

Einkommensbericht 2024

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz



Einkommensbericht 2024

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Wien, 2024

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.^a (FH) Theresa Konrad, MA

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

Titelfoto: Regina Aigner

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 vorgreifen.

Rückmeldungen:

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

Diese Publikation ist abrufbar unter

<https://oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Oktober 2024

ISBN 978-3-903097-59-9

Inhalt

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	4
Einkommensunterschiede im Bundesdienst	5
Ausbildungsverhältnisse	12
Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen	14
Technischer Anhang	19
Glossar	20

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 Frauen und Männern neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen hergestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum zwölften Mal. Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst im Jahr 2012 13,3% betrug und sich seither kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringerte. Im Jahr 2023 liegt der Einkommensunterschied von Frauen und Männern im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 7,6%.

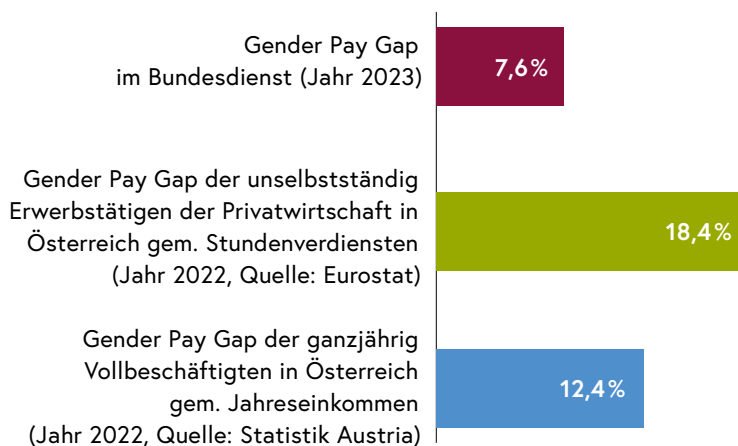
Tabelle 1: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
13,3%	12,8%	12,5%	12,8%	11,9%	11,0%	10,3%	9,0%	8,6%	8,5%	8,1%	7,6%

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 ist als in der Privatwirtschaft: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 7,6%¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 18,4%² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern 12,4%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 Frauen und Männern meist unterscheiden.

Tabelle 2: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2023): 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	24.217	28.990	54.644	45.913	48,0	45,2	16,0%	2,9
A1, v1	5.158	4.882	85.572	73.443	48,0	43,6	14,2%	4,5
A2, v2	7.400	8.231	66.835	56.135	48,4	44,8	16,0%	3,6
A3, v3, h1	6.158	11.474	45.364	41.290	48,4	45,5	9,0%	2,9
A4-7, v4-5, h2-5	4.225	3.986	34.429	32.076	46,8	46,0	6,8%	0,9
Dienstklasse Allg. Verwaltung	288	261	91.390	93.629	60,4	60,2	-2,5%	0,2
ADV-Sonder- verträge	988	156	71.618	65.300	44,7	43,7	8,8%	1,0
Exekutivdienst	28.434	8.570	59.832	50.706	43,0	34,7	15,3%	8,3
E1	556	55	106.718	82.567	53,5	45,0	22,6%	8,5
E2a	9.289	1.767	69.122	58.278	48,3	40,8	15,7%	7,6
E2b, Greko	16.469	5.529	56.455	50.739	41,8	35,0	10,1%	6,8
E2c, Aspirant:innen	2.103	1.219	29.588	29.550	26,6	24,4	0,1%	2,2
Dienstklasse Exekutivdienst	17	-	65.088	-	60,0	-	-	-
Lehrpersonen	19.475	30.673	69.004	62.408	47,3	44,8	9,6%	2,4
L1, l1, PD	16.196	26.443	70.316	63.249	46,8	44,6	10,1%	2,3
L2, l2	2.933	3.530	66.368	61.954	51,6	50,3	6,7%	1,3
L3, l3	66	45	31.393	34.072	51,9	52,2	-8,5%	-0,2
Austausch- assistent:innen	229	484	21.381	20.425	25,3	25,4	4,5%	-0,1
Sommerschule	51	171	1.288	1.288	25,6	24,8	0,0%	0,8
Hochschullehr- personen an Pädagogischen Hochschulen	576	1.035	82.506	76.593	52,0	49,8	7,2%	2,2
Schulaufsicht	160	157	101.192	101.192	54,7	55,6	0,0%	-0,9

