

The logo consists of a white, three-dimensional 'A' followed by a white '1'. The 'A' is a simple sans-serif font, and the '1' is a simple vertical bar. Both are rendered with a slight shadow and a 3D effect.

A1

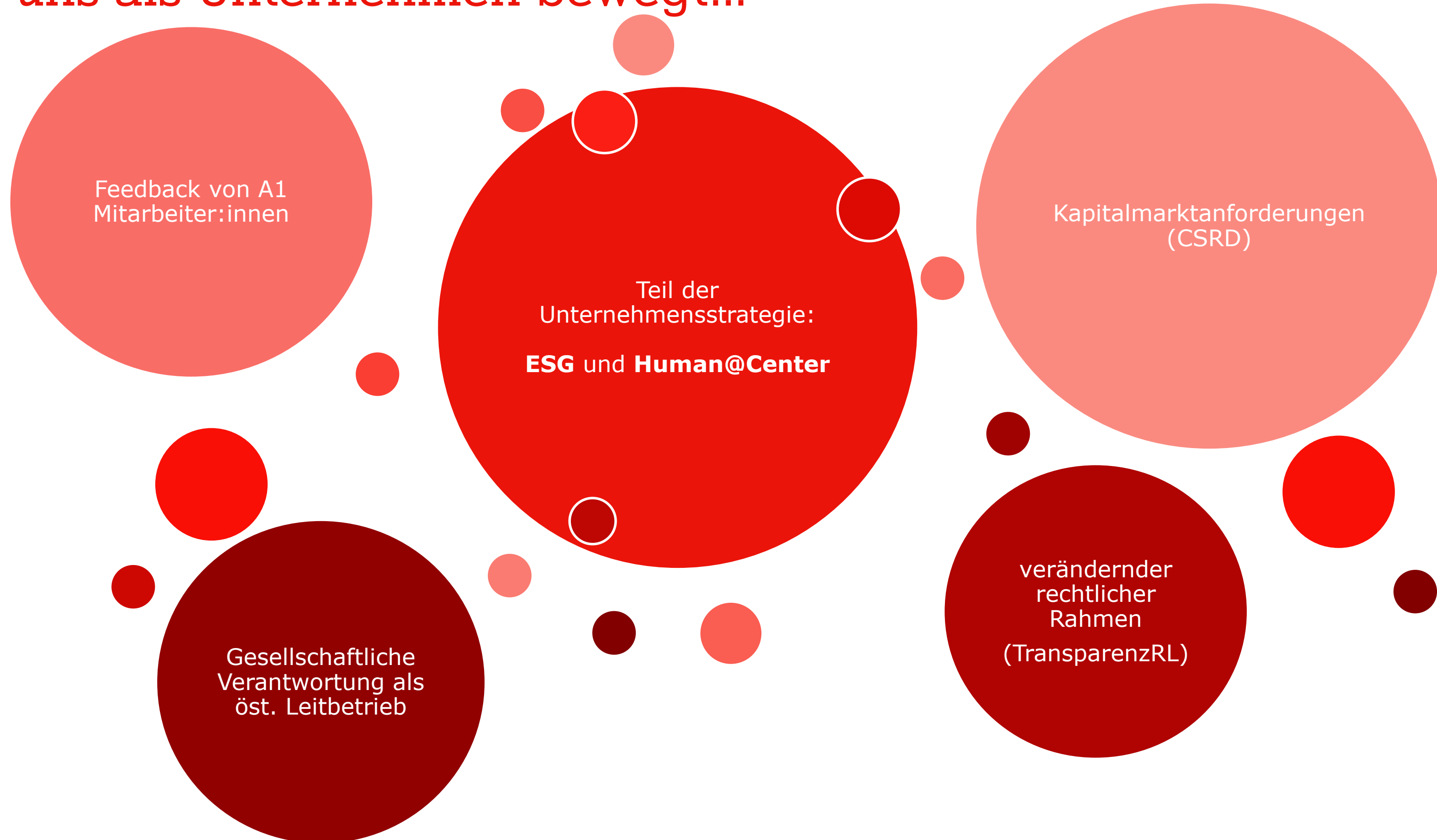


Fair und Equal Pay

als Herausforderung

#makeithappen

Was uns als Unternehmen bewegt...



Dr. Fred Mahringer

Senior Director Human Resources

Mitglied Leadershipteam A1 Telekom Austria AG



Ausbildung:

Lehre

Höhere Technische Lehranstalt

Johannes Kepler Universität Linz – Schwerpunkt Personal & Organisation

MBA in International Strategic Management

Promotion: Massenmedien, Digital Divide und Technologieakzeptanz



Berufserfahrung:

30 Jahre Berufserfahrung in der Telekommunikation, Produktmanagement, Strategisches Controlling, Projekt- und Portfoliomanagement, Business Owner Smart Home, Agile Coach, Leiter Agile Transformation Team, Leiter Human Resources

„Der Idealzustand ist dann erreicht, wenn man bei bester Laune jeden Tag ein wenig überfordert ist.“

Patricia Fürtbauer

HR Strategy & Communications – Executive Assistant to COHR
Lead Fair Pay@A1 Team



Ausbildung:

Wirtschaftsuniversität Wien

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Schwerpunkte: Change Management und Management

Development, Personalmanagement, Verhaltenswissenschaftlich

orientiertes Management, Entrepreneurship & Innovation, Arbeit im Wandel

Wirtschaftsuniversität Wien

Wirtschaftsrecht

Schwerpunkte: Arbeits- und Sozialrecht, Finanzmarktaufsichtsrecht,

Unternehmen in der Krise

Berufserfahrung:

