

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 vorbehalten. 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 des/der Autor:in ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung des/der Autor:in dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

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 2023

ISBN 978-3-903097-51-3

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 elften 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 2022 liegt der Einkommensunterschied von Männern und Frauen im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 8,1%.

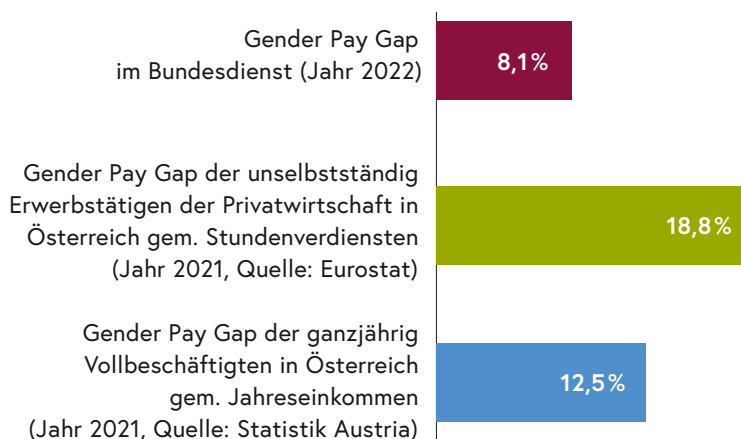
Tabelle 1: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
13,3%	12,8%	12,5%	12,8%	11,9%	11,0%	10,3%	9,0%	8,6%	8,5%	8,1%

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 8,1%¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 18,8%² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern 12,5%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 2022): 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	24.122	28.425	51.120	42.268	48,6	45,6	17,3%	2,9
A1, v1	5.067	4.594	81.091	68.367	48,5	43,7	15,7%	4,8
A2, v2	7.580	7.829	63.316	52.762	49,0	45,4	16,7%	3,5
A3, v3, h1	6.212	11.240	42.795	38.793	48,9	46,1	9,4%	2,8
A4-7, v4-5, h2-5	4.227	4.348	31.679	29.666	46,9	45,8	6,4%	1,1
Dienstklasse Allg. Verwaltung	351	305	91.009	89.101	60,2	59,7	2,1%	0,4
ADV-Sonder- verträge	685	109	69.550	65.309	46,6	46,7	6,1%	-0,1
Exekutivdienst	28.806	8.012	55.969	46.686	43,3	34,7	16,6%	8,6
E1	571	50	98.767	77.342	53,7	45,1	21,7%	8,5
E2a	9.291	1.635	65.227	54.306	48,9	40,6	16,7%	8,3
E2b, Greko	16.884	5.268	52.394	46.591	41,9	34,8	11,1%	7,1
E2c, Aspirant:innen	2.038	1.059	26.039	26.487	26,4	24,7	-1,7%	1,7
Dienstklasse Exekutivdienst	22	0	60.225	-	59,5	-	-	-
Lehrpersonen	19.363	30.788	65.365	58.509	47,5	45,0	10,5%	2,4
L1, l1, PD	15.936	26.095	66.920	59.592	47,1	44,8	11,0%	2,3
L2, l2	3.095	3.918	61.377	57.200	50,9	49,9	6,8%	1,1
L3, l3	69	51	28.639	29.080	50,3	52,0	-1,5%	-1,7
Austausch- assistent:innen	214	521	19.472	19.472	25,4	25,1	0,0%	0,2
Sommerschule	49	203	1.200	1.200	26,9	26,3	0,0%	0,6
Hochschullehr- personen an Pädagogischen Hochschulen	585	1.024	78.610	72.477	52,7	49,9	7,8%	2,7
Schulaufsicht	156	162	94.439	94.439	54,9	55,4	0,0%	-0,6

