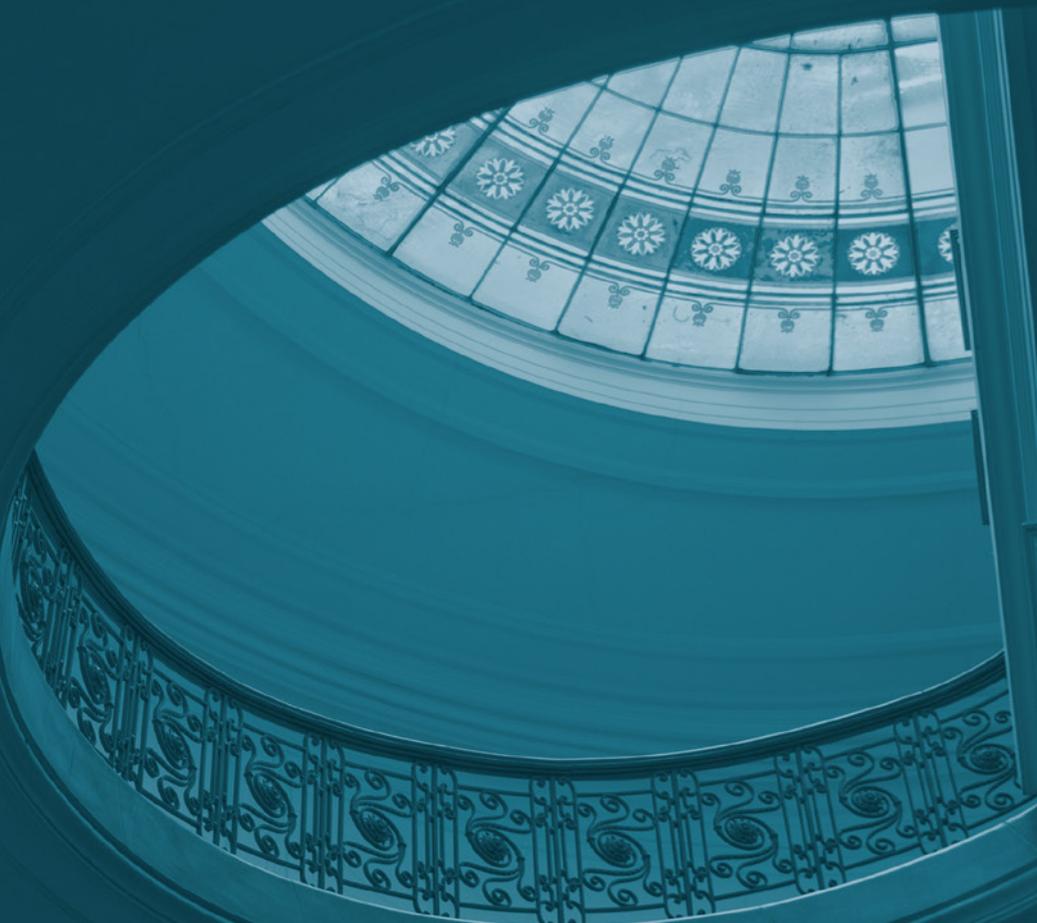


Einkommensbericht 2015

gemäß § 6a Bundes-
Gleichbehandlungsgesetz



Einkommensbericht 2015

**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, 2015

Fotonachweis: Regina Aigner / BKA (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 aktuellen 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 erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten DienstnehmerInnen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller MitarbeiterInnen 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.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum dritten Mal in dieser Form 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.