Sales Development für IT Nearshoring Solutions

Institut für österreichisches und internationales Steuerrecht WU Wien

Betriebs- und Teamleitung in Eventgastronomie

Executive und Active Search



„Kann Spuren von Feminismus enthalten“

Empowering Digital Life

Evolve the **core**

Provide Best Connectivity Services
E2E, customer perceived

Optimize Customer Journeys
E2E, personalized

Simplify and Harmonize
Products, Processes, Systems,
Organization

**... to stay relevant
for customers**



Explore the **new**

Develop Eco-Systems and Partnerships
Scale, Time to Market

One 2 Many
Utilize Group Synergies

Repurpose the Workplace
Re-Skill & Development

**... to discover new
growth opportunities**

Brand

ESG

Security

REASONS WHY

- Sichert Resilienz des Unternehmens und zeigt zukunftsorientiertes und nachhaltiges Denken
- Langfristiger und nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg
- Sichert Vertrauen von insbesondere ESG-bewussten Investor:innen
- Attraktiver Arbeitgeber sein – die besten Talente anziehen und halten
- Diverse Teams sind kreativer und innovativer
- Empfundene Fairness steigern
- Kostensenkung
- Bedürfnisse und Lebensrealitäten von (neuen) Zielgruppen besser verstehen

AGENDA



01

**Intro und
Kernfragestellung**

02

**Equal Pay mit Fokus
auf Gender**

03

**Gender Pay Gap
@ A1 Österreich** inkl.
aktueller Maßnahmen

04

**Diskussion und
Fragerunde**

AGENDA



01

**Intro und
Kernfragestellung**

02

**Equal Pay mit Fokus
auf Gender**

03

**Gender Pay Gap
@ A1 Österreich inkl.
aktueller Maßnahmen**

04

**Diskussion und
Fragerunde**

AGENDA



01

**Intro und
Kernfragestellung**

02

**Equal Pay mit Fokus
auf Gender**

03

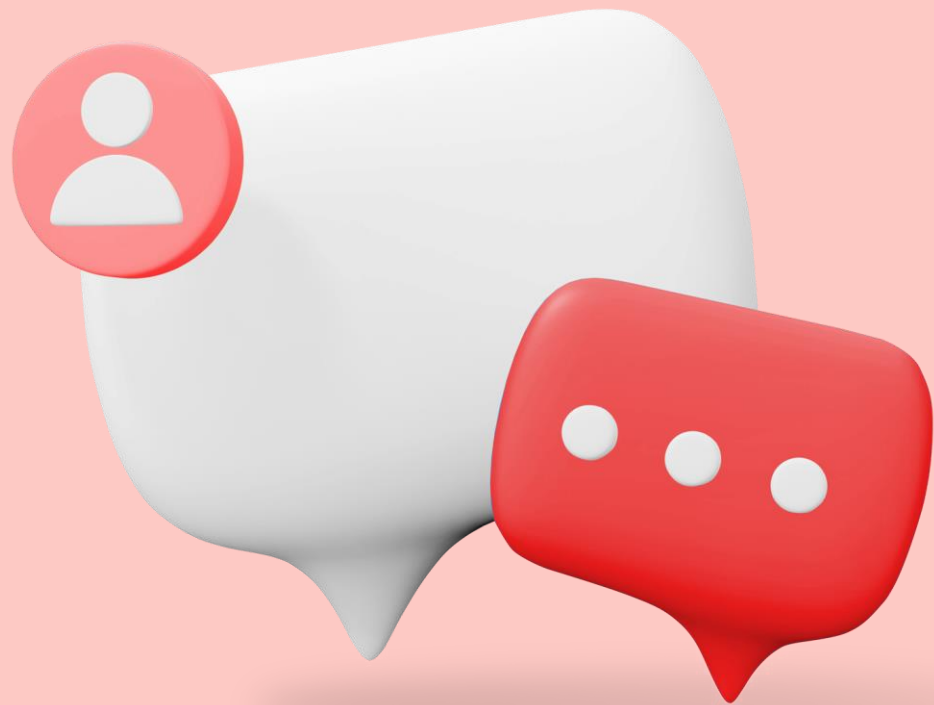
**Gender Pay Gap
@ A1 Österreich inkl.
aktueller Maßnahmen**

04

**Diskussion und
Fragerunde**

Wie hoch war der Gender Pay Gap in Österreich (2021)?

