

Einkommensbericht 2021

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz



Einkommensbericht 2021

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Wien, 2021

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

bmkoes.gv.at

Autorin: Mag. (FH) Cornelia Lercher

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

Titelfoto: Andy Wenzel

Grafik: BMKÖS Grafik/Raphael Van Loo

Druck: BMI Digitalprintcenter

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport 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@bmkoes.gv.at

Diese Publikation ist abrufbar unter

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/index.html>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

September 2021

ISBN 978-3-903097-42-1

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 durch Novellierungen im Jahr 2011 die verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GlBG) verankert. Der damals neu geschaffene § 6a B-GlBG hat zum Ziel, neben den ganzjährig vollzeitbeschäftigten auch die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen. 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 somit unter der Annahme, dass alle Bediensteten Vollzeit gearbeitet hätten, fiktive Einkommen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes wieder. Dadurch werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilzeitbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen hergestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum neunten Mal. Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bundesdienst im Jahr 2012 13,3 % betrug und sich seither kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringerte. Im Jahr 2020 liegt der Einkommensunterschied von Männern und Frauen im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 8,6 %.

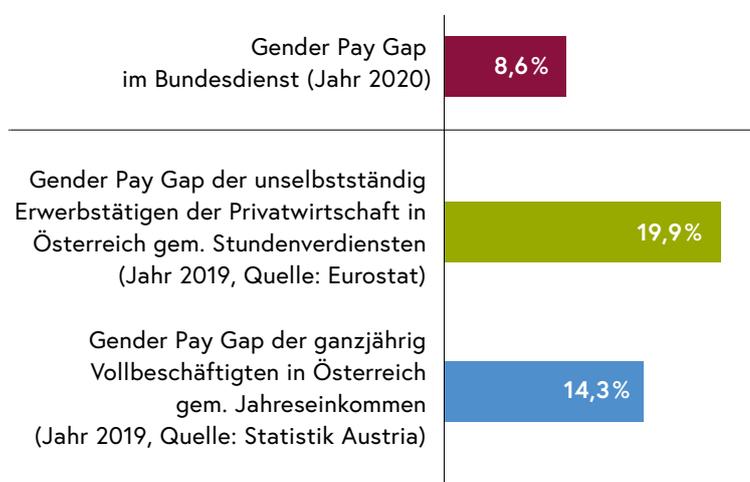
Tabelle 1: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
13,3%	12,8%	12,5%	12,8%	11,9%	11,0%	10,3%	9,0%	8,6%

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 8,6%¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 19,9%² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern 14,3%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 öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert, dass Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Anteile der Beamtinnen und Beamten bei Männern und Frauen meist unterscheiden.

Tabelle 2 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2020): 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	23.935	27.445	49.611	40.426	49,3	46,4	18,5%	2,9
A1, v1	4.739	4.119	79.715	65.899	48,8	44,0	17,3%	4,8
A2, v2	7.589	7.195	62.439	51.453	50,0	46,3	17,6%	3,7
A3, v3, h1	6.271	10.867	41.607	37.530	49,9	47,3	9,8%	2,7
A4-7, v4-5, h2-5	4.220	4.783	30.555	28.337	47,0	45,8	7,3%	1,2
Dienstklasse Allg. Verwaltung	486	384	88.729	81.163	59,4	58,7	8,5%	0,8
ADV-Sonder- verträge	630	97	66.187	61.653	46,9	48,1	6,9%	-1,2
Exekutivdienst	29.081	7.212	53.514	43.599	43,6	34,3	18,5%	9,3
E1	595	49	93.177	72.480	54,0	45,3	22,2%	8,8
E2a	9.313	1.353	62.643	51.558	49,8	40,4	17,7%	9,4
E2b, Greko	16.284	4.469	50.558	44.048	42,6	35,2	12,9%	7,5
E2c, Aspirantinnen/ Aspiranten	2.858	1.341	25.252	25.176	27,0	25,0	0,3%	2,0
Dienstklasse Exekutivdienst	31	0	57.268	-	58,3	-	-	-
Richterinnen und Richter, Staatsan- wältinnen und Staatsanwälte	1.446	1.838	100.469	89.881	50,0	46,1	12,3%	3,9
R3, III	90	45	156.901	150.083	56,9	53,3	4,4%	3,5
R2, II	103	85	124.211	121.106	56,6	54,6	2,5%	2,0
R1a, R1b, I	703	1.0750	98.248	89.625	49,9	46,7	8,8%	3,2
Richterinnen und Richter d. Bundes- verwaltungs- gerichtes bzw. des Bundes- finanzgerichtes	225	209	108.347	107.948	53,6	52,5	0,4%	1,1