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	14.841	696	50.816	38.434	41,1	32,3	24,4%	8,8
MBO1, MZO1	804	68	121.643	120.140	51,7	49,6	1,2%	2,1
MBO2, MZO2	1.858	42	72.773	51.046	46,1	34,3	29,9%	11,8
MBUO, MZUO; MZO3	9.254	331	51.185	41.051	43,6	33,5	19,8%	10,1
MZ Chargen	2.689	255	35.035	30.894	24,2	25,8	11,8%	-1,7
Dienstklasse Militärischer Dienst	234	-	54.618	-	59,5	0,0	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)*	-	-	-	-	-	-	-	-
Richter:innen, Staatsan- wältinnen und Staatsanwälte	1.403	2.017	114.411	101.945	49,6	45,8	10,9%	3,8
R3, III	82	54	175.514	168.392	56,2	53,3	4,1%	2,9
R2, II	104	107	136.157	127.035	54,6	53,3	6,7%	1,3
R1a, R1b, I	649	1.117	109.530	102.490	49,9	47,1	6,4%	2,8
Richter:innen d. Bundes- verwaltungs- gerichtes bzw. des Bundes- finanzgerichtes	215	217	124.179	118.282	54,1	52,7	4,8%	1,4
Richteramts- anwärter:innen	87	181	48.409	48.409	30,6	28,9	0,0%	1,7
St3, General- prokurator:in	12	8	171.987	150.910	55,1	50,0	12,3%	5,1
St2, STII	62	35	124.454	106.891	51,0	46,1	14,1%	4,9
St1, STI	192	298	106.414	98.554	46,2	42,4	7,4%	3,9

