

Bericht zur Einkommenstransparenz 2021 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 2021 zwölf Monatsbezüge erhalten haben und durchgehend (01.01.-31.12.2021) vollbeschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte sind demnach nicht inkludiert. Insgesamt waren das im Jahr 2021 24.244 Männer und 25.885 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 51,6 %. Im Jahr 2021 sind darin 8.587 Mitarbeiter*innen nach dem Wiener Bedienstetengesetz (W-BedG) enthalten – ein Zuwachs von 55 % gegenüber dem Vorjahr 2020 und eine Verdreifachung seit der Einführung des W-BedG 2019. Es handelt sich dabei um 5.286 Frauen und 3.301 Männer, das entspricht einem Frauenanteil von 61,6 %.

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 „verzerrern“. Das Medianeinkommen entspricht hingegen dem „mittleren Einkommen“, also jenem Wert, der von 50 % der Einkommensbezieher*innen unter- bzw. überschritten wird und ist daher robuster gegenüber Ausreißern. Aus diesem Grund wird das Medianeinkommen häufig im Zusammenhang mit Einkommensverteilungen verwendet und stellt ein wichtiges Analyseinstrument dar. Die angeführten Berufsfelder entsprechen dem Gleichbehandlungsgesetz und wurden mit Beschluss des Stadtsenates vom 15. März 2020 festgelegt.

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 2021 liegen nunmehr vor.

