



FairEqual Pay

FairEqualPay pays off

Vom Schrecken zum Nutzen der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie

Martina Ernst

Die Entgelttransparenz-Richtlinie kommt

Bitte nicht! Noch ein Compliance-Projekt!

Wir können uns ein weiteres Bürokratiemonster nicht leisten – und schon gar kein so teures!

Wenn die Gehaltsbänder offenliegen, will doch sofort jede:r das Maximum verdienen!



FairEqual Pay

Wer von Ihnen möchte

...fair vergütet werden?



FairEqual Pay



Zwei Fälle aus der Praxis

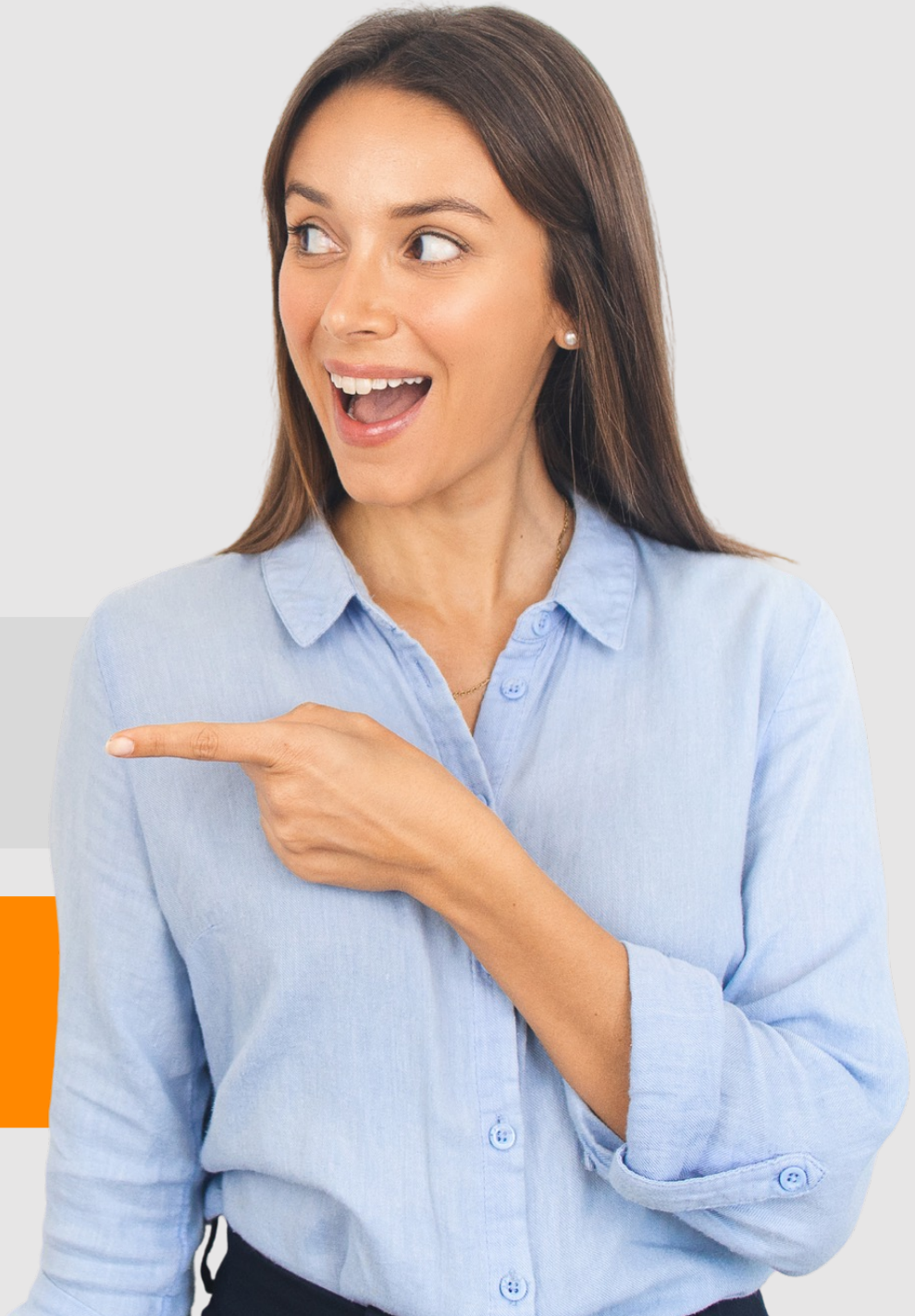
1 Sofie, Leitung Key Account, ist seit 7 Jahren im Unternehmen

2 Biotech Start-Up ist bereits nach 5 Jahren auf 50 Mitarbeitende gewachsen

Die zentrale Frage

~~Was kostet die Richtlinie?~~

Was kostet es uns, wenn wir nichts verändern?



