



Webinarreihe zum Omnibus:
Lohntransparenz und
Nachhaltigkeitsberichterstattung

November 2025

Informationen zur Teilnahme



Wir bitten Sie um Verständnis, dass Ihr Mikrofon und Ihre Kamera für dieses Webinar deaktiviert sind.



Dieses Webinar wird aufgezeichnet. Sollten Sie mit der Aufnahme nicht einverstanden sein, ersuchen wir Sie das Webinar zu verlassen.



Bitte stellen Sie Ihre Fragen ausschließlich in die Q&A Funktion. Wir werden diese am Ende des Webinars oder im Nachgang gerne beantworten.



Sie haben die Möglichkeit, ihre Kameraansicht durch verschieben des hellgrauen Balkens in der Mitte zu vergrößern/verkleinern.



Die Präsentationsunterlagen schicken wir Ihnen gerne im Nachhinein zu.



Ihre heutigen Vortragenden



Alfred Ripka

Partner

Tel.: +43 (0)1 537 00-7700

aripka@deloitte.at

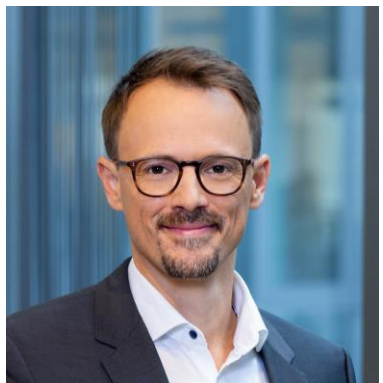


Kevin Wagner

Senior Manager

Tel.: +43 (0)1 537 00-7918

kewagner@deloitte.at



Georg Jurceka

Director

Tel.: +43 (1) 537 00-2625

gjurceka@deloitte.at



Friederike Hollmann

Senior Manager

Tel.: +43 (0)1 513 09 13-215

f.hollmann@jankweiler.at

Inhaltsüberblick

Lohntransparenz und Nachhaltigkeitsberichterstattung

I. Verdienstgefälle nach ESRS S1

- Kontext und ESRS-Vorgaben zu Vergütungskennzahlen
- Branchenvergleich und Erkenntnisse aus GJ 24

II. Rechtliche Grundlagen der EU-Entgelttransparenz Richtlinie

- Zielsetzung, Vergütungsstrukturen und Berichterstattungspflicht
- Entgeltbewertung sowie Erleichterung der Rechtsdurchsetzung

III. Human Resources und Gehaltsperspektive

- GPG-Österreich, EU-Entgelttransparenzrichtlinie, Maturity Modell
- Entgeltgefälle, Gehaltsbegriff, Vergütungssysteme

IV. Ausblick



I. Verdienstgefälle nach ESRS S1

Vorgaben und Überblick aus der ersten Berichtssaison

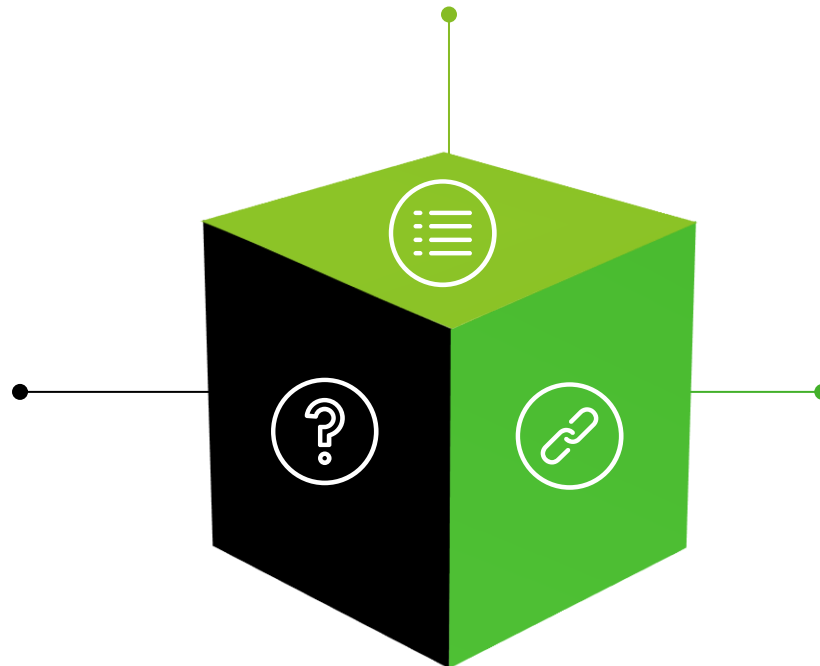
Kontext und Relevanz der ESRS-Angabe zum Gender Pay Gap

Informationen aus den Basis for Conclusion der ursprünglichen EFRAG Entwürfe (10/2022)

- Das Recht auf Gleichstellung der Geschlechter und **gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit** ist in wichtigen internationalen und europäischen **Menschenrechtsinstrumenten verankert**.
- Zusätzlich zu den allgemeinen Antidiskriminierungsrechten (...) gibt es **Artikel**, die sich **speziell auf die Vergütung** beziehen:
 - Artikel 23 Absatz 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen besagt: „[...] jeder hat ohne Diskriminierung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“
 - Das ILO-Übereinkommen 100 enthält den „[...] Grundsatz des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer für gleichwertige Arbeit.“

Der KPI **basiert auf GRI 405-2** und leitet sich aus der **SFDR** in ihrem verpflichtenden **Indikator 12** in Tabelle 1 von Anhang 1 „Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle“ ab.

Er verpflichtet Unternehmen, die Höhe jeglicher Lohnunterschiede zwischen ihren weiblichen und männlichen Beschäftigten offenzulegen.



