

Zielvorgaben für das Gleichstellungsprogramm 2024 bis 2026 für den Wiener Gesundheitsverbund

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 28 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 bzw. Direktorinnen und Direktoren der Generaldirektion der Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ sowie deren Teilunternehmungen als Adressatinnen und Adressaten des Gleichstellungsprogramms für dessen Umsetzung bzw. Einhaltung sowie für die Berichterstattung verantwortlich. Alle Ausführungen gelten sowohl für die Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ als auch deren Rechtsnachfolger*in. Sofern im Gleichstellungsprogramm auf Dienststelleneinheiten verwiesen wird, so sind dies: die Generaldirektion, die Direktionen der Teilunternehmungen, jede Klinik bzw. Therapiezentrum, jedes Geriatriezentrum bzw. Therapiezentrum, jedes Pflegewohnhaus sowie das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung und die Serviceeinheit Wäsche und Reinigung.

Sofern sich das Gleichstellungsprogramm auf höherwertige Verwendungen (Funktionen) im Sinne des § 2 Abs. 3 Wiener Gleichbehandlungsgesetz bezieht, sind auch jene Dienstposten umfasst, die Modellstellen im Sinn des § 8 W-BedG zugeordnet sind, welche den im § 2 Abs. 3 genannten Verwendungen (Funktionen) entsprechen. Da im Dienstpostenplan jeder Dienstposten doppelt – sowohl nach dem Alt- als auch dem Neusystem – hinterlegt ist, wird die Feststellung allfälliger Unterrepräsentationen auch in Bezug auf das Neusystem ermöglicht.

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.

Aufgrund der prognostizierten hohen Fluktuation in den nächsten Jahren, ist es wesentlich bei den Neuaufnahmen die zukünftigen Entwicklungen genau zu beobachten und auf die Erhöhung des Frauenanteils und entsprechende Frauenförderungsmaßnahmen in unterrepräsentierten Bereichen besonders zu achten.

Sofern Frauen in einem Berufsfeld an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Gemeinde Wien unterrepräsentiert sind, ist für den Bereich der Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Dienststelleneinheiten (das sind die Generaldirektion, die Direktionen der Teilunternehmungen, jede Klinik bzw. Therapiezentrum, jedes Geriatriezentrum bzw. Therapiezentrum, jedes Pflegewohnhaus sowie das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung und die Serviceeinheit Wäsche und Reinigung) zu erreichen, in denen der Frauenanteil in diesem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Die Ausgangszahlen zum Stichtag 1.1.2024 und die Berichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2025, 1.1.2026, 1.1.2027 über die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil (Prozentsatz) je Berufsfeld und Dienststelleneinheit sowie die Veränderung im Vergleich zu den Ausgangsdaten stehen zur Verfügung.

Berichtet wird: In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Dienststelleneinheiten 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 in der Generaldirektion sowie den Teilunternehmungen des Wiener Gesundheitsverbundes soll nicht kleiner als der Anteil der männlichen Beschäftigten sein.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil in der Generaldirektion der Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ oder einer der Teilunternehmungen in höherwertiger Verwendung (Funktion) in einem Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Sofern Frauen in der Generaldirektion der Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im betreffenden Berufsfeld und der/den betreffenden Verwendungsgruppe(n) in der Generaldirektion, in jeder Klinik bzw. Therapiezentrum, in der Serviceeinheit Wäsche und Reinigung und im FH Campus zu erreichen, wenn der Frauenanteil dort weniger als 50 Prozent beträgt.

Sofern Frauen in der Teilunternehmung Pflegewohnhäuser und Geriatriezentren unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im betreffenden Berufsfeld und der/den betreffenden Verwendungsgruppe(n) in der Direktion der Teilunternehmung, in jedem Geriatriezentrum bzw. Therapiezentrum, in jedem Pflegewohnhaus sowie im Service Center Technik und im Service Center Verwaltung, zu erreichen, wenn der Frauenanteil dort weniger als 50 Prozent beträgt.

Sofern Frauen in der Teilunternehmung Universitätsklinikum AKH Wien unterrepräsentiert sind, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im betreffenden Berufsfeld und der/den betreffenden Verwendungsgruppe(n) in der Direktion sowie in der Teilunternehmung Universitätsklinikum AKH Wien zu erreichen, wenn der Frauenanteil dort weniger als 50 Prozent beträgt.

