

Einkommensbericht 2019

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz



Einkommensbericht 2019

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Wien, 2019

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

bmoeds.gv.at

Autorin: Mag.(FH) Cornelia Lercher
Gesamtumsetzung: Abteilung III/C/7 HR-Controlling, Personalplan, Mobilitätsmanagement

Fotonachweis Cover: Regina Aigner
Grafik: BMöDS/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 öffentlichen Dienst und Sport sowie der Autorin des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an empfaenger@bmoeds.gv.at.

Diese Publikation ist abrufbar unter
<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html>

Verlags- und Herstellungsort: Wien, September 2019

ISBN 978-3-903097-30-8

Inhalt

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	4
Einkommensunterschiede im Bundesdienst	5
Ausbildungsverhältnisse	11
Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen ...	12
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 die verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GIBG) verankert. Durch die Novellierung des § 6a B-GIBG im Jahr 2011 wurde das Ziel verfolgt, dass neben den ganzjährig vollzeitbeschäftigten auch die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes wieder, unter der Annahme, dass alle Bediensteten ganzjährig Vollzeit gearbeitet hätten. Somit werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilzeitbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen dargestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum siebenten Mal. Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bundesdienst im Jahr 2012 13,3% betrug und sich kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringerte. Im Jahr 2018 liegt der Einkommensunterschied von Männern und Frauen im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 10,3%.

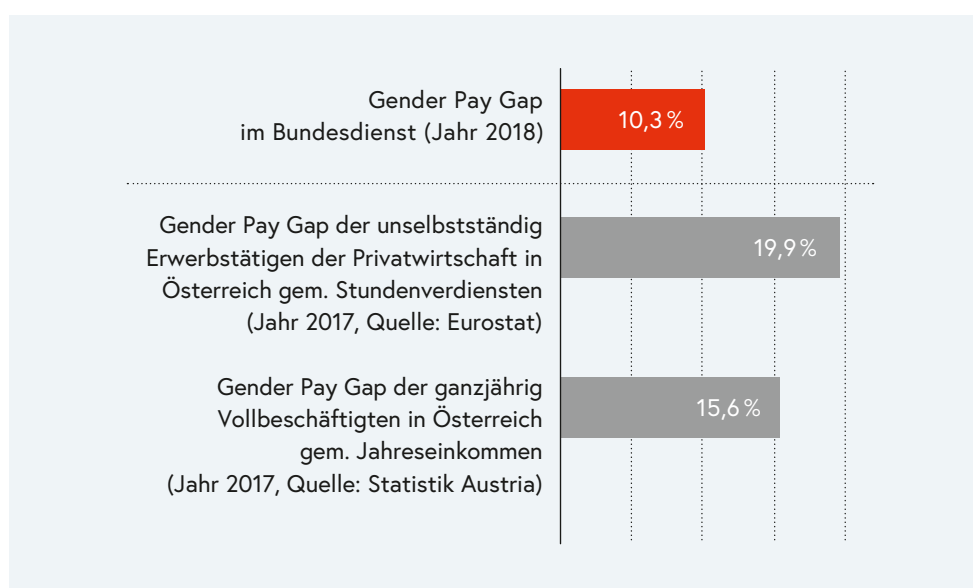
Tabelle 1: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