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	15.106	715	47.214	35.355	41,1	31,6	25,1%	9,5
MBO1, MZO1	803	64	113.570	113.780	51,4	49,9	-0,2%	1,6
MBO2, MZO2	1.844	37	66.821	47.404	46,4	33,8	29,1%	12,6
MBUO, MZUO; MZO3	9.483	332	47.461	38.134	43,4	32,6	19,7%	10,8
MZ Chargen	2.698	281	31.623	27.888	24,6	26,0	11,8%	-1,4
Dienstklasse Militärischer Dienst	273	0	51.590	-	58,9	-	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)*	6	-	23.701	-	27,3	-	-	-
Richter:innen, Staatsan- wältinnen und Staatsanwälte	1.417	1.953	106.777	95.371	49,9	46,1	10,7%	3,8
R3, III	86	53	163.801	157.156	56,2	53,1	4,1%	3,1
R2, II	100	106	129.689	117.980	56,3	53,7	9,0%	2,5
R1a, R1b, I	666	1.090	102.064	95.715	50,0	47,1	6,2%	2,9
Richter:innen d. Bundes- verwaltungs- gerichtes bzw. des Bundes- finanzgerichtes	221	217	115.892	110.389	54,3	52,5	4,8%	1,7
Richteramts- anwärter:innen	77	158	39.075	39.075	29,7	29,1	0,0%	0,6
St3, General- prokurator:in	12	6	159.397	134.973	54,1	49,2	15,3%	4,9
St2, STII	61	36	113.449	99.150	50,5	46,4	12,6%	4,2
St1, STI	194	287	97.976	89.172	45,8	42,1	9,0%	3,7

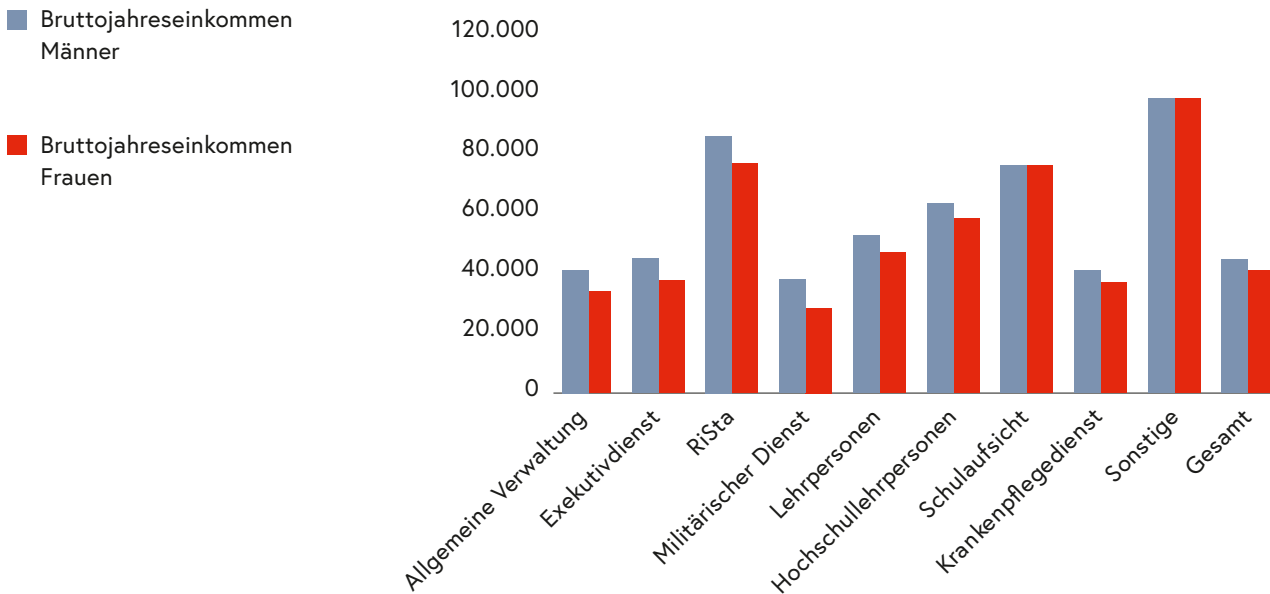
Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Kranken- pflagedienst	82	167	51.031	45.758	51,8	49,4	10,3%	2,4
K2, k2	22	29	62.490	48.179	52,7	45,5	22,9%	7,1
K3, k3	7	9	64.581	67.333	56,8	57,3	-4,3%	-0,5
K4, k4	34	90	50.597	47.186	52,2	49,2	6,7%	3,0
K5, k5*	6	-	42.429	-	48,4	-	-	-
K6, k6	17	35	40.315	39.852	47,6	51,3	1,2%	-3,8
Sonstige	147	492	122.209	122.304	47,3	51,1	-0,1%	-3,8
Ärztinnen und Ärzte (Schul- ärztinnen/ Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1, Ärztinnen u. Ärzte Sozial- ministerium, Militärärztinnen und -ärzte in Ausbildung)	95	482	122.304	122.304	52,6	51,4	0,0%	1,2
Sonstige**	52	10	41.792	40.274	37,5	36,9	3,6%	0,6

