

Einkommensbericht 2022

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz



The image shows a blurred document, likely a salary slip or income statement, with various columns and rows of data. The text is mostly illegible due to the blur, but some key terms and numbers are visible. The document appears to be a detailed financial record, possibly related to the 'Einkommensbericht 2022' mentioned in the header. The background of the document is white, and the text is in black. The document is placed on a wooden surface, and a blue diagonal shape is overlaid on the left side of the image.

Einkommensbericht 2022

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Wien, 2022

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

bmkoes.gv.at

Autorin: Mag. (FH) Cornelia Lercher

Gesamtumsetzung: Abteilung III/C/7 HR-Controlling, Personalplan, Mobilitätsmanagement

Titelfoto: Andy Wenzel

Grafik: BMKÖS Grafik/Raphael Van Loo

Druck: BMI Digitalprintcenter

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgehen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an iii7@bmkoes.gv.at

Diese Publikation ist abrufbar unter

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/index.html>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Oktober 2022

ISBN 978-3-903097-45-2

Inhalt

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	4
Einkommensunterschiede im Bundesdienst	5
Ausbildungsverhältnisse	12
Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen	13
Technischer Anhang	18
Glossar	19

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Die Bundesregierung bekennt sich im Regierungsprogramm zur Förderung und Chancengleichheit von Frauen in der Arbeitswelt. Als wesentliche Elemente der Frauenförderung sind dabei Einkommensgerechtigkeit und Einkommenstransparenz sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen angeführt.

Um Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wurde durch Novellierungen im Jahr 2011 die verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GIBG) verankert. Der damals neu geschaffene § 6a B-GIBG hat zum Ziel, neben den ganzjährig vollzeitbeschäftigten auch die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen zu erfassen. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmer:innen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben somit unter der Annahme, dass alle Bediensteten Vollzeit gearbeitet hätten, fiktive Einkommen aller Mitarbeiter:innen des Bundes wieder. Dadurch werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilzeitbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen hergestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum zehnten Mal. Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bundesdienst im Jahr 2012 13,3% betrug und sich seither kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringerte. Im Jahr 2021 liegt der Einkommensunterschied von Männern und Frauen im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 8,5%

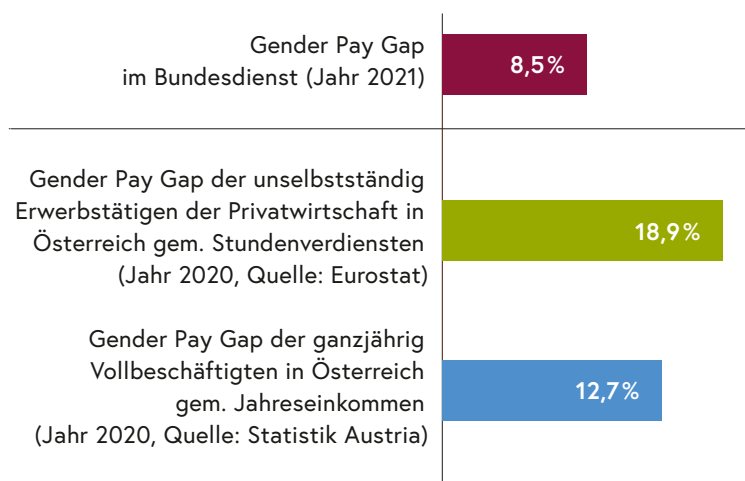
Tabelle 1: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
13,3%	12,8%	12,5%	12,8%	11,9%	11,0%	10,3%	9,0%	8,6%	8,5%

Einkommensunterschiede im Bundesdienst

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer, wenn auch der prozentuelle Unterschied deutlich geringer als in der Privatwirtschaft ist: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 8,5%¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 18,9%² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern 12,7%³ beträgt.

Abbildung 1: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich



- 1 Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: Managementinformationssystem).
- 2 Berechnungsgrundlage: Durchschnitt der Stundenverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen der Privatwirtschaft in Österreich ab einer Unternehmensgröße von mindestens zehn Beschäftigten (Quelle: EUROSTAT).
- 3 Berechnungsgrundlage: Medianeinkommen der ganzjährig vollbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Statistik Austria).

