

## EINKOMMENSBERICHT DER STADT WIEN

In Österreich besteht zwischen Frauen und Männern nach wie vor ein beachtlicher Lohn- und Gehaltsunterschied.<sup>35</sup> Im Jahr 2021 lag das mittlere Bruttojahreseinkommen von Frauen österreichweit um 35,5 Prozent unter jenem von Männern. Beschränkt man den Vergleich auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann betrug das Medianeinkommen von Frauen 2021 um 12,5 Prozent weniger als jenes der Männer.<sup>36</sup>

Seit 2012 verfügt Wien über eine gesetzliche Grundlage für die Einkommenstransparenz. Nach § 43a Wiener Gleichbehandlungsgesetz veröffentlicht die amtsführende Stadträtin oder der amtsführende Stadtrat für Personalangelegenheiten jährlich bis zum 1. Oktober einen Bericht zur Einkommensanalyse der dauernd beschäftigten Bediensteten der Gemeinde Wien.

Für den Bericht werden Daten von Bediensteten ausgewertet, die das ganze Jahr und am 31. Dezember vollbeschäftigt waren. Der Bericht beinhaltet Angaben über die Anzahl der Frauen und Männer in dem jeweiligen Berufsfeld und das Median- und Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern im jeweiligen Berufsfeld. Bei der Ermittlung des Jahresbruttoeinkommens wird das Schemagehalt inklusive allgemeiner Dienstzulage, allfälliger weiterer Dienstzulagen, Ausgleichszulagen und Nebengebühren sowie Überstunden berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum des Gleichbehandlungsberichts wurden Einkommensberichte für die Jahre 2019, 2020 und 2021 veröffentlicht. Der Einkommensbericht der Stadt Wien über das Jahr 2022 wird im Jahr 2023 veröffentlicht.<sup>37</sup>

Dieser ergab, dass auch in der Wiener Stadtverwaltung Männer mehr verdienen als Frauen – wenngleich es

wesentlich geringere Unterschiede gibt als in der Privatwirtschaft. Im Jahr 2022 lag das Durchschnittseinkommen der weiblichen Bediensteten 10,2 Prozent unter jenem der männlichen Kollegen, beim Medianeinkommen gab es eine Differenz von 8,5 Prozent.

Als Hauptursachen für die Entgeltungleichheit von Frauen und Männern sind wiederholt folgende Merkmale identifiziert worden:<sup>38</sup>

- Horizontale Segregation: Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen. Frauen-dominierte Berufe sind schlechter bewertet und entlohnt, während männerdominierte Branchen höher entlohnt werden.
- Vertikale Segregation: Frauen sind seltener in Führungspositionen.
- Ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit: familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit, aber auch geschlechterspezifische Unterschiede bei der Möglichkeit, aufgrund von Betreuungspflichten Überstunden zu machen.

Um Entgeltgleichheit zu erreichen, muss daher auch bei der Stadt Wien an mehreren Punkten gleichzeitig angesetzt werden.

Insbesondere mit der Erarbeitung einer neuen Funktionsbewertung für die Stadt Wien, die auf ein objektives, gendergerechtes, diskriminierungsfreies und transparentes Bewertungssystem abzielt, wurden die Weichen für eine gerechtere Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern gestellt. Bei der Neubewertung der Funktionen und Tätigkeiten für das Wiener Bedienstetengesetz wurde der Grundsatz bzw. das Ziel der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit aktiv verfolgt.

Auch die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist wesentlich für die Chancengleichheit von Frauen und