FairEqual Pay



Was kostet mehr?

Fall 1: Sofie, Leitung Key Account, verlässt das Unternehmen.

1 Die Entscheidung: Sofies Gehalt bleibt unverändert: eine Anpassung um circa 20 % unterbleibt.

2 Gegenrechnung zu den direkten und indirekten Folgekosten mit folgenden Annahmen:

- Nachbesetzung zum Marktniveau: 20% mehr Gehalt
- Personalberatung kostet für Senior-Positionen: rund 20 % bis 30 % eines Jahresgehalts
- Vakanz und Einarbeitung: mindestens 3–6 Monate reduzierte Produktivität
- Zwei Kundenbeziehungen müssen neu aufgebaut werden

Die Botschaft im Team: ‚Langjähriges Engagement zählt nicht‘



Was kostet mehr?

Fall 2: Biotech-Start-Up ohne Vergütungsstrategie

1

Die Entscheidung: Vergütung ad hoc

- Es entscheiden Dringlichkeit, Marktlage und Verhandlungsgeschick
- Die ‚Besten' werden flexibel am Markt eingekauft
- Weder Regelwerk noch Kriterien & Gehaltsband je Funktion

2

Gegenrechnung: direkte und indirekte Folgekosten

- 30 % der Gehälter liegen über dem Marktniveau: dauerhaft höhere Personalkosten
- Teures Nachziehen im Bestand, sobald Unterschiede sichtbar werden
- Skills-Aufbau oder Zukauf: Kosten nicht kalkulierbar
- Personalkosten-Vorschau für Investor:innen nicht belastbar

Verhandelt statt begründet – und damit nicht planbar.

Auch Nichtstun hat seinen Preis

Transparenz herstellen

- Gehaltsbänder und Kriterien je Funktion definieren
- Bestehende Gehälter analysieren und begründen
- Gehälter wo nötig anpassen
- Aufwand und Kosten: planbar und budgetierbar



Nichts ändern

- Willkürliche Entscheidungen ohne Erklärbarkeit
- Misstrauen und Gerüchte – bis hin zu Dienst nach Vorschrift
- Abwanderung und Nachbesetzung zum Marktniveau
- Kosten entstehen dauerhaft und sind unkalkulierbar

Die Richtlinie erzeugt die Probleme nicht, sie macht nur sichtbar, was oft schon lange schwelt

PAY



... ist nur die Spitze des Eisbergs



FairEqual Pay

Es geht nicht nur um Kosten

Eigentlich ist Gehalt
nur ein Hygienefaktor, aber Gehaltsgespräche
sind immer:

‘moments that matter’



Gehalt braucht Haltung!
Es geht um Wert-Schätzung!

FairEqual Pay

Gehalt braucht Haltung – und eine neue Sprache der Gehaltsklarheit

Früher

Wer am lautesten verhandelt, gewinnt.

- Gehalt ist das Ergebnis einer Verhandlung
- Wer nicht fragt, bleibt zurück
- Führungskräfte entscheiden willkürlich



Zukünftig

Was zählt, sind Kompetenz, Verantwortung und Wertbeitrag.

- Kriterien machen aus Verhandlung einen fairen Dialog auf Augenhöhe
- Gleiche Chancen – unabhängig vom Auftreten
- Führungskräfte können Entscheidungen begründen

Die Umsetzung der Richtlinie ist mehr als ein Transparenzprojekt.
Sie ist ein Führungs- und Kulturprojekt.

Compliance setzt den Rahmen

Kultur macht den Unterschied



FairEqual Pay

Fairness und Transparenz sind nicht nur für Mitarbeitende gut

give

take



Transparenz

Fairness

Retention, Engagement

Planung, Performance, Produktivität

Rating, Reputation, Attraktivität

Transparenz ➡ Fairness ➡ Vertrauen ➡ Engagement ➡ Produktivität ➡ Profit

FairEqual Pay

Unsere Mission für Unternehmen

FairEqual Pay

pays off,
weil die Unternehmen und
Mitarbeitenden es wert sind!