Eine weitere Aufschlüsselung nach Mitarbeiterkategorien würde zwar zusätzliche Erkenntnisse liefern (...), es wurde jedoch festgestellt, dass die **Mitarbeiterkategorie nur einer von mehreren Faktoren** ist (...) neben

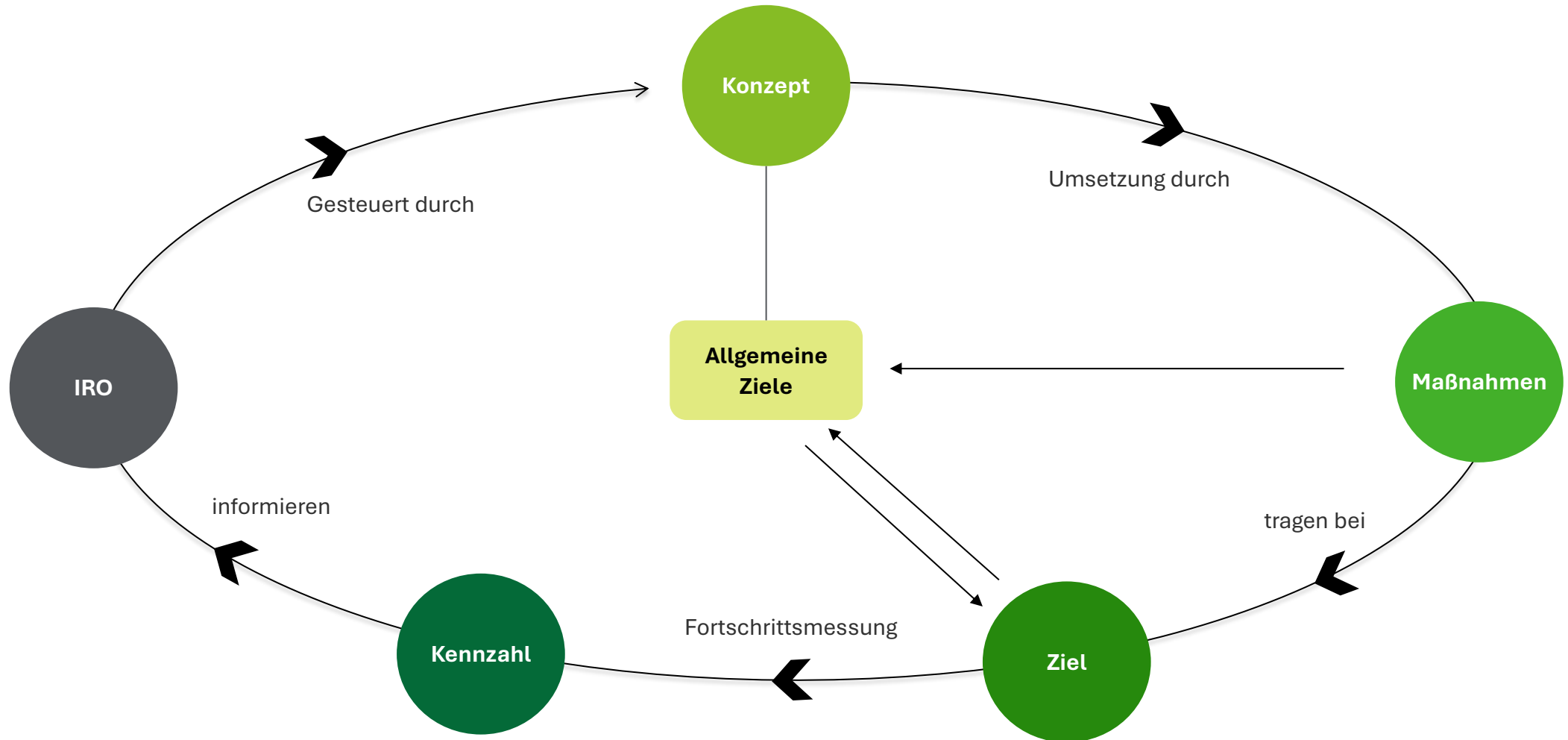
- Ausbildung,
- Berufserfahrung,
- Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung,...

(...) Der Entwurf der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz (...) verlangt jedoch nicht die Veröffentlichung einer solchen Analyse. Daher wurde beschlossen, die **Informationen auf Unternehmensebene insgesamt** zu verlangen.

„Zum einen soll ein **Verständnis für das Ausmaß etwaiger Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern** unter den Arbeitnehmern des Unternehmens vermittelt werden; zum anderen soll verdeutlicht werden, **wie groß die Ungleichheit bei der Vergütung** innerhalb des Unternehmens ist und ob große Verdienstunterschiede bestehen.“

Architektur der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESRS

Verknüpfung von IROs mit Konzepten, Maßnahmen, Zielen und Kennzahlen



ESRS Vergütungskennzahlen

ESRS S1-16



Gender Pay Gap

Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten

$$\frac{(\text{Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern} - \text{Stundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmern})}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern}} \times 100$$

- Ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer
- Inklusive aller Hintergrundinformationen, die für das Verständnis der Daten und Methodik, erforderlich sind
- Für den laufenden Berichtszeitraum und für die beiden vorangegangenen Berichtszeiträumen, sofern diese angegeben wurde
- **Entspricht dem unadjusted Gender Pay Gap**



CEO Pay Ratio

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer

$$\frac{\text{Jährliche Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person im Unternehmen}}{\text{Median der jährlichen Gesamtvergütung für die Beschäftigten (ohne die höchstbezahlte Person)}}$$

Jährliche Gesamtvergütung besteht aus direkten und indirekten Bezügen:

- Grundgehalt
- Geldleistungen (z.B. Bonuszahlungen)
- Sachleistungen (z.B. Autos, private Krankenversicherung)
- Direkte Vergütung (z.B. langfristige Anreize wie Aktienoptionen)



Die Definition von Beschäftigten richtet sich nach nationalem Gesetz. Dementsprechend fallen in Österreich **Vorstände nicht in diese Berechnung** (abgesehen von der einzelnen, höchst bezahlten Person). Bei Geschäftsführer:innen sind idR „reine“ Geschäftsführer:innen Arbeitnehmer:innen und geschäftsführende Gesellschafter:innen keine Arbeitnehmer:innen.

