

Bericht zur Einkommenstransparenz 2023 gem. § 43a W-GBG

**Herausgeber:
Amtsführender Stadtrat für Personalangelegenheiten**

Bericht zur Einkommenstransparenz gem. § 43a Wiener Gleichbehandlungsgesetz 1996 – W-GBG

Seit Inkrafttreten des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes 1996 bekennt sich die Stadt Wien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in allen Bereichen, sowohl beim Einstieg bzw. in der Grundlaufbahn als auch beim beruflichen Aufstieg. Dem dienen vor allem Diskriminierungsverbote, etwa das Verbot der ungleichen Bezahlung nach § 3 Ziffer 1 W-GBG und Frauenförderungsmaßnahmen. So wurde zur Hebung des Frauenanteils in Berufsfeldern, in denen Mitarbeiterinnen noch unterrepräsentiert sind, eine 50 % Quote eingeführt. Seither konnte die Frauenquote unter den Führungskräften kontinuierlich gesteigert werden.

Um ein besonders hartnäckiges Feld der Ungleichheit – den Gender Pay Gap – besser beleuchten und bekämpfen zu können, wurde 2012 das Wiener Gleichbehandlungsgesetz novelliert. Seither ist die Stadt Wien verpflichtet einen Bericht zur Einkommenstransparenz zu veröffentlichen. Der jährliche Bericht soll die Gehaltsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten aufzeigen, die Möglichkeit schaffen gegensteuernde Maßnahmen zu ergreifen und die Gehältertransparenz erhöhen.

§ 43a W-GBG regelt den Bericht zur Einkommenstransparenz. Von der amtsführenden Stadträtin bzw. dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten ist jährlich ein Bericht zur Einkommensanalyse der dauernd beschäftigten Bediensteten der Gemeinde Wien zu erstellen und zwar jeweils über das vorangegangene Kalenderjahr.

Der Bericht hat folgende Angaben in anonymisierter Form (Rückschlüsse auf Einzelpersonen dürfen aus Datenschutzgründen nicht möglich sein) zu enthalten:

- Anzahl der Frauen und Männer im jeweiligen Berufsfeld und
- Median- sowie Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern im jeweiligen Berufsfeld

Die Auswertung bezieht sich auf alle Bediensteten der Gemeinde Wien (bzw. auch auf die den Wiener Stadtwerken zugewiesenen Bediensteten), die im Jahr 2023 zwölf Monatsbezüge erhalten haben und durchgehend (01.01.-31.12.2023) vollbeschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte sind demnach nicht inkludiert. Insgesamt waren das im Jahr 2023 25.172 Frauen und 23.366 Männer, das entspricht einem Frauenanteil von 51,9 %. Im Jahr 2023 sind darin 13.640 Mitarbeiter*innen nach dem Wiener Bedienstetengesetz (W-BedG) enthalten, das im Jahr 2018 eingeführt wurde. Es handelt sich dabei um 8.158 Frauen und 5.482 Männer, das entspricht einem Frauenanteil von 59,8 % und einem Zuwachs von insgesamt 20 % Personen gegenüber dem Vorjahr 2022.

Die am häufigsten vorkommenden Berufe bei Frauen in ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung waren Bedienstete des Wiener Gesundheitsverbundes in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen (4.488 Personen), Kanzleibedienstete (3.809 Personen) und Pädagoginnen (2.739 Personen). Männer waren am häufigsten Bedienstete des technischen Dienstes (1.973 Personen), Facharbeiter, Hausprofessionisten der Anstalten und Heime, Vorarbeiter (Partieführer) und Werkstättenleiter (1.922 Personen) und Feuerwehrbedienstete (1.707).

Bei der Ermittlung des Jahresbruttoeinkommens wurde das Schemagehalt inklusive allgemeiner Dienstzulage, allfälliger Dienstzulagen, Ausgleichszulagen und Nebengebühren berücksichtigt. Bei den Bediensteten nach dem W-BedG wurden das Schemagehalt, die Erschwernisabgeltung, Ausgleichszahlungen und Vergütungen berücksichtigt.

In der Regel sind Einkommen nicht gleich verteilt, d.h. der Durchschnittswert unterscheidet sich vom Medianwert. Das ergibt sich dadurch, dass der Durchschnittswert als Summe aller Einkommen berechnet und anschließend durch die Anzahl der Einkommen dividiert wird. Personen mit sehr hohem oder sehr niedrigem Einkommen können dabei den Durchschnittswert nach oben oder unten „verzerren“. Das Medianeinkommen entspricht hingegen dem „mittleren Einkommen“, also jenem Wert, der von 50 % der Einkommensbezieher*innen unter- bzw. überschritten wird. Er ist daher robuster gegenüber Ausreißern. Aus diesem Grund wird das Medianeinkommen häufig im Zusammenhang mit Einkommensverteilungen verwendet und stellt ein wichtiges Analyseinstrument dar. Im vorliegenden Bericht werden sowohl Median- als auch Durchschnittseinkommen analysiert.

