

XXIV. GP.-NR

9523 /AB

23. Dez. 2011

zu 9639 /J

BUNDESKANZLERAMT ■ ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

GABRIELE HEINISCH-HOSEK

An die
Präsidentin des Nationalrats
Mag^a Barbara PRAMMER
Parlament
1017 Wien

GZ: BKA-353.290/0121-I/4/2011

Wien, am 23. Dezember 2011

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Gartelgruber, Kolleginnen und Kollegen haben am 28. Oktober 2011 unter der **Nr. 9639/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Gehaltsrechner gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1, 4 bis 6, 8, 12, 13, 16 bis 18, 21 und 22:

- *Ist es richtig, dass die Gehaltsdifferenz nach einem Jahr Dienstzeit für weibliche Vertragsbedienstete mit BHS-Abschluss als technische Bedienstete in höherer Tätigkeit bei gleichem Alter und einer Wochenarbeitszeit von 38.5 Stunden -12% beträgt und Frauen damit bei gleicher Qualifikation, gleichem Dienstalster und gleichem Lebensalter im Schnitt um 192 Euro weniger verdienen?*
- *Wenn nein, wieso wird diese Differenz vom Gehaltsrechner angezeigt?*
- *Wenn nein, sind Sie der Ansicht, dass gerade junge Frauen, die eine Karriere im öffentlichen Dienst anstreben, durch derartige Falschinformationen verunsichert werden?*
- *Ist es richtig, dass die Gehaltsdifferenz nach fünf Jahren Dienstzeit für weibliche Vertragsbedienstete mit Universitätsabschluss bei gleichem Alter und einer Wochenarbeitszeit von 38.5 Stunden -12% beträgt und Frauen damit bei gleicher Qualifikation, gleichem Dienstalster und gleichem Lebensalter im Schnitt um 324,84 Euro weniger verdienen?*
- *Wenn nein, wieso wird diese Differenz vom Gehaltsrechner angezeigt?*
- *Wenn nein, sind Sie der Ansicht, dass gerade Frauen, die eine Karriere als Lehrerin in einer höheren Schule im öffentlichen Dienst anstreben, durch derartige Falschinformationen verunsichert werden?*

- *Ist es richtig, dass die Gehaltsdifferenz nach einem Jahr Dienstzeit für weibliche Vertragsbedienstete mit Pflichtschulabschluss als Hilfskraft bei gleichem Alter und einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden -12% beträgt und Frauen damit bei gleicher Qualifikation, gleichem Dienstalter und gleichem Lebensalter im Schnitt um 152 Euro weniger verdienen?*
- *Wenn nein, wieso wird diese Differenz vom Gehaltsrechner angezeigt?*
- *Wenn nein, sind Sie der Ansicht, dass gerade junge Frauen, die eine Karriere im öffentlichen Dienst anstreben, durch derartige Falschinformationen verunsichert werden?*
- *Ist es richtig, dass die Gehaltsdifferenz nach einem Jahr Dienstzeit für weibliche Vertragsbedienstete mit Pflichtschulabschluss als Hilfskraft bei gleichem Alter und einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden -12% beträgt und Frauen damit bei gleicher Qualifikation, gleichem Dienstalter und gleichem Lebensalter im Schnitt um 79 Euro weniger verdienen?*
- *Wenn nein, wieso wird diese Differenz vom Gehaltsrechner angezeigt?*
- *Wenn nein, sind Sie der Ansicht, dass gerade junge Frauen, die eine Karriere im öffentlichen Dienst anstreben, durch derartige Falschinformationen verunsichert werden?*

Auch im Öffentlichen Dienst gibt es Einkommensunterschiede, wenn auch geringere als in der Privatwirtschaft. Aufgrund des transparenten Gehaltsschemas und der langjährigen Bemühungen und Maßnahmen zur Erreichung von Gleichstellungszielen ist in der Personalbewirtschaftung kaum Spielraum für Ungleichbehandlung vorhanden.

Grundsätzlich muss festgestellt werden, dass der Gehaltsrechner auf einem statistischen Modell beruht, das eine Stichprobe verwendet, um die realen Einkommen abzubilden. Der Datensatz besteht aus Daten des Mikrozensus, der Lohnsteuer sowie des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger für das Bezugsjahr 2009. Der verknüpfte und geprüfte Datensatz umfasst Informationen zu 28.449 Personen und repräsentiert die Grundgesamtheit der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge), deren Wohn- und Arbeitsort in Österreich liegt. Unter den genannten Parametern wird aufgrund der vorliegenden Daten eine durchschnittliche Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen von 11% errechnet.