Berichtete Auswirkungen, Risiken und Chancen

Identifizierte IROs im Zusammenhang mit Geschlechterdiskriminierung und unfairen Entlohnung

Negativ	Auswirkungen	Positiv
<p>Diskriminierung und Ungleichbehandlung können erhebliche negative Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer haben, mit direkten Folgen wie Gesundheitsschäden oder verlorenen Karrierechancen.</p>	<p>Die Förderung der Geschlechtervielfalt wirkt sich positiv auf die Mitarbeiter aus, indem sie Fairness fördert und Diskriminierung abbaut, was zu motivierteren und zufriedeneren Arbeitnehmern führt.</p>	
<p>Geschlechterungleichheit bei der Einstellung und Bezahlung sowie unzureichender Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz können erhebliche soziale und wirtschaftliche Auswirkungen haben.</p>	<p>Maßnahmen ergreifen, insbesondere innerhalb der Organisation, um alle Formen der Diskriminierung zu verhindern, einschließlich aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung und anderen sichtbaren und unsichtbaren Merkmalen.</p>	

Risiken	Chancen
<p>Internes und externes Image- und Reputationsrisiko aufgrund unzureichender Diversitäts- und Inklusionsrichtlinien oder diskriminierender Praktiken</p>	<p>Finanzielle Chancen durch Vielfalt und Inklusion, die zu Innovation und vielfältigen Managementpraktiken führen</p>
<p>Ein Mangel an Vielfalt kann dazu führen, dass sich Mitarbeiter nicht wertgeschätzt und respektiert fühlen, was zu einem negativen Ruf führt, sich auf die Leistung der Mitarbeiter und des Unternehmens auswirkt und somit Kosten verursacht.</p>	<p>Bessere Problemlösung, Entscheidungsfindung und Kreativität durch eine vielfältige Belegschaft. Wirksame Maßnahmen in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion können zu einer Verbesserung der Arbeitsmoral und des Engagements führen.</p>



Es handelt sich hierbei nicht um best-practice Beispiele sondern lediglich eine illustrative Auswahl tatsächlich berichteter IROs ohne Bewertung, ob diese zutreffend bzw fachlich korrekt sind!

Bandbreiten des Gender Pay Gap aufgrund von Branche und Geschäftsmodell

Status-Quo bei europäischen Unternehmen

Kontextuelle Unterschiede bei dem Gender Pay Gap

Es gibt keinen universellen ‚guten‘ oder ‚schlechten‘ Wert für den unbereinigten Gender Pay Gap; dieser ist abhängig von:

- Branchenspezifischen Charakteristiken
- Geografischen Faktoren
- Geschlechterverteilung
- Anstellungsarten
- Auslagerung von Tätigkeiten

Wichtig ist die Identifikation von systematischen Benachteiligungen, welche u.a. durch Branchenvergleiche erörtert werden können

*die ESRS erfordern auch andere Offenlegungen, welche einen weiteren Einblick in eine potentielle systematische Benachteiligung erlauben, z.B.:

- S1-9 Diversitätskennzahl (Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene)
- S1-10 Angemessene Entlohnung (inkl. der Angabe von Ländern und deren Prozentsatz, wo das nicht der Fall ist)

