

Einkommensbericht 2016

gemäß § 6a Bundes-
Gleichbehandlungsgesetz



Einkommensbericht 2016

**gemäß § 6a Bundes-
Gleichbehandlungsgesetz**

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt Österreich,
Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Cornelia Lercher

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

Wien, 2016

Fotonachweis: Carina Karlovits / HBF (Cover)

Gestaltung Cover: BKA | ARGE Grafik

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 Bundeskanzleramtes 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 vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an:

iii7@bka.gv.at

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 Spitzenpositionen angeführt.

Weiters wurde im „Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ die Strategie sowie konkrete Maßnahmenpakete erarbeitet, um für Frauen auf dem Arbeitsmarkt Verbesserungen zu erreichen.

Ein zentrales Ziel des Nationalen Aktionsplans ist die Reduktion von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Um solchen Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wird mehr Transparenz und im Zuge dessen eine Offenlegung der Gehälter je Verwendungsgruppe gefordert. Die gesetzlich verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten wurde sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GIBG) verankert.

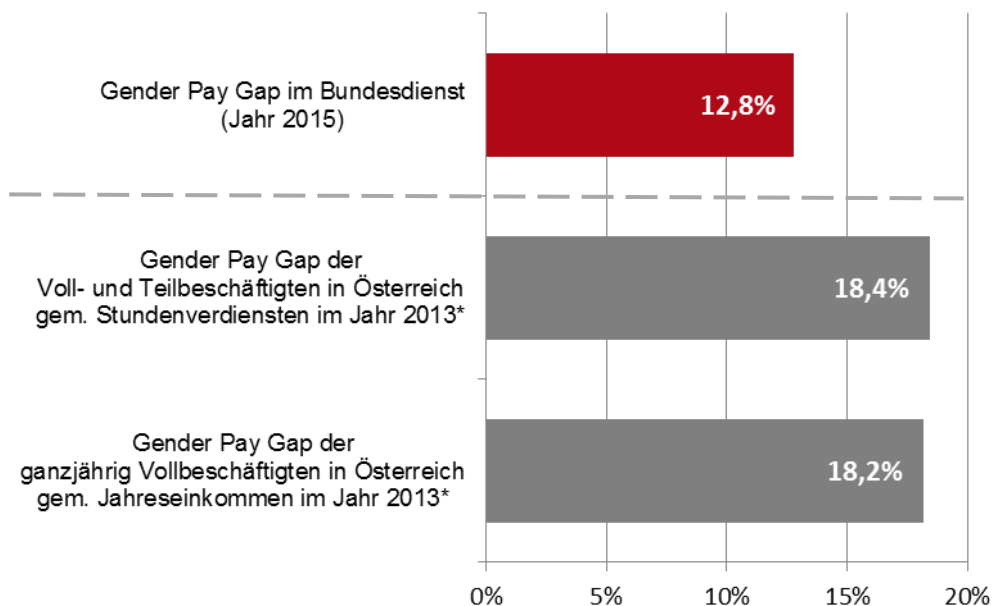
Durch die Novellierung des § 6a B-GIBG im Jahr 2011 wurde das Ziel verfolgt, dass neben den ganzjährig vollbeschäftigten auch die teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes wider, unter der Annahme, dass alle Bediensteten ganzjährig Vollzeit gearbeitet hätten. Somit werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen dargestellt.

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

12,8%¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilbeschäftigten in Österreich 18,4%² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 18,2%³ beträgt.

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



* Quelle: Rechnungshof (Einkommensbericht 2014/1)

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 unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

¹ Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: Managementinformationssystem)

² Berechnungsgrundlage: Median der Stundenverdienste der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes, Reihe Einkommen 2014/1)

³ Berechnungsgrundlage: Medianeinkommen der ganzjährig vollbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes; Reihe Einkommen 2014/1)

Gender Pay Gap im Zeitverlauf

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum vierten Mal und macht somit einen Zeitreihenvergleich des Gender Pay Gaps im Bundesdienst möglich: Betrag der Einkommensunterschied im Bundesdienst im Jahr 2012 noch 13,3%, so hat sich dieser im Jahr 2013 auf 12,8% und im Jahr 2014 weiter auf 12,5% verringert. Im Jahr 2015 hat er sich wieder leicht auf 12,8% erhöht.

