Bundeskanzleramt

Einkommensbericht 2025

gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundeskanzleramt, Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien
bundeskanzleramt.gv.at

Autor: Claus Ryavec, MA
Gesamtumsetzung: Abteilung III/7 HR-Controlling, Personalplan

Titelfoto: Andy Wenzel
Grafik: BKA Corporate Identity & Kommunikationsdesign
Druck: BMI Digital Print Center

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 des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung 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

Diese Publikation ist abrufbar unter
https://oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen

Verlags- und Herstellungsort: Wien, Oktober 2025

ISBN 978-3-903097-71-1

Inhalt

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 4

Einkommensunterschiede im Bundesdienst 5

Ausbildungsverhältnisse 12

Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen 14

Technischer Anhang 19

Glossar 20

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 Dienstnehmer 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 Frauen und Männern neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen hergestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum zwölften Mal. Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst im Jahr 2012 13,3 % betrug und sich seither kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringerte. Im Jahr 2024 liegt der Einkommensunterschied von Frauen und Männern im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 7,2 %.

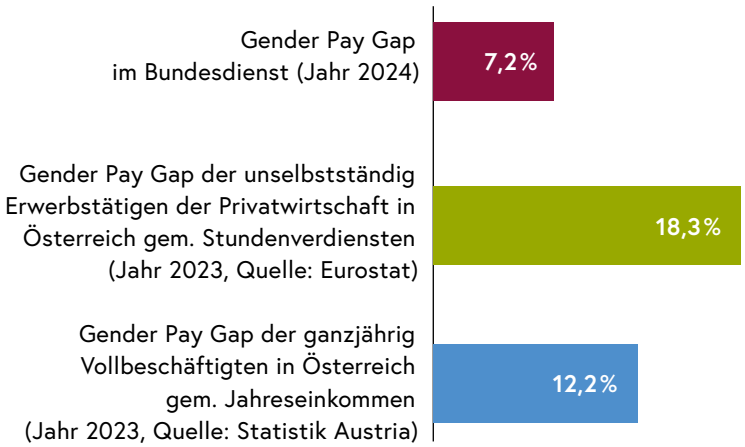
Tabelle 1: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
13,3 %	12,8 %	12,5 %	12,8 %	11,9 %	11,0 %	10,3 %	9,0 %	8,6 %	8,5 %	8,1 %	7,6 %	**7,2 %**

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 ist als in der Privatwirtschaft: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 7,2 %[1], während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 18,3 %[2] ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern 12,2 %[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, in denen 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 Frauen und Männern meist unterscheiden.

Tabelle 2: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2024): Bundesdienst

Berufs-gruppen / Verwendungs-gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto-jahresein-kommen Männer	Brutto-jahresein-kommen Frauen	Durch-schnitts-alter Männer	Durch-schnitts-alter Frauen	Medianein-kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch-schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Allgemeine Verwaltung	24.497	29.624	59.591	50.207	47,5	44,7	15,8 %	2,8
A1, v1	5.281	5.223	90.782	78.919	47,6	43,3	13,1 %	4,3
A2, v2	7.495	8.612	70.033	60.371	47,5	44,1	13,8 %	3,4
A3, v3, h1	6.103	11.705	48.613	44.485	47,8	45,0	8,5 %	2,8
A4-7, v4-5, h2-5	4.215	3.692	37.197	34.738	47,0	46,0	6,6 %	1,0
Dienstklasse Allg. Verwaltung	242	203	95.390	92.700	61,0	60,6	2,8 %	0,4
ADV-Sonder-verträge	1.161	189	78.628	69.405	43,6	42,2	11,7 %	1,4
Exekutivdienst	28.453	9.334	64.527	55.236	42,3	34,5	14,4 %	7,9
E1	549	59	115.238	89.274	52,8	45,2	22,5 %	7,7
E2a	9.172	1.892	74.832	63.947	47,7	40,9	14,6 %	6,8
E2b, Greko	15.987	5.643	61.637	55.798	41,5	35,2	9,5 %	6,3
E2c, Aspiran-tinnen und Aspiranten	2.732	1.740	32.278	32.278	26,8	24,5	0,0 %	2,2
Dienstklasse Exekutivdienst	13	0	70.017	0	60,7	0,0		
Lehrpersonen	19.415	30.296	75.688	68.398	47,2	44,7	9,6 %	2,5
L1, l1, PD	16.280	26.364	76.911	69.196	46,7	44,5	10,0 %	2,3
L2, l2	2.767	3.232	73.575	68.317	52,1	50,4	7,2 %	1,7
L3, l3	65	37	34.636	37.025	53,2	52,5	-6,9 %	0,8
Austausch-assistentinnen und -assistenten	253	467	22.115	22.115	25,4	25,4	0,0 %	0,0
Sommerschule	50	196	1.404	1.404	26,2	24,1	0,0 %	2,1
Hochschullehr-personen an Pädagogischen Hochschulen	564	1.041	91.796	84.314	52,1	49,8	8,2 %	2,3
Schulaufsicht	155	157	110.451	110.451	54,3	55,6	0,0 %	-1,4