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

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 10,3%¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 19,9%² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 15,6%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, wo sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen 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 2018): 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	24.372	27.889	47.003	37.759	49,1	46,0	19,7%	3,1
A1, v1	4.591	3.843	75.659	62.442	48,3	43,4	17,5%	5,0
A2, v2	7.776	7.024	59.313	49.058	49,8	45,8	17,3%	4,0
A3, v3, h1	6.448	11.066	39.589	35.571	49,8	46,9	10,2%	2,9
A4-7, v4-5, h2-5	4.380	5.384	29.126	26.667	46,8	45,4	8,4%	1,3
Dienstklasse Allg. Verwaltung	617	466	83.180	74.860	58,5	57,3	10,0%	1,2
ADV-Sonder- verträge	560	106	63.148	59.234	47,1	48,8	6,2%	-1,7
Exekutivdienst	28.378	6.066	52.832	42.157	44,3	34,5	20,2%	9,9
E1	642	38	86.951	68.957	53,5	46,0	20,7%	7,5
E2a	9.406	1.101	60.919	49.366	50,4	40,1	19,0%	10,3
E2b, Greko	15.977	4.036	49.744	42.387	42,9	34,8	14,8%	8,1
E2c, Aspiran- tinnen/ Aspiranten	2.313	891	22.967	22.957	26,6	25,4	0,1%	1,2
Dienstklasse Exekutivdienst	40	0	56.673	-	56,8	-	-	-
Richterinnen und Richter, Staatsan- wältinnen und Staatsanwälte	1.474	1.779	97.057	85.303	49,5	45,3	12,1%	4,2
R3, III	94	43	149.688	133.503	56,8	52,2	10,8%	4,6
R2, II	105	85	118.446	110.773	55,4	53,3	6,5%	2,1
R1a, R1b, I	728	1.029	93.464	84.973	49,6	45,9	9,1%	3,7
Richterinnen und Richter d. Bundes- verwaltungs- gerichtes bzw. des Bundes- finanzgerichtes	227	214	102.986	102.772	52,7	51,1	0,2%	1,5

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
Richteramt- anwärterinnen und Richter- amtsanwärter	58	103	35.542	35.792	30,4	29,7	-0,7%	0,7
St3, General- prokuratorin/ General- prokurator	11	7	133.501	123.460	51,3	50,4	7,5%	0,9
St2, StII	63	32	96.743	88.587	47,2	45,6	8,4%	1,6
St1, STI	188	266	85.743	76.710	44,7	40,4	10,5%	4,3
Militärischer Dienst	17.443	633	41.274	30.248	39,9	29,7	26,7%	10,2
MBO1, MZO1	795	54	97.493	98.901	50,1	47,0	-1,4%	3,1
MBO2, MZO2	2.115	22	59.817	46.674	46,5	34,3	22,0%	12,1
MBUO, MZUO; MZO3	9.214	195	43.539	33.767	45,0	33,4	22,5%	11,6
MZ Chargen	4.224	351	30.210	28.710	24,0	24,8	5,0%	-0,8
Dienstklasse Militärischer Dienst	441	0	44.906	-	56,8	-	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)	654	11	27.027	26.847	24,6	26,2	0,7%	-1,6
Lehrerinnen und Lehrer	19.587	30.762	61.832	54.345	48,1	45,5	12,1%	2,6
L1, I1	15.204	24.690	65.492	56.565	48,7	45,8	13,6%	3,0
L2, I2	4.043	5.450	50.850	47.067	47,2	46,1	7,4%	1,1
L3, I3	100	100	25.599	25.302	46,6	47,6	1,2%	-1,1
Austausch- assistentinnen/ Austausch- assistenten	240	522	17.671	17.671	25,2	24,8	0,0%	0,4
Hochschullehr- personen an Pädagogischen Hochschulen	646	907	72.414	67.377	52,6	51,0	7,0%	1,6
Schulaufsicht	162	141	89.311	86.144	57,6	57,0	3,6%	0,6