Jede Erhöhung gilt als Zielerreichung.

Die Ausgangszahlen zum Stichtag 1.1.2024 und die Berichtsdaten zu den Stichtagen 1.1.2025, 1.1.2026, 1.1.2027 über die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil (Prozentsatz) in höherwertiger Verwendung (Funktion) je Berufsfeld je Dienststelleneinheit mit der jeweiligen Verwendungsgruppe und Dienstklasse und die Veränderung im Vergleich zu den Ausgangsdaten stehen zur Verfügung.

Aufgrund der prognostizierten hohen Fluktuation in den nächsten Jahren, ist es wesentlich bei den Neuaufnahmen die zukünftigen Entwicklungen genau zu beobachten und auf die Erhöhung des Frauenanteils und entsprechende Frauenförderungsmaßnahmen in unterrepräsentierten Bereichen besonders zu achten.

Berichtet wird: In jenen Berufsfeldern, in denen das Ziel nicht erreicht wurde, haben die Dienststelleneinheiten eine Begründung zu berichten.

2b) Berichtet wird eine statistische Aufstellung über die im Berichtsjahr erfolgten Besetzungen von höherwertigen Verwendungen (Funktionen) sowie Oberärzt*innen (mit Ausnahme Titularoberärzt*innen) in denen Unterrepräsentation besteht je

Dienststelleneinheit (das sind die Generaldirektion, die Direktionen der Teilunternehmungen, jede Klinik bzw. Therapiezentrum, jedes Geriatriezentrum bzw. Therapiezentrum, jedes Pflegewohnhaus sowie das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung, die Serviceeinheit Wäsche und Reinigung, und der FH Campus) und Kalenderjahr.

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 Bewerber*innen; die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerber*innen, die zum Hearing (Vorstellungsgespräch) zugelassen wurden und die Angabe der neuen Postenbesetzung (weiblich/männlich).

Ziel 3: Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft

3a) Rückkehrer*innen aus einer Eltern-Karenz (oder nach dem Beschäftigungsverbot) haben Anspruch darauf, auf ihren früheren Dienstposten oder – wenn dies nicht möglich ist – auf einem gleichwertigen Dienstposten verwendet zu werden.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es zu gewährleisten, dass Bedienstete aufgrund der Elternschaft nicht benachteiligt werden. Daher ist es für die Umsetzung in der Praxis wesentlich, dass die Dienststelleneinheiten alle Maßnahmen treffen, um die Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz zu ermöglichen. Nur wenn das nicht möglich ist (z.B. wenn der frühere Dienstposten in Folge einer Organisationsänderung nicht mehr existent ist bzw. die*der Rückkehrer*in aufgrund einer gesundheitlichen, nicht bloß vorübergehenden Beeinträchtigung nicht auf dem früheren Arbeitsplatz verwendet werden kann) kann die Rückkehr auch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen. Daher sind Maßnahmen zu konzipieren und in weiterer Folge von jeder Dienststelleneinheit (das sind die Generaldirektion, die Direktionen der Teilunternehmungen, jede Klinik bzw. Therapiezentrum, jedes Geriatriezentrum bzw. Therapiezentrum, jedes Pflegewohnhaus sowie das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung und die Serviceeinheit Wäsche und Reinigung) umzusetzen, die sicherstellen, dass die Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz möglich ist. Von einer dauerhaften Nachbesetzung des Postens ist abzusehen, dies widerspricht dem primären Ziel einer Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz. Die Posten sind mit einer befristeten Karenzvertretung zu besetzen.

Berichtet wird nach Ablauf des ersten Jahres (2024) ein Maßnahmenkonzept für alle Berufsfelder aller Dienststelleneinheiten. Darüber hinaus wird von jeder

Dienststelleneinheit berichtet: die Anzahl der Rückkehrer*innen aus einer Eltern-Karenz/Beschäftigungsverbot (weiblich/männlich), die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die davon auf den früheren Arbeitsplatz wie vor der Eltern-Karenz zurückgekehrt sind, die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die nicht in die Dienststelleneinheit zurückgekehrt sind.

