

Einkommensbericht 2018

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz



Einkommensbericht 2018

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Wien 2018

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: Carina Karlovits/HBF

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Verlags- und Herstellungsort: Wien, September 2018

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 Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

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 wider, 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 sechsten 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 2017 liegt der Einkommensunterschied von Männern und Frauen im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 11,0%.

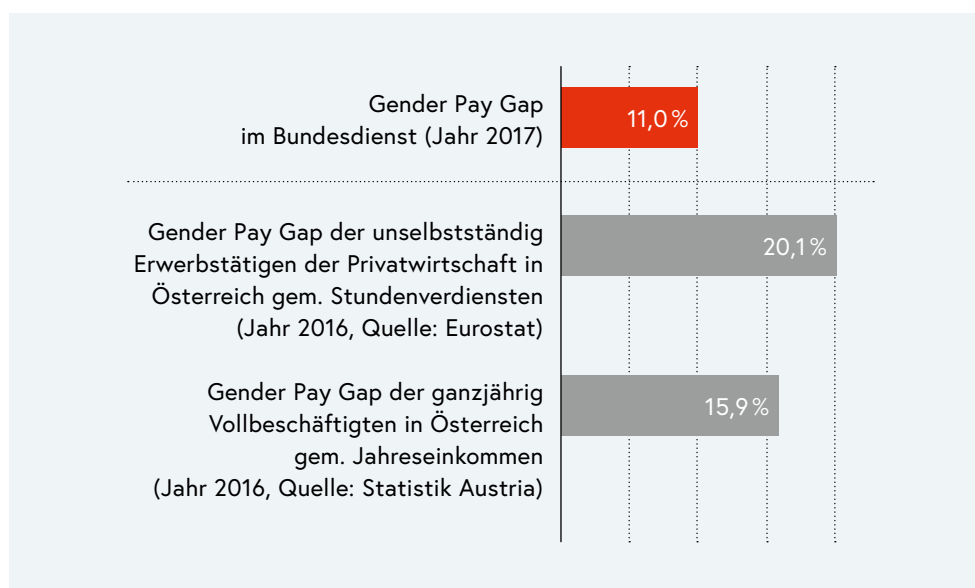
Tabelle 1: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

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

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 11,0%¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 20,1%² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 15,9%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 öffentlichrechtliche 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.

Tabelle 2 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2017): 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	24.312	27.657	46.250	36.692	49,0	46,0	20,7%	3,1
A1, v1	4.438	3.618	74.367	61.195	48,2	43,3	17,7%	4,9
A2, v2	7.777	6.827	58.233	48.281	49,7	45,7	17,1%	4,0
A3, v3, h1	6.403	10.913	38.840	34.878	49,9	46,9	10,2%	3,1
A4-7, v4-5, h2-5	4.456	5.675	28.655	26.110	46,5	45,3	8,9%	1,1
Dienstklasse Allg. Verwaltung	684	522	81.496	71.896	58,0	56,8	11,8%	1,2
ADV-Sonder- verträge	554	102	61.274	57.352	46,6	48,8	6,4%	-2,2
Exekutivdienst	27.933	5.595	52.141	41.388	44,6	34,4	20,6%	10,2
E1	647	40	84.217	65.180	52,9	45,0	22,6%	7,9
E2a	9.538	1.026	59.638	47.785	50,5	40,1	19,9%	10,4
E2b, Greko	15.837	3.818	48.693	41.308	42,8	34,5	15,2%	8,3
E2c, Aspiran- tinnen/ Aspiranten	1.869	711	19.202	19.238	26,5	24,8	-0,2%	1,7
Dienstklasse Exekutivdienst	42	-	54.582	-	55,8	-	-	-
Richterinnen und Richter, Staatsan- wältinnen und Staatsanwälte	1.484	1.780	93.837	81.679	48,8	44,6	13,0%	4,3
R3, III	94	39	146.279	130.463	56,5	51,9	10,8%	4,6
R2, II	105	89	112.878	108.006	54,7	52,5	4,3%	2,3
R1a, R1b, I	738	1.016	90.003	81.512	49,0	45,4	9,4%	3,6
Richterinnen und Richter d. Bundes- verwaltungs- gerichtes bzw. des Bundes- finanzgerichtes	226	210	98.547	97.743	52,3	50,7	0,8%	1,6