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

Kalenderjahr 2021	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	475	752	32 266,22	34 331,27	31 935,09	33 370,76	50,09	46,05	6,02%	4,30%	-4,04
Amtsgehilfen/Amtsgehilfinnen	320	185	34 691,27	35 053,36	34 037,91	35 110,14	52,22	50,92	1,03%	3,05%	-1,30
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	28	87 318,60	88 773,79	80 639,83	81 466,25	49,49	48,31	1,64%	1,01%	-1,18
Apothekenlabor., Desinfektionsass., Laborgeh., Ordinationsass., Serviceass., Versorgungsass. und Zahntechn.	619	84	32 987,23	33 476,15	33 026,83	32 633,79	50,30	45,21	1,46%	-1,20%	-5,09
Arbeiter/Arbeiterinnen	118	1455	33 596,77	38 885,59	32 946,57	37 960,78	48,65	48,47	13,60%	13,21%	-0,19
Ärzte/Ärztinnen des Krankenanstaltenverbundes, ausgenommen Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, der Schemata II KAV/IV KAV	1218	1230	114 602,19	122 320,51	115 037,69	125 638,81	44,97	46,52	6,31%	8,44%	1,54
Aufseher/Aufseherinnen	35	321	41 764,92	46 345,10	41 074,34	45 758,86	50,06	49,01	9,88%	10,24%	-1,05
Badewarte/Badewartinne	94	123	29 877,87	33 116,80	29 488,88	31 975,07	51,12	51,08	9,78%	7,78%	-0,04
Bedienstete der Berufsrettung Wien der Schemata II R/IV R	43	703	60 512,74	60 278,09	53 617,72	55 880,07	34,03	39,00	-0,39%	4,05%	4,98
Bedienstete der elektronischen Datenverarbeitung	133	420	58 221,62	62 834,42	56 082,28	60 734,08	45,11	45,27	7,34%	7,66%	0,16
Bedienstete der gehobenen medizinisch-technischen Dienste und Kardiotechniker/Kardiotechnikerinnen	1142	302	57 909,36	55 949,56	57 053,60	53 783,40	44,88	43,43	-3,50%	-6,08%	-1,45
Bedienstete der Schemata II KA/IV KA	22	40	103 790,73	121 952,78	97 289,56	117 122,05	49,20	52,56	14,89%	16,93%	3,36
Bedienstete des höheren technischen Dienstes	144	433	73 884,68	88 104,12	69 590,45	83 998,62	47,66	51,74	16,14%	17,15%	4,08
Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes	208	259	80 095,27	86 247,05	73 431,49	81 139,72	49,91	51,86	7,13%	9,50%	1,96
Bedienstete des Krankenanstaltenverbundes in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen	5 159	1508	56 082,37	55 490,20	54 558,51	53 799,11	45,46	44,81	-1,07%	-1,41%	-0,65
Bedienstete des Schemas V/GW	35	48	99 066,63	104 034,78	89 199,12	105 314,69	51,22	52,79	4,78%	15,30%	1,57
Bedienstete des technischen Dienstes	144	2 115	47 588,26	58 263,63	46 739,03	57 113,49	47,94	51,11	18,32%	18,16%	3,17
Bedienstete nach dem Kollektivvertrag für die Lehrer der Musik- und Singschule Wien und die an die Konservatorium Wien GmbH zugewiesenen Lehrer	<5		60 345,18		60 345,18		62,31				
Behindertenbetreuer/Behindertenbetreuerinnen, Erzieher/Erzieherinnen, Heimhelfer/Heimhelferinnen und Horthelfer/Horthelferinnen	<5	<5	39 934,90	39 011,82	39 934,90	39 011,82	48,26	49,92	-2,37%	-2,37%	1,66
Betriebsassistenten/Betriebsassistentinnen	29	81	34 171,26	40 547,11	34 276,65	38 466,53	48,87	49,28	15,72%	10,89%	0,41
Blockelektr. bei den Blockanlagen, Heizer/Heizerinnen, Maschinenarb. und Maschinisten/Maschinistinnen		75		47 742,64		46 128,13		49,71			
Büchereibedienstete, Organisten/Organistinnen und Restauratoren/Restauratorinnen	85	49	45 900,62	48 835,83	42 039,46	48 095,48	45,17	48,60	6,01%	12,59%	3,43
Chemik., mit Keitrepr. Fachbed. der physikalisch-techn. Prüfanstalt für Radiologie und Elektromed., Chemisch-techn. Ass. und Pharmazeutische Ass.	93	27	43 642,15	50 977,89	41 329,94	46 880,90	43,23	47,48	14,39%	11,84%	4,25
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/Dipl. Gesundheits- und Krankenschwestern und Hebammen	164	7	56 948,05	53 722,69	55 561,38	47 678,07	49,18	52,77	-6,00%	-16,53%	3,59
Elektrokarrenf., Motorführ. der Kleinbahnen, Motorgraderführ., Straßenwalzenmasch. und Traktorführ.	41	415	44 422,88	46 777,31	45 137,44	46 857,67	50,78	53,58	5,03%	3,67%	2,80
Facharb., Hauspror. der Anstalten und Heime, Vorarb. (Partieführer/Partieführerinnen) und Werkstättenl.	189	2 198	38 267,64	46 962,15	37 797,67	44 616,70	47,00	49,81	18,51%	15,28%	2,81
Fachbed. des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten	24	89	56 100,44	74 858,84	52 619,13	74 508,19	42,33	49,36	25,06%	29,38%	7,03
Fachbed. des technischen Dienstes	142	1 198	60 723,04	71 151,01	60 754,52	70 229,81	46,27	48,84	14,66%	13,49%	2,58
Fachbed. des Verwaltungsdienstes	1845	1269	58 051,40	62 821,04	56 835,33	60 770,32	45,22	47,07	7,59%	6,48%	1,85
Feuerwehrbedienstete	<5	1 718	52 293,15	60 688,02	52 210,32	56 721,14	38,28	41,01	13,83%	7,95%	2,73
Gärtner/Gärtnerinnen	43	81	41 885,46	44 112,21	40 574,60	43 613,68	46,92	49,42	5,05%	6,97%	2,49
Hausarbeiter/Hausarbeiterinnen der Anstalten und Heime und Raumpfleger/Raumpflegerinnen	1 232	212	31 712,91	32 724,82	31 363,66	31 873,43	50,71	44,62	3,09%	1,60%	-6,09
Hausinspektoren/Hausinspektorinnen	50	29	52 942,44	54 107,21	53 446,58	54 320,82	45,55	49,11	2,15%	1,61%	3,56
Kanalarbeiter/Kanalarbeiterinnen	<5	214	35 504,25	45 605,71	35 504,25	45 704,11	34,23	47,08	22,15%	22,32%	12,84
Kanzleibedienstete	3 854	1 132	42 830,99	43 481,86	41 832,02	40 911,98	44,17	41,70	1,50%	-2,25%	-2,47
Kassiere/Kassierinnen	34	10	36 645,59	43 857,95	35 015,63	43 332,79	52,97	54,25	16,44%	19,19%	1,28
Kindergartenassistenten/Kindergartenassistentinnen und Wirtschaftshelfer/Wirtschaftshelferinnen	2 218	48	30 963,19	29 035,60	29 671,20	28 465,72	46,99	37,00	-6,64%	-4,23%	-9,99
Köche/Köchinnen	262	202	32 494,34	34 503,70	31 484,58	34 039,51	50,46	47,62	5,82%	7,51%	-2,83
Kraftwagenlenker/Kraftwagenlenkerinnen	13	756	47 324,95	48 869,92	47 588,71	48 961,43	49,85	52,53	3,16%	2,80%	2,68
Küchenleiter/Küchenleiterinnen, Marktmeister/Marktmeisterinnen und Maschinenmeister/Maschinenmeisterinnen	<5	28	53 994,85	49 652,66	49 762,84	49 220,97	56,63	52,67	-8,75%	-1,10%	-3,96
Lehrer/Lehrerinnen der Schemata III/IV L	67	11	66 276,45	60 965,03	64 985,56	57 415,40	51,87	53,72	-8,71%	-13,18%	1,85
Magazineure/Magazineurinnen	46	174	33 274,64	37 307,65	32 767,19	36 652,67	53,67	51,11	10,81%	10,60%	-2,56

