

# **Einkommensbericht 2011 gem. § 6a B-GIBG**

**Herausgeberin:  
Bundesministerin für Frauen und Öffentlicher Dienst, Sektion III**

Wien, 2011

## Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gem. § 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.

Im Juni 2010 wurde darauf aufbauend der „Nationale Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ veröffentlicht. Darin wurde die Strategie bis 2013 festgelegt 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 Männern und Frauen. 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 als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft verankert.

### 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 das um das Beschäftigungsausmaß bereinigte Gender Pay Gap fast 16%<sup>1</sup>, während der Einkommensunterschied zwischen ganzjährig vollbeschäftigten Männern und Frauen in Österreich 21%<sup>2</sup> ausmacht.

Das Gender Pay Gap im Bundesdienst ist weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: Dazu gehören das Beschäftigungsausmaß, der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, wo sowohl das vertragliche, als auch das

---

<sup>1</sup> Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Quelle: Managementinformationssystem

<sup>2</sup> Durchschnittseinkommen unselbstständig Beschäftigter, Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes

öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Män-  
nereinkommen zusätzlich dadurch erschwert, dass BeamtInnen und Vertragsbedienstete nach  
unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden, und sich die BeamtInnenanteile unter  
Männern und Frauen meist unterscheiden.

**Tabelle 1 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz  
Bundesdienst**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen		
<b>Allgemeine Verwaltung</b>	<b>24.304</b>	<b>19.823</b>	<b>40.208</b>	<b>31.194</b>	<b>46,6</b>	<b>43,5</b>	<b>22,4%</b>	<b>3,1</b>
A1, v1	3.760	2.007	65.884	55.553	45,9	41,7	15,7%	4,2
A2, v2	7.356	4.417	50.181	41.875	46,7	42,3	16,6%	4,4
A3, v3, h1	6.594	8.058	34.142	30.802	46,8	44,3	9,8%	2,5
A4-7, v4-7, h2-5	5.040	4.885	25.651	23.645	44,3	42,0	7,8%	2,3
DKL	1.356	698	66.316	52.481	54,1	52,6	20,9%	1,5
ADV-SV	447	88	56.093	48.857	44,1	46,2	12,9%	-2,1
<b>Exekutivdienst</b>	<b>27.111</b>	<b>3.198</b>	<b>48.384</b>	<b>37.370</b>	<b>43,6</b>	<b>31,1</b>	<b>22,8%</b>	<b>12,6</b>
E1	669	24	72.434	57.172	48,5	43,1	21,1%	5,4
E2a	10.548	448	53.638	43.248	48,1	38,8	19,4%	9,3
E2b, Greko	14.726	2.206	45.283	37.914	41,9	31,6	16,3%	10,4
E2c, Asp	1.656	714	15.672	16.716	24,2	23,0	-6,7%	1,3
DKL	66	0	45.865	-	50,2	-	-	-
<b>RichterInnen, StaatsanwältInnen</b>	<b>1.345</b>	<b>1.120</b>	<b>82.074</b>	<b>67.990</b>	<b>46,8</b>	<b>41,0</b>	<b>17,2%</b>	<b>5,8</b>
R3, III	107	27	129.593	117.241	53,4	51,8	9,5%	1,6
R2, II	119	65	98.471	97.942	51,3	49,9	0,5%	1,3
R1a, R1b, I	791	690	79.261	68.491	47,5	42,8	13,6%	4,7
AsylGH	43	30	73.536	71.877	45,3	44,4	2,3%	0,8
Richteramtsanw.	92	170	25.897	26.217	30,2	28,7	-1,2%	1,5

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
St3, GeneralprokuratorIn	10	5	119.305	99.383	53,7	46,7	16,7%	7,0
St2, STII	37	19	78.084	76.632	46,4	44,4	1,9%	2,0
St1, STI	211	175	68.543	58.395	42,5	36,6	14,8%	5,9
<b>Militärischer Dienst</b>	<b>15.057</b>	<b>297</b>	<b>37.991</b>	<b>26.166</b>	<b>40,2</b>	<b>28,9</b>	<b>31,1%</b>	<b>11,3</b>
MBO1, MZO1	694	31	80.696	59.018	44,9	40,2	26,9%	4,6
MBO2, MZO2	2.178	21	52.033	36.848	41,9	31,3	29,2%	10,5
MBUO1, MZUO1	6.834	21	39.539	32.815	46,0	34,4	17,0%	11,7
MBUO2, MZUO2	2.645	92	29.867	27.804	31,3	28,2	6,9%	3,1
MZCh	1.043	132	20.660	20.656	24,0	25,9	0,0%	-1,9
DKL	925	0	36.483	-	49,6	-	-	-
KIOP	1.224	15	27.949	27.551	23,2	25,2	1,4%	-2,0
<b>LehrerInnen</b>	<b>15.892</b>	<b>17.895</b>	<b>63.162</b>	<b>53.663</b>	<b>48,9</b>	<b>46,5</b>	<b>15,0%</b>	<b>2,4</b>
L1, I1	12.926	14.721	65.743	55.076	49,2	46,4	16,2%	2,8
L2, I2	2.734	3.049	51.827	47.826	47,1	47,0	7,7%	0,1
L3, I3	36	25	24.189	23.997	43,6	50,1	0,8%	-6,5
LHP, Iph	184	108	83.607	81.117	55,5	53,8	3,0%	1,7
<b>Schulaufsicht</b>	<b>186</b>	<b>95</b>	<b>78.308</b>	<b>79.707</b>	<b>56,2</b>	<b>53,7</b>	<b>-1,8%</b>	<b>2,6</b>
<b>Krankenpflegedienst</b>	<b>66</b>	<b>132</b>	<b>41.819</b>	<b>38.095</b>	<b>44,7</b>	<b>46,5</b>	<b>8,9%</b>	<b>-1,9</b>
K2, k2	19	10	41.975	38.523	45,0	41,3	8,2%	3,7
K3, k3	6	16	49.818	48.908	50,9	53,5	1,8%	-2,7
K4, k4	28	73	42.734	39.284	45,4	45,9	8,1%	-0,5
K5, k5	-	6	-	35.815	-	47,5	-	-
K6, k6	13	27	27.093	29.700	39,9	45,8	-9,6%	-6,0
<b>Sonstige</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>33.948</b>	<b>23.565</b>	<b>51,4</b>	<b>44,7</b>	<b>30,6%</b>	<b>6,7</b>