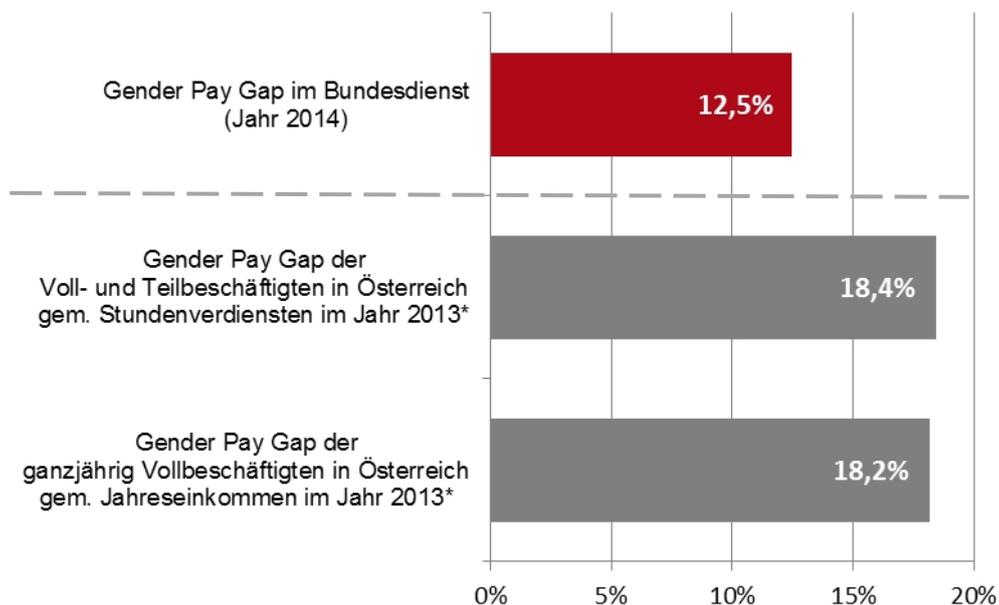
Tabelle 1 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich

| 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------|-------------|-------------|
| 13,3% | 12,8% | 12,5% |

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 12,5%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)

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)

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 Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die BeamtInnenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

Tabelle 2 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2014)
Bundesdienst

| Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster | Beschäftigte | | Bruttojahreseinkommen | | Durchschnittsalter | | Median- einkommen der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer | Durch- schnittsalter |
|---|---------------|---------------|-----------------------|---------------|--------------------|-------------|--|-------------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | | |
| Allgemeine Verwaltung | 23.351 | 26.807 | 43.386 | 33.738 | 48,4 | 45,4 | 22,2% | 3,0 |
| A1, v1 | 3.956 | 2.890 | 71.067 | 59.157 | 48,0 | 43,5 | 16,8% | 4,5 |
| A2, v2 | 7.238 | 6.100 | 54.067 | 45.808 | 49,1 | 45,1 | 15,3% | 4,1 |
| A3, v3, h1 | 6.313 | 10.649 | 35.853 | 32.742 | 48,6 | 45,9 | 8,7% | 2,7 |
| A4-7, v4-7, h2-5 | 4.454 | 6.450 | 27.126 | 24.762 | 45,8 | 44,7 | 8,7% | 1,1 |
| Dienstklasse Allg. Verwaltung | 866 | 620 | 73.168 | 57.793 | 56,1 | 54,4 | 21,0% | 1,7 |
| ADV-Sonderverträge | 524 | 98 | 58.178 | 54.090 | 45,5 | 47,4 | 7,0% | -1,9 |
| Exekutivdienst | 26.934 | 4.586 | 49.186 | 39.054 | 44,6 | 34,0 | 20,6% | 10,7 |
| E1 | 654 | 36 | 76.937 | 57.639 | 50,9 | 43,8 | 25,1% | 7,1 |
| E2a | 9.858 | 816 | 55.658 | 44.774 | 49,7 | 39,5 | 19,6% | 10,2 |
| E2b, Greko | 15.008 | 3.227 | 45.880 | 38.897 | 42,7 | 33,8 | 15,2% | 8,9 |
| E2c, AspirantInnen | 1.370 | 507 | 17.453 | 17.567 | 26,0 | 25,2 | -0,7% | 0,9 |
| Dienstklasse Exekutivdienst | 44 | 0 | 49.856 | - | 52,8 | - | - | - |
| RichterInnen und StaatsanwältInnen | 1.480 | 1.685 | 87.191 | 75.002 | 47,5 | 42,9 | 14,0% | 4,6 |
| R3, III | 98 | 36 | 139.744 | 124.644 | 55,2 | 51,7 | 10,8% | 3,5 |
| R2, II | 107 | 83 | 104.368 | 100.047 | 52,8 | 51,1 | 4,1% | 1,7 |
| R1a, R1b, I | 745 | 967 | 83.774 | 76.844 | 47,7 | 43,8 | 8,3% | 4,0 |
| RichterInnen d. Bundesverwaltungs- gerichtes bzw. des Bundesfinanz- gerichtes | 208 | 184 | 90.758 | 90.758 | 51,6 | 50,1 | 0,0% | 1,5 |
| RichteramtsanwärterInnen | 79 | 151 | 33.066 | 33.066 | 29,3 | 28,3 | 0,0% | 1,0 |
| St3, GeneralprokuratorIn | 11 | 4 | 124.697 | 131.870 | 51,6 | 52,3 | -5,8% | -0,7 |

| Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster | Beschäftigte | | Bruttojahreseinkommen | | Durchschnittsalter | | Median- einkommen | Durch- schnittsalter |
|---|---------------|---------------|-----------------------|---------------|--------------------|-------------|--|-------------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer | |
| St2, STII | 46 | 25 | 87.854 | 87.121 | 45,2 | 44,9 | 0,8% | 0,3 |
| St1, STI | 186 | 235 | 77.499 | 66.290 | 43,4 | 38,6 | 14,5% | 4,8 |
| Militärischer Dienst | 14.365 | 358 | 38.108 | 26.387 | 42,1 | 31,5 | 30,8% | 10,6 |
| MBO1, MZO1 | 692 | 36 | 84.839 | 70.865 | 47,2 | 43,7 | 16,5% | 3,5 |
| MBO2, MZO2 | 2.201 | 26 | 50.578 | 36.215 | 43,7 | 32,4 | 28,4% | 11,3 |
| MBUO1, MZUO1 | 6.634 | 55 | 40.253 | 30.714 | 48,2 | 36,1 | 23,7% | 12,0 |
| MBUO2, MZUO2 | 2.370 | 89 | 29.770 | 27.533 | 32,5 | 30,8 | 7,5% | 1,7 |
| MZ Chargen | 375 | 127 | 21.872 | 21.756 | 26,2 | 27,3 | 0,5% | -1,1 |
| Dienstklasse Militärischer Dienst | 647 | 0 | 38.415 | - | 53,2 | - | - | - |
| KIOP (Kräfte f. internat. Operationen) | 1.446 | 25 | 23.585 | 22.498 | 24,0 | 26,0 | 4,6% | -2,0 |
| LehrerInnen | 19.295 | 29.379 | 58.890 | 50.635 | 47,7 | 44,9 | 14,0% | 2,8 |
| L1, I1 | 14.620 | 22.669 | 63.854 | 53.657 | 48,8 | 45,8 | 16,0% | 3,1 |
| L2, I2 | 4.252 | 6.029 | 44.665 | 40.254 | 45,4 | 43,6 | 9,9% | 1,8 |
| L3, I3 | 158 | 125 | 21.996 | 23.395 | 44,2 | 45,7 | -6,4% | -1,5 |
| AustauschassistentInnen | 265 | 556 | 16.768 | 16.542 | 25,1 | 24,9 | 1,4% | 0,3 |
| Hochschullehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen | 673 | 856 | 67.003 | 61.528 | 51,7 | 49,6 | 8,2% | 2,1 |
| Schulaufsicht | 176 | 143 | 83.028 | 80.595 | 56,3 | 55,1 | 2,9% | 1,2 |
| Krankenpflegedienst | 73 | 174 | 44.976 | 39.233 | 47,4 | 48,0 | 12,8% | -0,6 |
| K2, k2 | 24 | 31 | 46.787 | 41.932 | 46,9 | 45,7 | 10,4% | 1,2 |
| K3, k3 | 7 | 11 | 53.311 | 52.427 | 53,4 | 55,9 | 1,7% | -2,5 |
| K4, k4 | 28 | 96 | 42.982 | 39.687 | 48,1 | 47,0 | 7,7% | 1,1 |
| K5, k5 | 0 | 6 | - | 41.033 | - | 52,0 | - | - |
| K6, k6 | 14 | 30 | 31.320 | 31.960 | 44,1 | 50,0 | -2,0% | -5,9 |

