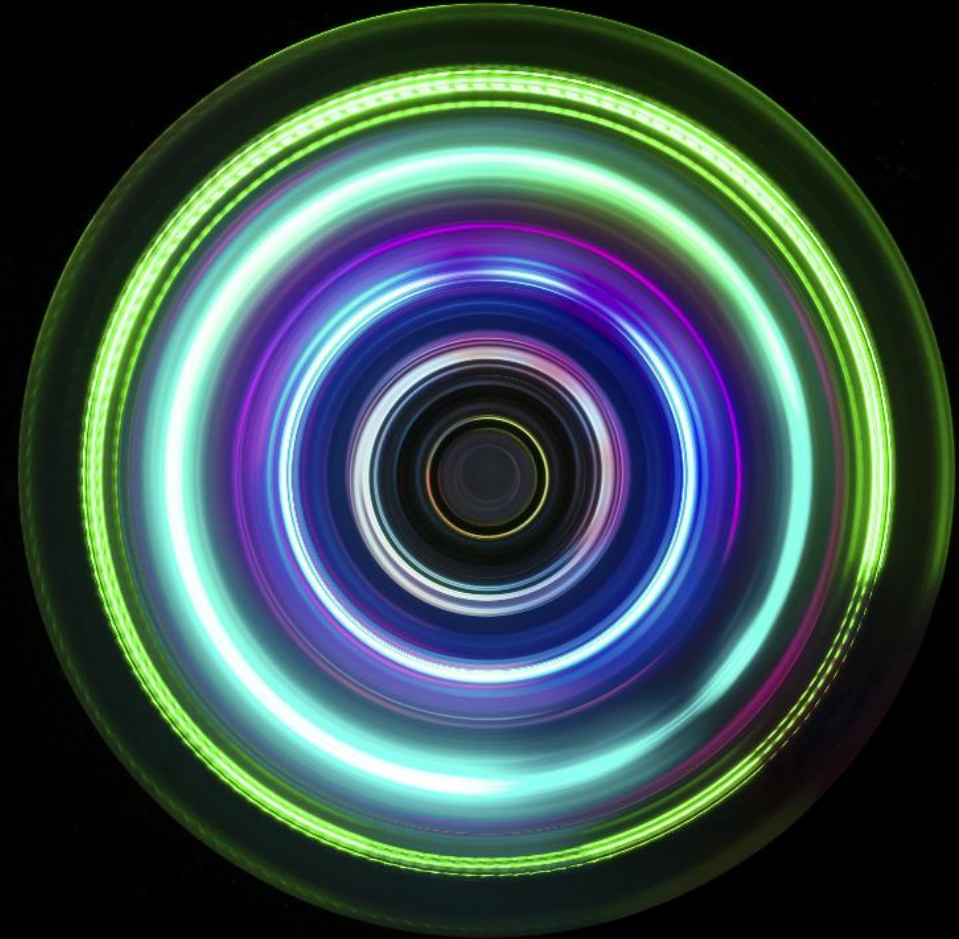


**Deloitte.**

**Von der Pflicht  
zur Chance**

Entgelttransparenz  
strategisch nutzen





**Julian Mauhart**  
Deloitte Human Capital

# Wichtigste Fakten zur EU-Entgelttransparenz- Richtlinie



# Der Gender Pay Gap in Österreich (2023)

**18,3 %**

Gender Pay Gap Österreich

**12,0 %**

Gender Pay Gap EU-Schnitt

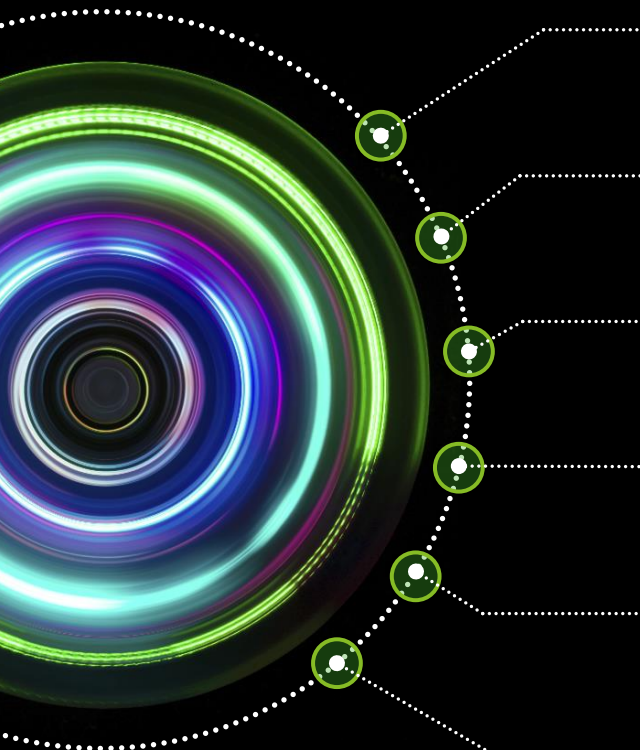
*Quelle: Eurostat. Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft.*

# Zielsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die EU-Richtlinie wurde am **10.05.2023** mit dem Ziel erlassen, das Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen zu **beseitigen** - durch

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

# Überblick über die EU-Entgelttransparenzrichtlinie

- 
- Vergleichsgruppen und Entlohnungskriterien
  - Transparenz im Bewerbungsprozess
  - Entgeltbericht
  - Individuelle Auskunftsrechte der Arbeitnehmer:innen
  - Gemeinsame Entgeltbewertung (bei Entgeltgefälle  $\geq 5\%$ )
  - Erleichterung der Rechtsdurchsetzung

# „Gleiche und gleichwertige Arbeit“ als Basis

## Kriterien aus der Richtlinie:

- Kompetenzen
- Belastungen
- Verantwortung
- Arbeitsbedingungen
- Gegebenenfalls weitere für den konkreten Arbeitsplatz und die konkrete Position relevante Kriterien

# Berichterstattung über das Entgeltgefälle

## Reportingstruktur lt. Richtlinie

- Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle im Durchschnitt und im Median  
→ Gesamtvergütung und variable Vergütung
- Anteil der Frauen und Männer mit ergänzender bzw. variabler Vergütung