Tabelle 1 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015
13,3%	12,8%	12,5%	12,8%

Warum hat sich der bundesweite Gender Pay Gap erhöht?

Der Gender Pay Gap hat sich bundesweit um 0,3 Prozentpunkte vom Jahr 2014 auf 2015 erhöht, obwohl sich die Einkommensunterschiede in allen Berufsgruppen im gleichen Zeitraum verringert haben. Dieses Phänomen ergibt sich aus einer veränderten Verteilung der Personengruppen auf die einzelnen Berufsgruppen von einem Jahr auf das folgende.

Die Analyse der Einkommensdaten hat ergeben, dass der Anstieg des bundesweiten Gender Pay Gaps nicht einer spezifischen Ursache zuzuschreiben ist, sondern sich aufgrund eines Zusammenspiels mehrerer Faktoren ergibt:

Zum einen sind dem Bundesdienst mit seinen vielfältigen Aufgaben und Berufsfeldern darauf abgestimmte unterschiedliche Gehaltsschemata zu Grunde gelegt. Änderungen in der Zusammensetzung des Bundespersonals nach Berufsgruppen wirken sich unweigerlich auf das Medianeinkommen aus. Zusätzlich hat eine Veränderung der Altersstruktur sowie eine Verschiebung in der Aufteilung der Dienstverhältnisse (Beamte vs. Vertragsbedienstete) maßgeblichen Einfluss auf Einkommensdifferenzen.

Die Analyse der Einkommensdaten ergeben, dass das Medianeinkommen der männlichen Bediensteten (+ 3,4%) im Vergleich zum Medianeinkommen der weiblichen Bediensteten (+ 3,1%) – gemessen am Einkommensniveau im Kalenderjahr 2014 – stärker angestiegen ist. Diese stärkere Erhöhung lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass das Pensionsantrittsalter der Männer im Bundesdienst, im Vergleich zu jenem der Frauen von 2014 auf 2015 stärker angestiegen ist, während es bei den Frauen geringfügig gesunken ist. Die männlichen Bundesbediensteten waren somit im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr länger in den höchsten Gehaltsstufen. Diese Auswirkung ist vor allem bei Beamtinnen und Beamten nicht unwesentlich, da ihre Gehaltskurve gegen Ende steil verläuft.

Ein weiterer Grund für die Öffnung des Gender Pay Gaps ist in den geringeren Auszahlungsbeträgen aufgrund von Überstunden für weibliche Bedienstete zu finden. Die Ursachen können

einerseits darin liegen, dass die Teilbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. Teilbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgrund von dienstrechtlichen Vorgaben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eingeschränkter im Hinblick auf die Möglichkeit sich die Überstunden durch Bezahlung abgeltet zu lassen.