Der Bericht zur Einkommenstransparenz ist jährlich bis zum 1. Oktober zu erstellen und von der amtsführenden Stadträtin bzw. dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten auf der Internet-Homepage <https://www.gemeinderecht.wien.gv.at/recht/gemeinderecht-wien/> zu veröffentlichen sowie dem Zentralausschuss nach § 11 Wiener Personalvertretungsgesetz bzw. hinsichtlich der einem Kollektivvertrag unterliegenden Bediensteten dem jeweils zuständigen Betriebsrat weiterzuleiten.

Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Ergebnisse dieses Einkommensberichts bei der Erstattung des Berichts über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin nach § 38 W-GBG zu integrieren und die sich aus dem Einkommensbericht ergebenden, zur Beseitigung allfälliger Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern im Zusammenhang mit dem Entgelt erforderlichen Maßnahmen in einen Vorschlag für die Zielvorgaben aufzunehmen. Diese Zielvorgaben werden im Anschluss vom Bürgermeister bzw. der Bürgermeisterin festgelegt und bilden das Gleichstellungsprogramm nach § 38 W-GBG.

Die Ergebnisse des Berichts zur Einkommensanalyse der dauernd beschäftigten Bediensteten der Gemeinde Wien über das Jahr 2023 liegen nunmehr vor.

Der vorliegende Bericht leistet einen weiteren Beitrag zur Erhöhung der Transparenz bei den Einkommen der Bediensteten der Stadt Wien.

Kalenderjahr 2023	Anzahl		Mittelwert		Medianeinkommen		Durchschnittsalter		Die Frauen liegen um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Mittelwert	Median	Durchschnittsalter
Abteilungshelfer/Abteilungshelferinnen und Anstaltsgehilfen/Anstaltsgehilfinnen	389	724	36.048,17	38.402,37	35.936,84	37.352,33	49,98	45,28	6,13%	3,79%	-4,71
Amtsgehilfen/Amtsgehilfinnen	306	208	38.440,20	37.675,72	37.866,26	37.210,48	50,89	48,29	-2,03%	-1,76%	-2,60
Apoth. einschl. jener, für die das Gehaltskassengesetz 2002 gilt, und Ärzte/Ärztinnen, soweit sie nicht in die Schemata II KAV/IV KAV eingereiht sind	88	22	91.950,02	102.696,53	90.484,90	99.679,94	45,36	50,37	10,46%	9,22%	5,02
Apothekenlabor., Desinfektionsass., Laborgeh., Ordinationsass., Serviceass., Versorgungsass. und Zahntechn.	706	75	36.996,41	38.020,65	36.694,23	37.004,09	48,77	45,89	2,69%	0,84%	-2,88
Arbeiter/Arbeiterinnen	96	1230	38.358,32	44.397,17	36.549,38	43.468,83	47,93	48,30	13,60%	15,92%	0,36
Ärzte/Ärztinnen des Krankenanstaltenverbundes, ausgenommen Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, der Schemata II KAV/IV KAV	1180	1163	123.998,67	132.223,18	124.438,50	135.245,11	42,94	44,34	6,22%	7,99%	1,39
Aufseher/Aufseherinnen	42	301	47.876,89	53.958,88	47.837,28	52.826,04	49,16	48,39	11,27%	9,44%	-0,77
Badewarte/Badewartinnen	98	120	34.393,44	38.058,62	33.786,17	36.463,99	49,55	50,80	9,63%	7,34%	1,24
Bedienstete der Berufsrettung Wien der Schemata II R/IV R	50	729	57.761,98	63.784,21	52.939,63	60.999,53	31,15	38,51	9,44%	13,21%	7,36
Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung	125	437	65.657,84	71.183,48	63.765,28	69.751,64	45,39	43,98	7,76%	8,58%	-1,41
Bedienstete der gehobenen medizinisch-technischen Dienste und Kardiotechniker/Kardiotechnikerinnen	1070	292	63.763,19	62.393,32	61.802,03	59.831,13	43,34	42,35	-2,20%	-3,29%	-0,99
Bedienstete der Schemata II KA/IV KA	22	39	120.536,69	136.037,52	113.530,55	128.933,59	49,86	51,92	11,39%	11,95%	2,06
Bedienstete des höheren technischen Dienstes	155	431	81.756,00	96.590,43	76.848,15	91.303,46	45,64	50,43	15,36%	15,83%	4,79
Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes	267	311	85.562,15	93.831,22	76.941,70	87.563,74	47,80	49,88	8,81%	12,13%	2,08
Bedienstete des Krankenanstaltenverbundes in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen	4488	1321	65.975,94	65.251,84	64.654,76	63.910,14	45,39	44,58	-1,11%	-1,17%	-0,81
Bedienstete des Schemas VGW	37	40	109.499,96	113.391,82	103.825,40	103.883,52	49,57	50,52	3,43%	0,06%	0,95
Bedienstete des technischen Dienstes	140	1973	53.534,52	65.374,19	52.860,72	63.966,74	46,82	50,91	18,11%	17,36%	4,09
Bedienstete nach dem Kollektivvertrag für die Lehrer der Musik- und Singschule Wien und die an die Konservatorium Wien GmbH zugewiesenen Lehrer	65	41	72.126,76	72.582,00	71.890,42	72.997,30	54,90	54,93	0,63%	1,52%	0,03
Behindertenbetreuer/Behindertenbetreuerinnen, Erzieher/Erzieherinnen, Heimhelfer/Heimhelferinnen und Horthelfer/Horthelferinnen	<5		39.597,60		39.597,60		52,29				
Betriebsassistenten/Betriebsassistentinnen	33	75	39.218,74	45.737,00	39.357,45	43.180,17	47,40	46,96	14,25%	8,85%	-0,44
Blockelektr. bei den Blockanlagen, Heizer/Heizerinnen, Maschinenarb. und Maschinisten/Maschinistinnen		76		53.638,43		51.858,30		49,14			
Büchereibedienstete, Organisten/Organistinnen und Restauratoren/Restauratorinnen	82	44	48.324,18	53.511,46	44.021,53	52.028,44	41,11	48,09	9,69%	15,39%	6,98
Chemik, mit Reifepr. Fachbed. der physikalisch-techn. Prüfanstalt für Radiologie und Elektromed., Chemisch-techn. Ass. und Pharmazeutische Ass.	102	31	48.772,34	55.949,41	44.988,37	49.196,08	42,30	44,73	12,83%	8,55%	2,43
Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Hebammen	132	8	64.190,24	61.146,38	61.300,70	56.037,60	47,79	50,84	-4,98%	-9,39%	3,05