Berufs-gruppen / Verwendungs-gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto-jahresein-kommen Männer	Brutto-jahresein-kommen Frauen	Durch-schnitts-alter Männer	Durch-schnitts-alter Frauen	Medianein-kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch-schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Militärischer Dienst	14.813	728	55.072	41.979	40,5	30,9	23,8 %	9,6
MBO1, MZO1	757	28	131.909	108.604	51,7	50,6	17,7 %	1,1
MBO2, MZO2	1.801	48	79.366	56.827	45,9	34,2	28,4 %	11,7
MBUO, MZUO; MZO3	9.030	332	56.159	45.434	43,7	34,3	19,1 %	9,4
MZ Chargen	3.040	320	39.139	35.433	23,9	25,2	9,5 %	-1,37
Dienstklasse Militärischer Dienst	184	0	60.832	0	60,0	0,0	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)*	-	-	-	-	-	-	-	-
Richterinnen und Richter, Staatsan-wältinnen und Staatsanwälte	1.396	2.071	124.372	111.943	49,3	45,7	10,0 %	3,61
R3, III	83	58	191.573	183.800	55,5	53,5	4,1 %	2,04
R2, II	92	104	148.805	138.660	53,8	53,0	6,8 %	0,82
R1a, R1b, I	647	1.137	119.422	111.943	49,6	46,9	6,3 %	2,65
Richterinnen und Richter des Bundes-verwaltungs-gerichtes bzw. des Bundes-finanzgerichtes	218	217	135.541	127.339	53,9	52,3	6,1 %	1,6
Richteramts-anwärterinnen und -amtsanwärter	86	192	52.839	52.839	29,9	29,4	0,0 %	0,46
St3, General-prokuratorinnen und -prokuratoren	11	8	183.800	166.099	53,4	51,0	9,6 %	2,36
St2, STII	61	39	132.326	116.692	51,1	46,2	11,8 %	4,87
St1, STI	198	316	116.719	107.572	46,3	42,6	7,8%	3,72