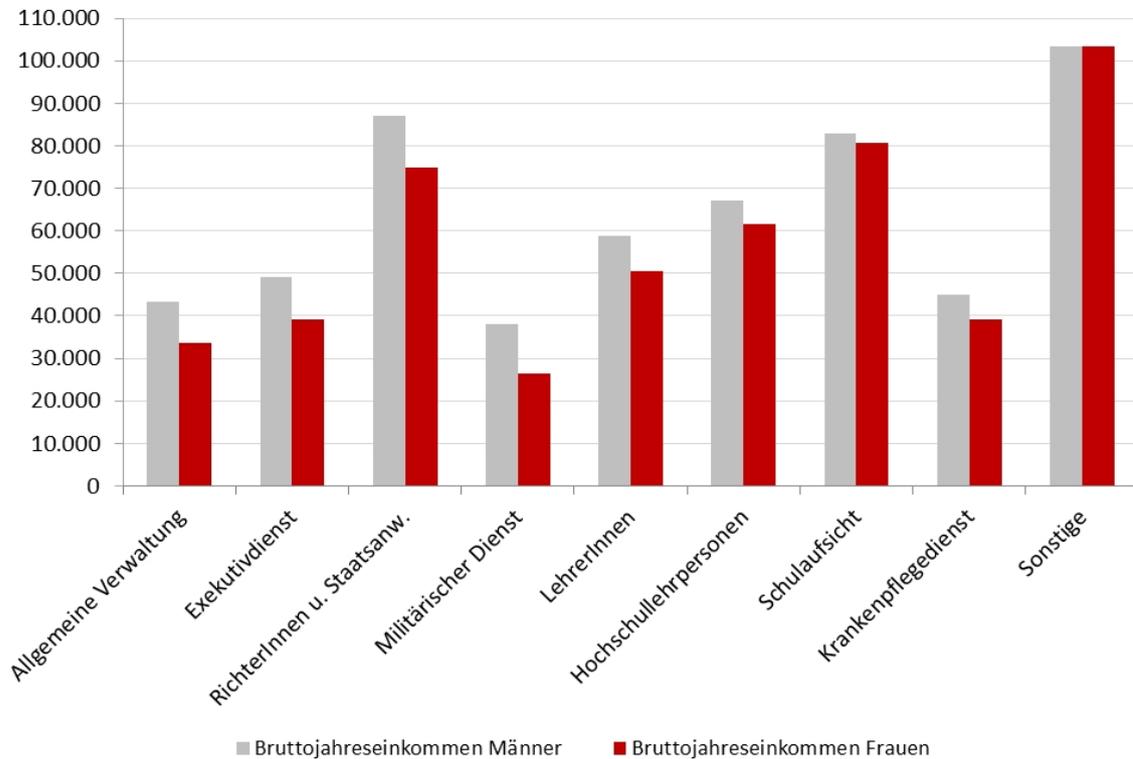
Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

| Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster | Beschäftigte | | Bruttojahreseinkommen | | Durchschnittsalter | | Median- einkommen | Durch- schnittsalter |
|--|--------------|------------|-----------------------|----------------|--------------------|-------------|--|-------------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer | |
| Sonstige | 218 | 479 | 103.416 | 103.416 | 53,9 | 50,8 | 0,0% | 3,1 |
| ÄrztInnen (SchulärztInnen, HV- ÄrztInnen, ÄrztInnen A1) | 198 | 437 | 103.416 | 103.416 | 56,3 | 51,2 | 0,0% | 5,1 |
| Sonstige* | 20 | 42 | 26.953 | 21.236 | 30,2 | 47,0 | 21,2% | -16,8 |