Elektrokarrenf., Motorfuhr. der Kleinbahnen, Motorgraderfuhr., Straßenwalzenmasch. und Traktorfuhr.	41	338	50.073,13	52.664,56	51.704,72	53.462,88	52,06	53,53	4,92%	3,29%	1,47
Facharb., Hausprof. der Anstalten und Heime, Vorarb. (Partieführer/Partieführerinnen) und Werkstätten.	174	1922	43.317,69	52.678,50	42.378,43	50.249,60	45,96	49,21	17,77%	15,66%	3,25
Fachbed. des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten	22	82	63.304,83	81.067,37	60.804,12	80.291,41	40,65	48,62	21,91%	24,27%	7,96
Fachbed. des technischen Dienstes	142	1140	67.846,92	79.740,10	66.335,35	78.378,35	45,17	48,23	14,91%	15,37%	3,06
Fachbed. des Verwaltungsdienstes	2037	1365	62.500,41	67.380,60	60.799,79	64.626,14	43,08	45,03	7,24%	5,92%	1,94
Feuerwehrbedienstete	<5	1707	73.908,71	67.635,20	60.530,24	62.740,46	38,17	40,20	-9,28%	3,52%	2,03
Gärtner/Gärtnerinnen	40	81	46.922,87	48.733,65	46.327,30	47.718,46	47,02	47,59	3,72%	2,92%	0,57
Hausarb. der Anstalten und Heime und Raumpfl.	1221	220	35.630,22	35.629,56	35.291,52	34.896,99	50,23	42,41	0,00%	-1,13%	-7,82
Hausinspektoren/Hausinspektorinnen	43	27	61.333,02	59.913,77	61.580,46	61.333,85	47,01	45,66	-2,37%	-0,40%	-1,35
Kanalarbeiter/Kanalarbeiterinnen	<5	205	41.874,93	51.083,97	41.874,93	51.255,17	35,23	45,37	18,03%	18,30%	10,14
Kanzleibedienstete	3809	1171	46.994,55	47.151,13	45.357,89	44.154,23	42,74	40,42	0,33%	-2,73%	-2,32
Kassiere/Kassierinnen	38	12	40.734,54	48.837,40	40.047,24	50.168,79	51,81	55,34	16,59%	20,17%	3,53
Kindergartenassistenten/Kindergartenassistentinnen und Wirtschaftshelfer/Wirtschaftshelferinnen	2260	66	34.614,95	32.954,91	33.205,26	32.376,01	45,80	38,49	-5,04%	-2,56%	-7,30
Köche/Köchinnen	245	181	36.378,54	38.516,30	35.267,50	38.056,11	49,46	46,16	5,55%	7,33%	-3,30
Kraftwagenlenker/Kraftwagenlenkerinnen	11	630	53.241,13	54.730,53	52.216,36	55.410,90	47,93	52,34	2,72%	5,77%	4,42
Küchenleiter/Küchenleiterinnen, Marktmeister/Marktmeisterinnen und Maschinenmeister/Maschinenmeisterinnen	<5	27	59.454,35	54.917,31	55.285,79	54.658,34	57,63	51,92	-8,26%	-1,15%	-5,71
Lehrer/Lehrerinnen der Schemata IIL/IV L	55	9	73.025,44	66.384,02	70.712,72	61.232,74	50,04	52,64	-10,00%	-15,48%	2,61
Magazineure/Magazineurinnen	45	181	36.954,31	41.732,52	36.353,48	40.738,17	53,24	50,10	11,45%	10,76%	-3,14
Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche Assistenten/Assistentinnen und Stationsgehilfen/Stationsgehilfinnen	145	409	41.451,04	49.174,88	40.913,46	47.991,59	43,55	46,86	15,71%	14,75%	3,32
Medizinische- und Heilmasseur/Medizinische- und Heilmasseurinnen, Musiktherapeuten/Musiktherapeutinnen und Rhythmiker/Rhythmikerinnen	15	19	44.792,69	46.140,47	44.822,52	46.741,16	53,18	55,67	2,92%	4,10%	2,48
Medizinisch-technische Fachkräfte	102	21	56.659,49	53.467,33	57.453,30	53.515,29	52,53	47,04	-5,97%	-7,36%	-5,49
Mitarbeiter/Mitarbeiterin der betrieblichen Qualitätssicherung	<5	7	38.783,33	39.159,95	38.783,33	38.403,52	55,26	54,55	0,96%	-0,99%	-0,71
Monteure/Monteurinnen	<5	679	51.383,49	62.554,74	51.383,49	60.528,59	43,71	53,83	17,86%	15,11%	10,12
Müllaufleger/Müllauflegerinnen und Umweltsarbeiter/Umweltsarbeiterinnen	18	845	38.740,03	48.595,99	39.025,87	52.253,05	37,62	44,02	20,28%	25,31%	6,40
Pädagogen/Pädagoginnen	2739	218	51.831,44	44.288,01	48.405,63	44.195,06	41,84	37,08	-17,03%	-9,53%	-4,77
Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen und Pflegefachassistenten/Pflegefachassistentinnen II P/IV P	609	311	49.991,40	50.152,86	49.533,07	49.824,35	49,10	47,12	0,32%	0,58%	-1,98
Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen und Pflegefachassistenten/Pflegefachassistentinnen II K/IV K	367	138	50.064,53	50.387,80	49.574,14	49.721,36	35,58	35,30	0,64%	0,30%	-0,28
Platzmeister/Platzmeisterinnen, Schulwarte/Schulwartinnen und Sportplatzrevisoren/Sportplatzrevisorinnen	29	549	54.638,87	53.880,19	52.616,71	49.530,03	46,82	47,79	-1,41%	-6,23%	0,97
Portiere/Portierinnen	23	153	39.910,23	47.415,10	38.398,27	48.076,24	51,88	51,90	15,83%	20,13%	0,02
Psychologen/Psychologinnen	73	18	77.785,44	81.744,55	75.833,60	78.361,93	45,73	48,39	4,84%	3,23%	2,65
Rechtskundige Bedienstete	207	186	92.356,15	101.003,33	84.457,57	87.061,46	45,80	45,12	8,56%	2,99%	-0,68