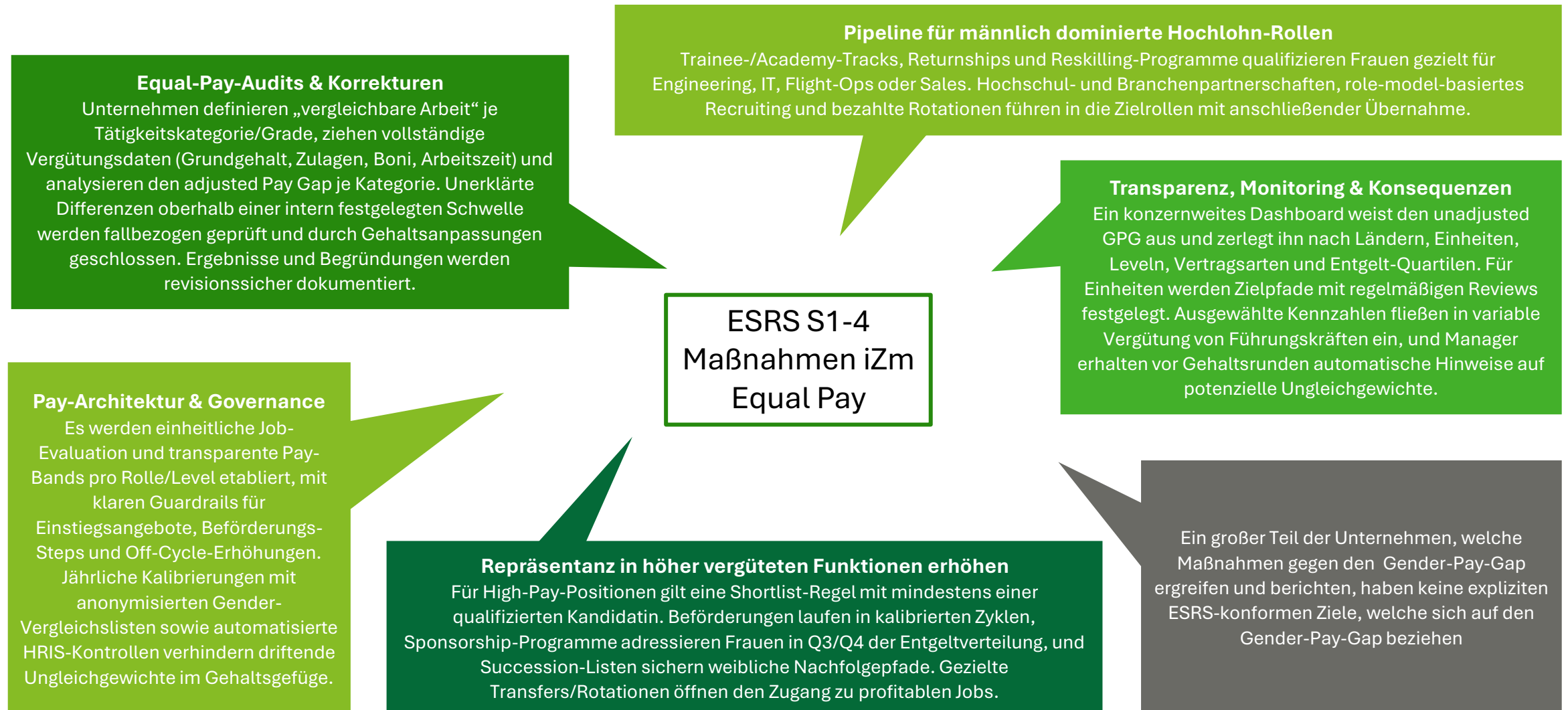
Branchenvergleich

Branche	Ø GPG*	σ SD	Ziele überwiegend zu Equal Pay
Fluggesellschaft	31,40%	16,82%	konzernweite Equal-Pay-Analysen mit Korrekturen bei Abweichungen
Dienstleister/Post	3,37%	5,39%	jährliche Equal-Pay-Checks
Beverages	-0,90%	4,05%	Equal-Pay-Prinzip mit regelmäßigen Prüfungen
Automobil	2,20%	11,17%	keine/unwesentliche unerklärte Abweichung
Banken	28,31%	5,98%	Equal-Pay-Schwellenwert bis Zieljahr
Erdöl/Gas	14,83%	10,83%	angestrebte Restdifferenz
Bauunternehmen	5,33%	7,76%	Transparenz über GPG nach Ländern/Einheiten
Gesundheitsbereich	6,58%	8,56%	Equal-Pay-Überprüfung mit sofortigen Gehaltskorrekturen
Infrastruktur	9,00%	3,10%	Entgeltgleichheit mit regelmäßigem Monitoring
Energie	10,20%	6,98%	0 % unerklärte Lücke

*Werte und Zielformulierungen sind aus einer Stichprobe von Unternehmen und somit lediglich zur Orientierung

Erkenntnisse aus dem ersten Jahr der Berichterstattung

Ausgewählte Berichterstattung über Maßnahmen zur Erreichung von Equal Pay



Kontextinformationen und zusätzliche freiwillige Angaben

Qualitative Informationen und granularere Kennzahlen geben zusätzlichen Aufschluss

ESRS S1 DR 98

Das Unternehmen kann eine **Aufschlüsselung** des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles gemäß nach **Beschäftigungsart** und/oder **Land/Segment** angeben.

Das Unternehmen kann auch das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle nach Beschäftigungsart angeben, aufgeschlüsselt nach dem gewöhnlichen **Grundgehalt** und den **ergänzenden oder variablen Komponenten**.

ESRS S1 AR 99

Bei der Angabe (...) legt das Unternehmen **alle Hintergrundinformationen** vor, die für das **Verständnis der Daten und der Art** und Weise, wie die Daten erhoben wurden (**Methodik**), **erforderlich sind**.

Informationen darüber, wie **objektive Faktoren** wie die **Art der Arbeit** und das **Beschäftigungsland** das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle beeinflussen, **können** angegeben werden

EFRAG

- Feedback von Stakeholdern an EFRAG zeigt **Kritik am unadjusted Gender Pay Gap**
- Angabe des **adjusted Gender Pay Gap würde bevorzugt**
- Die Kennzahl wurde dennoch in den ESRS Exposure Drafts **nicht geändert**, die **freiwilligen Angaben** jedoch in eine **nicht bindende Guidance (NMIG) verschoben**
- In den "Basis for Conclusions" wird zT erläutert, weshalb: *„The metrics in the ED have been left unchanged because of the difficulty of finding solutions that are practical and that satisfy both the desire for simplification and the importance of standardised information“*

II. Rechtliche Grundlagen der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie

- Zielsetzung
- Transparenz bei den Vergütungsstrukturen und Berichterstattungspflicht
- Entgeltbewertung und individuelle Auskunftsrechte der Arbeitnehmer:innen
- Erleichterung der Rechtsdurchsetzung

Zielsetzungen

Die EU-Richtlinie 2023/970 ("**Entgelttransparenz-RL**" oder "**RL**") wurde am **10.05.2023** mit dem Ziel erlassen, das Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen zu **beseitigen** und zwar durch

- **Erhöhte Transparenz beim Entgelt von Männern und Frauen** und
- **Erleichterungen bei der Rechtsdurchsetzung.**

Zielsetzungen

- **Arbeitgeber:innen** müssen
 - öffentliche Berichte erstellen,
 - für Arbeitnehmer:innen **detaillierte Informationen und Analysen** bereitstellen (einklagbare Auskunftspflicht) und
 - Arbeitnehmer:innen explizit darauf hinzuweisen, dass sie **ungerechtfertigte Differenzierungen** einklagen können.
- Zusätzlich legt die RL sehr wesentliche **Erleichterungen** für die (gerichtliche) Durchsetzung fest.
- Die RL gilt für **alle Arbeitgeber:innen im öffentlichen und privaten Sektor sowie für alle Arbeitnehmer:innen**.
- Die Mitgliedstaaten müssen die Entgelttransparenz-RL innerhalb von drei Jahren umsetzen (spätestens bis **7.6.2026**).

Transparenz vor der Beschäftigung

Art 5 RL

- **Stellenbewerber:innen** müssen für die ausgeschriebene Position über
 - das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende **Einstiegsgehalt** (oder dessen Spanne) sowie
 - ggf. über die einschlägigen **Kollektivvertragsbestimmungen** (insbesondere hinsichtlich der Einstufung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes und dem danach gebührenden Entgelt) informiert werden.
- Den Bewerber:innen müssen diese Informationen in der **Stellenausschreibung** oder **vor dem Vorstellungsgespräch** zur Verfügung gestellt werden.
- Die RL deutet auf einen **Anspruch der Arbeitnehmer:innen** hin, den dieser geltend machen muss. Der Zweck der RL hingegen spricht für eine **Pflicht der Arbeitgeber:innen**, selbstständig tätig zu werden, da Bewerber:innen aus mangelnder Kenntnis oder Bedenken um Nachteile im Bewerbungsverfahren vermutlich wenig Gebrauch vom Informationsrecht machen werden.
- Schließlich enthält Art 5 Abs 2 der RL eine Regelung zum **Fragerecht der Arbeitgeber:innen**, wonach Fragen nach der **bisherigen Vergütung unzulässig** sind.