Generell ist der Gender Pay Gap im Bundesdienst weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, in denen sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männer-einkommen dadurch erschwert, dass Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Anteile der Beamtinnen und Beamten bei Männern und Frauen meist unterscheiden.

Tabelle 2: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2021): Bundesdienst

Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Allgemeine Verwaltung	23.940	27.820	50.071	41.183	49,0	46,1	17,8%	2,9
A1, v1	4.901	4.340	79.938	66.680	48,7	43,9	16,6%	4,8
A2, v2	7.524	7.483	63.004	51.832	49,6	45,9	17,7%	3,7
A3, v3, h1	6.218	11.044	42.008	37.865	49,6	46,8	9,9%	2,8
A4-7, v4-5, h2-5	4.242	4.501	30.863	28.667	46,9	45,9	7,1%	1,0
Dienstklasse Allg. Verwaltung	413	350	89.852	83.578	59,8	59,3	7,0%	0,5
ADV-Sonder- verträge	642	102	67.257	63.988	46,7	47,7	4,9%	-1,0
Exekutivdienst	29.086	7.657	54.560	44.749	43,5	34,5	18,0%	9,0
E1	580	49	95.887	72.543	53,9	45,5	24,3%	8,4
E2a	9.331	1.486	63.823	52.683	49,4	40,5	17,5%	8,9
E2b, Greko	16.741	4.881	51.229	45.083	42,2	35,0	12,0%	7,2
E2c, Aspirant:innen	2.407	1.241	25.653	25.568	26,8	25,0	0,3%	1,8
Dienstklasse Exekutivdienst	27	0	58.284	-	58,8	-	-	-
Lehrpersonen	19.206	30.381	63.872	57.392	47,8	45,5	10,2%	2,3
L1, l1, PD	15.670	25.609	65.926	58.413	47,6	45,3	11,4%	2,3
L2, l2	3.257	4.198	58.375	54.888	50,4	49,5	6,0%	1,0
L3, l3	75	63	28.103	27.722	48,8	50,0	1,4%	-1,2
Austausch- assistent:innen	204	511	19.073	19.073	25,5	25,0	0,0%	0,5
Hochschullehr- personen an Pädagogischen Hochschulen	595	1.006	77.209	70.526	53,0	50,1	8,7%	2,9
Schulaufsicht	156	148	91.733	91.733	55,6	55,6	0,0%	0,0

Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Militärischer Dienst	15.739	705	46.429	34.221	40,8	30,9	26,3%	10,0
MBO1, MZO1	806	60	109.452	110.284	51,0	49,2	-0,8%	1,8
MBO2, MZO2	1.902	30	65.734	47.235	46,7	33,1	28,1%	13,6
MBUO, MZUO; MZO3	9.704	319	46.703	36.673	43,2	32,0	21,5%	11,2
MZ Chargen	2.987	295	32.468	27.061	24,7	25,6	16,7%	-0,9
Dienstklasse Militärischer Dienst	310	0	49.974	-	58,3	-	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)*	31	-	22.969	-	27,5	-	-	-
Richter:innen, Staatsan- wältinnen und Staatsanwälte	1.430	1.881	103.730	92.271	50,0	46,0	11,1%	4,0
R3, III	91	50	159.176	152.365	56,9	53,1	4,3%	3,8
R2, II	103	95	126.011	121.257	56,9	54,3	3,8%	2,6
R1a, R1b, I	674	1.073	99.377	92.722	50,0	46,8	6,7%	3,2
Richter:innen d. Bundes- verwaltungs- gerichtes bzw. des Bundes- finanzgerichtes	219	210	112.594	107.243	54,1	52,6	4,8%	1,5
Richteramts- anwärter:innen	73	130	37.905	37.905	29,6	28,9	0,0%	0,7
St3, General- prokurator:in	12	7	145.505	127.340	53,1	50,5	12,5%	2,7
St2, StII	61	38	106.134	95.597	50,3	46,3	9,9%	3,9
St1, StI	197	278	93.253	83.515	45,7	41,6	10,4%	4,2

