

ÖGUT GesmbH

Hollandstraße 10/46, A-1020 Wien TEL +43.1.315 63 93 FAX +43.1.315 63 93-22 EMAIL office@oegut.at WEB www.oegut.at



Evaluierung

Projekt: Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge der Stadt Wien

Endbericht an



Impressum

Medieninhaberin Stadt Wien – Frauenservice Wien, Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

Herausgeberin Stadt Wien – Frauenservice Wien, Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

Autorinnen Mag.^a Beatrix Hausner, ÖGUT; Elif Gül, BA MSc, Universität Wien unter der Mitarbeit von Samira Karner, BA, Marco Steinlechner und Janne Wanner, MA (alle ÖGUT)

Für den Inhalt verantwortlich Monika Auer/Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik ÖGUT/ Wien, Mai 2024
Hollandstraße 10/46, A-1020 Wien Tel +43.1.315 63 93 Fax +43.1.315 63 93-22 Email office@oegut.at Web www.oegut.at
frauen.wien.at

© Wien, August 2024

Hinweis: Diese und alle Publikationen des Frauenservice Wien (Stadt Wien – MA 57) beschäftigen sich mit der Vielfalt von Frauenleben. Die Publikationen werden bewusst kostenlos zur Verfügung gestellt. Anfragen richten Sie bitte an das Frauenservice Stadt Wien: oeffentlichkeitsarbeit@ma57.wien.gv.at; Kostenlose Downloadmöglichkeiten finden Sie unter: frauen.wien.at; Das Layout und die Gestaltung des Angebots sowie seiner einzelnen Elemente wie Logos, Fotos usw. sind urheberrechtlich geschützt. Gleiches gilt für die redaktionellen Beiträge im Einzelnen sowie ihre Auswahl und Zusammenstellung; Veränderungen daran dürfen nicht vorgenommen werden. Eine öffentliche Verwendung des Angebots darf nur mit Zustimmung der verantwortlichen Urheberinnen erfolgen. Eine entgeltliche Weitergabe der Publikationen des Frauenservice Stadt Wien hat zu unterbleiben und führt zu Unterlassungsansprüchen der Stadt Wien.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	4
1. Einleitung.....	5
2. Verortung im Kontext der öffentlichen Auftragsvergabe	8
3. Bedarfslage	11
4. Evaluierungsdesign/Methodik.....	12
5. Quantitative Analyse	13
5.1 Auswertung der Dienststellen-Datensheets.....	13
5.1.1 Anzahl der gewählten Maßnahmen	14
5.1.2 Gewählte Maßnahmen in Gruppe A: Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg	15
5.1.3 Gewählte Maßnahmen in Gruppe B: Frauenförderung bei Qualifizierung	16
5.1.4 Gewählte Maßnahmen in Gruppe C: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer.....	16
5.1.5 Gewählte Maßnahmen in Gruppe D: strukturelle Maßnahmen	17
5.2 Auswertung der Unternehmensbefragung.....	17
5.2.1 Beantwortung der Fragebögen nach Unternehmensgröße	18
5.2.2 Erfahrung mit Frauenförderung	19
5.2.3 Die Position der Respondent*innen der Unternehmen.....	20
5.2.4 Die gewählten Maßnahmen aus Gruppe A „Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg“	21
5.2.5 Die gewählten Maßnahmen aus Gruppe B „Frauenförderung bei Qualifizierung“	22
5.2.6 Die gewählten Maßnahmen aus Gruppe C „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer“	23
5.2.7 Die gewählten Maßnahmen aus Gruppe D „Strukturelle Maßnahmen“	24
5.2.8 Rückmeldung zur Maßnahmenauswahl und Umsetzung von Gleichstellung	25
5.2.9 Zusammenfassung der Ergebnisse	32
6. Qualitative Analyse.....	33
6.1 Rückmeldungen der befragten Unternehmen.....	33
6.2 Rückmeldungen der teilnehmenden Dienststellen	33
6.3 Einzelinterviews	34
6.4 Ergebnisse des Expert*innenworkshops	36
6.4.1 Umsetzung des Projektes	36
6.4.2 Austausch zwischen den Dienststellen.....	37
6.4.3 Hilfestellungen für Unternehmen	37
6.4.4 Sichtbarkeit und Unterstützung des Projektes.....	37
7. Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	38

7.1. Verständnis des Nutzens für die umsetzenden Magistratsabteilungen und Mitarbeitenden in der Umsetzung erhöhen.....	38
7.2. Verbesserung der Überprüfbarkeit und Kontrolle der von den Unternehmen gesetzten Maßnahmen...	38
7.3. Anpassung der Maßnahmen und deren Umsetzung an neue wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung	39
7.4. Implementierung einer Unterstützung für Unternehmen zur Umsetzung der Maßnahmen.....	39
7.5. Aufbau einer internen Stelle zur Informationsvermittlung und zum Monitoring der Maßnahme	40
8. Quellenverzeichnis	41
Webseiten.....	42
9. Abbildungsverzeichnis.....	43
10. Anhangsverzeichnis.....	44
Anhang 1: Dienststellen-Datensheet.....	44
Anhang 2: Fragebogen für Unternehmen.....	48
Anhang 3: Fragebogen für die Expert*inneninterviews	52

Executive Summary

Wie kann die bisherige Umsetzung des Projektes „Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ (vgl. Stadt Wien a) der Stadt Wien beurteilt werden? Welche Maßnahmen wurden von den beauftragten Unternehmen umgesetzt und wie stehen diese zu Gleichstellung? Gibt es generalisierbare Wünsche oder Vorschläge für eine weitere Umsetzung des Projektes? Welche Erfahrungen haben die teilnehmenden Dienststellen der Stadt Wien und die beauftragten Unternehmen bei der Umsetzung gemacht? Welche Verortung hat das Projekt im lokalen, nationalen und internationalen Kontext öffentlicher Auftragsvergaben und Richtlinien? Welche Aspekte sind für eine Fortführung und etwaige Ausrollung des Projektes relevant? Diese Fragen stehen im Zentrum des vorliegenden Evaluierungsberichtes. Um dieses Erkenntnisinteresse zu beantworten, haben die Autorinnen im Auftrag des Frauenservice Wien (MA 57) eine quantitative Auswertung sowie eine qualitative Analyse im Zeitraum von September 2023 bis April 2024 durchgeführt.

Insgesamt kann das Projekt „Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ der Stadt Wien als Erfolg bewertet werden. Die unterschiedlichen Evaluierungsmethoden haben gezeigt, dass durch das Projekt viele positive Erfahrungen in den verschiedenen Magistratsabteilungen und den beauftragten Unternehmen verzeichnet werden konnten. Außerdem muss erwähnt werden, dass die Anknüpfung der Vergabe von Aufträgen an Gleichstellungsmaßnahmen eine wesentliche Maßnahme für eine Stadt ist, um deren Engagement bezüglich Gleichstellung zu unterstreichen, als Vorbild zu agieren und auch andere Institutionen dazu anzuregen, wie das European Institute for Gender Equality begründet (vgl. European Institute for Gender Equality). Zusätzlich zu dem Nutzen eines solchen Projektes auf der Metaebene haben sich auch der Großteil der teilnehmenden und umsetzenden Magistratsabteilungen sowie die geförderten Unternehmen positiv zu einer Weiterführung des Projektes geäußert. Die Themen Frauenförderung und Gleichstellung wurden von verschiedenen Akteur*innen somit als wichtige gesellschaftliche Ziele erkannt. Trotzdem konnten während der Evaluierung einzelne Punkte herausgearbeitet werden, wie Förderung des Wissens über den Projektnutzen, eine verbesserte Überprüfbarkeit, Unterstützung für Unternehmen oder Monitoring, die bei der Fortführung dieses Projektes zu beachten sind und überarbeitet werden können.

1. Einleitung

Eine aktive Förderung von Gleichstellung ermöglicht die Umsetzung von Fairness und Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von rechtlichen Vorgaben mit betriebswirtschaftlichem Mehrwert. Die Stadt Wien hat sich Ende September 2010 entschlossen, die Gesetzesbestimmung des § 19 Abs. 6 Bundesvergabegesetz¹, wonach bei der Vergabe von Aufträgen auch auf die Beschäftigung von Frauen Bedacht genommen werden kann, praktisch umzusetzen und das Projekt "Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge" stufenweise zu realisieren: Das „Wiener Modell“ wurde nach einer Pilotphase in zwei Schritten auf weitere Dienststellen und mittlerweile neun Magistratsabteilungen ausgerollt. Drei Instrumente kommen bei der Frauenförderung und der Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Beauftragung in Betracht:

1. Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Ausformulierung von konkreten qualitativen Zuschlagskriterien anlässlich der Ausschreibung sowie
2. Gendersensible Bedarfserhebung, Beschaffungsplanung und Leistungsbeschreibung und die
3. Frauenförderung als sogenannte "soziale Ausführungsbedingung".

Für letzteres gilt, dass im Zuge der Angebotslegung die Unternehmen bei Erfüllung gewisser Kriterien aus einem Katalog von Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung ihre Umsetzungsschritte wählen. Die Umsetzung muss im Zuge der Auftragserfüllung nachgewiesen werden.

Bei der Vergabe eines Dienstleistungsauftrages unter Berücksichtigung frauenfördernder Maßnahmen wird der Leistungsbeschreibung eine Verpflichtungserklärung beigelegt, welche einen Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung für die Auftragserfüllung beinhaltet. Diese Verpflichtungserklärung für Frauenförderungsmaßnahmen als soziale Ausführungsbedingungen ist von den Bietenden nur dann zu unterfertigen, wenn die Dienstleistungsaufträge den Wert von 50.000, -- EUR (exkl. USt) überschreiten. Weiters muss der Zeitraum vom Leistungsbeginn bis zum Ende der Leistungserbringung mindestens sechs Monate dauern. Nicht zuletzt gilt die Verpflichtungserklärung laut Erlass nur für jene Bietenden, die mehr als 20 Mitarbeitende in ihrem Unternehmen dauerhaft beschäftigen.

Wenn die genannten Voraussetzungen gegeben sind, haben die Bietenden aus einem Maßnahmenkatalog eine Mindestanzahl an Maßnahmen pro Maßnahmengruppe A bis D auszuwählen und sich zu deren Umsetzung zu verpflichten. Die vier Maßnahmengruppen sind in die Gruppe A "Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg", Gruppe B "Frauenförderung bei Qualifizierung", Gruppe C "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben" und die Gruppe D "Strukturelle Maßnahmen" unterteilt. Die Auswahl einer Maßnahme aus den Maßnahmengruppen B oder C kann entfallen, wenn das Unternehmen in den letzten drei Kalenderjahren dauerhaft unter 50 Mitarbeitende beschäftigte und der Jahresumsatz bzw. die

¹ „Im Vergabeverfahren kann auf die Beschäftigung von Frauen, von Personen im Ausbildungsverhältnis, von Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behinderung und älteren Arbeitnehmern sowie auf Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange Bedacht genommen werden. Dies kann insbesondere durch die Berücksichtigung derartiger Aspekte bei der Beschreibung der Leistung, bei der Festlegung der technischen Spezifikationen, durch die Festlegung konkreter Zuschlagskriterien oder durch die Festlegung von Bedingungen im Leistungsvertrag erfolgen.“ (§ 20 Abs. 6 BVergG 2018)

Jahresbilanzsumme in diesem Zeitraum 10 Mio. EUR nicht überstieg. Dazu ist anzumerken, dass der Inhalt der unterfertigten Verpflichtungserklärung keine Auswirkung auf die Bewertung und Reihung der Angebote hat. Maßnahmen betreffend Frauenförderung und Genderaspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge werden während der Erbringung der Leistung überprüft. Dieser Nachweis hat von der bzw. dem Frauenbeauftragten des Unternehmens oder von dem für die Belange der Frauenförderung zuständigen Mitglied des Unternehmensrates gegengezeichnet zu werden. Im Fall der Nichteinbringung des Nachweises der vollständigen Umsetzung der angegebenen frauenfördernden Maßnahmen ist eine Vertragsstrafe gemäß der unterfertigten Verpflichtungserklärung im Ausmaß von einem Promille der Auftragssumme pro Woche, jedoch höchstens 1 Prozent der Auftragssumme und höchstens 10.000,-- EUR zu bezahlen (vgl. Stadt Wien b).

Das Projekt „Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ wurde im Sommer 2023 zur Evaluierung ausgeschrieben, um die Entscheidung über die weitere Handhabung des Projektes zu unterstützen. An dieser Stelle ist anzumerken, dass eine öffentlich zugängliche Prüfung der Maßnahme vom Stadtrechnungshof Wien aus dem Jahr 2015 (vgl. Stadtrechnungshof Wien) bereits zur Verfügung stand. Die damaligen Ergebnisse flossen in die weitere Umsetzung des Projektes ein.

Der vorliegende Evaluierungsbericht beschäftigt sich mit der **Evaluierung der Koppelung von Frauenförderung an die öffentliche Auftragsvergabe** (zugegriffen 2024):

- Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge:
<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html>
- Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung – Verpflichtungserklärung:
<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/pdf/verpflichtungserklaerung-vergabe-frauenfoerderung.pdf>

Der Erhebungszeitraum umfasst abgeschlossene Aufträge in der Periode 2017, 2018, 2019, 2020 und 2021. Neun Dienststellen aus vier Geschäftsgruppen des Magistrats haben in diesem Zeitraum am Projekt und an der vorliegenden Evaluierung teilgenommen:

- Geschäftsgruppe Finanzen, Wirtschaft, Arbeit, Internationales und Wiener Stadtwerke: Europäische Angelegenheiten (MA 27), Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23)
- Geschäftsgruppe Klima, Umwelt, Demokratie und Personal: Zentraler Einkauf und Logistik (MA 54), Umweltschutz (MA 22)
- Geschäftsgruppe Innovation, Stadtplanung und Mobilität: Wien Leuchtet (MA 33), Stadtentwicklung und Stadtplanung (MA 18), Architektur und Stadtgestaltung (MA 19), Wien Digital (MA 01)
- Geschäftsgruppe Wohnen, Wohnbau, Stadterneuerung und Frauen: Frauenservice Wien (MA 57)

Dabei haben folgende Fragen die Evaluierung angeleitet:

- Wie kann die bisherige Umsetzung des Projektes „Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ der Stadt Wien beurteilt werden?
- Welche Erfahrungen haben die teilnehmenden Dienststellen der Stadt Wien bei der Umsetzung des Projektes gemacht?
- Welche Erfahrungen haben die beauftragten Unternehmen bei der Umsetzung gemacht?
 - Gibt es hier Unterschiede nach Unternehmensgröße?
- Welchen Stellenwert nimmt Gleichstellung bei den beauftragten Unternehmen ein?
 - Welche Maßnahmen aus dem Maßnahmenkatalog wurden von den beauftragten Unternehmen nie gewählt oder immer bzw. häufig gewählt?
 - Ist Gleichstellung insbesondere seit der Auseinandersetzung mit Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ein Thema bei den beauftragten Unternehmen oder war es davor schon ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie?
 - Inwiefern sehen die beauftragten Unternehmen Gleichstellung in ihren Organisationen als institutionalisiert und ist das unterschiedlich nach Unternehmensgröße?
- Gibt es generalisierbare Wünsche oder Vorschläge für eine weitere Umsetzung des Projektes?
- Welche Verortung hat das Projekt im lokalen, nationalen und internationalen Kontext öffentlicher Auftragsvergaben und Richtlinien?
- Welche Aspekte sind deshalb für eine Fortführung und etwaige Ausrollung des Projektes relevant?

Um diesen Fragen nachzugehen, wurden:

- Datensheets der teilnehmenden Dienststellen zu den relevanten abgeschlossenen Aufträgen ausgewertet,
- Online-Unternehmens-Fragebögen von den beauftragten Unternehmen (anonymisiert) ausgewertet,
- Interviews mit Vertreter*innen der Dienststellen durchgeführt und ausgewertet
- sowie ein Expert*innenworkshop mit Expert*innen der Stadt Wien durchgeführt.

Der folgende Evaluierungsbericht beinhaltet eine Reflexion des thematischen Hintergrundes, das Evaluierungsdesign im Detail, eine quantitative sowie eine qualitative Analyse, die Verortung der Maßnahme im Kontext der öffentlichen Auftragsvergabe sowie Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

2. Verortung im Kontext der öffentlichen Auftragsvergabe

In den letzten Jahrzehnten hat die Verbindung zwischen öffentlicher Beschaffung und Geschlechtergleichstellung international an Bedeutung gewonnen. In einigen Ländern zeigen politische Entscheidungsträger*innen ein wachsendes Interesse daran, Vergabeverfahren im öffentlichen Sektor als Mittel zur Erreichung sozialer Ziele zu nutzen (Wright et al. 2024). Es gibt jedoch noch begrenzte Studien zur praktischen Anwendung sozialer Überlegungen in der öffentlichen Auftragsvergabe und zur Eignung der Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Strategien durch Beschaffungsprozesse. Auf internationaler Ebene legt das *Government Procurement Agreement* (GPA) (vgl. WTO) für die unterzeichnenden Staaten die Prinzipien von Transparenz und Nichtdiskriminierung als Grundpfeiler öffentlicher Auftragsvergabe fest und die ILO Konvention 94 (vgl. ILO) setzt Mindeststandards bezüglich Entlohnung und Arbeitsbedingungen in öffentlichen Aufträgen.

In Ostafrika beispielsweise, insbesondere in Kenia, Tansania sowie Uganda, wurden Maßnahmen ergriffen, um die Beteiligung von Frauen, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen an öffentlichen Beschaffungsverträgen zu fördern (Williams et al. 2020). Die Umsetzung dieser Maßnahmen variiert jedoch je nach Land, wobei einige Herausforderungen wie eine unzureichende Anwendung der Quotenregelung und strukturelle Hindernisse für die Beteiligung von Frauen bestehen.

In den USA und der Dominikanischen Republik wurden erfolgreiche Programme eingeführt, um die Beteiligung von Frauen an öffentlichen Aufträgen zu erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit von sogenannten "Frauenunternehmen" in bestimmten Branchen zu fördern (Williams et al. 2020). Es ist jedoch wichtig, zu beachten, dass in den oben beschriebenen Ländern, während Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Ausschreibungsverfahren ergriffen werden, diese hauptsächlich darauf abzielen, Frauenunternehmen zu unterstützen - das heißt Unternehmen, die von Frauen geleitet oder besessen werden. Es gibt jedoch keine spezifischen Richtlinien oder Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit bei Ausschreibungsverfahren über diese Förderung hinaus.

In der EU und ihren Mitgliedstaaten wurden ebenfalls Gleichstellungsbestimmungen eingeführt, aber die Umsetzung ist begrenzt. Das Prinzip der Nichtdiskriminierung ist ein Grundpfeiler der öffentlichen Beschaffung in der EU seit dem Gründungsvertrag. Seit den 1970er Jahren wurden zusätzliche Richtlinien eingeführt, die einen umfassenderen Rahmen schufen. Die strategische Nutzung der öffentlichen Beschaffung zur Förderung sozialer Ziele wurde seit den 1980er Jahren diskutiert und 2004 in Form von europäischen Rechtsvorschriften anerkannt. Somit ist es im Rahmen europäischer Rechtsetzung und Rechtsprechung zulässig, sozialpolitische Ziele wie die Förderung der Geschlechtergleichstellung explizit in öffentliche Beschaffungsvorschriften einfließen zu lassen. Diese unterliegen jedoch bestimmten Beschränkungen. Gemäß europäischem Recht können soziale Aspekte in öffentlichen Beschaffungen berücksichtigt werden, solange sie den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung entsprechen und mit dem Vertragsgegenstand verbunden sind, einschließlich gleichheitsbezogener Überlegungen. Obwohl das europäische Recht den Spielraum und die Art und Weise einschränkt, wie Gleichheit berücksichtigt werden kann, hindert es Gleichstellungsregelungen nicht grundsätzlich. Solange soziale Kriterien diese Richtlinien einhalten, können EU-Mitgliedsstaaten Vorschriften zu sozialen Überlegungen festlegen (Sarter 2020).

Im Vergleich zu den zuvor beschriebenen Beispielen zur Einbeziehung von Gleichstellungsmaßnahmen in Vergabeverfahren verfolgt Schweden einen umfassenden Ansatz für geschlechtergerechte Beschaffung, der auf Geschlechtermainstreaming und die Integration von Geschlechteranforderungen in öffentlichen Beschaffungen abzielt. Die Schwedische Vereinigung der Kommunen und Regionen (SALAR) veröffentlichte 2018 einen Leitfaden zur geschlechtssensiblen Beschaffung mit Richtlinien zur Integration von Geschlechteranforderungen. Dieser zielt darauf ab, gleiche rechtliche Dienstleistungen unabhängig vom Geschlecht anzubieten und gleichzeitig Effizienz und Qualität zu steigern. Die nationale Beschaffungsstrategie betont die Geschlechtergleichstellung und fordert geschlechtsbezogene Statistiken sowie Beschäftigungsanforderungen, um einem geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Der Leitfaden legt den Schwerpunkt auf Beschaffungsplanung, Marktanalyse und fordert Regierungsbehörden auf, die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter*innen für eine Analyse der Geschlechtergleichheit zu berücksichtigen. So konzentriert sich der schwedische Ansatz nicht nur auf die Vergabe von Aufträgen an Frauenunternehmen, sondern betrachtet Geschlechtergleichstellung in öffentlichen Beschaffungen als Ganzes (Williams et al. 2020).

