

Fair Pay ist weit mehr als nur Gehalt

Fit werden bis zur EU Direktive zu Lohntransparenz und Entgeltgleichheit

WU
EXECUTIVE
ACADEMY

22. Mai 2025

Martina Ernst, MBA

Mag. Christina Gerger



WU Executive Academy

Weiterbildung auf höchstem Niveau



OFFENE PROGRAMME

- Executive MBA
- Master of Legal Studies
- Universitätslehrgänge
- Kompakte Weiterbildungsprogramme

CUSTOM PROGRAMS

- Weiterbildungsprogramme für Unternehmen
- Management & Leadership Development
- Strategie, Innovation, Digitale Transformation
- In-House Executive MBA

Martina auf einen Blick



- Gründerin FairEqualSolutions FlexCo mit 3 Marken: SalaryNegotiations, ColourfulCareer and FairEqualPay
- WU Executive Academy Career Partnerin & akademische Leitung People & Culture Management
- Vorstand im Int. Adv. Board und bei Female Leaders Netzwerk der WUEA und im Int. Adv. Board des EngageEU für WU
- Head of HR (Erste Bank)
- Globale HR-Rollen (UniCredit Austria und HQ Milan)
- Managing Director CSE Europe & Aufsichtsrats-Präsidentin (Berlitz)
- Systemische Beratung Neuwaldegg & Executive Business Coaching ICF
- Global Executive MBA & Controller Diploma & Master
- Feldenkrais Practitioner

'Get the compensation right'

„The best strategy is to get the compensation right and then get it out of sight.

Effective organizations compensate people in amounts and in ways that allow individuals to mostly forget about compensation and instead focus on the work itself.” (Dan Pink)



Tabu-Thema Gehalt – und warum es an Bedeutung gewinnt

Notwendigkeit?

Sind regulatorische Anforderungen eine hinreichende Bedingung?

Wie geht Equal Pay?

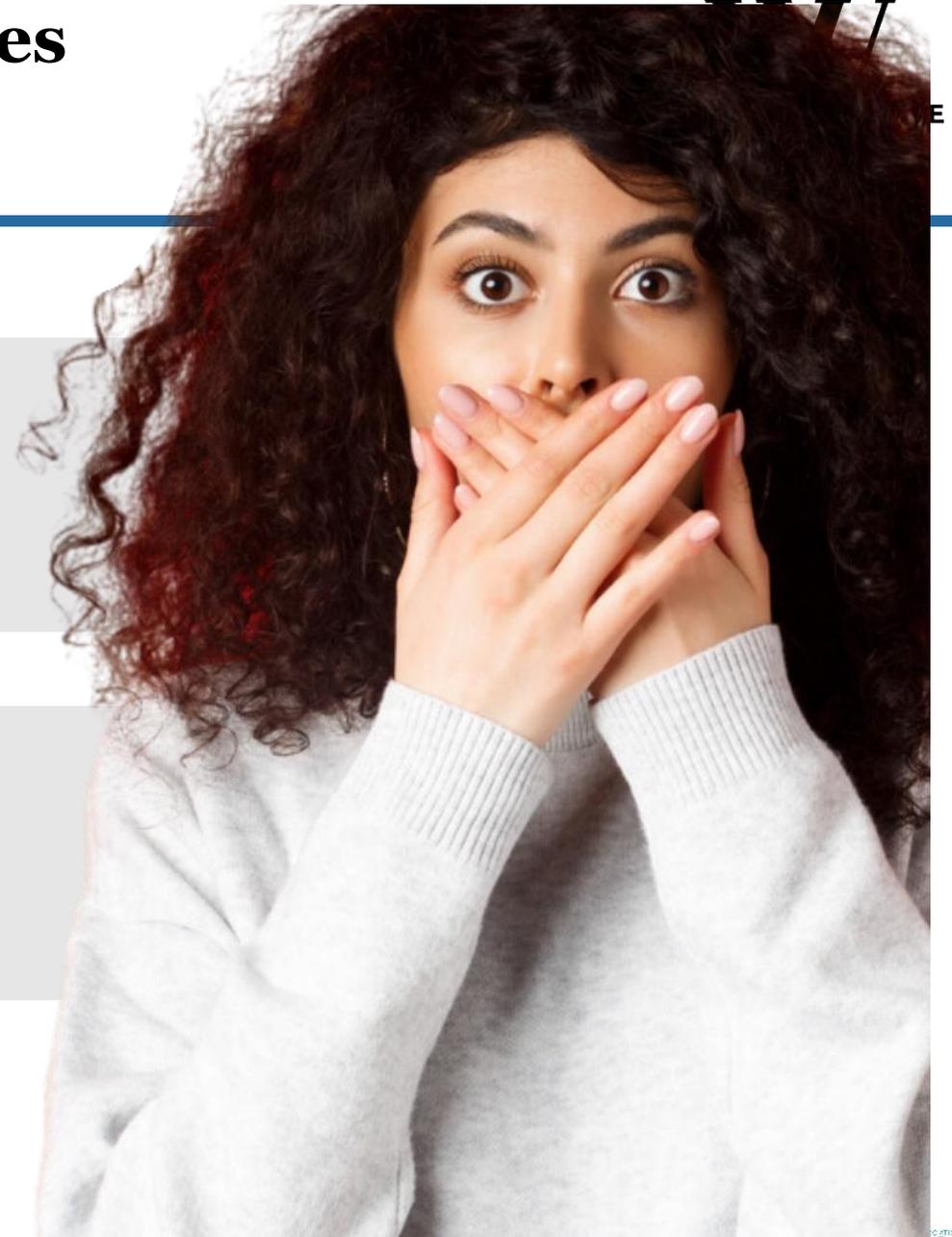
Wie transparent soll Gehalt sein und wie geht #fairPAY?