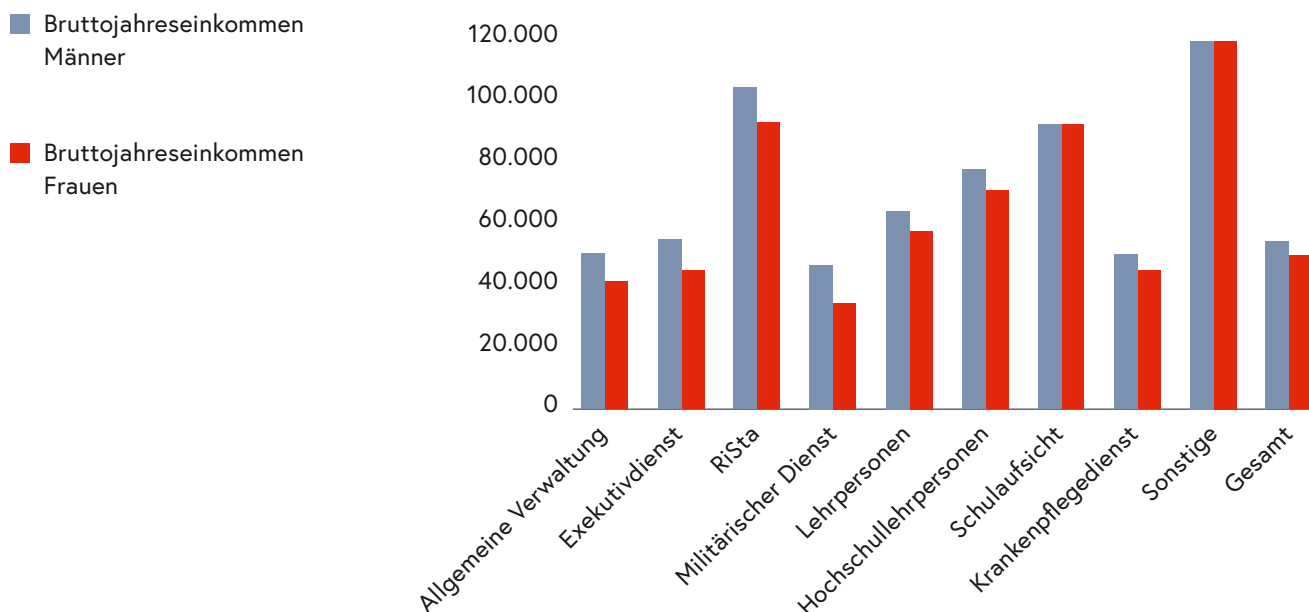
Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Kranken- pflagedienst	87	169	49.883	44.666	52,1	49,0	10,5%	3,2
K2, k2	25	28	60.855	50.332	52,3	44,2	17,3%	8,0
K3, k3	9	9	64.879	64.166	59,6	56,3	1,1%	3,3
K4, k4	37	90	48.474	45.751	52,4	48,6	5,6%	3,9
K5, k5*	6	-	46.284	-	47,5	-	-	-
K6, k6	14	38	38.326	38.742	47,5	51,6	-1,1%	-4,1
Sonstige	147	480	118.608	118.608	51,0	51,1	0,0%	-0,1
Ärztinnen und Ärzte (Schulärztinnen/ Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1)	102	471	118.608	118.608	56,1	51,3	0,0%	4,8
Sonstige**	45	9	42.519	39.141	39,5	39,4	8,0%	0,1

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der K5- und KIOP-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

** In der Kategorie „Sonstige“ sind Bundesmitarbeiter:innen zusammengefasst, die keiner anderen Berufsgruppe zugeordnet werden können. Es handelt sich dabei vor allem um Bedienstete mit saisonaler Beschäftigung, aber auch um Mitarbeiter:innen mit einem sehr geringen Beschäftigungsausmaß, wie beispielsweise Vermessungstechniker:innen sowie Bodenschätzer:innen

