



## Dringlicher Antrag der Grünen-ALG

eingbracht in der Gemeinderatssitzung vom 20. Oktober 2016

von

**GR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> DI (FH) Daniela Grabe**

### **Betrifft: Equal Pay Day 2016 und weitere Maßnahmen zur Verringerung von Einkommensunterschieden im Wirkungsbereich der Stadt Graz**

Auf unserer städtischen Website [graz.at](http://graz.at) lesen wir zum heurigen Equal Pay Day 2016, dem internationalen Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern am 13. Oktober völlig zu Recht:

*Noch immer ist die Arbeit von Frauen weniger Wert als die Arbeit von Männern. Der Equal Pay Day ist der Tag, an dem Männer statistisch gesehen schon so viel verdienen haben, wie Frauen noch bis zum Jahresende verdienen werden. „Das heißt, ab 13. Oktober arbeiten die Grazer Frauen gratis“, so Michael Ehmann, Stadtrat für Frauen und Gleichstellung, der diese Situation als völlig inakzeptabel betrachtet und sie als „Appell für die Kollektivverhandlungen vor allem in Berufen, in denen Frauen tätig sind“ betrachtet.*

*In Graz fällt der Equal Pay Day heuer auf den 13. Oktober. Im Durchschnitt verdienen Grazerinnen damit um 21,6 Prozent weniger als Grazer für die gleichwertige Arbeit. Die Bezahlung von Frauen ist seit jeher schlechter. So spricht man von typischen „Frauenberufen“. „Die Bezahlung der Frauen ist schlecht, nicht die Berufe!“, so Ehmann. „Natürlich muss es ein Ziel sein, dass diese Berufe besser bezahlt werden. Gleichzeitig sind wir gefordert, Mädchen und jungen Frauen auch Berufe aufzuzeigen, die außerhalb der traditionellen „Frauen“-berufe liegen.“ [...].<sup>1</sup>*

#### **(1) Stadt Graz als Dienstgeberin**

**Die Stadt Graz als Dienstgeberin und ihre Tochtergesellschaften gehen** bei der Beseitigung solcher ungerechtfertigten Einkommensunterschiede bzw. finanzielle Benachteiligung inkludierender Karriereverläufe bekanntlich **mit gutem Beispiel voran** – einerseits aufgrund der Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes, andererseits durch Bemühungen etwa für eine höhere Stundenausmaß-Möglichkeit bei Teilzeitkräften wie im Reinigungsbereich der städtischen Immobilientochter GBG.

**Nichtsdestotrotz** ist - wie wir etwa aus den **"Einkommensberichten Haus Graz"** des Referats für Frauen und Gleichstellung wissen, hier durchaus **noch "Luft nach oben"** - auch aus "historischen Gründen" (z.B. Folgewirkungen unterschiedlicher Einstufungen bzw. Karriereverläufe in der Vergangenheit, siehe untenstehende Auszüge aus den Einkommensberichten).

**Um hier über noch genaueres Zahlenmaterial** der aktuellen Situation **zu verfügen** und daraus etwaige weitere Maßnahmen abzuleiten, wäre es aus unserer Sicht sinnvoll, die **vorhandenen**

---

1 <http://www.graz.at/cms/beitrag/10276204/7220807/>

**Berichte zu Personal und Einkommen auszuweiten** und noch stärker nach Geschlechtern aufgegliederte detaillierte Personal- und (natürlich anonymisierte) Einkommensberichte anzustreben.

In der Diskussion etwa des aktuellen Stadtrechnungshofberichts zum Personalmanagement der Stadt Graz hat sich gezeigt, dass z.B. der jährliche Bericht *Das Personalwesen in Zahlen* „nicht wirklich gegendert“ vorliegt, so zumindest die mündliche Auskunft. Um hier ggf. gegensteuern zu können, wäre ein genauere Aufschlüsselung natürlich für uns als Verantwortliche der Stadt Graz hilfreich – sei es in Form dieses Personalberichts, sei es in einer noch ausführlicheren Darstellung im zu erwartenden **„Einkommensbericht Haus Graz 2015“** - wenn möglich auch unter Einbeziehung der aktuellen Sonderverträge der Stadt Graz (immerhin auf 130 Stellen einer), die – soweit uns bekannt – nicht dem klar gleichstellenden Gehaltsschema der Stadt unterliegen.

## **(2) Frauen und Männer in Führungspositionen – Mentoring & Co.:**

Erfreulicherweise aber hat sich zumindest beim Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen (Abteilungsleitungen) durch die (pensionsbedingten) Neuausschreibungen und Nachbesetzungen des aktuellen Jahres einiges verbessert. Diese erfreuliche Entwicklung könnte auch als Anlass genommen werden, das in den Jahren 2014 gestartete Projekt des **Frauen-Mentoring** durch weibliche Führungskräfte noch zu **erweitern**, da es nun ja, anders als zum damaligen Zeitpunkt, auch deutlich mehr potenzielle Mentorinnen gibt, die sich hier einbringen könnten.