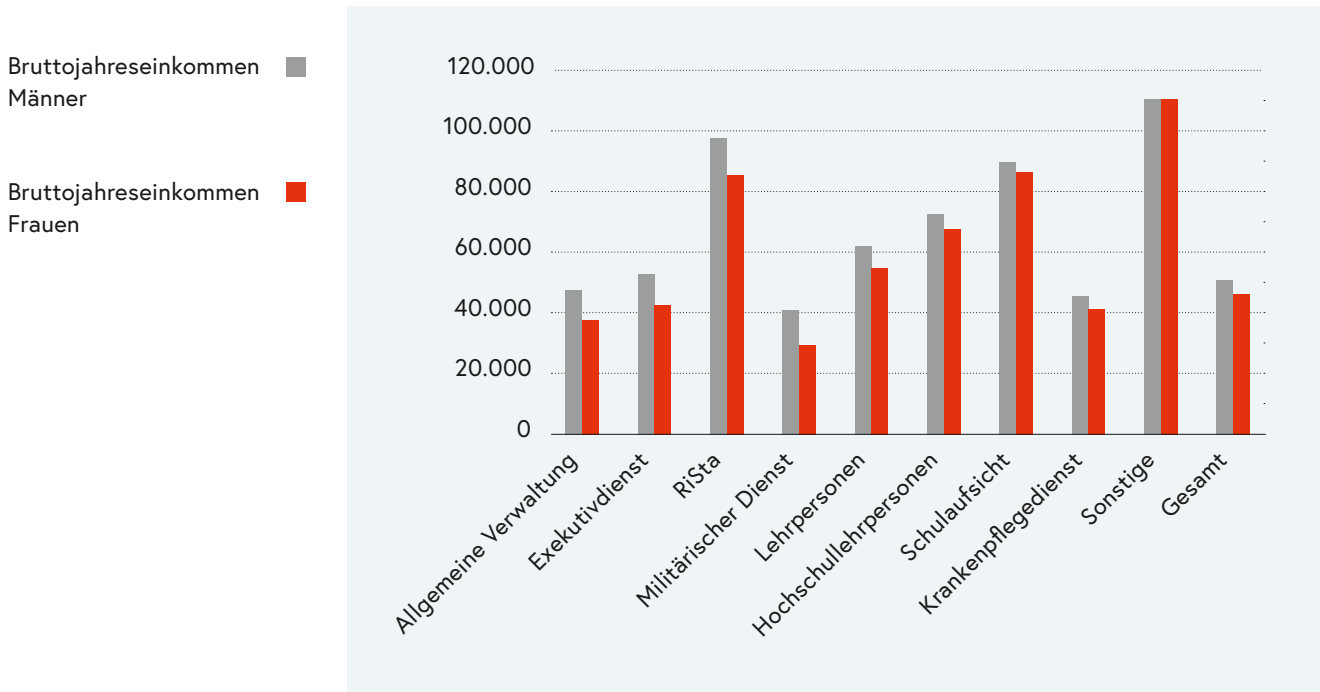
Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ... % unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Krankenpflege- dienst	91	168	45.332	41.116	50,3	49,3	9,3%	1,0
K2, k2	27	26	53.275	46.051	50,0	46,4	13,6%	3,6
K3, k3	7	11	58.755	58.710	57,2	57,8	0,1%	-0,7
K4, k4	42	87	44.285	41.973	50,4	48,1	5,2%	2,2
K5, k5*	6	-	43.398	-	50,5	-	-	-
K6, k6	14	39	35.565	35.912	48,7	50,7	-1,0%	-2,0
Sonstige	182	454	110.880	110.880	51,6	51,0	0,0%	0,6
Ärztinnen und Ärzte(Schul- ärztinnen/ Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1)	136	450	110.880	110.880	55,7	51,2	0,0%	4,5
Sonstige**	46	4	31.372	28.172	39,6	28,3	10,2%	11,3