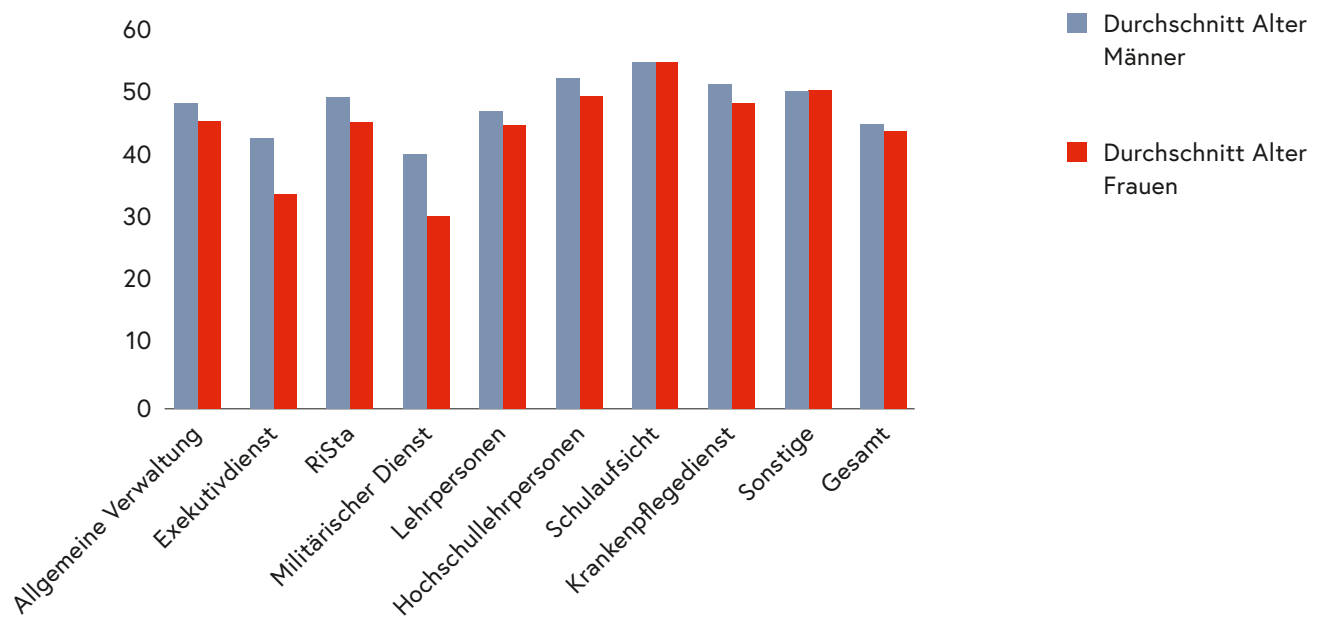
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 8,5% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 0,0% (Schulaufsicht, Sonstige, v.a. Ärztinnen und Ärzte) und 26,3% (Militärischer Dienst).

Abbildung 2: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass ein großer Altersunterschied in bestimmten Berufs- bzw. Verwendungsgruppen eine bedeutende Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen zur Folge hat. Dieses Phänomen ist in Besoldungssystemen mit ausgeprägter Seniorität zu erwarten und in der Analyse zu berücksichtigen. Nachdem ein Eintreten in den Bundesdienst in jungen Jahren eher die Regel als die Ausnahme darstellt, korreliert das Alter einerseits mit der Dienstzugehörigkeit und somit mit der Berufserfahrung, andererseits mit der Vorrückung in den Gehalts- bzw. Entlohnungsstufen. Daher wird eine deutliche Reduzierung des Gender Pay Gaps eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Abbildung 3: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



Ausbildungsverhältnisse

Personen in Ausbildung, wie Verwaltungspraktikant:innen, Rechtspraktikant:innen sowie Lehrlinge sind keine Bundesbediensteten im engeren Sinn. Aus diesem Grund wird dieser Personenkreis separat einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Der Gender Pay Gap bei den Verwaltungspraktikant:innen ist durch die Regelungen im Dienstrecht erklärbar: Für Verwaltungspraktika, die ab dem 1. Jänner 2014 begonnen wurden, erhöht sich der Ausbildungsbeitrag nach drei Monaten von 50 % auf 100 % des Monatsentgelts einer bzw. eines Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe (Entlohnungsstufe 1). Allein durch die unterschiedliche Zusammensetzung von Verwaltungspraktikant:innen, die in den ersten drei Monaten die Hälfte des Ausbildungsbeitrages bzw. ab dem 4. Monat das volle Ausbildungsentgelt erhalten, wird ein Gender Pay Gap ausgewiesen, das in der Realität jedoch nicht als Einkommensbenachteiligung von Frauen gewertet werden kann.