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 15,9% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 8,9% (Krankenpflegedienst) und 31,1% (Militärischer Dienst). Dieser Einkommensunterschied ist auf unterschiedliche Qualifikation, unterschiedliches Alter, unterschiedliche Dienstverhältnisse (BeamtInnen oder Vertragsbedienstete) und die geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen zurückzuführen.

Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. 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.

Niedrigere Einkommen im Zusammenhang mit einem höheren Durchschnittsalter können einerseits auf eine vermehrte Ausübung von Überstunden des anderen Geschlechts bzw. andererseits durch eine niedrigere Vorrückung aufgrund Anschlusskarenzen bzw. einem späteren Eintritt in den Bundesdienst begründet sein. Gerade bei den über 30-jährigen, neu in den Bundesdienst aufgenommenen Personen ist der Frauenanteil besonders hoch. 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 nur begrenzt aussagekräftig, da insbesondere unterschiedliche Überstunden der Betroffenen zum Tragen kommen. Gleiches gilt für Lehrpersonen für technisches und textiles Werken in der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe L3 bzw. I3.

Im Exekutivdienst existiert bei den Beschäftigten während der Ausbildungszeit (Verwendungsgruppen E2c, Aspiranten) das Phänomen, dass Frauen trotz niedrigerem Durchschnittsalter deutlich mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen. Diese Differenz ist auf die Aufnahmepolitik des Bundes gepaart mit der zweijährigen Grundausbildung im Exekutivdienst zurückzuführen. Nach einer intensiven Basisausbildung werden die so genannten Aspiranten in der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit verstärkt im Außendienst eingesetzt und erhalten dafür eine Gefahren- und Wachdienstzulage sowie eine Vergütung für den Exekutivdienst. Im Jahr 2010 war der Anteil der Frauen mit Zulagen gemessen an den gesamten angehenden Exekutivbeamtinnen höher als jener Anteil der Männer gemessen an den gesamten männlichen Auszubildenden. Durch den Umstand, dass verhältnismäßig mehr Frauen als Männer ein höheres Gehalt aufgrund von Zulagen erhalten, steigt auch ihr mittleres Einkommen an.

## Ausblick

Um den Frauenanteil in den Berufsgruppen zu erhöhen, werden seit einigen Jahren verstärkt Frauen aufgenommen. Das hat zur Folge, dass das weibliche Durchschnittsalter weniger stark ansteigt als das der Männer bzw. sogar sinkt. Ein steigender Anteil junger Frauen bedeutet aber gleichzeitig einen steigenden Anteil von Frauen mit altersbedingt niedrigerem Einkommen. Es ist daher zu erwarten, dass sich die altersbedingte Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in den nächsten Jahren nicht schließen wird. Ganz im Gegenteil: Durch die verstärkte Aufnahme von Frauen in jungen Jahren ist es wahrscheinlich, dass sich das Gender Pay Gap in den kommenden Jahren sogar erhöhen wird. Eine Reduzierung der altersbedingten Einkommensschere zwischen den Geschlechtern wird erst dann eintreten, wenn sich die Altersstruktur der Frauen jener der Männer annähert.