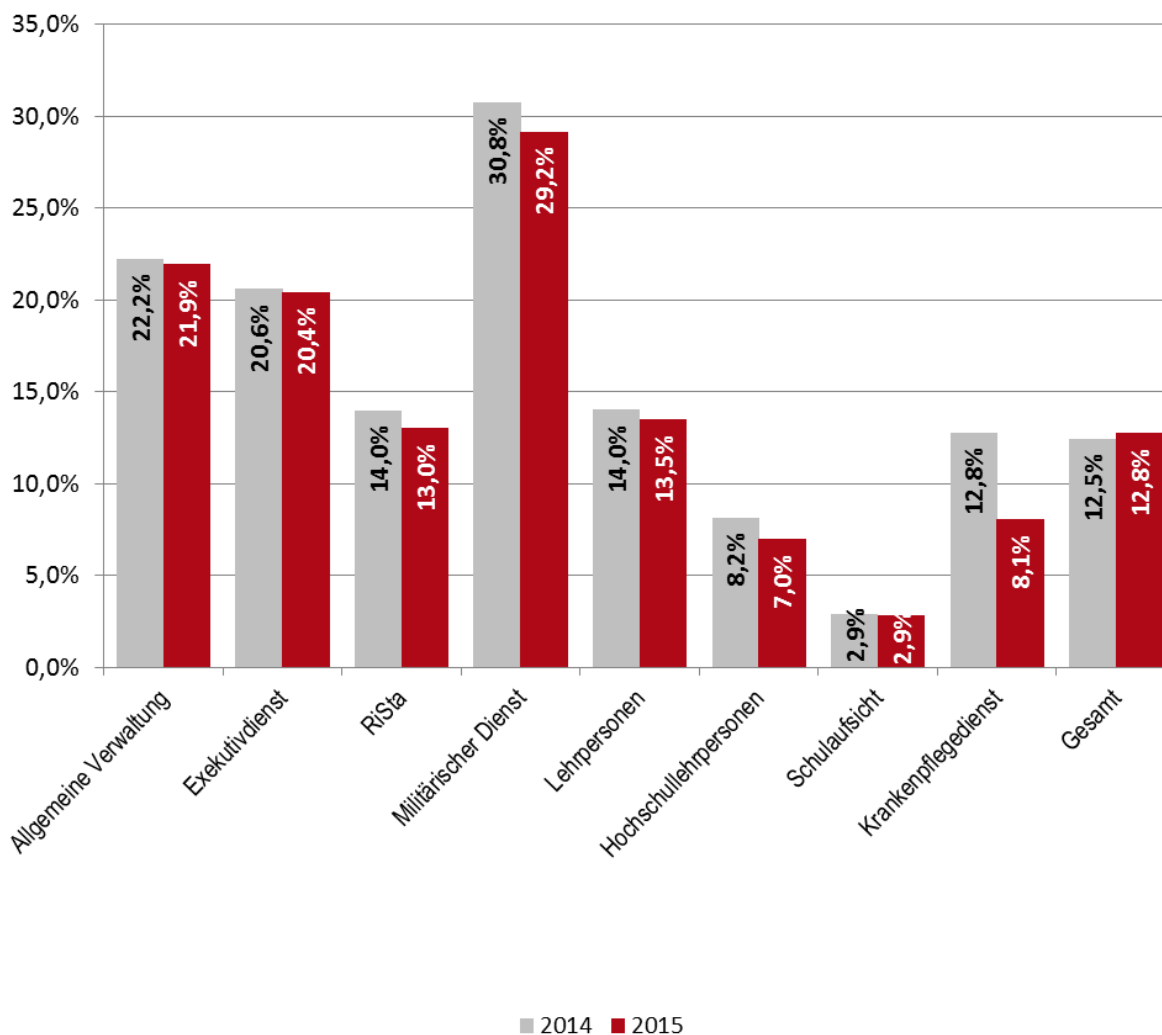
Als weitere Ursache für die Erhöhung des Gender Pay Gaps ist die Methodik des Einkommensberichtes anzuführen: Nachdem die gesetzlichen Grundlagen eine Einbeziehung der teilbeschäftigten Bediensteten und unterjährig Beschäftigten vorsieht, wurde die Methodik der Hochrechnung für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt. Bei einer höheren Fluktuation mit einer anschließenden Nachbesetzung werden somit die Einkommen von zwei Personen hochgerechnet und ausgewiesen, als ob sie ganzjährig vollzeitbeschäftigt gewesen wären.

Im Falle von Karenzen ergibt das folgendes Bild: Hauptsächlich jüngere Frauen in tendenziell eher niedrigeren Gehaltsstufen treten ihre Elternkarenz an. Durch die befristete Ausschreibung der Ersatzkraftstelle interessieren sich wiederum in der Regel eher jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für diese Stelle. Auch bei in etwa geschlechtsparitätischen Nachbesetzungen erhöht sich die Anzahl der weiblichen Bediensteten trotzdem unverhältnismäßig im Vergleich zu den männlichen. Die Folge ist, dass der Median der weiblichen Einkommen dadurch gedrückt wird.