Rettungshelfer/Rettungshelferinnen und Sanitätsgehilfen/Sanitätsgehilfinnen		<5		41.227,59		41.227,59		56,93			
Revisor/Revisorin		15		50.866,27		50.458,96		55,50			
Sanitätsrevisoren/Sanitätsrevisorinnen	5	21	46.480,02	57.270,13	45.263,04	54.276,13	44,06	52,67	18,84%	16,61%	8,62
Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen	655	249	62.246,39	63.023,24	61.813,36	61.591,94	43,71	43,94	1,23%	-0,36%	0,23
Telefonisten/Telefonistinnen	70	17	43.113,78	38.587,20	42.932,41	37.823,24	49,68	42,92	-11,73%	-13,51%	-6,77
Tierärzte/Tierärztinnen	18	8	75.461,94	96.639,49	72.853,18	101.891,08	45,23	53,96	21,91%	28,50%	8,73
Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr	146	382	37.259,01	37.173,82	36.533,78	36.596,07	40,96	40,89	-0,23%	0,17%	-0,07
Wäschereibedienstete	84	65	34.390,07	34.880,40	33.175,96	34.271,70	49,74	46,41	1,41%	3,20%	-3,33
Gesamtergebnis	25.172	23.366	56.387,15	62.674,25	51.732,61	56.962,91	44,80	46,22	10,03%	9,18%	1,42
Gesamtergebnis 2022	25.403	23.795	52.331,59	58.285,45	48.260,10	52.721,86	44,91	46,43	10,21%	8,46%	
Gesamtergebnis 2021	25.885	24.244	50.507,97	56.241,74	46.497,31	50.650,17	45,86	47,27	10,19%	8,20%	
Gesamtergebnis 2020	25.891	24.491	49.746,66	55.283,85	45.684,81	49.642,18	46,06	47,41	10,02%	7,97%	

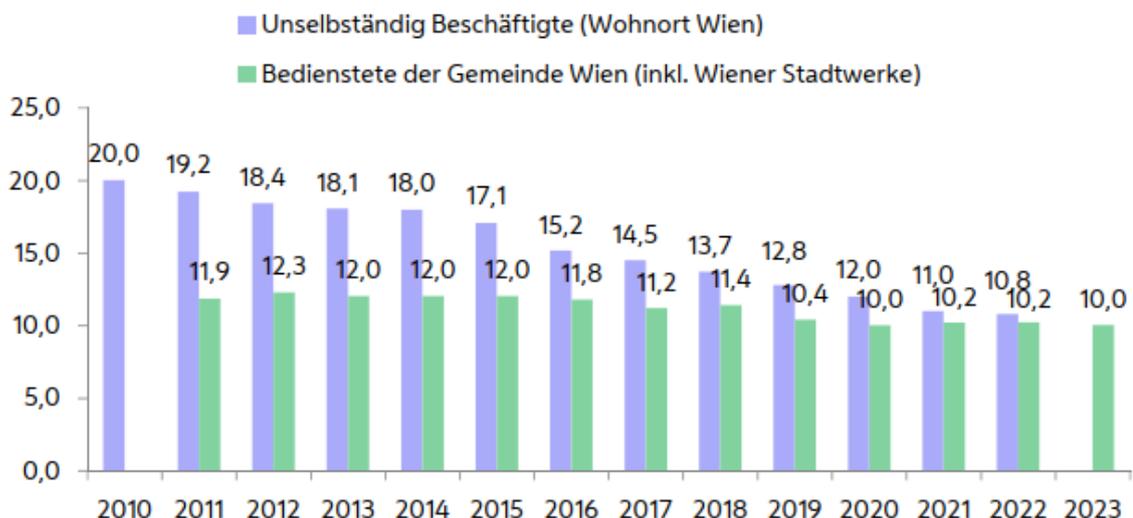
Analyse der Durchschnittseinkommen

Obwohl es im Magistrat einheitliche Gehaltschemata gibt, bestehen Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern. Im Durchschnitt erhalten bei der Gemeinde Wien beschäftigte Frauen im Jahr 2023 ein Bruttoeinkommen von 56.387 Euro. Das ist um 6.287 Euro bzw. rund 10,0 % weniger als das Durchschnittseinkommen der bei der Gemeinde Wien beschäftigten Männer, welches 62.674 Euro beträgt.

Im Vergleich zu der Gesamtheit der unselbständig beschäftigten Wienerinnen und Wiener fällt der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied in der Gemeinde Wien etwas niedriger aus: Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der unselbständig und ganzjährig vollzeitbeschäftigten Wiener Frauen liegt im aktuell verfügbaren Erhebungsjahr 2022 um 10,8 % unter jenem der Wiener Männer, österreichweit liegt es um 16,6 % darunter (Quelle: Statistik Austria – Statistik der Lohnsteuer 2022, Berechnungen: Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik).

Im Verlauf der letzten zehn Jahre ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied in der Gemeinde Wien zwischen 2011 und 2015 nahezu unverändert geblieben und erst seit dem Jahr 2015 ist eine sinkende Tendenz erkennbar. Seit 2020 stagniert die Entwicklung. Im Zeitraum zwischen 2015 und 2023 hat sich der Einkommensunterschied um 2,0 Prozentpunkte (von 12,0 % auf 10,0 %) verringert. Bei der Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten Wienerinnen und Wiener ist eine stärkere Dynamik zu sehen. Der diesbezügliche Gender Pay Gap ist im gesamten Beobachtungszeitraum (2011 bis 2022) kontinuierlich von 19,2 % auf 10,8 % gesunken (-8,4 Prozentpunkte).

Durchschnittlicher Einkommensnachteil der Frauen (Bruttojahreseinkommen, ganzjährig Vollzeitbeschäftigte)



Quelle: Statistik Austria - Statistik der Lohnsteuer div. Jg. und Stadt Wien - Personalservice.

Berechnungen: Stadt Wien - Wirtschaft, Arbeit und Statistik.

* Zeitreihenbruch: Ab dem Jahr 2019 sind erstmals auch Bedienstete nach dem W-BedG enthalten.

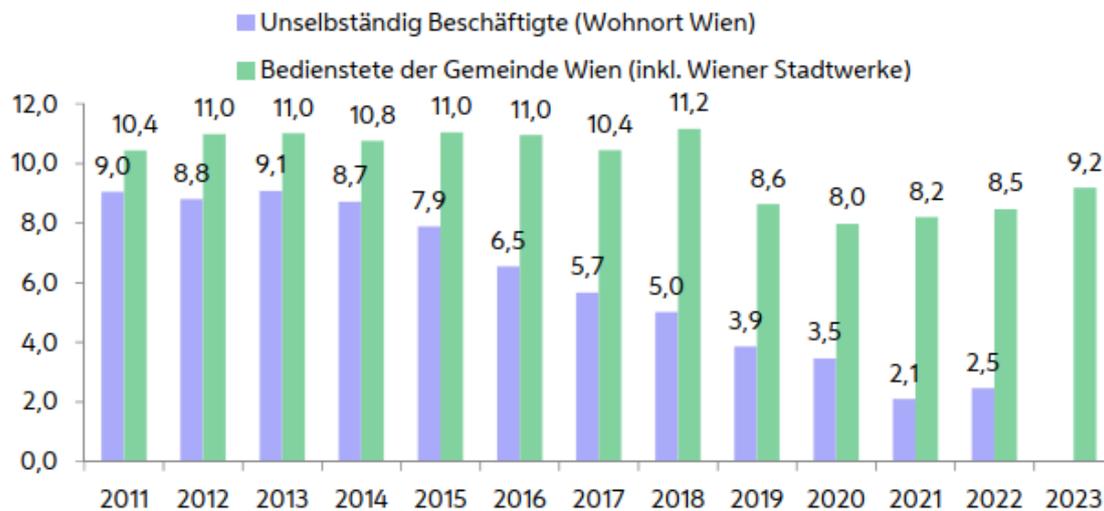
Analyse der Medianeinkommen

Das Medianeinkommen der bei der Gemeinde Wien beschäftigten Frauen beträgt im Jahr 2023 51.733 Euro und liegt um 5.230 Euro (9,2 %) unter dem Medianeinkommen der Männer von 56.963 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied bei den Medianeinkommen um 0,7 Prozentpunkte höher (2022: 8,5 %), und ist damit, wie auch in den Vorjahren, angestiegen. Seit 2019, in dem erstmalig Bedienstete nach dem W-BedG in der Auswertung enthalten sind, liegt der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied im Median unter dem Niveau der Jahre 2011 bis 2018. Jedoch ist kein generell sinkender Trend bemerkbar. Die Einkommensunterschiede im Median auf Basis der Bruttolöhne und -gehälter aller unselbständig beschäftigten Wienerinnen und Wiener weisen dagegen durchaus eine sinkende Tendenz auf. Hier ist der Unterschied von 9,0 % im Jahr 2011 auf 2,5 % (2022) gesunken.

Während der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied im Durchschnitt bei den Bediensteten der Gemeinde Wien geringer ist als bei den unselbständig Beschäftigten Wienerinnen und Wienern, ist es im Median genau umgekehrt. Der relativ niedrige Einkommensunterschied im Median bei den unselbständig beschäftigten Wiener*innen kommt wahrscheinlich durch, im Vergleich zu Österreich, relativ niedrige Medianwerte bei männlichen Wienern bei gleichzeitig relativ hohen Werten bei Wiener Frauen zustande. Der Einkommensunterschied im Durchschnitt ist deutlich höher als der Median, da Männer häufiger besonders hohe Gehälter erhalten.

Bei den Bediensteten der Gemeinde Wien zeigt sich ein deutlich geringerer Unterschied zwischen den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden im Durchschnitt und im Median. Das deutet darauf hin, dass es eine gleichmäßigere Verteilung der Bezüge von Wiener Gemeindebediensteten mit weniger Ausreißern gibt. Im Vergleich mit den unselbständig beschäftigten Wiener*innen haben insbesondere männliche Gemeindebedienstete ein höheres Einkommen im Median, während es einen deutlich geringeren Einkommensunterschied im Median zwischen allen unselbständig beschäftigten Wienerinnen und weiblichen Bediensteten der Gemeinde Wien gibt.

Einkommensnachteil der Frauen im Median (Bruttojahreseinkommen, ganzjährig Vollzeitbeschäftigte)



Quelle: Statistik Austria - Statistik der Lohnsteuer div. Jg. und Stadt Wien - Personalservice.

Berechnungen: Stadt Wien - Wirtschaft, Arbeit und Statistik.

* Zeitreihenbruch: Ab dem Jahr 2019 sind erstmals auch Bedienstete nach dem W-BedG enthalten.

Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Bediensteten auf Berufsebene fällt auf, dass es 3 Berufsfelder (von insgesamt 63 Berufsfeldern) gibt, in denen ausschließlich Männer beschäftigt sind. Das betrifft die Gruppe der Blockelektriker*innen bei den Blockanlagen, Heizer*innen, Maschinenarbeiter*innen und Maschinist*innen (76 Beschäftigte), das Berufsfeld der Revisor*innen (15 Beschäftigte), sowie die Gruppe der Rettungshelfer*innen und Sanitätsgehilf*innen (weniger als 5 Beschäftigte). In diesen Berufsfeldern ist daher kein geschlechtsspezifischer Einkommensvergleich möglich. Umgekehrt gibt es nur ein Berufsfeld, in dem ausschließlich Frauen beschäftigt sind: Die Behindertenbetreuer*innen, Erzieher*innen, Heimhelfer*innen und Horthelfer*innen (mit weniger als 5 Beschäftigte). Insgesamt kann also in 4 Berufsfeldern kein Gender Pay Gap gemessen werden.

In lediglich 16 (2022: 15) von 59 Berufsfeldern sind die Medianeinkommen der Frauen höher als jene der Männer, wobei diese Berufsfelder Großteils durch hohe Frauenanteile ¹charakterisiert sind. Der größte Einkommensnachteil von Männern im Median ist beim Berufsfeld der Lehrer*innen der Schemata III/IV L (13,4 %), gefolgt von den Telefonist*innen (11,9 %) und Pädagog*innen (8,7 %) zu verzeichnen. Alle diese drei Berufsfelder haben eine ausgesprochen hohe Frauenquote (zwischen 80 und 93 %).

Bei 11 von jenen 16 Berufsfeldern, wo Männer einen Medianeinkommensnachteil aufweisen, fällt der jeweilige Einkommensnachteil bei den Durchschnittswerten geringer aus als der Medianeinkommensnachteil oder ist sogar negativ (es gibt im Durchschnitt also einen Einkommensvorteil). Das lässt darauf schließen, dass in manchen (meist frauendominierten) Branchen, wo Frauen zwar im Median mehr verdienen, Männer trotzdem überproportional in höheren Verwendungsgruppen bzw. Funktionen und somit besser bezahlten Positionen vertreten sind.

¹ Bei den betreffenden Berufsgruppen war lediglich bei den Platzmeister*innen, Schulwart*innen und Sportplatzrevisor*innen; den Mitarbeiter*innen der betrieblichen Qualitätssicherung; sowie bei den Küchenleiter*innen/Marktleiter*innen/Maschinenmeister*innen der Frauenanteil niedriger als der Männeranteil.

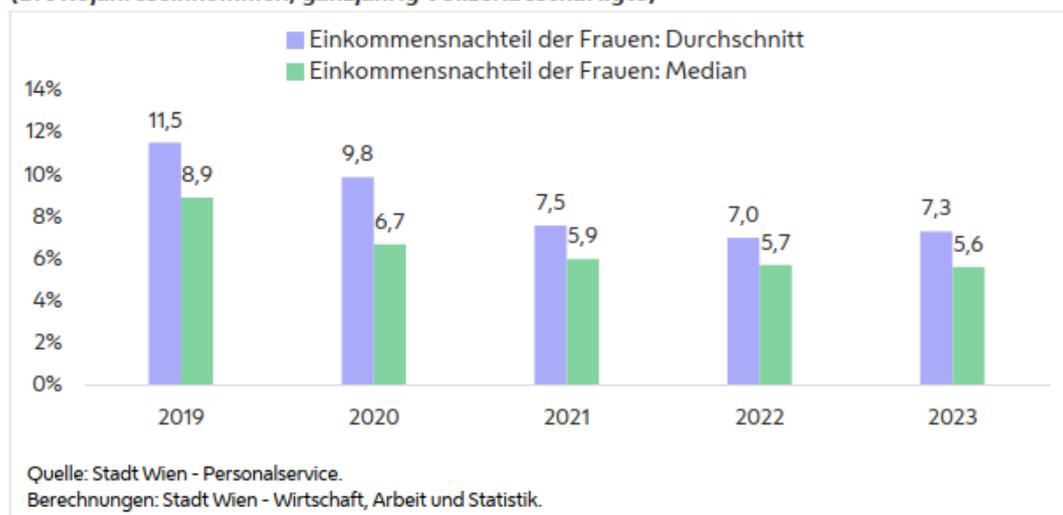
Bei der Mehrheit der Berufsfelder (43 von 59) liegt jedoch das Medianeinkommen der Männer über jenem der Frauen. In diesen Berufsfeldern sind die Einkommensunterschiede allerdings stärker ausgeprägt als in den Berufsfeldern, in denen Frauen mehr verdienen. So betragen die Unterschiede zwischen den Frauen- und Männereinkommen bei den Tierärzt*innen 28,5 %, den Müllaufleger*innen und Umweltaarbeiter*innen 25,3 %, und bei den Fachbediensteten des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten bei 24,3 %. Auch bei den Kassierer*innen und Portier*innen betragen die Unterschiede mehr als 20 %. Die 5 Berufsgruppen mit den niedrigsten geschlechtsspezifischen Medianeinkommensunterschieden (egal ob Vorteile für Männer oder Frauen) sind Bedienstete des Schemas VGW (0,1 %), Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr (0,2 %), Pflege(fach-)assistent*innen, II K/IV K (0,3 %), Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen (0,4 %), sowie Hausinspektor*innen (0,4 %).

Analyse der Angestellten des Wiener Bedienstetengesetzes (W-BedG)

Für Bedienstete der Gemeinde Wien, deren vertragliches Dienstverhältnis frühestens seit dem 1. Jänner 2018 begründet ist, gilt ein neues Gehaltsschema, mit dem auch andere Einstiegsgehälter einhergehen. Im Jahr 2023 waren 13.640 Personen nach dem W-BedG angestellt. Der Frauenanteil ist hier deutlich höher als bei den insgesamt in der Gemeinde Wien angestellten Personen (59,8 % vs. 51,9 %), sinkt aber im Vergleich zu 2019 (65,5 %), dem ersten Jahr, in dem die Auswertung möglich ist.

Die Einkommensunterschiede der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten zeigen sich auch im neuen W - BedG über alle Branchen hinweg sowohl im Mittelwert als auch im Median deutlich: Im Jahr 2023 verdienen Frauen um 7,3 % bzw. 5,6 % weniger als Männer (Durchschnitt bzw. Median). Absolut bedeutet das einen Nachteil von 3.887 bzw. 2.693 Euro pro Jahr. Die Einkommensunterschiede sind in den letzten Jahren tendenziell gesunken. Der Einkommensunterschied im Durchschnitt ist im Vergleich zum Vorjahr jedoch leicht angestiegen.

**Einkommensnachteil der Frauen im Wiener Bedienstetengesetz
(Bruttajahreseinkommen, ganzjährig Vollzeitbeschäftigte)**



Wichtig zu erwähnen bleibt der auch hier deutliche Unterschied zwischen den Durchschnitts- und Medianeinkommen: Der Pay Gap des Durchschnittsgehalts liegt 1,7 Prozentpunkte höher.

Interpretation

Die Einkommenshöhe der Bediensteten der Gemeinde Wien (bzw. auch der Bediensteten der Wiener Stadtwerke) ergibt sich aus der besoldungsrechtlichen Einreihung der/des Bediensteten, die sich aus der Verwendung bzw. Funktion der/des Bediensteten und der Dienstzeit (inkl. Vordienstzeiten) ergibt. Aufgrund der festgesetzten Gehaltsschemata ist eine ungleiche Bezahlung (bei gleicher Einreihung) im öffentlichen Dienst nicht möglich. Dennoch sind die Einkommensunterschiede nicht alleine durch Altersunterschiede und Vordienstzeiten erklärbar. So zeigen sich auch bereits bei den Einkommen der Bediensteten nach dem W-BedG, deren Dienstverhältnisse mit der Gemeinde Wien allesamt frühestens mit dem 1. Jänner 2018 begründet wurden, bereits geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede.

Ausschlaggebend für die unterschiedlichen Einkommen sind daher auch Überstunden, Zulagen und Vergütungen sowie Sondervorrückungen und –verträge. Die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung von Familien- und Hausarbeit und die damit in Zusammenhang stehende unterschiedliche Inanspruchnahme von Überstunden bzw. Nebengebühren dürften hierbei eine entscheidende Rolle spielen. Auch die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Verwendungsgruppen bzw. Funktionen sowie die unterschiedliche Besetzung von Schlüsselfunktionen und Führungspositionen wirken sich auf die Einkommensverteilung bzw. den Gender Pay Gap aus. Eine unterschiedliche Verteilung bei der Anrechnung von (Vor-)Dienstzeiten könnte hier ebenfalls einen Einfluss haben.

Zwischen 2015 und 2020 ist der Gender Pay Gap bei den Bediensteten der Stadt Wien merklich zurückgegangen. Im Jahr 2023 befindet er sich auf dem Niveau von 2020. Diese Entwicklung muss weiterhin genau beobachtet und analysiert werden, um gegebenenfalls treffsichere Maßnahmen ableiten zu können.