Berichtet wird nach Ablauf des zweiten Jahres (2025) über die Implementierung und Umsetzung der Maßnahme(n) in den Dienststelleneinheiten. Darüber hinaus wird von den Dienststelleneinheiten berichtet: die Anzahl der Rückkehrer*innen aus einer Eltern-Karenz/Beschäftigungsverbot (weiblich/männlich), die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die davon auf den früheren Arbeitsplatz wie vor der Eltern-Karenz zurückgekehrt sind, die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die nicht in die Dienststelleneinheit zurückgekehrt sind.

Berichtet wird nach Ablauf des dritten Jahres (2026) die Umsetzung der Maßnahme(n) in den Dienststelleneinheiten. Darüber hinaus wird von den Dienststelleneinheiten berichtet: die Anzahl der Rückkehrer*innen aus einer Eltern-Karenz/Beschäftigungsverbot (weiblich/männlich), die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die davon auf den früheren Arbeitsplatz wie vor der Eltern-Karenz zurückgekehrt sind, die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückgekehrt sind mit einer Begründung warum die Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz nicht möglich war und die Anzahl der Personen (weiblich/männlich) die nicht in die Dienststelleneinheiten zurückgekehrt sind mit einer Begründung warum die Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz nicht möglich war.

3b) Die Gleichbehandlungsbeauftragten erhalten von Mitarbeiterinnen im Rahmen von Schulungen sehr häufig das Feedback, dass in Bewerbungsgesprächen immer noch diskriminierende Fragen zu Schwangerschaft und Kinderbetreuung gestellt werden. Diese sind beispielsweise: Haben Sie vor in nächster Zeit schwanger zu werden? Wie organisieren Sie die Kinderbetreuung? Wer bleibt zuhause, wenn die Kinder krank sind? Oder bei Bewerbungen für Führungspositionen: Planen Sie in naher Zukunft in Eltern-Teilzeit zu gehen? Alle Personen (Personalverantwortliche, Führungskräfte) in der Dienststelleneinheit, die Bewerbungsgespräche führen, sowohl für interne als auch externe Bewerberinnen, sind darüber zu informieren, dass solche Fragen verboten und zu unterlassen sind.

Berichtet wird von den Dienststelleneinheiten nach Ablauf des ersten Jahres (2024), wie all jene Personen (Personalverantwortliche, Führungskräfte), die Bewerbungsgespräche führen, über das Verbot von diskriminierenden Fragen informiert wurden und wie sichergestellt wurde, dass solche Fragen in Zukunft unterlassen werden.

3c) Bei der Stadt Wien muss sich niemand damit abfinden, aufgrund des Geschlechts bzw. aufgrund der Elternschaft benachteiligt zu werden. Wesentlich dabei ist, die eigenen Rechte und entsprechende Beratungsstellen zur Unterstützung bei ihrer Durchsetzung zu kennen. Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten stellt daher im Jahr 2025 und 2026 den Dienststelleneinheiten Informationen zu den Rechten rund um die Themen Schwangerschaft, Eltern-Karenz, Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes (nachfolgend kurz Eltern-Teilzeit) und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung.

Die Informationen der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Jahr 2025 und 2026 von den Dienststelleneinheiten allen Bediensteten bei Meldung einer Schwangerschaft auszuhändigen bzw. zu übermitteln.

Berichtet wird von den Dienststelleneinheiten nach Ablauf des zweiten Jahres (2025) und des dritten Jahres (2026) wer (Funktion) für die Verteilung des Informationsmaterials verantwortlich war, die Anzahl der Schwangerschaftsmeldungen und wie viele davon das Informationsmaterial erhalten haben.

Ziel 4: Maßnahmen zur Umverteilung der unbezahlten und bezahlten Arbeit durch Erhöhung der Väterbeteiligung

4a) Die Inanspruchnahme von Eltern-Karenz und Eltern-Teilzeit durch Männer wird ausdrücklich positiv bewertet. Bewusste oder unbewusste traditionelle Denkmuster und zugeschriebene Rollenbilder führen zu Ungleichbehandlung der Geschlechter im Alltag.

