
9595/J XXIV. GP

Eingelangt am 20.10.2011

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

Der Abgeordneten Marek, Schittenhelm,
Kolleginnen und Kollegen
an die Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst
betreffend Gehaltsrechner für unselbständige Beschäftigte

Der Gehaltsrechner für unselbständig Beschäftigte wurde von der Frauenministerin am 3.10.2011 der Öffentlichkeit präsentiert. Begleitend dazu gibt es eine intensive Inseratenkampagne, die auf das Online Tool aufmerksam machen und gerade Frauen dazu motivieren soll, anhand des Gehaltsrechners ihr individuelles Soll-Gehalt zu ermitteln, um so auch entsprechend ambitioniert Gehaltsverhandlungen führen zu können. Dies ist vom Grundsatz durchaus begrüßenswert, da eine der zahlreichen Ursachen für den nach wie vor beträchtlichen Gender Pay Gap oft Unkenntnis bei Frauen über Durchschnittsgehälter in den jeweiligen Branchen, Ausbildungszweigen usw. besteht, sodass Gehaltsforderungen oft deutlich unter Wert gestellt werden.

Der Gehaltsrechner soll lt. Homepage des BKA/Frauen die durchschnittlichen Richtwerte für Löhne und Gehälter von Männern und Frauen, auf eine Branche und eine Berufsgruppe bezogen, berechnen.

Der Datensatz besteht lt. Homepage aus Daten des Mikrozensus, der Lohnsteuer sowie des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger für das Bezugsjahr 2009. Der Datensatz wurde eigens von der Statistik Austria erstellt und umfasst Informationen von 28.449 Personen, die die Gesamtheit der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) in Österreich repräsentieren.

Ergebnis der Abfrage ist der Bruttomonatslohn (ohne Sonderzahlungen). In einer eigenen Rubrik werden der genaue Erwartungswert und eine Bandbreite des Gehalts angegeben.

In Prozenten wird die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern angegeben. Laut Statistik Austria basiert die Berechnung der Differenz auf Basis der in den Datensatz eingespeisten Gehälter von Frauen und Männern. Der Einfluss der verschiedenen Merkmale (Arbeitszeit, Berufserfahrung, geographische Lage etc.) ist aufgrund der Vielzahl an verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten hierbei geschätzt.

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Diese Darstellung erfolgt nicht nur ohne weitere Aufschlüsselung bzw. Erklärung. Sie geht zudem deutlich zu wenig in die Tiefe bzw. bleibt extrem oberflächlich, was lt. Aussage einer Mitarbeiterin des Kabinetts der Frauenministerin im Gleichbehandlungsausschuss am 13.10.2011 sogar gewünscht ist (!), da ansonsten Sorge aufgrund zu hoher Komplexität bestünde!

Gründe für die oberflächliche Auswertung sind insbesondere:

- Mangelnde Differenzierung vor allem bei der Ausbildung (insbesondere dieser Bereich erscheint besonders problematisch, da gerade durch unterschiedliche Ausbildung hohe Einkommensunterschiede begründet sind)
- Mangelnde Differenzierung bei den Branchen

Bei näherer Betrachtung des seit 3.10.2011 online verfügbaren Gehaltsrechners zeigt sich daher, dass damit (insbesondere durch die Ankündigungen in den Inseraten und auf der Homepage des Frauenministeriums) Erwartungen geweckt werden, die in der Umsetzung nicht erfüllt werden.

In diesem Zusammenhang richten die unterfertigten Abgeordneten an die Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst

Anfrage

1. Eine Mitarbeiterin Ihres Ministeriums hat im Gleichbehandlungsausschuss am 13.10.2011 angegeben, dass Mails und Anfragen bezüglich Mindestlöhne usw. an Sozialpartnerorganisationen weitergeleitet werden.

Wie viele Mails/Anfragen wurden bis dato an Sozialpartner weitergeleitet?

2. Beim Gehaltsrechner sind keine KV-Mindestentgelte berücksichtigt bzw. zur Information hinterlegt. Dies sollte eine absolute Mindestanforderung sein, zumal ja in den Stelleninseraten die KV-Mindestentgelte anzugeben sind. Ist sichergestellt, dass keine Berechnung eines Gehalts einen Wert unter einem KV-Mindestgehalt auswirft?

Wenn nein, warum nicht?