Martina Ernst

martina.ernst@fairequalsolutions.com

+43 664 9697876

FairEqual Pay

Salary Negotiations

Colourful Career

Salary Negotiations

FairEqual Pay

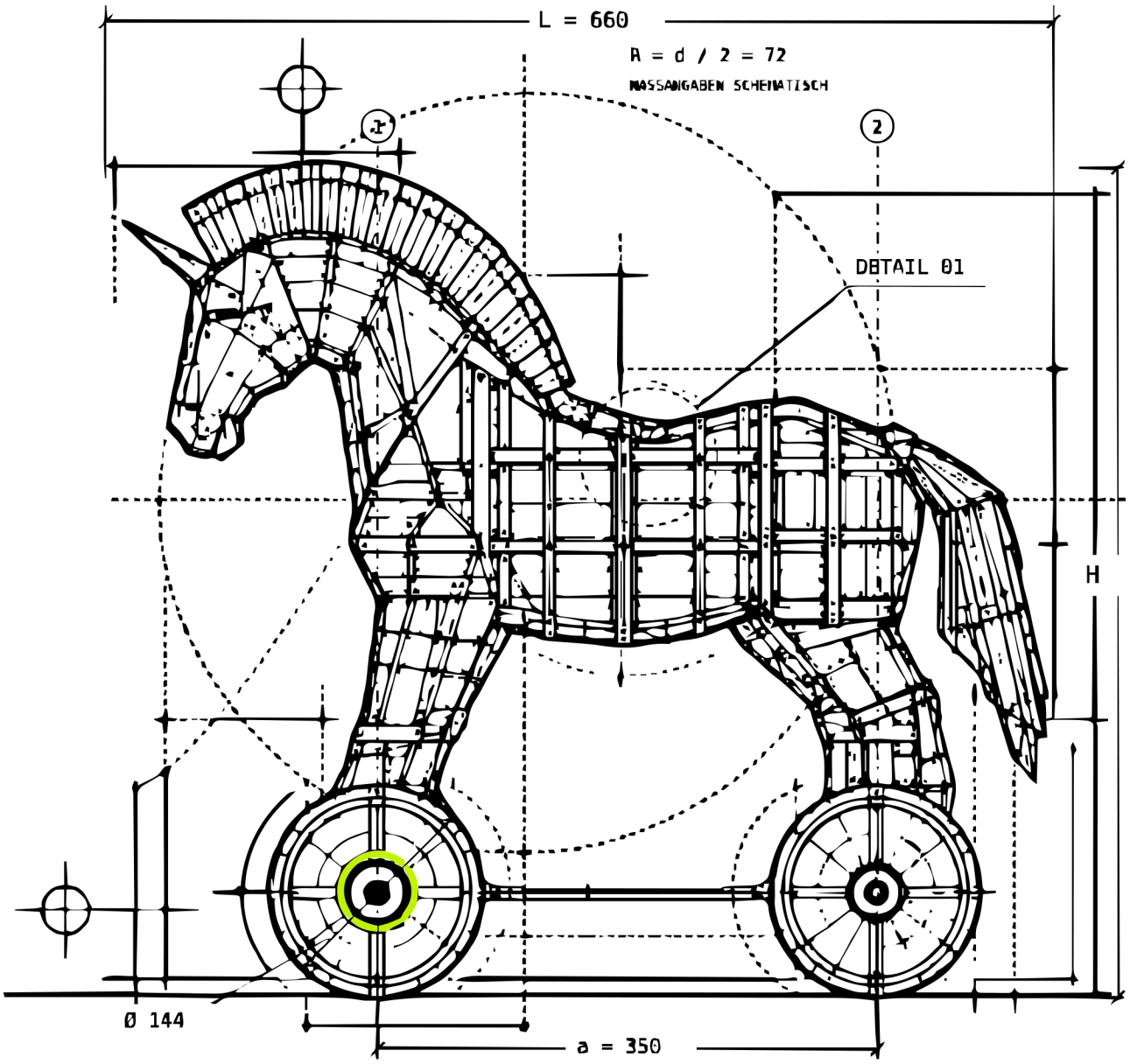
www.fairequalpay.com

www.salarynegotiations.at

Let‘s connect

DAS TROJANISCHE PFERD DER DIVERSITÄT

Wie Alter Türen öffnen kann.



Ein Bauplan von Age Bombs.

ALTER BETRIFFT ERST MAL ALLE.

Du willst Diversity in deiner Organisation zum Thema machen. Gute Gründe gibt es genug. Trotzdem kommt häufig die Frage: „Was hat das mit mir zu tun?“

ALTER SCHAFFT VERBINDUNG

Alter schafft einen persönlichen Zugang. Wir alle haben ein Alter und werden älter. Viele kennen Sätze wie: „Dafür bist du zu jung.“ Oder: „Lohnt sich das in deinem Alter noch?“ Andere werden über ein Generationslabel einsortiert. Schon steht fest, was man ihnen zutraut.

WEITERE PERSPEKTIVEN KOMMEN DAZU

Hier kann ein Gespräch beginnen. Wer genauer auf Alter schaut, stößt schnell auf weitere Dimensionen von Vielfalt: Geschlecht, Herkunft, Behinderung oder soziale Lage. Sie wirken zusammen und prägen, wer Zugang bekommt, gehört wird und mitgestalten kann.