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

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

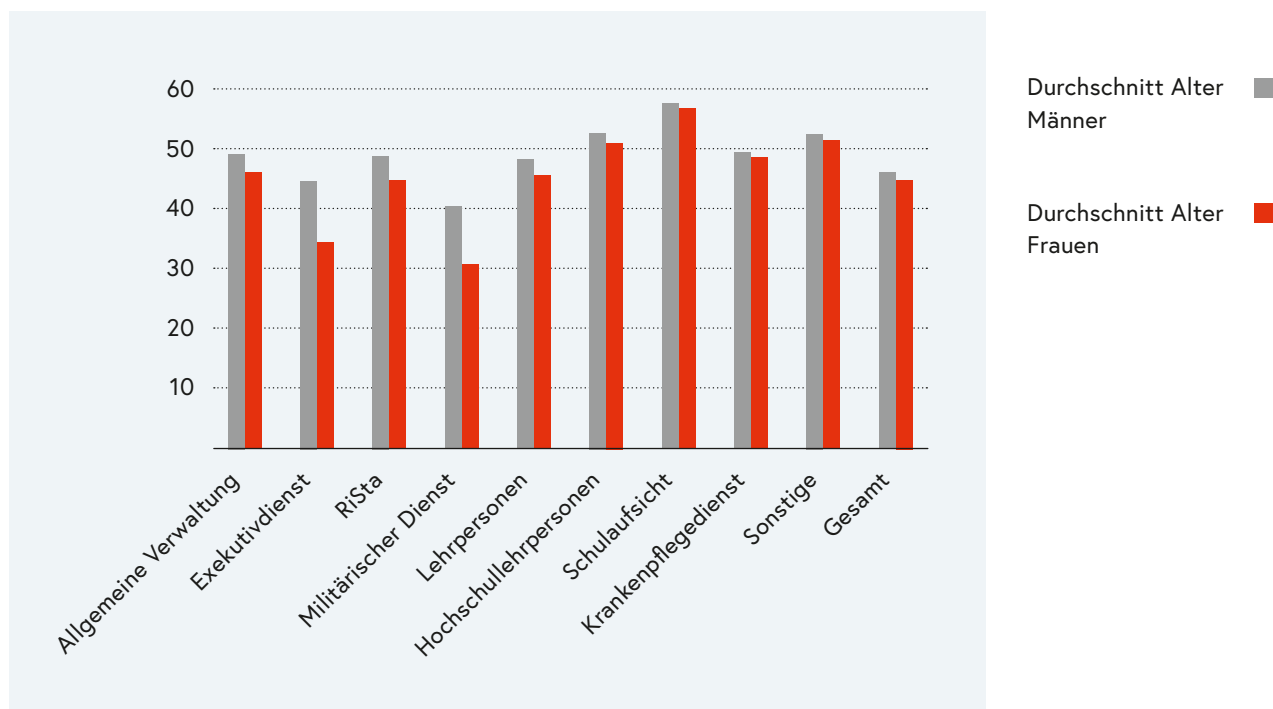
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 10,3% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 3,6% (Schulaufsicht) und 26,7% (Militärischer Dienst).

Abbildung 2: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass jene Berufsgruppen bzw. Verwendungsgruppen mit großem Altersunterschied auch eine bedeutende Einkommensdifferenz zur Folge haben. 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 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten, Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten, 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 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten 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 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, 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, der in der Realität jedoch nicht als Einkommensbenachteiligung gewertet werden kann.

Tabelle 3: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2018): 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
Verwaltungspraktikantinnen/	894	1.399	17.918	18.465	25,3	25,3	-3,1%	-0,1
VwPrak v1	259	474	29.109	27.845	30,0	28,5	4,3%	1,5
VwPrak v2	244	327	14.311	13.715	26,0	24,5	4,2%	1,5
VwPrak v3	74	172	14.687	17.259	24,1	25,2	-17,5%	-1,1
VwPrak v4	317	426	11.396	13.808	21,1	22,5	-21,2%	-1,4
Rechtspraktikantinnen/ Rechtspraktikanten	891	1.205	18.503	18.553	28,3	27,6	-0,3%	0,7
Unterrichtspraktikantinnen/ Unterrichtspraktikanten	1.187	2.681	16.957	16.957	29,7	28,2	0,0%	1,5
Lehrlinge	621	893	10.155	8.664	19,2	19,0	14,7%	0,1

Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen

Die Ausgliederungen staatlicher Leistungen auf eigene Rechtsträger hatten zur Folge, dass Beamtinnen und Beamte weiterhin Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes geblieben sind, jedoch der neu gegründeten Einheit zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden. Vertragsbedienstete hingegen wurden zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 26,2% 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 PT6 und PT8 mit ihren Einkommen über jenen der Frauen liegen, obwohl das Durchschnittsalter darunter 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, trotz niedrigerem Durchschnittsalter (PT1 und PT6) resultiert 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 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 weiblichen Mitarbeiterinnen steigt mittlerweile auch in den eher männerdominierten Berufen – wie zum Beispiel Buslenkerinnen oder 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 5: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2018): Ausgegliederte Einrichtungen exkl. Nachfolgegesellschaften der Post und Telekom