Dadurch, dass im Jahr 2015 – im Vergleich zum Jahr 2014 – mehr Frauen eine Karenz angetreten haben, ist dieses Phänomen als weitere Ursache für eine Verschiebung der Medianeinkommen zwischen Männern und Frauen zu erwähnen. Eine höhere Anzahl von Karenzierungen hat wiederum auch Auswirkungen auf die Überstundenverteilung.

Gender Pay Gap nach Berufsgruppen

Grundsätzlich ist zu sagen, dass sich das bundesweite Gender Pay Gap zwar erhöht hat, sich jedoch der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in den einzelnen Berufsgruppen durchgehend verringert hat.

Abbildung 2 Gender Pay Gap nach Berufsgruppen im Jahresvergleich 2014/2015

Die Kennzahl des bundesweiten Gender Pay Gaps ist wichtig, um eine schnelle Überblicksinformation über die Einkommensverteilung im Bundesdienst zu erhalten. Diese Kennzahl zielt darauf ab, dass der Bund seine Personalkosten an Frauen und Männer – unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes – gleich verteilt. Geht es jedoch darum zu beantworten, ob für die gleiche Arbeit eine faire Entlohnung ausbezahlt wurde, ist es wichtig die Untergruppen zu analysieren, die sich – je tiefer man die Gruppe zerkleinert – homogenere Rahmenbedingungen vorgeben, die eine ausgeglichene Bezahlung zwischen Männern und Frauen zur Folge haben.

Tabelle 2 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2015)
Bundesdienst

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median-einkommen	Durchschnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
Allgemeine Verwaltung	23.471	26.758	44.750	34.934	48,8	45,8	21,9%	3,0
A1, v1	4.022	3.050	73.653	60.222	48,4	43,9	18,2%	4,6
A2, v2	7.378	6.195	55.656	47.114	49,5	45,8	15,4%	3,7
A3, v3, h1	6.337	10.660	37.016	33.560	49,2	46,3	9,3%	2,9
A4-7, v4-7, h2-5	4.403	6.170	27.811	25.398	46,3	45,0	8,7%	1,3
Dienstklasse Allg. Verwaltung	811	587	76.515	62.276	56,7	55,1	18,6%	1,6
ADV-Sonderverträge	520	96	59.629	54.898	46,1	47,7	7,9%	-1,6
Exekutivdienst	26.904	4.789	50.893	40.500	45,0	34,4	20,4%	10,6
E1	651	39	80.404	62.130	51,6	44,1	22,7%	7,5
E2a	9.795	887	57.482	46.156	50,1	39,7	19,7%	10,4
E2b, Greko	15.167	3.370	47.704	40.279	42,9	34,2	15,6%	8,7
E2c, Aspirantinnen/Aspiranten	1.247	493	18.160	17.683	26,4	24,9	2,6%	1,5
Dienstklasse Exekutivdienst	44	0	51.406	-	53,8	-	-	-
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	1.478	1.717	90.018	78.296	48,0	43,3	13,0%	4,7
R3, III	97	35	142.179	117.504	55,2	50,7	17,4%	4,6
R2, II	105	84	106.517	103.607	53,3	51,4	2,7%	1,9
R1a, R1b, I	747	994	85.289	79.112	48,0	44,2	7,2%	3,9
Richterinnen und Richter d. Bundesverwaltungsgerichtes bzw. des Bundesfinanzgerichtes	209	183	95.115	92.527	52,5	51,0	2,7%	1,5
Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter	73	144	33.669	33.669	29,4	28,4	0,0%	1,0