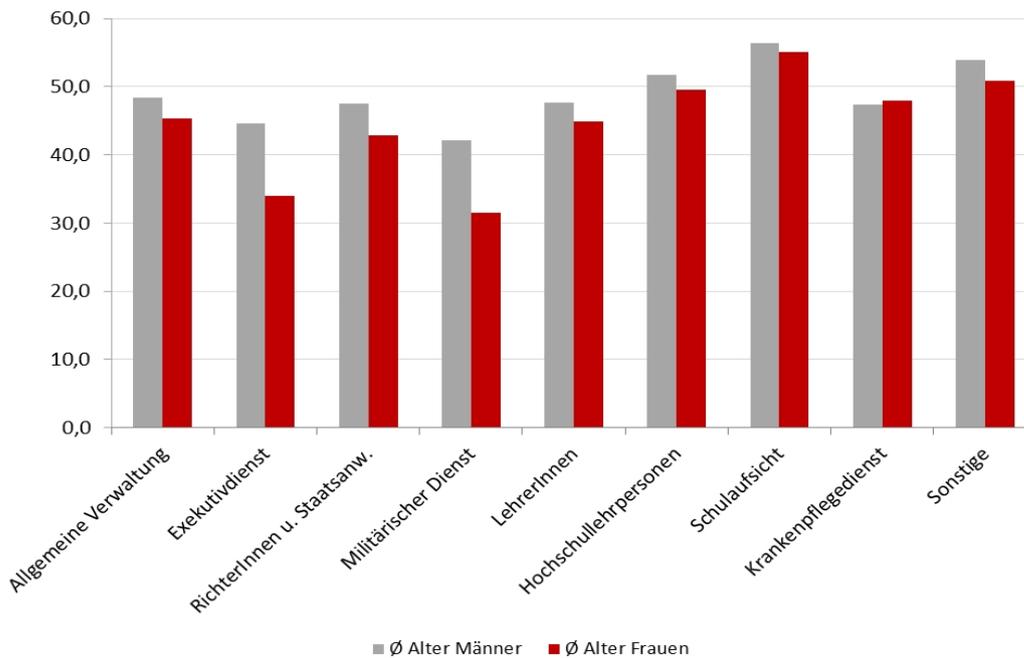
* In der Kategorie „Sonstige“ sind BundesmitarbeiterInnen zusammengefasst, die keiner anderen Berufsgruppe zugeordnet werden können. Es handelt sich dabei vor allem um Bedienstete mit saisonaler Beschäftigung, wie zB BodenschätzerInnen, aber auch um MitarbeiterInnen mit einem sehr geringen Beschäftigungsmaß, wie beispielsweise VermessungstechnikerInnen.

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 12,5% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 2,9% (Schulaufsicht) und 30,8% (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

Niedrigere Einkommen im Zusammenhang mit einem höheren Durchschnittsalter können einerseits auf einen geringeren Anfall von Überstunden bzw. andererseits auf eine niedrigere Vorrückung aufgrund von Anschlusskarenzen bzw. einen späteren Eintritt in den Bundesdienst zurückzuführen sein. Gerade bei den über 30-Jährigen, neu in den Bundesdienst aufgenommenen Personen, ist der Frauenanteil wesentlich höher (Ausnahme: Militärischer Dienst und Exekutivdienst). Durch die begrenzte Möglichkeit zur Anrechnung von Vordienstzeiten befinden sich diese Frauen in einer niedrigeren Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe als Bedienstete mit gleichem Durchschnittsalter und früherem Eintrittsdatum.

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 für eine generelle Aussage aber nur begrenzt aussagekräftig.

Ausbildungsverhältnisse

Personen in Ausbildung, wie VerwaltungspraktikantInnen, RechtspraktikantInnen, UnterrichtspraktikantInnen 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, mit Ausnahme der Lehrlinge. Der Gender Pay Gap konnte im Vergleich zum Vorjahr zwar verringert werden, liegt jedoch dennoch bei aktuell 6,6% (2013: 7,4%). Der Einkommensnachteil für weibliche Lehrlinge kommt vor allem dadurch zustande, dass nach wie vor mehr männliche Lehrlinge in den laut Kollektivverträgen besser bezahlten Lehrberufen arbeiten.

Tabelle 3 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2014)
Personen in Ausbildung

| Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster | Beschäftigte | | Bruttojahreseinkommen | | Durchschnittsalter | | Median- einkommen | Durch- schnittsalter |
|--|--------------|--------------|-----------------------|---------------|--------------------|-------------|--|-------------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer | |
| VerwaltungspraktikantInnen | 693 | 1.336 | 12.814 | 14.204 | 24,1 | 24,2 | -10,8% | 0,0 |
| VwPrak v1 | 237 | 481 | 16.631 | 16.253 | 29,1 | 28,5 | 2,3% | 0,6 |
| VwPrak v2 | 178 | 293 | 12.627 | 12.627 | 24,8 | 23,9 | 0,0% | 0,9 |
| VwPrak v3 | 55 | 190 | 11.347 | 11.397 | 21,1 | 21,7 | -0,4% | -0,6 |
| VwPrak v4 | 223 | 372 | 10.576 | 10.576 | 19,1 | 20,1 | 0,0% | -1,0 |
| RechtspraktikantInnen | 769 | 1.109 | 14.513 | 14.538 | 28,4 | 27,4 | -0,2% | 1,0 |
| UnterrichtspraktikantInnen | 615 | 1.486 | 15.866 | 15.866 | 30,4 | 28,6 | 0,0% | 1,8 |
| Lehrlinge | 575 | 962 | 8.524 | 7.965 | 18,6 | 18,5 | 6,6% | 0,1 |

Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen

Die Ausgliederungen staatlicher Leistungen auf eigene Rechtsträger hatten zur Folge, dass BeamtInnen weiterhin DienstnehmerInnen des Bundes geblieben sind, jedoch der neu gegründeten Einheit zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden. Vertragsbedienstete hingegen wurden zu ArbeitnehmerInnen des neuen Rechtsträgers. Aufgrund dieser Konstellation umfasst der Einkommensbericht des Bundes sämtliche BeamtInnen 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 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 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 Bedienstete 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 weiters, 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 (PT4, PT6) 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 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 2014)
Ausgliederte Einrichtungen exkl. Nachfolgegesellschaften der Post**

| Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster | Beschäftigte | | Bruttojahreseinkommen | | Durchschnittsalter | | Median- einkommen | Durch- schnittsalter |
|--|--------------|--------------|-----------------------|---------------|--------------------|-------------|--|-------------------------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer | |
| Allgemeine Verwaltung | 1.846 | 1.877 | 54.393 | 49.166 | 55,1 | 52,8 | 9,6% | 2,3 |
| A1, v1 | 292 | 151 | 84.628 | 79.403 | 56,6 | 55,0 | 6,2% | 1,6 |
| A2, v2 | 869 | 956 | 55.823 | 51.028 | 54,8 | 52,5 | 8,6% | 2,3 |
| A3, v3, h1 | 392 | 566 | 40.104 | 38.482 | 53,5 | 51,9 | 4,0% | 1,6 |
| A4-7, v4-7, h2-h5 | 85 | 31 | 33.583 | 31.137 | 54,9 | 51,3 | 7,3% | 3,6 |
| Dienstklasse Allg. Verwaltung | 193 | 171 | 66.082 | 63.730 | 57,7 | 56,0 | 3,6% | 1,6 |
| ADV-Sonderverträge* | 17 | - | 65.478 | - | 55,5 | - | - | - |
| LehrerInnen | 32 | 31 | 73.643 | 68.862 | 58,0 | 58,1 | 6,5% | -0,1 |
| HochschullehrerInnen | 2.872 | 842 | 97.910 | 89.108 | 56,4 | 54,3 | 9,0% | 2,1 |
| UniversitätsprofessorInnen | 672 | 123 | 122.716 | 113.887 | 60,7 | 59,7 | 7,2% | 1,0 |
| UniversitätsdozentInnen | 1.758 | 500 | 96.065 | 90.326 | 55,0 | 53,4 | 6,0% | 1,5 |
| UniversitätsassistentInnen | 442 | 129 | 76.516 | 75.313 | 55,6 | 53,4 | 1,6% | 2,2 |
| Krankenpflegedienst | 9 | 58 | 41.777 | 52.282 | 56,2 | 55,3 | -25,2% | 0,9 |
| K1 | 0 | 5 | - | 61.141 | 0,0 | 55,2 | - | - |
| K2 | 3 | 43 | 56.310 | 52.942 | 57,5 | 55,2 | 6,0% | 2,3 |
| K5* | 6 | - | 42.138 | - | 57,9 | - | - | - |
| K6 | 5 | 5 | 36.543 | 33.113 | 54,9 | 53,7 | 9,4% | 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 2014)
Österreichische Post AG und Töchter