Die Dienstgeberin hat durch geeignete Maßnahmen eine positive Werthaltung zu schaffen, in der die Übernahme von Kinderbetreuung der Mitarbeiter, wie die Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz, Eltern-Teilzeit oder von flexiblen Arbeitsregelungen in den Dienststelleneinheiten (das sind die Generaldirektion, die Direktionen der Teilunternehmungen, jede Klinik bzw. Therapiezentrum, jedes Geriatriezentrum bzw. Therapiezentrum, jedes Pflgewohnhaus sowie das Service Center Technik, das Service Center Verwaltung und die Serviceeinheit Wäsche und Reinigung) Anerkennung findet. Daher sind Maßnahmen zu konzipieren und in weiterer Folge von den Dienststelleneinheiten umzusetzen, die konkrete Verbesserungen im Bereich der gerechten Verteilung von unbezahlter und bezahlte Arbeit erwarten lassen und

insbesondere werdende und zukünftige Väter dabei unterstützen von ihren Rechten ohne berufliche Nachteile Gebrauch zu machen.

Berichtet wird nach Ablauf des ersten Jahres (2024) ein Maßnahmenkonzept für alle Berufsfelder aller Dienststelleneinheiten. Nach Ablauf des zweiten (2025) und dritten Jahres (2026) wird von den Dienststelleneinheiten über die Implementierung und Umsetzung der Maßnahme(n) berichtet.

4b) Den Bediensteten kann auf Antrag aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem anderen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden. Die Dienststelleneinheiten haben zu gewährleisten, dass Väter bzw. der andere Elternteil diese Sonderurlaubstage auch anlässlich einer Geburt in Anspruch nehmen können. Die Dienststelleneinheiten haben daher dafür zu sorgen, dass Väter bzw. der andere Elternteil entsprechende Informationen über die Möglichkeit der Inanspruchnahme erhalten. Sollten interne Vorgaben zur Inanspruchnahme von Sonderurlaubstagen in den Dienststelleneinheiten vorhanden sein, in denen Anlässe aufgezählt werden, so ist die Geburt eines Kindes mitaufzunehmen.

Berichtet wird nach Ablauf des ersten Jahres (2024) von jeder Dienststelleneinheit, welche Maßnahmen getroffen wurden, um zu gewährleisten, dass Väter bzw. der andere Elternteil Sonderurlaubstage anlässlich der Geburt in Anspruch nehmen können.

4c) Bei der Stadt Wien muss sich niemand damit abfinden, aufgrund des Geschlechts bzw. aufgrund der Elternschaft benachteiligt zu werden. Wesentlich dabei ist, die eigenen Rechte und entsprechenden Beratungsstellen zur Unterstützung bei ihrer Durchsetzung zu kennen. Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten stellt daher im Jahr 2025 und 2026 den Dienststelleneinheiten Informationen zu den Rechten von Vätern bzw. dem anderen Elternteil rund um die Themen Eltern-Karenz, Eltern-Teilzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung.

Die Informationen der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Jahr 2025 und 2026 von den Dienststelleneinheiten bei Bekanntwerden einer Vaterschaft bzw. Elternschaft eines anderen Elternteils auszuhändigen bzw. zu übermitteln.

Da eine Vaterschaft bzw. Elternschaft eines anderen Elternteils nicht offiziell gemeldet werden muss, liegen Informationen darüber meistens nicht in den Personalstellen auf. Das freudige Ereignis einer Geburt ist allerdings fast immer den direkten Vorgesetzten der kleineren Einheiten einer Dienststelleneinheit bekannt. Für die Verteilung des

Informationsmaterials an Väter bzw. einen anderen Elternteil müssen daher alle Führungsebenen eingebunden werden.

Berichtet wird von den Dienststelleneinheiten nach Ablauf des zweiten Jahres (2025) und des dritten Jahres (2026) wie sichergestellt wurde, dass das Informationsmaterial an werdende Väter bzw. einen anderen Elternteil verteilt wurde, wer (Funktion z.B. Personalverantwortliche oder welche Führungskraft) in die Verteilung eingebunden wurde (Verteilungssystem). Darüber hinaus soll von den Dienststelleneinheiten berichtet werden: die Anzahl von werdenden Vätern bzw. einem anderen Elternteil und wie viele davon das Informationsmaterial erhalten haben.