

Bericht an den Gemeinderat

BearbeiterIn: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid

GZ: A6F – 20308/2012/0009

BerichterstatterIn: ...

Betreff: Informationsbericht zu den Einkommensberichten
2013 von Magistrat, Holding und GBG

Graz, 16.10.2014

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.

In Übereinstimmung mit der gesetzlichen Grundlage (Gleichbehandlungsgesetz BGBl Nr. 7/2011, § 11a) ergab sich daher die erste Berichtslegung im Jahr 2012 für das Jahr 2011, folgend dann eine zweijährliche Berichtslegung, nunmehr 2014 für das Jahr 2013 – 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)
- *) den Magistrat der Stadt Graz.

Rechtliche Basis:

*) Laut Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) – BGBl. I Nr. 7/2011, § 11a, sind Einkommensberichte alle zwei Jahre zu erstellen. Der nächste Berichtszeitraum betrifft daher das Jahr 2015, die Berichtslegung hat bis 31.03.2016 zu erfolgen.

*) Ab dem Berichtszeitraum 2013 (Berichtslegung 2014) sind sämtliche weiteren Beteiligungen mit mehr als 150 Arbeitnehmern_innen zur Erstellung von Einkommensberichten verpflichtet. Das inkludiert auch Töchter von Beteiligungen. (GIBG § 63)

Für den Einkommensbericht 2013 galten – wie bereits für die Berichte 2011 - folgende Vorgaben:

Anzugeben sind:

- *) 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;
- *) die Prozentangabe des Anteils der Entlohnung weiblicher Bediensteter im Vergleich zu männlichen Bediensteten in den jeweiligen Kategorien
- *) Anzahl der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in allen Kategorien nach Geschlecht, Anzahl und Prozentzahl.

*) Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen.

*) 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 31.03.2013 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 und GBG sind termingerecht eingelangt.

Der bereits 2012 dargelegten Empfehlung, die Einkommensberichte von Holding und GBG in Analogie zum Bericht des Magistrates (erweiterte Auswertungen zu den Kategorien „Dienstjahre“ und „Alter“) wurde nicht nachgekommen.

Es ergeht daher nochmals die Empfehlung:

*) 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.

Im Vergleich zu den Einkommensberichten für das Jahr 2011 gibt es kaum Veränderungen, weder in Bezug auf die zahlenmäßige Verteilung noch auf die Gehaltsdifferenzen.

Magistrat:

- In der Gruppe der Akademiker_innen ist der Frauen- und Männeranteil weitgehend ident (♀: 48,5%, ♂: 51,5%). 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	110	74	67,3%	36	32,7%
A III–VI	166	59	35,5%	107	64,5%

A IX, A VIII, A VII	139	98	70,5%	41	29,5%
A IX, A VIII, A VII, A III-VI	305	157	51,5%	148	48,5%

D.h., dass rd. 70% der Akademiker höherwertige Dienstposten bekleiden, während rd. 65% der Akademikerinnen in der Grundeinstufung vorzufinden sind.

Im B-Bereich zeigt sich nur auf ersten Blick ein anderes Bild, denn von insgesamt 471 Stellen entfallen 60% auf Frauen und 40% 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	33	56,9%	25	43,1%
B VI	116	55	47,4%	61	52,6%
B II-V	297	100	33,7%	197	66,3%
B VI, B VII	174	88	50,6%	86	49,4%
B II-V, B VI, B VII	471	188	39,9%	283	60,1%

Hier müsste sich der 60,1%ige Frauenanteil in allen Klassen widerspiegeln, interessanterweise ist jedoch der Männeranteil in den höherwertigen Klassen deutlich höher als beim Gesamtanteil.

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 zeigt die gemeinsam vom Personalamt und dem Referat Frauen & Gleichstellung in Auftrag gegebene Forschungsarbeit **„Hat Karriere ein Geschlecht? Eine gleichstellungspolitische Analyse der Personalauswahl und der Aufstiegsmöglichkeiten im Magistrat Graz“**. Die Ergebnisse der Studie wurden im Frühjahr 2013 den Auftraggeber_innen präsentiert.

Kurz zusammengefasst die Ergebnisse:

Insgesamt zeigt die Studie, dass im Betrachtungszeitraum 2001 - 2011 in der Personalauswahl keine großen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestanden, während gravierende Differenzen bei den Aufstiegen zu verzeichnen waren.

Die Analyse der **Personalauswahl** ergab Folgendes:

- Der Frauenanteil nahm von den Bewerbungen über die Hearings zu den Besetzungen ab.

- ☑ Weniger als die Hälfte der ausgeschriebenen Dienstposten wurde mit Frauen besetzt.
- ☑ Die meisten Bewerbungen reichten Frauen für die am höchsten bewerteten Dienstposten ein. Der Frauenanteil sank bei den a-Posten von den Bewerbungen zu den Besetzungen allerdings um zehn Prozentpunkte.
- ☑ Intern bewarb sich fast bei jedem zweiten ausgeschriebenen Topposten keine Frau, trotzdem wurde die Hälfte dieser Stellen mit Frauen besetzt.
- ☑ Insgesamt kann ein positiver Trend festgestellt werden, da sich die Frauen- und Männeranteile im Auswahlprozess in der Betrachtungsperiode annäherten.

Die Analyse der **Karriereläufe** führte zu folgenden Ergebnissen:

- ☑ Frauen besetzten überdurchschnittlich oft Dienstposten der Wertigkeit c, während Männer überdurchschnittlich in der Dienstpostengruppe a vertreten waren.
- ☑ Während 45% der Männer in der Betrachtungsperiode aufstiegen, besetzten 82% der Frauen zu Dienstantritt den gleichen Dienstposten wie zum Erhebungszeitpunkt.
- ☑ Männer hatten eine mehr als **dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit**, auf einen höheren Dienstposten aufzusteigen als Frauen.

Zusammenfassend waren Phänomene vertikaler und horizontaler Segregation feststellbar: Frauen übernahmen vermehrt Positionen in frauendominierten Ämtern, wurden öfter auf niedrig bewerteten Dienstposten besetzt, waren als Vorsitzende bei den Hearings in der Minderheit und hatten dreimal geringere Aufstiegschancen als Männer. Positiv ist zu bemerken, dass es bei internen Ausschreibungen höherwertige Dienstposten überdurchschnittlich oft mit Frauen besetzt wurden. Auf Basis der Ergebnisse wurden unterschiedliche gleichstellungspolitische Maßnahmen als Handlungsempfehlungen formuliert.

Mit der Erarbeitung konkreter Umsetzungsschritte für die in der Studie angeführten Empfehlungen – wie im GR-Bericht 2012 vorgeschlagen - wurde die Autorin im Herbst 2013 – wieder gemeinsam vom Personalamt und dem Referat Frauen & Gleichstellung – beauftragt. Die Ergebnisse werden noch im Herbst 2014 vorliegen und den Auftraggeber_innen präsentiert. Die Umsetzung wird sodann umgehend in die Wege geleitet. Über die konkreten Umsetzungsschritte wird das Referat Frauen & Gleichstellung laufend auf der Website www.frauen.graz.at und www.graz./gleichstellung berichten. Der Gemeinderat wird spätestens beim nächsten Informationsbericht zu den Einkommensberichten über die erfolgte Umsetzung informiert.

Beteiligungen:

Der höchste Unterschied in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern zeigt sich bei der GBG (in der Klasse „Einzelvereinbarungen“ minus 32,9% (28,85% 2011) für Frauen im Durchschnitt, minus 45,7% (36,35% 2011) im Median), danach folgt die Holding in der Klasse Z V (minus 17% für Frauen im Durchschnitt, minus 21,25% im Median – beide Werte gleich wie 2011).

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.

Es wird daher nochmals angeregt, vorhandene frauen- und familienfreundliche Angebote, vor allem im Bereich der Holding, neu zu konzipieren, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu vermeiden.