3. Sie haben im Gleichbehandlungsausschuss am 13.10.2011 gesagt, dass es Ihnen nicht möglich war, eine Liste der Mindestlöhne aller KV's zu erhalten.

Haben Sie den Österreichischen Gewerkschaftsbund um Übermittlung einer Gesamtliste der Mindestlöhne aller KV's ersucht?

- Wenn ja, was war die Begründung für die Nichtübermittlung der Informationen?
- Wenn nein, warum nicht?

4. Haben Sie die Arbeiterkammer um Übermittlung einer Gesamtliste der Mindestlöhne aller KV's ersucht?
 - Wenn ja, was war die Begründung für die Nichtübermittlung der Informationen?
 - Wenn nein, warum nicht?

5. Haben Sie die Wirtschaftskammer um Übermittlung einer Gesamtliste der Mindestlöhne aller KV's ersucht?
 - Wenn ja, was war die Begründung für die Nichtübermittlung der Informationen?
 - Wenn nein, warum nicht?

6. Werden Sie veranlassen, dass die Liste der KV-Mindestlöhne in übersichtlicher Art und Weise im Gehaltsrechner implementiert wird?
 - Wenn ja bis wann?
 - Wenn nein, warum nicht?

7. Bezüglich Ausbildung ist keine Differenzierung zwischen Studienrichtungen möglich. So wird beispielsweise nicht zwischen einem technischem und einem geisteswissenschaftlichem Studium unterschieden. (Lt. Frauenbericht 2010 sind gerade 20,5% Frauen in technischen Studienrichtungen, während hingegen 76,1% in geisteswissenschaftlichen Studiengängen vertreten sind.) Durch diese nicht vorhandene Differenzierung entstehen maximale Verzerrungen bezüglich Aussagekraft der angegebenen Durchschnittsgehälter. Sind hier Nachbesserungen im Sinne von Vertiefungen geplant?
 - Wenn ja, bis wann?
 - Wenn nein, warum nicht?

8. Auch bezüglich Ausbildung im Bereich der BMHS ist keine Differenzierung möglich, etwa in HTL oder HAK. Sind hier Nachbesserungen im Sinne von Vertiefungen geplant?
 - Wenn ja, bis wann?
 - Wenn nein, warum nicht?

9. Auch die Differenzierung der Branchen ist extrem oberflächlich – im Gehaltsrechner werden nur 18 Branchen abgebildet, wohingegen es in der Praxis eine Vielzahl von Branchen und Untergruppen gibt. Dies kann vielfach dazu führen, dass in konkreten Fällen keine der vorgeschlagenen Branchen zutrifft und so irgendeine willkürlich ausgewählt werden muss, was das Ergebnis weiter verfälscht. Das AMS bietet hier einen bestehenden und von der Branchenauswahl her durchaus bewährten Gehaltskompass mit 22 Berufsbereichen mit dazugehörigen Untergruppen, der

zumindest deutlich differenzierter und praxisnäher ist. Kennen Sie diesen Gehaltskompass?

10. Warum werden keinerlei Untergruppen zu den jeweiligen Branchen angeboten, die eine stärkere Differenzierung ermöglichen?
11. Wie viele Rückmeldungen bzw. Fragen zu diesem Thema sind in Ihrem Haus bereits eingegangen?
12. Werden Sie hier Veränderungen im Sinne von stärkerer Differenzierung vornehmen?
 - Wenn ja, bis wann?
 - Wenn nein, warum nicht?
13. Ist eine Evaluierung des Gehaltsrechners geplant?
 - Wenn ja, in welchem Zeitraum?
14. Was passiert mit den Ergebnissen dieser Evaluierung?
 - Werden diese dem Parlament präsentiert?
 - Wenn nein, warum nicht?
15. Wieviele kritische Rückmeldungen und mit welchen Kritikpunkten haben Sie bis dato zum Gehaltsrechner bzw. einzelnen Features erhalten?
16. Welche Kosten hat die Erstellung des Gehaltsrechners insgesamt verursacht?
17. Wurde die Programmierung intern oder durch einen externen Auftragnehmer durchgeführt?
 - Falls extern – wie lautet der Name des Unternehmens?
18. Wie hoch sind die gesamten Kosten für die Inseratenkampagne zum Gehaltsrechner?
19. In welchen Medien wurde in welchem Zeitraum und zu welchen Kosten (für jedes einzelne Medium bitte auflisten) inseriert?