Auch in anderen europäischen Ländern wurden rechtliche Rahmen geschaffen, um Gleichstellungspolitik in die öffentliche Auftragsvergabe zu integrieren, wobei öffentliche Auftraggeber*innen Einfluss auf Produktions- und Arbeitsbedingungen nehmen, um sozial verantwortliche Beschaffung zu fördern. In Deutschland, beispielsweise, gibt es auf nationaler und subnationaler Ebene Vorschriften zur öffentlichen Beschaffung. Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) legt den Rahmen auf Bundesebene fest und erlaubt die Berücksichtigung von "sozialen Aspekten". In diesem Rahmen können *„zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Andere oder weitergehende Anforderungen dürfen an Auftragnehmer nur gestellt werden, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen ist“* (GWB § 97 Abs. 4) (Becher 2017). Einige deutsche Bundesländer haben seit den 1990er Jahren Vorschriften zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in öffentlichen Beschaffungen eingeführt. In den späten 2000er Jahren gewann die Geschlechtergleichstellung erneut an Bedeutung. Verschiedene Bundesländer haben daraufhin Geschlechtergleichstellung als einen von mehreren sozialen Kriterien in ihre öffentlichen Beschaffungsgesetze aufgenommen, wobei sie auf Aspekte wie gleiche Bezahlung, Nichtdiskriminierung und Förderung von Chancengleichheit Bezug nehmen (Sarter 2020). Ein Beispiel hierfür ist das Vergabegesetz des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen. Dieses hat den Zweck, fairen Wettbewerb, um wirtschaftliche Angebote bei öffentlichen Aufträgen zu fördern, unter Berücksichtigung von Sozialverträglichkeit, Umweltschutz, Energieeffizienz, Qualität und Innovation. Die Rechtsverordnung konkretisiert besonders nachhaltigkeitsrelevante Aspekte wie Umweltschutz, Energieeffizienz und soziale Kriterien, einschließlich Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Becher 2017).

Auch in Berlin ist seit 1999 die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung gebunden, wie im Landesgleichstellungsgesetz festgelegt ist. Auftragnehmer*innen müssen bei öffentlichen Aufträgen über einem bestimmten Schwellenwert gleichstellungspolitische Maßnahmen durchführen. Ähnliche Anforderungen wurden mittlerweile auch in den Landesgesetzen von Bremen, Thüringen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hessen eingeführt, was etwa der Hälfte der deutschen Bundesländer entspricht (Sarter 2015).

In Österreich ermöglicht das Bundesvergabegesetz, bei der Auftragsvergabe auf die Beschäftigung von Frauen zu achten. Die Stadt Wien beispielsweise hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die Instrumente für die praktische Umsetzung dieser Möglichkeit entwickelt hat. Die rechtliche Grundlage dafür bilden § 20 Abs. 6 und § 193 Abs. 6 des Bundesvergabegesetzes 2018 (vgl. RIS). Im Rahmen des hier evaluierten Pilotprojektes "*Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge*" wurden diese Instrumente und Richtlinien umgesetzt und ihre Praxistauglichkeit getestet. Es gab drei Instrumente für die Frauenförderung und Berücksichtigung von Gender-Aspekten: (1) Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung, (2) Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei qualitativen Zuschlagskriterien und (3) gendersensible Bedarfserhebung, Beschaffungsplanung und Leistungsbeschreibung. Die teilnehmenden Unternehmen, die zur Vergabe öffentlicher Aufträge in Frage kamen, mussten aus einem Katalog von Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung eine gewisse Anzahl an Maßnahmen verschiedener Maßnahmengruppen auswählen. Diese Maßnahmen finden Sie unten detailliert beschrieben. Sie entsprechen dem europaweit zur Entstehungszeit gängigen „fortschrittlichen Standard“ derartiger Maßnahmen und beinhalten Maßnahmen zur Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg, zur Frauenförderung bei der Qualifizierung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer sowie strukturelle Maßnahmen. Die Umsetzung der Maßnahmen muss nachgewiesen werden, andernfalls drohen Vertragsstrafen. Außerdem schult die Stadt Wien Mitarbeitende, um Gender-Aspekte in Vergabeverfahren zu berücksichtigen (vgl. Stadt Wien a).

Insgesamt zeigt sich, dass die Vergabe öffentlicher Aufträge als Instrument zur Förderung von Gleichstellung und sozial verantwortlicher Beschaffung eine zunehmende Bedeutung gewinnt, wobei verschiedene Länder unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen und Ansätze verfolgen. Die Stadt Wien kann als Vorreiterin im Bereich Geschlechtergleichstellung bei der öffentlichen Beschaffung betrachtet werden, da sie neben Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auch konkrete Instrumente zur praktischen Umsetzung dieser geschaffen hat, diese - wie hier vorliegend - evaluiert und adaptieren möchte.

3. Bedarfslage

Eine zeitgemäße Umsetzung von Chancengleichheit in Organisationen erfordert eine breite Konzeptualisierung von Frauenförderung. Es bedarf gezielter Maßnahmen im Personalmanagement und einer strategischen Ausrichtung, die Vielfalt fördert und stereotype Rollenzuschreibungen reduziert. Ein Verständnis für die Vielschichtigkeit von Gender und die Förderung von Chancengleichheit, ohne sich auf traditionelle Zuschreibungen zu beschränken, ermöglicht allen Mitarbeitenden gleichermaßen die Teilhabe an Entscheidungen, Macht und Einkommen (Rastetter & Jüngling 2018). Diese Ansätze basieren auf aktuellen Forschungserkenntnissen (Schiebinger & Schraudner 2011) sowie den Erfahrungen der ÖGUT im Rahmen des Beratungsprojektes "Gender Career Management" - ein ESF gefördertes Projekt mit dem Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Die größte Wirkung lässt sich durch die Abstimmung der Geschäfts- und Gleichstellungsstrategie sowie die konkrete Definition von KPIs – Key Performance Indicators (Schlüsselkennzahlen) – erzielen (Wroblewski et al. 2017), gefolgt von einer Änderung der Prozesse in der Organisation und Reflexion über die Unternehmenskultur hin zu mehr Gleichstellung und Vielfalt. Ein zentraler Baustein für Chancengleichheit ist die Erfassung geschlechtsdifferenzierter Daten gemäß den *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS). Unternehmen sind verpflichtet, diese Daten zu veröffentlichen, um faire Aufteilungen von Positionen und Ressourcen zu gewährleisten.

Auch Rekrutierungsprozesse spielen eine bedeutende Rolle. Hierbei steht die Berücksichtigung von Chancengleichheit im Fokus, da Bewerber*innen vermehrt Wert auf die Unternehmenskultur und Karrierechancen für unterschiedlichste Menschen und deren Biografien legen. Die Karriereentwicklung sollte unter dem Aspekt von *Equality & Diversity* (Gleichstellung & Diversität) erfolgen, indem Regulierungen und Nominierungsverfahren transparent gestaltet werden. Eine faire Bezahlung ist dabei essenziell, wobei Gehaltstransparenz und durchgängige Gehaltsstrategien unterstützt werden. Denn gewachsene Strukturen in einzelnen Abteilungen und Unternehmensbereichen sind nicht nur in Hinblick auf Hierarchien und Positionen unterschiedlich, sondern auch in Hinblick auf ihre Gehaltsstruktur. Dadurch entstehen unternehmensintern uneinheitliche Bezahlstrukturen und Unterschiede. Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels und des damit verbundenen Kandidat*innenmarktes gibt es auf individueller Basis einen eher größer werdenden Gestaltungsspielraum für Personen, die neu in ein Unternehmen eintreten. Dadurch entstehen potenziell nicht nur eher Gehälter, die außerhalb der im Unternehmen verankerten Bezahlungsmodelle liegen, sondern es wird auch die schwächere Verhandlungsposition von Personen mit Erwerbsunterbrechungen und Care-Tätigkeiten wirksam. Beides vergrößert, unseren langjährigen Erfahrungen in der Beratung nach, die ungleiche Verteilung von Gehältern und die Gender Pay Gap.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird als zentraler Aspekt für die Zukunft der Arbeit betrachtet, wobei Flexibilität und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe im Vordergrund stehen. Außerdem spielt die Unternehmenskultur eine Schlüsselrolle für die Förderung von Chancengleichheit. Sie sollte auf Respekt, Kommunikation, Edukation und partizipativen Prozessen basieren, um Gleichstellung sowie Diversität und Inklusion als Leitprinzipien zu verankern.

4. Evaluierungsdesign/Methodik

Ziel der Evaluierung war es, zu erfassen, wie die bisherige Umsetzung des Projektes „Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ der Stadt Wien beurteilt werden kann und welche Aspekte für eine Fortführung und etwaige Ausrollung des Projektes relevant wären.

Es wurde eine qualitative Analyse der Expert*inneninterviews, des Expert*innenworkshops sowie der Rückmeldungen der Dienststellen und der befragten Unternehmen zur Einschätzung des Projektes inklusive Vorschläge für eine etwaige Überarbeitung durchgeführt sowie eine quantitative Analyse anhand der durch die Dienststellen-Datensheets zu den relevanten abgeschlossenen Aufträgen der Periode 2017 bis 2021 und der Online-Unternehmens-Fragebögen erfassten Daten durchgeführt. Die Interviews mit den Vertreter*innen der Dienststellen wurden als problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) durchgeführt. Diese Methode erlaubt es, sowohl inhaltlich vorgegebene Erkenntnisse, orientiert an den Forschungszielen, entlang eines erstellten Leitfadens zu generieren, als auch flexibel und offen auf die Interviewsituation einzugehen (ebd.). Die Interviews wurden unter Einholung des Einverständnisses der Vertreter*innen der Dienststellen aufgezeichnet und transkribiert. Die Auswertung erfolgte mittels einer inhaltlich-strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2010).

Im darauffolgenden Workshop mit Genderexpert*innen und weiteren Vergabe-Expert*innen der Stadt Wien wurden die Ergebnisse der Evaluierung präsentiert, in Kleingruppen diskutiert, reflektiert und Ideen zur Überarbeitung von Dokumenten, Prozessen, Wirkung und Sprache generiert. Die Ergebnisse sowie die Frage, wie Gleichstellung mit Hilfe der öffentlichen Auftragsvergabe der Stadt Wien gefördert werden kann, wurden wiederum im Plenum besprochen.

Abschließend fassten die Autorinnen die Ergebnisse zusammen, analysierten diese und erarbeiteten Empfehlungen in Anlehnung an aktuelle wissenschaftliche Diskurse zum Thema für eine Fortführung und etwaige Ausrollung des Projektes.

5. Quantitative Analyse

Als Datenmaterial für die quantitative Analyse standen zur Verfügung:

- Dienststellen-Datensheets (Anhang 1) zu den relevanten abgeschlossenen Aufträgen der Periode 2017 bis 2021 von den neun teilnehmenden Dienststellen (diese wurden gebeten das Datensheet so detailliert wie möglich auszufüllen und die Datensheets beinhalten teilweise eine Zusammenfassung mehrerer Aufträge)
- 35 vollständig ausgefüllte Online-Unternehmens-Fragebögen von den beauftragten Unternehmen (anonymisiert)

Die quantitative Analyse wurde anhand der eingelangten Daten durchgeführt.

5.1 Auswertung der Dienststellen-Datensheets

Die Dienststellen-Datensheets wurden vom Frauenservice Wien (MA 57) erstellt. Sie umfassen fünf deskriptive Fragen zur Anzahl, den gewählten Maßnahmen, den Maßnahmen nach Unternehmensart und den Nachweisen sowie zwei Fragen zur Einschätzung des Projektes und Vorschlägen/Wünschen für eine Überarbeitung.

Folgend wird die Maßnahmenwahl dargestellt. Die Rückmeldungen zur Unternehmensart, welche Fragen nach Unternehmensgröße, zur Umsatzhöhe und zur Branche (nach NACE, Statistik Austria) beinhalteten, waren teilweise unvollständig ausgefüllt und konnten somit nicht mit der Maßnahmenwahl in Relation gesetzt werden.

Folgende Maßnahmenauswahl steht für die Auftragnehmenden der Stadt Wien zur Wahl:

A. Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg

GA M1²: Erhöhung Frauenanteil Führungspositionen

GA M2: Erhöhung Anteil Ausbildungsplätze weibliche Lehrlinge

GA M3: Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen bei Übernahme

GA M4: Angebot Praktikumsplätze für Mädchen und junge Frauen

GA M5: Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg

B. Frauenförderung bei Qualifizierung

GB M1: Spezielle Bildungsmaßnahmen für Frauen

GB M2: Bereitstellung von Plätzen für Frauen bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen

GB M3: Bereitstellung von Plätzen bei außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen

² GA M1 = Gruppe A, Maßnahme 1

C. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer

GC M1: Angebot flexibler Arbeitszeit

GC M2: Angebot zu Telearbeit

GC M3: Möglichkeit Teilzeitarbeit in Führungspositionen

GC M4: Bereitstellung Kinderbetreuung

GC M5: Wiedereinstiegsplanung

D. Strukturelle Maßnahmen

GD M1: Umsetzung Frauenförderplan

GD M2: Durchführung Weiterbildungsmaßnahmen zu Gleichstellung

GD M3: Einsetzung einer Frauenbeauftragten

GD M4: Umgang mit sexueller Belästigung

Insgesamt wurden **1.137 Maßnahmen** in 237 Dienstleistungsaufträgen ausgewählt. Pro Auftrag waren es durchschnittlich fünf Maßnahmen.

5.1.1 Anzahl der gewählten Maßnahmen

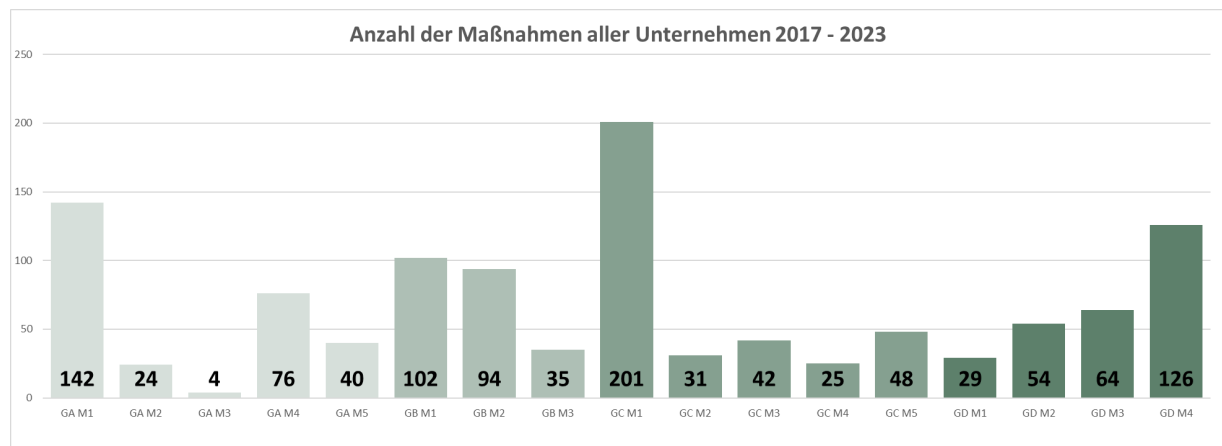


Abbildung 1: Anzahl der Maßnahmen aller Unternehmen 2017 – 2023. © ÖGUT

Die meistgewählte Maßnahme der Unternehmen ist das **Angebot an flexiblen Arbeitszeiten** mit 201 Angaben, gefolgt von der Erhöhung des **Frauenanteils in Führungspositionen** mit 142 Nennungen und dem **Umgang mit sexueller Belästigung** mit 126 Nennungen.

5.1.2 Gewählte Maßnahmen in Gruppe A: Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg

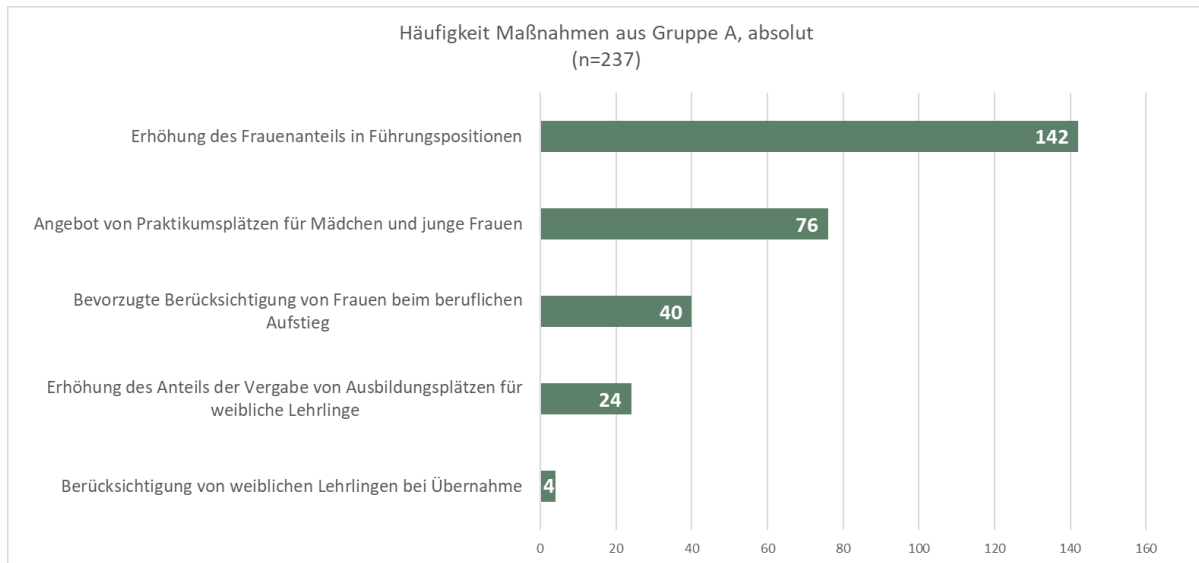


Abbildung 2: Häufigkeit Maßnahmen aus Gruppe A, absolut. © ÖGUT

Das Ergebnis zeigt, dass 60 Prozent der Auftragnehmenden angeben, dass sie sich für die **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** einsetzen. Jedoch geben nur 40 Unternehmen an, **Frauen bevorzugt beim beruflichen Aufstieg zu fördern**. Dies bringt die Frage auf, welche Strategien die restlichen Unternehmen anwenden, um das Ziel eines erhöhten Frauenanteils in Führungspositionen zu erreichen.

Nahezu ein Drittel geben an, **Praktikumsplätze für Mädchen und junge Frauen zur Verfügung zu stellen**. Damit setzen diese Unternehmen Maßnahmen zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils, vor allem, wenn Praktika zu Einstellungen führen. Die Angaben rund um die **Lehrlingsförderung** lassen die Vermutung zu, dass nur ein geringer Teil der Auftragnehmenden Lehrlinge ausbildet.

5.1.3 Gewählte Maßnahmen in Gruppe B: Frauenförderung bei Qualifizierung

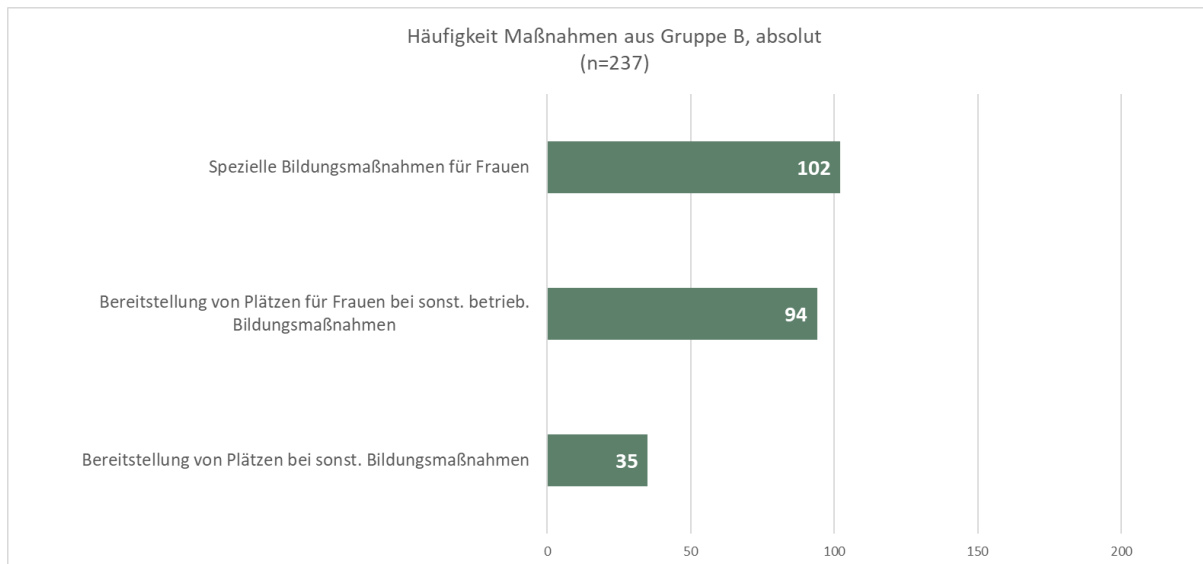


Abbildung 3: Häufigkeit aus Gruppe B, absolut (n=237). © ÖGUT

Die Grafik zeigt, dass über 40 Prozent der Unternehmen **spezielle Bildungsmaßnahmen für Frauen** setzen. Die **Bereitstellung von Plätzen für Frauen bei außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen** fällt dagegen geringer aus.