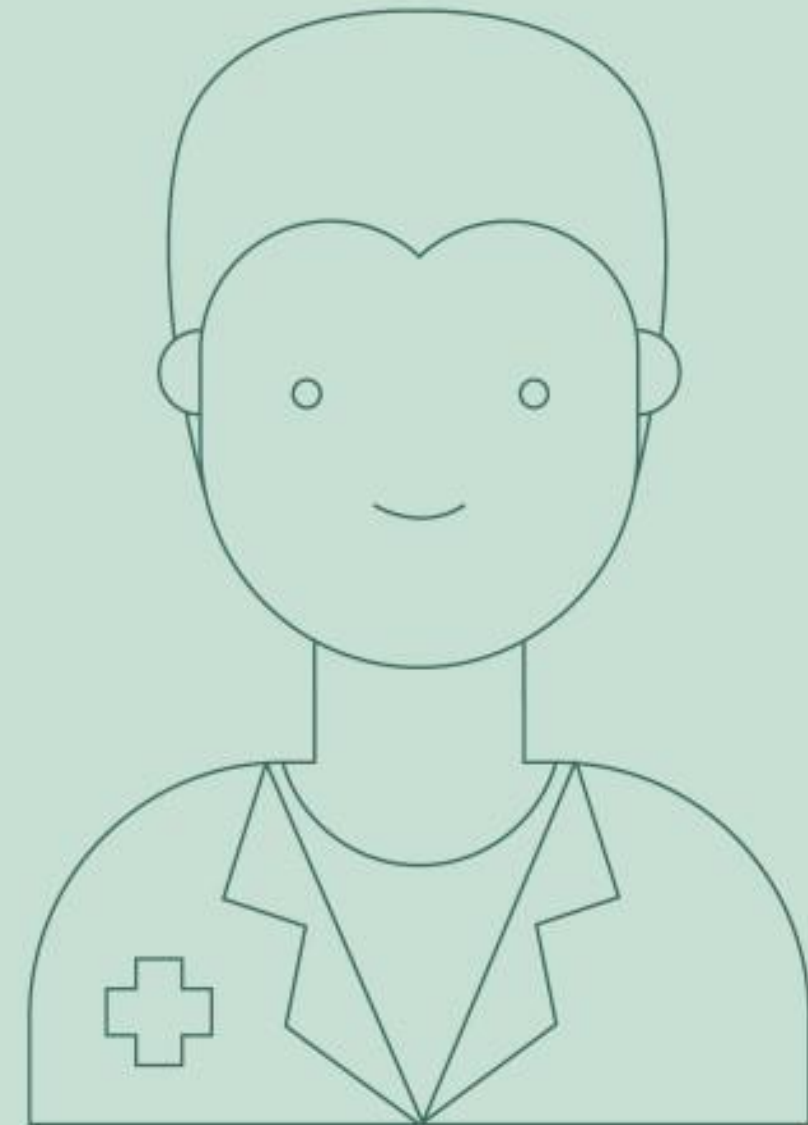
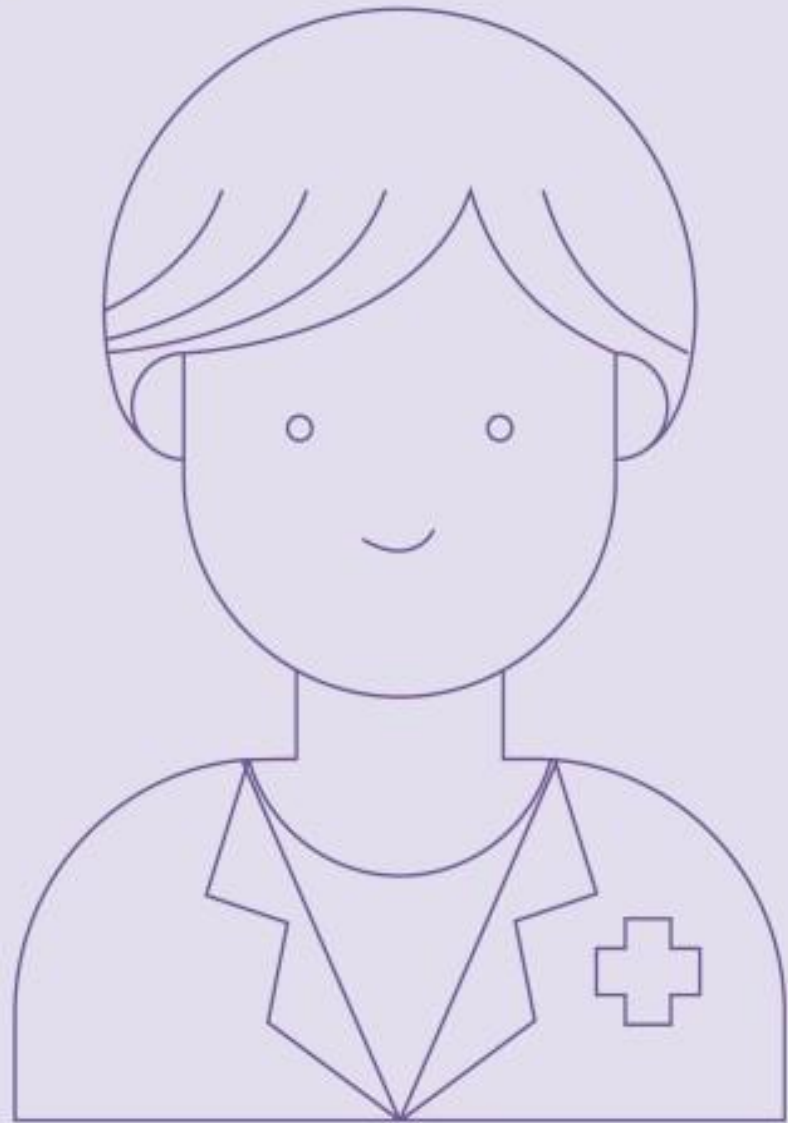
- 12%
- 18%
- 44%
- Keiner der genannten Werte



Gruppe aller Frauen vs Gruppe aller Männer



Vergleichbare Frauen und Männer



Was sind Gender Pay Gaps?

= Lohndifferenz zwischen dem Bruttogehalt von Männern und Frauen

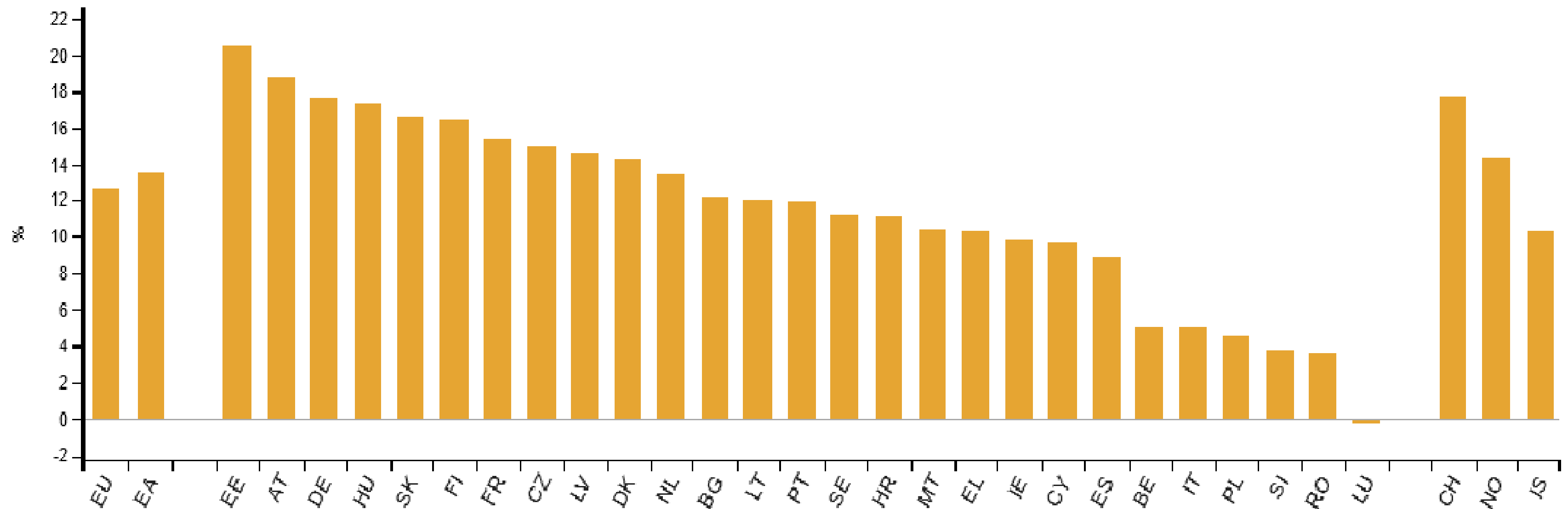
- **UNBEREINIGTER GPG**
Ohne Berücksichtigung von Faktoren wie Bildungshintergrund, Berufserfahrung, Alter, Branchenzugehörigkeit, Qualifikationen und Fähigkeiten, Arbeitszeiten, Kinder, ...
- **BEREINIGTER GPG**
werden strukturelle Faktoren berücksichtigt
- **ACHTUNG!**
Bereinigungsfaktoren sind nicht unbedingt diskriminierungs- und biasfrei und bereinigt ist nicht bloße Diskriminierung