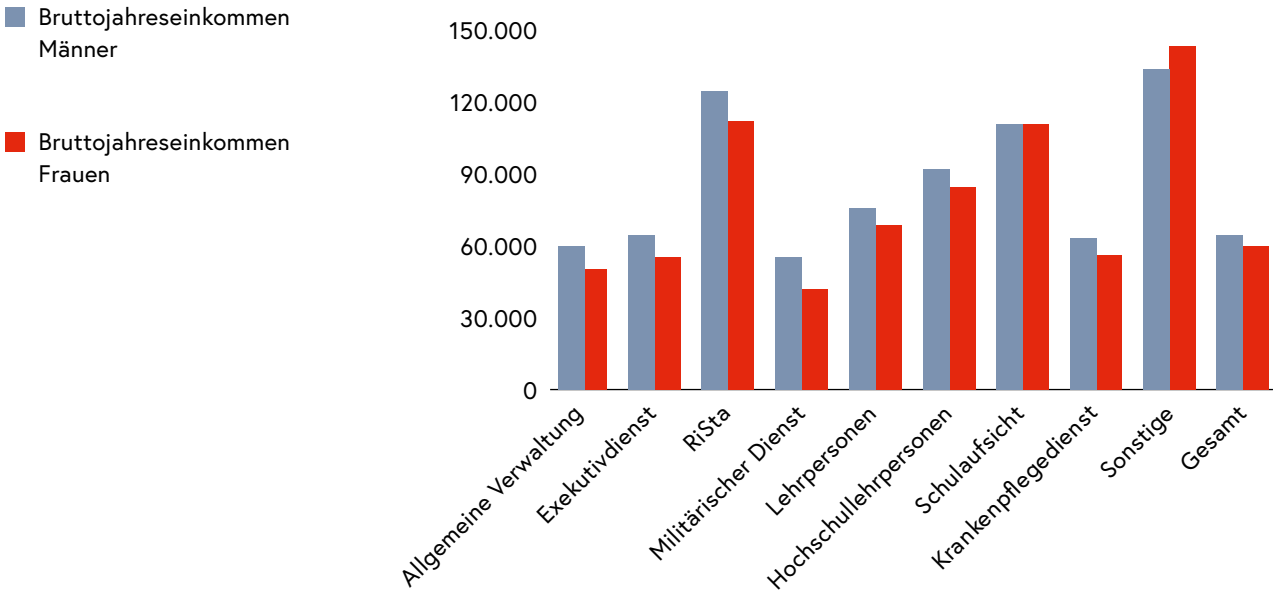
Berufs-gruppen / Verwendungs-gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto-jahresein-kommen Männer	Brutto-jahresein-kommen Frauen	Durch-schnitts-alter Männer	Durch-schnitts-alter Frauen	Medianein-kommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durch-schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Kranken-pflegedienst	84	153	63.146	55.994	52,4	50,7	11,3 %	1,73
K2, k2	21	27	74.047	59.543	54,1	47,0	19,6 %	7,06
K3, k3	7	7	79.973	79.560	53,9	56,5	0,5 %	-2,65
K4, k4	36	80	63.324	58.548	52,7	51,4	7,5 %	1,37
K5, k5*	6	-	51.381	-	50,4	-	-	-
K6, k6	18	35	46.136	46.453	48,9	51,0	-0,7 %	-2,12
Sonstige	271	560	133.393	143.024	48,4	50,7	-7,2 %	-2,24
Ärztinnen und Ärzte (Schul-ärztinnen/ Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1, Ärztinnen u. Ärzte Sozial-ministerium, Militärärztinnen und -ärzte in Ausbildung)	174	518	143.024	143.024	49,0	50,8	0,0 %	-1,8
Sonstige**	50	8	55.809	52.889	43,7	39,7	5,2 %	3,99

* Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern. Bei den K5, k5 handelt es sich somit um die Gesamtzahl der Bediensteten. Bei Bedienstetengruppen mit insgesamt weniger als 2 Personen werden keine Daten dargestellt um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