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
Richteramt- anwärterinnen und Richter- amtsanwärter	66	130	34.636	34.713	30,1	29,3	-0,2%	0,8
St3, General- prokuratorin/ General- prokurator	11	7	130.461	120.649	50,3	49,4	7,5%	0,9
St2, STII	61	31	92.178	84.293	46,8	45,1	8,6%	1,7
St1, STI	183	258	83.497	72.737	44,2	39,9	12,9%	4,3
Militärischer Dienst	17.021	502	41.303	29.591	40,4	30,8	28,4%	9,7
MBO1, MZO1	787	51	93.771	90.833	49,4	46,4	3,1%	3,0
MBO2, MZO2	2.161	25	58.040	42.002	45,9	34,1	27,6%	11,8
MBUO, MZUO; MZO3	9.192	168	42.923	33.124	45,3	34,2	22,8%	11,1
MZ Chargen	3.278	238	29.537	25.279	24,1	25,0	14,4%	-0,9
Dienstklasse Militärischer Dienst	478	0	43.422	-	56,0	-	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)	1.125	20	26.745	25.795	24,2	25,8	3,6%	-1,6
Lehrerinnen und Lehrer	19.502	30.459	61.042	53.186	48,1	45,5	12,9%	2,7
L1, I1	14.989	24.176	65.129	55.791	48,9	45,9	14,3%	3,0
L2, I2	4.166	5.630	49.426	44.815	46,7	45,4	9,3%	1,3
L3, I3	111	115	24.400	25.492	46,1	46,8	-4,5%	-0,7
Austausch- assistentinnen/ Austausch- assistenten	236	538	17.518	17.377	25,2	24,7	0,8%	0,5
Hochschullehr- personen an Pädagogischen Hochschulen	675	885	70.014	66.147	52,5	50,9	5,5%	1,5
Schulaufsicht	165	140	87.175	84.183	57,4	56,5	3,4%	0,9