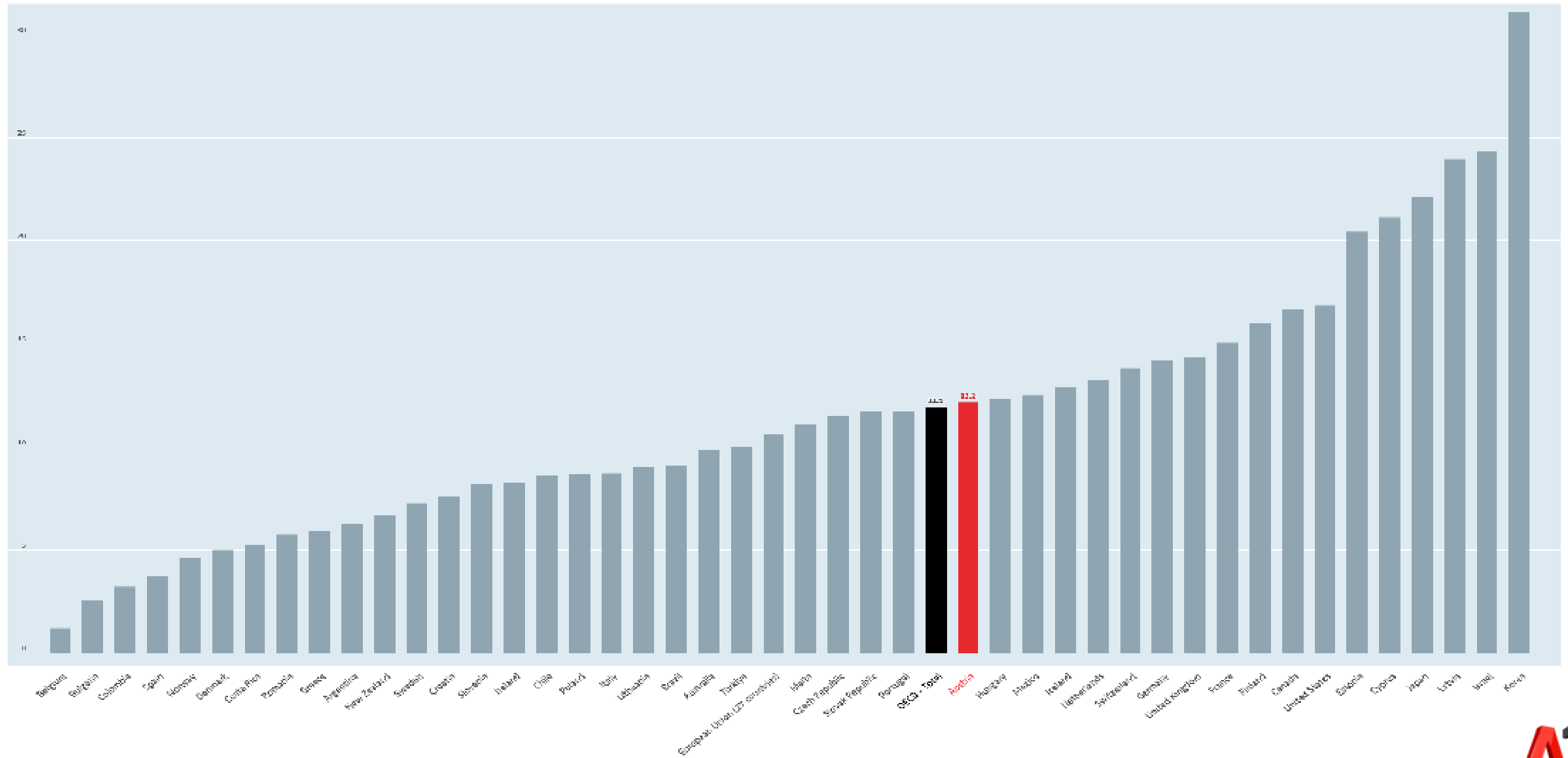
Eurostat, 2021 (AT=18,8%)