** In der Kategorie „Sonstige“ sind Bundesbedienstete 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.

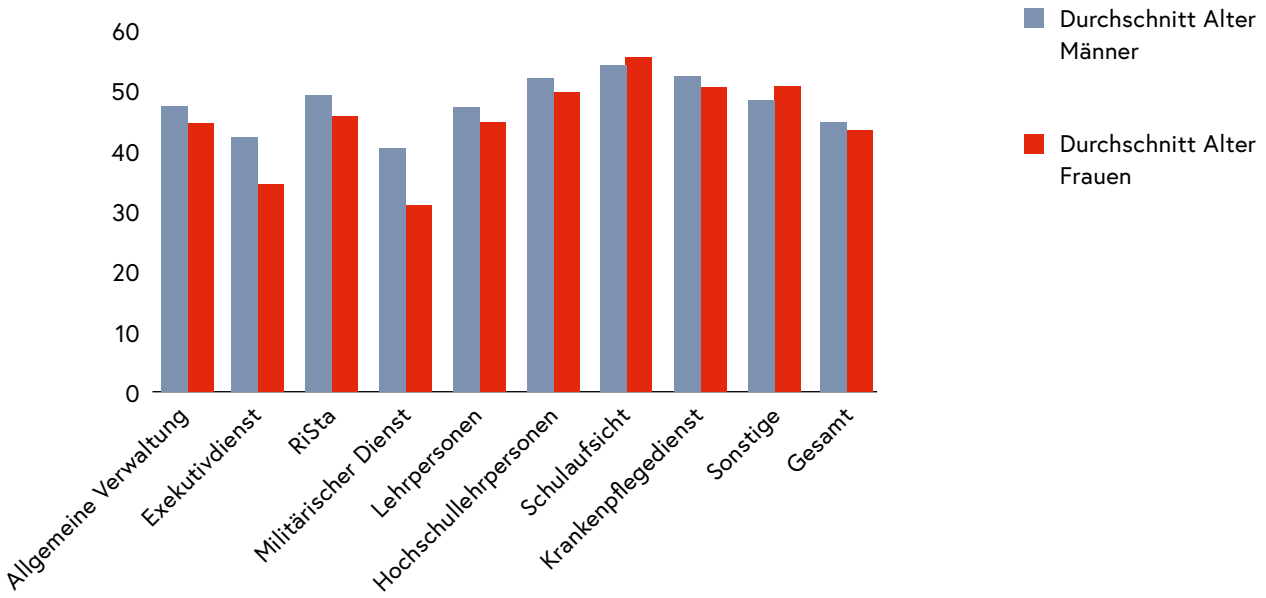
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 7,2 % und differiert nach Berufsgruppe zwischen 0,0 % (Schulaufsicht) und 23,8 % (Militärischer Dienst).

Abbildung 2: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass ein großer Altersunterschied in bestimmten Berufs- bzw. Verwendungsgruppen eine bedeutende Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern 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 weitere 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 eine Erhöhung des Ausbildungsbeitrags nach drei Monaten von 50 % auf 100 % des Monatsentgelts während der Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe erklärbar. Alleine 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, welcher in der Realität jedoch nicht als Einkommensbenachteiligung gewertet werden kann. Des Weiteren wird bei Verwaltungspraktika seit 2023 zwischen Vorbereitungsausbildungen und Kurzpraktika (z.B. Ferialpraktika) unterschieden. Da die Entlohnung dieser beiden Praktika sehr unterschiedlich ist, werden sie separat ausgewiesen. Bei den Vorbereitungsausbildungen entfällt die oben genannte 3-Monatsregel und Praktikantinnen und Praktikanten erhalten ab dem 1. Monat den vollen Ausbildungsbeitrag.

Tabelle 3: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(Datenbasis: Kalenderjahr 2024): Personen in Ausbildung

Berufs-gruppen / Verwendungs-gruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Brutto-jahresein-kommen Männer	Brutto-jahresein-kommen Frauen	Durch-schnitts-alter Männer	Durch-schnitts-alter Frauen	Medianein-kommen der Frauen liegt um ... % unter dem der Männer	Durch-schnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Verwaltungs-praktikantinnen und -praktikanten	1.232	2.143	33.519	33.530	26,33	26,89	0,0 %	-0,6
VwPrak v1*	5	-	47.583	-	30,21	-	-	-
VwPrak v1/ Vorb. Ausbildung	303	570	47.591	47.601	31,05	30,24	0,0 %	0,8
VwPrak v1/ Kurzpraktikum	80	124	23.801	23.764	26,71	26,43	0,2 %	0,3
VwPrak v2*	3	-	18.661	-	23,92	-	-	-
VwPrakv2/ Vorb. Ausbildung	237	298	37.264	37.264	29,23	27,07	0,0 %	2,2
VwPrak v2/ Kurzpraktikum	114	177	18.661	18.661	22,93	23,33	0,0 %	-0,4
VwPrak v3*	12	-	33.526	-	25,03	-	-	-
VwPrak v3/ Vorb. Ausbildung	124	379	33.530	33.530	28,85	29,51	0,0 %	-0,7
VwPrak v3/ Kurzspraktikum	20	38	16.791	16.791	18,1	20,1	0,0 %	-2,0
VwPrak v4*	2	-	16.416	-	21,41	-	-	-
VwPrak v4/ Vorb. Ausbildung	82	236	31.624	31.625	30,6	30	0,0 %	0,6
VwPrak v4/ Kurzpraktikum	265	306	15.842	15.842	17,83	17,94	0,0 %	-0,1
Rechtsprakti-kantinnen und -praktikanten	761	1.121	24.038	24.131	28,7	27,9	-0,4 %	0,8
Lehrlinge	569	1.029	14.416	13.595	18,75	18,49	5,7 %	0,3

* Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern. Bei den betroffenen Einstufungen handelt es sich somit um die Gesamtzahl der betroffenen Personen.

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 Arbeitnehmer 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 um 28,7 % höheres mittleres Bruttojahreseinkommen als Beamte. 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, sowie aus Unterschieden beim Sachbezug. Hinzu kommt der Effekt der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern in Dienstzulagengruppen.

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 4: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2024): Ausgegliederte Einrichtungen exkl. Nachfolgegesellschaften der Post und Telekom

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahreseinkommen Männer	Bruttojahreseinkommen Frauen	Durchschnittsalter Männer	Durchschnittsalter Frauen	Medianeinkommen der Frauen liegt um …% unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um …Jahre unter dem der Männer
Allgemeine Verwaltung	743	950	83.416	78.942	60,5	59,3	5,4%	1,2
A1, v1	123	91	132.268	122.599	61,9	61,7	7,3%	0,2
A2, v2	371	555	85.730	81.249	60,1	59,1	5,2%	1,0
A3, v3, h1	175	245	63.270	59.839	59,7	58,3	5,4%	1,4
A4-7, v4-5, h2-h5	34	7	49.305	51.186	61,3	58,5	-3,8%	2,9
Dienstklasse Allg. Verwaltung	39	52	93.815	84.333	62,6	61,3	10,1%	1,3
ADV-SV*	-	-	-	-	-	-	-	-
Lehrpersonen	9	8	111.857	99.098	62,7	62,3	11,4%	0,4
Hochschullehrpersonen	1.309	493	143.408	139.084	61,4	60,6	3,0%	0,8
Universitätsprofessorinnen und -professoren	177	39	177.758	176.846	63,8	63,5	0,5%	0,3
Universitätsdozentinnen und -dozenten	941	328	142.012	141.196	60,9	60,3	0,6%	0,6
Universitätsassistentinnen und -assistenten	191	126	112.562	112.644	61,6	60,5	-0,1%	1,1
Krankenpflegedienst**	22	-	80.184	-	60,2	-	-	-

* Bei Bedienstetengruppen mit insgesamt weniger als 2 Personen werden keine Daten dargestellt um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

** Eine Untergliederung nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern. Bei den betroffenen Einstufungen handelt es sich somit um die Gesamtzahl der betroffenen Personen.

Tabelle 5: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2024): 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	3.252	568	55.355	71.262	58,0	58,3	-28,7 %	-0,3
PT1	58	13	144.912	126.958	59,2	60,1	12,4 %	-0,9
PT2	256	104	99.876	93.954	58,7	58,4	5,9 %	0,4
PT3	462	156	80.118	78.581	58,7	58,1	1,9 %	0,6
PT4	220	131	68.857	68.675	58,3	57,5	0,3 %	0,8
PT5	145	97	60.912	60.286	58,7	58,8	1,0 %	-0,1
PT6	157	20	56.061	53.310	58,4	59,3	4,9 %	-0,9
PT7*	97	-	49.077	-	57,0	-	-	-
PT8	1.853	42	50.847	46.971	57,6	58,3	7,6 %	-0,7
PT9	4	5	37.461	37.752	61,0	62,0	-0,8 %	-1,0