SECHS SCHRITTE FÜR DEIN VORHABEN

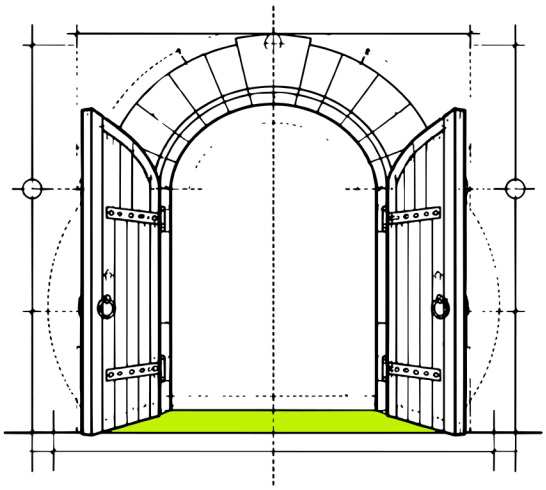
Dieser Bauplan führt dich in sechs Schritten vom ersten Anlass zu konkreten Veränderungen. Wähle etwas, das du beeinflussen kannst: eine Entscheidung, ein Angebot oder eine Form der Zusammenarbeit.

Die ersten drei Schritte dienen der Vorbereitung. In Schritt 04 beginnt das gemeinsame Gespräch. In Schritt 05 kommt die ganze Ladung in den Raum. In Schritt 06 entwickelt ihr daraus konkrete Veränderungen.

Ein Weiterbildungsprogramm begleitet dich als Beispiel durch die sechs Schritte.

01 Die richtige Tür finden

Wähle einen konkreten Anlass. Spüre Altersannahmen auf. Formuliere deine Ausgangsfrage.



Ein trojanisches Pferd braucht eine Tür. Dein Zugang ist ein konkreter Anlass: Wo steht eine Entscheidung an? Wo wird ein Angebot geplant? Wo werden Aufgaben, Chancen oder Verantwortung verteilt? Wo gibt es bereits Irritationen?

Schau genau hin: Wem wird etwas zugetraut? Wer wird übergangen? Wo dient Alter als Begründung?

Deine Organisation plant zum Beispiel ein Weiterbildungsprogramm. Im Team fällt der Satz: „Für die Person lohnt sich das kaum noch.“ Darin steckt eine Annahme über Alter, Lernen und Zukunft.

Aus dieser Beobachtung entsteht deine Ausgangsfrage: „Wer bekommt bei uns Zugang zu Weiterbildung, und welche Rolle spielen Altersannahmen dabei?“

Wähle einen Anlass, der die Menschen beschäftigt, mit denen du sprechen willst. Je konkreter er ist, desto leichter lässt sich später etwas verändern.

FÜR DEINEN BAUPLAN

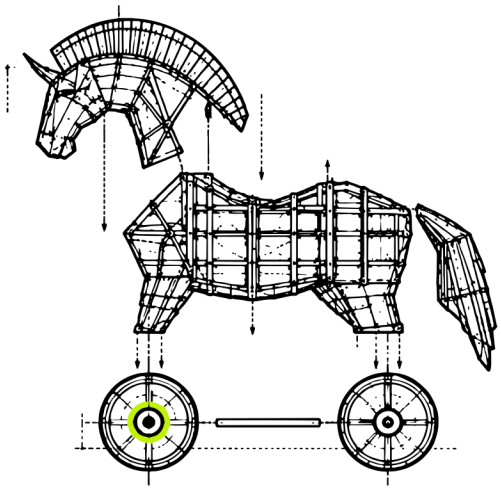
Welchen konkreten Anlass wählst du?

An welcher Aussage, Erfahrung oder Entscheidung erkennst du eine Altersannahme?

Wie lautet deine Ausgangsfrage?

02 Das Pferd bauen

Beteilige Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen. Entwickle den Einstieg und die Gesprächsform.



Jetzt bekommt dein Pferd eine Form: ein Teamgespräch, ein Workshop oder eine Gesprächsrunde vor einer Entscheidung. Ein Impuls kann den Einstieg schaffen.

Beziehe Menschen ein, die das Thema betrifft. Auch solche, die bisher wenig gehört wurden. Sprich mit ihnen darüber, wie sie ihre Erfahrungen einbringen möchten.

Hole außerdem die Personen dazu, die Veränderungen entscheiden und umsetzen können.