Unternehmen mit 10+ Arbeitnehmer:innen

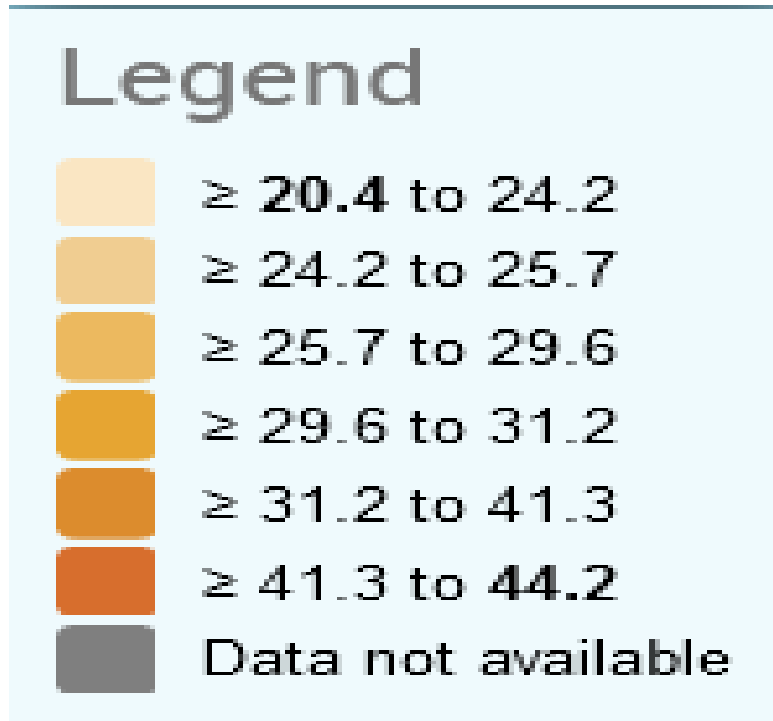
The unadjusted gender pay gap, 2021 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



OECD, 2021 – Vollzeit Arbeitnehmer:innen (AT=12,2%)

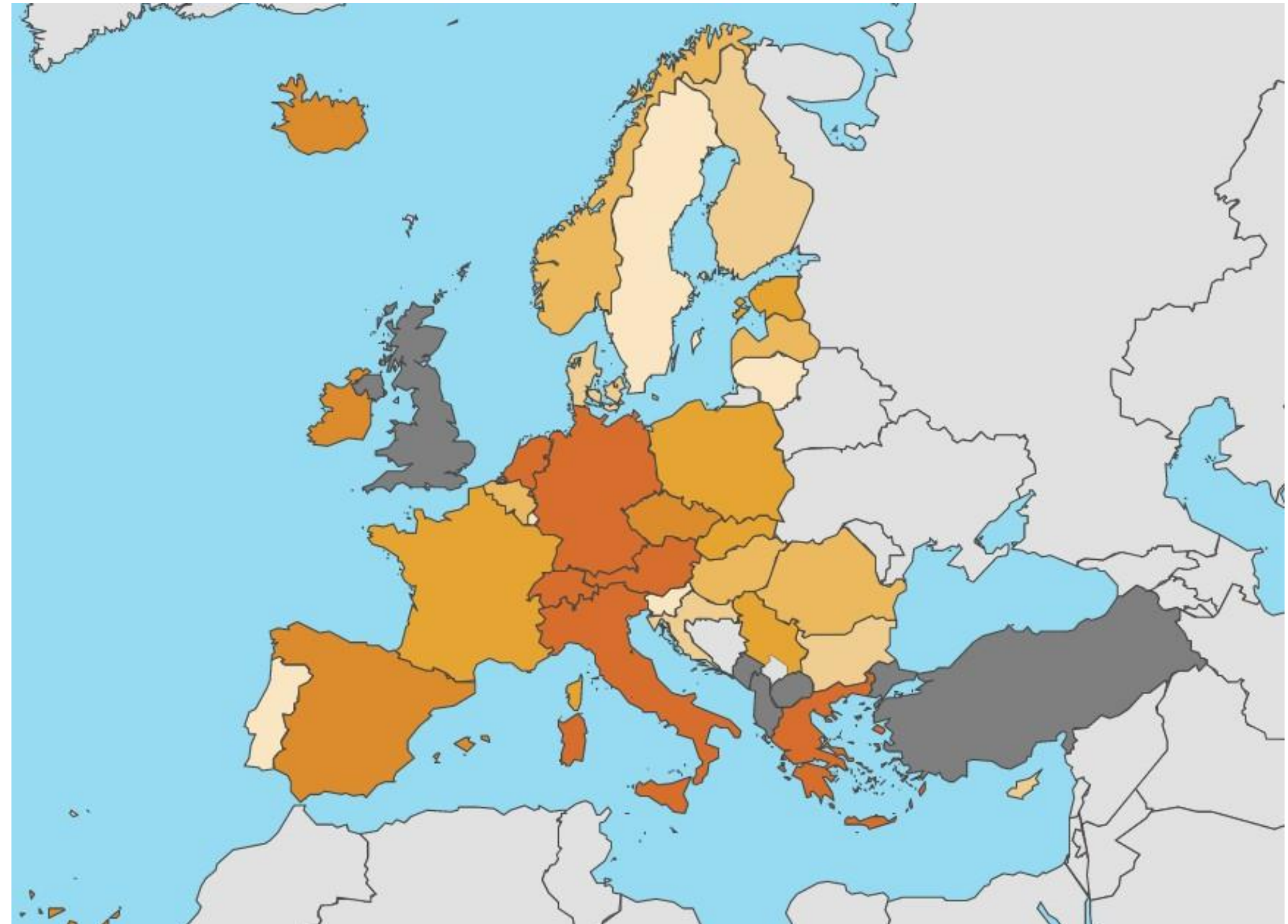


Gender Overall Earning Gaps – Eurostat (AT=44%)



$$\text{GOEG} = \frac{(E_m * H_m * ER_m) - (E_w * H_w * ER_w)}{(E_m * H_m * ER_m)} * 100$$

ALLE Männer und
Frauen im Erwerbsalter
(20-64)