Leadership

Was leisten Management und Führungskräfte in punkto Vergütung?

Unternehmenskultur

Wie hängen Kultur und Vergütung zusammen?



Derzeitige Vergütungstrends laut Forbes

- 1 Vergütung ist nicht mehr Tabu – Vergütungs-Knowhow im Unternehmen erhöhen
- 2 In Krisenzeiten sind Bonus, Sozialleistungen und Lern- & Entwicklungs-Angebote besonders wichtig
- 3 Gleiche Bezahlung für gleiche Funktion wird immer wichtiger – auch für Investoren

<https://www.wtwco.com/en-IL/Insights/2022/12/2023-pay-trends-across-industries>

Vergütungstrends (wtw et al.)

Kosten-Fokus

1

Employee Experience:
holistischer
Vergütungsansatz

2

Markt-Benchmarks
& internes
datengestütztes
Pay Equity

3



Warum jetzt?

1

Der Markt ist längst transparent

kununu  glassdoor 

2

GenZ fordert Transparenz und Equal Pay
Notwendigkeit neuer Skills

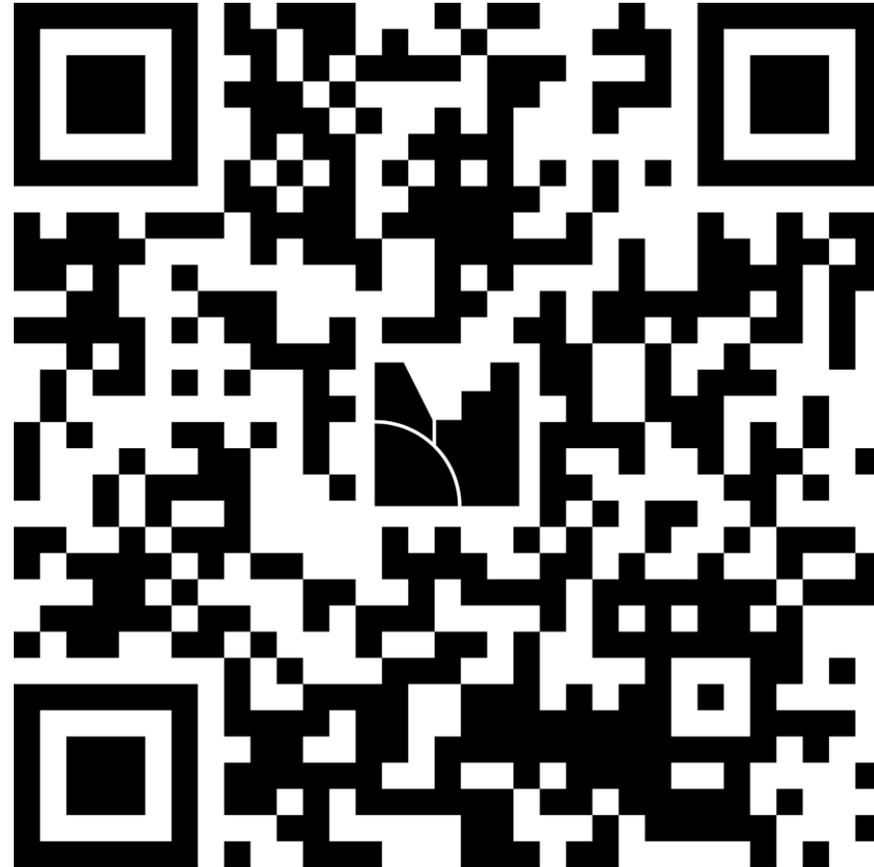
3

ESG Berichtspflicht und EU-Direktive zu
Lohntransparenz und Entgeltgleichheit

Deine Mitarbeitenden sind es wert

Wie geht's Euch mit Equal Pay und Lohntransparenz?

- [www.menti.com 3672 7571](https://www.menti.com/36727571)



Zwei Tanker müssen befüllt werden



ESG

EU-Direktive
Lohntransparenz &
Equal Pay

ESG-Kriterien: Investoren fordern faire Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung



Environmental

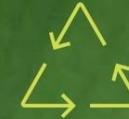
- Investitionen in erneuerbare Energien
- effizienter Umgang mit Energie und Rohstoffen
- umweltverträgliche Produktion
- geringe Emissionen in Luft und Wasser



Social