## 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 das Einkommen dieser Personengruppe nach wie vor vom Bund getragen wird. 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 verdienen Beamtinnen aufgrund ihres höheren Durchschnittsalters mehr als Beamte. Obwohl Männer in den Verwendungen unter PT1 durchgehend mehr verdienen als Frauen, können männliche Bedienstete den Einkommensvorteil der Frauen von 18,9% 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 bei Betrachtung der einzelnen Einstufungen speziell Männer in den unteren Verwendungen (PT5 bis 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 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 haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf die Höhe der Einkommen und erschweren damit eine generelle Aussage über Einkommensdifferenzen. Zwar steigt der Anteil an weiblichen MitarbeiterInnen 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 2 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz  
Ausgliederte Einrichtungen exkl. Nachfolgegesellschaften der Post**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
<b>Allgemeine Verwaltung</b>	<b>2.327</b>	<b>1.782</b>	<b>49.149</b>	<b>45.282</b>	<b>52,4</b>	<b>51,0</b>	<b>7,9%</b>	<b>1,4</b>
A1, v1	355	152	75.163	70.895	53,8	53,0	5,7%	0,8
A2, v2	1.046	837	50.260	47.137	51,7	50,5	6,2%	1,2
A3, v3	490	562	36.300	35.750	50,7	49,8	1,5%	0,9
A4-6, v4, h2-h3	122	19	30.952	28.889	51,6	49,8	6,7%	1,7
DKL	302	218	59.703	52.403	55,7	54,4	12,2%	1,4
ADV-SV*	24	-	56.615	-	52,4	-	-	-
<b>LehrerInnen/Schulaufsicht</b>	<b>66</b>	<b>42</b>	<b>67.543</b>	<b>64.094</b>	<b>57,7</b>	<b>56,4</b>	<b>5,1%</b>	<b>1,3</b>
<b>HochschullehrerInnen</b>	<b>3.778</b>	<b>915</b>	<b>93.734</b>	<b>84.726</b>	<b>54,0</b>	<b>51,1</b>	<b>9,6%</b>	<b>2,9</b>
UNIPROF	1.045	160	115.924	106.288	59,4	57,0	8,3%	2,4
UNIDOZ	2.190	514	90.849	84.403	52,0	50,1	7,1%	1,9
UNIASS	555	252	79.284	74.158	51,9	49,4	6,5%	2,6
<b>Krankenpflegedienst</b>	<b>11</b>	<b>68</b>	<b>36.277</b>	<b>47.740</b>	<b>52,5</b>	<b>53,1</b>	<b>-31,6%</b>	<b>-0,6</b>
K1	0	6	-	50.449	-	50,6	-	-
K2	4	51	51.238	48.941	53,9	53,6	4,5%	0,3
K5, K6	7	11	36.277	38.263	51,7	51,9	-5,5%	-0,2

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

**Tabelle 3 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz  
Österreichische Post AG und Töchter**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
<b>PT gesamt</b>	<b>9.874</b>	<b>1.686</b>	<b>34.610</b>	<b>41.167</b>	<b>47,8</b>	<b>48,4</b>	<b>-18,9%</b>	<b>-0,6</b>
PT1	106	25	81.764	84.174	49,5	48,0	-2,9%	1,4
PT2	500	182	61.024	54.777	49,3	48,6	10,2%	0,6
PT3	1.267	451	49.745	47.844	48,5	48,2	3,8%	0,3
PT4	807	368	43.682	41.524	47,9	47,0	4,9%	0,9
PT5	620	371	36.629	35.189	48,0	48,4	3,9%	-0,4
PT6	430	43	35.628	31.748	48,2	48,4	10,9%	-0,2
PT7	208	0	32.026	-	46,9	-	-	-
PT8	5.897	214	32.606	32.472	47,5	50,8	0,4%	-3,2
PT9	39	32	25.225	24.960	48,4	50,8	1,0%	-2,4

**Tabelle 4 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz  
A1 Telekom Austria AG**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
<b>PT gesamt</b>	<b>5.191</b>	<b>1.095</b>	<b>47.198</b>	<b>44.507</b>	<b>47,1</b>	<b>46,7</b>	<b>5,7%</b>	<b>0,4</b>
PT1	120	9	85.320	80.412	49,5	50,0	5,8%	-0,5
PT2	1.263	256	61.808	55.980	47,1	46,7	9,4%	0,4
PT3	1.457	397	51.858	47.291	46,6	46,4	8,8%	0,2
PT4	474	241	43.455	40.694	47,0	46,8	6,4%	0,3
PT5	1.438	165	39.287	34.499	47,3	46,7	12,2%	0,6
PT6	397	22	35.031	33.215	47,4	50,3	5,2%	-2,9
PT7	28	0	30.297	-	48,4	-	-	-
PT8/PT9	14	5	27.807	23.650	47,0	47,2	15,0%	-0,2

**Tabelle 5 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz  
ÖBB-Postbus GmbH**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
<b>PT gesamt</b>	<b>1.447</b>	<b>26</b>	<b>38.650</b>	<b>40.861</b>	<b>50,6</b>	<b>48,6</b>	<b>-5,7%</b>	<b>2,0</b>
PT1	18	0	84.154	-	49,7	-	-	-
PT2	43	6	58.552	61.215	48,5	52,0	-4,5%	-3,5
PT3	137	9	52.622	44.468	50,3	48,0	15,5%	2,3
PT4	43	5	42.411	36.557	49,8	43,8	13,8%	6,0
PT5	11	0	38.481	-	50,0	-	-	-
PT6	14	3	34.320	38.054	50,1	50,7	-10,9%	-0,5
PT7	1.163	0	37.963	-	50,7	-	-	-
PT8	14	0	32.107	-	51,7	-	-	-
PT9	4	3	37.169	24.592	54,8	49,3	33,8%	5,4