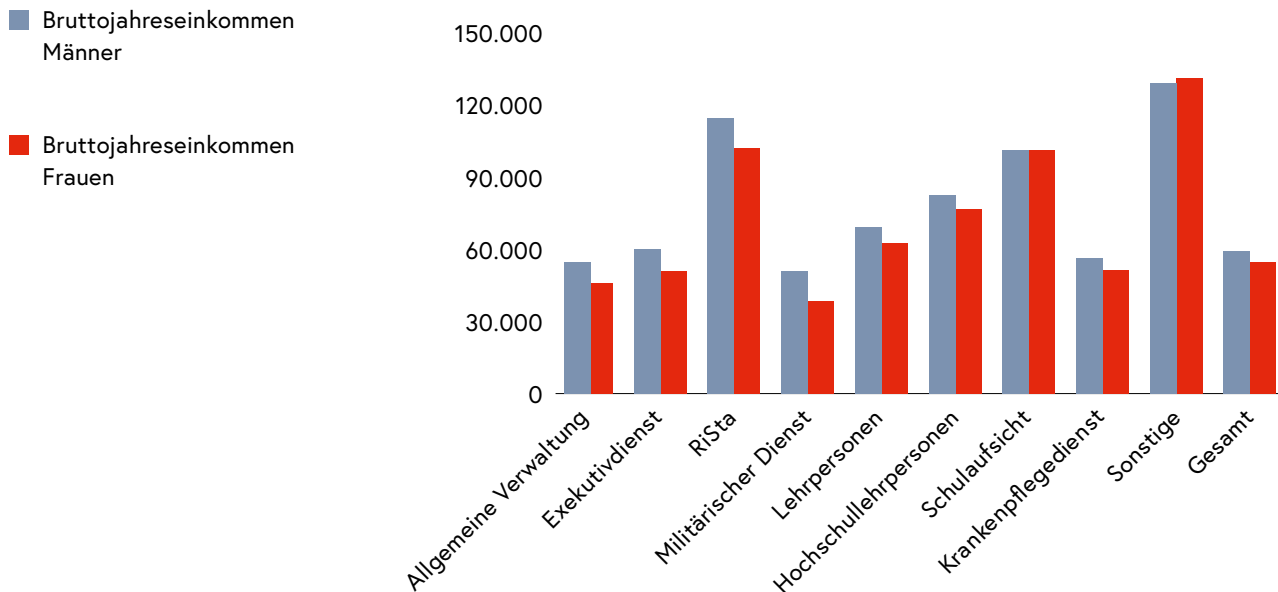
Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Kranken- pflagedienst	86	153	56.388	51.232	51,9	51,1	9,1%	0,8
K2, k2	21	28	66.995	54.557	53,1	46,9	18,6%	6,2
K3, k3	7	9	73.247	73.672	57,8	58,3	-0,6%	-0,5
K4, k4	38	79	56.388	53.284	51,9	51,6	5,5%	0,4
K5, k5*	6	-	46.739	-	49,4	-	-	-
K6, k6	18	33	42.332	42.843	48,0	52,1	-1,2%	-4,1
Sonstige	150	488	128.769	131.040	46,5	50,9	-1,8%	-4,4
Ärztinnen und Ärzte (Schul- ärztinnen/ Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1, Ärztinnen u. Ärzte Sozial- ministerium, Militärärztinnen und -ärzte in Ausbildung)	104	481	131.040	131.040	49,0	51,2	0,0%	-2,1
Sonstige**	46	7	50.374	48.661	40,7	34,6	3,4%	6,2

* Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern. Bei den K5, k5 handelt es sich somit um die Gesamtzahl der Bediensteten.

** 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.

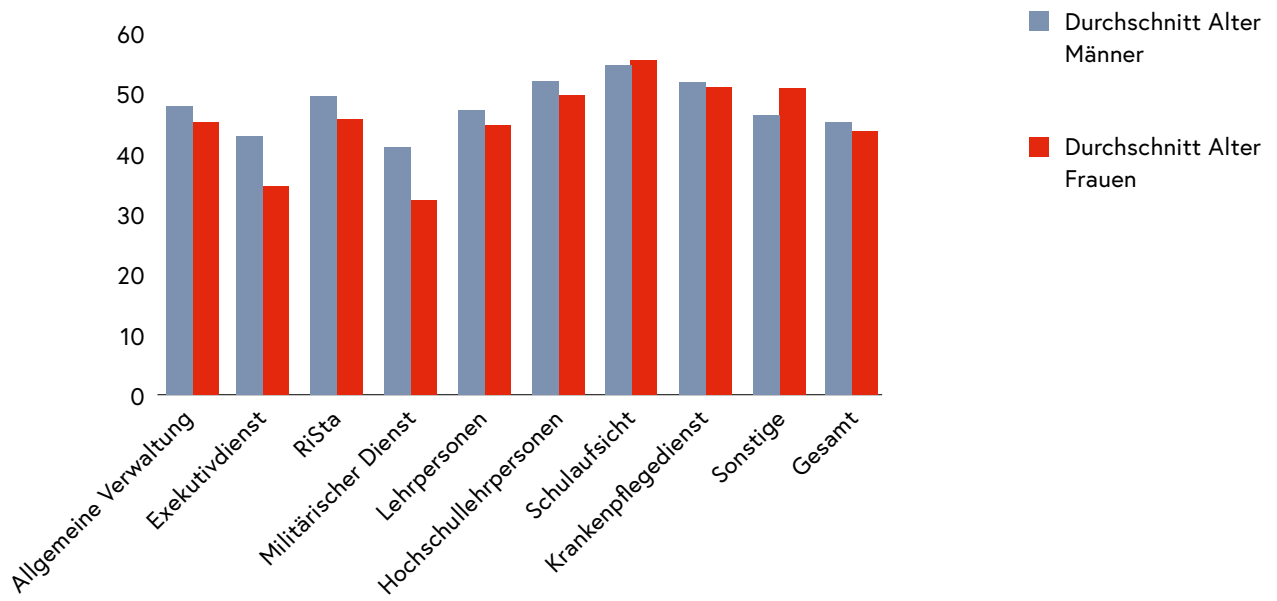
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 7,6% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 0,0% (Schulaufsicht) und 24,4% (Militärischer Dienst).