* Eine Untergliederung der PT7-Bediensteten 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 2024): 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	1.345	249	87.432	81.941	56,4	56,1	6,3%	0,2
PT1	45	5	131.430	115.348	58,0	58,2	12,2%	-0,2
PT2	513	69	99.348	95.040	56,3	56,2	4,3%	0,1
PT3	416	116	84.017	81.169	56,2	55,8	3,4%	0,4
PT4	169	40	72.443	69.689	56,1	56,8	3,8%	-0,6
PT5	175	18	63.702	62.758	56,7	55,6	1,5%	1,0
PT6*	24	1	58.396	-	57,4	-	-	-
PT7/PT8/PT9*	3	-	51.983	-	56,7	-	-	-

* Eine Untergliederung der PT6- und PT7/8/9-Bediensteten nach Männern/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

Tabelle 7: Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2024): 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	416	9	66.523	75.549	58,0	59,0	-13,6%	-1,0
PT1*	16	-	117.861	-	58,3	-	-	-
PT2*	23	-	100.470	-	58,7	-	-	-
PT3	51	4	82.384	83.040	58,2	59,0	-0,8%	-0,8
PT4	13	5	68.333	69.556	58,4	59,0	-1,8%	-0,6
PT5*	6	-	54.384	-	58,2	-	-	-
PT6*/PT7/PT8/ PT9*	307	-	58.829	-	57,9	-	-	-

* Eine Untergliederung der PT1-, PT2-,PT5-,PT6/7/8/9-Bediensteten nach Männern/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 2024 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 Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet.

Die Anzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten im Einkommensbericht dürfen nicht mit den Personalständen im Bundesdienst verwechselt werden. Durch die unterjährige Fluktuation und die i.d.R. gefolgten Personalnachbesetzungen, wie bei Pensionierungen, Kündigungen oder Karenzierungen, können unter Umständen durch die Hochrechnung zwei oder mehrere Bedienstete pro Arbeitsplatz ausgewiesen werden. Zum Beispiel: Mitarbeiter A geht in Karenz und Mitarbeiterin B wird als Ersatzkraft aufgenommen. Im Einkommensbericht werden zwei Bedienstete ausgewiesen und deren Einkommen jeweils auf Ganzjahresbeschäftigung hochgerechnet.

Personen in Ausbildungsverhältnissen (Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten, Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, 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 Frauen- und Männereinkommen untergliedert bzw. nicht genauer ausgewiesen. Diese Vorgehensweise entspricht den rechtlichen Vorgaben sowie den Richtlinien der Statistik Austria.

Glossar

Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG

Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2024 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie Jubiläumszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie 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, Richter, 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

Tabellenanhang

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2023, in %

Gender Pay Gap	%
Gender Pay Gap im Bundesdienst (Jahr 2024)	7,2%
Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen der Privatwirtschaft in Österreich gem. Stundenverdiensten (Jahr 2023, Quelle: Eurostat)	18,3%
Gender Pay Gap der ganzjährig Vollbeschäftigten in Österreich gem. Jahreseinkommen (Jahr 2023, Quelle: Statistik Austria)	12,2%

Abbildung 2: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe

Berufsgruppe	Bruttojahreseinkommen Männer	Bruttojahreseinkommen Frauen
Allgemeine Verwaltung	59.591	50.207
Exekutivdienst	64.527	55.236
RiSta	124.372	111.943
Militärischer Dienst	55.072	41.979
Lehrpersonen	75.688	68.398
Hochschullehrpersonen	91.796	84.314
Schulaufsicht	110.451	110.451
Krankenpflegedienst	63.146	55.994
Sonstige	133.393	143.024
Gesamt	64.504	59.889

Abbildung 3: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe

Berufsgruppe	Durchschnitt Alter Männer	Durchschnitt Alter Frauen
Allgemeine Verwaltung	47,5	44,7
Exekutivdienst	42,3	34,5
RiSta	49,3	45,7
Militärischer Dienst	40,5	30,9
Lehrpersonen	47,2	44,7
Hochschullehrpersonen	52,1	49,8
Schulaufsicht	54,3	55,6
Krankenpflegedienst	52,4	50,7
Sonstige	48,4	50,7
Gesamt	44,7	43,4