

Bericht an den Gemeinderat

BearbeiterIn: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid

GZ: MD – 20308/2012

Informationsbericht zu den Einkommensberichten 2017 von
Magistrat, Holding und GBG – Nachtrag/Korrektur

Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender
Mainstreaming, Frauenangelegenheiten,
Katastrophenschutz und Feuerwehr, internationale
Beziehungen und Menschenrechte

BerichterstellerInnen: GRin Wutte

Graz, 17.10.2019

In der Gemeinderatssitzung vom 04.07.2019 wurde der Informationsbericht zu den Einkommensberichten von Magistrat, Holding und GBG einstimmig zur Kenntnis genommen.

Die im Bericht angeführte Tabelle war der Versuch, einen Überblick über alle Verwendungsgruppen in den Organisationen zu geben, wobei sich nachträglich herausgestellt hat, dass die Rechenmethode zu unrichtigen Ergebnissen geführt hat, weil die Einkommensklassen, bei denen es z.B. keine Angaben bei weiblichen Gehältern gab (entweder unter 5 Frauen oder keine Frauen in dieser Gehaltsklasse), falsch berücksichtigt wurden. Es ist kaum möglich, alle mit zu berücksichtigenden Faktoren in eine Zahl zu packen. Fazit: Ein sinnvoller Vergleich kann sich nur jeweils auf die Verwendungsgruppe beziehen bzw. immer unter Berücksichtigung der horizontalen und vertikalen Geschlechtertrennung in der jeweiligen Organisation bzw. in den einzelnen Verwendungsklassen. Eine Zusammenschau wird immer eine (verfälschende) Verkürzung sein.

Die Einkommensberichte weisen sowohl Durchschnittswerte (d.h. der Durchschnitt alle Werte einer Gruppe) als auch den jeweiligen Median (d.h. 50% verdienen mehr und 50% weniger) aus. Die Basis der Einkommensberichte sind Vollzeitbeschäftigungen, Teilzeitwerte sind hochgerechnet. Der Vergleich zwischen Median und Durchschnittsgehalt ist deshalb interessant, weil er Ausreißer nach oben oder unten anzeigt. Ist das Durchschnittsgehalt höher als der Median, gibt es einige wenige, die sehr viel besser verdienen als der Rest.

Trotzdem ein kurzer Vergleich des Medians, der Durchschnittseinkommen und dann der Vergleich zum Equal Pay Day.

Medianvergleich

Der Median der Einkommen der Frauen liegt beim Magistrat in den einzelnen Verwendungsgruppen **zwischen 88,62%** (Verwendungsgruppe D IV) und **121,93%** (Verwendungsgruppe C I-V) des Medians der Einkommen der Männer. Bezugswert ist der männliche Median. In acht Verwendungsgruppen (A III-VI, B VII, C I-IV, K, KB, S und 2/I) liegt der Median der Einkommen der Frauen über 100%, in drei Verwendungsgruppen unter 95% (D IV, 2/1/1Q, 3P/2/1) des männlichen Medians. **Die höchste negative Abweichung des Medians der Einkommen der Frauen beträgt daher – 11,38% gegenüber dem Median der Einkommen der Männer.**

Der **Median der Einkommen der Frauen bei der Holding** liegt **zwischen 83,04%** (Verwendungsgruppe FA) und **106,32%** (Verwendungsgruppe AN V) im Vergleich zum Median der Einkommen der Männer. In drei Verwendungsgruppen liegt der Median über 100% (Verwendungsgruppe AN V, H II und Y4), in

neun Verwendungsgruppe unter 95% (Verwendungsgruppe AN II, H III, H IV, H V, Z II, Z III, Z IV, D, FA). **Die höchste negative Abweichung des Medians der Einkommen der Frauen beträgt daher -16,96% gegenüber dem Median der Einkommen der Männer.**

Bei der **GBG liegt der Median der Einkommen der Frauen zwischen 58,65%** (Verwendungsgruppe Einzelv.) und **104%** (Verwendungsgruppe C V) des Medians der Einkommen der Männer. In einer Verwendungsgruppe liegt der Median über 100% (C V), in drei Verwendungsgruppen unter 95% (VGR III, L 6, Einzelv.) des Medians der Einkommen der Männer. **Die höchste negative Abweichung des Medians der Einkommen der Frauen beträgt daher -41,35% gegenüber dem Median der Einkommen der Männer.**

Die unterschiedlichen Abweichungen im Median bei Magistrat, GBG und Holding ergeben sich durch die verschiedenen Berufsgruppen bzw. durch die Einstufung im gleichen Kollektivvertrag mit unterschiedlichen Aufgabengebieten und daher unterschiedlichen Nebengebühren/Zulagen. Das betrifft zum Beispiel Einstufungen bei den Graz Linien: Die Bezahlung für Frauen und Männer ist natürlich gleich, aber die Vergütung für Wochenend- und Nachtdienste, die häufiger von Männern geleistet werden, führt zu höherer Entlohnung der Männer. Das gilt auch für Bereiche im klassischen Verwaltungsdienst, wo mehr Frauen beschäftigt sind als im technischen Dienst, bei dem Ruferreichbarkeiten bzw. Überstunden anfallen, daher die höhere Entlohnung (im Durchschnitt) von Männern.

Durchschnittsvergleich

Das **niedrigste Durchschnittseinkommen für Frauen** beträgt beim **Magistrat** 29.260 Euro (Verwendungsgruppe KB), das für Männer 28.557€ (Verwendungsgruppe KB), das ergibt **eine positive Abweichung von + 703€ des Durchschnittseinkommens der Frauen** gegenüber dem Durchschnittseinkommen der Männer. **Das höchste Durchschnittseinkommen für Frauen** beträgt 115.375€ (Verwendungsgruppe A VIII), das für Männer 117.883€ (Verwendungsgruppe A VIII), das ergibt **eine negative Abweichung von – 2.508€ des Durchschnittseinkommens der Frauen** gegenüber dem Durchschnittseinkommen der Männer.

Das **niedrigste Durchschnittseinkommen für Frauen** beträgt bei der **Holding** 26.171,54 (Verwendungsgruppe FA), das für Männer 30.461,60€ (Verwendungsgruppe AN V), das ergibt **eine negative Abweichung von – 4.290,06€ des Durchschnittseinkommens der Frauen** gegenüber dem Durchschnittseinkommen der Männer. **Das höchste Durchschnittseinkommen für Frauen** beträgt 92.390,80 (Verwendungsgruppe H I), das für Männer 113.282,52€ (Verwendungsgruppe SV-VSB), das ergibt **eine negative Abweichung von -21.591,72€ des Durchschnittseinkommens der Frauen** gegenüber dem Durchschnittseinkommen der Männer.

Das **niedrigste Durchschnittseinkommen für Frauen** beträgt bei der **GBG** 17.675,70€ (Verwendungsgruppe VGR II), das für Männer 24.489,85€ (Verwendungsgruppe L 2), das ergibt **eine negative Abweichung von -6.814,15€ des Durchschnittseinkommens der Frauen** gegenüber dem Durchschnittseinkommen der Männer. **Das höchste Durchschnittseinkommen für Frauen** bei der GBG beträgt 50.624,44€ (Verwendungsgruppe C V), das für Männer 79.919,32€ (Verwendungsgruppe VGR V), das ergibt **eine negative Abweichung von -29.294,88€ des Durchschnittseinkommens von Frauen** gegenüber dem Durchschnittseinkommen der Männer.

Auch beim Durchschnittseinkommen zeigt sich eine deutlich höhere Abweichung beim höchsten und niedrigsten Durchschnittswert der Einkommen der Frauen gegenüber dem Durchschnittseinkommen der Männer bei Holding und GBG im Vergleich zum Magistrat.

Equal Pay Day

Informationsbericht_ "Einkommensberichte" – Nachtrag/Korrektur
GR Oktober 2019 GZ: MD-20308/2012

Der **Equal Pay Day Graz** fiel 2018 auf den 22. Oktober, in der Steiermark auf den 14. Oktober und österreichweit auf den 20. Oktober. Vergleichswert Österreich 2010: 29. September. Europaweit liegt der Gender Pay Gap (Durchschnittswert) bei - 16,2% für Frauengehälter, der Österreich-Wert liegt bei bedauerlichen rd. - 20%. Das für den Equal Pay Day 2018 errechnete Durchschnittsgehalt für Frauen in Graz beträgt 44.760€, das für Männer 55.456€.