Tabelle 3: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2021): Personen in Ausbildung

Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Verwaltungs- praktikant:innen	818	1.356	19.666	19.774	25,6	26,2	-0,6%	-0,6
VwPrak v1	288	531	29.822	31.161	29,8	29,2	-4,5%	0,6
VwPrak v2	221	346	15.576	16.426	25,7	24,6	-5,5%	1,1
VwPrak v3	103	209	13.408	18.628	23,4	26,3	-38,9%	-2,9
VwPrak v4	206	270	12.325	12.325	20,9	22,4	0,0%	-1,5
Rechtsprakti- kant:innen	904	1.253	19.774	19.809	28,5	27,8	-0,2%	0,8
Lehrlinge	596	973	11.295	10.369	19,1	19,0	8,2%	0,1

Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen

Die Ausgliederungen staatlicher Leistungen auf eigene Rechtsträger hatten zur Folge, dass Beamtinnen und Beamte weiterhin Dienstnehmer:innen des Bundes geblieben sind, jedoch der neu gegründeten Einheit zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden. Vertragsbedienstete hingegen wurden zu Arbeitnehmer:innen des neuen Rechtsträgers. Aufgrund dieser Konstellation umfasst der Einkommensbericht des Bundes sämtliche Beamtinnen und Beamte der ausgegliederten Einheiten, da die Einkommen dieser Personengruppe nach wie vor vom Bund getragen werden. Die Einkommen der Vertragsbediensteten in den ausgegliederten Einrichtungen finden im Einkommensbericht des jeweiligen ausgegliederten Rechtsträgers Berücksichtigung. Nachdem auch für die Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen die Bezahlung aufgrund von gesetzlich fixierten Entlohnungsschemata erfolgt, korrelieren Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern – wie im Bundesdienst – mit einem Auseinanderklaffen des Durchschnittsalters. Zudem kommen Einkommensdifferenzen aufgrund von Altersunterschieden speziell in den höheren Jahrgängen verstärkt zum Tragen, da die Einkommenskurve der Beamtinnen und Beamten gegen Ende des Berufslebens steil verläuft.

Bei der Österreichischen Post AG und Töchter erzielen Beamtinnen ein höheres mittleres Bruttojahreseinkommen als Beamte. Obwohl Männer in allen Verwendungsgruppen (außer PT9) ein höheres Medianeinkommen erhalten als Frauen, können die männlichen Bediensteten den Einkommensvorteil der Frauen von 28,4 % nicht aufholen. Das ist darauf zurückzuführen, dass Männer zum Großteil in niedrigeren Verwendungsgruppen (PT8) arbeiten, während Frauen tendenziell eher in den höheren Verwendungsgruppen beschäftigt sind. Auffällig ist weiter, dass Männer in den Verwendungen PT5, PT6 und PT8 mit ihren Einkommen über jenen der Frauen liegen, obwohl ihr Durchschnittsalter unter jenen der Frauen liegt. Diese Tatsache ist dadurch zu erklären, dass Männer hauptsächlich in Verwendungen mit einem höheren Anteil an Nebengebühren eingesetzt werden. Dieses Phänomen ist auch bei der A1 Telekom Austria AG zu beobachten: Das höhere Einkommen der Männer resultiert unter anderem daraus, dass Männer überwiegend in technischen Berufen arbeiten in denen vermehrt Überstunden anfallen bzw. der leistungsorientierte Zuschlag höher ist als in nicht-technischen Berufen.

Bei der ÖBB-Postbus GmbH ist zu beachten, dass dort traditionell zum überwiegenden Teil Männer beschäftigt sind. Aufgrund der geringen Anzahl von Frauen können individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf die Höhe der Einkommensunterschiede haben. Der Anteil an Mitarbeiterinnen steigt mittlerweile auch in den eher männer-dominierten Berufen – wie zum Beispiel Buslenkerinnen, Mitarbeiterinnen in Werkstätten. Jedoch kann die ÖBB-Postbus GmbH aufgrund des auslaufenden Modells der Beamtinnen und Beamten in ausgegliederten Einrichtungen nicht als Korrektiv bei der Erhöhung des Frauenanteils bei Beschäftigten mit öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis eingreifen.