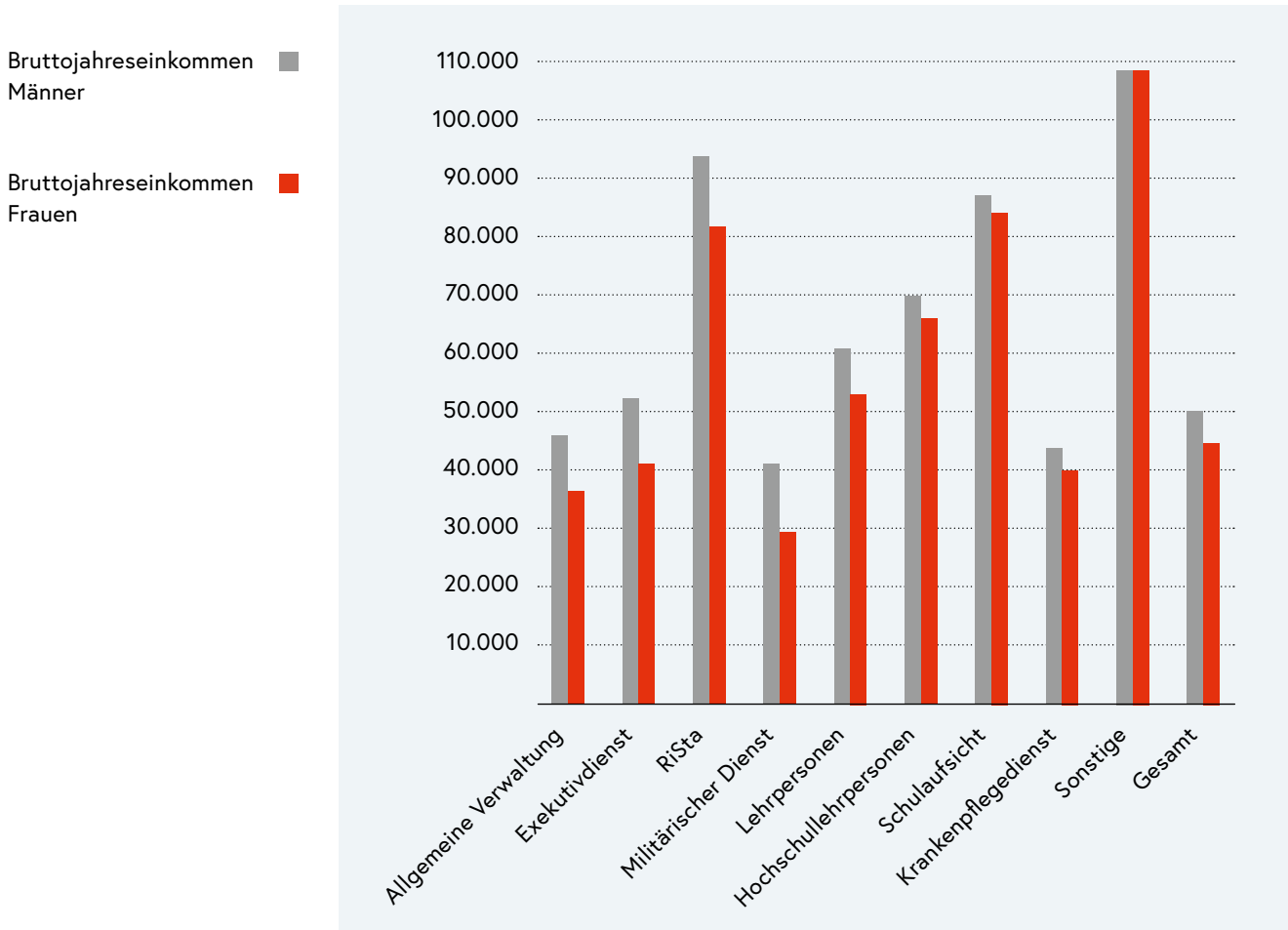
Berufs- gruppen/ Verwendungs- gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ... % unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Krankenpflege- dienst	91	171	44.081	40.167	49,2	48,5	8,9%	0,8
K2, k2	26	27	51.058	41.440	49,0	44,9	18,8%	4,1
K3, k3	7	11	57.138	56.869	56,2	56,8	0,5%	-0,7
K4, k4	43	89	43.214	42.041	49,2	47,3	2,7%	1,8
K5, k5*	8	-	42.041	-	50,1	-	-	-
K6, k6	14	37	34.265	35.007	47,8	50,4	-2,2%	-2,7
Sonstige	182	456	108.360	108.360	52,4	51,3	0,0%	1,1
Ärztinnen und Ärzte(Schul- ärztinnen/ Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1)	153	453	108.360	108.360	55,2	51,5	0,0%	3,7
Sonstige**	29	3	26.851	25.213	38,0	27,3	6,1%	10,7

* 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.