| Berufsgruppen / 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 | 7.732 | 1.448 | 36.212 | 45.938 | 50,9 | 50,7 | -26,9% | 0,2 |
| PT1 | 80 | 29 | 103.328 | 87.733 | 51,9 | 51,0 | 15,1% | 1,0 |
| PT2 | 427 | 173 | 68.966 | 62.362 | 51,6 | 50,7 | 9,6% | 0,9 |
| PT3 | 1.006 | 378 | 55.647 | 54.045 | 51,3 | 51,0 | 2,9% | 0,3 |
| PT4 | 611 | 360 | 47.732 | 45.878 | 51,0 | 49,6 | 3,9% | 1,4 |
| PT5 | 425 | 303 | 41.055 | 39.111 | 51,5 | 50,5 | 4,7% | 1,0 |
| PT6 | 347 | 37 | 38.914 | 36.906 | 51,3 | 51,2 | 5,2% | 0,1 |
| PT7 | 180 | 0 | 33.512 | - | 50,2 | - | - | - |
| PT8 | 4.632 | 153 | 34.546 | 34.062 | 50,6 | 52,4 | 1,4% | -1,8 |
| PT9 | 24 | 15 | 27.460 | 27.432 | 52,3 | 53,2 | 0,1% | -1,0 |

Tabelle 7 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2014)
A1 Telekom Austria AG

| Berufsgruppen / 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 | 3.719 | 909 | 56.597 | 53.483 | 49,5 | 48,9 | 5,5% | 0,6 |
| PT1 | 76 | 9 | 100.948 | 87.983 | 51,2 | 51,0 | 12,8% | 0,2 |
| PT2 | 1.018 | 213 | 72.526 | 65.865 | 49,4 | 49,0 | 9,2% | 0,4 |
| PT3 | 1.104 | 357 | 59.746 | 56.160 | 49,4 | 48,6 | 6,0% | 0,8 |
| PT4 | 390 | 186 | 50.552 | 48.585 | 49,3 | 49,4 | 3,9% | -0,1 |
| PT5 | 877 | 130 | 44.386 | 41.967 | 49,6 | 48,8 | 5,4% | 0,8 |
| PT6 | 232 | 11 | 41.483 | 39.085 | 49,8 | 50,6 | 5,8% | -0,8 |
| PT7 | 14 | 0 | 35.866 | - | 51,5 | - | - | - |
| PT8/PT9 | 8 | 3 | 32.847 | 28.360 | 50,9 | 49,3 | 13,7% | 1,6 |

Tabelle 8 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2014)
ÖBB-Postbus GmbH

| Berufsgruppen / 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 | 1.097 | 25 | 40.738 | 48.356 | 52,6 | 51,9 | -18,7% | 0,7 |
| PT1 | 17 | - | 86.480 | - | 51,7 | - | - | - |
| PT2 | 34 | 4 | 69.258 | 69.444 | 50,9 | 54,8 | -0,3% | -3,8 |
| PT3 | 113 | 8 | 55.001 | 51.410 | 52,3 | 51,0 | 6,5% | 1,3 |
| PT4 | 39 | 7 | 45.968 | 43.095 | 52,2 | 49,4 | 6,3% | 2,8 |
| PT5 | 7 | - | 42.076 | - | 52,9 | - | - | - |
| PT6 | 5 | 3 | 37.433 | 44.923 | 52,8 | 54,7 | -20,0% | -1,9 |
| PT7 | 873 | - | 36.690 | - | 52,7 | - | - | - |
| PT8 | 7 | - | 39.389 | - | 53,6 | - | - | - |
| PT9* | 5 | - | 30.605 | - | 54,4 | - | - | - |

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der PT9-Verträge. 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 2014 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 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 gefolgt 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 ausgewiesen und deren Einkommen jeweils auf Ganzjahresbeschäftigung hochgerechnet.

Ausbildungsverhältnisse (RechtspraktikantInnen, UnterrichtspraktikantInnen, VerwaltungspraktikantInnen 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 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 2014 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie zB 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 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 eines/einer BeamtIn bzw. eines/einer Vertragsbediensteten wird in den gesetzlichen Entlohnungsschemata durch die Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen bestimmt. Das Einkommen der RichterInnen und StaatsanwältInnen richtet sich nach den Gehaltsgruppen.

| Allgemeiner Verwaltungsdienst | Verwendungsgruppen BeamtInnen | 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