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der K5/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.

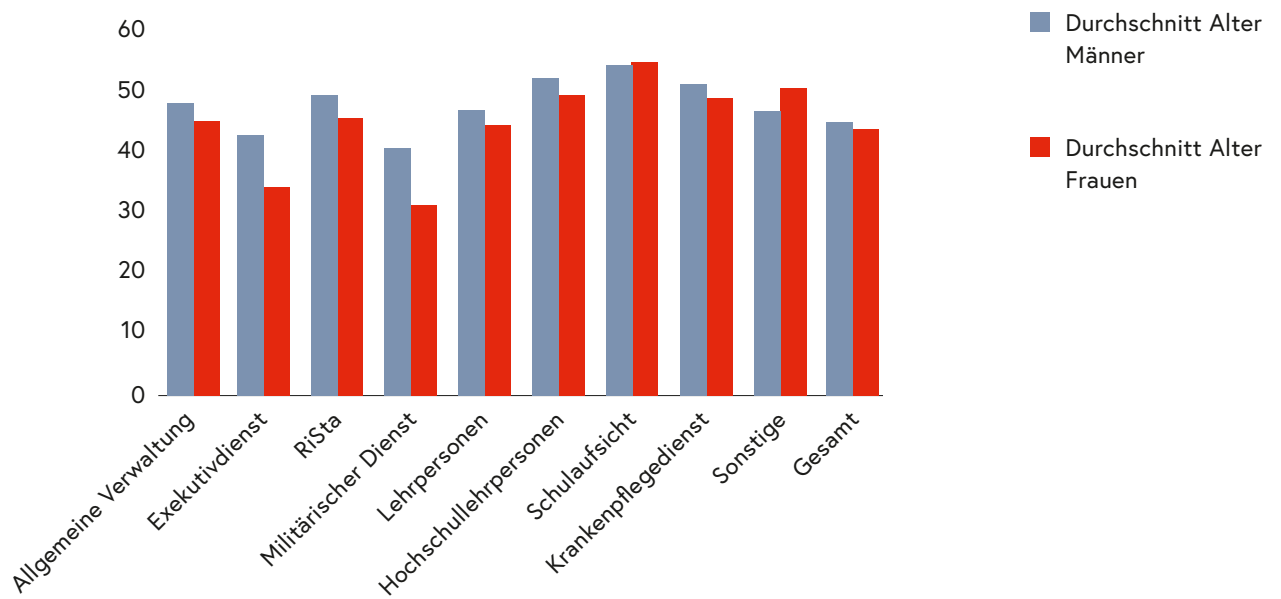
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 8,1% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 0,0% (Schulaufsicht) und 25,1% (Militärischer Dienst).

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 gewertet werden kann.

Tabelle 3: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2022): Personen in Ausbildung

Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahreseinkommen Männer	Bruttojahreseinkommen Frauen	Durchschnittsalter Männer	Durchschnittsalter Frauen	Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Verwaltungspraktikant:innen	889	1.513	20.324	20.361	26,1	26,5	-0,2%	-0,4
VwPrak v1	324	588	33.241	31.524	29,4	29,1	5,2%	0,4
VwPrak v2	234	360	16.801	15.329	26,1	24,6	8,8 %	1,6
VwPrak v3	80	205	13.959	16.442	25,8	27,3	-17,8%	-1,6
VwPrak v4	251	360	12.721	12.757	21,7	23,6	-0,3%	-1,9
Rechtspraktikant:innen	828	1.197	20.473	20.536	28,7	27,8	0,3%	0,9
Lehrlinge	610	940	11.941	11.320	18,9	18,8	5,2%	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 ein höheres Medianeinkommen erhalten als Frauen, können die männlichen Bediensteten den Einkommensvorteil der Frauen von 29,6% 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 2022): Ausgliederte Einrichtungen exkl. Nachfolge-
gesellschaften 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	971	1.151	69.668	65.307	59,6	58,1	6,3%	1,5
A1, v1	157	99	106.594	101.735	61,0	60,3	4,6%	0,7
A2, v2	467	664	70.954	67.870	59,1	58,0	4,4%	1,1
A3, v3, h1	240	306	51.367	48.814	59,1	57,1	5,0%	1,9
A4-7, v4-5, h2-h5	43	9	41.443	42.033	60,3	57,3	-1,4%	3,0
Dienstklasse Allg. Verwaltung	62	73	71.284	73.686	61,6	60,4	-3,4 %	1,2
Lehrpersonen	16	13	94.078	86.815	62,6	62,0	7,7%	0,5
Hochschullehr- personen	1.626	600	120.961	116.999	60,5	59,7	3,3%	0,8
Universitäts- professor:innen	259	55	151.875	144.934	63,4	63,1	4,6%	0,3
Universitäts- dozent:innen	1.126	388	119.908	117.905	59,8	59,2	1,7%	0,5
Universitäts- assistent:innen	241	157	96.199	96.199	60,7	59,6	0,0%	1,0
Krankenpflege- dienst	3	29	69.221	67.192	59,9	59,9	2,9%	0,1

Tabelle 5: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2022): 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	3.851	651	47.528	61.578	56,7	56,9	-29,6%	-0,3
PT1	58	15	127.549	107.483	58,4	57,7	15,7%	0,7
PT2	299	111	87.571	80.815	57,7	57,0	7,7%	0,7
PT3	519	183	69.958	68.858	57,3	57,0	1,6%	0,3
PT4	252	145	60.144	58.833	57,0	56,0	2,2%	1,0
PT5	175	115	52.205	51.324	57,4	57,5	1,7%	-0,2
PT6	183	23	48.472	45.838	56,9	58,0	5,4%	-1,1
PT7	113	0	42.131	-	56,0	-	-	-
PT8	2.245	52	43.794	40.976	56,3	56,9	6,4%	-0,6
PT9	7	7	32.463	32.463	59,6	59,3	0,0%	0,3

Tabelle 6: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2022): 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	1.930	368	73.349	69.036	55,2	54,6	5,9%	0,6
PT1	52	5	117.027	98.513	56,7	56,2	15,8%	0,5
PT2	674	98	85.695	81.084	55,2	54,8	5,4%	0,4
PT3	595	166	72.224	68.977	55,1	54,3	4,5%	0,8
PT4	211	59	61.312	60.191	55,0	55,2	1,8%	-0,2
PT5	316	36	53.980	52.231	55,2	54,3	3,2%	0,9
PT6	77	3	49.877	49.639	55,8	53,7	0,5%	2,2
PT7/PT8/PT9*	6	-	42.212	-	53,7	-	-	-

* 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 2022): 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	548	12	55.441	63.294	57,4	57,8	-14,2%	-0,4
PT1*	18	-	102.554	-	57,0	-	-	-
PT2*	24	-	84.357	-	57,3	-	-	-
PT3	62	6	70.092	68.639	57,0	57,7	2,1%	-0,7
PT4	18	6	61.214	57.949	57,3	57,8	5,3%	-0,5
PT5	4	0	49.057	-	56,0	-	-	-
PT6*	4	-	44.544	-	60,5	-	-	-
PT7/PT8/PT9*	418	-	49.537	-	57,4	-	-	-

* Es handelt sich hier jeweils um die Gesamtzahl der PT1-, PT2-, PT6 und 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.

Technischer Anhang

Personenkreis

Einbezogen sind alle Bediensteten, die mindestens an einem Tag im Kalenderjahr 2022 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 2022 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