Für das Weiterbildungsprogramm brauchst du etwa Menschen, die Zugang zu den Angeboten bekommen, Menschen, die übergangen werden, und Verantwortliche, die daran etwas ändern können.

Bereite eine konkrete Erfahrung mit Alterszuschreibungen als Einstieg vor. Der Satz „Für die Person lohnt sich das kaum noch“ könnte zur Frage führen: „Was nehmen wir hier über Alter und Lernen an?“

Kläre, was ihr erreichen wollt und was ihr verändern könnt. Prüfe auch, ob Termin, Ort und Form die Teilnahme ermöglichen.

FÜR DEINEN BAUPLAN

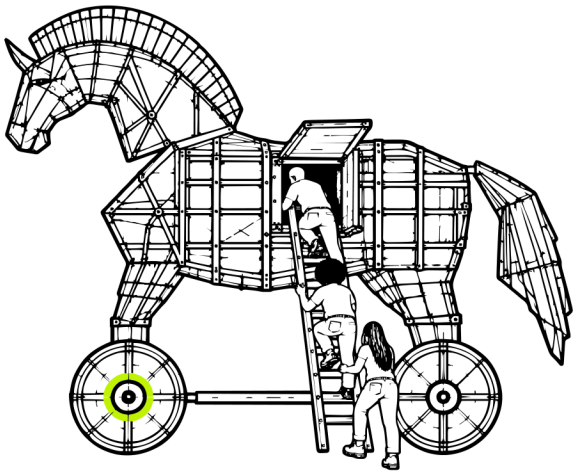
Wen brauchst du dabei, und was ermöglicht diesen Menschen die Beteiligung?

Welche Gesprächsform passt, und mit welcher Erfahrung und Frage steigst du ein?

Was steht zur Entscheidung, und welchen Gestaltungsspielraum habt ihr?

03 Vielfalt reinpacken

Sammle konkrete Erfahrungen. Nimm übersehene Perspektiven mit.



Ein leeres Pferd bringt wenig mit. Sprich vor dem gemeinsamen Termin mit Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen.

Frag nach konkreten Erlebnissen: Was wurde gesagt oder entschieden? Welche Rolle spielte Alter? Was hatte das für Folgen? Was kam außerdem ins Spiel?

Beim Weiterbildungsprogramm erzählt vielleicht jemand: „Mir wurde gesagt, dass sich das in meinem Alter kaum noch lohnt.“ Eine andere Person wollte teilnehmen, konnte die Kosten aber nicht tragen. Wieder jemand konnte den Termin wegen Sorgearbeit nicht einrichten.

Halte auch fest, wo Menschen Zugang und Unterstützung erlebt haben. So wird sichtbar, was bereits funktioniert.

Diese Erfahrungen sind eure Ladung für das Gespräch. Stimme mit den Menschen ab, was sie selbst erzählen möchten und was du mit ihrer Zustimmung einbringen darfst.

Prüfe, wessen Perspektive noch fehlt. Hole gezielt Erfahrungen ein, die bisher kaum vorkommen.

FÜR DEINEN BAUPLAN

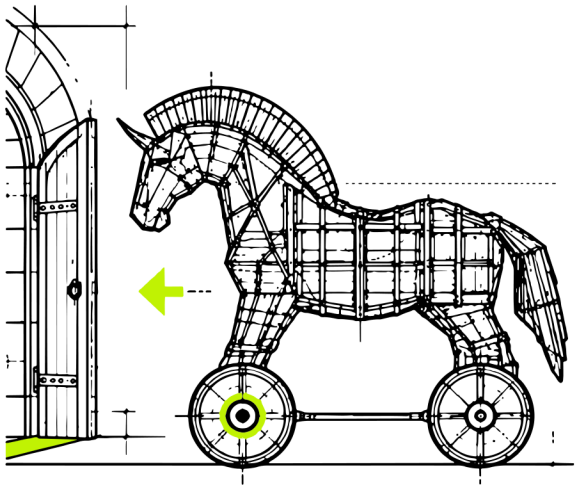
Welche konkreten Erfahrungen nehmt ihr mit?

Wessen Perspektive wurde bisher übersehen?

Welche weiteren Bedingungen prägen die gesammelten Erfahrungen?

04 Das Pferd reinrollen

Öffne das Gespräch über Alter. Mache Zuschreibungen und ihre Folgen sichtbar. Findet eure gemeinsame Frage.



Jetzt beginnt das gemeinsame Gespräch. Erkläre kurz, worum es geht und was die Beteiligten mitgestalten können.

Starte mit der vorbereiteten Erfahrung mit Alterszuschreibungen. Lade die anderen ein, eigene Beobachtungen beizutragen. Niemand muss dabei Persönliches erzählen.