Bewertung von Investments anhand sozialer und gesellschaftlicher Aspekte:

- Einhaltung zentraler Arbeitsrechte
- hohe Standards bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- faire Bedingungen am Arbeitsplatz, angemessene Entlohnung sowie Aus- und Weiterbildungschancen
- Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit
- Durchsetzung von Nachhaltigkeitsstandards bei Zulieferern



Governance

Bewertung von Investments nach Art der Unternehmensführung

- transparente Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und Bestechung
- Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene
- Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen
- der Umgang mit Whistleblowing

2 von 3 Kriterien:
>=1000 Mitarbeitende
>=EUR 50 Mio. Umsatz
>=EUR 25 Mio Bilanzsumme

EU-Richtlinie über Entgeltgleichheit und Lohntransparenz 1/3

Gültigkeit

- Gilt für Arbeitgeber:innen im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich
- Umsetzung in nationales Recht bis 06-26

Berichtspflicht der Organisation

- Berichtspflicht ab 2027
- Jährlicher Bericht (falls mehr als 250 Beschäftigte) über bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap
- Für kleinere Organisationen (zunächst ab 150 Beschäftigten) alle drei Jahre.
- Veröffentlichung der Reports



EU-Richtlinie über Entgeltgleichheit und Lohntransparenz 2/3

Entgelttransparenz im Recruiting

- Spezieller Paragraph für Bewerber:innen (Artikel 5)
- Einstiegsgehalt oder Entgeltspanne mit objektiven & geschlechtsneutralen Kriterien
- Frage nach aktuellem Gehalt/Lohn ist tabu