Eine Umrechnung der prozentuellen Einkommensunterschiede auf eine absolute Zahl ist nicht möglich, daher kann nicht abschließend abgeleitet werden - wie in der Anfrage dargestellt - dass die errechneten 11% eine Summe von € 192 ergeben würden. Der Medianwert von € 1.752,- berücksichtigt nämlich beide Geschlechter; je nach Verteilung der Geschlechter (mehr Männer als Frauen – mehr Frauen als

Männer) ist der dahinterliegende Medianwert für Frauen und Männer getrennt höher oder niedriger.

Für die Angabe des Einkommensnachteils von Frauen wird das Regressionsmodell im Hintergrund für Frauen und Männer jeweils extra gerechnet, die Werte werden jedoch im Ergebnis nicht ausgewiesen. Damit soll verhindert werden, dass sich beispielsweise Frauen im Vorfeld von Gehaltsverhandlungen à priori an den niedrigeren Einkommen der Frauen orientieren. Ein Rückschluss auf eine absolute Zahl ist also nicht möglich.

Zu den Fragen 2, 7, 14 und 19:

- *Wenn ja, wodurch ergibt sich diese Differenz?*
- *Wenn ja, wodurch ergibt sich diese Differenz?*
- *Wenn ja, wodurch ergibt sich diese Differenz?*
- *Wenn ja, wodurch ergibt sich diese Differenz?*

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass für den Bereich des öffentlichen Dienstes in den Basisdaten des Gehaltsrechners nicht nur jene des Bundesdienstes enthalten sind, sondern auch Daten der anderen Gebietskörperschaften mit durchaus unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Folgende Erklärungsansätze für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in den angesprochenen Bereichen können angeführt werden:

Mit zusätzlichen Tätigkeiten verbundene Zulagen im LehrerInnenbereich:

Männer weisen nicht nur tendenziell höhere Überstundenbezüge aus (diese werden im Gehaltsrechner grundsätzlich berücksichtigt) sondern nehmen auch öfters sonstige Zusatzfunktionen, etwa die Betreuung der IT-Infrastruktur, administrative Tätigkeiten etc. wahr. Diese Tätigkeiten werden mit Zulagen abgegolten und können daher zu höheren Einkommen führen.

Höherwertige Funktionen:

Auch die exakte Funktion der Bediensteten ist in den Basisdaten des Gehaltsrechners nicht erfasst. Dazu zählt insbesondere die Differenzierung bei Führungspositionen. Daneben gibt es aber auch im ReferentInnen- und SachbearbeiterInnenbereich unterschiedliche Abstufungen, die auch unterschiedliche Funktionszulagen mit sich bringen. Die geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen wird in der

jährlich erscheinenden Publikation „Das Personal des Bundes“ (<http://www.bundeskanzleramt.at/DocView.axd?CobId=40688>) ausführlich dokumentiert. Gemessen am Frauenanteil gesamt (40,3%) herrscht hier Aufholbedarf. Seit 2006 ist jedoch ein kontinuierliches Ansteigen zu verzeichnen. (siehe „Das Personal des Bundes 2011“, Seite 50)

Teilweise Hemmung der Vorrückung bei Anschlusskarenz:

In einigen Berufsgruppen haben Frauen bei gleicher Zugehörigkeitsdauer zum Bundesdienst niedrigere Einkommen als Männer, da es durch Karenzen zu einer langsameren Vorrückung im Gehaltsschema kommt. Die gesetzlich garantierte Karenzzeit von 2 Jahren pro Kind wird zwar zur Gänze auf die Vorrückung angerechnet, die daran oftmals anschließende sogenannte „Anschlusskarenz“ bis längstens zum Schuleintritt des Kindes jedoch nur zur Hälfte. Sämtliche Maßnahmen, die darauf abzielen, den Anteil der Männer in Väterkarenz zu erhöhen, werden dazu beitragen die Einkommensschere schmälern („Papamonat“, Kampagne „Echte Männer gehen in Karenz“).

Zu den Fragen 3, 11, 15 und 20:

- *Wenn ja, welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um diese massive Einkommensungerechtigkeit im öffentlichen Dienst bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bei jungen Menschen zu bekämpfen?*
- *Wenn ja, welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um diese massive Einkommensungerechtigkeit im öffentlichen Dienst zu bekämpfen?*
- *Wenn ja, welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um diese massive Einkommensungerechtigkeit im öffentlichen Dienst bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bei jungen Menschen zu bekämpfen?*
- *Wenn ja, welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um diese massive Einkommensungerechtigkeit im öffentlichen Dienst bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bei jungen Menschen zu bekämpfen?*

Bereits in der Antwort zu Frage 2 wurde dargelegt, dass Einkommensunterschiede im öffentlichen Dienst erklärbar sind. Jeder einzelne Einkommensbestandteil von öffentlich Bediensteten ist in einer gesetzlichen Grundlage geregelt, welche nicht zwischen Männern und Frauen unterscheidet.

