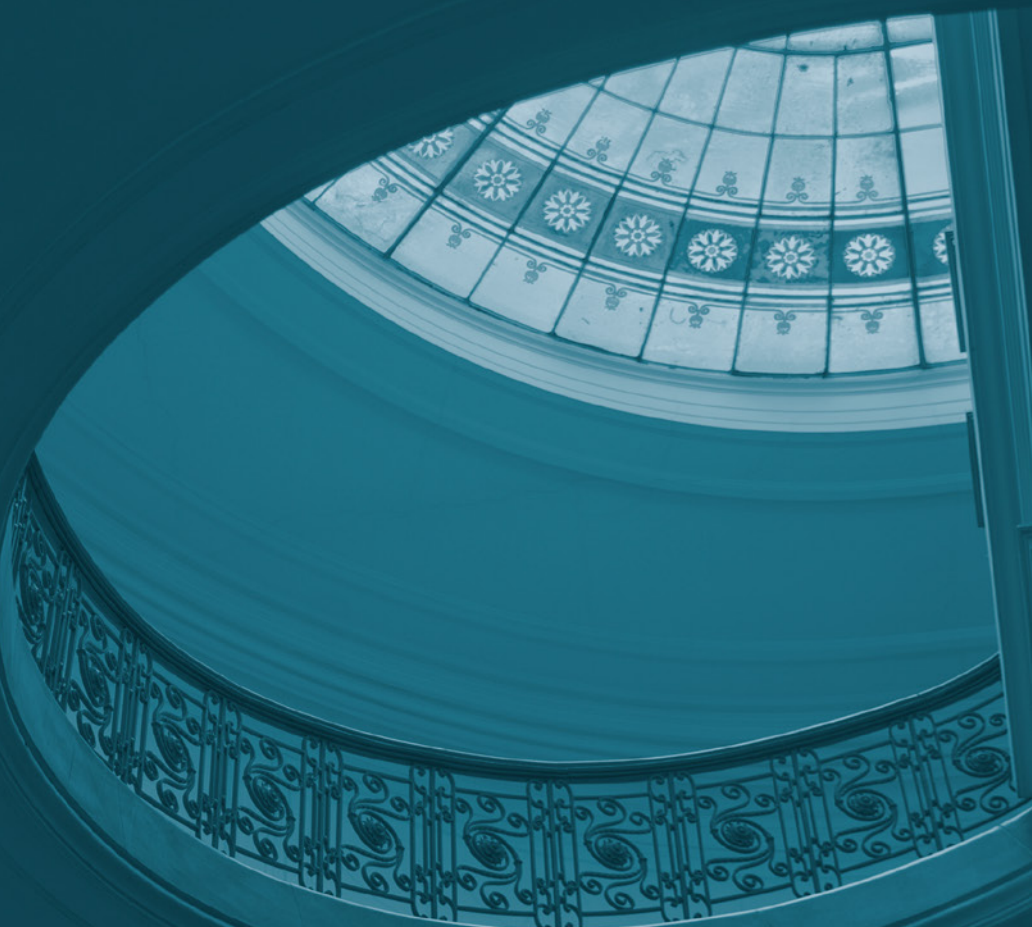


Einkommensbericht 2015

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.

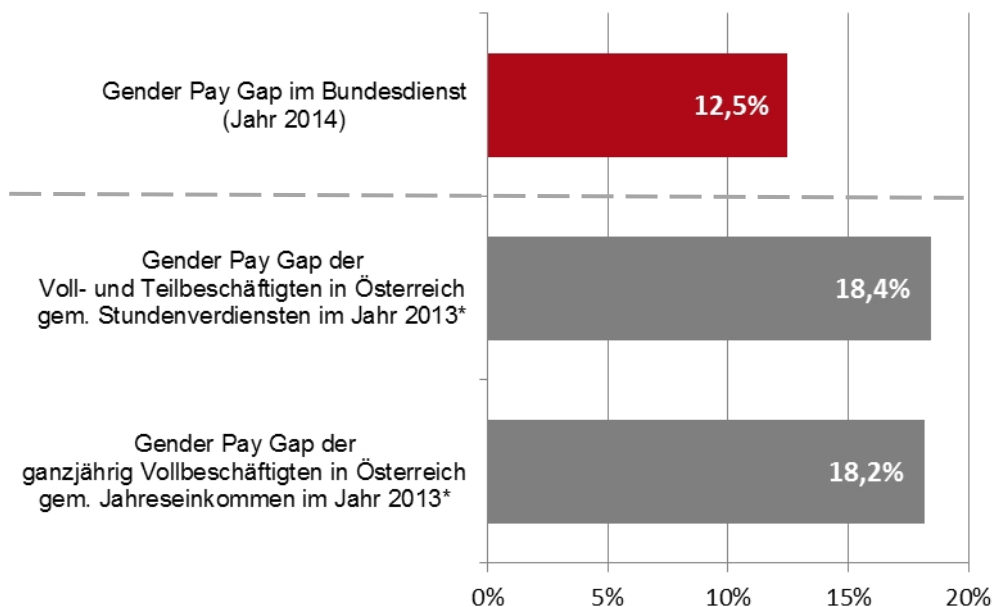
Tabelle 1 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich

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)
Bundесdienst

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
RichteramtswärterInnen	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

