

Informationsbericht an den Gemeinderat

BearbeiterIn: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid

GZ: A6F – 20308/2012

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und
Genderpolitik

Betreff: Einkommensberichte der Stadt Graz, Holding Graz
GmbH, GBG Gebäude- und Baumanagement GmbH, ITG
Informationstechnik Graz GmbH für das Jahr 2011

BerichterstatteIn:

In der Gemeinderatssitzung vom 09.06.2011 wurde der Dringliche Antrag „Einkommensberichte in den städtischen Unternehmungen und freiwillige Erstellung von Einkommensberichten für den Magistrat Graz“ einstimmig angenommen.

Analyse und **Empfehlungen**

In Übereinstimmung mit der gesetzlichen Grundlage (Gleichbehandlungsgesetz BGBl. Nr. 7/2011, § 11a) ergab sich daher für die Einkommensberichte für den Berichtszeitraum 2011 – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben laut § 63 GIBG (Berichtspflicht je nach Unternehmensgröße gestaffelt ab dem Jahr 2010) -

- *) die GBG Gebäude- und Baumanagement GmbH
- *) die Holding Graz GmbH (inkl. ihrer Töchtergesellschaften)
- *) die ITG Informationstechnik Graz GmbH und
- *) den Magistrat der Stadt Graz

folgende Vorgehensweise:

*) Die Holding Graz GmbH hat für 2010 entsprechend dem Gesetz mit Ende Juli 2011 den ersten Einkommensbericht erstellt.

*) Die Holding hat nun auch für das Berichtsjahr 2011 einen Einkommensbericht erstellt, um sich so dem Folgerhythmus der Berichtslegung (alle zwei Jahre) anzugleichen.

*) Magistrat, GBG und ITG haben erstmals einen Einkommensbericht erstellt.

- Laut Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) – BGBl. I Nr. 7/2011, § 11a, sind Einkommensberichte alle zwei Jahre zu erstellen. Der nächste Berichtszeitraum betrifft daher das Jahr 2013, die Berichtslegung hat bis 31.03.2014 zu erfolgen.
- Ab dem Berichtszeitraum 2013 (Berichtslegung 2014) sind sämtliche weiteren Beteiligungen mit mehr als 150 Arbeitnehmer_innen zur Erstellung von Einkommensberichten verpflichtet. Das inkludiert auch Töchter von Beteiligungen. (GIBG § 63)
- Die Informationstechnik Graz GmbH legt keine weiteren Einkommensberichte vor (Mitarbeiter_innenzahl < 150).

Für den Einkommensbericht 2011 galten folgende Vorgaben:

- *) die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Verwendungsgruppen;
- *) die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen (gebündelt in 5-Jahres-Schritten);
- *) das Durchschnittsentgelt von Frauen und von Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren;
- *) das Medianarbeitsentgelt von Frauen und von Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren;
- *) Prozentangabe des Anteils der Entlohnung weiblicher Bediensteter im Vergleich zu männlichen Bediensteten in den jeweiligen Kategorien;
- *) das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen;
- *) Anzahl der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in allen Kategorien nach Geschlecht, Anzahl und Prozentzahl;
- *) gibt es kein anzuwendendes kollektivvertragliches oder betriebliches Verwendungsgruppenschema, so sind anstelle von Verwendungsgruppen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden;
- *) als Basis dient das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Zulagen, Nebengebühren, Überstunden (-pauschalen), Sachbezügen etc. und anderer Entgeltbestandteile;
- *) Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. D.h.: bei weniger als drei PERSONEN pro Kategorie, die darzustellen ist, ergeht die Meldung „*“.
- *) Eine Legende (Erklärung der Abkürzungen) ist dem Bericht beizufügen.

Die jeweiligen Einkommensberichte waren bis 31.03.2012 an die jeweiligen Arbeitnehmer_innen-Vertretungen zu übermitteln und ebenfalls als PDF- und Word-Dokument an priska.pschaid@stadt.graz.at. Die Berichte von Magistrat, Holding, ITG und GBG sind termingerecht eingelangt.

Die Berichtslegung erfolgte in guter Kooperation mit dem Referat Frauen & Gleichstellung, etwaige zusätzliche Fragestellungen wurden berücksichtigt. Nicht alle Vorgaben wurden jedoch erfüllt. Das größte Problem scheint die Darstellung der Verwendungsgruppenjahre zu sein. Dies entspricht jedoch auch den Rückmeldungen anderer Unternehmen bzw. Organisationen, die sich mit der Analyse von Einkommensberichten befassen (z.B. Arbeiterkammer, ÖGB, ...). Die Stadt Graz hat jedoch dem ersten Einkommensbericht weitere Auswertungen hinzugefügt, diese Auswertungen sind in Folge bei allen Einkommensberichten anzuwenden.