5.1.4 Gewählte Maßnahmen in Gruppe C: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer

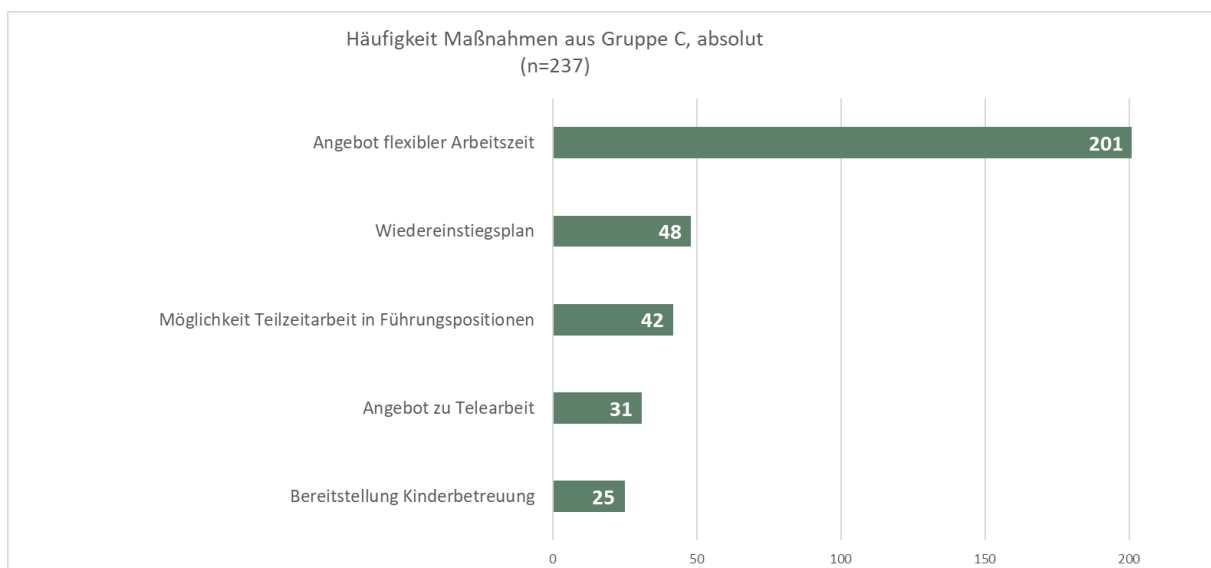


Abbildung 4: Häufigkeit aus Gruppe C, absolut (n=237). © ÖGUT

Die meistgewählte Maßnahme in dieser Gruppe ist das **Angebot flexibler Arbeitszeit**. Diese bieten 85 Prozent der Unternehmen. Eine zentrale Erkenntnis der Evaluierung ist, dass offenbleibt, wie diese Maßnahme von den Unternehmen umgesetzt wird: Wird dies in Voll- und Teilzeitangeboten gesehen? Betrifft das Gleitzeitangebote oder variable Zeitangebote nach unterschiedlichen Bedürfnissen der

Mitarbeitenden? Da nur ein sehr geringer Anteil **Telearbeit** anbietet, ist davon auszugehen, dass Anwesenheit bei den beauftragten Unternehmen noch immer leitgebend für deren Organisationskultur ist. An dieser Stelle bleibt jedoch zu erwähnen, dass 18 Prozent der Unternehmen **Teilzeit in Führungspositionen** anbieten. Dies lässt vermuten, dass das Teilzeitangebot eine Maßnahme ist, die von einem Teil der Unternehmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gesetzt wird.

5.1.5 Gewählte Maßnahmen in Gruppe D: strukturelle Maßnahmen

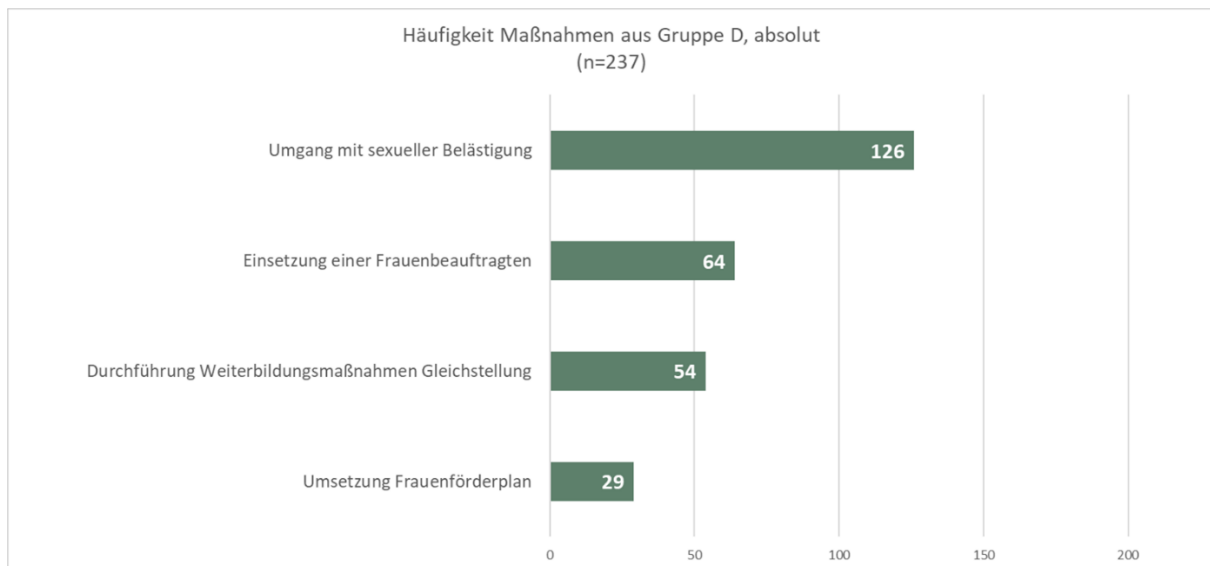


Abbildung 5: Häufigkeit aus Gruppe C, absolut (n=237). © ÖGUT

Diese Grafik zeigt, dass mehr als 50 Prozent der Unternehmen angeben, **Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung** umzusetzen. Auch hier bleibt wieder offen, welche Maßnahmen das sind: Gibt es dafür einen definierten Prozess? Wie wird damit umgegangen? Wissen alle Mitarbeitenden, an wen sie sich im Falle einer sexuellen Belästigung wenden können? Diese und weitere Fragen bleiben im Rahmen der Evaluierung offen, werden jedoch bei den Prüfungen der Umsetzung berücksichtigt. Allein die Angabe zur Umsetzung dieser Maßnahme zeigt jedoch einen wichtigen Schritt Richtung diverse Unternehmenskultur.

Weniger als 30 Prozent der Unternehmen wählten die Einsetzung einer **Frauenbeauftragten**. Das kann mit der Größe der Unternehmen in Verbindung stehen. Kleinere Unternehmen verfügen erfahrungsgemäß selten über diese Ressource.

Erwähnenswert ist, dass nur knapp 23 Prozent **Weiterbildungsmaßnahmen zu Gleichstellung** anbieten. Um einen Unternehmenskulturwandel in Richtung Gleichstellung, Chancengleichheit und Frauenförderung zu vollziehen, sind Weiterbildungsmaßnahmen zu Gleichstellung jedoch essenziell für die Bewusstseinsbildung. Hier gibt es noch Nachholbedarf.

5.2 Auswertung der Unternehmensbefragung

Der Online-Unternehmens-Fragebogen (Anhang 2) wurde ebenfalls vom Frauenservice Wien (MA 57) erstellt und von den jeweilig beauftragenden Dienststellen an die, im Erhebungszeitraum relevanten, beauftragten Unternehmen zur freiwilligen und anonymen Beantwortung versandt. Der Fragebogen

umfasst acht Frage-Items. Diese beinhalten eine Frage zur Unternehmensart mit zwei Subfragen sowie eine Frage zur Position der*des Respondenten*-in im Unternehmen. Zusätzlich wurden drei Fragen zur Bewertung des Projektes mit je drei bis fünf Aussagen zum Ausmaß der Zustimmung auf einer Skala gestellt sowie eine offene Frage zur Beurteilung des Projektes und zu Vorschlägen für eine Überarbeitung. Die Analyse der offenen Fragen fließt in die qualitative Analyse ein.

Der Fragebogen wurde von 96 Unternehmen ausgefüllt, wovon nur 35 Unternehmen den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben.

5.2.1 Beantwortung der Fragebögen nach Unternehmensgröße

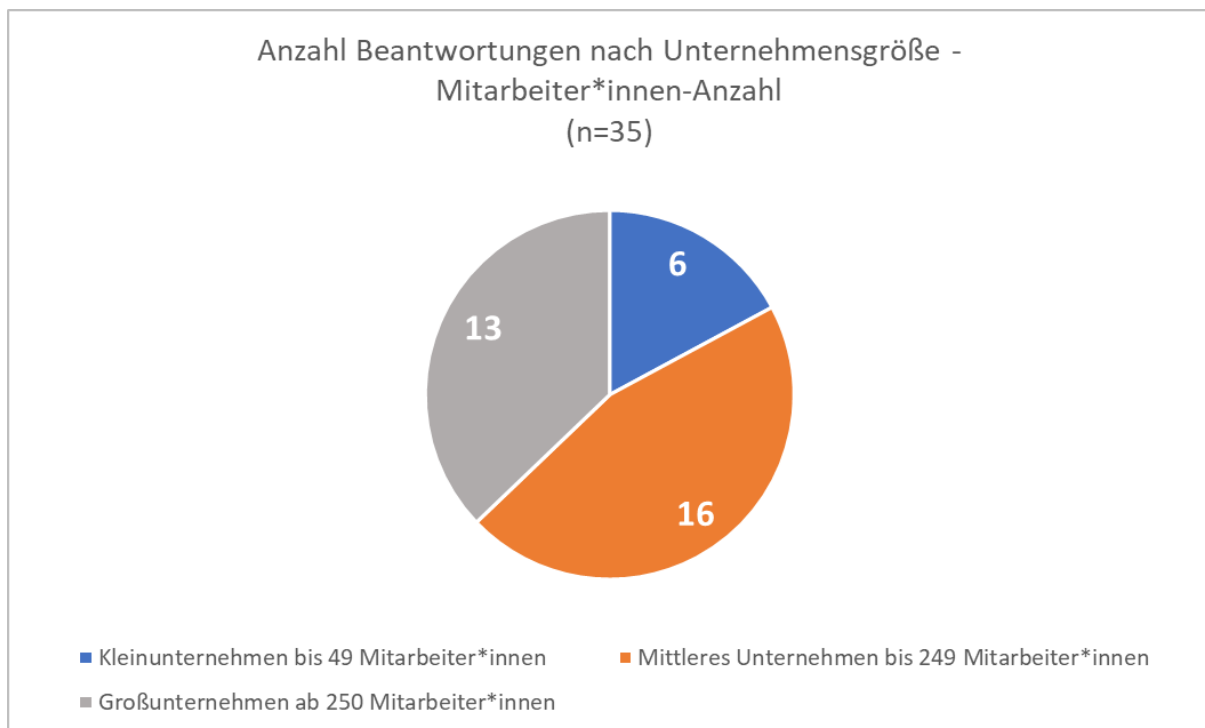


Abbildung 6: Anzahl Beantwortungen nach Unternehmensgröße – Mitarbeiter*innen-Anzahl (n=35). © ÖGUT

Die Grafik zeigt, dass der größte Teil (46 Prozent) der Unternehmen, welche den Fragebogen ausgefüllt haben, Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeiter*innen beschäftigen, gefolgt von Großunternehmen, welche mehr als 250 Mitarbeiter*innen beschäftigen.

Betrachtet man die Unternehmensgröße bezüglich des Umsatzes, wird deutlich, dass 37 Prozent der Unternehmen einen Umsatz von bis zu 10 Mio. Euro haben. 23 Prozent können von einem Umsatz von bis zu 50 Mio. Euro berichten und der kleinste Anteil (17 Prozent) von einem Umsatz von über 50 Mio. Euro. Dabei gilt zu beachten, dass acht der insgesamt 35 Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, keine Angaben zu ihrem Umsatz gemacht haben.

Außerdem wird bei der Evaluierung der Fragebögen deutlich, dass sechs der insgesamt 35 Unternehmen im Bereich der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen (ÖNACE 2008: M) tätig sind, vier im Bereich von Verkehr und Lagerei (ÖNACE 2008: H), der Großteil (54 Prozent) jedoch sonstige Dienstleistungen (ÖNACE 2008: S) oder Sonstiges erbringt.

5.2.2 Erfahrung mit Frauenförderung

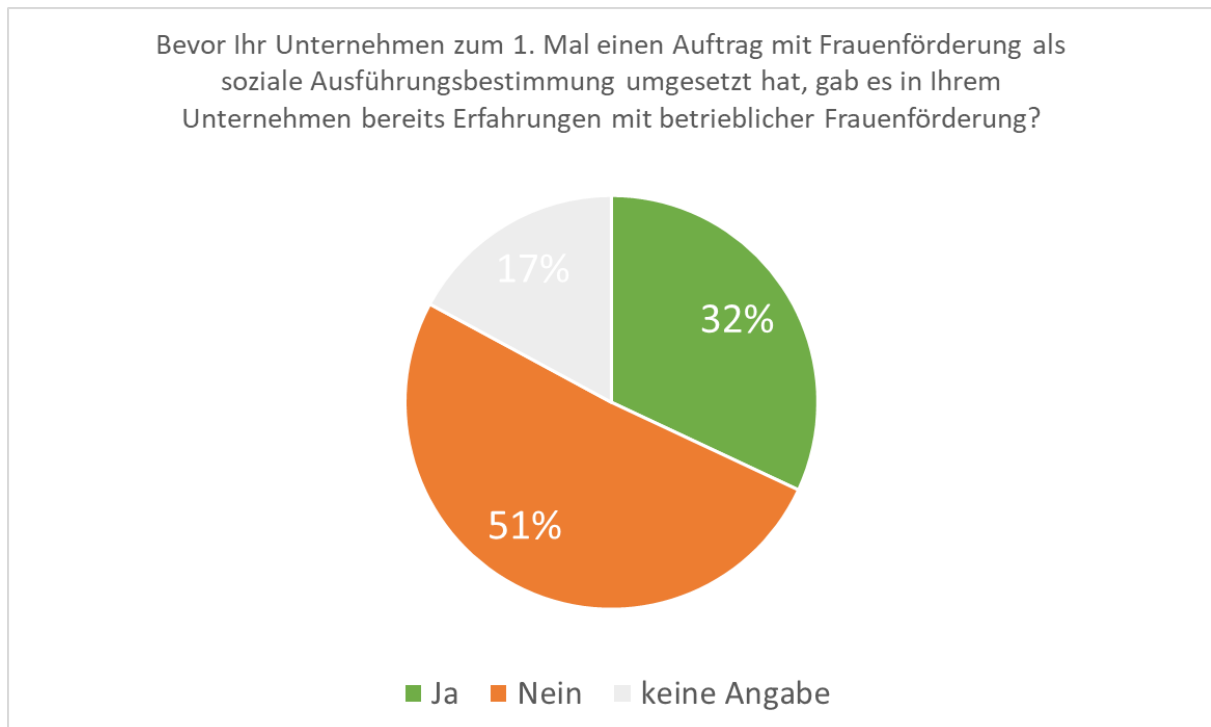


Abbildung 7: Erfahrung der Unternehmen mit betrieblicher Frauenförderung - absolut. © ÖGUT

Knapp über die Hälfte der Unternehmen hat vor deren ersten Auftrag mit Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung keine Erfahrungen mit betrieblicher Frauenförderung gesammelt. Die meisten Erfahrungen (75 Prozent) konnten Großunternehmen vorweisen. Es ist zu vermuten, dass für die 51 Prozent ohne Vorerfahrung mit betrieblicher Frauenförderung, die Maßnahmen eine Neuerung hervorgebracht haben.

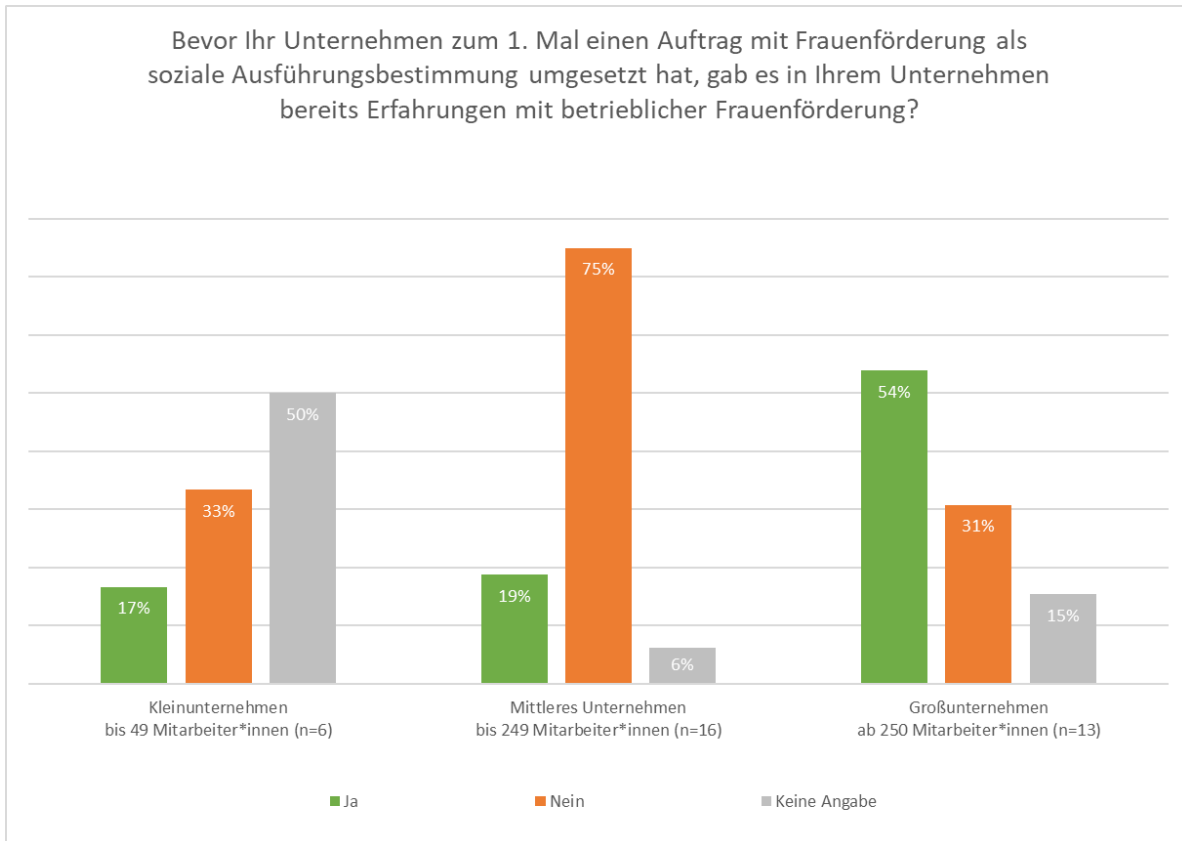


Abbildung 8: Erfahrung der Unternehmen mit betrieblicher Frauenförderung - Unternehmensgröße. © ÖGUT

5.2.3 Die Position der Respondent*innen der Unternehmen

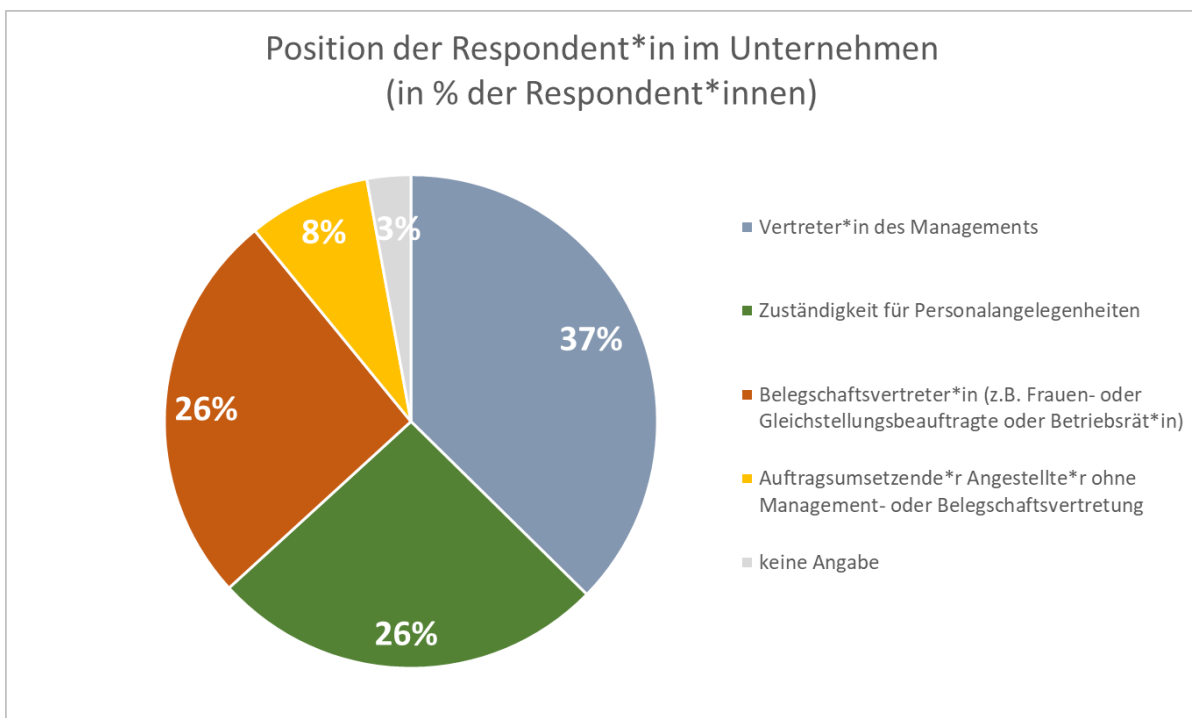


Abbildung 9: Position der Respondent*innen im Unternehmen. © ÖGUT

Anhand dieser Grafik lässt sich erkennen, dass die Respondent*innen der teilnehmenden Unternehmen überwiegend in drei Bereichen (Vertretung des Managements mit 37 Prozent, Personalwesen mit

26 Prozent und Belegschaftsvertretung ebenfalls mit 26 Prozent) tätig sind. Wobei nur 8 Prozent als auftragsumsetzende Angestellte ohne Management- oder Belegschaftsvertretung tätig sind und 3 Prozent keine Angaben dazu machten.