Pay Gaps führen zu strukturellen generationsübergreifenden Lohnlücken

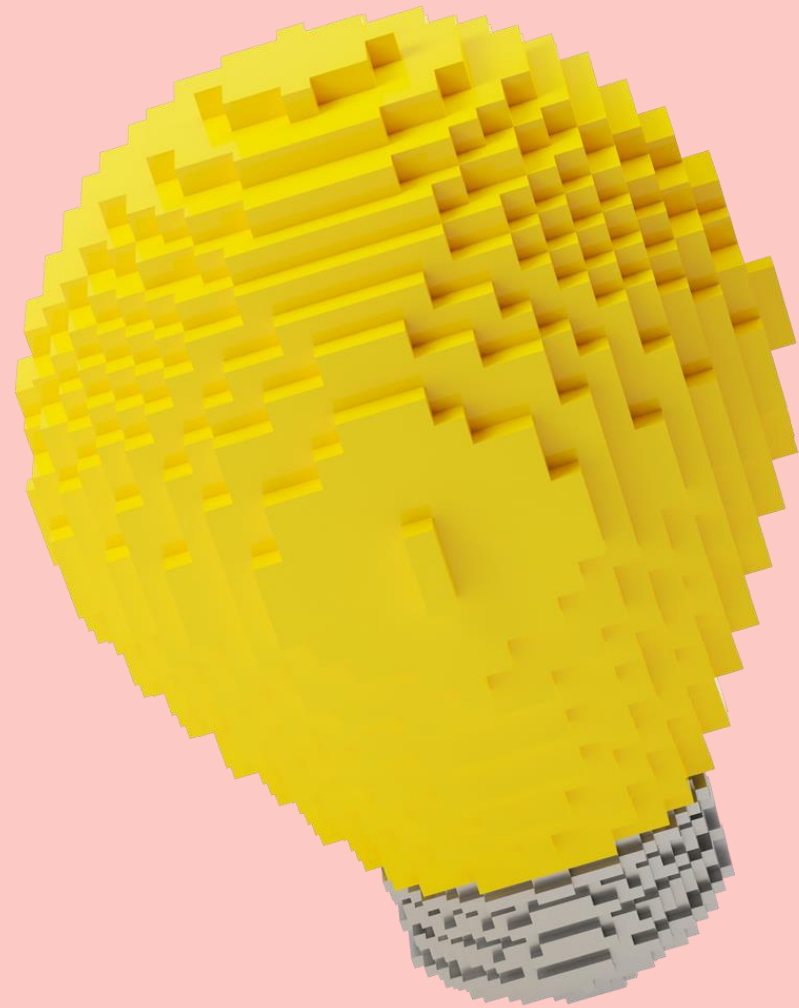
Arten von Lohnlücken

- Gender Pay Gap
- Ethnic Pay Gap
- Age Pay Gap
- Disability Pay Gap
- LGBTQIA+ Pay Gap
- Class Pay Gap
- Physical Attractiveness Pay Gap
- ...
- **Pension Gap**

Das führt in Österreich zu:

- Über 20% der Frauen 65+ sind armutsgefährdet (vgl. 13% der Männer 65+)
- 46% der Bevölkerung von Ein-Elternhaushalten sind armutsgefährdet (85% der Ein-Elternhaushalte sind alleinerziehende Mütter)
- 50% der Kinder von Alleinerziehenden sind armutsgefährdet

Take Away Points



- Es gibt unzählige Möglichkeiten und Weisen, „den“ Gender Pay Gap zu berechnen
- **Alle sind nützlich!** Sie stellen unterschiedliche Fragen an die Daten
- Egal wie berechnet, im Schnitt verdienen Frauen strukturell weniger als Männer

EU Lohntransparenz-Richtlinie RL 2023/970

Inkrafttreten:

6. Juni 2023

Nationale Umsetzungsfrist:

7. Juni 2026

Gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit



- **Kriterien**
zukünftige verpflichtende Mindestanforderungen zu Stellenbewertungen der Lohntransparenz-RL
- **AN:innen Rechte**
Informationsrechte zur Gehaltsstruktur und Stellenbewertung im Unternehmen
- **Entgeltberichte**
umfangreichere Entgeltberichte (nach Unternehmensgröße gestaffelt)
- **Gemeinsame Entgeltbewertung**
Besondere Verfahren unter Einbindungen von AN-Vertreter:innen bei Pay Gaps
- **Rechtsdurchsetzung und Strafen**
„Verschärfung“ der Beweislast zu Lasten der AG sowie abschreckende Strafen

AGENDA



01

**Intro und
Kernfragestellung**

02

**Equal Pay mit Fokus
auf Gender**

03

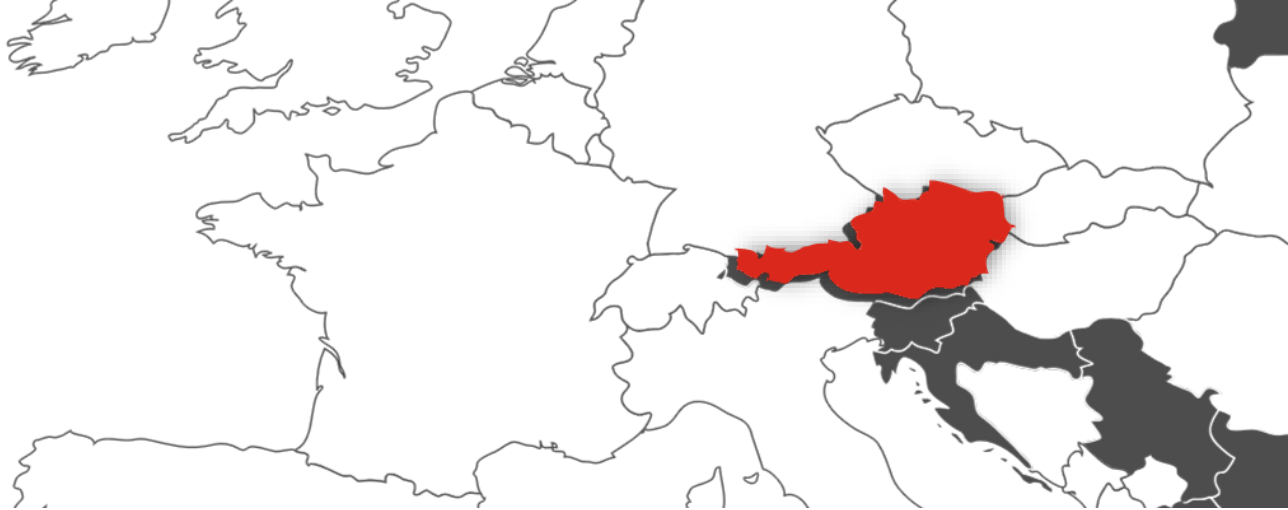
**Gender Pay Gap
@ A1 Österreich** inkl.
aktueller Maßnahmen