Rechte der Mitarbeitenden

- Gilt für alle Arbeitnehmer:innen in einem Beschäftigungsverhältnis
- Auskunft über die durchschnittlichen Gehälter/ Geschlecht bei gleichwertiger Arbeit
- Auskunft über die Kriterien zur Bestimmung des Entgelts und der beruflichen Entwicklung – gilt nicht nur für Gender (intersektionelle Diskriminierung)
- Vertragliche Verschwiegenheitspflicht über Gehalt wird aufgehoben
- Beweislast bei Unternehmen im Falle eines Gaps



EU-Richtlinie über Entgeltgleichheit und Lohntransparenz 3/3

Bei Nichteinhaltung richtungsweisende Sanktionen

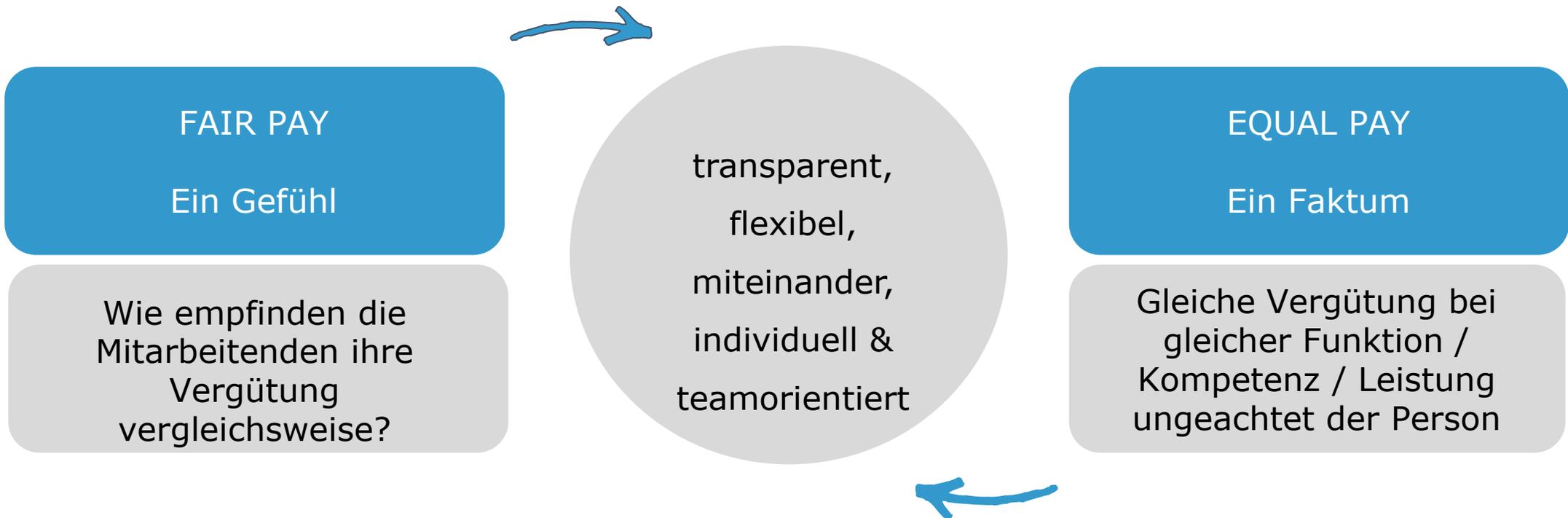
- Nichtberücksichtigung bei öffentlichen Ausschreibungen
- Schadenersatz für Beschäftigte: vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni und Sachleistungen
- Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen (u.A. Geldbußen)
- Die Beweislast bei Verstößen liegt bei den Arbeitgeber:innen

Bei Gender Pay Gap >5%

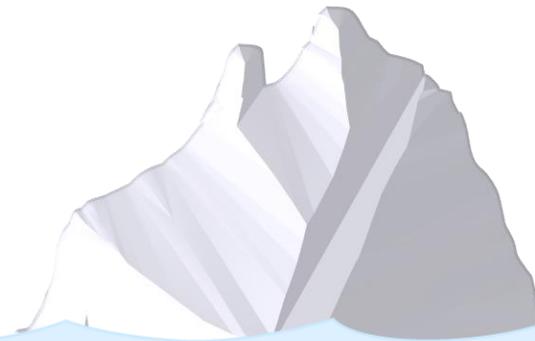
- 6 Monate Zeit für Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat



Faire Vergütung ist ein Entwicklungsprozess und startet mit dem Mindset des Managements



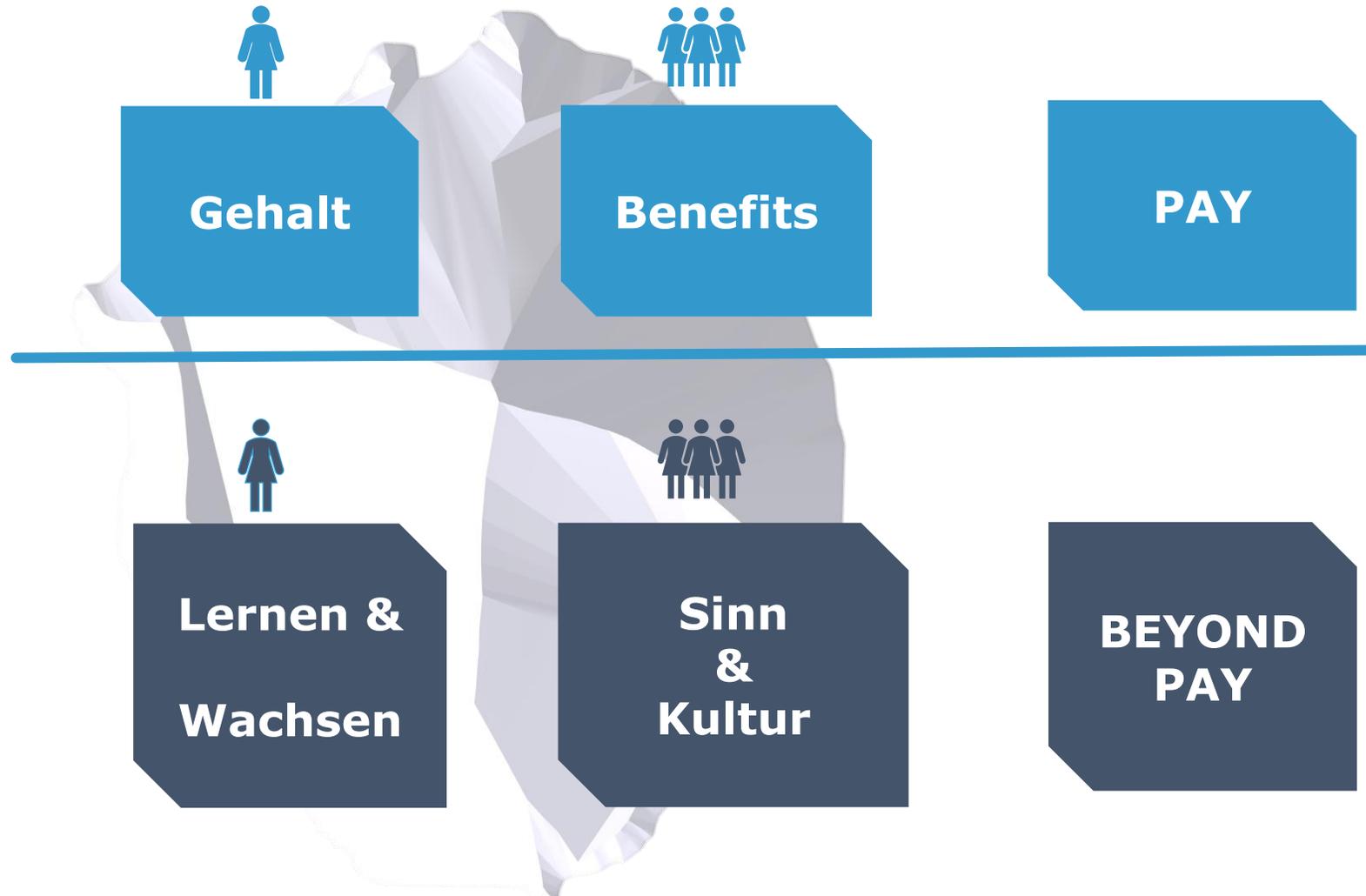
PAY



... ist nur die Spitze des Eisbergs