Tabelle 4: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2021): Ausgegliederte Einrichtungen
exkl. Nachfolgesellschaften der Post und Telekom

Berufsgruppen / Verwendungs- gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ... % unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ...Jahre unter dem der Männer
Allgemeine Verwaltung	1.104	1.253	66.096	61.489	59,2	57,6	7,0 %	1,6
A1, v1	167	107	101.137	96.653	60,3	59,7	4,4 %	0,6
A2, v2	542	718	67.637	63.806	58,8	57,4	5,7 %	1,3
A3, v3, h1	265	330	50.089	46.829	58,5	56,5	6,5 %	2,0
A4-7, v4-5, h2-h5	48	13	40.269	38.271	59,8	57,5	5,0 %	2,4
Dienstklasse Allg. Verwaltung	79	85	77.247	71.553	61,4	60,0	7,4 %	1,3
ADV-Sonder- verträge	3	0	67.108	-	60,1	-	-	-
Lehrpersonen	17	17	92.284	84.314	61,8	61,7	8,6 %	0,1
Hochschullehr- personen	1.806	637	117.079	113.127	60,2	59,0	3,4 %	1,2
Universitäts- professor:innen	304	60	147.341	140.140	63,1	62,3	4,9 %	0,8
Universitäts- dozent:innen	1.226	412	115.769	114.084	59,4	58,5	1,5 %	0,9
Universitäts- assistent:innen	276	165	93.420	93.126	60,4	58,9	0,3 %	1,5
Krankenpflege- dienst	5	31	66.871	63.462	61,0	59,1	5,1 %	1,9
K1	0	3	-	73.787	-	58,6	-	-
K2*	25	-	64.730	-	59,4	-	-	-
K5/K6	3	5	42.966	43.364	59,6	59,9	-0,9 %	-0,3

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der K2-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

Tabelle 5: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2021): Österreichische Post AG und Töchter

Berufsgruppen/ Verwendungs- gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
PT gesamt	4.182	706	46.025	59.099	56,0	56,3	-28,4 %	-0,3
PT1	62	15	123.924	104.119	57,7	57,3	16,0 %	0,4
PT2	320	115	83.908	78.070	57,1	56,3	7,0 %	0,9
PT3	561	195	67.089	66.115	56,6	56,3	1,5%	0,3
PT4	295	162	57.772	56.643	56,4	55,6	2,0%	0,8
PT5	202	127	49.758	49.546	56,8	56,9	0,4 %	-0,1
PT6	196	23	46.392	44.258	56,3	57,0	4,6 %	-0,7
PT7	121	0	40.752	-	55,4	-	-	-
PT8	2.417	60	42.310	39.149	55,6	56,3	7,5 %	-0,7
PT9	8	9	31.089	31.294	58,3	59,4	-0,7 %	-1,2

Tabelle 6: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2021): A1 Telekom Austria AG

Berufsgruppen/ Verwendungs- gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
PT gesamt	2.183	440	70.865	67.017	54,6	54,0	5,4%	0,6
PT1	57	5	114.386	95.896	56,0	55,2	16,2%	0,8
PT2	742	119	82.947	79.224	54,6	54,3	4,5%	0,3
PT3	658	197	70.387	67.017	54,5	53,8	4,8%	0,7
PT4	242	73	58.837	58.291	54,4	54,6	0,9%	-0,3
PT5	379	42	52.317	49.916	54,6	53,5	4,6%	1,0
PT6	100	3	47.892	47.852	55,2	52,7	0,1%	2,5
PT7/PT8/PT9*	6	-	39.739	-	52,7	-	-	-

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der PT7/8/9-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

Tabelle 7: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2021): ÖBB-Postbus GmbH

Berufsgruppen/ Verwendungs- gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ... % unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
PT gesamt	619	13	52.605	60.393	56,9	57,0	-14,8%	-0,1
PT1*	18	-	100.440	-	56,2	-	-	-
PT2*	21	-	82.412	-	56,5	-	-	-
PT3	77	7	67.514	64.598	56,8	57,1	4,3%	-0,3
PT4	18	6	55.950	55.488	56,4	56,8	0,8%	-0,4
PT5	8	0	48.502	-	57,1	-	-	-
PT6	5	0	43.746	-	60,0	-	-	-
PT7	467	0	47.131	-	56,9	-	-	-
PT8/PT9*	5	0	40.199	-	60,0	-	-	-

* Es handelt sich hier jeweils um die Gesamtzahl der PT1-, PT2- und PT8/PT9-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

Technischer Anhang

Personenkreis

Einbezogen sind alle Bediensteten, die mindestens an einem Tag im Kalenderjahr 2021 ein Dienstverhältnis zum Bund hatten. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmer:innen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet.

