

**Zielvorgaben  
für das Gleichstellungsprogramm 2021 bis 2023  
für die Stadt Wien**

**(ausgenommen Wiener Gesundheitsverbund und Magistratsdirektion – Personalstelle  
Wiener Stadtwerke)**

Die Stadt Wien bekennt sich als Dienstgeberin bereits seit vielen Jahren zu einer aktiven Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik. Mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) verpflichtet sich die Stadt bereits seit 25 Jahren dazu, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität zu beseitigen. In § 37 des W-GBG ist das Frauenförderungsgebot, das darauf abzielt Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu fördern, gesetzlich festgeschrieben.

Das Gleichstellungsprogramm ist ein wesentliches Instrument zur Erlangung gleicher Repräsentation der Geschlechter und sorgt für einen Ausgleich von bestehender struktureller Ungleichbehandlung.

Gemäß § 38 W-GBG werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms vom Herrn Bürgermeister für den Zeitraum von drei Jahren festgelegt. Die Ziele werden vom Herrn Magistratsdirektor an die Dienststellen übermittelt. Die Berichterstattung über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben hat jährlich an den Herrn Magistratsdirektor zu erfolgen, der die gesammelten Berichte an die Gleichbehandlungsbeauftragte übermittelt.

Nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz sind die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter als Adressatinnen und Adressaten des Gleichstellungsprogramms für dessen Umsetzung bzw. Einhaltung sowie für die Berichterstattung verantwortlich.

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

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten eines jeden Berufsfeldes der Gemeinde Wien soll nicht kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten sein. Festgehalten wird dabei, dass bei Neuaufnahmen in den Dienst der Gemeinde Wien Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, solange bevorzugt aufzunehmen sind, solange in dem betreffenden Berufsfeld Unterrepräsentation besteht.

Sofern Frauen in einem Berufsfeld an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Gemeinde Wien unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Dienststellen zu erreichen, in denen der Frauenanteil in diesem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Die Ausgangszahlen zum Stichtag 1.1.2021 und die Berichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2022, 1.1.2023, 1.1.2024 über die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil (Prozentsatz) je Berufsfeld und Dienststelle sowie die Veränderung im Vergleich zu den Ausgangsdaten stehen zur Verfügung. In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Dienststellen eine Begründung zu berichten.

## **Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in jenen höherwertigen Verwendungen (Funktionen) im Sinne des § 2 Abs. 3 Wiener Gleichbehandlungsgesetz, in denen Frauen in einem Berufsfeld in einer Dienststelle unterrepräsentiert sind**

**2a)** Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in einem Berufsfeld einer Dienststelle soll nicht kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten sein.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in einer Dienststelle in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt. Sofern Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im betreffenden Berufsfeld und der/den betreffenden Verwendungsgruppe(n) in der Dienststelle zu erreichen.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Die Ausgangszahlen zum Stichtag 1.1.2021 und die Berichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2022, 1.1.2023, 1.1.2024 über die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil (Prozentsatz) in höherwertiger Verwendung (Funktion) je Berufsfeld je

Dienststelle mit der jeweiligen Verwendungsgruppe und Dienstklasse und die Veränderung im Vergleich zu den Ausgangsdaten stehen zur Verfügung.

In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Dienststellen eine Begründung zu berichten.

**2b)** Zudem soll eine statistische Aufstellung über die im Berichtsjahr erfolgten Besetzungen von höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in denen Unterrepräsentation besteht je Dienststelle und Kalenderjahr erstellt und im Rahmen des Berichts übermittelt werden. Für jedes durchgeführte Auswahlverfahren ist anzugeben: der Zeitpunkt der Bekanntmachung (Monat) der offenen Stelle oder eine Begründung bei fehlender Bekanntmachung; das betreffende Berufsfeld; die Postenbezeichnung; die Postenbewertung; die Angabe der bisherigen Postenbesetzung (weiblich/männlich); die Anzahl der weiblichen und männlichen BewerberInnen; die Anzahl der weiblichen und männlichen BewerberInnen, die zum Hearing (Vorstellungsgespräch) zugelassen wurden und die Angabe der neuen Postenbesetzung (weiblich/männlich).