Wir plädieren hier daher für die **Ausweitung des aktuellen Projekts zu Frauen-Mentoring (oder auch anderen Fördermöglichkeiten)** für künftige weitere Führungskräfte und **eine erneute Diskussion über mögliche Ausweitungen auch in andere Personalebene**n:

## **(3) Zwischenbericht und Ausweitung der bisherigen Anregungen des Referats für Frauen und Gleichstellung:**

Das Referat für Frauen und Gleichstellung hat in den vergangenen Jahren bereits eine Reihe von aus unserer Sicht sehr sinnvollen Maßnahmen vorgeschlagen bzw. entsprechende Pilotprojekte dazu vorbereitet wie etwa:

- 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 (Einkommensbericht 2011)
- **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. (Einkommensbericht 2011)
- Implementierung von **gleichstellungsorientiertem Personalmanagement** (Gleichstellungsaktionsplan Sept. 2012)
- Konzepterstellung und Umsetzung der **Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten** für die Vorrückung (Gleichstellungsaktionsplan Sept. 2012)
- Bildungsangebote für Führungskräfte, Mitarbeiter/innen und Fachkollegen/innen zum Kompetenzaufbau im Bereich Gender und Diversity (unter besonderer Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen) (Gleichstellungsaktionsplan Sept. 2012)

Eine aktuelle Darstellung dieser Maßnahmen bzw. der bisherigen Ergebnisse bzw. auch eine

- Ergänzung um **weitere Maßnahmen und Projekte zur Bewusstseinsbildung bei der Berufs- und Ausbildungswahl auch außerhalb des städtischen Anstellungsbereichs**, „um Mädchen und jungen Frauen auch Berufe aufzuzeigen, die außerhalb der traditionellen

„Frauen“-berufe liegen<sup>2</sup>, wären aus unserer Sicht sehr hilfreich, um auch in unserer städtischen Verantwortung mit Gegenmaßnahmen gegen den aktuellen Gender Pay Gap beizutragen.

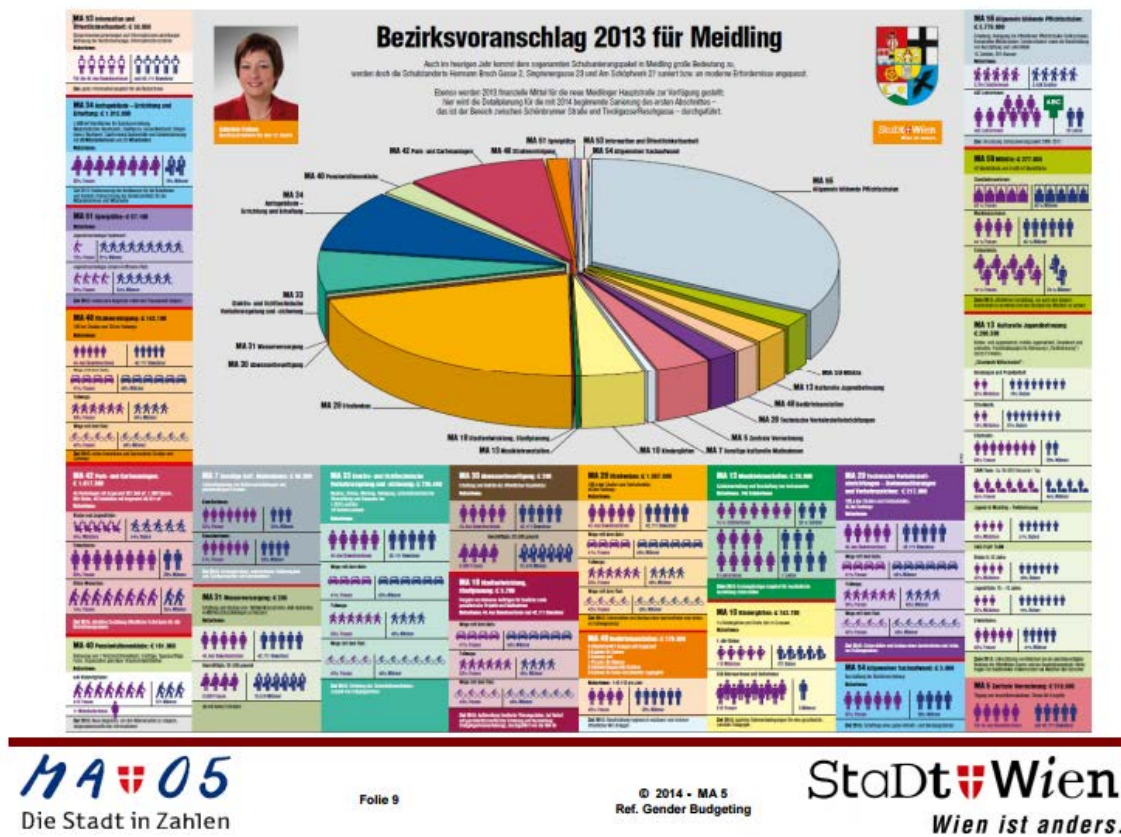
Eine Anregung wäre, diesen kurzen Zwischenbericht in den bevorstehenden nächsten "Einkommensbericht Haus Graz " einzubetten bzw. im Zusammenhang mit dessen Vorstellung im Fachausschuss und im Gemeinderat diese bisherigen und neuen Projekte zu präsentieren.