Die Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten im Einkommensbericht dürfen nicht mit den Personalständen im Bundesdienst verwechselt werden. Durch die unterjährige Fluktuation und die i.d.R. gefolgten Personalnachbesetzungen z. B. bei Pensionierungen, Kündigungen oder Karenzierungen, können u. U. durch die Hochrechnung zwei oder mehrere Bedienstete pro Arbeitsplatz ausgewiesen werden. Zum Beispiel: Mitarbeiter A geht in Karenz; Mitarbeiterin B wird als Ersatzkraft aufgenommen. Im Einkommensbericht werden zwei Bedienstete ausgewiesen und deren Einkommen jeweils auf Ganzjahresbeschäftigung hochgerechnet.

Personen in Ausbildungsverhältnissen (Rechtspraktikant:innen, Verwaltungspraktikant:innen und Lehrlinge) sind keine Bundesbediensteten im engeren Sinn. Um Verzerrungen zu vermeiden ist diese Gruppe daher in der Grundgesamtheit nicht enthalten, sondern wird in einem eigenen Abschnitt näher beleuchtet.

Zuordnung zur Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppe

Die Bediensteten werden jener Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppe zugerechnet, in der sie zuletzt, d.h. mit Ende des Kalenderjahres bzw. mit Ende des Dienstverhältnisses, beschäftigt waren. Dadurch tritt ein gewisser statistischer Verzerrungsfaktor auf, der allerdings als minimal veranschlagt werden kann.

Anonymität

Der Einkommensbericht ist zur Gewährleistung des Datenschutzes in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Aus diesem Grund wurden jene Gruppen, in denen weniger als drei Mitarbeiter:innen beschäftigt sind, nicht nach Männer- und Fraueneinkommen untergliedert. Diese Vorgehensweise entspricht den rechtlichen Vorgaben sowie den Richtlinien der Statistik Austria.

Glossar

Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG

Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2021 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie z. B. Jubiläumszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie beispielsweise Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen etc., nicht berücksichtigt.

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap stellt den prozentualen Unterschied zwischen den mittleren Einkommen von Frauen gemessen an jenen der Männer dar.

Medianeinkommen (= mittleres Einkommen)

Der Median ist der mittlere Wert in einer nach der Höhe geordneten Reihe von Werten. Folgendes Beispiel dient der Veranschaulichung:

Zahlenreihe: 1; 3; 3; 4; 6; 7; 24 Median: 4

Für die Darstellung der Einkommensunterschiede im Bundesdienst werden Medianwerte herangezogen, da diese einen stabileren Wert für eine Verteilung präsentieren. Eine wesentliche Eigenschaft ist, dass der Median von extrem großen (kleinen) Werten weniger beeinflusst wird als das arithmetische Mittel. Der Median ist dadurch robuster gegenüber so genannten Ausreißern. Um den Einflussfaktor der Teilzeitbeschäftigung und der unterjährigen Beschäftigung zu eliminieren, wurden bei den betroffenen Personengruppen eine Hochrechnung auf Vollzeitbeschäftigung und Ganzjahresbeschäftigung vorgenommen (s. technischer Anhang).

Verwendungs-, Entlohnungs- und Gehaltsgruppen

Das Gehalt einer Beamtin/eines Beamten bzw. einer/eines Vertragsbediensteten wird in den gesetzlichen Entlohnungsschemata durch die Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen bestimmt. Das Einkommen der Richter:innen und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte richtet sich nach den Gehaltsgruppen.

Allgemeiner Verwaltungsdienst	Verwendungsgruppen Beamtinnen/Beamte	Entlohnungsgruppen Vertragsbedienstete
Höherer Dienst	A1	v1
Gehobener Dienst	A2	v2
Fachdienst	A3	v3
Qualifizierter mittlerer Dienst	A4	
Mittlerer Dienst	A5	v4
Qualifizierter Hilfsdienst	A6	
Hilfsdienst	A7	
		v5