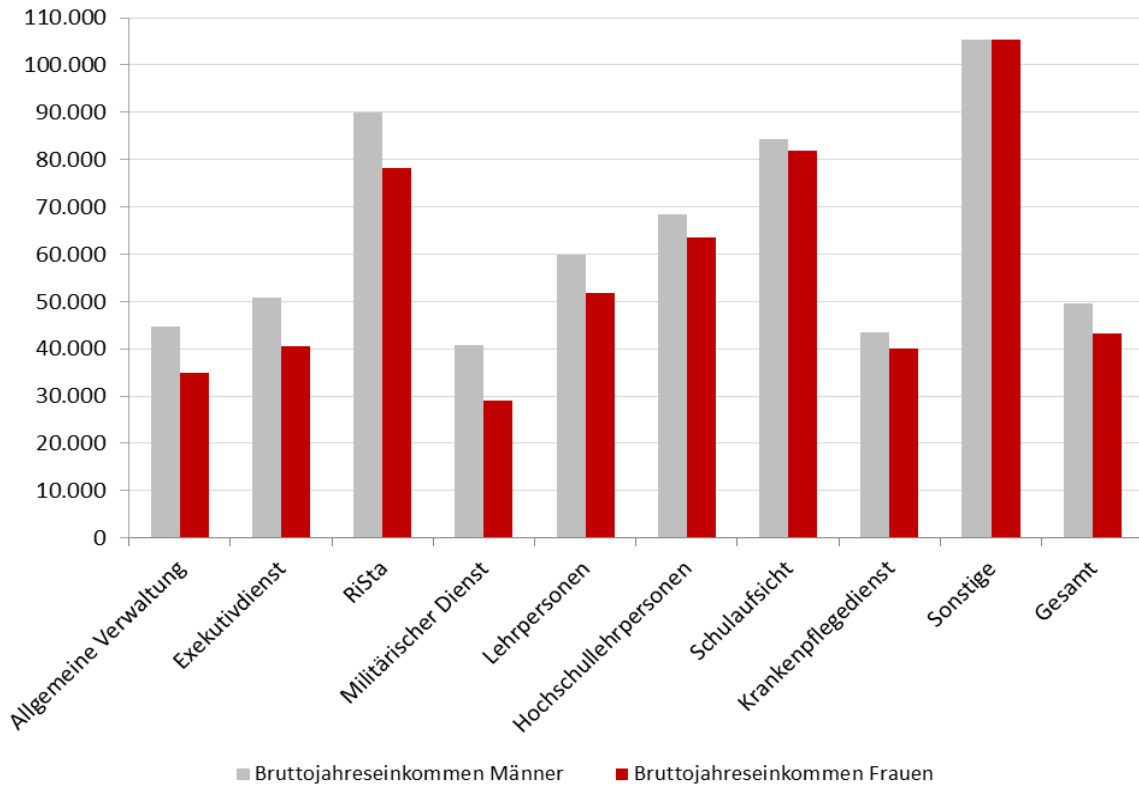
Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median-einkommen	Durchschnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
St3, Generalprokuratorin/ Generalprokurator	12	4	126.818	136.997	51,7	53,3	-8,0%	-1,6
St2, STII	51	26	89.585	87.019	46,1	45,4	2,9%	0,7
St1, STI	184	247	79.496	68.623	43,5	38,7	13,7%	4,8
Militärischer Dienst	14.565	375	40.851	28.943	42,2	31,2	29,2%	11,0
MBO1, MZO1	690	37	88.745	72.235	48,0	44,7	18,6%	3,3
MBO2, MZO2	2.173	22	54.164	39.659	44,5	32,6	26,8%	11,8
MBUO1, MZUO1	6.646	58	42.756	32.577	48,8	36,7	23,8%	12,1
MBUO2, MZUO2	2.342	97	33.008	30.564	32,6	30,8	7,4%	1,8
MZ Chargen	654	134	26.860	22.290	24,7	26,2	17,0%	-1,4
Dienstklasse Militärischer Dienst	616	0	40.316	-	54,1	-	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)	1.428	26	27.170	30.824	24,0	25,5	-13,5%	-1,5
Lehrerinnen und Lehrer	19.241	29.582	59.797	51.732	48,0	45,3	13,5%	2,7
L1, I1	14.663	23.097	64.440	54.571	49,0	46,0	15,3%	3,0
L2, I2	4.183	5.849	46.452	41.980	46,0	44,3	9,6%	1,7
L3, I3	123	121	23.735	23.681	45,0	47,0	0,2%	-2,0
Austauschassistentinnen/ Austauschassistenten	272	515	17.034	16.881	25,2	24,8	0,9%	0,5
Hochschullehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen	679	865	68.333	63.553	52,1	50,2	7,0%	1,9
Schulaufsicht	175	144	84.246	81.829	56,3	55,6	2,9%	0,7
Krankenpflegedienst	81	175	43.456	39.957	48,0	48,0	8,1%	0,0
K2, k2	25	30	47.950	41.262	47,7	44,7	14,0%	3,0
K3, k3	6	13	55.319	54.189	55,0	56,5	2,0%	-1,5
K4, k4	35	94	41.909	40.155	48,1	46,6	4,2%	1,5
K5, k5	0	6	-	42.461	-	53,0	-	-

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median-einkommen	Durchschnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
K6, k6	15	32	31.084	33.317	45,4	50,5	-7,2%	-5,1
Sonstige	201	476	105.296	105.296	53,7	51,1	0,0%	2,6
Ärztinnen und Ärzte(Schulärztinnen/Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1)	185	432	105.296	105.296	55,7	51,6	0,0%	4,1
Sonstige*	16	44	29.844	21.661	30,1	46,0	27,4%	-15,9

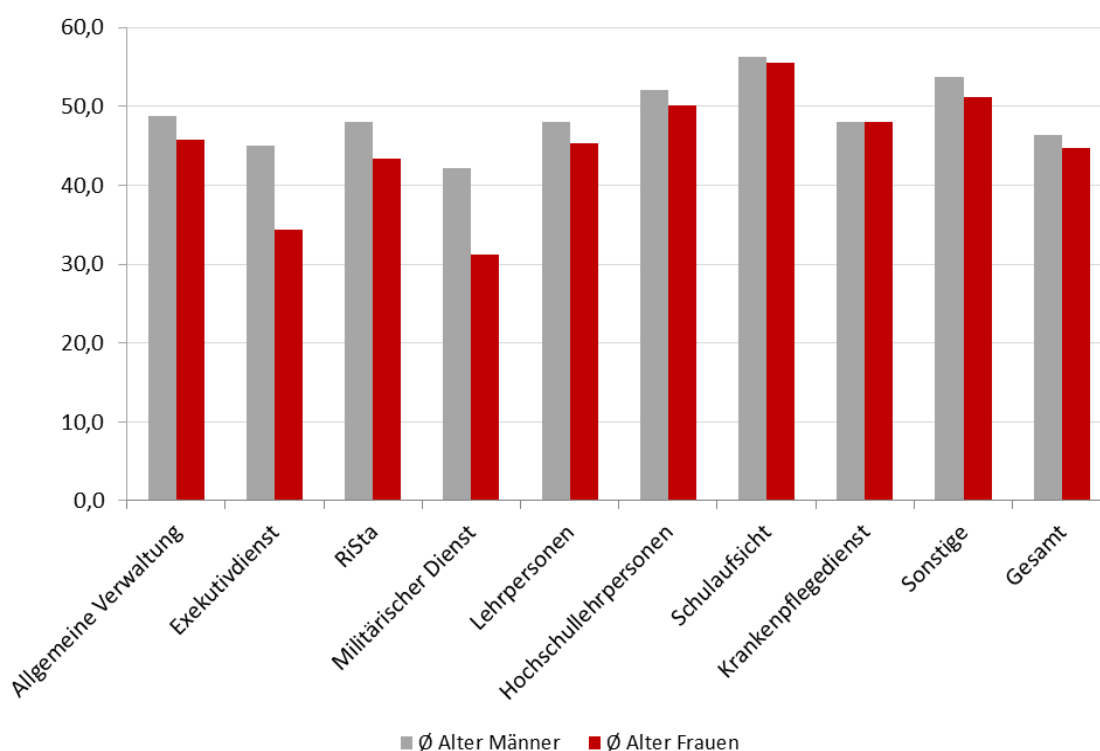
* In der Kategorie „Sonstige“ sind Bundesmitarbeiterinnen und Bundesmitarbeiter zusammengefasst, die keiner anderen Berufsgruppe zugeordnet werden können. Es handelt sich dabei vor allem um Bedienstete mit saisonaler Beschäftigung, wie zB Bodenschätzerinnen und Bodenschätzer, aber auch um Mitarbeiterinnen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

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 12,8% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 2,9% (Schulaufsicht) und 29,2% (Militärischer Dienst).

Abbildung 3 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 4 Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe

Ist eine Gruppe von Bediensteten besonders klein, so haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf statistische Größen. Gerade im Bereich des Krankenpflegedienstes fällt auf, dass Frauen trotz höherem Durchschnittsalter weniger verdienen. Aufgrund des kleinen Personenkreises in dieser Berufsgruppe sind die Ergebnisse der einzelnen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen daher für eine generelle Aussage nur begrenzt aussagekräftig.

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. Dabei fällt auf, dass Personen während der Ausbildungsphase keinem nennenswerten Einkommensnachteil aufgrund des Geschlechts unterliegen. 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, das in der Realität jedoch nicht als Einkommensbenachteiligung gewertet werden kann.

Tabelle 3 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2015)
Personen in Ausbildung

Berufsgruppen / Verwendungs- gruppencluster	Beschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
Verwaltungspraktikantinnen/ Verwaltungspraktikanten	780	1.402	15.825	17.495	24,8	25,0	-10,6%	-0,2
VwPrak v1	233	489	28.346	26.085	29,8	28,4	8,0%	1,4
VwPrak v2	218	310	13.062	13.062	25,3	24,1	0,0%	1,2
VwPrak v3	53	160	13.489	17.388	22,9	23,4	-28,9%	-0,6
VwPrak v4	276	443	10.853	10.883	20,4	22,4	-0,3%	-2,0
Rechtspraktikantinnen/ Rechtspraktikanten	844	1.141	14.559	14.559	28,4	27,6	0,0%	0,8
Unterrichtspraktikantinnen/ Unterrichtspraktikanten	693	1.718	16.149	16.149	30,2	28,3	0,0%	1,9
Lehrlinge	606	986	8.971	8.764	18,8	18,8	2,3%	0,0

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 (Ausnahme PT9) ein höheres Medianeinkommen erhalten als Frauen, können die männlichen Bediensteten den Einkommensvorteil der Frauen von 28% 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 PT8 und PT9 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 (PT8/9) resultiert daraus, dass Männer vermehrt im Außendienst eingesetzt werden und dadurch höhere Nebengebühren erhalten.

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, 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 2015)
Ausgliederte Einrichtungen exkl. Nachfolgegesellschaften der Post

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median-einkommen	Durchschnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
Allgemeine Verwaltung	1.768	1.779	55.923	50.863	55,8	53,6	9,1%	2,2
A1, v1	280	146	86.660	81.846	57,2	55,7	5,6%	1,5
A2, v2	832	918	57.289	52.917	55,5	53,2	7,6%	2,3
A3, v3, h1	384	527	41.291	39.805	54,4	52,7	3,6%	1,7
A4-7, v4-7, h2-h5	83	26	34.149	34.236	55,7	52,2	-0,3%	3,5
Dienstklasse Allg. Verwaltung	175	160	68.786	67.059	58,3	56,9	2,5%	1,4
ADV-Sonderverträge*	16	-	67.526	-	56,1	-	-	-
Lehrerinnen und Lehrer	31	28	75.674	69.862	58,8	58,4	7,7%	0,4
Hochschullehrpersonen	2.719	806	101.664	95.121	57,0	55,0	6,4%	2,1
Universitätsprofessorinnen/ Universitätsprofessoren	619	106	126.079	116.917	61,1	59,9	7,3%	1,3
Universitätsdozentinnen/ Universitätsdozenten	1.682	490	99.575	95.884	55,7	54,3	3,7%	1,5
Universitätsassistentinnen/ Universitätsassistenten	418	210	77.966	77.913	56,3	54,1	0,1%	2,2
Krankenpflegedienst	9	54	42.388	54.227	57,2	56,1	-27,9%	1,1
K1	0	4	-	61.419	-	54,7	-	-
K2	3	42	57.311	54.713	58,5	56,2	4,5%	2,3
K5*	4	-	43.135	-	59,2	-	-	-
K6	5	5	37.381	34.106	55,9	54,7	8,8%	1,2