**(4) Kompensationsmöglichkeiten von bestehenden Einkommensungleichheiten durch verstärkten Fokus auf Budgetgestaltungsmaßnahmen wie "Gender Budgeting"**

Seit dem Jahr 2016 läuft ja erfreulicherweise – unter Federführung des Referats für Frauen und Gleichstellung – ein **Pilotprojekt zu Gender Budgeting**, also zur Berücksichtigung einer geschlechter-gerechten Verwendung öffentlicher Mittel, wodurch ja zumindest zu einem gewissen Teil geringere Fraueneinkommen "kompensiert" werden könnten

Von Interesse wäre natürlich in diesem Zusammenhang, wie **der aktuelle Stand** der bereits begonnenen Pilotprojekte zu Gender Budgeting im Haus Graz ist und **welche weiteren Pilotprojekte** in näherer Zeit angedacht sind.

Ebenfalls von Interesse wäre wohl auch, die bereits erarbeiteten Ergebnisse in einer leicht lesbaren Form aufzubereiten, wie das etwa am **Beispiel des Bezirksbudgets von Wien-Meidling** unserer Ansicht nach gut gelungen ist<sup>3</sup>:



Weitere Informationen zum Gender Budgeting-Projekt beim Bezirksbudget Meidling: <sup>4</sup>

2 <http://www.graz.at/cms/beitrag/10276204/7220807/>

3 <https://www.innsbruck.gv.at/data.cfm?vpath=redaktion/politik/dokumente35/gemeinderatliche-enqueten1/michaela-schatz>

Es gibt also noch einiges auszubauen für uns als Verantwortliche der Stadt Graz im Zusammenhang mit Einkommensgerechtigkeit, Chancen-Förderung und budgetärer Steuerung (oder Sichtbarmachung).

Daher stelle ich im Sinne einer gemeinsamen Anstrengung für weitere Verbesserungen und **mit dem Ziel der Verschiebung der künftigen Equal Pay Days in Graz auf den 31. Dezember 24:00** – im Namen des grünen Gemeinderatsklubs – ALG den folgenden

## **Dringlichen Antrag**

Im Sinne einer Ergänzung der bisherigen Maßnahmen im Bereich von Gleichstellung und Gender Budgeting wird das Referat für Frauen und Gleichstellung gebeten, in Kooperation mit dem Personalamt und der Magistratsdirektion - Strategische Personalentwicklung bzw. ggf. der Finanzdirektion folgende Punkte zu prüfen und - sofern möglich - bis zur Vorstellung des nächsten "Einkommensbericht Haus Graz" dem Gemeinderat vorzulegen:

1. **Überprüfung der bisherigen Personalberichte** ("Das Personalwesen in Zahlen" und "Einkommensbericht Haus Graz") betreffend einer möglichen Ausweitung bezüglich geschlechterspezifischer Datenauswertung,
2. **Ausweitung des aktuellen Projekts zu Frauen-Mentoring – oder auch anderen Fördermöglichkeiten – für künftige weitere Führungskräfte** und eine erneute Diskussion über mögliche Ausweitungen auch in andere Personalebene,
3. **Zwischenbericht und Ausweitung der bisherigen Anregungen des Referats für Frauen und Gleichstellung** in Bezug auf die im Motivenbericht genannten Punkte,
4. **Bericht über den aktuellen Stand bereits begonnener Pilotprojekte zu Gender Budgeting** im Haus Graz und **künftig angedachter weiterer Pilotprojekte.**

---

<sup>4</sup> <https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/pdf/budgeting-pilotbezirk.pdf>

## ANHANG:

### Einkommensberichte „Haus Graz 2011“ und „Haus Graz 2013“:

*„... 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 [...]. 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.“*

<p>Einkommensbericht 2011:</p> <p><u>Magistrat:</u></p> <p>1. 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: [...]</p> <p>D.h., dass rd. 70% der Akademiker höherwertige Dienstposten bekleiden, während 70% der Akademikerinnen in der Grundeinstufung vorzufinden sind.</p> <p>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. [...]</p> <p>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.</p> <p>[...]</p> <p><u>Beteiligungen:</u></p> <p>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. [...]"</p>	<p>Einkommensbericht 2013:</p> <p><u>Magistrat:</u></p> <p>2. 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:[...]</p> <p>D.h., dass rd. 70% der Akademiker höherwertige Dienstposten bekleiden, während 70% der Akademikerinnen in der Grundeinstufung vorzufinden sind.</p> <p>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. [...]</p> <p>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.</p> <p>[...]</p> <p><u>Beteiligungen:</u></p> <p>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. [...]"</p>
--	---