**2c)** Die Teilnahme weiblicher, insbesondere auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme von Führungsfunktionen qualifizieren, ist in jenen Berufsfeldern, in welchen Frauen in höherwertiger Verwendung unterrepräsentiert sind, zu fördern.

Zu Fortbildungskursen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, sind bei Unterrepräsentation vorrangig Frauen zuzulassen. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in einer Dienststelle in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

### **Ziel 3: Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung**

**3a)** Die Personalstellen in den Dienststellen sind überwiegend für die Abwicklung von Fällen sexueller Belästigung bzw. Dienstpflichtverletzungen verantwortlich oder unterstützen die Führungskräfte maßgeblich bei der Abhandlung mit ihrem Know-how. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass die Personalverantwortlichen der Dienststellen bei Vorfällen von sexueller Belästigung kompetent und konsequent reagieren, um den bestmöglichen Schutz für Betroffene zu gewährleisten und die dienstrechtlichen Vorgaben zu erfüllen.

Daher hat jede Dienststelle die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Personalabteilung bzw. die Personalverantwortlichen (Personalstellenleitung und ReferentInnen) zu einem von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten im zweiten und dritten Jahr des Gleichstellungsprogramms organisierten Workshop zu entsenden, der speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtet ist. Die Dienststellen werden von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten zeitgerecht über entsprechende Termine informiert und eingeladen.

Die Teilnahme gilt als Zielerreichung. Ebenfalls gilt als Zielerreichung die Teilnahme, innerhalb der letzten fünf Jahre, am Seminar der Wien Akademie: „Sexuelle Belästigung am Ort der Dienstverrichtung - Erkennen und Reagieren der Führungskraft“.

Ist eine Teilnahme aus gewichtigen Gründen nicht möglich, so ist eine ausführliche Begründung zu berichten.

**3b)** Es ist seitens der Dienststellen sicher zu stellen, dass das Thema sexuelle Belästigung nachhaltig kommuniziert wird, auch gegenüber neu aufgenommenen Bediensteten bzw. neuen Führungskräften. Die Grundsatzklärung gegen sexuelle Belästigung der eigenen Dienststelle ist daher allen neu aufgenommenen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen. Die Vorgehensweise bei Vorfällen von sexueller Belästigung ist allen neuen Führungskräften zur Kenntnis zu bringen.

Zu berichten ist im ersten Jahr, welche Maßnahme(n) implementiert wurde(n), um sicher zu stellen, dass in Zukunft alle neuen Bediensteten bzw. Führungskräfte sowohl über die Grundsatzklärung als auch über den Prozess zur Vorgehensweise in Fällen von sexueller Belästigung informiert werden.

**3c)** Um einen Gesamtüberblick zu erhalten, soll eine statistische Aufstellung über die abgehandelten Vorfälle von sexueller Belästigung je Dienststelle und Kalenderjahr erstellt und übermittelt werden. Anzugeben sind die Anzahl der Vorfälle von sexueller Belästigung, die Anzahl jener Fälle, in denen die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau eingebunden war, welche (präventiven) Maßnahmen aufgrund des Vorfalles gesetzt wurden (z.B. Schulungen, Informationen) und welche dienstrechtlichen Konsequenzen getroffen wurden (bitte eine vollständige Aufzählung).

#### **Ziel 4: Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft**

Einerseits besagt das Wiener Gleichbehandlungsgesetz laut § 16 Abs. 2: Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

Andererseits ist nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz (§2 Abs. 5 Z. 5) jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

In diesem Zusammenhang ist je Dienststelle und Kalenderjahr zu berichten, wie viele Bedienstete in einem befristeten Dienstverhältnis eine Schwangerschaft gemeldet haben und deren Dienstvertrag nicht verlängert und aus welchen Gründen dieser nicht verlängert wurde.