- Anteil der Frauen und Männer pro Entgeltquartil
- Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle **innerhalb** von Gruppen

# Überblick über die EU-Entgelttransparenzrichtlinie



**07. Juni 2023**

**Die Richtlinie ist in Kraft getreten**



**07. Juni 2026**

**Nationales Recht tritt in Kraft**



**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.

Unsere Kunden teilen sich in zwei Gruppen:

Mit möglichst  
geringem Aufwand  
Vorgaben erfüllen

Strategisches  
Momentum  
nützen

Unsere Kunden teilen sich in zwei Gruppen:

Mit möglichst  
geringem Aufwand  
Vorgaben erfüllen

Strategisches  
Momentum  
nützen

# Wichtigste Grundlagen

- **Vergleichsgruppen / Job Architecture:**

Können/sollen wir KV heranziehen? Ist unsere bestehende Job Architecture diskriminierungsfrei? Bauen wir pragmatisch eine passende Job Architecture?

- **Schaffen einer guten Datengrundlage:**

Aus welchen Elementen setzt sich Gesamtvergütung zusammen? Welche Systeme liefern relevante Informationen? Ist die Einheitlichkeit und Qualitätssicherung der Datengrundlage sichergestellt?

- **Einsatz von Technologie:**

Welche Tools und Systeme können für effizientes, regelmäßiges Reporting genutzt werden?

Unsere Kunden teilen sich in zwei Gruppen:

Mit möglichst  
geringem Aufwand  
Vorgaben erfüllen

Strategisches  
Momentum  
nützen

# Neue Jobarchitektur etablieren

- Schafft einheitliches Verständnis von Jobs innerhalb der Organisation
- Bietet gemeinsame Plattform, um HR-Prozesse zu strukturieren
- Unterstützt interne Mobilität und Planung von benötigten Qualifikationen, Skills und Kompetenzen



