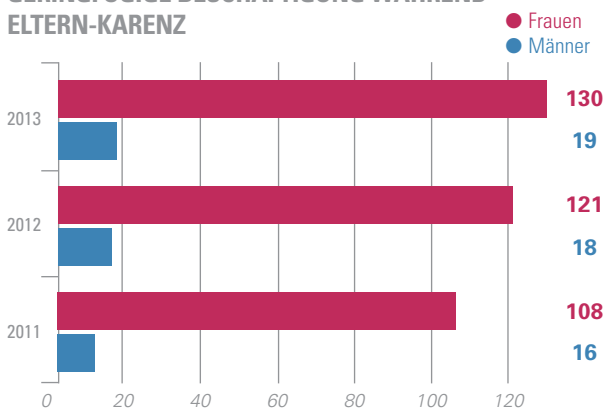


ABBILDUNG 16: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des KAV und des Magistrats, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 während einer Eltern-Karenz Dienstleistungen erbrachten;
Quelle: MA 2

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

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

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

URLAUB OHNE BEZÜGE IM ANSCHLUSS AN EINE ELTERN-KARENZ

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

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

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

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

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

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

VÄTERFRÜHKARENZ („PAPAMONAT“)⁸

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

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

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

BEDIENSTETE IN VÄTERFRÜHKARENZ („PAPAMONAT“)

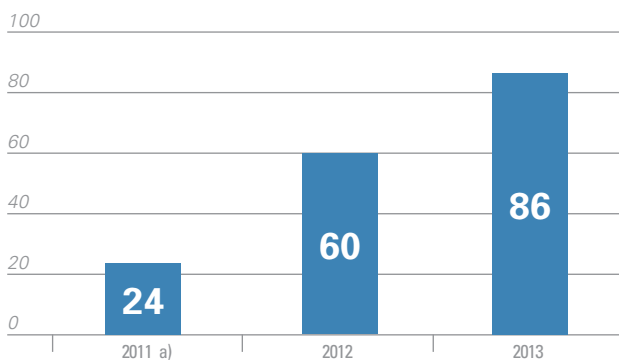


ABBILDUNG 14: Anzahl der Bediensteten, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 in Väterfrühkarenz waren. Quelle: MA 2 und MD-PWS

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

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

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

ELTERN-KARENZ⁹

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

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

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

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

BEDIENSTETE IN ELTERN-KARENZ

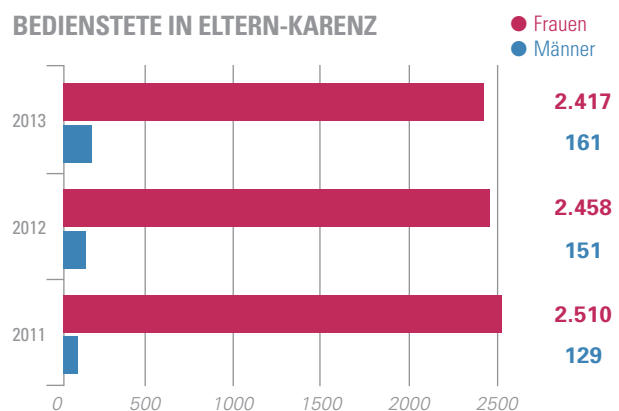


ABBILDUNG 15: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien, die sich in den Jahren 2011, 2012 und 2013 in Eltern-Karenz befanden

Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

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

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

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

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

PFLEGEFREISTELLUNG

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

INANSPRUCHNAHME VON PFLEGEFREISTELLUNG

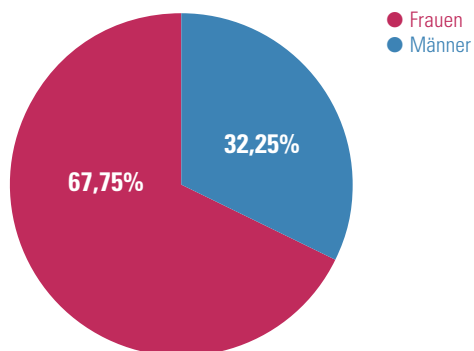


ABBILDUNG 17: Prozentuelle Verteilung der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung durch weibliche und männliche Bedienstete des KAV und des Magistrats (Durchschnitt der Jahre 2011, 2012 und 2013)
Quelle: MA 2; eigene Berechnung

