

## **- ENTSCHEIDUNGSANTRAG**

der Abgeordneten Gartelgruber, Mag. Unterreiner, Mühlberghuber  
und weiterer Abgeordneter

betreffend nachvollziehbare transparente Einkommensstatistiken

**eingebraucht im Zuge der Debatte über den Tagesordnungspunkt 1,  
Bericht des Gleichbehandlungsausschusses über den Gemeinsamen Bericht  
über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-  
Gesetz für die Jahre 2006 und 2007 (III-36/167 d.B.) (214 d.B.) in der 27. Sitzung  
des Nationalrates am 17. Juni 2009**

Es wird immer deutlicher, dass die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern weniger auf Diskriminierung durch Arbeitgeber sondern auf Grund unzulänglicher Berechnungsmethoden der Statistik Austria und die traditionelle Berufswahl von Mädchen und Burschen zurückzuführen ist. Unter Gebrauch des Schlagwortes „Gender-Budgeting“ stellen sich nun einige neue Fragen.

Das Schlagwort in diesem Zusammenhang lautet: „Frauen verdienen nach wie vor, selbst bei gleicher Ausbildung und Qualifikation, weniger als Männer.“ Gleiche Ausbildung bezieht sich aber nur auf die den Sozialversicherungsträgern bekannte höchste Ausbildungsstufe.

Die Berechnungsmethoden der Statistik Austria können das aber so gar nicht eindeutig feststellen. Zur Berechnung werden die Einkommensdaten der Bürger von den Lohn- und Einkommensteuerdaten der Finanzämter übernommen. Dort werden die tatsächlich ausgeübten Berufe nur rudimentär angeführt. Die Ausbildung (Qualifikation) zur Berechnung wird aus der Datensammlung der Sozialversicherungsträger entnommen (ungelernter Arbeiter, Facharbeiterprüfung, Matura-Niveau, akademischer Grad, ...).

Aus der höchsten bekannten Ausbildung und dem Jahreseinkommen werden dann Statistiken errechnet, die mit den Berichten der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich „Diskriminierung beim Entgelt“ kaum zusammenpassen, werden dort bei 3,7 Millionen unselbstständig Erwerbstätigen für 2006 175 und für 2007 179 Beratungsfälle, also 0,05 Promille(!) ausgewiesen.

Was von der Statistik Austria nicht erhoben werden kann (exemplarisch):

- die tatsächliche Tätigkeit im Betrieb (etwa IT-Fachkraft im KV-Handel)
- Einstufung in die Gehaltstafel, Beschäftigungsgruppe und Berufsjahr (Seniorität) des jeweiligen Kollektivvertrages
- die Anzahl der Berufsjahre in den Branchen in denen der Arbeitnehmer früher tätig war (Berufsjahrlimit bei Branchenwechsel)
- Zusatzqualifikationen die im aktuellen Betrieb erworben wurden
- Zusatzqualifikationen die in Vordienstzeiten erworben wurden
- Zusatzqualifikationen die privat erworben wurden
- private Engagements die ins betriebliche einfließt (etwa berufsspezifische Hobbys wie Elektronik bei Elektrikern, Barmixerkurs bei Köchen, Computerführerschein bei Lagerarbeitern, Kinderbetreuung in der Wohngemeinde ...) sofern im Lebenslauf angegeben.

Zu beachten wäre auch, dass auf Grund von Einkommen und sozialer Stellung des Partners Personalistinnen und Personalisten die Überlegung anstellen, wer denn bei Elternschaft in Karenz geht oder die Kinderbetreuung im Krankheitsfall übernimmt.

Zum Thema Kollektivvertrag sei hier exemplarisch der Handels-Kollektivvertrag angeführt, da sich dort die Überzahlung in Grenzen hält. Bereits zwischen der Gruppe A (Allgemeiner Groß- und Kleinhandel) und der Gruppe F (Warenhäuser) besteht eine (legale) Einkommensdifferenz von bis zu 11 Prozent, ohne dass dies von der Statistik Austria erfasst werden könnte. So kann auch nicht zwischen Billa- und Gerngross-Verkäuferin/Verkäufer unterschieden werden, die so alleine für 11 Prozent Einkommensunterschied stehen.