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	55	106	37.352	37.363	29,6	29,1	0,0%	0,6
St3, General- prokuratorin/ General- prokurator	11	8	150.531	132.664	53,0	51,4	11,9%	1,5
St2, StII	63	36	105.310	93.742	49,3	46,0	11,0%	3,3
St1, STI	196	274	90.180	81.502	45,1	41,2	9,6%	3,9
Militärischer Dienst	16.146	685	44.703	33.318	40,7	30,4	25,5%	10,3
MBO1, MZO1	838	60	104.149	108.250	50,6	47,5	-3,9%	3,1
MBO2, MZO2	1.941	26	64.354	48.153	46,7	34,1	25,2%	12,6
MBUO, MZUO; MZO3	9.610	287	45.449	35.602	43,7	32,0	21,7%	11,7
MZ Chargen	3.302	308	32.103	27.551	24,5	25,3	14,2%	-0,8
Dienstklasse Militärischer Dienst	347	0	48.004	-	57,7	-	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)	108	4	23.053	24.569	26,7	24,3	-6,6%	2,4
Lehrerinnen und Lehrer	19.112	30.143	63.696	56.793	48,2	45,9	10,8%	2,3
L1, I1	15.363	25.017	66.368	58.119	48,2	45,8	12,4%	2,4
L2, I2	3.452	4.528	56.426	53.258	49,7	48,9	5,6%	0,8
L3, I3	83	67	26.989	27.636	48,1	49,3	-2,4%	-1,2
Austausch- assistentinnen/ Austausch- assistenten	214	531	18.688	18.688	25,8	25,0	0,0%	0,9
Hochschullehr- personen an Pädagogischen Hochschulen	615	955	75.993	70.326	52,8	50,5	7,5%	2,3
Schulaufsicht	161	147	90.422	90.464	57,1	56,4	-0,1%	0,7