Medizinische Assistenzberufe, Zahnärztliche Assistenten/Assistentinnen und Stationsgehilfen/Stationsgehilfinnen medizinische- und Heilmasseur/Heilmasseurinnen- und Heilmasseurinnen, Musiktherapeuten/Musiktherapeutinnen und Rhythmiker/Rhythmikerinnen	116	402	37 953,22	45 070,50	37 478,56	43 873,10	45,26	48,22	15,79%	14,58%	2,96
Medizinisch-technische Fachkräfte	14	22	40 063,21	40 352,23	41 096,44	40 653,91	52,91	53,16	0,72%	-1,09%	0,25
Mitarbeiter/Mitarbeiterin der Betrieblichen Qualitätssicherung	113	23	51 001,55	48 052,74	51 811,30	47 925,26	52,86	47,67	-6,14%	-8,11%	-5,19
Monteure/Monteurinnen	<5	8	35 115,16	34 265,11	34 599,86	33 947,73	54,99	53,50	-2,48%	-1,92%	-1,49
Müllaufleger/Müllauflegerinnen und Umweltarbeiter/Umweltarbeiterinnen	<5	741	40 417,46	54 275,80	40 417,46	52 559,05	41,71	52,89	25,53%	23,10%	11,18
Notfallsanitäter/Notfallsanitäterinnen und Rettungssanitäter/Rettungssanitäterinnen	15	812	33 831,13	44 061,63	33 340,80	47 642,01	37,51	44,81	23,22%	30,02%	7,30
Pädagogen/Pädagoginnen	<5			71 271,58		71 271,58		61,08			
Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen und Pflegefachassistenten/Pflegefachassistenti nnen II K/IV P	2 938	204	46 619,69	39 554,84	43 204,92	38 828,41	42,28	38,32	-17,86%	-11,27%	-3,96
Pflegeassistenten/Pflegeassistentinnen und Pflegefachassistenten/Pflegefachassistenti nnen II K/IV K	734	328	42 892,21	43 179,99	42 603,78	42 761,77	48,87	47,55	0,67%	0,37%	-1,31
Platzmeister/Platzmeisterinnen, Schulwarte/Schulwärtinnen und Sportplatzrevisoren/Sportplatzrevisorinne n	197	80	41 642,37	42 124,97	41 710,07	42 338,33	35,87	34,02	1,15%	1,48%	-1,84
Portiere/Portierinnen	27	557	43 655,98	45 400,08	41 083,13	41 297,01	47,91	48,30	3,84%	0,52%	0,39
Psychologen/Psychologinnen	24	171	34 855,42	43 016,17	32 094,06	43 881,89	53,59	52,87	18,97%	26,86%	-0,72
Rechtskundige Bedienstete	66	18	67 604,48	72 119,30	66 790,47	71 056,18	46,24	50,33	6,26%	6,00%	4,08
Rettungshelfer/Rettungshelferinnen und Sanitätsgehilfen/Sanitätsgehilfinnen	196	184	85 431,18	93 094,86	77 703,30	81 331,45	46,79	46,76	8,23%	4,46%	-0,03
Revisor/Revisorin	<5			36 923,72		36 923,72		41,47			
Sanitätsrevisoren/Sanitätsrevisorinnen	16			44 730,34		44 241,33		53,81			
Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen	<5	27	49 786,97	50 345,01	48 924,84	48 397,27	48,32	52,49	1,11%	-1,09%	4,17
Telefonisten/Telefonistinnen	699	251	55 831,65	57 185,63	55 212,10	56 784,06	45,24	46,92	2,37%	2,77%	1,69
Tierärzte/Tierärztinnen	78	10	39 451,72	35 598,44	38 561,80	34 389,77	50,74	48,37	-10,82%	-12,13%	-2,36
Überwachungsorgane für Kurzparkzonen und den ruhenden Verkehr	14	10	68 768,93	94 165,05	63 690,79	99 341,32	46,53	58,08	26,97%	35,89%	11,55
Wäschereibedienstete	135	295	33 022,16	32 559,03	32 526,04	31 783,12	45,99	43,63	-1,42%	-2,34%	-2,37
Gesamtergebnis	25 885	24 244	50 507,97	56 241,74	46 497,31	50 650,17	45,86	47,27	10,19%	8,20%	1,41
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%	
Gesamt 2019	25 752	24 673	48 468,08	54 112,52	44 289,40	48 476,96	46,12	47,38	10,43%	8,64%	
Gesamt 2018	25 940	25 034	46 426,35	52 383,40	41 639,87	46 868,00	45,98	47,14	11,37%	11,16%	
Gesamt 2017	26 553	25 549	45 105,90	50 795,86	40 529,25	45 258,64	45,65	47,03	11,20%	10,45%	
Gesamt 2016	26 746	26 055	43 988,21	49 871,87	39 628,35	44 504,87	45,41	46,86	11,80%	10,96%	
Gesamt 2015	26 866	26 602	42 759,98	48 610,20	39 070,35	43 917,77	45,29	46,73	12,03%	11,04%	