5.2.4 Die gewählten Maßnahmen aus Gruppe A „Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg“

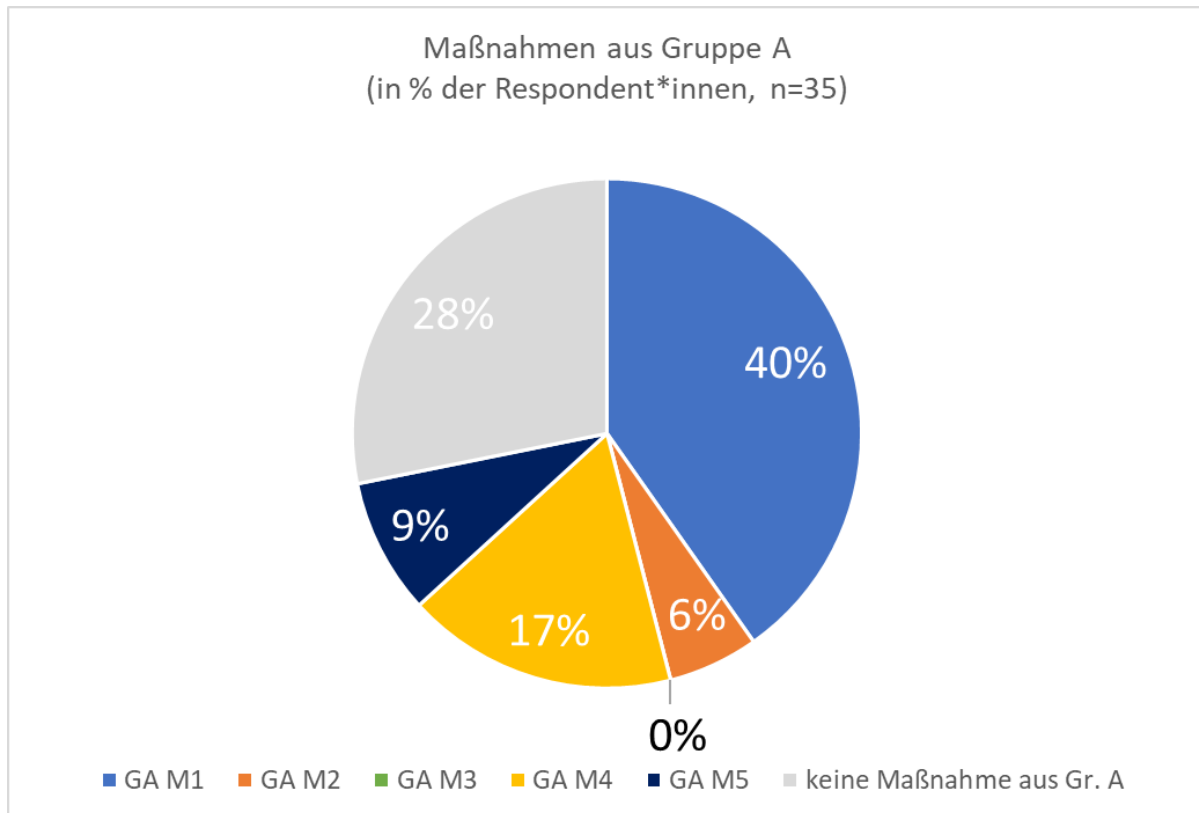


Abbildung 10: Maßnahmen aus Gruppe A. © ÖGUT

GA M1: Erhöhung Frauenanteil Führungspositionen; GA M2: Erhöhung Anteil Ausbildungsplätze weibliche Lehrlinge; GA M3: Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen bei Übernahme; GA M4: Angebot Praktikumsplätze für Mädchen und junge Frauen; GA M5: Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg

Die Grafik verdeutlicht, dass 40 Prozent der Unternehmen, welche den Fragebogen ausgefüllt haben, die Maßnahme **Erhöhung Frauenanteil Führungspositionen** gewählt haben. Außerdem zeigt sich, dass fast ein Drittel der Unternehmen keine der angebotenen Maßnahmen aus der Gruppe gewählt haben. Dieser Trend lässt sich auch in den restlichen Gruppen erkennen. Die Maßnahme 3 – **Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen bei Übernahme** – wurde von keinem Unternehmen ausgewählt. Eine **ähnliche Verteilung** lässt sich auch bei der Auswertung der Dienststellen-Datensheets erkennen.

5.2.5 Die gewählten Maßnahmen aus Gruppe B „Frauenförderung bei Qualifizierung“

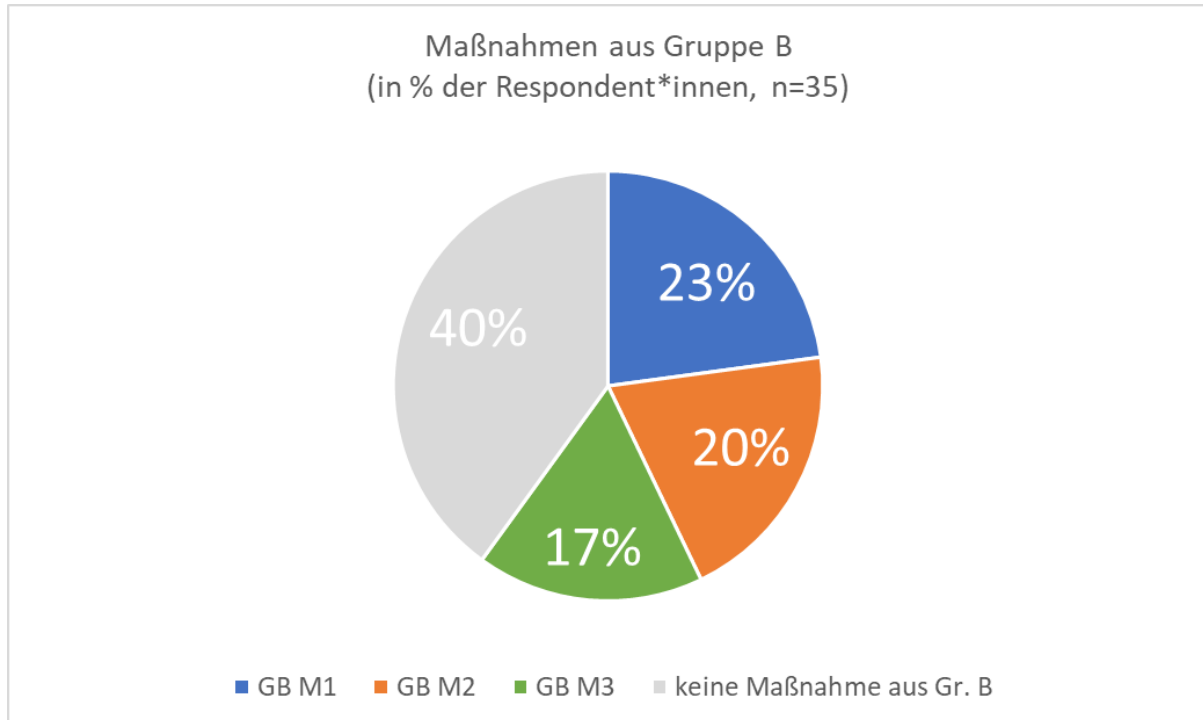


Abbildung 11: Maßnahmen aus Gruppe B. © ÖGUT

GB M1: Spezielle Bildungsmaßnahmen für Frauen; GB M2: Bereitstellung von Plätzen für Frauen bei sonst. betrieb. Bildungsmaßnahmen; GB M3: Bereitstellung von Plätzen bei sonst. Bildungsmaßnahmen

In Gruppe B geht es um Maßnahmen zur Erhöhung der Qualifizierung von Frauen, die bereits in den Unternehmen tätig sind. Fast die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen hat keine Maßnahme dieser Gruppe - **Frauenförderung bei Qualifizierung** - gewählt, was darauf schließen lassen könnte, dass der Fokus der Unternehmen die Erhöhungen des Frauenanteils im Unternehmen ist und nicht die Erhöhung der Qualifizierung der bereits beschäftigten Frauen. Bei Gruppe A wurde die Maßnahme zur Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg ebenfalls mit **nur 9 Prozent** gewählt. Die möglichen Maßnahmen der Gruppe B wurden zu ähnlichem Anteil (zu je etwa einem Drittel) von den Unternehmen gewählt.

Bei der Auswertung der Dienststellen-Datensheets ist die Verteilung etwas anders, da hier die Maßnahmen zu speziellen Bildungsmaßnahmen sowie die Bereitstellung von Plätzen für Frauen bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen von den meisten Unternehmen gewählt wurde. Die Maßnahme zur Bereitstellung von Plätzen bei sonstigen Bildungsmaßnahmen wurde in der Analyse der Datensheets **nur von 35 von insgesamt 237 Unternehmen** gewählt.

5.2.6 Die gewählten Maßnahmen aus Gruppe C

„Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer“

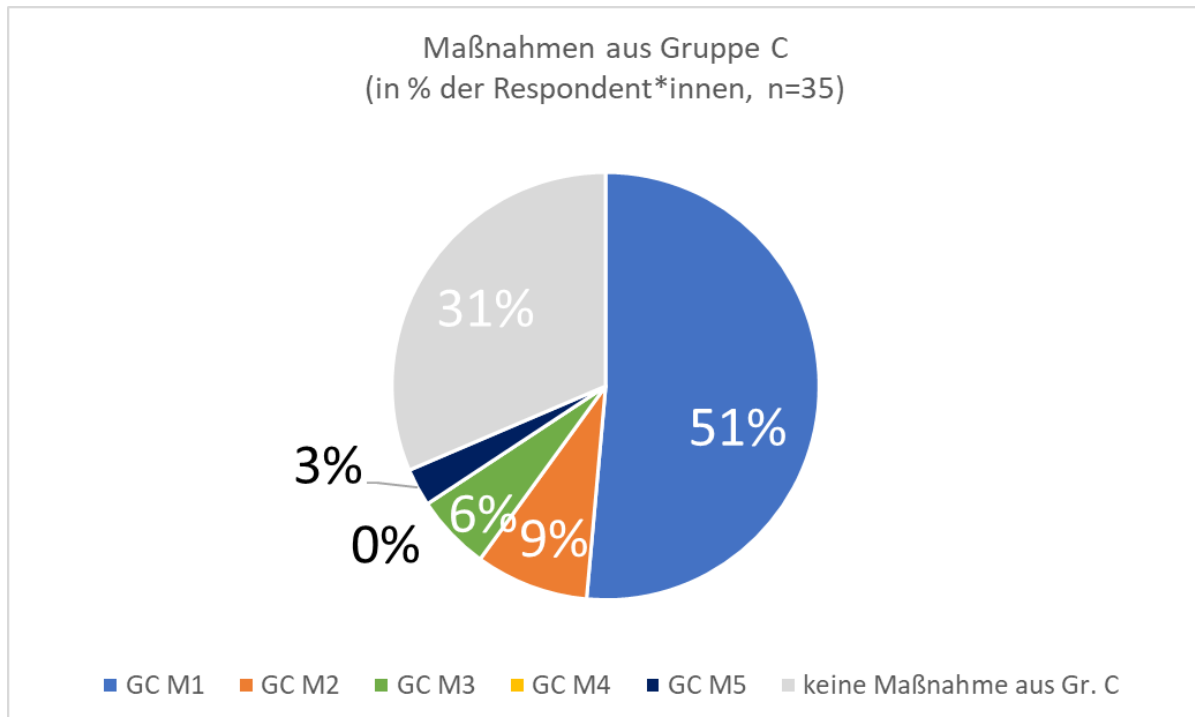


Abbildung 12: Maßnahmen aus Gruppe C. © ÖGUT

GC M1: Angebot flexibler Arbeitszeit; GC M2: Angebot zu Telearbeit; GC M3: Möglichkeit Teilzeitarbeit in Führungspositionen; GC M4: Bereitstellung Kinderbetreuung; GC M5: Wiedereinstiegsplanung

Diese Grafik verdeutlicht, dass die Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, mehrheitlich die Maßnahme zu **flexibler Arbeitszeit** gewählt haben. Die Maßnahme zur **Bereitstellung einer Kinderbetreuung** wurde von keinem teilnehmenden Unternehmen gewählt. Nur insgesamt **ein Viertel** der Unternehmen haben die Maßnahmen zur Möglichkeit der Telearbeit (9 Prozent) sowie zur Teilzeitarbeit der Führungspositionen (6 Prozent) gewählt.

Auch bei der Auswertung der Datensheets lässt sich erkennen, dass die bei Weitem meistgewählte Maßnahme das Angebot der flexiblen Arbeitszeit ist. Ebenfalls ähnlich ist hierbei, dass **verhältnismäßig wenig Unternehmen die Maßnahme der Telearbeit** gewählt haben.

5.2.7 Die gewählten Maßnahmen aus Gruppe D „Strukturelle Maßnahmen“

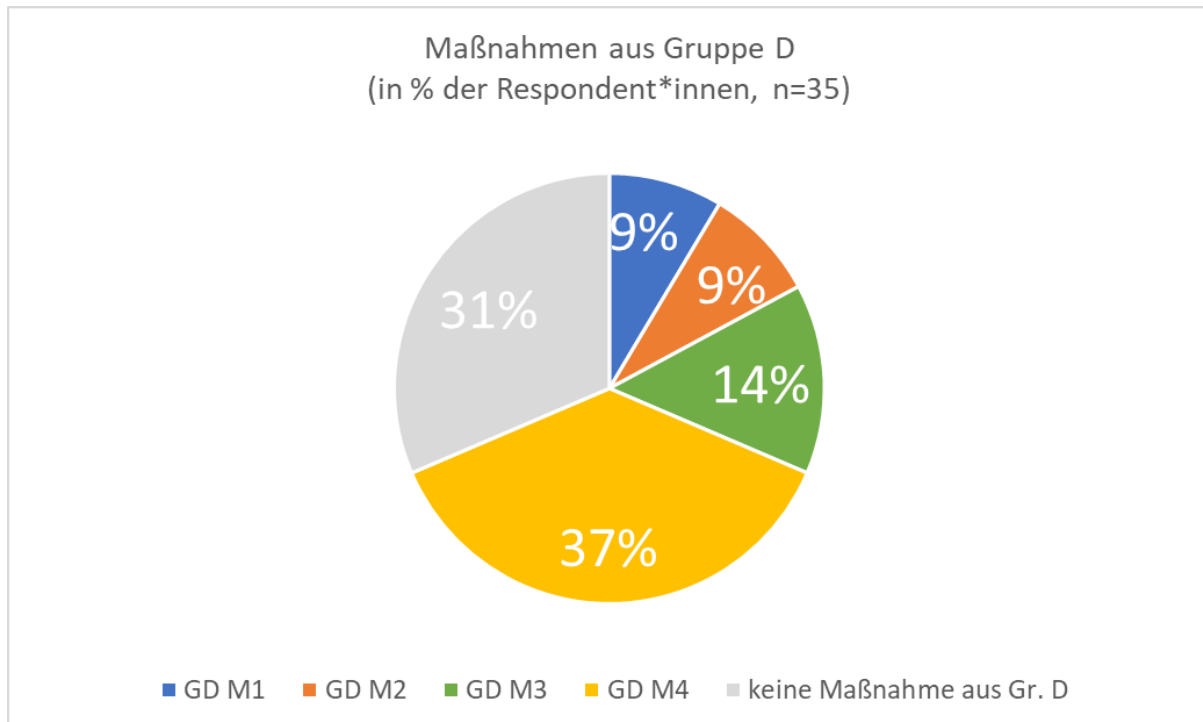


Abbildung 13: Maßnahme aus Gruppe D. © ÖGUT

GD M1: Umsetzung Frauenförderplan; GD M2: Durchführung Weiterbildungsmaßnahmen Gleichstellung; GD M3: Einsetzung einer Frauenbeauftragten; GD M4: Umgang mit sexueller Belästigung

Aus dieser Grafik wird ersichtlich, dass fast ein Viertel der teilnehmenden Unternehmen die Maßnahme **Umgang mit sexueller Belästigung** gewählt haben. Wie auch bei den Gruppen A und C hat ungefähr ein Drittel der Respondent*innen der Unternehmen keine Maßnahme aus dieser Gruppe gewählt. Die beiden Maßnahmen **Umsetzung Frauenförderplan** und **Durchführung Weiterbildungsmaßnahmen Gleichstellung** wurden zu je 9 Prozent von den Unternehmen ausgewählt.

Auch lassen sich ähnliche Ergebnisse wie bei der Dienststellen-Datensheet-Auswertung erkennen. Der Umgang mit sexueller Belästigung wurde auch hier weitaus am häufigsten gewählt. Eine Unterscheidung lässt sich allerdings bei der Maßnahme zur Umsetzung eines **Frauenförderplans** erkennen. Bei der Auswertung der Datensheets haben nur **29 von 237 Unternehmen** diese Maßnahme gewählt.

5.2.8 Rückmeldung zur Maßnahmenauswahl und Umsetzung von Gleichstellung

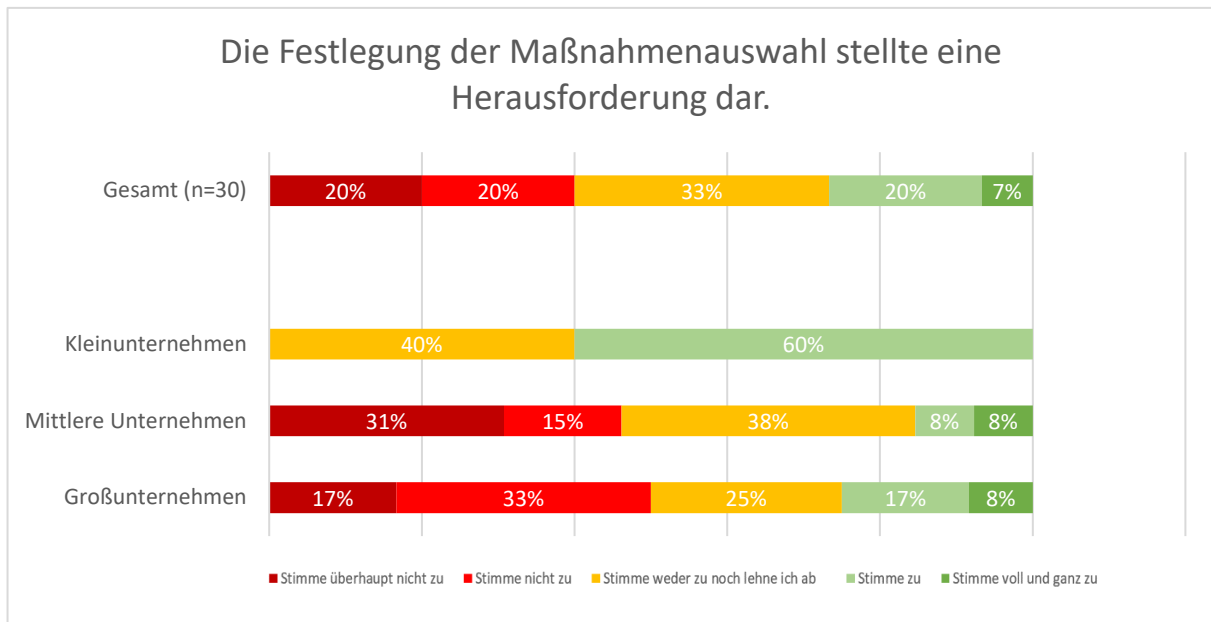


Abbildung 14: „Die Festlegung der Maßnahmenauswahl stellte eine Herausforderung dar.“ © ÖGUT

40 Prozent der Respondent*innen gaben an, dass die Festlegung der Maßnahmenwahl keine Herausforderung für ihr Unternehmen darstellte. Nur 7 Prozent fanden, dass die Festlegung eine Herausforderung verursachte. Die Angaben unterscheiden sich anhand der Unternehmensgröße. Die Grafik verdeutlicht, dass fast die Hälfte (40 Prozent) der Kleinunternehmen neutral (*stimme weder zu noch lehne ich ab*) geantwortet haben bzw. wenig Herausforderungen im Zuge der Maßnahmenauswahl begegneten. Bei den mittleren und Großunternehmen gaben je 8 Prozent an, dass sie vor Herausforderungen bei der Festlegung der Maßnahmenwahl gestellt waren. Das könnte daran liegen, dass es in mittleren und Großunternehmen bereits klarer definierte Strukturen gab, als in Kleinunternehmen.

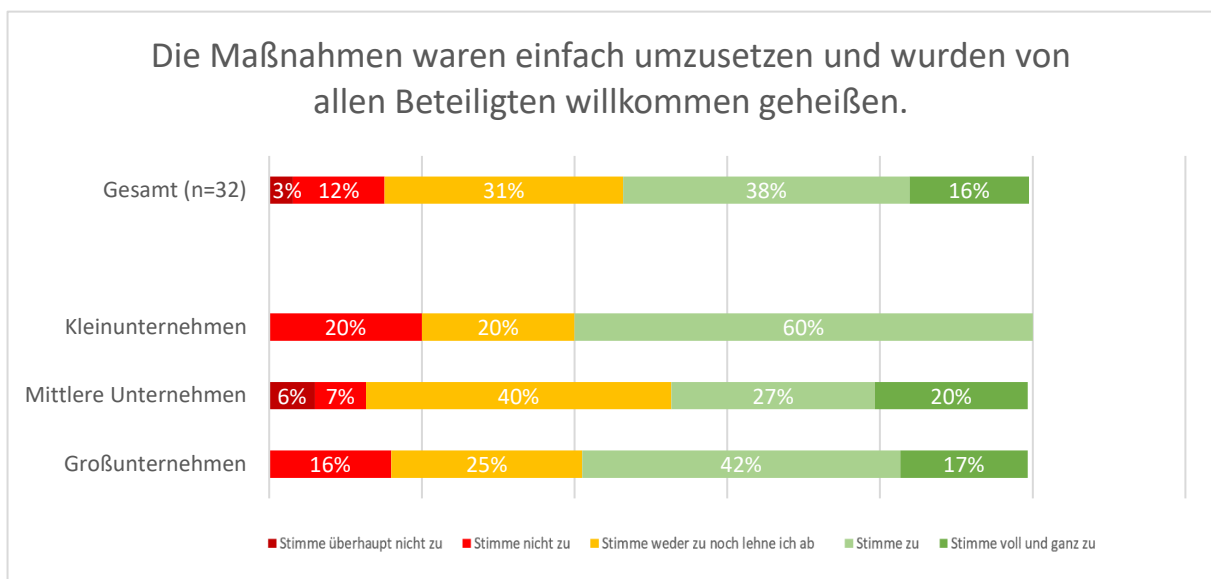


Abbildung 15: „Die Maßnahmen waren einfach umzusetzen und wurden von allen Beteiligten willkommen geheißen.“ © ÖGUT

Anhand der Grafik lässt sich erkennen, dass über 50 Prozent der teilnehmenden Unternehmen bei der Umsetzung der gewählten Maßnahmen wenig, bis keine Schwierigkeiten hatte. Mehr als die Hälfte (60 Prozent) der Respondent*innen von Kleinunternehmen gaben an, dass die Umsetzung einfach war (*stimme zu*). Die Erfahrungen der mittleren und Großunternehmen zeigt eine ähnliche Verteilung, wobei die Großunternehmen der Aussage, dass die Umsetzung der Maßnahmen einfach war, eher zustimmt (insgesamt 59 Prozent) als die mittleren Unternehmen (insgesamt 47 Prozent).

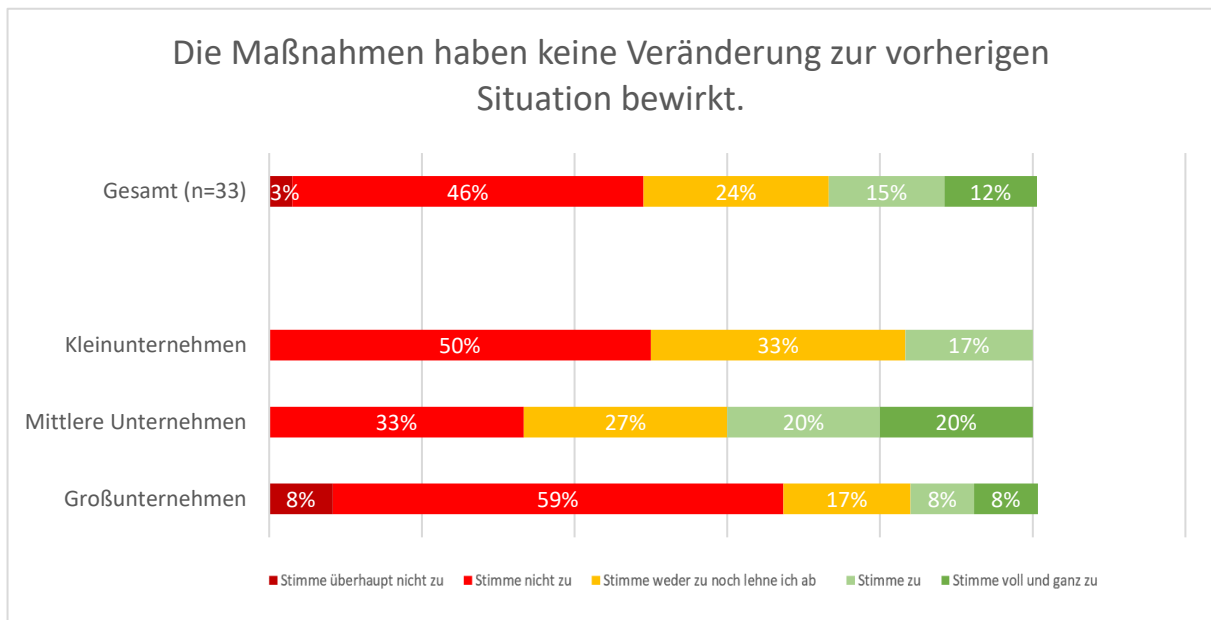


Abbildung 16: „Die Maßnahmen haben keine Veränderung zur vorherigen Situation bewirkt.“ © ÖGUT

Insgesamt gaben 49 Prozent aller teilnehmenden Unternehmen im Rahmen der Umfrage an, dass die Maßnahmen eine Veränderung zur vorherigen Situation bewirkt haben. Diese Tendenz ist vor allem bei den Großunternehmen ausgeprägt: Mehr als die Hälfte der Großunternehmen (67 Prozent) gaben an, dass die durchgeführten Maßnahmen eine Veränderung zur vorherigen Situation bewirkt haben. 40 Prozent der mittleren Unternehmen stimmten dieser Aussage (*voll und ganz*) zu, was bedeutet, dass diese Unternehmen keine Veränderung vermerken konnten. Es ist möglich, dass die erleichterte Umsetzung dieser Maßnahmen in Großunternehmen darauf zurückzuführen ist, dass dort bereits etablierte und klare Strukturen existieren, die bei der Implementierung genutzt werden konnten.

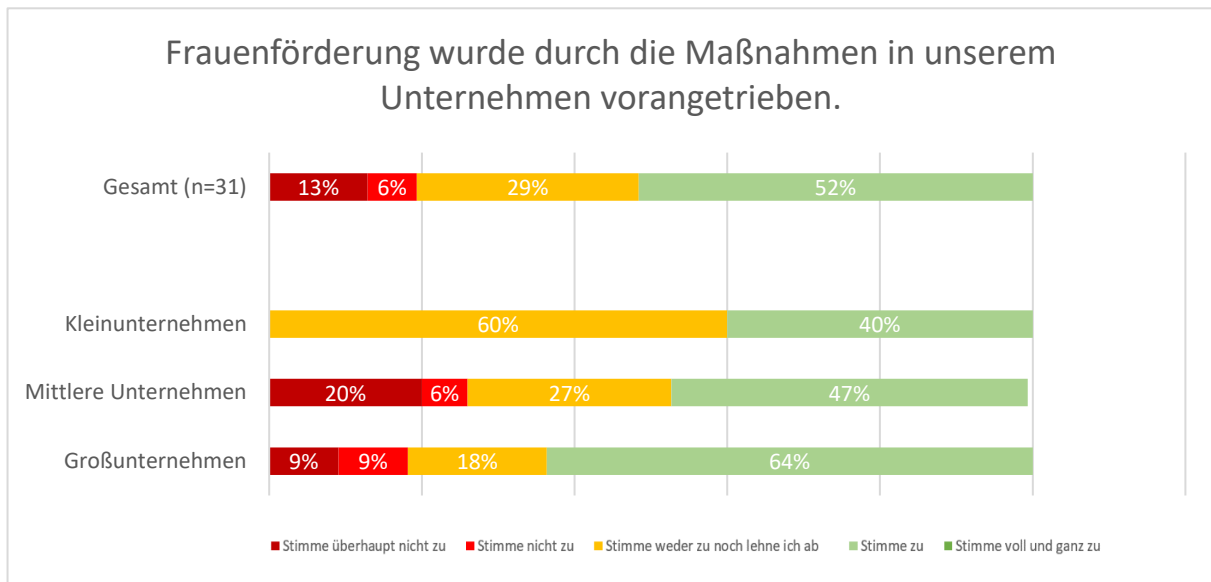


Abbildung 17: „Frauenförderung wurde durch die Maßnahmen in unserem Unternehmen vorangetrieben.“ © ÖGUT

Laut Angaben der Unternehmen wurde die Frauenförderung mithilfe der Maßnahmen vorangetrieben, wobei kein Unternehmen dieser Aussage *voll und ganz* zustimmte. 20 Prozent der mittleren Unternehmen gaben an, dass die Maßnahmen in ihrem Unternehmen die Frauenförderung nicht vorangetrieben haben. Anzumerken ist, dass die Kleinunternehmen meist im Mittelbereich liegen und selten „voll und ganz“ oder „überhaupt nicht“ zustimmen. Interessant ist hier, dass bei 19 Prozent aller Unternehmen die Frauenförderung durch die Maßnahmen nicht vorangetrieben wurden, aber bei fast 50 Prozent der Unternehmen eine Veränderung hervorgerufen haben.

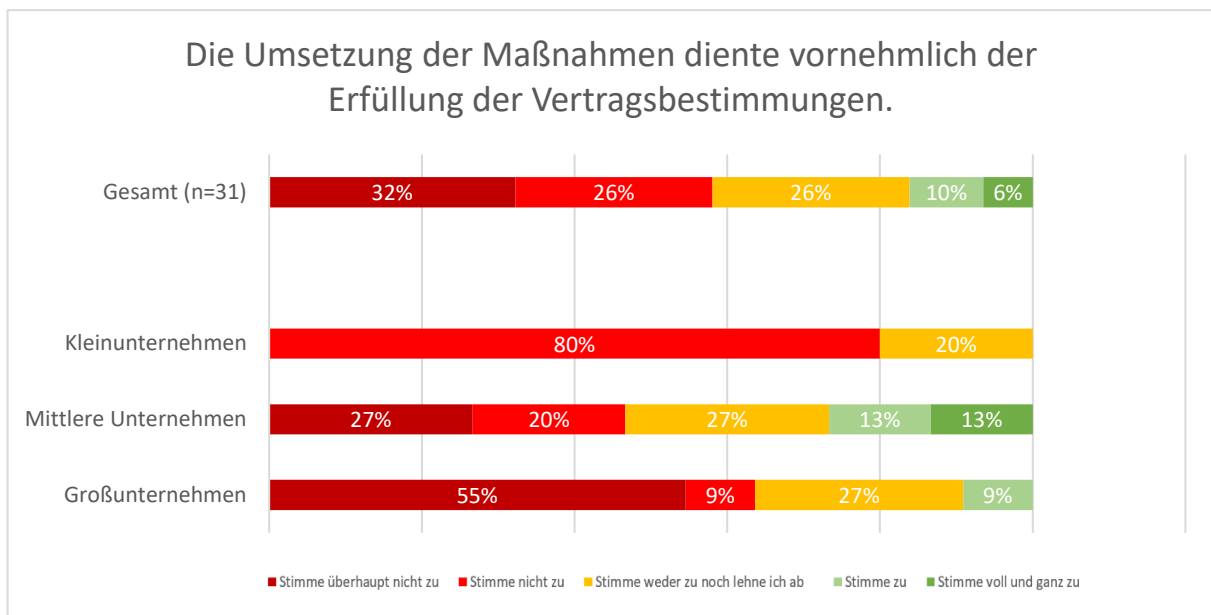


Abbildung 18: „Die Umsetzung der Maßnahmen diene vornehmlich der Erfüllung der Vertragsbestimmungen.“ © ÖGUT

Mehr als die Hälfte (58 Prozent) der Unternehmen gaben an, dass sie der Aussage „Die Umsetzung der Maßnahmen diene vornehmlich der Erfüllung der Vertragsbestimmungen“ (überhaupt) nicht zustimmen. Kein*e Respondent*in der teilnehmenden Kleinunternehmen konnte dieser Aussage (*voll und ganz*) zustimmen.

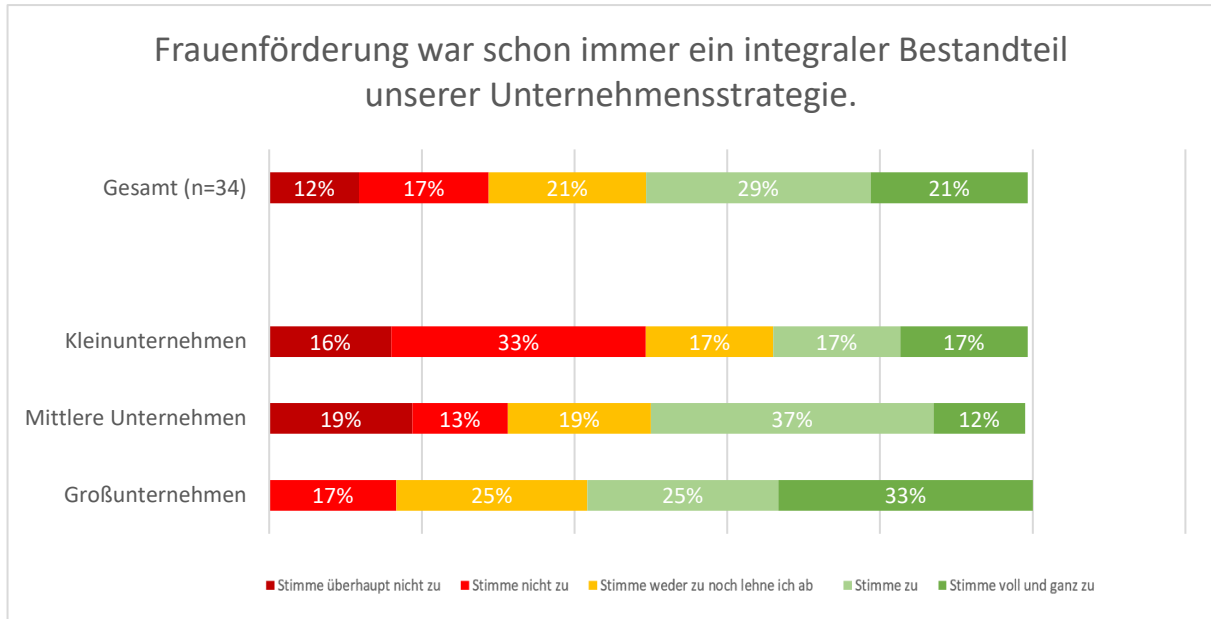


Abbildung 19: „Frauenförderung war schon immer ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.“ © ÖGUT

Bei 50 Prozent der teilnehmenden Unternehmen war die Frauenförderung schon immer ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Hälfte der Kleinunternehmen stimmte der Aussage (*überhaupt*) nicht zu, findet jedoch, dass die Maßnahmen in den Unternehmen die Frauenförderung vorangetrieben haben. Aus der Grafik geht der Trend hervor, dass die Zustimmung dieser Aussage mit der Unternehmensgröße wächst.

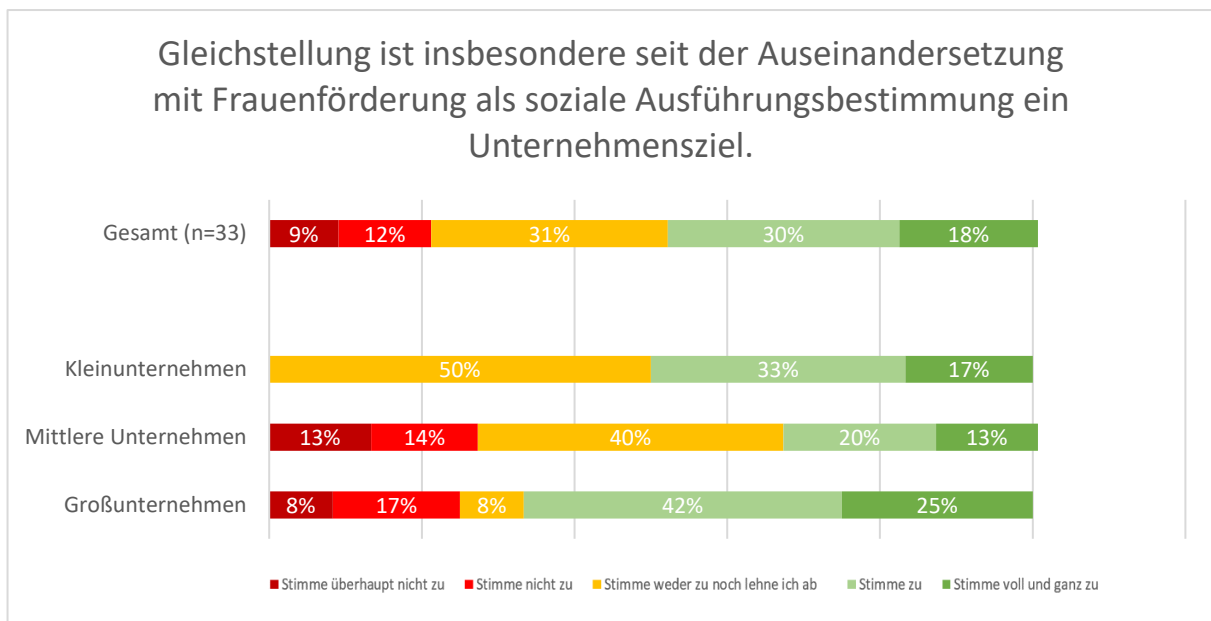


Abbildung 20: „Gleichstellung ist insbesondere seit der Auseinandersetzung mit Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ein Unternehmensziel.“ © ÖGUT

Fast die Hälfte der Unternehmen stimmte der Aussage (*voll und ganz*) zu, dass die Gleichstellung insbesondere seit der Auseinandersetzung mit Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ein Unternehmensziel ist.

Mittels konkreter Maßnahmen und entsprechender Ressourcen (z.B. Frauenbeauftragte, Gleichstellungspläne) wurde Gleichstellung als Unternehmensziel institutionalisiert.