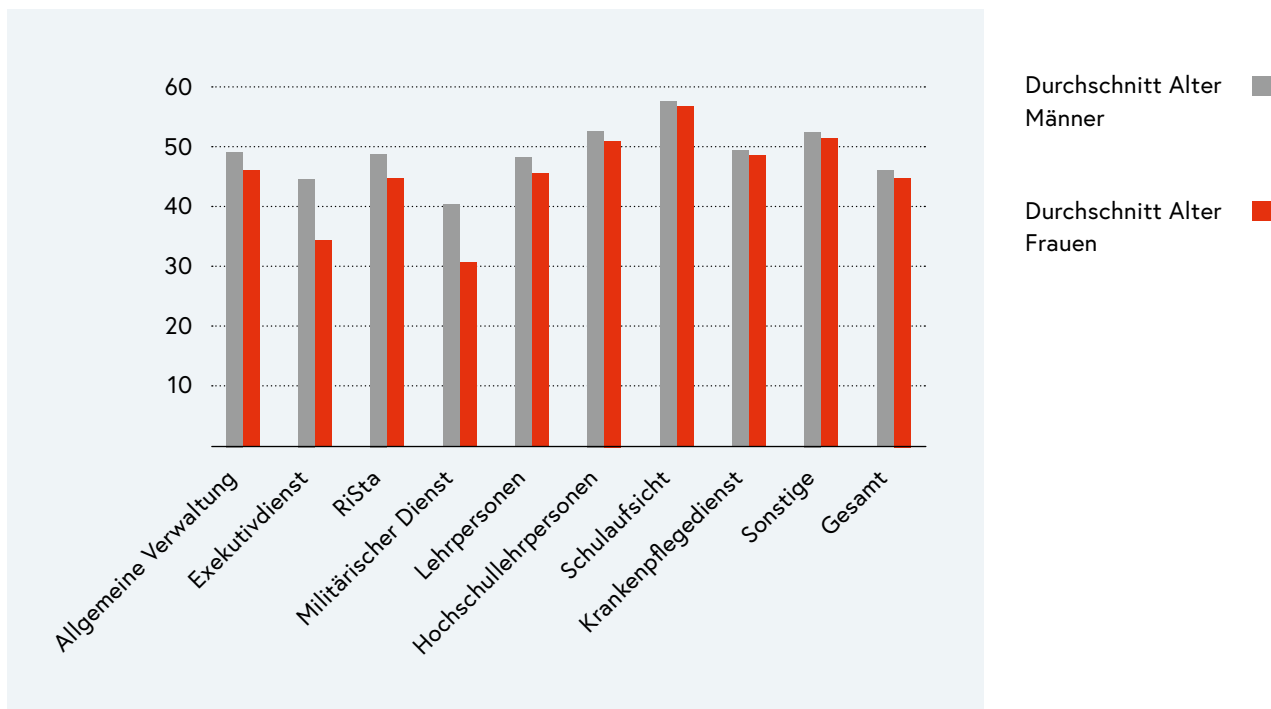
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 11,0% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 3,4% (Schulaufsicht) und 28,4% (Militärischer Dienst).

Abbildung 2: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass 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, das in der Realität jedoch nicht als Einkommensbenachteiligung gewertet werden kann.

Tabelle 3: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2017): 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- praktikantinnen/	987	1.596	15.882	18.017	24,9	25,1	-13,4 %	-0,2
VwPrak v1	249	485	28.536	26.873	29,8	28,5	5,8 %	1,3
VwPrak v2	279	312	13.565	13.404	26,3	24,8	1,2 %	1,5
VwPrak v3	69	170	14.188	17.069	23,6	25,4	-20,3 %	-1,8
VwPrak v4	390	629	11.137	13.969	21,1	22,6	-25,4 %	-1,6
Rechts- praktikantinnen/ Rechts- praktikanten	901	1.209	18.114	18.130	28,3	27,5	-0,1 %	0,7
Unterrichts- praktikantinnen/ Unterrichts- praktikanten	1.044	2.436	16.572	16.572	29,6	28,2	0,0 %	1,5
Lehrlinge	671	942	9.417	8.452	19,0	19,0	10,3 %	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 Altersunter-

schieden 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 26,9% 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, 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 2017): Ausgegliederte Einrichtungen exkl. Nachfolgesellschaften der Post und Telekom

Berufsgruppen/ Verwendungs- gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Allgemeine Verwaltung	1.599	1.642	60.297	54.578	57,3	55,3	9,5%	2,1
A1, v1	255	138	90.900	86.260	58,6	57,3	5,1%	1,3
A2, v2	767	887	61.572	56.431	57,0	54,9	8,4%	2,2
A3, v3, h1	352	461	43.699	42.110	56,0	54,5	3,6%	1,6
A4-7, v4-5, h2-h5	71	16	35.197	34.837	57,3	54,6	1,0%	2,7