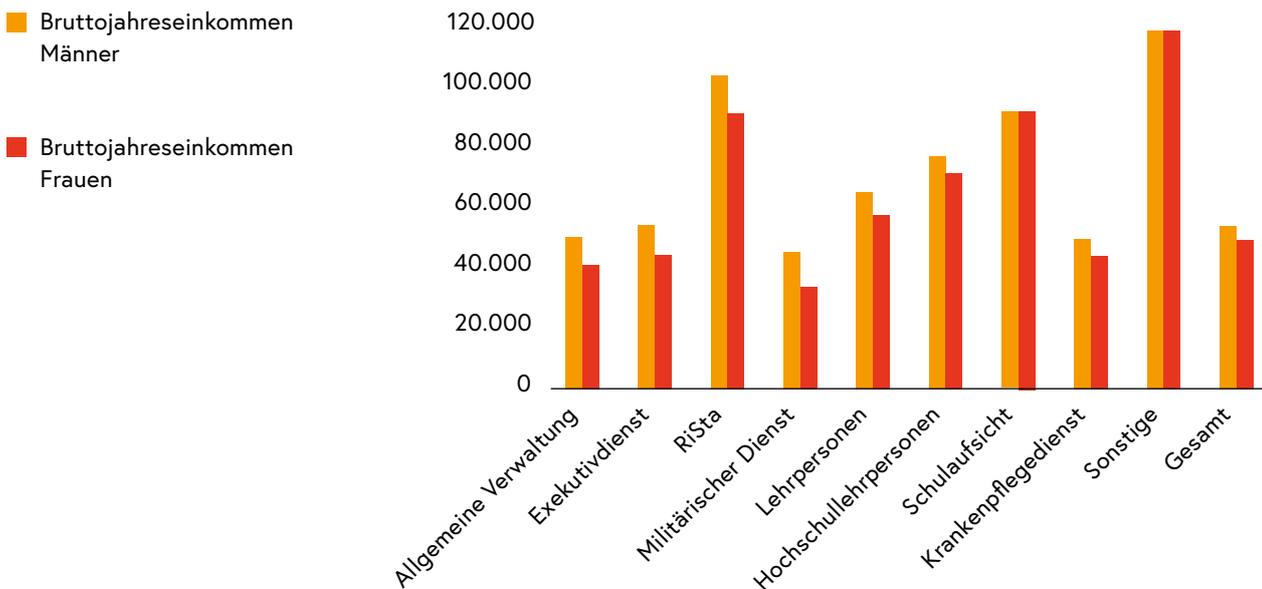
Berufsgruppen/ Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto- jahresein- kommen Männer	Brutto- jahresein- kommen Frauen	Durch- schnitts- alter Männer	Durch- schnitts- alter Frauen	Medianein- kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch- schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Krankenpflege- dienst	84	172	49.049	43.165	52,1	48,5	12,0%	3,6
K2, k2	25	30	58.116	44.581	51,3	42,9	23,3%	8,4
K3, k3	8	8	64.102	62.835	58,9	56,2	2,0%	2,8
K4, k4	37	92	47.583	45.306	52,7	48,2	4,8%	4,5
K5, k5*	5	-	47.560	-	50,0	-	-	-
K6, k6	13	38	38.183	38.108	49,5	51,5	0,2%	-2,0
Sonstige	137	460	116.928	116.928	53,8	51,3	0,0%	2,5
Ärztinnen und Ärzte (Schulärztinnen/ Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1)	111	456	116.928	116.928	56,1	51,5	0,0%	4,7
Sonstige**	26	4	32.854	28.401	43,9	31,7	13,6%	12,2

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der K5-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männern/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 sowie Bodenschätzerinnen und Bodenschätzer.

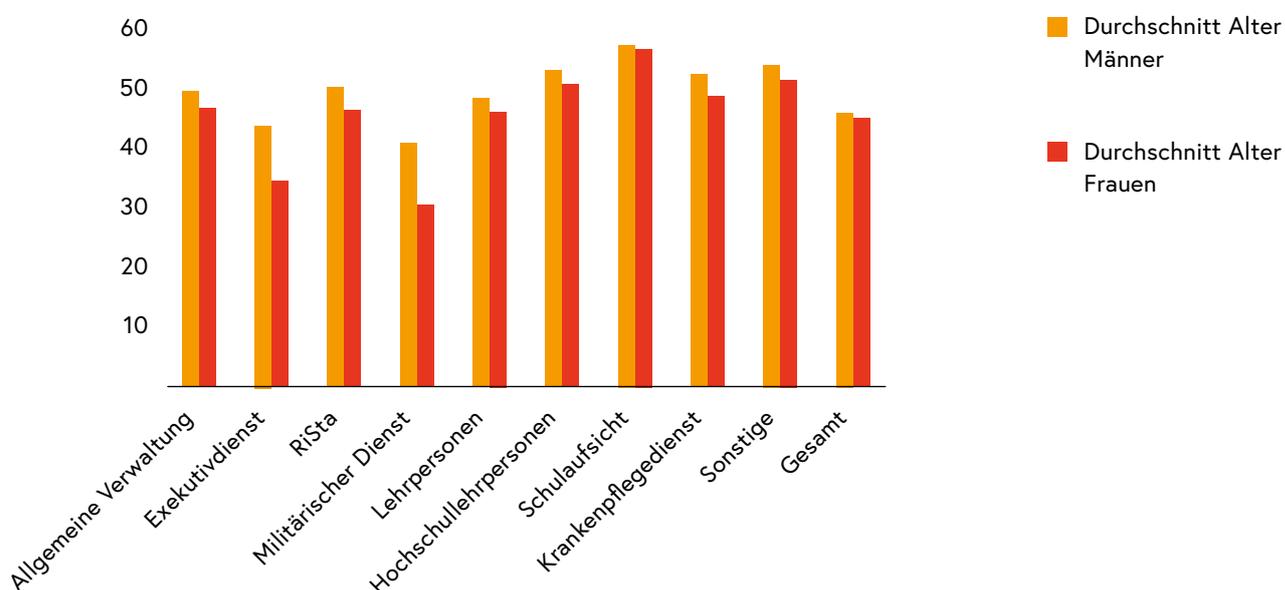
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 8,6% und differiert nach Berufsgruppe zwischen -0,1% (Schulaufsicht) und 25,5% (Militärischer Dienst).