Der **Durchschnittswert für den Magistrat beträgt für Frauen 43.443,32€, für Männer 51.415,45€**, das ergibt eine Differenz von - 7.972,13 bzw. einen **Einkommensgap in Höhe von - 15,5% bei Einkommen der Frauen.**

Bei der **Holding beträgt der Durchschnittswert für Frauen 45.888,72€, für Männer 49.334,63€**, das ergibt eine Differenz von -3.445,90€ bzw. einen **Einkommensgap von - 6,98% bei Einkommen der Frauen.**

Bei der **GBG beträgt der Durchschnittswert für Frauen 27.500,13 €, für Männer 37.182,81€**, das ergibt eine Differenz von -9.682,68€ bzw. einen **Einkommensgap von - 26,04% bei Einkommen der Frauen.**

Die höchsten Einkommensklassen (Direktion, Vorstand Geschäftsführung) sind bei dieser Berechnung – teilweise mangels Angabe - nicht berücksichtigt! Nicht berücksichtigt bei dieser Berechnung sind auch alle Verwendungsklassen ohne Angaben, d.h. unter Wahrung der Anonymität sind keine Werte angegeben.

Der Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender Mainstreaming, Frauenangelegenheiten, Katastrophenschutz und Feuerwehr, internationale Beziehungen und Menschenrechte stellt gemäß § 45 Abs 2 Z 2 des Statutes der Landeshauptstadt Graz 1967, LGBl. Nr. 130/1967 idF LGBl Nr. 45/2016 den

Antrag,

den Informationsbericht/Korrektur zur Kenntnis zu nehmen.

Die Bearbeiterin:

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

Der Magistratsdirektor:

Mag. Martin Haidvogel
(elektronisch gefertigt)

Der Stadtsenatsreferent:



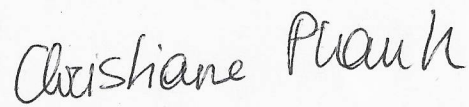
Bürgermeister Mag. Siegfried Nagl


Der Gemeinderatsausschuss Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender Mainstreaming, Frauenangelegenheiten, Katastrophenschutz und Feuerwehr, internationale Beziehungen und Menschenrechte in seiner Sitzung am ^{15.10.}..... 2019 hat den vorstehenden von der MD/Internes Gleichstellungsmanagement ausgearbeiteten Bericht vorberaten und angenommen.


Der Vorsitzende des Ausschusses für
Verfassung, Organisation, Gender
Mainstreaming, Frauenangelegenheiten,
Katastrophenschutz und
Feuerwehr, internationale Beziehungen
und Menschenrechte


Die Schriftführerin:


(GR Harry Pogner)


(Christa Gruber)

Der Antrag wurde in der heutigen	<input checked="" type="checkbox"/> öffentlichen	<input type="checkbox"/> nicht öffentlichen Gemeinderatssitzung
<input type="checkbox"/> bei Anwesenheit von Gemeinderät*innen		
<input checked="" type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitlich (mit Stimmen /..... Gegenstimmen) angenommen.	
<input type="checkbox"/> Beschlussdetails siehe Beiblatt		
Graz, am <u>17.10.2019</u>	Der/die Schriftführerin: 	

	Signiert von	Pschaid Priska
	Zertifikat	CN=Pschaid Priska,O=Magistrat Graz, L=Graz,ST=Styria,C=AT,
	Datum/Zeit	2019-10-10T11:51:32+02:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: https://sign.app.graz.at/signature-verification verifiziert werden.

	Signiert von	Zwanzger Erika
	Zertifikat	CN=Zwanzger Erika,O=Magistrat Graz, L=Graz,ST=Styria,C=AT,
	Datum/Zeit	2019-10-10T13:30:09+02:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: https://sign.app.graz.at/signature-verification verifiziert werden.