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
Dienstklasse Allg. Verwaltung	147	139	72.393	68.988	59,5	58,3	4,7%	1,2
ADV-Sonder- verträge*	8	-	66.794	-	57,3	-	-	-
Lehrerinnen und Lehrer	25	24	77.333	73.470	59,4	59,3	5,0%	0,0
Hochschullehr- personen	2.436	763	105.999	101.367	58,1	56,4	4,4%	1,7
Universitäts- professorinnen/ Universitäts- professoren	501	86	132.582	123.878	61,7	60,5	6,6%	1,2
Universitäts- dozentinnen/ Universitäts- dozenten	1.558	476	103.868	101.591	57,0	55,8	2,2%	1,2
Universitäts- assistentinnen/ Universitäts- assistenten	377	201	81.940	81.779	57,8	55,9	0,2%	1,9
Krankenpflege- dienst	9	50	45.265	57.712	59,2	57,6	-27,5%	1,6
K1	0	4	-	65.263	-	56,7	-	-
K2	3	39	60.736	58.359	60,5	57,8	3,9%	2,7
K5*	4	-	45.852	-	61,2	-	-	-
K6	5	4	39.271	35.027	57,9	54,1	10,8%	3,8

* 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 2017): 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	6.410	1.177	40.093	50.867	53,3	53,4	-26,9%	-0,1
PT1	82	24	111.121	92.867	55,0	54,3	16,4%	0,8
PT2	402	148	75.728	69.845	54,2	53,2	7,8%	1,0
PT3	844	302	60.611	58.782	54,0	53,7	3,0%	0,3
PT4	503	300	52.553	50.400	53,6	52,7	4,1%	0,9
PT5	348	250	45.128	43.781	54,1	53,6	3,0%	0,6
PT6	299	32	42.530	40.411	53,9	54,0	5,0%	-0,1
PT7	157	0	35.971	-	52,7	-	-	-
PT8	3.758	109	37.523	36.387	52,9	54,3	3,0%	-1,4
PT9	17	12	28.897	28.959	54,9	55,9	-0,2%	-1,0

Tabelle 7: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2017): 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	3.251	756	61.244	59.103	52,0	51,4	3,5%	0,7
PT1	71	8	103.725	91.991	53,2	53,8	11,3%	-0,6
PT2	927	186	74.419	69.597	52,0	51,5	6,5%	0,5
PT3	996	317	62.633	59.557	51,9	51,1	4,9%	0,8
PT4	364	138	52.310	52.063	51,9	51,7	0,5%	0,2
PT5	696	99	46.513	45.159	52,2	51,2	2,9%	0,9
PT6	183	6	43.236	41.522	52,4	52,7	4,0%	-0,3
PT7	10	0	37.925	-	54,0	-	-	-
PT8/PT9*	6	-	34.588	-	50,7	-	-	-

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der PT8/9-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 2017): 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	971	18	46.538	49.384	54,9	53,6	-6,1%	1,3
PT1*	15	-	88.935	-	53,7	-	-	-
PT2*	35	-	75.383	-	53,7	-	-	-
PT3	101	8	60.515	56.936	54,9	54,0	5,9%	0,9
PT4	36	7	48.450	48.949	54,7	52,4	-1,0%	2,3
PT5	7	0	46.731	-	55,1	-	-	-
PT6*	6	-	39.106	-	53,7	-	-	-
PT7	765	0	42.560	-	55,0	-	-	-
PT8	6	0	39.815	-	57,0	-	-	-
PT9	0	3	-	30.259	-	55,3	-	-

* Es handelt sich hier jeweils um die Gesamtzahl der PT1-, PT2-, 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 2017 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 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, 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 und Mitarbeiter beschäftigt sind, nicht nach Männer- und Fraueneinkommen untergliedert. Diese Vorgehensweise entspricht den rechtlichen Vorgaben sowie den Richtlinien der Statistik Austria.

Glossar

Brutt jahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG

Das Brutt jahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2017 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/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