Total Reward ist mehr als Vergütung

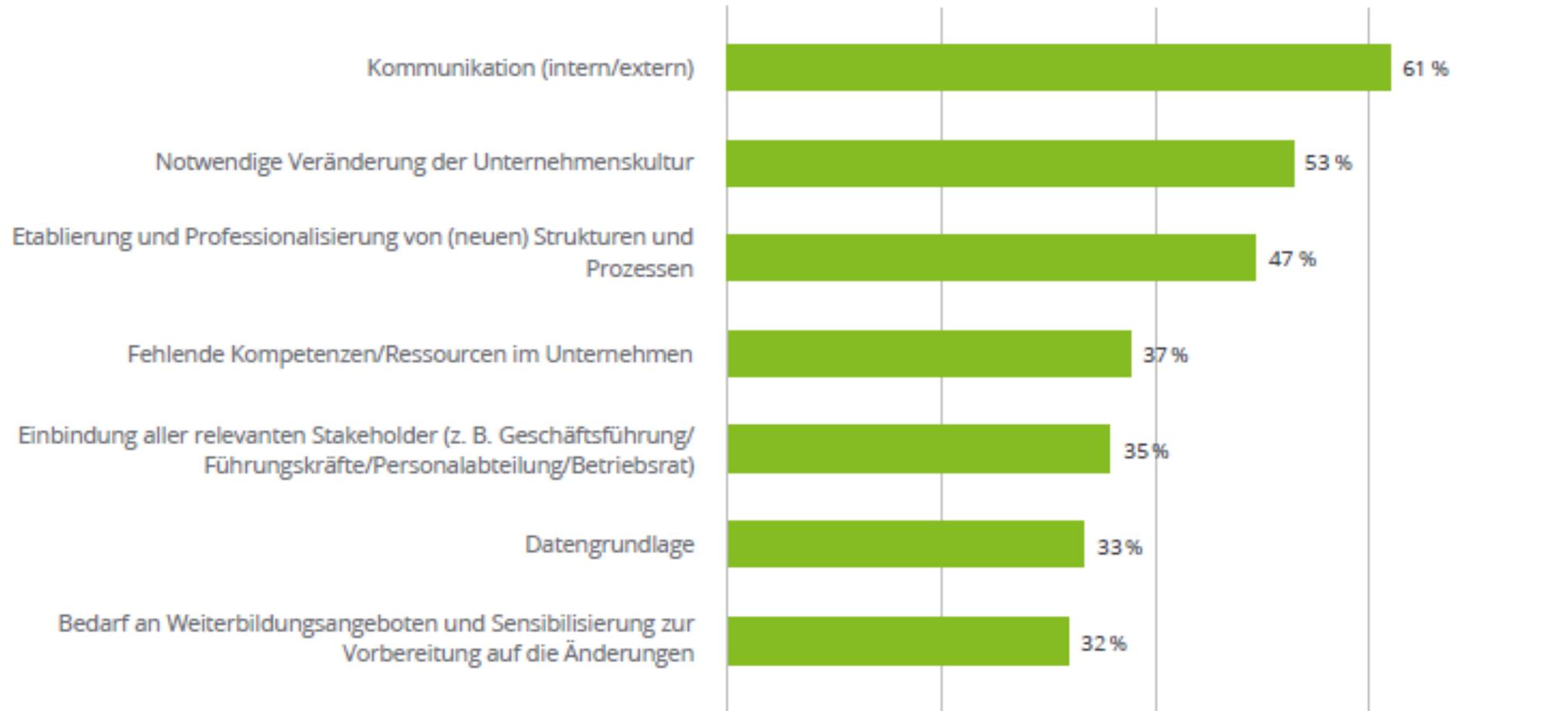


Wo seht Ihr die größten Herausforderungen beim Thema Lohntransparenz?

