

## 5. Frauenförderung in der Stadt Wien

Eine aktive Gleichstellungspolitik gehört untrennbar zu einer modernen Arbeitgeberin und einem kund\*innenorientierten Dienstleistungsunternehmen, das Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist dementsprechend bereits seit 1. Mai 1996 in Kraft. Die Gemeinde Wien hat sich damit verpflichtet, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und Frauen gezielt zu fördern. Von Gleichbehandlung profitieren sowohl Frauen als auch Männer sowie die Dienstgeberin Stadt Wien.

Dennoch stellt das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch viele Mitarbeiter\*innen vor große Herausforderungen. Die Stadt Wien hat sich deshalb mit einem neuen Gleichstellungsprogramm 2024 bis 2026 dazu verpflichtet, in den nächsten Jahren einen besonderen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu legen und alle Bediensteten unabhängig von ihrem Geschlecht umfassend über ihre Rechte und Möglichkeiten zu informieren.

Das Gleichstellungsprogramm ist ein gesetzlich verankertes Instrument mit klaren Zielen und Vorgaben zur Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Berufsfeldern und zur Herstellung von Chancengleichheit. Das Gleichstellungsprogramm stellt einerseits darauf ab, Karrierenachteile von Frauen zu beseitigen, und andererseits darauf, Väter zu motivieren sich an der Care-Arbeit zu beteiligen. In manchen Berufsfeldern besteht eine Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten, diese werden aufgezeigt und gezielt an einer Verbesserung gearbeitet. Die Dienststellenleiter\*innen sind als Adressat\*innen des Gleichstellungsprogramms für die Umsetzung der Zielvorgaben und die Berichterstattung verantwortlich.

Und die Maßnahmen wirken: lag der Prozentsatz von Dienststellenleiterinnen im Jahr 1997 noch bei rund 5%, waren im Magistrat im Jahr 2023 bereits 30% der Führungspositionen von Frauen besetzt. Rechnet man die Bezirksamtsleiterinnen hinzu, steigt dieser Prozentsatz auf 39%. Schon seit über 15 Jahren werden darüber hinaus Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als Werkzeuge für die Entwicklung von Gleichstellung genutzt.

### Frauen in Aufsichtsräten

Die Stadt Wien als öffentliche Hand ist sich der Vorbildwirkung für frauenfördernde Maßnahmen im Wirtschaftsleben sehr bewusst. Aus diesem Grund legt auch der neue Wiener Public Corporate Governance Kodex fest: „Die Eigentümerin Stadt Wien bekennt sich zu einem Frauenanteil von mindestens 40% bei den von ihr nominierten Aufsichtsorganmitgliedern. Bis Ende 2030 soll der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten jener Unternehmen, die mehrheitlich im Eigentum der Stadt stehen, auf 50 % erhöht werden.“

2023 waren 31 von den insgesamt 75 von der Stadt Wien in einen Aufsichtsrat einer unmittelbaren Beteiligung entsendeten Personen, also rund 41%, Frauen. Die selbst auferlegte Frauenquote von 40% in Aufsichtsräten der Stadt Wien ist somit bereits erfolgreich überschritten.

### Frauen und Männer in Aufsichtsräten

Unternehmen, an denen die Stadt Wien unmittelbar beteiligt ist, Stichtag 31.12.2023

Kapitalvertretung in Aufsichtsräten 2023			
von Stadt Wien nominiert: 75 Personen		Insgesamt: 132 Personen	
31 Frauen	41,33%	42 Frauen	31,82%
44 Männer	58,67%	90 Männer	68,18%