Abbildung 2: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass ein großer Altersunterschied in bestimmten Berufs- bzw. Verwendungsgruppen eine bedeutende Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen zur Folge hat. 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 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 von Frauen gewertet werden kann.

Tabelle 3: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2020): 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/	691	1.214	19.461	19.586	26,2	25,9	-0,7%	0,2
VwPrak v1	255	497	30.164	29.191	30,6	29,0	3,2%	1,6
VwPrak v2	189	312	16.065	15.165	25,8	24,2	5,6%	1,5
VwPrak v3	72	163	13.258	15.706	24,4	25,0	-18,5%	-0,7
VwPrak v4	175	242	12.149	12.151	20,9	22,5	0,0%	-1,6
Rechts- praktikantinnen/ Rechts- praktikanten	812	1.230	19.485	19.491	28,2	27,8	9,0%	0,4
Lehrlinge	597	921	11.084	10.086	19,2	18,9	-0,1%	0,3

Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen

Die Ausgliederungen staatlicher Leistungen auf eigene Rechtsträger hatten zur Folge, dass Beamtinnen und Beamte weiterhin Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes geblieben sind, jedoch der neu gegründeten Einheit zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden. Vertragsbedienstete hingegen wurden zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des neuen Rechtsträgers. Aufgrund dieser Konstellation umfasst der Einkommensbericht des Bundes sämtliche Beamtinnen und Beamte der ausgegliederten Einheiten, da die Einkommen dieser Personengruppe nach wie vor vom Bund getragen werden. Die Einkommen der Vertragsbediensteten in den ausgegliederten Einrichtungen finden im Einkommensbericht des jeweiligen ausgegliederten Rechtsträgers Berücksichtigung. Nachdem auch für die Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen die Bezahlung aufgrund von gesetzlich fixierten Entlohnungsschemata erfolgt, korrelieren Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern – wie im Bundesdienst – mit einem Auseinanderklaffen des Durchschnittsalters. Zudem kommen Einkommensdifferenzen aufgrund von Altersunterschieden speziell in den höheren Jahrgängen verstärkt zum Tragen, da die Einkommenskurve der Beamtinnen und Beamten gegen Ende des Berufslebens steil verläuft.

Bei der Österreichischen Post AG und Töchter erzielen Beamtinnen ein höheres mittleres Bruttojahreseinkommen als Beamte. Obwohl Männer in allen Verwendungsgruppen (außer PT9) ein höheres Medianeinkommen erhalten als Frauen, können die männlichen Bediensteten den Einkommensvorteil der Frauen von 30,7% 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 PT5, PT6 und PT8 mit ihren Einkommen über jenen der Frauen liegen, obwohl ihr Durchschnittsalter unter jenen der Frauen 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 resultiert unter anderem 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 dort 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 Mitarbeiterinnen steigt mittlerweile auch in den eher männer- dominierten 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 2020): Ausgegliederte Einrichtungen exkl. Nachfolge-
gesellschaften 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	1.258	1.361	67.209	62.104	58,8	57,0	7,6 %	1,8
A1, v1	196	112	99.055	94.096	60,0	59,1	5,0 %	0,9
A2, v2	617	772	68.764	64.523	58,4	56,8	6,2 %	1,6
A3, v3, h1	289	365	49.125	46.166	57,9	56,0	6,0 %	1,9
A4-7, v4-5, h2-h5	55	14	38.966	37.842	59,2	56,8	2,9 %	2,4
Dienstklasse Allg. Verwaltung	98	98	81.449	67.245	61,1	59,6	17,4 %	1,5
ADV-Sonder- verträge*	3	0	66.654	-	59,1	-	-	-
Lehrerinnen und Lehrer	18	21	89.176	83.108	61,1	61,6	6,8 %	-0,6
Hochschullehr- personen	1.961	666	114.832	110.715	59,6	58,3	3,6 %	1,3
Universitäts- professorinnen/ Universitäts- professoren	345	69	144.914	137.820	62,8	62,1	4,9 %	0,7
Universitäts- dozentinnen/ Universitäts- dozenten	1.309	424	113.777	111.533	58,7	57,8	2,0 %	0,9
Universitäts- assistentinnen/ Universitäts- assistenten	307	173	92.085	90.698	59,9	58,1	1,5 %	1,8
Krankenpflege- dienst	5	36	65.894	62.346	60,0	59,0	5,4 %	1,0
K1	0	3	-	70.830	-	57,6	-	-
K2	28	-	63.980	-	59,1	-	-	-
K5	0	3	-	50.858	-	64,0	-	-
K6	3	4	42.120	38.879	58,6	57,1	7,7 %	1,5

