

## Frage

an Personalstadtrat Manfred Eber  
eingebracht von Gemeinderätin **Sabine Reininghaus**  
in der Gemeinderatssitzung am 16. November 2023

### Betreff: Einführung eines Einkommensberichts im Haus Graz

In Österreich markierte der 31. Oktober den sogenannten „Equal Pay Day“, den Zeitpunkt, zu dem Männer bereits das Einkommen verdienen haben, das Frauen im gesamten Jahr erzielen. Das bedeutet, dass Frauen ab dem 31. Oktober noch weitere 62 Tage unbezahlte Arbeit leisten. Obwohl Frauen in Graz etwas besser entlohnt werden – hier wird der „Equal Pay Day“ erst am 9. November erreicht – müssen auch Grazerinnen noch 53 Tage ohne Entlohnung arbeiten, um für dieselbe berufliche Leistung dasselbe Einkommen zu lukrieren ([https://www.graz.at/cms/bei-trag/10335849/7753526/Equal\\_Pay\\_Day.html](https://www.graz.at/cms/bei-trag/10335849/7753526/Equal_Pay_Day.html)). Trotz der Verschiebung des „Equal Pay Day“ vom 29. September auf den 31. Oktober seit 2010 bleibt die Lohngleichstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation weiterhin unerfüllt.

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen werden durch den „Gender Pay Gap“ verdeutlicht. Die Gehaltsdifferenz beträgt in Österreich 16,9%, in der Steiermark 18,4% und in der Stadt Graz 14,4%. Hochgerechnet auf das Jahr verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen in Österreich durchschnittlich 9.554 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen.

Lohndiskriminierung betrifft nicht nur Österreicherinnen, sondern auch in der Europäischen Union liegt der Stundenlohn von Männern durchschnittlich um 13% höher als der von Frauen. Obwohl das Recht auf gleiches Entgelt in Artikel 157 AEUV und der Richtlinie 2006/54/EG über gleiches Entgelt verankert ist und die volle Lohntransparenz seit 2020 eine zentrale Priorität in der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter darstellt, hat die Europäische Union erst kürzlich am 24. April 2023 eine Richtlinie verabschiedet (<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/europa-aktuell/2023/04/gender-pay-gap-rat-der-eu-nimmt-neue-vorschriften-zur-lohntransparenz-an.html>). Diese zielt darauf ab, durch verbesserte Information über Einstiegsgehälter und vor allem die volle Lohntransparenz im Unternehmen Lohndiskriminierung zu bekämpfen. Zusätzlich wird eine Berichtspflicht für Unternehmen eingeführt, die Gehaltsunterschiede von mehr als 5% rechtfertigen müssen, ein Wert, den die öffentliche Hand nicht einhält.

Denn auch die Steiermark sowie der Bund verpflichten sich selbst zur Erstellung eines Einkommensberichts, um sich für eine geschlechtergerechte Gesellschaft einzusetzen und als öffentlicher Arbeitgeber:innen mit Vorbildwirkung voranzugehen.

Seit der Veröffentlichung der Einkommensberichte im Jahr 2012 hat sich der Gender Pay im Bundesdienst von 13,3% auf 8,1% verringert (<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/einkommensbericht>). Diese Abnahme ist ein klares Indiz für die Wirksamkeit der Analysen und Methoden, welche mit der Veröffentlichung der Einkommensberichte eingeführt wurden.

Aufgabe eines Einkommensberichts ist es, allfällige Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern zu erheben und veröffentlichen, damit Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit getroffen werden können. Eine wichtige Kennzahl stellt der Gender Pay Gap dar, der den prozentuellen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern aufzeigt. Damit ein Einkommensbericht auch wirklich sinnvoll ist, sollten aber daneben insbesondere folgende Kennzahlen enthalten sein:

- die Teilzeitquote nach Geschlecht
- das Ausmaß der jeweiligen Beschäftigungsreduktion nach Geschlecht
- die Gründe für die Teilzeit (Bildung, Elternschaft, Pflegebedarf, etc.) nach Geschlecht
- die Anzahl jener Männer und Frauen, die in Eltern- oder Bildungskarenz gehen
- die Dauer von Elternkarenzen nach Geschlecht

Nachdem die Stadt Graz mit über 7000 Bediensteten eine große Arbeitgeberin ist (<https://www.graz.at/cms/ziel/7763833/DE>), ist es nicht verständlich, warum es keinen Einkommensbericht vorlegt, so wie es für Arbeitgeber:innen der Privatwirtschaft bereits seit 2011 verpflichtend ist. Maßnahmen, die auf diesen Daten basieren, sind aus Evidenz abgeleitet und damit mess- und überprüfbar. Damit können Fortschritte in Sachen Geschlechtergerechtigkeit sichtbar gemacht werden. Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Stadt Graz wird dadurch in einem ersten Schritt gefördert und Einkommensdiskriminierung entgegengewirkt.

Daher stelle ich namens der NEOS-Gemeinderatsfraktion gemäß § 16a der Geschäftsordnung für den Grazer Gemeinderat, folgende

**Frage an Personalstadtrat Manfred Eber:**

**Werden Sie dafür sorgen, dass ab 2024 jährlich ein Einkommensbericht für das Haus Graz vorgelegt wird, in dem sämtliche Kennzahlen für alle Bediensteten sowie Maßnahmen zur Schließung des Gender Pay Gaps aufgelistet sind?**