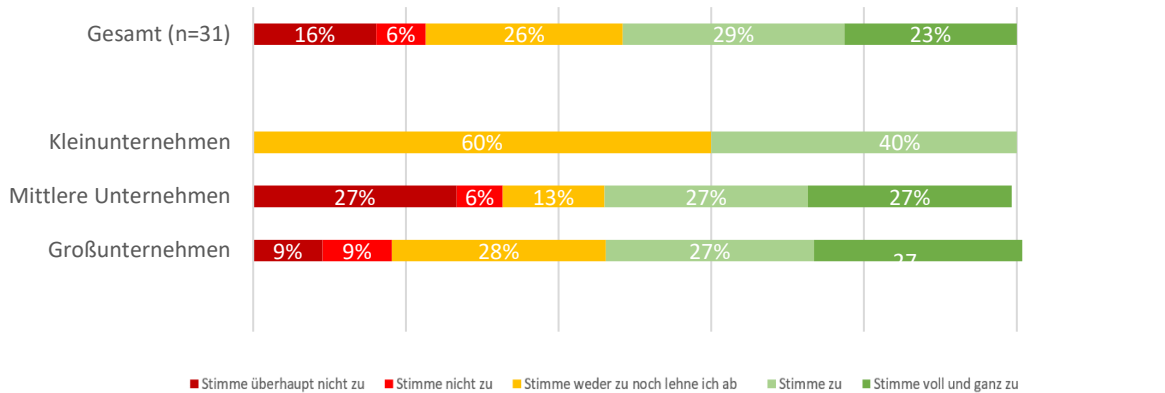


Abbildung 21: „Mittels konkreter Maßnahmen und entsprechender Ressourcen (z.B. Frauenbeauftragte, Gleichstellungspläne) wurde Gleichstellung als Unternehmensziel institutionalisiert.“ © ÖGUT

Drauffolgend haben die Unternehmen mehrheitlich (52 Prozent) zugestimmt, dass die Gleichstellung als Unternehmensziel mittels konkreter Maßnahmen und entsprechender Ressourcen institutionalisiert wurde. Nur bei den mittleren Unternehmen gab ein Drittel an, dass sie dieser Aussage (überhaupt) nicht zustimmen würden.

Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ermöglichte Synergien mit anderen Frauenförder- oder Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. Audit berufundfamilie, Einkommensbericht).

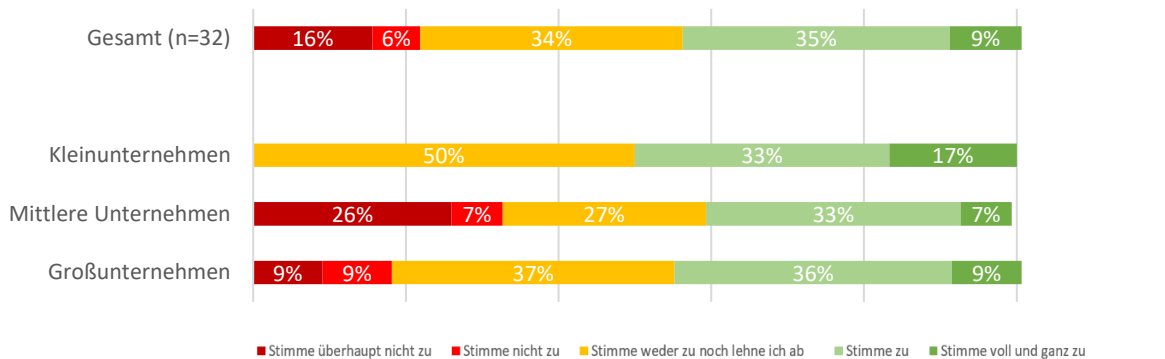


Abbildung 22: „Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ermöglichte Synergien mit anderen Frauenförder- oder Gleichstellungsmaßnahmen.“ © ÖGUT

Fast die Hälfte (44 Prozent) aller Unternehmen sind der Meinung, dass Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung Synergien mit weiteren Maßnahmen ermöglichte. Dieser Aussage haben die Unternehmen unabhängig der Unternehmensgröße zugestimmt.

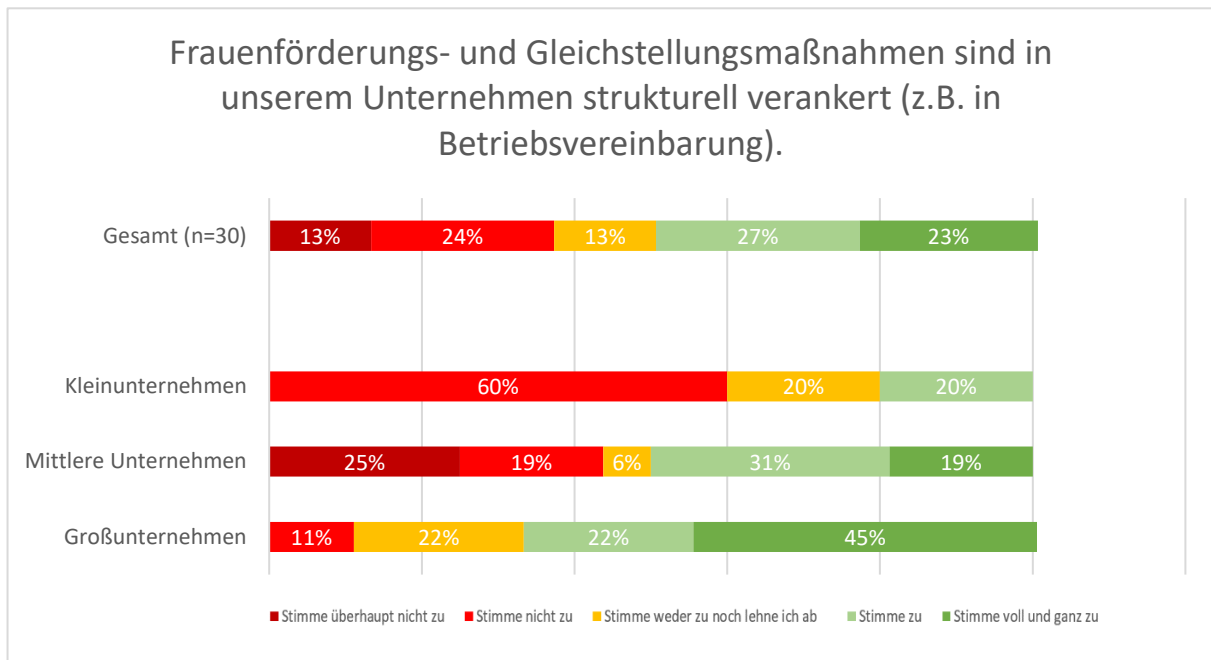


Abbildung 23: „Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen sind in unserem Unternehmen strukturell verankert (z.B. in Betriebsvereinbarung).“ © ÖGUT

Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen sind in 50 Prozent der Unternehmen strukturell - beispielsweise in Betriebsvereinbarungen – verankert, wobei sich Diskrepanzen entsprechend der Unternehmensgröße der teilnehmenden Unternehmen erkennen lassen. So stimmen 67 Prozent der Großunternehmen der Aussage (*voll und ganz*) zu, wohingegen 60 Prozent der Kleinunternehmen nicht zustimmen. Das könnte daran liegen, dass in Großunternehmen tendenziell klarer definierte Strukturen existieren als in Kleinunternehmen.

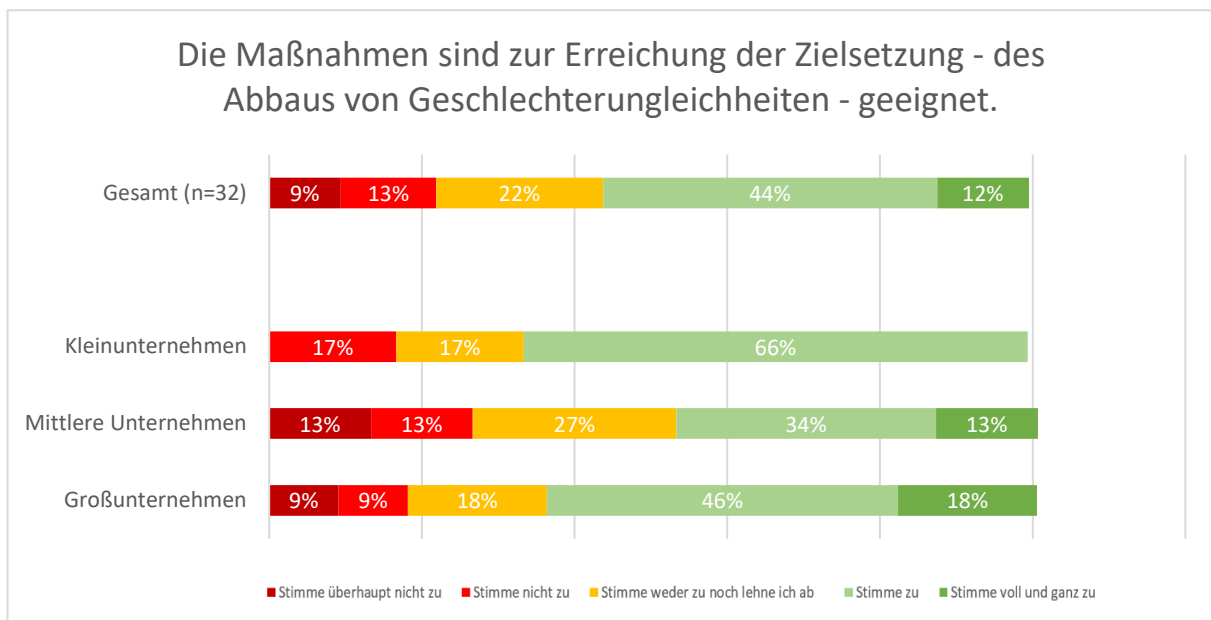


Abbildung 24: „Die Maßnahmen sind zur Erreichung der Zielsetzung - des Abbaus von Geschlechterungleichheiten - geeignet.“ © ÖGUT

Insgesamt gaben mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Unternehmen an, dass die Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzung – des Abbaus von Geschlechterungleichheiten – geeignet sind. Es lässt sich keine Diskrepanz nach der Unternehmensgröße erkennen.

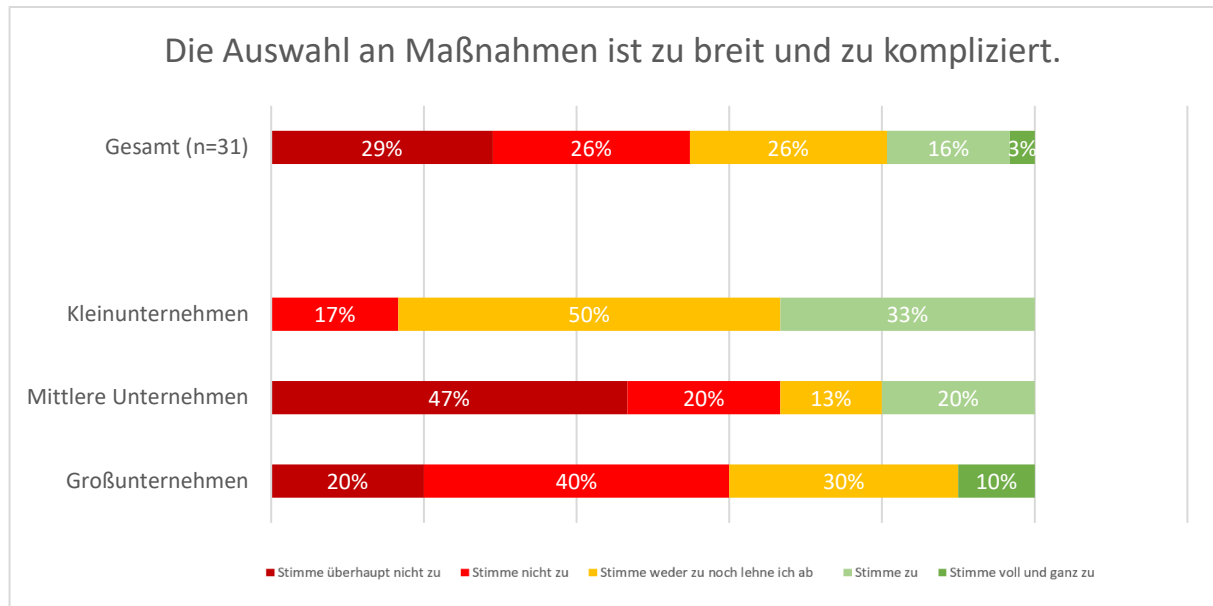


Abbildung 25: „Die Auswahl an Maßnahmen ist zu breit und zu kompliziert.“ © ÖGUT

Die mittleren und Großunternehmen gaben mehrheitlich an, dass die Auswahl an Maßnahmen **nicht** zu breit und zu kompliziert ist, wobei ein Drittel der Kleinunternehmen (33 Prozent) das Gegenteil angegeben hat.

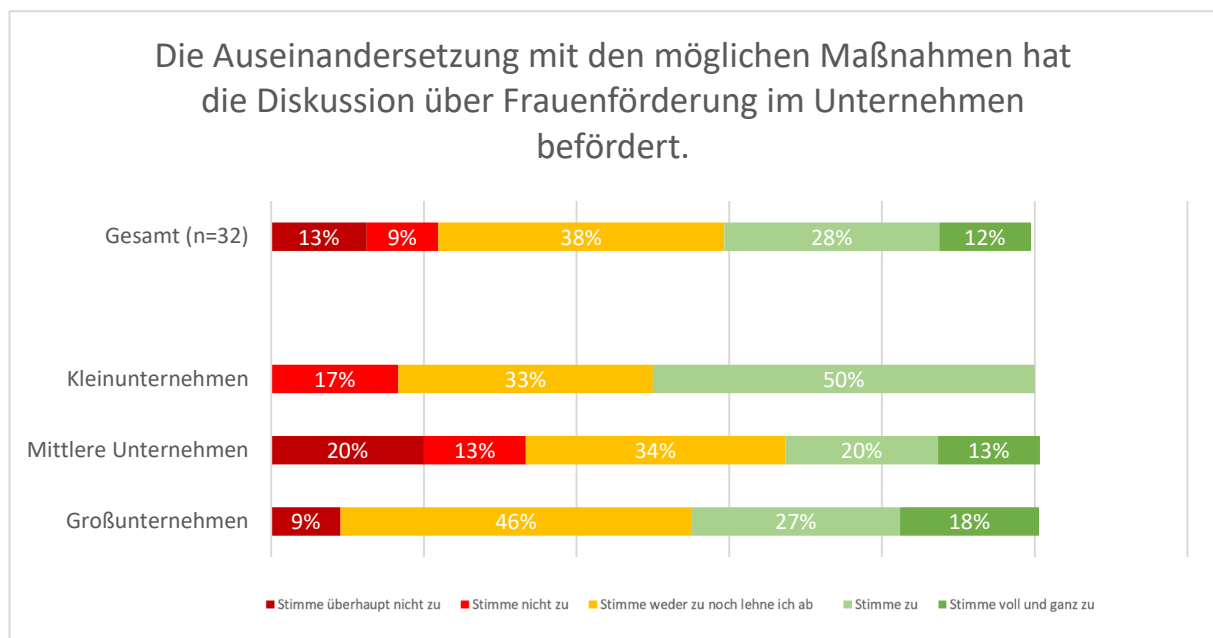


Abbildung 26: „Die Auseinandersetzung mit den möglichen Maßnahmen hat die Diskussion über Frauenförderung im Unternehmen befördert.“ © ÖGUT

Laut Angaben der Unternehmen hat die Auseinandersetzung mit den möglichen Maßnahmen die Diskussion in 40 Prozent der Unternehmen gefördert.

5.2.9 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die **Auswahl der Maßnahmen** entsprechen weitgehend den Datenangaben der teilnehmenden Dienststellen zu den vergebenen Dienstleistungsaufträgen. Die Auswertung zeigt auch, dass die Unternehmen der Meinung sind, dass die Maßnahmen durchaus **positiv für den Fortschritt** in Richtung Frauenförderung sind. Sie sprechen sich dafür aus, dass die Maßnahme der Stadt Wien zur **Festigung der Frauenförderung** beigetragen hat und stimmen eher zu, dass die von der Stadt Wien angegebenen Maßnahmen für die Zielerreichung geeignet sind. Für **Kleinunternehmen** scheint der Maßnahmenkatalog in der Umsetzung komplizierter als für größere Unternehmen. **Gleichstellung als Unternehmensziel** hat die Hälfte (52 Prozent) der Unternehmen bereits institutionalisiert.

Es ist anzumerken, dass die Antworten der Unternehmen nur zum Teil eine aussagekräftige Analyse ermöglichen. Teilweise zeigen sich Unterschiede nach Unternehmensgröße, welche Zustimmung oder Ablehnung der bewertenden Aussagen überwiegen. Teilweise dominiert jedoch auch der neutrale „weder noch“ Zustimmungsbereich. Eine qualitative Einbeziehung durch Interviews könnte hier detailliertere Informationen zur Vertiefung und Differenzierung ergänzen.

6. Qualitative Analyse

Die Qualitative Analyse umfasst:

- Rückmeldungen der befragten Unternehmen zur Einschätzung des Projektes inklusive Vorschläge für eine etwaige Überarbeitung
- Rückmeldungen aus den Datensheets der Dienststellen zur Einschätzung des Projektes inklusive Vorschläge und/ oder Wünsche für eine etwaige Überarbeitung
- Die Ergebnisse aus den Expert*inneninterviews
- Die Ergebnisse aus dem Expert*innenworkshop

6.1 Rückmeldungen der befragten Unternehmen

Im Rahmen des Fragebogens für Unternehmen wurde neben den statistischen und Bewertungsfragen auch eine offene Frage zur Beurteilung des Projektes und zu Vorschlägen für eine Überarbeitung gestellt. Die offene Frage haben elf Unternehmen beantwortet. Die Analyse dieser offenen Frage fließt hier in die qualitative Analyse ein. Vier Unternehmen gaben an, dass ein Großteil der Maßnahmen schwierig für sie wählbar sind, weil sie bereits einen hohen Frauenanteil aufweisen. Daher wird eine Überarbeitung der Maßnahmen verstärkt in Richtung **Gleichstellungsförderung** vorgeschlagen. Auch eine höhere **Verbindlichkeit** zur Überprüfung der Maßnahmen wurde von zwei Unternehmen rückgemeldet. Ein Unternehmen sprach sich sogar dafür aus, Auftragszusagen an bestimmte Kriterien zur Gleichstellungsförderung zu knüpfen. Zudem ist bei zwei Rückmeldungen auch ersichtlich, dass es Dienstleister*innen gibt, die den **Mehrwert der Maßnahmen nicht erkannt** haben. Eine Aussage dazu lautete: „Mitarbeitende werden nach Leistung bewertet, nicht nach Geschlecht“. Dies unterstreicht die Notwendigkeit der gesetzten Maßnahme durch die Stadt Wien. Ein Unternehmen meldet demnach folgendes zurück: „Wir sehen die Anforderungen als wertvoll und sinnvoll“.

6.2 Rückmeldungen der teilnehmenden Dienststellen

In den Dienststellen-Datensheets wurden neben den deskriptiven Fragen zu den relevanten Aufträgen auch offene Fragen zur Einschätzung des Projektes und Vorschlägen/Wünschen für eine etwaige Überarbeitung gestellt. Fünf von neun Dienststellen haben im Rahmen der Dienststellen-Datensheets zurückgemeldet, dass die **Maßnahmen grundsätzlich als sinnvoll** angesehen werden, vor allem, um Bewusstsein zu schaffen. Drei davon und eine weitere Dienststelle gaben an, dass die **Überprüfbarkeit der Maßnahmen schwierig** sei. Vier Dienststellen gaben an, dass die Anwendung der Maßnahmen aufgrund der Kriterien zur Anwendung der Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung (mind. Auftragswert: 50.000, -- EUR; mind. Auftragsdauer: 6 Monate; Mitarbeiter*innenanzahl: mind. 20) selten zur Umsetzung kommt und sie **mehr Informationen** und Einschulungen zu dem Thema benötigen. Zwei Dienststellen sprechen sich für die Änderung der **Formulierungen der Maßnahmen** aus, da der Katalog der Verpflichtungserklärung laut Rückmeldungen der Unternehmen „sehr umfangreich und anfangs unübersichtlich“ wäre und eine Vereinfachung der Formulierungen der Maßnahmen empfohlen wird. Zudem wird „eine Aktualisierung der Maßnahmen bezüglich Begrifflichkeiten, Schreibweisen und ggfs. Zeitmäßigkeit“ gewünscht.

6.3 Einzelinterviews

Abgeleitet von den qualitativen und quantitativen Ergebnissen aus den Unternehmens-Fragebögen und den Dienststellen-Datensheets wurde anschließend ein Fragebogen für Expert*innen aus den Magistratsabteilungen erstellt. Zwei Dienststellen hatten sich zu Interviews bereit erklärt. Die Gespräche mit zwei Vertreter*innen der Dienststellen fanden in ihren eigenen Räumlichkeiten statt und wurden nach Absprache und im Einvernehmen aufgenommen. Durchschnittlich waren die Interviews 40 bis 60 Minuten lang.

Die leitende Frage für die Durchführung der Interviews war: „Welche Erfahrungen haben die teilnehmenden Dienststellen der Stadt Wien bei der Umsetzung des Projekts gemacht?“

Als Interviewmethode wurden problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) gewählt. Diese Methode erlaubt es, sowohl inhaltlich vorgegebene Erkenntnisse orientiert an den Forschungszielen entlang eines erstellten Leitfadens zu generieren als auch flexibel und offen auf die Interviewsituation einzugehen. Somit wurden Fragen aus dem erstellten Fragebogen (Anhang 3) gestellt und gleichzeitig wurden während des Interviews neu auftretende Themen beleuchtet und besprochen.

Für die Auswertung der Interviews wurde die inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2010) ausgewählt. Hierfür wurden die Teil-Transkripte der Interviews als Basis der Textanalyse genutzt.

Um die Anonymität der zwei teilnehmenden Personen zu wahren, wurde die Entscheidung getroffen, keine direkten Zitate aus den Interviews zu nutzen, um eine mögliche Identifikation zu vermeiden. Die zwei Interviews bieten einen guten Einblick in die Vorgehensweisen und Abläufe, um darauf basierend Verbesserungsvorschläge machen zu können. Da die beiden teilnehmenden Personen sehr unterschiedliche Herangehensweisen zum und auch Berührungspunkte mit dem Projekt hatten, wäre es aus empirisch sozialwissenschaftlicher Perspektive empfehlenswert, weitere Interviews durchzuführen, um mehr Gemeinsamkeiten herausarbeiten zu können.

Analyse der Interviews

Die Eindrücke der Interviewpartner*innen sind sehr unterschiedlich. Dies hat mit dem Tätigkeitsbereich und dem Grad der Involvierung in das Pilotprojekt zu tun. Die Interviewpartner*innen haben sehr konträre Erfahrungswerte zur Umsetzung des Pilotprojektes. Einerseits sind ihre Erfahrungen positiv durch den Impact bzw. die Wirkung, den es bei manchen Unternehmen erzielt hat. Auf der anderen Seite beschreiben sie auch negative Aspekte, wie den größeren bürokratischen Aufwand ohne messbare Ergebnisse. Insgesamt ist zu erwähnen, dass die geführten Interviews einen kleinen Einblick in die Umsetzung des Pilotprojektes bei zwei Dienststellen bieten und keine vollständige Information über alle Dienststellen geben.

Verständnis über den Nutzen der Maßnahmen und der Kopplung der Vergabe öffentlicher Mittel an Frauenförderungsmaßnahmen

Aus den Expert*inneninterviews konnte entnommen werden, dass die Sinnhaftigkeit des Projektes und dessen Umsetzung nicht allen Mitarbeiter*innen der Dienststellen und auch Umsetzenden klar

war. Das übergeordnete Ziel und die gesellschaftspolitische Entscheidung Frauenförderung zu forcieren, war laut den Aussagen der Interviewpartner*innen manchen Mitarbeiter*innen der Dienststellen unklar, wie zum Beispiel ihnen selbst oder auch Kolleg*innen mit denen sie sich austauschten. Hier bestand ein unzureichendes Wissen über das übergeordnete Ziel. Kritik und Verbesserungswünsche gab es hier in Bezug auf Seminare und Schulungen zum Thema und deren Verfügbarkeit und auch eventuelle verpflichtende Teilnahme von allen Personen, die die Umsetzung in den Magistratsabteilungen durchführen. Die Umsetzung des Pilotprojektes hat somit auch stark mit dem Verständnis über die Maßnahmen und der Haltung der Personen, die in der Abwicklung beteiligt sind, zu tun.

Keine klare Verantwortung // Ansprechpersonen bei Fragen // Austausch

Die Interviewteilnehmer*innen berichten, dass sie keine klare Ansprechperson für das Pilotprojekt hatten, an die sie sich im Fall von Fragen hätten wenden können. Sie gaben an, dass es zwar Dokumente zur Unterstützung und zum Nachlesen gab, aber keine Ansprechperson und auch keinen Austausch zum Projekt während dessen Laufzeit. Die Frage der Verantwortung war hier unklar. Die Informationen und auch Fragen, wenn es welche gab, mussten selbstständig recherchiert werden. Auch hier werden verpflichtende Seminare als möglicher Verbesserungsvorschlag genannt. Hierzu ist anzumerken, dass im Rahmen der Umsetzung des Pilotprojektes eine begleitende Arbeitsgruppe eingerichtet wurde, welche jedoch nach Meinung der Interviewteilnehmer*innen nicht allen bekannt war.

Generell ist abzuleiten, dass sich bei der Umsetzung des Projektes Herausforderungen ergeben haben. Im Folgenden werden einige Punkte aufgegriffen und genauer beschrieben.

Interne Überprüfungen // Konsequenzen

Dass es den Erlass zur Umsetzung des Pilotprojektes gab, war laut Einschätzung der Interviewten nicht allen Mitarbeiter*innen in den Dienststellen bekannt, wobei jedoch Erlässe nachweislich allen Mitarbeiter*innen der Stadt Wien zur Kenntnis gebracht werden. Es fand zwar eine wie oben erwähnte Prüfung des Stadtrechnungshofes statt, die Interviewteilnehmer*innen gaben dennoch an, dass auch bei internen Überprüfungen nicht immer kontrolliert wurde, ob der Erlass von Seiten der Dienststelle eingehalten wurde, beziehungsweise hatten auch die Prüfenden nicht alle Informationen über den Erlass. Die Dokumente zum Nachweis wurden nicht verlangt und kamen nur in die Ordner. Bei Nichteinhaltung durch die Dienststelle oder auch, wenn kein Nachweis durch die Unternehmen geschickt wurde, gab es bis zum Zeitpunkt der Evaluierung noch keine Konsequenzen, obwohl zumindest für die Unternehmen ein Pönale bei Nichteinhaltung der Vereinbarung vorgesehen war. In der aktiven Umsetzung war das Pilotprojekt also bei den interviewten Expert*innen der Dienststellen und den Personen, die hier arbeiten, überlassen. Laut Aussage der Interviewpartner*innen wurden manchen Auftragnehmer*innen die Dokumente zur Auswahl der Maßnahmen nicht beigelegt, da diese bereits bekannte Gleichstellungspläne und/oder Abteilungen hatten.

Umgang mit den Unternehmen

Die Frage, ob sich der Umgang mit den Unternehmen nach dem Einführen des Erlasses verändert hat, wurde von den Interviewteilnehmer*innen verneint. Laut den interviewten Dienststellen wussten an-

fangs viele kleine und mittlere Unternehmen nicht, was zu tun ist und wie sie die Maßnahmen umzusetzen haben. Es gab viele Rückfragen und die zuständigen Mitarbeiter*innen der Dienststellen führten Beratungen durch. Die Unternehmen waren, bis auf einige wenige, bereit dazu, die Dokumente auszufüllen und die Nachweise zu bringen. Rückfragen zu der Vorgehensweise gibt es mittlerweile nur mehr sehr selten. Grund hierfür ist vermutlich, dass viele Unternehmen bereits wissen, was zu tun ist und die Abläufe kennen.

6.4 Ergebnisse des Expert*innenworkshops

Im Rahmen eines Workshops mit sechs Gender-Expert*innen und drei Vergabe-Expert*innen der Stadt Wien (sieben Frauen und zwei Männern) wurden die Ergebnisse der Evaluierung im Jänner 2024 vorgestellt, in Kleingruppen diskutiert und mögliche Überarbeitungsvorschläge für Dokumente, Prozesse, Impact (Wirkung) und Sprache im Rahmen der Maßnahme erarbeitet. Die Expert*innen haben unterschiedliche Berührungspunkte mit dem Projekt in der Vergangenheit gehabt und so verschiedene Blickwinkel einbringen können. In Folge werden die Vorschläge aus dem Workshop **nach Themen** geclustert und zusammenfassend angeführt.

6.4.1 Umsetzung des Projektes

- Es braucht erneut eine Zieldefinition des Projektes, welche allen Beteiligten bewusst ist und das *Commitment* (Bekenntnis) der Entscheidungsträger*innen einbezieht.
- Das Maßnahmen-Formular soll überarbeitet werden: Einerseits sollen die inhaltlichen Maßnahmen überarbeitet werden, aber auch Grafik und Layout des Formulars sollen neugestaltet werden. Insgesamt wäre eine „Verschlankung“ des Formulars wünschenswert.
- Information und Formular sollen in getrennten Dokumenten festgehalten werden.
- Neben Maßnahmen mit Fokus auf Frauenförderung soll auch der Fokus auf Gleichstellung gelegt werden.
- Die Durchführung des Projektes soll dahingehend überarbeitet werden, wie mit Unternehmen umgegangen werden soll, die in kurzer Zeit mehrere Dienstleistungsverträge erhalten.
- Die Dienststellen benötigen mehr Informationen und eventuell Schulungen zur Durchführung des Projektes. Diskutiert wurde, ob E-Learnings oder ein begleitendes Kurzvideo als Art Anleitung sinnvoll erscheinen.
- Das Projekt sollte in der Stadt Wien für weitere Bereiche ausgebaut werden.
- Es wurde thematisiert, ob im Falle einer möglichen Ausweitung des Projekts dieses auch als Teil des Vergaberechts bei der Stadt Wien verbindlich verankert werden kann (beispielsweise im Rahmen der Allgemeinen Vertragsbestimmungen).
- Eine Integration der Informationen rund um das Projekt - etwa im Vergabebericht der Magistratsdirektion Bauten und Technik - wurde angeregt, um eine zusammenführende, qualitätsvolle Datensicherung zu ermöglichen.

6.4.2 Austausch zwischen den Dienststellen

- Um das Thema voranzutreiben, wurde von den teilnehmenden Expert*innen die Wiederaufnahme und Implementierung von regelmäßig stattfindenden internen Austauschrunden zur Umsetzung von Gleichstellung in der öffentlichen Auftragsvergabe vorgeschlagen.
- Austausch im Sinne von Wissensmanagement wurde auch als wichtig diskutiert, insbesondere in Dienststellen, in denen wenige Vergaben in das Projekt fallen.

6.4.3 Hilfestellungen für Unternehmen

Als wichtig erachtet wurden auch entsprechende Informationen für Unternehmen. Eine Neuauflage bzw. überarbeitete Version eines bestehenden Handbuchs mit Informationen und Anleitungen sowie Ansprechstellen wurde hier als Möglichkeit diskutiert.

6.4.4 Sichtbarkeit und Unterstützung des Projektes

- Best Practices sichtbar zu machen bzw. Unternehmen, die erfolgreiche Maßnahmen umsetzen vor den Vorhang zu holen, wurde als Möglichkeit besprochen, um das Projekt bekannt zu machen.
- Eine Unterstützung des Projektes von politischer Ebene ist wesentlich für den Erfolg. Auf unterschiedlichen Ebenen die Vorteile des Projektes hervorzuheben bzw. bekannt zu machen, unterstützt auch das interne Wissen über das Projekt und seine Notwendigkeit.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Expert*innen einerseits die Überarbeitung des Formulars sowie andererseits die Information und den Austausch über das Projekt für ausschlaggebend halten. Zur Unterstützung der Umsetzung würden zudem interne Werbemaßnahmen sowie die einheitliche Umsetzung durch den gesamten Magistrat der Stadt Wien dienlich sein.

7. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Insgesamt kann das Projekt „Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ der Stadt Wien auf qualitativer Ebene positiv bewertet werden. Die verschiedenen Evaluierungsmethoden haben gezeigt, dass es viele positive Erfahrungen in den verschiedenen Magistratsabteilungen und Unternehmen gibt. Gleichzeitig muss erwähnt werden, dass die Anknüpfung der Vergabe von Aufträgen an Gleichstellungsmaßnahmen für eine Stadt eine bedeutende Maßnahme ist, um ein *Commitment* (Bekenntnis) zu Gleichstellung zu zeigen, als Vorbild zu agieren und andere Institutionen dazu anzuregen, wie auch das European Institute for Gender Equality begründet (vgl. EIGE). Zusätzlich zu dem Nutzen eines solchen Projektes auf der Metaebene haben sich auch der Großteil der teilnehmenden und umsetzenden Magistratsabteilungen sowie Unternehmen positiv zu einer Weiterführung des Projektes geäußert. Das Thema Frauenförderung wurde von verschiedensten Akteur*innen als wichtiges gesellschaftliches Ziel erkannt. Auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ist dies ein wichtiges Instrument, um Verbesserungen und mehr Chancengerechtigkeit einzufordern. Trotzdem konnten während der Evaluierung einzelne Punkte herausgearbeitet werden, die bei der Fortführung dieses Projektes bzw. bei der Ausweitung und Implementierung zu beachten sind und überarbeitet werden müssen.

Diese werden hier in Form von Empfehlungen zusammengefasst:

7.1. Verständnis des Nutzens für die umsetzenden Magistratsabteilungen und Mitarbeitenden in der Umsetzung erhöhen

In der qualitativen Evaluierung hat sich herausgestellt, dass einige wenige Personen nicht ausreichend Verständnis von Gender Mainstreaming Maßnahmen haben und hinterfragt wird, ob und wieso es eine Aufgabe der Stadt Wien sein sollte, dies bei der Vergabe zu beachten. Hier ist ein Vorschlag, alle Personen, die direkt mit der Umsetzung und Vergabe arbeiten, zu verpflichtenden Schulungen/ Seminaren einzuladen, um das Verständnis über gesellschaftlich relevante Aspekte von Gender und Chancengerechtigkeit zu fördern und gleichzeitig die einzelnen Schritte bei der Umsetzung des Projektes zu besprechen. Wenn die Umsetzenden des Projektes kein Verständnis der Bedeutung eines solchen Projektes haben, kann dies dazu führen, dass die Arbeit als Mehraufwand ohne Nutzen verstanden wird oder die Umsetzung der Maßnahme nicht korrekt durchgeführt wird. Die Frage „Wieso ist Frauenförderung bzw. Gender Mainstreaming, Gender Budgeting bei der Vergabe öffentlicher Mittel ein gesellschaftlich relevantes Werkzeug für mehr Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft?“ sollte von den einzelnen Mitarbeiter*innen und Magistratsabteilungen beantwortet werden können. Derzeit werden bereits Gender-Mainstreaming Schulungen, sowohl persönlich als auch als E-Learning, angeboten und im Rahmen der verpflichtenden Dienstausbildung behandelt.

7.2. Verbesserung der Überprüfbarkeit und Kontrolle der von den Unternehmen gesetzten Maßnahmen

Bei der Vergabe der Aufträge sollen Unternehmen einzelne Maßnahmen auswählen, die sie im Sinne der Frauenförderung setzen wollen und nach Ablauf einer Frist bekanntgeben, ob sie die Maßnahmen

umgesetzt haben. Das bedeutet, dass die Auftragnehmenden immer durch Selbstauskunft die Kriterien erfüllen und der Prozess von Seiten der Stadt Wien abgeschlossen ist. Hierbei entstehen einige Probleme bzw. Fragen: Was tun Unternehmen, die bereits einen hohen Frauenanteil in Führungspositionen haben oder Unternehmen in denen hauptsächlich Frauen arbeiten? Wie soll mit Auftragnehmer*innen umgegangen werden, die immer wieder Aufträge der Stadt Wien übernehmen - dürfen diese immer wieder dieselben Maßnahmen auswählen und „umsetzen“? Die Vorgehensweise in diesen Fällen war bisher abhängig von den bearbeitenden Mitarbeiter*innen der Stadt Wien. Diese Fragen sollten geklärt und im Sinne einer möglichst breiten Umsetzung der Maßnahmen, die für die einzelnen Unternehmen notwendig sind, adaptiert und vereinheitlicht werden. Zudem ist eine Vermeidung des Risikos, dass auch dieser Prozess als bürokratischer Mehraufwand gesehen und verstanden wird, notwendig.

Um dem Risiko, dass dieser Prozess als bürokratischer Mehraufwand verstanden wird, zu entkommen, wäre es zu empfehlen, dass neben dem Einsetzen von Seminaren zu dem Thema auch eine interne Evaluierung und statistische Aufbereitung pro Jahr oder alle zwei Jahre durchgeführt wird, um den *Impact* bzw. die Wirkung der gesetzten Maßnahmen und des gesamten Projektes von Seiten der Stadt Wien darzustellen.

7.3. Anpassung der Maßnahmen und deren Umsetzung an neue wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung

Die genannten Maßnahmen, die den Unternehmen zur Auswahl gegeben werden, entsprachen zur Zeit der Definition den aktuellen Diskursen und waren logisch nachvollziehbar. Heute sollten die Maßnahmen überarbeitet werden und sprachlich sowie inhaltlich an neue Erkenntnisse aus der Diversitäts- und Gleichstellungsforschung in der Arbeitswelt adaptiert werden. Es sollten auch Möglichkeiten der Verbesserung für Unternehmen genannt werden, die bereits einen guten Beitrag zur Chancengerechtigkeit geleistet haben oder für Branchen, in denen Großteils Frauen arbeiten. Dies ist ein durchgehender Prozess, der wiederholt durchschritten werden muss. Hier wäre es vorstellbar, dass eine Arbeitsgruppe alle zwei bis drei Jahre Maßnahmen überarbeitet.

7.4. Implementierung einer Unterstützung für Unternehmen zur Umsetzung der Maßnahmen

Unternehmen geben an, bestimmte Maßnahmen umzusetzen, jedoch ist unklar, wie sie diese ausführen, was sie konkret anbieten und ob das im Gegenzug tatsächlich zur Frauenförderung beiträgt. Dieser Aspekt fällt teilweise in den zuvor genannten Punkt zur Verbesserung der Überprüfbarkeit und Kontrolle der von den Unternehmen gesetzten Maßnahmen, jedoch wird hier zusätzlich empfohlen, dass Unternehmen eine Unterstützung in der Umsetzung der Maßnahmen erhalten. Dies kann entweder in Form von Beratung stattfinden oder in einer Broschüre oder Ähnlichem, wo die Umsetzung einzelner Maßnahmen genauer beschrieben werden. Hier könnten zum Beispiel „Best Practices“ und „Worst Practices“ näher beschrieben und somit aufgezeigt werden, was unterstützend wirkt und welche Prozesse angepasst werden müssen. Gleichzeitig könnte eine genauere Beschreibung der Maßnahme nützlich sein. Ein Beispiel hierfür ist „Führung in Teilzeit“ als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, welche sinnvoll ist, da statistisch gesehen in Österreich mehr Frauen in

Teilzeit arbeiten als Männer und Frauen somit die Möglichkeit bekämen, in höhere Positionen zu kommen und Führungsaufgaben in Form eines "Shared leadership" mit einer weiteren Person geteilt werden könnten. Die reine Maßnahmenennung und Auswahl setzen ein hohes Maß an Vorwissen darüber voraus, wieso diese Maßnahme wichtig ist, wie sie wirkt, und wie sie umzusetzen ist. Besonders in Hinblick auf die Tatsache, dass ein beträchtlicher Anteil der Unternehmen angeben, wenig oder keine Erfahrung mit Frauenförderung zu haben, ist es von Bedeutung, diese durch Wissensvermittlung zu unterstützen.

7.5. Aufbau einer internen Stelle zur Informationsvermittlung und zum Monitoring der Maßnahme

Es ist zu empfehlen, dass das Projekt durchgehend gemonitort und evaluiert wird. Laut der Expert*inneninterviews haben die zwei Dienststellen jahrelang alle Dokumente eingeholt und genutzt, jedoch wurden diese nicht wiederverwendet und auch bei internen Überprüfungen war den durchführenden Personen manchmal nicht klar, was das Pilotprojekt umfasst und welche Dokumente (Verpflichtungserklärungen, Nachweise) hier erfasst werden. Es wird daher empfohlen, dass es eine Stelle der Stadt Wien gibt, die einerseits Fragen zu dem Projekt beantwortet, wenn es welche gibt, und andererseits auch ein internes Monitoring zur Vollständigkeit der Dokumente und Umsetzung durchführt.

Teil des Monitorings könnte eine digitale Erfassung der wichtigsten Daten sein. Hier könnten, unter anderem, die Fragen aus dem Fragebogen für die Dienststellen durchgängig und bei jedem Auftrag erfasst werden. Zusätzlich könnte festgehalten werden, welche Maßnahmen gewählt und welche Nachweise geschickt wurden. Weiters wäre auch wichtig zu erfassen: Wie oft wird die Strafe verhängt? Wie oft muss nach den Nachweisen gefragt werden? Wie oft können Maßnahmen nicht umgesetzt werden und wie wird das begründet? Dies würde die Adaptierung der Maßnahmen, wenn nötig, erleichtern und den *Impact* bzw. die Wirkung des Projektes messbar machen.

Als ergänzender **Exkurs** ist anzumerken, dass neben Frauenförderung im Rahmen des Bundesvergabegesetzes auch die Möglichkeit besteht, weitere sozialpolitische Belange und benachteiligte Gruppen im Vergabeprozess zu berücksichtigen. Auch Geschlechter- und Organisationsforschung beschäftigt sich mittlerweile mit einem erweiterten Blick auf Gleichstellung. Es müssen auch andere Benachteiligungskategorien miteinbezogen werden, um vor allem auch Personen, die von mehrfachen Ungleichheitsstrukturen betroffen sind, zu inkludieren. Überlegungen zu möglichen Perspektiven-Erweiterungen für aktuelle Ungleichheitsdiskurse und andere Diversitätskategorien im Rahmen neuer Vergabe-Projekte könnten daher bemüht werden. Es ist zentral, Menschen, die aus unterschiedlichsten, sich überlappenden Gründen, Diskriminierung erfahren, zu fördern bzw. Chancengerechtigkeit für alle anzustreben. Hierzu könnten die Bestrebungen unterschiedlichster Magistratsabteilungen ausgetauscht werden und Schritte in Richtung Inklusion diskriminierter Personen, die von unterschiedlichen Ungleichheiten betroffen sind, angestrebt werden.