04

**Diskussion und
Fragerunde**

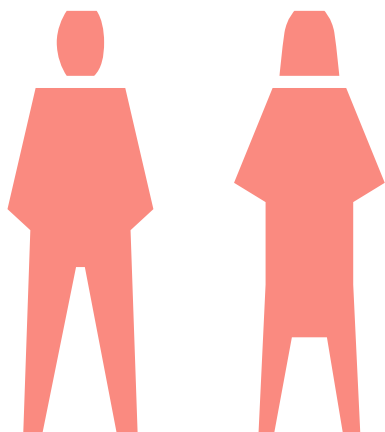
Unsere Mitarbeiter:innen

Human@Center



Mitarbeiter:innen (FTE)

6.122



Führungskräfte	552
Praktikant:innen	93
Lehrlinge	165

Gesundheitsrate

94,9%



(based on sick days 2023)

Anteil Beamt:innen

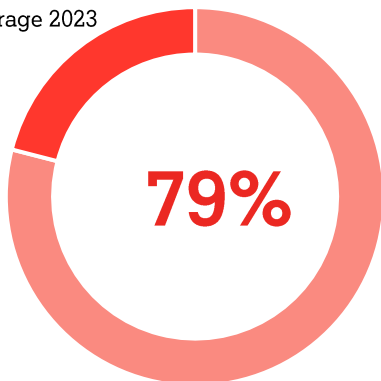


Beamt:innen 29%

Angestellte 71%

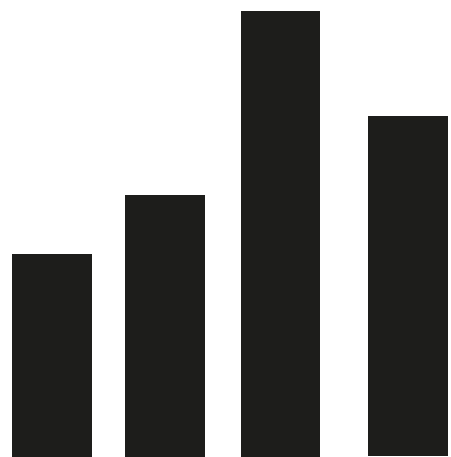
A1 als Great Place to Work

*GPTW Umfrage 2023



Altersstruktur

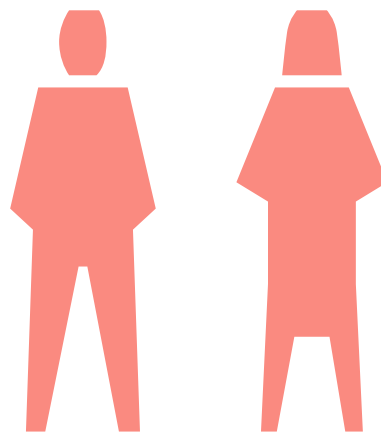
60+	5,8 %
50-59	44,1 %
40-49	29,0 %
30-39	13,0 %
20-29	8,0 %
<20	0,1%