- Anpassung der Einkommensberichte der Beteiligungen an die Daten des Magistrates (also zusätzliche Aufschlüsselung nach Dienstjahren, Alter, mit/ohne Nebengebühren) unter besonderer Berücksichtigung von unterschiedlichen Definitionen bei den Beteiligungen (z.B.: [Überstunden-]Pauschalen, Sondervereinbarungen,). Das Personalamt der Stadt Graz stellt die Auswertungsparameter zur Verfügung.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind größtenteils schlüssig erklärbar (z.B. weniger [anrechenbare] Dienstjahre), erwartungsgemäß sind die Einkommensunterschiede geringer als in der Privatwirtschaft. Das interessantere Bild ergibt sich jedoch in Hinblick auf die Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Hierarchieebenen, hier ist der Unterschied zur Privatwirtschaft beeindruckend gering.

Magistrat:

- In der Gruppe der Akademiker_innen ist der Frauen- und Männeranteil weitgehend ident (♀: 48,6%, ♂: 51,4%). Bei gerechter Verteilung müsste sich dieser prozentuelle Anteil auch in den einzelnen Dienstklassen zeigen. Folgende Tabelle veranschaulicht aber ein anderes Bild:

Dienstklasse	Stellenanzahl gesamt	Männer (Zahl)	Männer (%)	Frauen (Zahl)	Frauen (%)
A IX	4	4	100%	0	0%
A VIII	25	20	80%	5	20%
A VII	109	72	66%	37	34%
A III-VI	152	53	34,9%	99	65%
A IX, A VIII, A VII	138	96	69,6%	42	30,4%
A IX, A VIII, A VII, A III-VI	290	149	51,4%	141	48,6%

D.h., dass rd. 70% der Akademiker höherwertige Dienstposten bekleiden, während 70% der Akademikerinnen in der Grundeinstufung vorzufinden sind.

Im B-Bereich zeigt sich nur auf ersten Blick ein anderes Bild, denn von insgesamt 442 Stellen entfallen 60,9% auf Frauen und 39,1% auf Männer. Aber der deutlich höhere Frauenanteil in dieser Dienstklasse findet sich in der Verteilung zwischen B II-V, B VI und B VII nicht wieder. Folgende Tabelle veranschaulicht dies:

Dienstklasse	Stellenanzahl gesamt	Männer (Zahl)	Männer (%)	Frauen (Zahl)	Frauen (%)
B VII	58	32	55,2%	26	44,8%
B VI	113	58	51,3%	55	48,7%
B II-V	271	83	30,6%	188	69,4%

B VI, B VII	171	90	52,6%	81	47,4%
B II-V, B VI, B VII	442	173	39,1%	269	60,9%

Hier müsste sich der 60,9%ige Frauenanteil in allen Klassen widerspiegeln, interessanterweise ist jedoch der Männeranteil in den höherwertigen Klassen deutlich höher als beim Gesamtanteil.

In diesem Zusammenhang wird auf die im Jahr 2003 durchgeführte Gleichstellungsbefragung im Magistrat hingewiesen (die gesamte Auswertung ist unter <http://www.graz.at/cms/beitrag/10101583/1883977> abrufbar). Bei der Fragestellung „Gründe, warum Frauen in den oberen Hierarchieebenen unterrepräsentiert sind“, waren – bei der Möglichkeit, drei Gründe zu nennen, die häufigsten Antworten von Männern:

1. Frauen verzichten auf Karriere, weil sie Familie haben oder wollen und
2. + 3. Frauen wollen soziale Kontakte nicht vernachlässigen, und von

Frauen:

1. Männer fördern eher Männer
2. Vergleichbare Leistungen von Frauen werden weniger anerkannt
3. Frauen werden weniger oft auf Aufstiegsmöglichkeiten angesprochen.

Nachdem die Fluktuationsrate beim Magistrat äußerst gering ist, passieren Veränderungen nur in kleinen Schritten. Es muss jedoch angemerkt werden, dass zum einen im Rahmen der Implementierung von Gender Mainstreaming die Assessment-Center-Verfahren zur Führungskräfteauswahl, die unter Einbindung externer Personalberater_innen erfolgt, auf Gleichstellung ausgerichtet wurden, zum anderen zeigen Besetzungen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen doch steigt. Eine Detailsicht wird die unten angeführte Masterarbeit zeigen.

- Umsetzung der Maßnahmen und Empfehlungen in der Stadt und ihren Beteiligungen, die sich aus der im Februar 2012 beauftragten Masterarbeit „Karrierewege“, deren Fertigstellung mit September 2012 avisiert ist.
- Erarbeitung eines Maßnahmenpaketes zur positiven Diskriminierung von Frauen bei Stellenbesetzungen, besonders in Hinblick auf Anforderungsprofile, Ausschreibungen und Auswahlverfahren und unter Berücksichtigung der Personalbedarfsplanung 2015, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Projektgruppenteilnehmer_innen: Magistrat Graz/Referat für Personalentwicklung, Referat Frauen & Gleichstellung und den Personalverantwortlichen und Gender-Beauftragten der Beteiligungen, unter Einbindung von Personalvertretung bzw. den jeweiligen gewerkschaftlichen Vertretungen.
- Implementierung eines Gender Impact Assessments (Vorab-Prüfverfahren für alle personalrelevanten Maßnahmen/Änderungen in Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer, um strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden) für die Stadt und ihre Beteiligungen.