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

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

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

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

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

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

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

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

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



DIENSTANTRITT NACH KARENZ

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

WIEDEREINSTEIGERINNEN

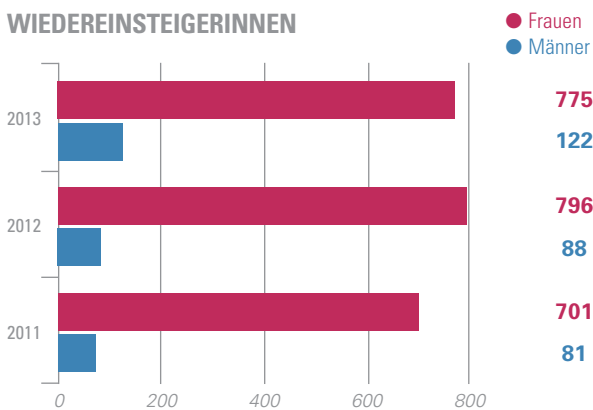


ABBILDUNG 18: Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV, die in den Jahren 2011, 2012 und 2013 nach einer Karenz wieder eingestiegen sind.
Quelle: MA 2

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

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

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

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

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

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

BEDIENSTETE IN „ELTERN-TEILZEIT“

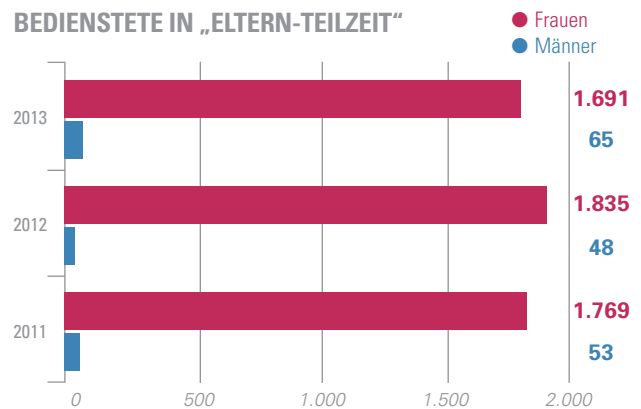


ABBILDUNG 19: Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV Wien in den Jahren 2011, 2012 und 2013, die eine Teilzeit zur Pflege eines Kindes in Anspruch nahmen
Quelle: MA 2

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

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

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

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

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG GESAMT¹⁰

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

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

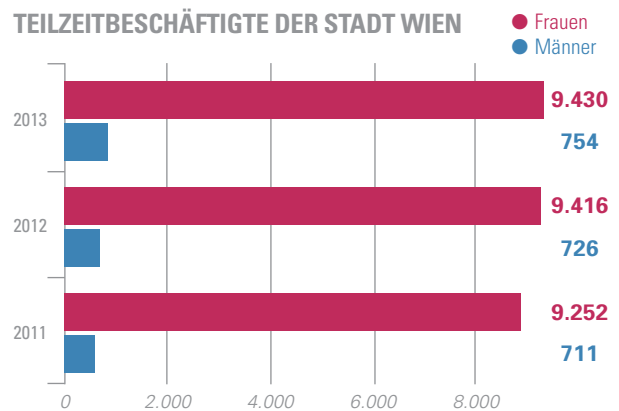


ABBILDUNG 20: Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in den Jahren 2011, 2012 und 2013, die Teilzeit (inklusive Teilzeit zur Pflege eines Kindes) beschäftigt waren
Quelle: MA 2 und MD-PWS; eigene Berechnung