8. Quellenverzeichnis

Becher, C. (2017). Nachhaltige öffentliche Beschaffung: Erfolgsfaktoren für die Umsetzung auf kommunaler Ebene in Nordrhein-Westfalen, IZNE Working Paper Series, No. 17/1, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Internationales Zentrum für Nachhaltige Entwicklung (IZNE), Sankt Augustin. <https://doi.org/10.18418/978-3-96043-034-6>.

H2020 Expert Group to update expand “Gendered Innovations/ Innovation through Gender”. (2020). Gendered innovations 2. Publications Office. <https://doi.org/10.2777/53572>

Haas, M., Koeszegi, S. T., & Zedlacher, E. (2016). Breaking patterns? How female scientists negotiate their token role in their life stories. *Gender, Work & Organization*, 23(4), 397-413.

International Labor Organisation (ILO). (1949). CO94 – Labour Clauses (Public Contracts) Convention (No. 94). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C094.

Rastetter, & Jüngling, C. (2018). Frauen, Männer, Mikropolitik: Geschlecht und Macht in Organisationen. Vandenhoeck & Ruprecht.

Sarter, E.K. (2015). Die Vergabe öffentlicher Aufträge als Weg zur Förderung von Gleichstellung in Unternehmen, *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* Nr. 37/2015.

Sarter, E.K. (2020). The Development and Implementation of Gender Equality Considerations in Public Procurement in Germany, *feminist Economics*, 26:3, 66-89, DOI: 10.1080/13545701.2020.1718731.

Sarter, E.K., Sack, D., Fuchs S. (2014). Public Procurement as Social Policy? An Introduction to social criteria in public procurement in Germany. Working Paper Series ‘Comparative Governance’, No. 1. Universität Bielefeld.

Schiebinger, L. (2014). Gendered innovations* harnessing the creative power of sex and gender analysis to discover new ideas and develop new technologies. *Triple Helix*, 1(1), 1-17.

Schiebinger, L., & Schraudner, M. (2011). Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine, and engineering. *Interdisciplinary science reviews*, 36(2), 154-167.

Williams, S., Dhar, D., Mulema, A.A. & M. Melesse. (2020). *Public Procurement and Women’s Economic Empowerment in East Africa – Challenges and Opportunities*. International Development Research Centre.

Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>.

Wright, T., Conley, H. & E.K. Sarter. (2024). *Chapter 13: Using public procurement to promote equality in employment: assessment of the evidence from Australia, South Africa and the UK*. In: *Sociology, Social Policy and Education 2024*, S. 180-195. <https://doi.org/10.4337/9781800886605.00022>.

Wroblewski, Kelle, U., & Reith, F. (2017). *Gleichstellung messbar machen: Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren*. Springer Fachmedien Wiesbaden Imprint: Springer VS.

Webseiten

European Institute for Gender Equality (EIGE) (zugegriffen 2024): <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-responsive-public-procurement>

International Labor Organisation (ILO). (1949). (zugegriffen 2024) CO94 – Labour Clauses (Public Contracts) Convention (No. 94). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:CO94

Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) (zugegriffen 2024): <https://www.ris.bka.gv.at/Geltende-Fassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010295>

Stadt Wien a. (zugegriffen April 2024). *Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge*. <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html>

Stadt Wien b. (zugegriffen April 2024). *Verpflichtungserklärung für das Instrument „Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingungen*. [Verpflichtungserklärung für das Instrument "Frauenförderung und soziale Ausführungsbedingungen" \(90 KB PDF\)](#)

Stadtrechnungshof Wien (zugegriffen 2024): <https://stadtrechnungshof.wien.at/berichte/2016/lang/03-43-StRH-III-33-2-15.pdf>

World Trade Organization (WTO). (zugegriffen 2024). *Agreement on Government Procurement*. https://www.wto.org/english/tratop_e/gproc_e/gp_gpa_e.html

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Maßnahmen aller Unternehmen 2017 – 2023. © ÖGUT	14
Abbildung 2: Häufigkeit Maßnahmen aus Gruppe A, absolut. © ÖGUT.....	15
Abbildung 3: Häufigkeit aus Gruppe B, absolut (n=237). © ÖGUT	16
Abbildung 4: Häufigkeit aus Gruppe C, absolut (n=237). © ÖGUT	16
Abbildung 5: Häufigkeit aus Gruppe C, absolut (n=237). © ÖGUT	17
Abbildung 6: Anzahl Beantwortungen nach Unternehmensgröße – Mitarbeiter*innen-Anzahl (n=35). © ÖGUT	18
Abbildung 7: Erfahrung der Unternehmen mit betrieblicher Frauenförderung - absolut. © ÖGUT	19
Abbildung 8: Erfahrung der Unternehmen mit betrieblicher Frauenförderung - Unternehmensgröße. © ÖGUT.....	20
Abbildung 9: Position der Respondent*innen im Unternehmen. © ÖGUT	20
Abbildung 10: Maßnahmen aus Gruppe A. © ÖGUT	21
Abbildung 11: Maßnahmen aus Gruppe B. © ÖGUT	22
Abbildung 12: Maßnahmen aus Gruppe C. © ÖGUT	23
Abbildung 13: Maßnahme aus Gruppe D. © ÖGUT	24
Abbildung 14: „Die Festlegung der Maßnahmenauswahl stellte eine Herausforderung dar.“ © ÖGUT.....	25
Abbildung 15: „Die Maßnahmen waren einfach umzusetzen und wurden von allen Beteiligten willkommen geheißen.“ © ÖGUT	25
Abbildung 16: „Die Maßnahmen haben keine Veränderung zur vorherigen Situation bewirkt.“ © ÖGUT.....	26
Abbildung 17: „Frauenförderung wurde durch die Maßnahmen in unserem Unternehmen vorangetrieben.“ © ÖGUT	27
Abbildung 18: „Die Umsetzung der Maßnahmen diente vornehmlich der Erfüllung der Vertragsbestimmungen.“ © ÖGUT	27
Abbildung 19: „Frauenförderung war schon immer ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.“ © ÖGUT	28
Abbildung 20: „Gleichstellung ist insbesondere seit der Auseinandersetzung mit Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ein Unternehmensziel.“ © ÖGUT.....	28
Abbildung 21: „Mittels konkreter Maßnahmen und entsprechender Ressourcen (z.B. Frauenbeauftragte, Gleichstellungspläne) wurde Gleichstellung als Unternehmensziel institutionalisiert.“ © ÖGUT	29
Abbildung 22: „Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ermöglichte Synergien mit anderen Frauenförder- oder Gleichstellungsmaßnahmen.“ © ÖGUT.....	29
Abbildung 23: „Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen sind in unserem Unternehmen strukturell verankert (z.B. in Betriebsvereinbarung).“ © ÖGUT	30
Abbildung 24: „Die Maßnahmen sind zur Erreichung der Zielsetzung - des Abbaus von Geschlechterungleichheiten - geeignet.“ © ÖGUT.....	30
Abbildung 25: „Die Auswahl an Maßnahmen ist zu breit und zu kompliziert.“ © ÖGUT	31
Abbildung 26: „Die Auseinandersetzung mit den möglichen Maßnahmen hat die Diskussion über Frauenförderung im Unternehmen befördert.“ © ÖGUT	31

10. Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Dienststellen-Datensheet



Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge

FRAUENFÖRDERUNG ALS SOZIALE AUSFÜHRUNGSBEDINGUNG

Ihre Dienststelle nimmt im Rahmen des „Wiener Modells“ der [Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge](#) am Instrument der [Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung](#) teil. Um dieses Instrument zu evaluieren, bittet Sie das Frauenservice Wien (MA 57) darum, das vorliegende Datensheet für Ihre Dienststelle zu befüllen und **bis 30.09.2023** an post@ma57.wien.gv.at zu retournieren.

Der Erhebungszeitraum umfasst abgeschlossene Aufträge in der Periode 2017, 2018, 2019, 2020 und 2021.

1. Wie viele Aufträge mit einem Auftragswert von 50.000 Euro oder mehr ohne Umsatzsteuer und einer Mindestlaufzeit von 6 Monaten an Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer*innen wurden von Ihrer Dienststelle vergeben?	
Bitte hier die Anzahl angeben: Wenn keine Aufträge, welche die genannten Bedingungen erfüllen vergeben wurden, bitte 0 anführen.	Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

2. Wie häufig wurden die folgenden Maßnahmen im Rahmen einer Verpflichtungserklärung ausgewählt?	
Gruppe A Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg	Maßnahme 1: Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in (gehobenen und Leitungspositionen) mittleren und höheren Führungspositionen Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Maßnahme 2: Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen für weibliche Lehrlinge (bzw. Personen in einem zumindest gleichwertigen Ausbildungsverhältnis) in Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufsfeldern Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Maßnahme 3: Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen (bzw. Personen in einem zumindest gleichwertigen Ausbildungsverhältnis) bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Maßnahme 4: Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufsfeldern Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Maßnahme 5: Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
Gruppe B Frauenförderung bei Qualifizierung	Maßnahme 1: Spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Maßnahme 2: Bereitstellung von Plätzen für Frauen bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

	<p>Maßnahme 3: Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
<p>Gruppe C Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer</p>	<p>Maßnahme 1: Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
	<p>Maßnahme 2: Angebot zu Telearbeit</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
	<p>Maßnahme 3: Möglichkeit von Teilzeitarbeit in Führungspositionen</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
	<p>Maßnahme 4: Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
	<p>Maßnahme 5: Wiedereinstiegsplanung</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
<p>Gruppe D Strukturelle Maßnahmen</p>	<p>Maßnahme 1: Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
	<p>Maßnahme 2: Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
	<p>Maßnahme 3: Einsetzung einer Frauenbeauftragten</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>
	<p>Maßnahme 4: Umgang mit sexueller Belästigung</p> <p>Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.</p>

3. Welche Art von Unternehmen hat welche Maßnahmen ausgewählt?

	Unternehmensgröße ¹ :	Wirtschaftliche Tätigkeit: nach ÖNACE 2008 A bis U²	Ausgewählte Maßnahmen: Bitte die Zahl der gewählten Maßnahme pro Gruppe einfügen
Unternehmen 1:	Wählen Sie ein Element aus.	Wählen Sie ein Element aus.	Gruppe A, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe B, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe C, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe D, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Wählen Sie ein Element aus.		
Unternehmen 2:	Wählen Sie ein Element aus.	Wählen Sie ein Element aus.	Gruppe A, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe B, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe C, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe D, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Wählen Sie ein Element aus.		
Unternehmen 3:	Wählen Sie ein Element aus.	Wählen Sie ein Element aus.	Gruppe A, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe B, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe C, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe D, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Wählen Sie ein Element aus.		

¹ Kleinunternehmen bis 49 Mitarbeiter*innen; Umsatz ≤ 10 Mio Euro; Bilanzsumme ≤ 10 Mio Euro; Mittlere Unternehmen bis 249 Mitarbeiter*innen; Umsatz ≤ 50 Mio Euro; Bilanzsumme ≤ 43 Mio Euro; Großunternehmen ab 250 Mitarbeiter*innen; Umsatz > 50 Mio Euro; Bilanzsumme > 43 Mio Euro.

² nach ÖNACE 2008 A bis U: <https://www.statistik.at/datenbanken/klassifikationsdatenbank>

Unternehmen 4:	Wählen Sie ein Element aus.	Wählen Sie ein Element aus.	Gruppe A, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe B, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe C, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe D, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Wählen Sie ein Element aus.		
Unternehmen 5:	Wählen Sie ein Element aus.	Wählen Sie ein Element aus.	Gruppe A, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe B, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe C, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Gruppe D, Maßnahme Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
	Wählen Sie ein Element aus.		

Bei mehr als 5 Unternehmen bitten wir Sie dieses Formular mehrfach auszufüllen und einen entsprechenden Hinweis in Ihrer Rückmeldung an post@ma57.wien.gv.at zu vermerken.

4. Wurden Nachweise der Maßnahmenumsetzungen bis zur Hälfte der Leistungsfrist eingebracht?	
<input type="checkbox"/> Ja, Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.	<input type="checkbox"/> Nein
Wenn Sie „Nein“ ausgewählt haben, wurden die Nachweise innerhalb einer Nachfrist eingereicht?	
<input type="checkbox"/> Ja, Anzahl: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.	<input type="checkbox"/> Nein

5. Wie würden Sie das Instrument Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung gemäß Ihrer Erfahrungen bzw. der Erfahrungen Ihrer Dienststelle beurteilen?	
Bitte führen Sie Ihre Erfahrungen und Beurteilung in eigenen Worten aus:	Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

6. Haben Sie bzw. Ihre Dienststelle Vorschläge und/oder Wünsche für eine Überarbeitung der Maßnahmen?	
Bitte führen Sie Ihre Vorschläge und Wünsche in eigenen Worten aus:	Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

7. An wie viele teilnehmende Auftragnehmer*innen haben Sie den Link zur Evaluierungs-Befragung, wie im Begleitbrief beschrieben, zugesendet?	
Bitte hier die Anzahl angeben: Wenn an keine Auftragnehmer*innen zugesendet, bitte 0 anführen.	Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

8. Würden Sie an einer abteilungsübergreifenden Fokusgruppe zu Frauenförderung und Gender-Aspekten in der öffentlichen Auftragsvergabe teilnehmen?	
<input type="checkbox"/> Ja. Bitte geben Sie Ihre E-Mail Adresse an: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.	<input type="checkbox"/> Nein

VIELEN DANK FÜR IHRE UNTERSTÜTZUNG!

Kontaktdaten

Bei Rückfragen steht Ihnen das Frauenservice Wien (post@ma57.wien.gv.at, 01/4000-83515) bzw. MMag.^a Dr.ⁱⁿ Karima Aziz (karima.aziz@wien.gv.at, 01/4000-83554) gerne zur Verfügung.

Anhang 2: Fragebogen für Unternehmen

„Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung“

Inhalte des online-Umfrage-Tools

Laufzeit: 21.08.2023 00:00 bis 01.11.2023 09:00

Einleitungstext

Sehr geehrte Auftragnehmer*innen,

vielen Dank, dass Sie an dieser Umfrage zum Thema **Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge** teilnehmen.

Sie haben den Link zur Teilnahme erhalten, da Sie bzw. Ihr Unternehmen als Auftragnehmer*in der Stadt Wien am Instrument der <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/pdf/verpflichtungserklaerung-vergabe-frauenfoerderung.pdf> teilgenommen haben.

Ihre Erfahrungen sind von besonderer Relevanz für die Weiterentwicklung der Maßnahme.

Ihre Angaben sind völlig anonym und werden nur in anonymisierter Form weiterverarbeitet.

Die Teilnahme an der Befragung beträgt ca. 10 Minuten.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen,

das Team des Frauenservice Wien (MA 57)

Fragen:

Frage 1

1.) Bitte geben Sie die Art Ihres Unternehmens an:

1a) Unternehmensgröße:

- Kleinunternehmen bis 49 Mitarbeiter*innen
- Mittleres Unternehmen bis 249 Mitarbeiter*innen
- Großunternehmen ab 250 Mitarbeiter*innen

1b) Umsatz/Bilanz:

- Umsatz ≤ 10 Mio Euro; Bilanzsumme ≤ 10 Mio Euro
- Umsatz ≤ 50 Mio Euro; Bilanzsumme ≤ 43 Mio Euro
- Umsatz > 50 Mio Euro; Bilanzsumme > 43 Mio Euro

1c) Wirtschaftliche Tätigkeit

- Siehe [ÖNACE 2008 A bis U](#)
- Sonstige

Frage 2

2.) Welche Position haben Sie im Unternehmen?

- Vertreter*in des Managements
- Belegschaftsvertreter*in (z.B. Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder Betriebsrät*in)
- Zuständigkeit für Personalangelegenheiten
- Auftragsumsetzende*r Angestellte*r ohne Management- oder Belegschaftsvertretung

Frage 3

- 3.) 3a) Bevor Ihr Unternehmen zum 1. Mal einen Auftrag mit Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung umgesetzt hat, gab es in Ihrem Unternehmen bereits Erfahrungen mit betrieblicher Frauenförderung?

Ja/Nein

3b) Wenn ja, welche?

Offenes Feld zum Eintippen

Frage 4

- 4.) Welche Maßnahmen hat Ihr Unternehmen im Zuge der Anbotslegung ausgewählt?

Gruppe A, Maßnahme 1, 2, 3, 4 oder 5

Gruppe B, Maßnahme 1, 2 oder 3

Gruppe C, Maßnahme 1, 2, 3, 4 oder 5

Gruppe D, Maßnahme 1, 2, 3 oder 4

Hilfetext: Hier finden Sie die Maßnahmen zur Frauenförderung aufgelistet: [Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung](#)

Frage 5

Gruppe: Bewertung

5.) Wie bewerten Sie folgende Aspekte der Umsetzung der gewählten Maßnahmen auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)?

Die Festlegung der Maßnahmenauswahl stellte eine Herausforderung dar.

Die Maßnahmen waren einfach umzusetzen und wurden von allen Beteiligten willkommen geheißen.

Die Maßnahmen haben keine Veränderung zur vorherigen Situation bewirkt.

Frauenförderung wurde durch die Maßnahmen in unserem Unternehmen vorangetrieben.

Die Umsetzung der Maßnahmen diente vornehmlich der Erfüllung der Vertragsbestimmungen.

Hilfetext: 1 = stimme überhaupt nicht zu | 2 = stimme nicht zu | 3 = stimme weder zu noch lehne ich ab | 4 = stimme zu | 5 = stimme voll und ganz zu

Frage 6

6.) Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen über Ihr Unternehmen auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)?

Frauenförderung war schon immer ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Gleichstellung ist insbesondere seit der Auseinandersetzung mit Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ein Unternehmensziel.

Mittels konkreter Maßnahmen und entsprechender Ressourcen (z.B. Frauenbeauftragte, Gleichstellungspläne) wurde Gleichstellung als Unternehmensziel institutionalisiert.

Frauenförderung als soziale Ausführungsbestimmung ermöglichte Synergien mit anderen Frauenförder- oder Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. Audit berufundfamilie, Einkommensbericht).

Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen sind in unserem Unternehmen strukturell verankert (z.B. in Betriebsvereinbarung).

Hilfetext: 1 = stimme überhaupt nicht zu | 2 = stimme nicht zu | 3 = stimme weder zu noch lehne ich ab | 4 = stimme zu | 5 = stimme voll und ganz zu

Frage 7

7.) Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen über die möglichen Maßnahmen auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)?

Die Maßnahmen sind zur Erreichung der Zielsetzung - des Abbaus von Geschlechterungleichheiten - geeignet.

Die Auswahl an Maßnahmen ist zu breit und zu kompliziert.

Die Auseinandersetzung mit den möglichen Maßnahmen hat die Diskussion über Frauenförderung im Unternehmen befördert.

Hilfetext: 1 = stimme überhaupt nicht zu | 2 = stimme nicht zu | 3 = stimme weder zu noch lehne ich ab | 4 = stimme zu | 5 = stimme voll und ganz zu

Frage 8

8.) Wie würden Sie bzw. Ihr Unternehmen Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung gemäß Ihrer Erfahrungen beurteilen und welche Vorschläge hätten Sie für Überarbeitungen?

Offenes Feld zum Eintippen

Abschluss

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Umfrage zu Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung!

Ihre Angaben sind anonym und dienen der weiteren Entwicklung und Überarbeitung der Maßnahme.

Mit freundlichen Grüßen,

das Team des Frauenservice Wien (MA 57)

Anhang 3: Fragebogen für die Expert*inneninterviews

- Vorstellungsrunde
- erklären des Ablaufes
- Aufnahmegerät
- Consent Sheet unterschreiben lassen
- Erklären wo im Projekt wir jetzt sind.

1. Können Sie mir von Ihrer Tätigkeit bei der Stadt Wien erzählen?
2. Wann und wie sind Sie zum ersten Mal mit dem Thema der Frauenförderung bei der Vergabe von öffentlichen Mitteln in Berührung gekommen?
3. Bei der Umsetzung ist es bestimmt immer wieder zu Fragen gekommen – Welche Ressourcen und Netzwerke/Personen/Dienststellen nutzen Sie im Zuge der Umsetzung des Instruments?“
4. Wie würden Sie Ihre Zusammenarbeit mit den Unternehmen zu diesem Thema beschreiben?
5. Wurde Ihre Zusammenarbeit mit den Unternehmen durch die Maßnahmen beeinflusst?
6. Gab es hier besonders positive oder negative Erfahrungen? Mit Unternehmen oder in internen Prozessen? Hat es z.B. eine Diskussion zu Gleichstellungsthemen angestoßen? Oder hat ein Unternehmen besonders gut darauf reagiert oder sich positiv rückgemeldet?
7. Was könnte besser gemacht werden? Was soll angepasst werden?
8. Was hat bereits jetzt gut gepasst?
9. Haben Sie das Gefühl, dass die Vergabe nach Gleichstellungskriterien bzw. die danach adoptierten Maßnahmen einen Impact haben?
10. Wollen Sie uns noch etwas dazu erzählen oder etwas hinzufügen?
11. Wären Sie auch am Expert*innenworkshop interessiert? Dürfen wir sie diesbezüglich kontaktieren?