Beim Weiterbildungsprogramm kannst du fragen: „Wann wurde dir wegen deines Alters zugetraut, etwas Neues zu lernen? Wann wurde es dir abgesprochen?“

Frag nach: Was wurde konkret gesagt oder entschieden? Welche Annahme steckt darin? Welche Folgen hatte das?

Sammelt die Erfahrungen. Lasst Unterschiede und Widersprüche stehen. Derselbe Anlass kann für Menschen sehr verschiedene Folgen haben.

Bringe nun die Ausgangsfrage auf den Tisch: „Wer bekommt bei uns Zugang zu Weiterbildung, und welche Rolle spielen Altersannahmen dabei?“

Prüft gemeinsam, ob diese Frage eure Erfahrungen aufgreift. Schärft sie bei Bedarf nach. Mit dieser Frage öffnet ihr im nächsten Schritt den Rumpf.

HALTET GEMEINSAM FEST

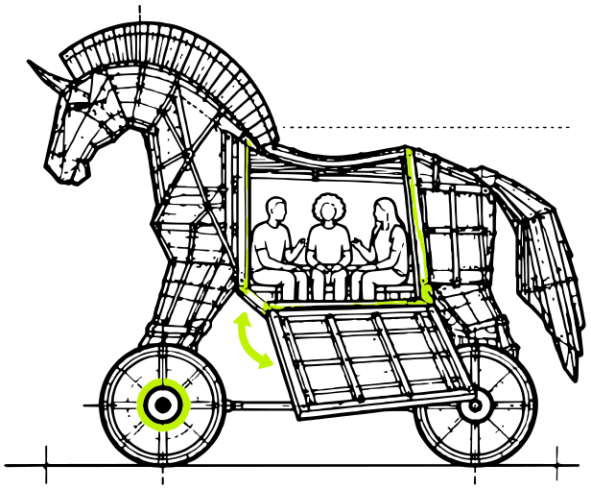
Welche Altersannahmen werden sichtbar?

Welche Folgen haben sie?

Welche gemeinsame Frage nehmt ihr mit in den nächsten Schritt?

05 Den Rumpf öffnen

Packt die mitgebrachten Perspektiven aus. Macht sichtbar, was neben Alter über Zugang und Chancen entscheidet.



Jetzt wird die Ladung ausgepackt. Die Beteiligten erzählen, was ihre Erfahrungen neben Alter geprägt hat. Auch die vorbereiteten Beiträge kommen mit der vereinbarten Zustimmung in den Raum.

Beim Weiterbildungsprogramm gelten etwa zwei Personen als „zu alt“. Eine kann die Weiterbildung selbst bezahlen. Die andere braucht die Finanzierung durch das Unternehmen. Dieselbe Zuschreibung trifft auf unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten.

Weitere Erfahrungen kommen dazu: Sorgearbeit erschwert die Teilnahme. Ein Angebot ist nicht barrierefrei. Jemand erlebt, dass auch Herkunft oder Geschlecht beeinflussen, was anderen zugetraut wird.

Gebt diesen Erfahrungen Raum. Fragt nach, um sie zu verstehen: Was hast du erlebt? Was kam zusammen? Welche Folgen hatte das für dich?

Haltet sichtbar fest, welche Zuschreibungen und Bedingungen zusammenwirken. Lasst die Beteiligten selbst beschreiben, was für sie zählt. Was ihr daran verändern wollt, klärt ihr in Schritt 06.

HALTET GEMEINSAM FEST

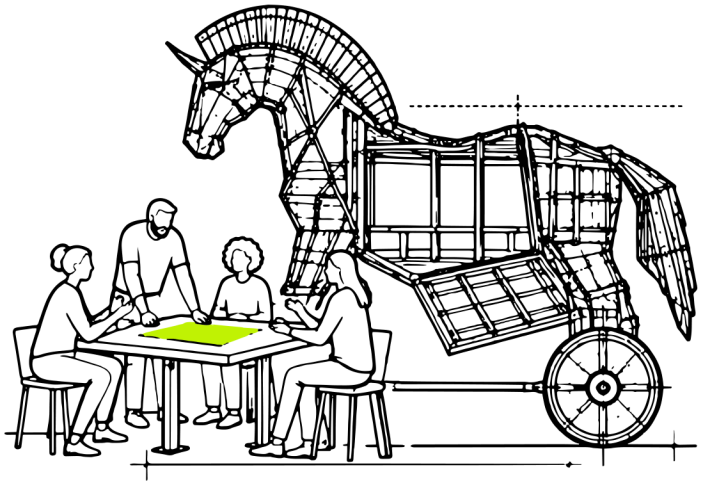
Welche mitgebrachten Erfahrungen kommen jetzt in den Raum?