Transparenz bei den Vergütungsstrukturen

Art 6 RL

- Arbeitgeber:innen werden verpflichtet, Arbeitnehmer:innen in **leicht zugänglicher Form** und proaktiv über die Kriterien für die **Festlegung, Erhöhung und Entwicklung des Entgelts** zu informieren, wobei diese Kriterien objektiv und geschlechtsneutral sein müssen.
- In den Erwägungsgründen der RL werden explizit die vier Faktoren **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung** und **Arbeitsbedingungen** als Beispiele genannt.
- Richtlinienkonform wäre es, wenn die Gesetzgeber:innen Arbeitgeber:innen **mit weniger als 50 Arbeitnehmer:innen** von der Verpflichtung befreien, die Kriterien für die Entgeltentwicklung zu nennen.

Berichterstattungspflicht

Art 9 RL

- Neben den allgemeinen Informationen zur Vergütungsstruktur treffen Arbeitgeber:innen **Berichtspflichten** über die **konkreten Zahlen zum Entgelt** in ihrer Organisation. Abhängig von der **Anzahl der Arbeitnehmer:innen** müssen Arbeitgeber:innen in **unterschiedlichen zeitlichen Abständen** (jedes Jahr/alle drei Jahre) Informationen zum **geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle** zur Verfügung stellen:
 - Die allgemeinen, jährlichen Berichtspflichten für Arbeitgeber:innen (Angaben zur Entgelthöhe, gegliedert nach Männern und Frauen) gelten ab **7.6.2027** uneingeschränkt für Arbeitgeber:innen mit **250 oder mehr** Arbeitnehmer:innen,
 - Arbeitgeber:innen mit **150 oder mehr Arbeitnehmer:innen** müssen die Berichte nur **alle drei Jahre** machen,
 - Arbeitgeber:innen mit **100 oder mehr Arbeitnehmer:innen** müssen die Berichte erst ab **7.6.2031** machen und nur **alle drei Jahre**.
- Die Berichte müssen an die **Überwachungsstelle** gemäß Art 29 Abs 3 RL übermittelt werden.
- Die **Kerninformationen** aus den Berichten müssen den Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer:innenvertretungen unmittelbar zur Verfügung gestellt werden, wo es sich um das **geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen**, eingeteilt in sinnvolle Gruppen, die **gleiche oder gleichwertige Arbeit** verrichten, und aufgeschlüsselt nach dem normalen Grundlohn sowie nach zusätzlichen oder variablen Entgeltbestandteilen handelt.
- Vollständige Berichte können Arbeitgeber:innen auf der **Website** oder auf **andere geeignete Weise öffentlich zugänglich machen**.

Gemeinsame Entgeltbewertung

Art 10 RL

- Im Rahmen der gemeinsamen Entgeltbewertung müssen Arbeitgeber:innen gemeinsam mit Arbeitnehmer:innen die **geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede analysieren**, wobei insbesondere die **Gründe** für diese erarbeitet werden müssen. Es sollen Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden festgelegt werden, sofern diese nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind.
- Eine **Verpflichtung zur gemeinsamen Entgeltbewertung** besteht, wenn sich aus der Berichterstattung der Arbeitgeber:innen nach Art 9 der RL **geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede von 5 %** oder mehr ergeben und der/die Arbeitgeber:in keine Rechtfertigung durch **objektive, geschlechtsneutrale Kriterien** darstellen kann sowie nicht binnen **sechs Monaten nach der Berichterstattung** den ungerechtfertigten Unterschied korrigiert hat.
- Bei Umsetzung der Maßnahmen in der gemeinsamen Entgeltbewertung sind **Arbeitnehmer:innenvertretungen** eng miteinzubeziehen.

Individuelle Auskunftsrechte der Arbeitnehmer:innen

Art 7 RL

- Der/die Arbeitgeber:in ist verpflichtet, zusätzlich zu den allgemeinen Informations- und Berichtspflichten **allen Arbeitnehmer:innen schriftliche Auskünfte** über ihre **individuelle Entgelthöhe** sowie die **durchschnittliche Entgelthöhe anderer Arbeitnehmer:innen**, die **gleiche oder gleichwertige Arbeit** leisten, dies aufgeschlüsselt nach **Geschlecht**, zu geben.
- **Betriebliche Systeme** (objektive und geschlechtsneutrale Kriterien) zur Arbeitsbewertung sollen errichtet werden, um zu beurteilen, welche/r Arbeitnehmer:in gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten (entsprechend der RL durch Einreihung in kollektivvertragliche oder betriebliche Verwendungsgruppen).
- Die Auskünfte können für den/die betroffene/n Arbeitnehmer:in **subsidiär** auch über die **Arbeitnehmer:innenvertretung** und die **Gleichbehandlungsstelle** verlangt werden.
- Die Informationen müssen innerhalb angemessener Frist, jedenfalls aber innerhalb von **zwei Monaten** ab Antragsstellung erteilt werden.

Individuelle Auskunftsrechte der Arbeitnehmer:innen

Art 7 RL

- Arbeitnehmer:innen sollen geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede erkennen und entsprechende individuelle Ansprüche geltend machen können (**selbstständig einklagbare Auskunftspflicht**).
- Arbeitnehmer:innen müssen von Arbeitgeber:innen über das Recht auf individuelle Information und das notwendige Verfahren **jährlich informiert** werden.
- Diese individuelle Auskunftspflicht trifft **alle Arbeitgeber:innen unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer:innen** (im Gegensatz zu den allgemeinen Informations- und Berichtspflichten).