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 Bürgermeisterstellvertreterin:
Dr.ⁱⁿ Martina Schröck
(elektronisch gefertigt)

Der Gemeinderatsausschuss für Frauen, Gleichstellung und Genderpolitik hat in seiner Sitzung am 2014 den vorstehenden vom Referat Frauen & Gleichstellung - ausgearbeiteten Informationsbericht vorberaten und stimmt diesem Informationsbericht zu.

Die Vorsitzende des Ausschusses für Jugend
und Familie, Frauenangelegenheiten, SeniorInnen
und Wissenschaft:

Die Schriftführerin:

(Mag.^a Alexandra Marak-Fischer)

(Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid)

Der Antrag wurde in der heutigen		<input type="checkbox"/>	öffentlichen	<input type="checkbox"/>	nicht öffentlichen Gemeinderatssitzung
<input type="checkbox"/>	bei Anwesenheit von Gemeinderäten_innen				
<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitlich (mit Stimmen /..... Gegenstimmen) angenommen.		
<input type="checkbox"/>	Beschlussdetails siehe Beiblatt				
Graz, am				Der/die Schriftführerin:	



Zusatzantrag

eingbracht in der Gemeinderatssitzung am 16. Oktober 2014

von

GRⁱⁿ DI (FH) Mag.^a Daniela Grabe

Betrifft: Zusatzantrag zu A 6 F – 20308/2012/0009 Informationsbericht zu den Einkommensberichten 2013 von Magistrat, Holding und GBG

Der Gemeinderat bekennt sich zur Wichtigkeit der Gleichstellungsförderung im unmittelbaren eigenen Bereich als öffentliche Dienstgeberin und beschließt daher zur Unterstützung dieses Anliegens und um die Dringlichkeit von Förderungsmaßnahmen zu unterstützen:

1. Ein **erweiterter Informationsbericht zum Einkommensbericht "Haus Graz"**, u.a. mit ersten Vorschlägen für konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungsförderung im städtischen MitarbeiterInnenbereich wird dem Gemeinderat bzw. seinem vorberatenden Ausschuss bis **spätestens Ende 2. Quartals 2015** vorgelegt
2. Dieser erweiterte Informationsbericht umfasst wie im Ausschuss diskutiert jedenfalls folgende Punkte:
 - **Kriterien und Messparameter zur Beurteilung der Entwicklung bezüglich Einkommens- und Karriere-Schere** und zum (zwei-) jährlichen Vergleich der Einkommens- und Karriere-Entwicklungssituation im "Haus Graz" (als erster Diskussionsvorschlag),
 - Information über den aktuellen Status Quo der (im Gleichstellungsaktionsplan 2012 empfohlenen) **Anrechenbarkeit von Familienerziehungszeiten auf die Vorrückungen** im Magistratsschema und über den Stand der Gespräche bzw. die Positionen seitens des Personalressorts,
 - Information über den **Stand der Dinge bei der Implementierung von gleichstellungsorientiertem Personalmanagement** (siehe Gleichstellungsaktionsplan Sept. 2012),

- **Übersicht über die aktuellen konkreten Maßnahmen** zur Förderung von Gleichstellung von Frauen bzw. Männern **in unterrepräsentierten Berufsfeldern** im städtischen Zuständigkeitsbereich,
 - Information über die (laut Informationsbericht für Herbst 2014 terminisierten) **Vorschläge für konkrete Umsetzungsschritte**, die **aus der im Bericht genannten Studie** im Auftrag de Referats Frauen & Gleichstellung entwickelt worden sind,
 - Information, inwieweit der Ansatz eines **"Family Mainstreaming"** in die geplanten Kennzahlen und Maßnahmen einbezogen werden kann,
3. **sowie die Auflistung der von den städtischen Tochterunternehmen erbetenen derzeit noch ausständigen Beschäftigungszahlen und -daten**, die im zuständigen Ausschuss als wünschenswert diskutiert worden sind als Ergänzung zum vorliegenden Informationsbericht, damit diese entsprechend nachgereicht und in einen Folgebericht eingearbeitet werden können.
4. Weiters soll die von Frauenstadträtin Dr.in Martina Schröck in Aussicht gestellte Arbeitsgruppe aller FrauensprecherInnen noch heuer einberufen werden.