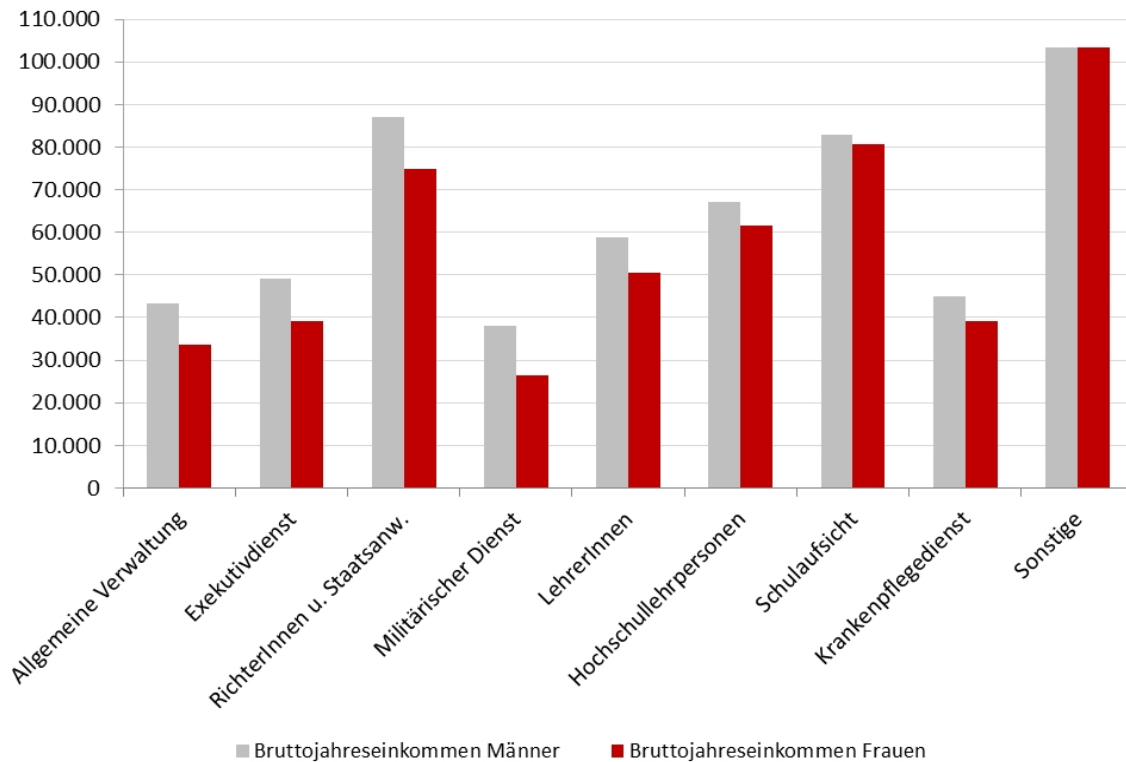
Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

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

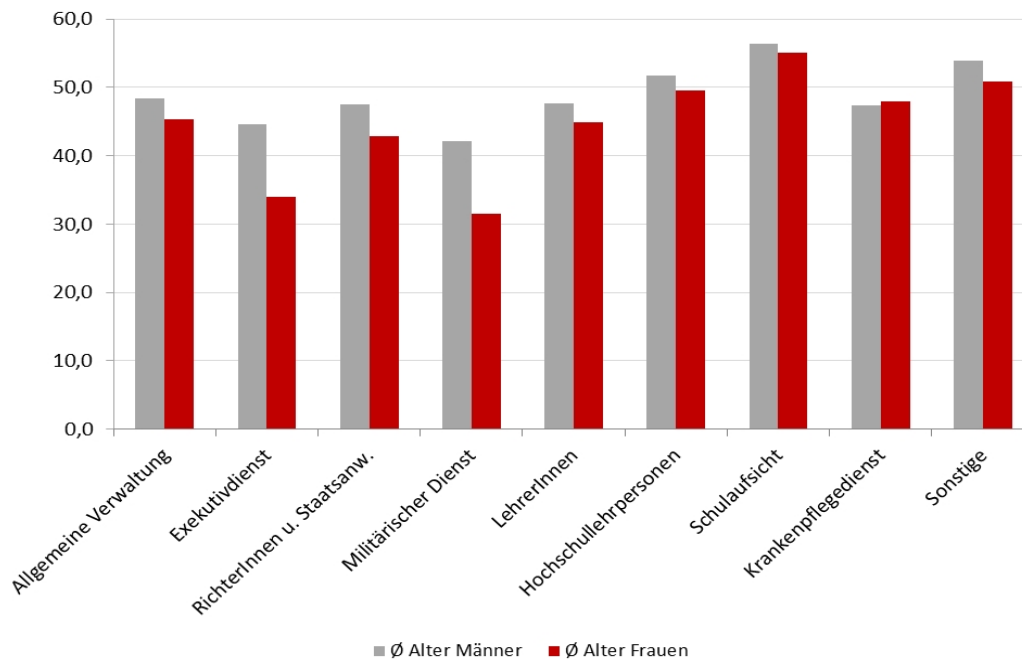
* In der Kategorie „Sonstige“ sind BundesmitarbeiterInnen zusammengefasst, die keiner anderen Berufsgruppe zugeordnet werden können. Es handelt sich dabei vor allem um Bedienstete mit saisonaler Beschäftigung, wie zB BodenschätzerInnen, aber auch um MitarbeiterInnen mit einem sehr geringen Beschäftigungsmaß,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