Berufsgruppen/ Verwendungs- gruppencuster	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	1.491	1.546	62.017	56.435	57,9	55,9	9,0 %	2,0
A1, v1	239	131	93.471	87.780	59,3	58,0	6,1%	1,3
A2, v2	716	843	63.194	58.267	57,7	55,6	7,8 %	2,1
A3, v3, h1	332	426	44.843	43.352	56,6	55,0	3,3 %	1,7
A4-7, v4-5, h2-h5	65	14	36.587	34.959	57,8	54,8	4,5 %	3,1
Dienstklasse Allg. Verwaltung	135	131	75.821	68.950	60,1	58,9	9,1%	1,2
ADV-Sonder- verträge*	5	-	62.873	-	57,7	-	-	-
Lehrerinnen und Lehrer	24	22	80.738	75.373	60,3	59,7	6,6%	0,6
Hochschullehr- personen	2.292	733	107.935	103.851	58,6	57,1	3,8 %	1,5
Universitäts- professorinnen/ Universitäts- professoren	438	82	136.233	127.752	61,9	61,2	6,2%	0,8
Universitäts- dozentinnen/ Universitäts- dozenten	1.497	461	106.322	104.204	57,6	56,5	2,0%	1,1
Universitäts- assistentinnen/ Universitäts- assistenten	357	190	85.531	84.878	58,6	56,7	0,8%	1,9
Krankenpflege- dienst	8	44	53.783	58.117	59,8	57,9	-8,1%	1,9
K1	0	3	-	65.141	-	55,6	-	-
K2	3	34	62.761	59.088	61,5	58,1	5,9%	3,4
K5*	4	-	47.118	-	62,2	-	-	-
K6	4	4	39.915	36.173	57,8	55,1	9,4%	2,7

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

Tabelle 6: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2018): 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	5.871	1.081	41.285	52.086	54,1	54,3	-26,2%	-0,2
PT1	79	23	113.692	98.804	55,9	55,2	13,1%	0,6
PT2	390	145	77.997	72.776	55,0	54,2	6,7%	0,8
PT3	802	284	61.672	60.378	54,8	54,4	2,1%	0,4
PT4	461	269	53.409	51.821	54,5	53,5	3,0%	1,0
PT5	313	224	45.953	44.918	54,9	54,7	2,3%	0,2
PT6	276	30	43.433	41.406	54,4	54,9	4,7%	-0,5
PT7	143	0	38.115	-	53,3	-	-	-
PT8	3.393	95	38.516	37.166	53,6	54,7	3,5%	-1,1
PT9	14	11	29.507	29.496	55,4	56,6	0,0%	-1,2

Tabelle 7: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2018): 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	3.081	694	63.322	60.840	52,8	52,2	3,9%	0,6
PT1	69	8	105.747	94.051	54,0	54,8	11,1%	-0,7
PT2	902	169	76.784	71.461	52,8	52,3	6,9%	0,5
PT3	940	297	64.757	61.578	52,7	52,0	4,9%	0,8
PT4	364	124	54.519	53.255	52,6	52,6	2,3%	0,0
PT5	638	89	48.318	46.273	53,0	51,9	4,2%	1,1
PT6	155	5	44.713	43.961	53,2	53,8	1,7%	-0,6
PT7/PT8/PT9*	15	-	37.778	-	53,4	-	-	-

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

Tabelle 8: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2018): 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	879	19	47.962	55.149	55,4	54,8	-15,0%	0,7
PT1*	14	-	93.891	-	54,9	-	-	-
PT2*	31	3	76.649	81.755	54,2	56,7	-6,7%	-2,4
PT3	88	6	62.602	59.309	55,3	54,8	5,3%	0,5
PT4	32	7	51.797	50.250	54,6	53,3	3,0%	1,3
PT5	7	0	47.303	-	56,1	-	-	-
PT6*	7	-	42.236	-	55,3	-	-	-
PT7	695	0	43.848	-	55,5	-	-	-
PT8	5	0	40.098	-	57,6	-	-	-
PT9	0	3	-	31.658	-	56,3	-	-

* Es handelt sich hier jeweils um die Gesamtzahl der PT1- und PT6-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männer/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 2018 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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. gefolgt 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.

Ausbildungsverhältnisse (Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten, Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten, Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Lehrlinge) sind keine Bundesbediensteten im engeren Sinn und sind daher in der Grundgesamtheit nicht enthalten um Verzerrungen zu vermeiden. Diese Gruppe 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 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 2018 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie z. B. Jubiläumsszuwendungen 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/eines Beamtin und Beamten bzw. einer/eines Vertragsbediensteten wird in den gesetzlichen Entlohnungsschemata durch die Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen bestimmt. Das Einkommen der Richterinnen und Richter 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