Erleichterter Nachweis für gleiche oder gleichwertige Arbeit

Art 19 RL

- Für die Durchsetzung von Ansprüchen ist eine **relevante Vergleichsperson, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet**, zentral.
- Die RL legt in Übereinstimmung mit der Judikatur des EuGH fest, dass auch eine **Vergleichsperson bei einem/r anderen Arbeitgeber:in** herangezogen werden kann, sofern die wesentlichen Entgeltbedingungen durch die gleiche Quelle festgelegt werden. In der Praxis handelt es sich hierbei um **gleiche Kollektivverträge** oder **Konzernsituationen**. Vergleiche mit Arbeitnehmer:innen, die in **anderen Zeiträumen beschäftigt** sind, oder Heranziehen **statistischer Verfahren** (fiktive Vergleichsperson), wenn keine Vergleichsperson herangezogen werden kann, sind im Rahmen der RL zulässig.
- Der/die **Arbeitnehmer:in** muss die Entgeltdiskriminierung nur **glaubhaft** machen, der/die **Arbeitgeber:in** jedoch muss **nachweisen**, dass keine Entgeltdiskriminierung besteht (bereits verwirklicht im österreichischen Arbeitsrecht, vgl § 12 Abs 12 GIBG).
- Nach der RL können die Gerichte in einem Verfahren **anordnen**, dass der/die **Arbeitgeber:in (auch vertrauliche) Beweismittel** in seiner/ihrer Verfügungsgewalt **offenlegt**.

Erleichterter Nachweis für gleiche oder gleichwertige Arbeit

Art 19 RL

- Die RL sieht auch für **Gerichte und Behörden** einen erweiterten Handlungsspielraum dahingehend vor **Maßnahmen zur Erfüllung der Entgelttransparenzregeln** anzuordnen oder Anweisungen für **strukturelle oder organisatorische Maßnahmen** zu erteilen.
- Diskriminierungsoffer müssen **vollständige Wiedergutmachung** erhalten. Darüber hinaus verlangt die RL **wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen** für Verletzungen der Entgelttransparenzregeln.
- Der RL zufolge muss die Verjährungsfrist **mindestens drei Jahre** betragen und erst beginnen, wenn entweder der/die Arbeitnehmer:in **Kenntnis** von einem Verstoß hat oder diese Kenntnis von ihm/ihr vernünftigerweise erwartet werden kann

III. HR und Gehaltsperspektive

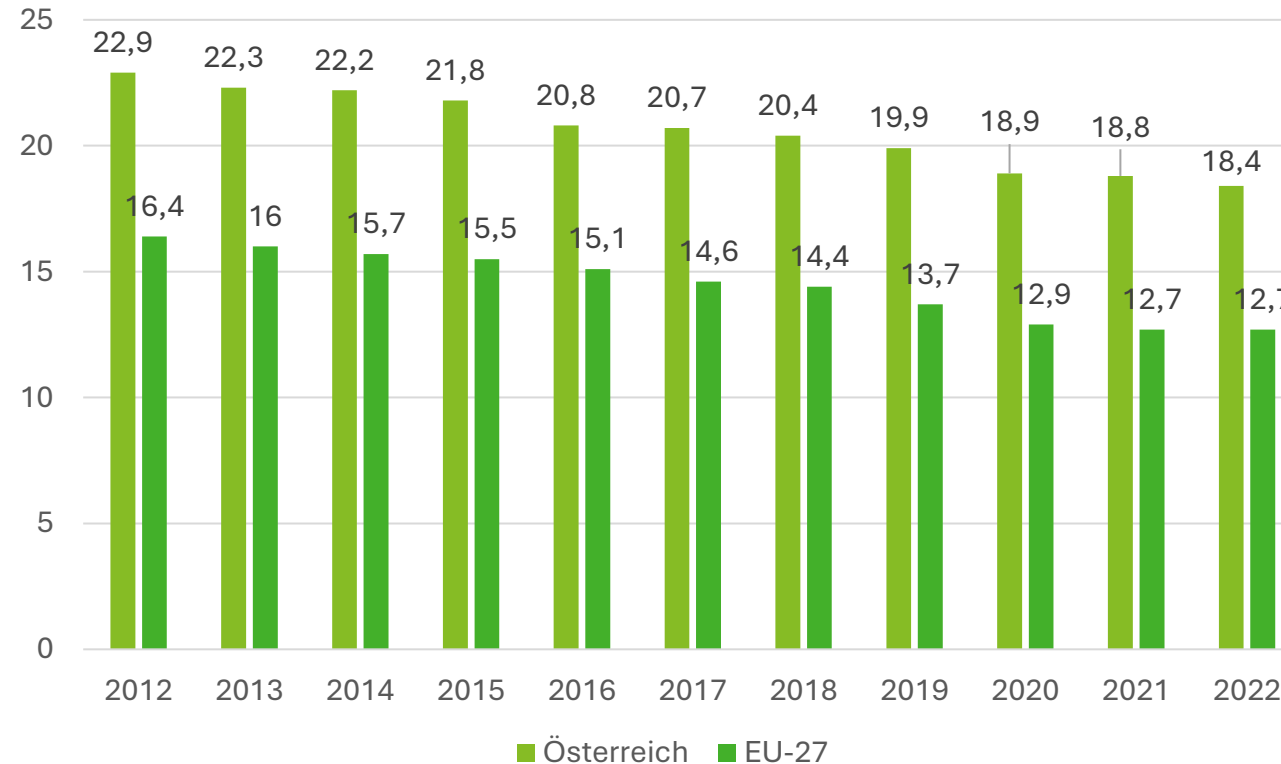
„Closing gender gaps benefits societies and economies. It is not just a moral imperative, but an economic no-brainer.”

Christine Lagarde, 2016

Der Gender Pay Gap in Österreich

EU-Richtlinie Entgelttransparenz Handlungsbedarf und Perspektiven

Gender Pay Gap 2012-2022 – in Prozent



Quelle: Eurostat. Grafik: STATISTIK AUSTRIA. Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft.

Überblick über die EU-Entgelttransparenzrichtlinie

EU-Richtlinie Entgelttransparenz Handlungsbedarf und Perspektiven



07. Juni 2023

Die Richtlinie ist in Kraft getreten



07. Juni 2026

Umsetzung in nationales Recht

07. Juni 2027

Erste Berichtslegung für
Unternehmen mit mehr als 250
und 150 Mitarbeiter:innen



07. Juni 2031

Erste Berichtslegung für
Unternehmen mit 100 bis 149
Mitarbeiter:innen



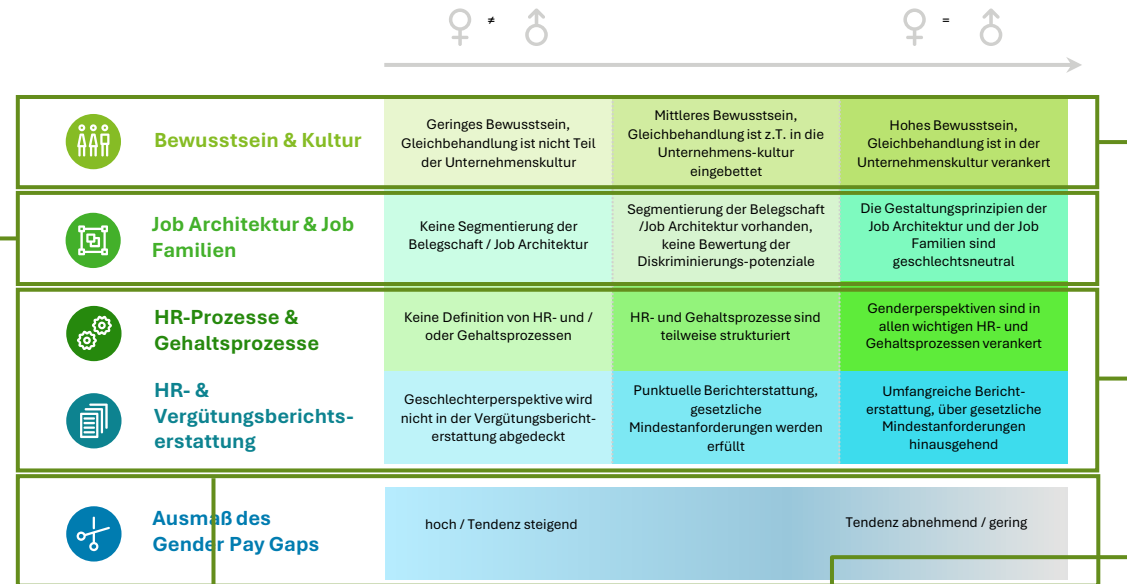
Gleichstellung der
Geschlechter durch
faire Löhne/Gehälter

Bericht betrifft das letzte
Kalenderjahr 2026 → Struktur
sollte daher bereits 2025
vorhanden sein!

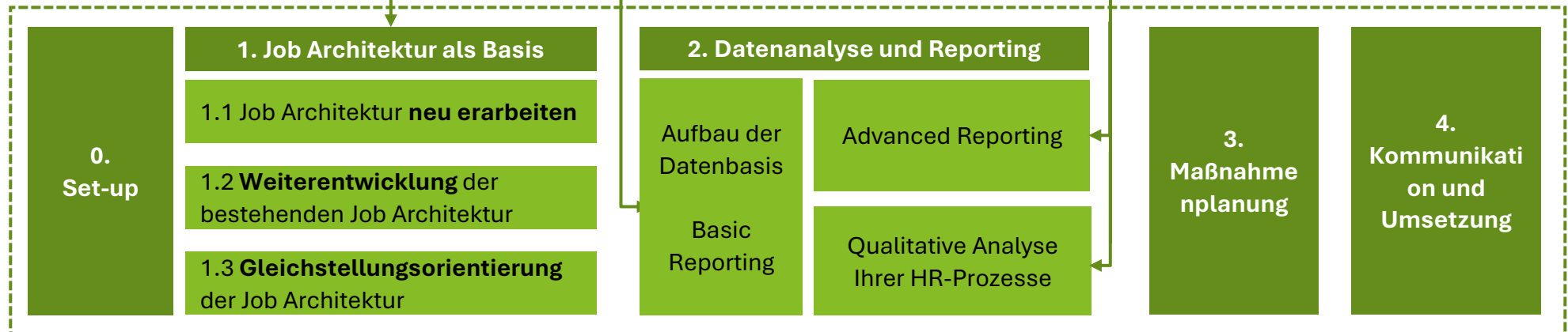
Wichtig: Diese Schwellenwerte gelten nur für die Berichtspflichten zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle. Die übrigen Maßnahmen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie gelten, selbst wenn nur eine Person im Unternehmen beschäftigt ist.

Die Richtlinie und unser Equal Pay Maturity Modell

Das Deloitte Equal Pay Maturity Modell



Welche Schritte braucht es, um sich auf die Richtlinie vorzubereiten?



Arbeitsbewertung: „Gleiche und gleichwertige Arbeit“

1

Objektive Kriterien lt. Richtlinie:

- Berufliche Anforderungen
- Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsanforderungen
- Kompetenzen
- Belastungen
- Verantwortung
- Arbeitsbedingungen

**Anforderung =
„gleiche &
gleichwertige Arbeit“**



**Arbeitsbewertung
notwendig**



Gibt es (unbewusste) Verzerrungen
bei Stellenbezeichnungen und in
Stellenbeschreibungen/Job Profilen?



Erfolgt eine regelmäßige Kontrolle der
Prozesse?
Gibt es Qualitätssicherungsschleifen?



Ist eine faktenbasierte Bewertung
bei geänderten Job Profilen
vorhanden?

- Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle im Durchschnitt und im Median
→ Gesamtvergütung und variable Vergütung
- Anteil der Beschäftigten mit variabler Vergütung
- Anteil der Beschäftigten pro Entgeltquartil
- Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle **innerhalb** von Gruppen



Umfang der Beschäftigten

alle Arbeitnehmer:innen, u.a.:

- Teilzeitkräfte
- Befristete Beschäftigte
- Leihkräfte
- Führungskräfte, die Arbeitsverträge haben
- Praktikant:innen
- Auszubildende



Umfang Entgelt

u.a.:

- Löhne
- Gehälter
- ergänzende und variable Bestandteile wie Boni
- Überstundenausgleich
- alle weiteren Vergütungen, die Arbeitnehmer:innen von ihren Arbeitgeber:innen in bar oder in Sachleistungen erhalten

Kriterien für Entgeltfestsetzung/-entwicklung lt. Richtlinie:

- Individuelle Leistung
- Kompetenzentwicklung
- Dienstalter

Wie können erste Schritte aussehen?

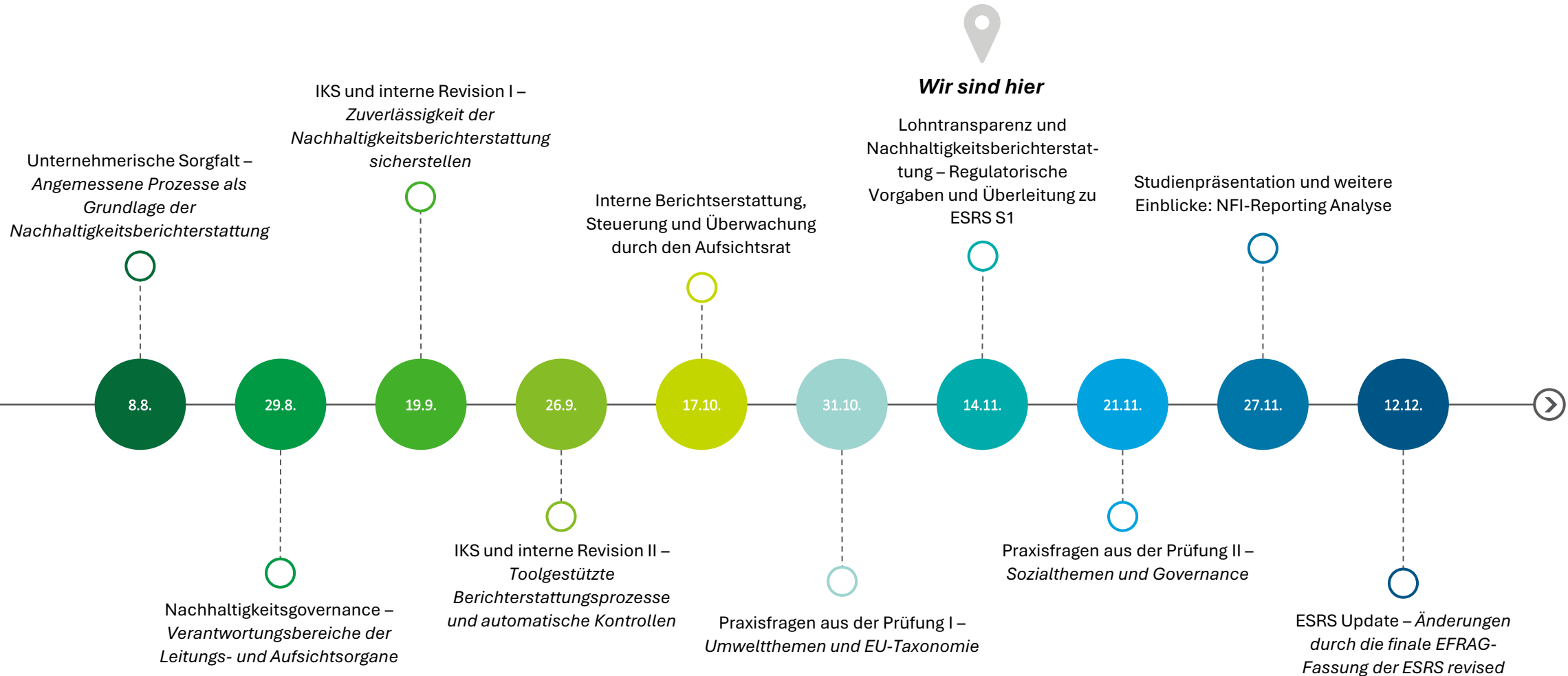
- ✓ Analysieren Sie Ihre **aktuelle Vergütungsstruktur**
- ✓ Identifizieren Sie „**Ausreißer:innen**“
- ✓ Evaluieren Sie die **Gehaltsfestsetzung** bei Eintritt und die **Gehaltsentwicklung** in der Funktion sowie bei Funktionswechsel
- ✓ Überprüfen Sie die Verknüpfung von **Leistung** und Vergütung

- **Kommunikation** an Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen und weitere relevante Stakeholder:innen (z.B. Geschäftspartner:innen)
- Arbeitgeber:innen können einen Bericht auf ihrer **Website** veröffentlichen oder auf andere Weise öffentlich zugänglich machen (z.B. im Jahresbericht)
- Informationen zu Gehältern werden auch von der zuständigen **nationalen Behörde veröffentlicht** (z.B. über eine Website)

IV. Ausblick

Fahrplan Webinarreihe zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Navigieren im Nebel der Unsicherheit – Nutzen Sie die Chance, Ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung vom Kopf auf die Füße zu stellen



Bleiben Sie dran und bleiben Sie auf dem Laufenden

Links zum Newsletter, unserer Studie und zum nächsten Termin der Webinarreihe

- [Deloitte Sustainability Newsletter](#)
- [NFI-Reporting Studie \(vor Ort\)](#)
- [NFI-Reporting Studie \(online\)](#)
- [Webinar 13: Praxisfragen aus der Prüfung II – Sozialthemen und Governance](#)



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. “Making an impact that matters” – ca. 460.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.