Welche weiteren Zuschreibungen und Hürden werden darin sichtbar?

Wie wirken sie mit Alter zusammen?

06 Gemeinsam etwas in Bewegung bringen

Entwickelt konkrete Veränderungen. Vereinbart Verantwortung und nächste Schritte. Prüft, für wen sich etwas verbessert.



Die unterschiedlichen Perspektiven liegen auf dem Tisch. Jetzt diskutiert ihr, was sie für eure gemeinsame Frage bedeuten.

Was habt ihr bisher übersehen? Was muss sich ändern? Entwickelt gemeinsam Vorschläge. Bezieht die Menschen ein, die von den Veränderungen betroffen sind, und diejenigen, die sie ermöglichen können.

Beim Weiterbildungsprogramm kann eine Einladung an alle ein erster Schritt sein. Kosten, Termine und Barrierefreiheit entscheiden mit darüber, wer tatsächlich teilnehmen kann. Auch dafür braucht ihr Lösungen.

Prüft eure Vorschläge: Welche Hürde wird kleiner? Für wen verbessert sich der Zugang? Wer wird weiterhin übersehen?

Vereinbart, was ihr umsetzt, wer Verantwortung übernimmt und bis wann. Wenn weitere Entscheidungen nötig sind, klärt, wer sie einholt.

Legt einen Termin fest, an dem ihr die Wirkung prüft. Sprecht dafür mit den Menschen, deren Zugang ihr verbessern wollt.

Ein trojanisches Pferd, das dauerhaft im Besprechungsraum parkt, ist irgendwann nur noch ein Möbelstück.

HALTET GEMEINSAM FEST

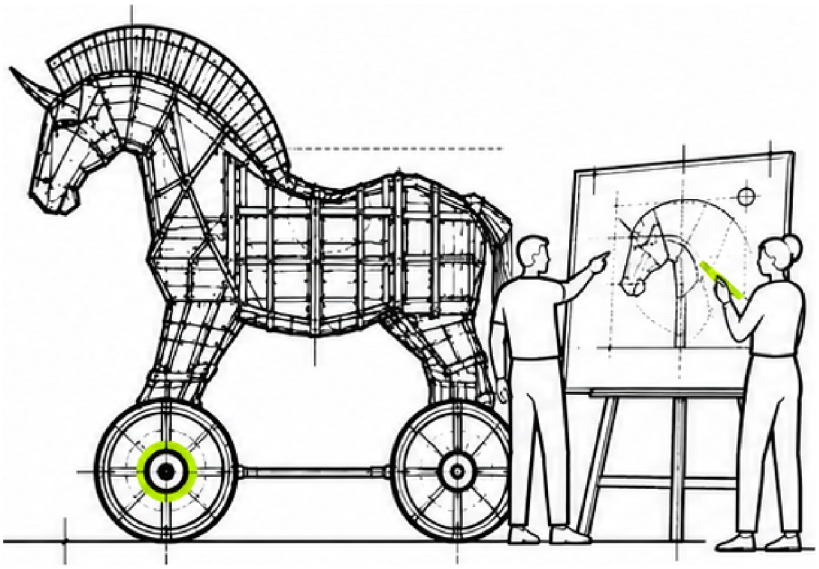
Was verändert ihr konkret?

Wer übernimmt welchen nächsten Schritt bis wann?

Wann und mit wem prüft ihr, was sich für wen verbessert hat?

HOLT EUCH EINEN FRISCHEN BLICK VON AUSSEN

Von der ersten Idee bis zu konkreten nächsten Schritten.



Ihr wollt Altersannahmen in eurer Organisation aufbrechen? Mit eurem Team an einer konkreten Frage arbeiten? Oder aus einer Idee ein wirksames Format machen?

Mit Age Bombs unterstütze ich euch dabei, die richtige Tür zu finden, euer trojanisches Pferd zu bauen und gemeinsam etwas ins Rollen zu bringen.

Mit Impulsen und Keynotes öffne ich neue Perspektiven auf Alter und Altern. In Workshops und Labs nehmen wir eure Fragen unter die Lupe, bringen unterschiedliche Erfahrungen zusammen und entwickeln konkrete Handlungsmöglichkeiten.

Auch für einzelne Schritte könnt ihr mich dazuholen: zum Einstieg, zur Vorbereitung eines Gesprächs oder zur Umsetzung eurer Ideen.

Erzählt mir, was ihr vorhabt und wo ihr gerade steht.

Dann schauen wir, wie ich euch mit Age Bombs unterstützen kann.