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 Frauen und Männern 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 weitere 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 eine Erhöhung des Ausbildungsbeitrags nach drei Monaten von 50 % auf 100 % des Monatsentgelts während der Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe erklärbar. Alleine 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, welcher in der Realität jedoch nicht als Einkommensbenachteiligung gewertet werden kann. Des Weiteren wird bei Verwaltungspraktika seit 2023 zwischen Vorbereitungsausbildungen und Kurzpraktika (z.B. Feriapraktika) unterschieden. Da die Entlohnung dieser beiden Praktika sehr unterschiedlich ist, werden sie separat ausgewiesen. Bei den Vorbereitungsausbildungen entfällt die oben genannte 3-Monatsregel und Praktikant:innen erhalten ab dem 1. Monat den vollen Ausbildungsbeitrag.

Tabelle 3: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2023): 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	1.116	1.877	30.687	30.709	26,1	26,8	-0,1%	-0,7
VwPrak v1	65	132	43.820	43.813	30,9	30,2	0,02%	0,7
VwPrak v1/ Vorb. Ausbildung	206	387	43.593	43.578	30,3	29,9	0,04%	0,4
VwPrak v1/ Kurzpraktikum	57	118	21.806	21.772	27,3	25,9	0,2%	1,4
VwPrak v2	39	56	34.126	34.057	27,8	27,4	0,2%	0,4
VwPrakv2/ Vorb. Ausbildung	173	201	34.127	34.126	27,9	27,0	0,0%	0,8
VwPrak v2/ Kurzpraktikum	114	178	17.087	17.097	23,1	22,6	-0,1%	0,5
VwPrak v3	8	52	30.749	30.525	32,5	25,6	0,7%	6,9
VwPrak v3/ Vorb. Ausbildung	96	261	30.709	30.709	29,3	29,3	0,0%	0,1
VwPrak v3/ Kurzpraktikum	16	21	15.384	15.384	18,9	19,1	0,0%	-0,2
VwPrak v4	19	43	28.591	28.855	27,7	29,7	-0,1%	-2,1
VwPrak v4/ Vorb. Ausbildung	79	227	28.937	28.934	31,8	28,7	0,0%	3,1
VwPrak v4/ Kurzpraktikum	244	201	14.496	14.496	17,9	17,8	0,0%	0,1
Rechtsprakti- kant:innen	790	1.114	21.949	22.108	28,8	27,9	-0,7%	0,9
Lehrlinge	625	980	12.996	11.324	18,9	18,5	12,9%	0,4

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 um 28,6% höheres mittleres Bruttojahreseinkommen als Beamte. 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, sowie aus Unterschieden beim Sachbezug. Hinzu kommt der Effekt der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern in Dienstzulagengruppen.

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 2023): Ausgegliederte 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	862	1.057	75.139	71.096	60	58,7	5,4%	1,4
A1, v1	146	618	118.092	110.172	61,5	60,9	6,7%	0,6
A2, v2	425	618	76.306	72.884	59,7	58,6	4,5%	1,1
A3, v3, h1	204	279	56.085	53.345	59,3	57,8	4,9%	1,5
A4-7, v4-5, h2-h5	39	39	45.348	44.847	60,7	57,9	1,1%	2,8
Dienstklasse Allg. Verwaltung	46	60	86.916	82.043	61,9	60,6	5,6%	1,3
Lehrpersonen	12	10	103.247	93.034	62,7	62,2	9,9%	0,5
Hochschullehr- personen	1.462	554	129.659	125.474	60,9	60,2	3,2%	0,7
Universitäts- professor:innen	215	48	163.115	155.302	63,6	63,4	4,8%	0,2
Universitäts- dozent:innen	1.033	363	128.508	126.873	60,2	59,8	1,3%	0,5
Universitäts- assistent:innen	214	143	103.097	103.097	61,1	60,2	0,0%	1,0
Krankenpflege- dienst	3	25	74.392	72.860	60,9	60,0	2,1%	1,0

Tabelle 5: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2023): 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	3.854	626	50.417	64.814	57,4	57,6	-28,6 %	-0,3
PT1	59	14	131.789	112.053	58,8	58,8	15,0 %	0,0
PT2	279	108	90.683	84.675	58,2	57,7	6,6 %	0,5
PT3	485	176	73.239	72.084	58,0	57,6	1,6 %	0,4
PT4	248	144	62.936	62.135	57,7	56,8	1,3 %	0,9
PT5	159	107	55.642	55.060	58,1	58,2	1,0 %	-0,1
PT6	167	21	51.322	48.872	57,5	58,6	4,8 %	-1,1
PT7	105	-	44.901	-	56,5	-	-	-
PT8	2.077	49	46.586	43.509	57,0	57,6	6,6 %	-0,6
PT9	5	7	35.677	34.884	59,0	60,3	2,2 %	-1,3

Tabelle 6: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2023): 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	1.591	292	80.820	75.873	55,8	55,4	6,1%	0,5
PT1	49	5	126.218	105.682	57,5	57,2	16,3%	0,3
PT2	604	83	92.713	87.574	55,8	55,5	5,5%	0,3
PT3	502	137	77.868	74.455	55,7	55,0	4,4%	0,7
PT4	177	46	67.038	64.665	55,5	56,3	3,5%	-0,8
PT5	224	20	59.483	58.350	56,0	54,6	1,9%	1,4
PT6	32	1	-	-	-	-	-	-
PT7/PT8/PT9*	3	-	-	-	-	-	-	-

* Eine Untergliederung der PT6- und PT7/8/9-Bediensteten 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 2023): 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	491	13	59.957	71.933	57,8	58,9	-20,0%	-1,1
PT1*	17	-	108.930	-	57,5	-	-	-
PT2	20	3	90.371	85.573	57,4	60,3	-	-
PT3	56	5	75.306	72.661	57,7	59,0	3,5%	-1,3
PT4	17	5	62.509	63.021	57,9	58,0	-0,8%	-0,1
PT5*	4	-	53.391	-	57,0	-	-	-
PT6*	3	-	48.211	-	60,0	-	-	-
PT7/PT8/PT9*	374	-	53.838	-	57,9	-	-	-

* Eine Untergliederung der PT1-, PT5-, PT6- und PT7/8/9-Bediensteten 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 2023 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 weiblichen und männlichen Bediensteten im Einkommensbericht dürfen nicht mit den Personalständen im Bundesdienst verwechselt werden. Durch die unterjährige Fluktuation und die i.d.R. gefolgt Personalnachbesetzungen, wie bei Pensionierungen, Kündigungen oder Karenzierungen, können unter Umständen durch die Hochrechnung zwei oder mehrere Bedienstete pro Arbeitsplatz ausgewiesen werden. Zum Beispiel: Mitarbeiter A geht in Karenz und 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 Frauen- und Männereinkommen untergliedert bzw. nicht genauer ausgewiesen. 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 2023 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie Jubiläumsszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie 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