- [www.menti.com 8629 2581](https://www.menti.com/86292581)



Die größten 3 Herausforderungen beim Thema Lohntransparenz und Entgeltgleichheit*)

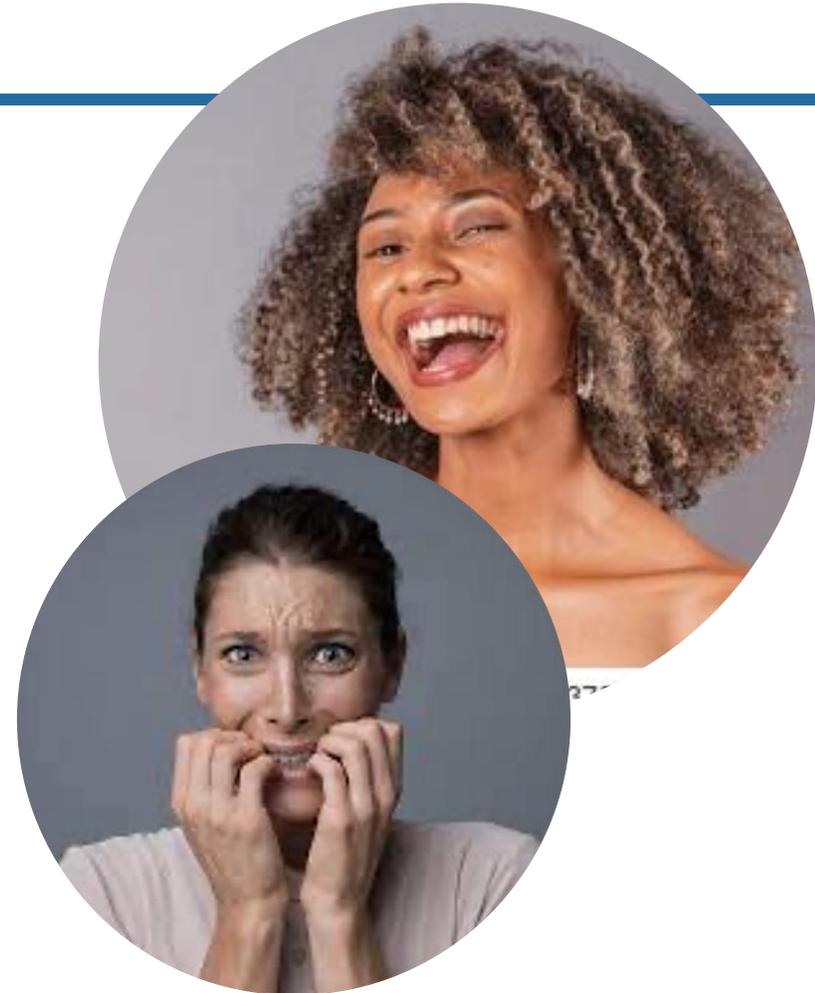


*) Deloitte: Studie zum Weltfrauentag 2025

Gehaltsthemen sind moments that matter'...

... Momente der Freude, der Frustration, der Angst etc., in denen Mitarbeitende besonders empfindlich und verletzlich sind

Sie können die Employee Experience nachhaltig positiv oder negativ beeinflussen



Was Mitarbeitende bei Vergütung erwarten

Traditional Pay

Bezahlung

- KV-Orientierung

Entwicklung:

- Unklares Regelwerk
- Nur mit SponsorIn
- Top Down
- Wenig Diversität

Kultur:

- Kurzfristige Einzelperformance
- Vorwiegend Wettbewerb
- intransparente Bewertungskriterien

Fair & Equal Pay

Bezahlung

- Markt-Orientierung
- Gleiches Gehalt für gleiche Funktion/ vgl.bare Leistung
- Flexibilität

Entwicklung:

- Klare, transparente Regeln
- Kompetenz-Orientierung
- FK als Coach
- Wachstumsmöglichkeiten

Kultur – Wir-Denken:

- Nachhaltige Einzel- UND Team-Performance
- Klare Kriterien im Unternehmen
- Sinn & Inklusion
- Fairness



Fairness und Transparenz ist nicht nur für Mitarbeitende gut

give

take

Transparenz
Fairness

Engagement
Produktivität



Fairness lohnt sich für alle

Fairness

Klare und nachvollziehbare Kriterien und Richtlinien erhöhen das Gefühl von Fairness.