Was (auch) im Bundesdienst Einkommensunterschiede hervorruft, sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die insbesondere dazu führen, dass Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigung sind, weniger Überstunden leisten (können), häufiger in

Karenz sind, sowie die geringere Repräsentation in Spitzenfunktionen.

Jene Personalmaßnahmen, bei denen wichtige Weichen für eine Annäherung der Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen im Bundesdienst gestellt werden, speziell die Besetzung von Führungspositionen, sind von mehreren Maßnahmen flankiert, die Ungleichbehandlung verhindern: Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und der Zusammensetzung der Begutachtungskommission, geschlechterparitätische Entsendung von Mitgliedern in die Begutachtungs- und Aufnahmekommission, generelle Erhöhung der Transparenz und Objektivität der Vorgehensweise bei der Auswahl von Führungskräften, positive Diskriminierung zugunsten der Frauen bei gleicher Eignung der BewerberInnen (siehe dazu „Das Personal des Bundes 2011“, Seite 51).

Weitere aktiv gesetzte Maßnahmen aus diesem Bereich im Bundesdienst sind etwa die Erhöhung der Frauenquote auf 50% sowie verbindliche Zielwerte für Frauen in Spitzenfunktionen.

Zu den Fragen 9 und 10:

- *Gibt es bei Pflichtschullehrern im Gegensatz zu AHS-Lehrern auch derartige Gehaltsunterschiede?*
- *Wenn ja, worin begründet sich der Unterschied bezüglich der Einkommenssituation von Frauen als Berufsschullehrerinnen bzw. AHS-Lehrerinnen?*

Zur Berechnung des Einkommensunterschieds muss in der Stichprobe eine hinreichend große Anzahl von Personen (sowohl Männer, als auch Frauen) enthalten sein. Im Bereich der PflichtschullehrerInnen war die Personenanzahl (vermutlich Männer) in der Stichprobe zu gering, um einen belastbaren Wert zu berechnen. Die Verwaltung der PflichtschullehrerInnen liegt nicht im Zuständigkeitsbereich des Bundes, sondern ist Ländersache. Es kann jedoch angenommen werden, dass die in der Antwort auf Frage 2 genannten Faktoren in gewissem Ausmaß auch im PflichtschullehrerInnenbereich Einkommensdifferenzen verursachen.

Zu Frage 23:

- *Wie ist es generell zu erklären, dass bereits ein Jahr nach Berufseinstieg im öffentlichen Dienst vom Gehaltsrechner ein Mindestverdienst von Frauen angezeigt wird, der über 10% des Bruttoeinkommens liegt?*

Dazu ist zu sagen, dass in nahezu allen Beispielen angeführte Einkommensdifferenz mit einer Ausnahme 10 – 12% beträgt. Ein Zusammenhang mit der Dauer der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ist nicht festzustellen. Die Formulierung „...bereits ein Jahr nach Berufseinstieg“ ist daher irreführend, weil sie suggeriert, dass der Einkommensunterschied im Laufe der Erwerbskarriere weiter zunimmt. Das wird auch anhand der angeführten Beispiele augenscheinlich: Auch bei sehr langer Zugehörigkeitsdauer (35 bzw. 40 Jahre) liegen die Einkommensdifferenzen bei 10% bzw. 12%. Zur Frage, wie diese Einkommensdifferenzen zustande kommen, wird auf die Beantwortung der Frage „Wie ergibt sich diese Differenz“ verwiesen.

Zu Frage 24:

➤ *Wie hoch ist die Fehlerquote des Gehaltsrechners?*

Da reale Daten für die Berechnung verwendet werden, geben die errechneten Werte auch reale Löhne und Gehälter (in abstrahierter Form) wieder. Insofern kann von keiner ‚Fehlerquote‘ gesprochen werden.

Der Gehaltsrechner gibt zusätzlich zum Medianwert als Ergebnis auch eine Spanne an, innerhalb derer das zu erwartende Einkommen mit 95%iger Wahrscheinlichkeit liegt. Mehr zum Konfidenzintervall als Maß zur Bestimmung der Genauigkeit der Vorhersage und eine genauere Beschreibung des Modells findet sich in der Dokumentation „Hintergrundinformationen zum Gehaltsrechner“, das als pdf-Dokument unter „Methodik“ zum Download bereitsteht (S. 15f).

Ganz allgemein ergibt sich zu allen Werten des Gehaltsrechners eine gewisse Schwankungsbreite, was damit zusammenhängt, dass von einer Stichprobe auf die Grundgesamtheit geschlossen wird.

Mit freundlichen Grüßen