Beteiligungen:

Der höchste Unterschied in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern zeigt sich bei der GBG (in der Klasse „Einzelvereinbarungen“ minus 28,85% für Frauen im Durchschnitt, minus 36,35% im Median), danach folgt die Holding in der Klasse Z V (minus 17% für Frauen im Durchschnitt, minus 21,25% im Median), im Magistrat zeigt sich der höchste Wert in der Klasse A III – VI (minus 12,09% für Frauen im Durchschnitt, minus 14,1% im Median). Im höherwertigen A-Bereich erzielen Männer beim Magistrat bei geringeren Dienstjahren ein höheres Gehalt, was auf Sonderverträge zurückzuführen ist. Jedoch ist gesamt darauf hinzuweisen, dass diese Unterschiede aus dem Alter bzw. den Dienstjahren resultieren.

Bei allen Beteiligungen wurde um eine detaillierte Rückmeldung zu den Einkommensunterschieden in den jeweiligen Bereichen ersucht. Die Einkommensunterschiede resultieren aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen, bei denen eben nicht überall Überstundenvergütungen, Prämien und/oder Abgeltung von Rufbereitschaften anfallen bzw. z.T. auch aus unterjährigen Dienstverhältnissen, wobei die Gehälter zwar hochgerechnet wurden, jedoch bei „Neulingen“ noch keine Mehrleistungen anfallen.

Aber auch hier ist prinzipiell anzumerken, dass bei Dienstnehmerinnen weniger Mehrleistungen anfallen und damit geringere Einkommen entstehen. Das kann daran liegen, dass in den traditionellen Frauenberufen weniger oder keine Überstunden anfallen, dass bei Teilzeitbeschäftigten keine Mehrleistungen in der Holding Graz anfallen oder dass Frauen aus familiären oder persönlichen Gründen eher nicht zu Mehrleistungen herangezogen werden. Es zeigt sich auch, dass familienfreundliche Dienstzeiten bei den Grazer Linien ebenfalls zu geringerer Entlohnung der Fahrerinnen führen. Das bedeutet aber, dass Angebote, die eigentlich im positiven Sinne für Frauen initiiert wurden, in realiter zu einer strukturellen Ungleichbehandlung führen. Der bloße Hinweis auf mögliche Gründe reicht aber nicht aus, hier ist eine Detailanalyse für die einzelnen Beschäftigungsfelder durchzuführen.

- Detailanalyse der leistungsbezogenen Vergütungen in Hinblick auf Geschlecht und Tätigkeitsbereich als Basis für eine Neukonzeption.

- Neukonzeption von frauen- und familienfreundlichen Angeboten, vor allem im Bereich der Holding, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu vermeiden.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Holding für das Jahr 2011 einen Genderbericht erstellt hat. Das Zahlenkompendium bietet die Basis für weitere Analysen und Maßnahmen, die im Gleichstellungsmanagement bei der Holding zur Umsetzung kommen werden. Dies wird im Bericht auch besonders hervorgehoben. Die GBG hat seit Mai 2012 eine Gender Mainstreaming-Beauftragte, auch hier sind weitere Maßnahmen geplant. Für den Magistrat gibt es ebenfalls eine sehr detaillierte Personalstatistik, die Basis weiterer Handlungsanleitungen sein kann und wird. In der Projektgruppe „Personalmanagement“ wurde das Maßnahmenpaket „Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement“ beschlossen, dabei sind mehrere Punkte mit den vorliegenden Einkommensberichten, weiteren Statistiken und Berichten bereits erfüllt. Abschließend muss das Bestreben aller Organisationen nach Transparenz positiv hervorgehoben werden.

Gemäß § 45 Abs. 6 des Statutes der Landeshauptstadt Graz wird der

Informationsbericht

zur Kenntnis genommen.

Die Bearbeiterin:
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid
(elektronisch gefertigt)

Die Stadtsenatsreferentin:
Stadträtin Dr.in Martina Schröck
(elektronisch gefertigt)

Der Gemeinderatsausschuss für Frauen, Gleichstellung und Genderpolitik hat in seiner Sitzung am 2012 den vorstehenden vom Referat Frauen & Gleichstellung - ausgearbeiteten Informationsbericht vorberaten und stimmt diesem Informationsbericht zu.

Die Obfrau des Ausschusses für Frauen,
Gleichstellung und Genderpolitik:

Die Schriftführerin:

(Mag.^a DIⁱⁿ (FH) Daniela Grabe)

Irene Platzer

	Signiert von	Pschaid Priska
	Zertifikat	CN=Pschaid Priska,OU=Amt für Jugend und Familie,O=Stadt Graz,L=Graz,ST=Styria,C=AT
	Datum/Zeit	2012-06-14T10:59:14+02:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: http://egov2.graz.gv.at/pdf-as verifiziert werden.

	Signiert von	Schröck Martina
	Zertifikat	CN=Schröck Martina,OU=Stadträtin Mag. Dr. Martina Schröck,O=Stadt Graz,L=Graz,ST=Styria,C=AT
	Datum/Zeit	2012-06-18T13:51:38+02:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: http://egov2.graz.gv.at/pdf-as verifiziert werden.