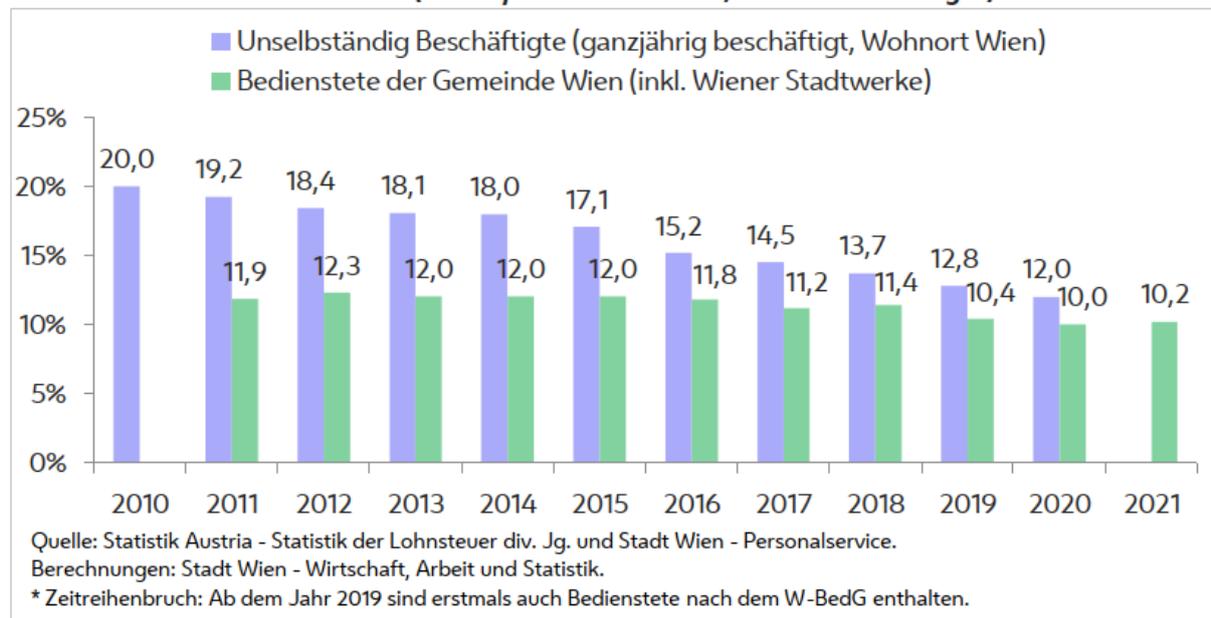
Analyse der Durchschnittseinkommen

Obwohl es im Magistrat einheitliche Gehaltschemata gibt, bestehen Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern. Im Durchschnitt erhalten bei der Gemeinde Wien beschäftigte Frauen im Jahr 2021 ein Bruttoeinkommen von 50.508 Euro. Das ist um 5.734 Euro bzw. rund 10,2 % weniger als das Durchschnittseinkommen der bei der Gemeinde Wien beschäftigten Männer, welches 56.242 Euro beträgt.