Robert Eysoldt
Creative Strategist und Gründer von Age Bombs

robert.eysoldt@agebombs.com

AgeBombs.com

Konzept, Inhalte und Gestaltung:
Robert Eysoldt, Age Bombs, mit Unterstützung von KI erstellt, einschließlich der Illustrationen.

SCHLUSS MIT ALTERSBINGO

Acht Checks für Texte und Bilder über Alter und Altern.

Sprache und Bilder prägen, was wir Menschen zutrauen. Altersannahmen stecken in Headlines, in beiläufigen Formulierungen und in der Auswahl eines Fotos. Oft laufen sie beim Schreiben und Gestalten einfach mit.

Dieses Paper nimmt die Fragen aus der Schreibwerkstatt mit in deinen Alltag. Die acht Checks helfen dir, Zuschreibungen aufzuspüren und Menschen genauer zu beschreiben. Nimm einen eigenen Text oder ein Bild dazu und geh die Punkte einzeln durch.



Ein Paper von Age Bombs.

Schreibwerkstatt „Schluss mit Altersbingo“

re:think diversity / Wien / Oktober 2026

ACHT CHECKS FÜR DEINE KOMMUNIKATION

Bei dir anfangen. Genau hinschauen. Präzise werden.

01 Prüfe zuerst deine eigenen Altersbilder, Reflexe und Routinen.

Welche Vorstellungen, Erwartungen und Gewohnheiten prägen deinen Blick? Achte darauf, was davon in deine Texte und Bilder einfließt.

02 Ein Alter ist noch keine Beschreibung.

Benenne die Fähigkeiten, Interessen, Erfahrungen oder Lebensumstände, um die es tatsächlich geht.

03 Sprich nur über die Menschen, die du wirklich meinst.

Einzelne Stimmen stehen für sich. Eine befragte Gruppe steht nicht automatisch für alle Menschen eines Alters. Mach deutlich, wie weit deine Aussage reicht.

04 Lass Labels keine Menschen erklären.

„Boomer“, „Gen Z“ oder „50 plus“ sagen wenig darüber aus, wie jemand denkt, arbeitet oder lebt. Prüfe, welche Information das Etikett überhaupt liefert.

ACHT CHECKS FÜR DEINE KOMMUNIKATION

Bei dir anfangen. Genau hinschauen. Präzise werden.

05 Präzision beginnt in der Headline.

Überschrift, Teaser und Bildunterschrift müssen auch einzeln bestehen können. Eine spätere Einordnung hebt eine pauschale Behauptung am Anfang nicht auf.

06 Auch positive Klischees stecken Menschen in Schubladen.

„Die erfahrenen Älteren“, „die kreativen Jungen“, „Noch kreativ“, „erstaunlich fit“, „weise und erfahren“: Auch freundlich gemeinte Zuschreibungen verteilen Eigenschaften nach Alter.

07 Lass Menschen selbst zu Wort kommen.

Wessen Perspektive fehlt? Bevor du Wünsche, Motive oder Bedürfnisse zuschreibst: Frag die Menschen, über die du schreibst. Auch eine einzelne Stimme spricht dabei für sich, nicht für eine ganze Altersgruppe.

08 Schick die Bilder mit durch den Check.

Wer wird gezeigt? Prüfe, ob das Bild individuelle Menschen sichtbar macht oder vertraute Altersklischees bedient.

HOLT EUCH EINEN FRISCHEN BLICK VON AUSSEN

Für eure Texte, Bilder und die Annahmen dahinter.

Ihr wollt Altersklischees in eurer Kommunikation aufspüren? Mit eurem Team präziser über Menschen sprechen? Oder prüfen, wen eure Texte und Bilder ansprechen und wen sie übersehen?

Mit Age Bombs unterstütze ich Unternehmen, Institutionen und Teams dabei, eingefahrene Altersbilder aufzubrechen. Damit sie Menschen mehr zutrauen, ihre Lebensrealitäten besser verstehen und sie gezielter ansprechen können.

Mit Impulsen und Keynotes öffne ich neue Perspektiven auf Alter und Altern. In Workshops und Labs arbeiten wir an euren eigenen Beispielen: von der Headline über die Bildauswahl bis zur Kampagne. Wir machen Zuschreibungen sichtbar und entwickeln neue Ideen und konkrete Überarbeitungen.

Ihr könnt mich auch zum Sparring dazuholen: für ein Kommunikationskonzept, eine redaktionelle Frage oder den frischen Blick auf einen Entwurf.

Robert Eysoldt

Creative Strategist und Gründer von Age Bombs

robert.eysoldt@agebombs.com

AgeBombs.com

Konzept, Inhalte und Gestaltung:
Robert Eysoldt, Age Bombs, mit Unterstützung von KI erstellt, einschließlich der Illustrationen.