Wertschätzung

Gleichwertige Vergütung, flexible Arbeitsbedingungen und offene Feedback-Kultur erhöhen das Gefühl der Wertschätzung

Transparenz

Je offener und transparenter die Prozesse und Strukturen rund um das Thema Vergütung, desto leichter wird die Kommunikation darüber

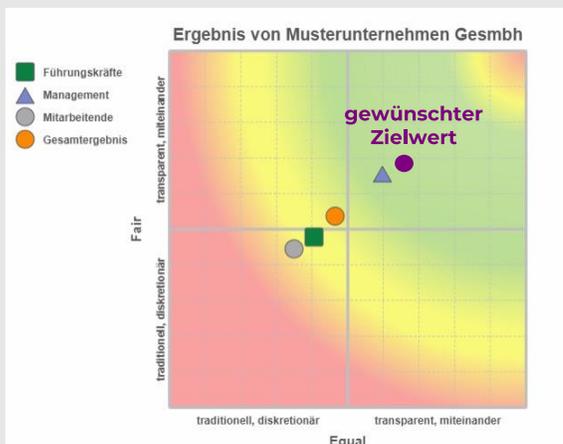
Top-Arbeitgeber:in

Fairness, Gleichstellung und Transparenz sind klare Forderungen der GenZ und wichtig, um die best geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu halten



... weil Ihr es wert seid

FairEqualPay bringt's auf den Punkt



Auf dem Weg zum Employer of Choice besonders beim Tabuthema Gehalt...

- Management & Führungskräfte unterstützen beim Gehalts-Dialog
- mit Transparenz und Klarheit Kostensteigerung entgegenwirken
- Mitarbeitende einbinden
- mit dem APP-basierten FairEqualPay Assessment sofort die richtigen Schritte setzen zu attraktiver Vergütung

Detaillierte Heatmap für Musterunternehmen Gesmbh

Equal Zielwert: 60 Start gelber Bereich: 45,6 Fair Zielwert: 60 Start gelber Bereich: 45,0

Musterunternehmen Gesmbh - PROZESSE PAY	Mitarbeitende	Management	Führungskräfte	Gesamt
1. Job- bzw. Skill-Systematik/Marktwert/Gehaltsbandbreite - Fair	52	64	59	60
Wir wissen, unter welchen Bedingungen man in eine nächsthöhere Position aufsteigen kann	54	77	67	69
Wir verstehen den Zusammenhang zwischen Job/Skill-Systematik, Marktwert und Gehaltsbandbreite	35	61	55	54
Wir wissen, wie hoch die Gehälter im Vergleich zum Branchendurchschnitt liegen	67	58	55	59
1. Job- bzw. Skill-Systematik/Marktwert/Gehaltsbandbreite - Equal	33	62	51	54
Das Unternehmen analysiert die Mitarbeitende - Diversität (Geschlecht/ Alter/ Nationalität/Mutter/Teilzeit/besondere Bedürfnisse) pro Job/Skill-Level	34	71	48	56
Die Eltern/Pflege-Karenz wird bei der gehaltlichen Entwicklung berücksichtigt, um Diskriminierung zu vermeiden	32	57	54	52

... im Einklang mit Purpose, Vision und Kultur.



Transparenz Fairness Engagement Profitabilität

Fill in
your
**SKILL
GAPS.**



Custom Programs
Maßgeschneiderte Weiterbildung
für Ihr Unternehmen



[Lehrgang People & Culture Management](#)



[Custom Programs](#)



Martina Ernst

martina.ernst@fairequalsolutions.com

+43 664 9697876