Der Handels-Kollektivvertrag umfasst insgesamt 8 Gehaltstafeln (A-H) die in bis zu 6 Beschäftigungsgruppen (exkl. Lehrlinge) und diese in bis zu 9 Berufsjahrgruppen unterteilt sind. Weiters gibt es noch zwei Gehaltsgebiete, B für Salzburg und Vorarlberg und A für die anderen Bundesländer, die wiederum bis zu 3,6 Prozent Einkommensunterschied ausmachen, auch wenn die verglichenen Arbeitnehmer in exakt derselben KV-Einstufung stehen.

Einer Anfragebeantwortung der Statistik Austria vom August 2008 ist zu entnehmen:

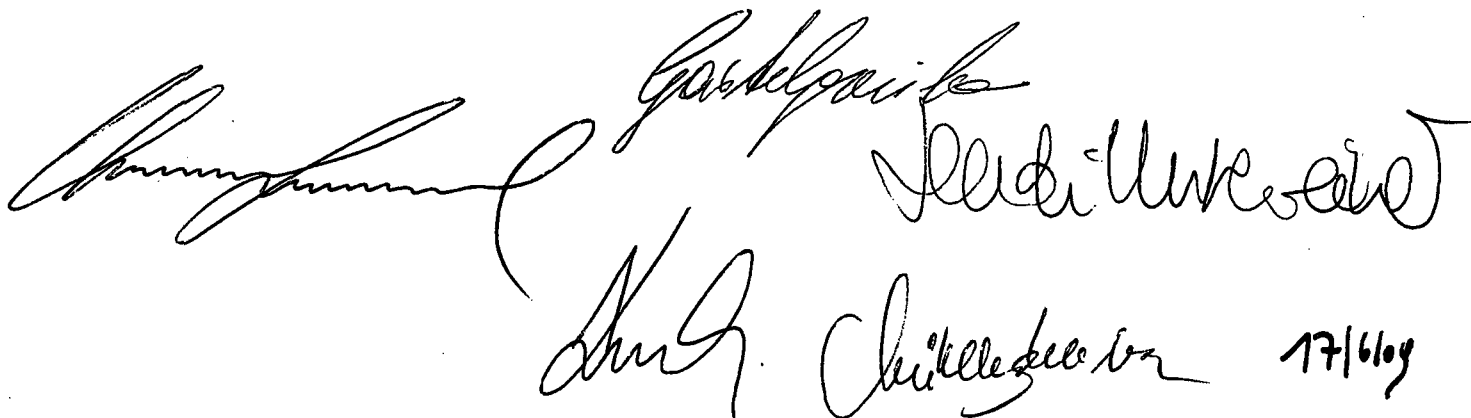
*„Im Rahmen des Allgemeinen Einkommensberichts ist es auch in Zukunft nicht vorgesehen, Kollektivvertrag oder die Berufsjahre in die Analyse mit einzubeziehen, da einerseits die genannten Kriterien keine gesetzlichen Gliederungsmerkmale des Art. 1 §8 des Bezügebegrenzungsgesetzes sind, auf dem die Erstellung des Allgemeinen Einkommensberichts beruht und andererseits in den verwendeten Datenquellen (Lohnsteuerdaten, Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger und Daten des Mikrozensus) keine Informationen zu den kollektivvertraglichen Regelungen bereitstehen.“*

Im Hinblick darauf stellen die unterfertigten Abgeordneten nachstehenden

### Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat eine Regierungsvorlage zuzuleiten, die eine gesetzliche Ermächtigung für die Statistik Austria beinhaltet, Mindestgliederungen, wie etwa die tatsächliche Tätigkeit im Betrieb, Anzahl der Berufsjahre, etwaige Zusatzqualifikationen etc., in einer Studie zu erheben und, bei Vorliegen der Ergebnisse, diese dann auch zukünftig als Grundlage für die Einkommenserhebung in den Einkommensbericht einfließen zu lassen.“

  
17/6/09