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der ADV-Sonderverträge und K2-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männern/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 2020): 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	4.420	754	45.124	58.990	55,3	55,7	-30,7%	-0,4
PT1	74	14	122.429	102.548	57,4	56,3	16,2%	1,1
PT2	328	121	83.192	77.152	56,3	55,6	7,3%	0,7
PT3	595	211	66.390	65.217	55,9	55,8	1,8%	0,1
PT4	321	175	57.307	56.607	55,8	54,9	1,2%	0,9
PT5	221	135	49.264	48.824	56,1	56,2	0,9%	-0,1
PT6	211	25	46.271	44.309	55,6	56,5	4,2%	-0,9
PT7	128	0	40.605	-	54,8	-	-	-
PT8	2.533	63	41.873	39.684	54,8	55,7	5,2%	-0,9
PT9	9	10	31.058	31.311	57,7	58,8	-0,8%	-1,1

Tabelle 7: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2020): 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	2.432	523	68.380	65.362	54,0	53,4	4,4%	0,6
PT1	61	6	112.484	96.588	55,3	55,3	14,1%	0,0
PT2	776	129	81.746	76.321	54,0	53,5	6,6%	0,5
PT3	729	230	68.633	65.786	53,9	53,1	4,1%	0,7
PT4	292	92	57.976	56.413	53,7	54,1	2,7%	-0,4
PT5	446	61	51.606	49.504	54,0	53,2	4,1%	0,8
PT6	121	4	47.381	46.812	54,4	54,0	1,2%	0,4
PT7/PT8/PT9*	8	-	39.951	-	53,0	-	-	-

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der PT7/8/9-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männern/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 2020): 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	688	13	51.468	58.498	56,5	56,0	-12,9%	1,0
PT1*	18	-	98.197	-	55,2	-	-	-
PT2*	23	-	79.531	-	56,0	-	-	-
PT3	83	6	66.770	64.019	56,5	56,8	4,1%	-0,3
PT4	18	7	53.882	53.765	55,4	55,3	-0,2%	0,1
PT5	6	0	49.015	-	56,8	-	-	-
PT6	6	0	44.479	-	57,8	-	-	-
PT7	528	0	46.389	-	56,5	-	-	-
PT8*	6	0	41.168	-	58,5	-	-	-

* Es handelt sich hier jeweils um die Gesamtzahl der PT1-, PT2-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern. Zwei Bedienstete der Einstufung PT9 wurden der Einstufung PT8 zugeordnet.

Technischer Anhang

Personenkreis

Einbezogen sind alle Bediensteten, die mindestens an einem Tag im Kalenderjahr 2020 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 unter- jährige Fluktuation und die i.d.R. gefolgte 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.

Personen in Ausbildungsverhältnissen (Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten, Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten, Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Lehrlinge) sind keine Bundesbediensteten im engeren Sinn. Um Verzerrungen zu vermeiden ist diese Gruppe daher in der Grundgesamtheit nicht enthalten, sondern 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

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 2020 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 Beamtin/eines 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