Female Share

73%

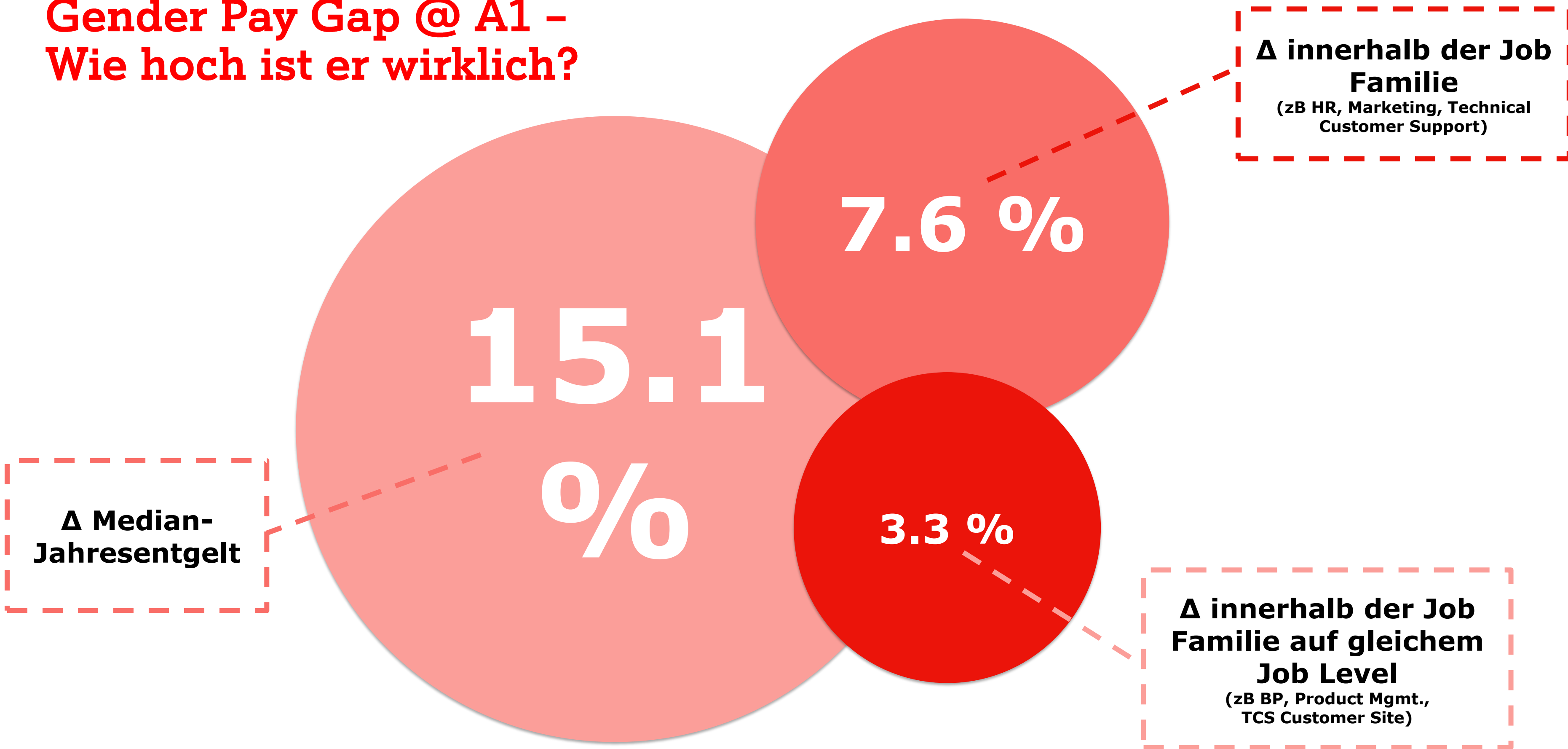
male



27%

female

Gender Pay Gap @ A1 – Wie hoch ist er wirklich?





A¹

Erkenntnisse aus den Analysen

Zwei kritische Momente: Recruiting und die Elternschaft*



Motherhood Penalty
Fatherhood Premium

- Mann mit Kind
- Mann ohne Kind
- Frau ohne Kind
- Frau mit Kind

Zusammengefasste Erkenntnisse

- Es gibt **unternehmensweit einen Gender Pay Gap @A1** zu Ungunsten von Frauen
- GPG bei **Beamt:innen** niedriger als bei Angestellten (5,4%)
- GPG ist beim **Grundgehalt niedriger als beim Gesamtentgelt**
- GPG ist unter **Vollzeitkräften am höchsten**
- GPG in **MINT Jobs höher** als Nicht-MINT Jobs
- **Karenz hat nur sehr geringen negativen Einfluss** auf die Gehaltsentwicklung von Frauen, **aber die Elternteilzeit danach**
- **Frauen arbeiten eher in Teilzeit**, vor allem wenn sie kleine Kinder haben, Männer arbeiten eher in Teilzeit wenn sie näher am Ruhestand sind
- **GPG in Management** Positionen höher
- Innerhalb der Job Family und auf gleichem Job Level:
(annähernd) gleicher Lohn für gleiche Arbeit ABER Zugang zu besserbezahlten bzw. Führungspositionen für Frauen schwieriger bei A1
- **Großteil des GPG kann nicht erklärt werden**





A¹

Action Points & Maßnahmen

Was hilft?

Vorgehensweise und Maßnahmenempfehlungen

1. Mitarbeiter:**innen-Selbstbewertungen eliminieren**
2. **Blinde Hiring Prozesse**, Einstellungskommissionen
3. Ermutigen und unterstützen **Netzwerke im Unternehmen.**
4. **Mentoringprogramme.**
5. **Flexibilität**

"Die geschlechtsspezifische Lohnlücke würde erheblich reduziert und könnte sogar verschwinden, wenn Unternehmen keinen Anreiz hätten, Personen übermäßig zu belohnen, die lange arbeiten und zu bestimmten Zeiten arbeiten" (Goldin, 2014, S. 1091).

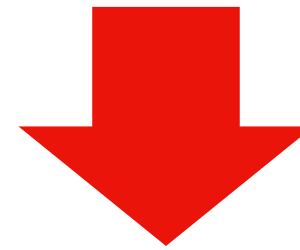
6. Transparenz!!

LTI Target Definition and Timelines

2025

Reduce **Gender Pay Gap** (as defined in CSRD) **by 15%** compared to YE 2022

Reduce **Equal Pay Gap by 80%** compared to YE 2022



A1 Austria

Reduce by **1/3 in 2024**

Reduce by **2/3 in 2025**



Maßnahmen 2024

Maßnahmen 2024 ff

Analyse & Data

- Umfangreiche Datenanalyse
- Job Architektur und Job Grading
- Identifikation von GPG Hebeln
- Identifikation von Hardship Cases
- Datenberichtigung
- GPG Reporting
- Compensation Dashboard

Kommunikation & Events

- LTI Targets der (Group) Vorstände zur Schließung des GPG/EPG
- Internes Fair Pay Event
- Deep Dive Sessions zum Einkommensbericht
- Workshops „Besser verhandeln“
- Aufklärung FK und MA:innen
- Empfundene Fairness adressieren
- Austausch in HR Community
- Workshops mit Expert:innen (Arbeitsrecht, Fair Pay, Job Architektur, ...)

Diversity, Equity & Inclusion

- Female und Female Leader Share Targets für (Group) Vorstände
- Female Empowerment Programm
- Frauen-Fokus bei Nachwuchsprogrammen (Lehrlinge, Dual-Studierende, Praktikantinnen, Graduates)
- MINT Changer:innen, MINT Sisters, Mini MINT Initiative,...
- Verpflichtende Unconscious Bias Trainings
- Interessensgruppen und Communities wie women@A1, Teilzeit-Community etc.

Verankerung in Unternehmensprozessen

- Unbiased Recruiting- und Gehaltsprozesse
- Höhere Vorschlagswerte für Frauen im Gehaltserhöhungsprozess
- Wiedereinstiegscheck des Gehalts nach Karenz/Mutterschutz
- Schwerpunkt Skill Development von MINT Expertinnen
- Inklusive und Zielgruppengerechte Ansprache bei Jobausschreibungen
- Teil der ROAD Dialoge

AGENDA



01

**Intro und
Kernfragestellung**

02

**Equal Pay mit Fokus
auf Gender**

03

**Gender Pay Gap
@ A1 Österreich inkl.
aktueller Maßnahmen**

04

**Diskussion und
Fragerunde**

Einfach mal
machen.

Könnte ja
gut werden.





A1



Zeit für
EURE FRAGEN

| A¹ Austria

Wir übernehmen Verantwortung. **A¹**