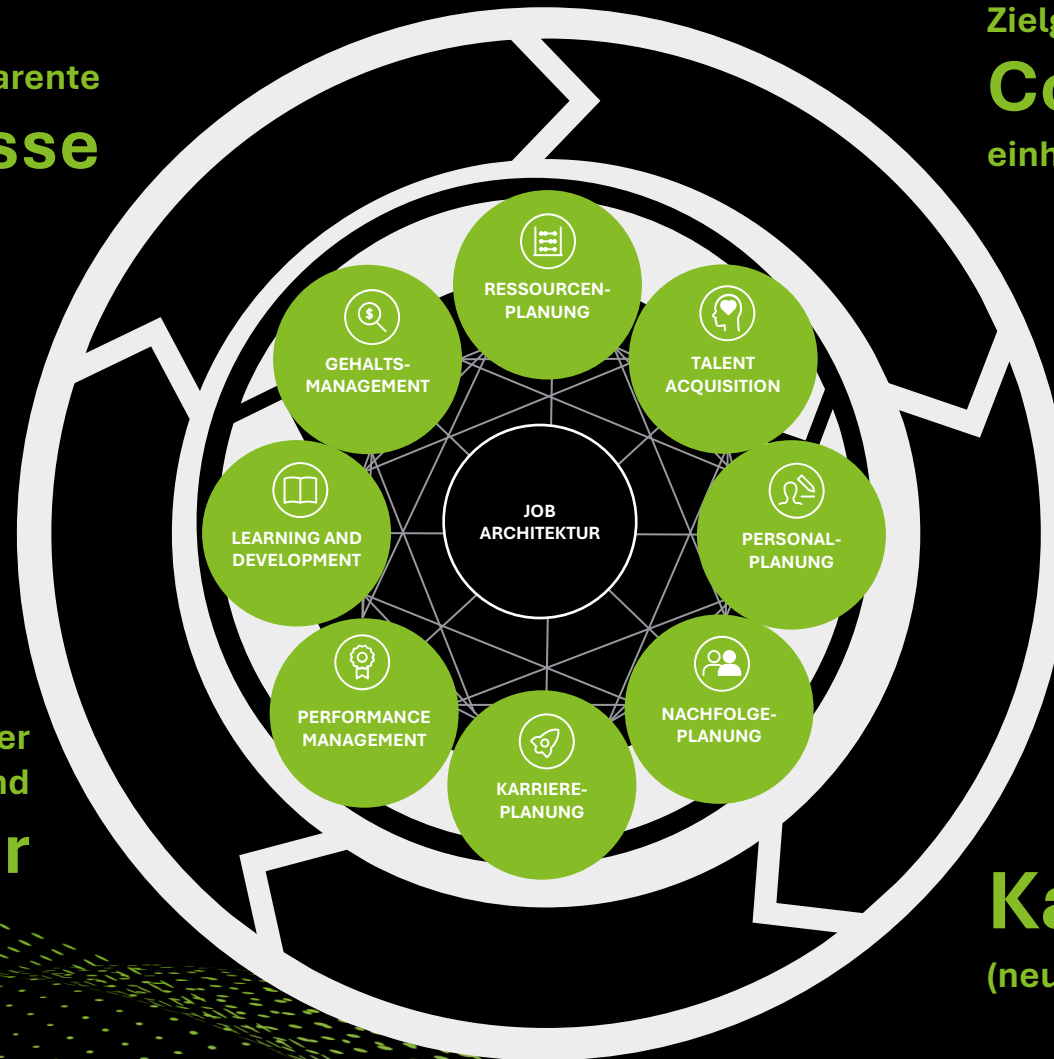
- Unterstützt Karriereplanung und effektivere Personalplanung
- Schafft einheitliche Sprache, um Anforderungen innerhalb der Organisation zu verstehen
- Unterstützt Transparenz und erleichtert Kommunikation

# EU-Entgelttransparenz strategisch nutzen

Transparente  
**Gehaltsprozesse**

Gezieltere Maßnahmen im  
**Learning &  
Development**

Beitrag zu transparenter  
Unternehmens- und  
**Führungskultur**



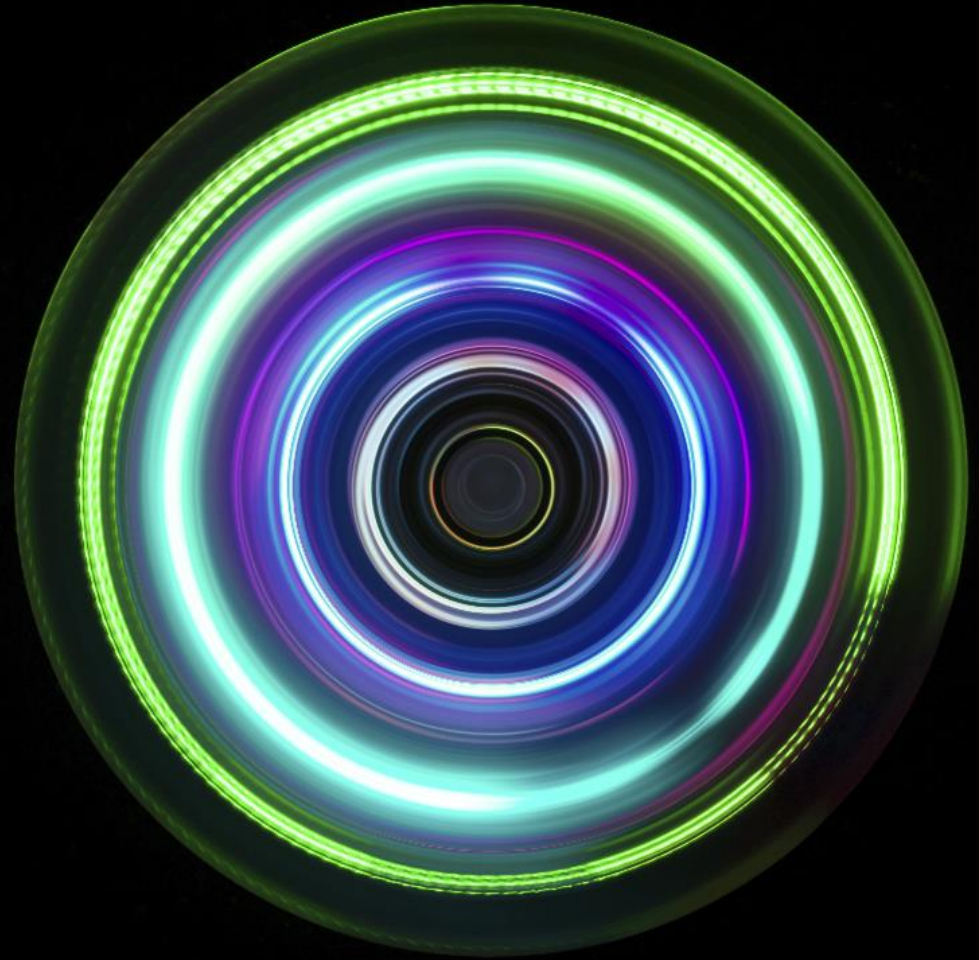
Zielgerichtetes  
**Controlling** und  
einheitliche Datenbasis

Gezieltes, kompetenzbasiertes  
Recruiting

Strategische Planung des  
**Skill- und  
Personalbedarfs**

**Karrierewege** & -entwicklung  
(neu) definieren

Gängige Stolperfallen  
vermeiden



# Stolperfallen und Good Practice Tipps

Fehlende Datengrundlage & Qualitätssicherung



Bereits heute gut aufstellen, um morgen die notwendigen Daten strukturiert zur Verfügung zu haben

Kleinteilige Vergleichsgruppen



Systeme etablieren, in denen Vergleichsgruppen groß genug sind, um Anonymität zu bewahren

Zu heterogene Vergleichsgruppen



Vergleichsgruppen schaffen, bei denen unterschiedliche Aspekte wie Arbeitsmärkte, Ausbildungen, berücksichtigt werden

Berichterstattungspflicht zu kurzfristig denken



Durch Automatisierung Reporting-Strukturen für die Zukunft aufstellen

Paradigmenwechsel der Unternehmenskultur



Kommunikationsstrategie

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wir freuen uns, Sie morgen wiederzusehen

Workshop Session 4 | 10:00-11:00

**Entgelttransparenz in der Praxis -**

Umsetzung mit System und Know-How



**Julian Mauhart**  
Deloitte



**Erwin Laber**  
Sage DPW



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](http://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. 415.000 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](http://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.

Für weitere Informationen kontaktieren Sie Deloitte Consulting GmbH.  
Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 212552 b