Im Vergleich zu der Gesamtheit der unselbständig beschäftigten Wienerinnen und Wiener fällt der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied in der Gemeinde Wien deutlich niedriger aus: Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der unselbständig und ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen liegt im aktuell verfügbaren Erhebungsjahr 2020 um 12,0 % unter jenem der Männer, österreichweit um 17 % darunter (Quelle: Statistik Austria – Statistik der Lohnsteuer 2020, 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 eine sinkende Tendenz erkennbar. So hat sich im Zeitraum zwischen 2015 und 2021 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 von zehn Jahren (2010 bis 2020) kontinuierlich von 20,0 % auf 12,0 % gesunken (-8 Prozentpunkte). Der unbereinigte Gender Pay Gap (inkl. Teilzeitangestellten) liegt jedoch bei 20,3 % (Quelle: Statistik Austria – Statistik Lohnsteuer 2020, Berechnungen: Stadt Wien – Wirtschaft, Arbeit und Statistik).

Einkommensnachteil der Frauen (Bruttojahreseinkommen, Vollzeitbeschäftigte)



Analyse der Medianeinkommen

Das Medianeinkommen der bei der Gemeinde Wien beschäftigten Frauen beträgt im Jahr 2021 46.497 Euro und liegt um 4.153 Euro (8,2 %) unter dem Medianeinkommen der Männer von 50.650 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied bei den Medianeinkommen um 0,2 Prozentpunkte höher (2020: 8,0 %), und damit das erste Mal seit mehreren Jahren wieder (leicht) angestiegen.

Bei Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Bediensteten auf Berufsebene fällt auf, dass es 4 Berufsfelder (von insgesamt 64 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 (75 Beschäftigte), das Berufsfeld der Revisor*innen (16 Beschäftigte), die Gruppe der Notfallsanitäter*innen und Rettungssanitäter*innen (weniger als 5 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 Bediensteten nach dem Kollektivvertrag für die Lehrer*innen der Musik- und Singschule Wien und an der Konservatorium Wien GmbH (mit weniger als 5 Beschäftigte). Insgesamt kann also in 5 Berufsfeldern kein Pay Gap gemessen werden.

In lediglich 16 (2020: 14) von 64 Berufsfeldern sind die Medianeinkommen der Frauen höher als jene der Männer, wobei diese Berufsfelder Großteils durch hohe Frauenanteile¹ charakterisiert sind. Der größte Medianeinkommensunterschied zu Gunsten der Frauen ist beim Berufsfeld der Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger*innen und Hebammen zu verzeichnen (16,5%), gefolgt von Lehrer*innen der Schemata IIL/IV L (16,5%) und Pädagog*innen (11,3 %). Alle diese drei Berufsfelder haben eine ausgesprochen hohe Frauenquote (zwischen 86 und 96%). Auffällig ist zudem, dass bei 11 von jenen 16 Berufsfeldern, wo Frauen einen Medianeinkommensvorteil aufweisen, der jeweilige Durchschnittseinkommensvorteil geringer als der Medianeinkommensvorteil ausfällt oder sogar negativ ist (es im Durchschnitt also doch einen Einkommensnachteil gibt). 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. So wird der Durchschnitts- im Vergleich zum Medianeinkommensvorteil wieder verringert.