* 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 2015)
Österreichische Post AG und Töchter

Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
PT gesamt	7.092	1.330	37.348	47.814	51,6	51,6	-28,0%	0,1
PT1	81	28	102.834	88.032	52,8	51,8	14,4%	1,0
PT2	406	161	71.673	64.925	52,4	51,6	9,4%	0,8
PT3	931	354	57.711	55.995	52,1	51,9	3,0%	0,2
PT4	552	332	49.573	47.709	51,7	50,7	3,8%	1,0
PT5	390	277	42.583	41.146	52,1	51,5	3,4%	0,6
PT6	324	37	39.932	38.428	52,2	52,2	3,8%	0,0
PT7	170	0	34.528	-	50,9	-	-	-
PT8	4.216	127	35.476	34.986	51,4	52,7	1,4%	-1,4
PT9	22	14	28.098	28.147	52,5	53,8	-0,2%	-1,3

Tabelle 7 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2015)
A1 Telekom Austria AG

Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
PT gesamt	3.617	868	58.028	55.079	50,2	50,6	5,1%	-0,4
PT1	80	9	100.077	89.648	50,6	49,2	10,4%	1,4
PT2	993	203	71.647	66.906	50,2	50,8	6,6%	-0,6
PT3	1.085	351	60.719	57.947	50,2	50,4	4,6%	-0,2
PT4	381	167	51.505	49.679	50,6	50,9	3,5%	-0,3
PT5	834	125	45.688	43.166	50,0	50,9	5,5%	-0,9
PT6	227	10	42.400	39.259	50,5	49,7	7,4%	0,8
PT7	11	0	36.512	-	51,7	-	-	-
PT8/PT9	6	3	33.721	29.200	52,0	48,3	13,4%	3,7

Tabelle 8 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2015)
ÖBB-Postbus GmbH

Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
PT gesamt	1.065	24	44.363	50.839	53,4	52,7	-14,6%	0,7
PT1	17	0	88.219	-	52,7	-	-	-
PT2	34	4	70.534	72.507	51,9	55,8	-2,8%	-3,8
PT3	111	8	57.868	54.288	53,3	52,0	6,2%	1,3
PT4	37	6	47.522	45.048	52,9	49,8	5,2%	3,1
PT5	7	0	43.863	-	53,9	-	-	-
PT6	4	3	39.705	45.953	52,8	55,7	-15,7%	-2,9
PT7	848	0	40.622	-	53,5	-	-	-
PT8	7	0	36.273	-	54,6	-	-	-
PT9	0	3	-	29.218	-	53,3	-	-

Technischer Anhang

Personenkreis

Einbezogen sind alle Bediensteten, die mindestens an einem Tag im Kalenderjahr 2015 ein Dienstverhältnis zum Bund hatten. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten 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 idR gefolgte Personalnachbesetzungen zB bei Pensionierungen, Kündigungen oder Karenzierungen, können uU 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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, dh 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 und 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 2015 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie zB Jubiläumswendungen 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 Teilbeschäftigung 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

Besuchen Sie uns auf der Website
www.oeffentlicherdienst.gv.at