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

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

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

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

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

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

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



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

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG¹³

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

TEILZEITBESCHÄFTIGTE IN HÖHERWERTIGER EINREIHUNG

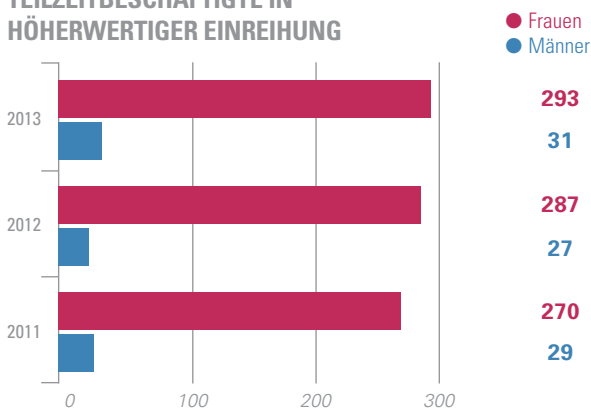


ABBILDUNG 21: Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Wien in den Jahren 2011, 2012 und 2013, die in höherwertiger Einreihung Teilzeit beschäftigt waren
Quelle: MA 2 und MD-PWS

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

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

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

TELEARBEIT

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

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

BEDIENSTETE, DIE TELEARBEIT IN ANSPRUCH NAHMEN

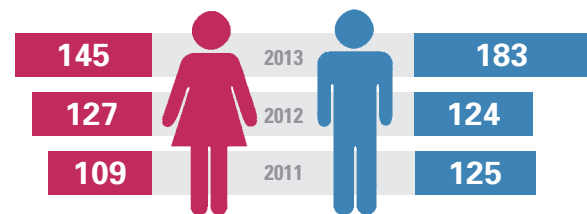


ABBILDUNG 22: Anzahl von weiblichen und männlichen Bediensteten des Magistrats und des KAV in den Jahren 2011, 2012 und 2013, die zumindest einmal im Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben
Quelle: MA 2

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

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

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

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eine Unterrepräsentation von Frauen liegt laut Wiener Gleichbehandlungsgesetz vor, wenn der Anteil der weiblichen Beschäftigten in einem Berufsfeld kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten ist.

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

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

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

STAND DER VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG IM DIENST DER GEMEINDE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Keine Frauen sind in folgenden Berufsfeldern tätig:

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

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

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

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

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

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

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

Die größten Veränderungen ergaben sich in den folgenden Berufsfeldern:

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

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

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

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

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

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

UNTERREPRÄSENTATION AM OBEREN UND UNTEREN ENDE

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

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

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

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eine Unterrepräsentation von Frauen liegt laut Wiener Gleichbehandlungsgesetz vor, wenn der Anteil der weiblichen Beschäftigten in einem Berufsfeld kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten ist.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS DURCH VERSTÄRKT AUFNAHME VON FRAUEN IN HÖHERWERTIGE VERWENDUNG

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

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

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

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

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



WIENER STADTWERKE

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

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

ZUSAMMENFASSUNG

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

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

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

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

ZIEL 3: GLEICHWERTIGER ZUGANG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

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

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

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

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

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

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

tungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht werden.

ZIEL 4: MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION VON DISKRIMINIERUNGEN AUFGRUND DES GESCHLECHTS

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

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

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

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

Die meisten der durchgeführten Maßnahmen sind folgenden Themenfeldern zuzuordnen:

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE / PRIVATLEBEN

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

Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement

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

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

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

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

Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Telearbeit, Gleitzeit bei Teilzeit etc.

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

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

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



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

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

Förderung von Teilzeit in Führungspositionen

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

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

INFORMATION UND SENSIBILISIERUNG ZU DEN THEMEN GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

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

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

Schulungen und Infoveranstaltungen zum Thema

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

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

BERUFLICHER AUFSTIEG VON FRAUEN

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

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

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

Qualifizierung für zukünftige Führungsaufgaben

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

Übernahme von Projekten und Sonderaufgaben

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

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

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

STÄRKUNG DER KONTAKTFRAU(EN) IN IHREM WIRKUNGSBEREICH

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

ÜBERPRÜFUNG VON GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND GENDERSENSIBILITÄT VON AKTIVITÄTEN DES WIENER KRANKENANSTALTENVERBUNDES

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

MASSNAHMEN DER WIENER STADTWERKE

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

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

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