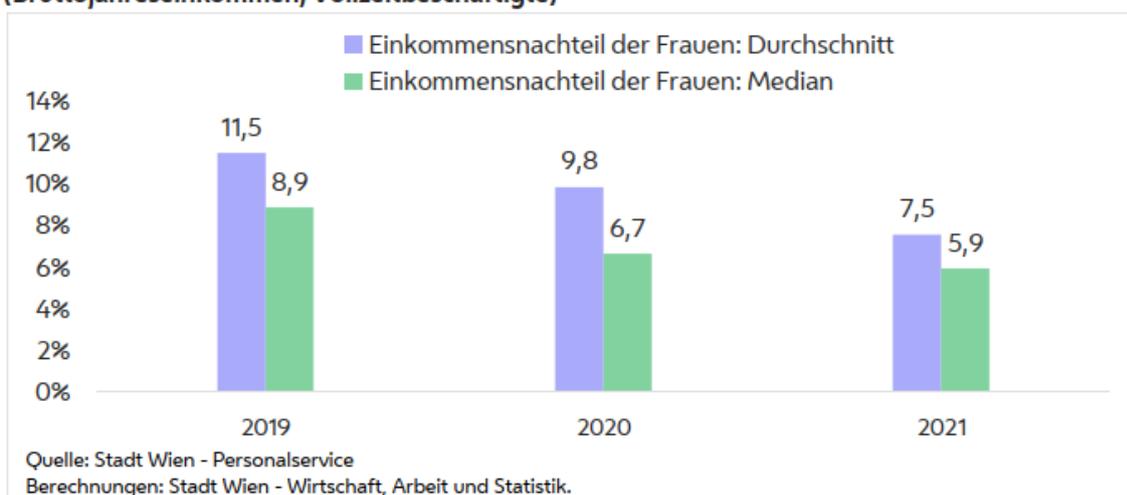
¹ Bei den betreffenden Berufsgruppen war lediglich bei den Überwachungsorganen für Kurzparkzonen und ruhenden Verkehr; den Sanitätsrevisor*innen; den Mitarbeiter*innen der betrieblichen Qualitätssicherung; den Küchenleiter*innen/Marktleiter*innen/Maschinenmeister*innen, sowie bei den Medizinischen (Heil-)Masseur*innen der Frauen- niedriger als der Männeranteil.

Bei der Mehrheit der Berufsfelder (43 von 64) 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 mehr als ein Drittel (36%), bei Fachbed. des Forstdienstes und der Wiener Stadtgärten und bei den Müllaufleger*innen und Umweltarbeiter*innen jeweils rund 30 %. Auch bei den Monteur*innen, Kanalarbeiter*innen, sowie den Portier*innen betragen die Einkommensunterschiede mehr als 20%. Die vier Berufsgruppen mit den niedrigsten geschlechtsspezifischen Medianeinkommensunterschieden (egal ob Vorteile für Männer oder Frauen) sind Pflege(fach-)assistentInnen, II P/IV P (0,4%), Platzmeister*innen, Schulwart*innen, Sportplatzrevisor*innen (0,5%), Apotheker*innen (Gehaltsskassengesetz 2001) und Ärzt*innen (nicht im Schemata II KAV/IV KAV) (1,0%).

Analyse der Angestellten des Wiener Bedienstetengesetzes (W-BedG)

Seit dem Jahr 2019 gilt für Angestellte der Gemeinde Wien ein neues Gehaltsschema, mit dem auch andere Einstiegsgehälter einhergehen. Im Jahr 2021 waren 8.587 Personen im W-BedG angestellt. Der Frauenanteil ist hier deutlich höher als bei den insgesamt in der Gemeinde Wien angestellten Personen (61,6% vs. 51,6%), sinkt aber leicht im Vergleich zum ersten Jahr 2019 (65,5%). 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 2021 verdienen Frauen um 7,5% bzw. 5,9% weniger als Männer (Durchschnitt bzw. Median). Absolut bedeutet das einen Nachteil von 3.581 bzw. 2.531 Euro pro Jahr. Die Einkommensunterschiede sind in den letzten Jahren jedoch gesunken.

Einkommensnachteil der Frauen im Wiener-Bedienstetengesetz (Bruttojahreseinkommen, Vollzeitbeschäftigte)



Wichtig zu erwähnen bleibt der auch hier deutliche Unterschied zwischen den Durchschnitts- und Medianeinkommen: Der Pay Gap des Durchschnittsgehalts liegt 1,6 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 in ähnlicher Höhe (siehe oben).

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 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.

Seit 2015 ist der Gender Pay Gap bei den Bediensteten der Stadt Wien merklich zurückgegangen. Im Jahr 2021 hat er sich nun zum ersten Mal wieder leicht erhöht. Diese Entwicklung soll im kommenden Jahr genau beobachtet und analysiert werden, um gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten.