

MONEY TALK

# Pay Gap

Sie leisten viel und verdienen zu wenig. Zeit, das zu ändern. Wie Frauen ihre Kompetenz und ihren Wert richtig einschätzen, Gehaltsgespräche klug vorbereiten und führen und endlich fair bezahlt werden.

VON Birgit Brieber

## im talk:



**MARTINA ERNST** ist Gehaltsverhandlungskoachin, HR-Profi und Gründerin von salary negotiations.at sowie fairequalpay.com. Sie unterstützt Frauen dabei, ihr Einkommen aktiv zu verhandeln, und begleitet Unternehmen auf dem Weg zu fairer und gleichwertiger Vergütung.

### AB WELCHEM ZEITPUNKT SPRICHT MAN VON EINEM PAY GAP UND WIE LÄSST ER SICH IM EIGENEN JOB ERKENNEN?

Von einem Pay Gap spricht man, wenn Frauen für die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit bei gleicher oder vergleichbarer Qualifikation, Verantwortung und Leistung weniger verdienen als Männer.

### WARUM BESTEHT DER GENDER PAY GAP TROTZ AUSBILDUNG, ERFAHRUNG UND LEISTUNG?

Der häufig zitierte Pay Gap von aktuell 18,3 Prozent in Österreich zählt zu den höchsten Werten in der EU. Er bezieht sich auf die Bruttolohnstunde und unterscheidet nicht nach Branche, Verantwortung oder Kompetenzen. Sichtbar wird ein strukturelles Ungleichgewicht: Frauen arbeiten aufgrund familiärer Verpflichtungen und traditioneller Rollenbilder häufiger in niedriger bewerteten Teilzeitjobs, sind überdurchschnittlich im Niedriglohnsektor vertreten und seltener in Führungsposi-

tionen. Zudem unterschätzen viele Frauen ihren Selbstwert und verhandeln ihr Gehalt seltener.

### WORAN KÖNNEN SICH FRAUEN ORIENTIEREN, UM EIN REALISTISCHES GEHALT EINZUSCHÄTZEN?

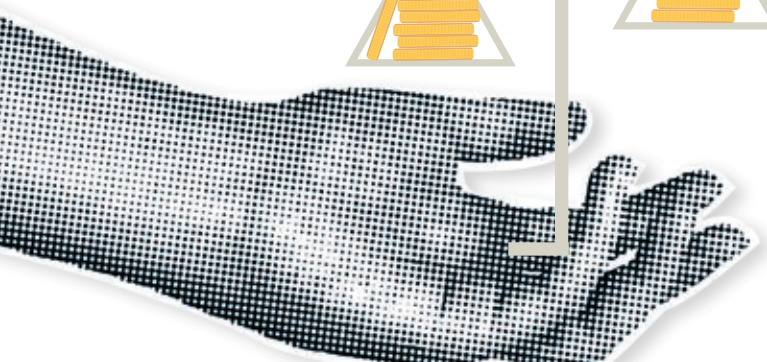
Der Marktwert ist die Basis jeder Verhandlung. Orientierung bieten Online-Gehaltsrechner sowie Gehaltsreports von Plattformen wie kununu, Stepstone oder karriere.at. Ebenso wertvoll sind persönliche Netzwerke. Gespräche mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen helfen, realistische Gehaltsvorstellungen zu entwickeln.

### IN WELCHEM AUSMASS IST OFFENHEIT ÜBER GEHÄLTER SINNVOLL?

Entscheidend ist Transparenz über Gehaltssysteme, nicht über einzelne Gehälter. Relevant sind Informationen zu Gehaltsspannen. Kriterien für Erhöhungen und Zeitpunkte von Anpassungen. Am 7. Juni 2026 fällt die in vielen Arbeitsverträgen verankerte Verschwiegenheitspflicht. Über Gehalt darf dann offen gesprochen werden, einzelne Gehälter bleiben aus Datenschutzgründen vertraulich. Wichtig ist die Gehaltsspanne für eine Funktion. Auch Kolleginnen und Kollegen zu fragen, kann hilfreich sein, weil es Orientierung gibt.

### WIE LÄSST SICH EIN GEHALTSGESPRÄCH GUT VORBEREITEN?

Informieren Sie sich über Ihren Marktwert und die interne Gehaltsspanne. Analysieren Sie Ihren Mehrwert für das Unternehmen und sammeln Sie Beispiele, bei denen Ihre Leistung über das vertraglich Vereinbarte hinausgeht oder zusätzliche Verantwortung übernommen wurde. Überlegen Sie,



welche Argumente Ihre Vorgesetzten benötigen, um Ihre Gehaltserhöhung intern weiterzutragen. Ziel ist es, sachlich zu überzeugen und dranzubleiben.

#### **GIBT ES ARGUMENTE, DIE ARBEITGEBER WIRKLICH ÜBERZEUGEN?**

Was zählt, ist der Beitrag zum Unternehmenserfolg wie etwa Umsatz, Effizienz, Qualität oder Employer Branding. Überstunden sind kein starkes Argument, da sie in der Regel durch Geld oder Zeitausgleich abgegolten werden. Auch Vergleiche mit Kolleg:innen führen selten weiter.

#### **UND WENN DAS GESPRÄCH MIT EINEM NEIN ENDET?**

Ein Nein ist selten endgültig und bedeutet oft „noch nicht“. Sinnvoll ist es, in Etappen zu denken. Fragen Sie konkret nach, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um in sechs Monaten mehr zu verdienen, und halten Sie alle Vereinbarungen schriftlich fest.

#### **WELCHE ROLLE SPIELEN TEILZEIT, KARENZ UND CARE-ARBEIT FÜR DAS EINKOMMEN?**

Besonders wichtig sind Gespräche vor der Karenz, da die sogenannte Maternity Penalty, also dass Mütter nach der Geburt eines Kindes schlechter verdienen, wissenschaftlich belegt ist. Strategisches

## **Denkfehler vermeiden**

Gedanken wie „Ich störe“, „Ich bin nicht gut genug“ oder „Das Budget ist fix“ blockieren viele Gespräche.

Auch Aussagen wie „Der Firma geht es nicht gut“ sollten nicht vorschnell akzeptiert werden.

Verhandeln ist ein Zeichen von Professionalität und stärkt den Selbstwert.

## **Key Take-aways für die nächste Verhandlung**

- Marktwert, Mehrwert, Selbstwert und gute Vorbereitung bilden die Basis erfolgreicher Gehaltsgespräche.
- Transparenz und Mut zahlen sich aus. Das Unternehmen ist nicht Ihr Gegner. Beide Seiten wollen zum Unternehmenserfolg beitragen. Wer den eigenen Mehrwert sichtbar macht, schafft eine Win-win-Situation. Wer verhandelt, zeigt Professionalität.
- Prüfen Sie berufliche Entscheidungen bewusst. Bauchgefühl, Erfolgsaussichten und die Chancen Ihrer mittelfristigen beruflichen Entwicklung entscheiden darüber, ob Bleiben oder Wechseln der bessere Weg ist.
- Unternehmen, die auf Entgelttransparenz setzen, stärken das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden. Das wirkt sich positiv auf die Employer Brand aus, steigert das Engagement und führt zu höherer Produktivität und höherem Profit.

Gegensteuern bedeutet, frühzeitig Rückkehrmodelle, Arbeitszeit, Führungsoptionen in Teilzeit oder Job Sharing sowie Weiterbildungen während der Auszeit zu besprechen.

#### **WIE WICHTIG IST FINANZIELLE BILDUNG?**

Finanzielle Bildung bildet die Grundlage für selbstbewusste Entscheidungen und erfolgreiche Verhandlungen. Sie schafft langfristige Freiheit und Handlungsspielräume für Sie selbst und für Ihre Kinder.

**Entscheidend ist  
Transparenz über  
Gehaltssysteme,  
nicht über einzelne  
Gehälter.**