

# Was hat Entgelttransparenz mit Vertrauen und Führung zu tun?

- Ein Blick nach Dänemark zur Inspiration!



# Warum wir heute über Entgelttransparenz sprechen



## Gründe:

- Zunehmende Fachkräftemangel
- Steigende Erwartungen an Fairness und Gleichbehandlung
- Regulatorische Entwicklungen, insbesondere auf europäischer Ebene

## Bedeutet:

- Gehaltsangaben bereits in Stellenausschreibungen
- Auskunftsansprüche von Mitarbeitenden über Vergleichsgehälter
- Berichtspflichten zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden

Die entscheidende Frage ist nicht: **Was müssen wir tun?**

Sondern: **Was passiert, wenn wir es tun?**

## Gender Pay Gap - Verdienstunterschied Männern und Frauen

- 16 % (unbereinigt) \*
- 6 % (bereinigt)\*
- Platz 6 EU-Ranking\*



## Studien zeigen:

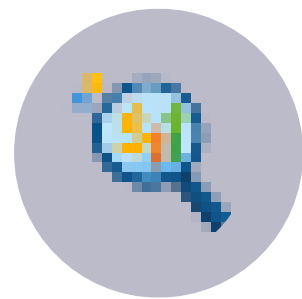
- **Ca. 20–25 % der Unternehmen** haben wirklich transparente Vergütungssysteme
- In vielen Organisationen wissen Mitarbeitende nicht, nach welchen Kriterien Gehälter festgelegt werden
- Vertrauen in die Fairness der Bezahlung ist häufig begrenzt

**Nicht die Höhe des Gehalts ist der wichtigste Treiber für Zufriedenheit – sondern die wahrgenommene Fairness!**

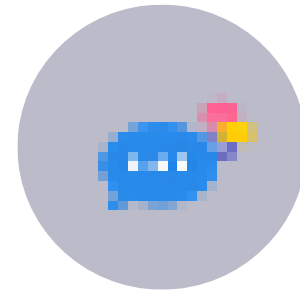
# Vertrauen – die unsichtbare Währung von Organisationen

Vertrauen ist schwer zu messen – aber leicht zu verlieren!

Intransparenz erzeugt:



Spekulationen

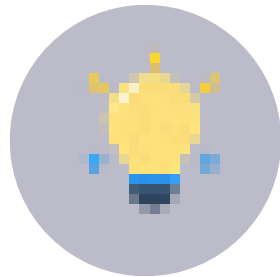


Gerüchte

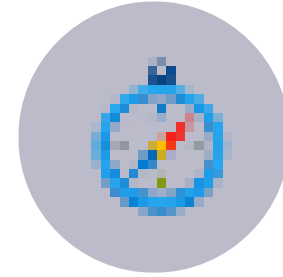


Unsicherheiten

Transparenz schafft:



Klarheit



Orientierung



Nachvollziehbarkeit

**Wenn Menschen nicht verstehen, warum sie verdienen, und was sie verdienen, entsteht Misstrauen**

**– selbst dann, wenn das Gehalt objektiv angemessen ist!**



**Was bedeutet das für uns Führungskräfte?**

**Früher:**

- Gehalt war oft Verhandlungssache
- Wissen war asymmetrisch verteilt
- Entscheidungen blieben häufig im Verborgenen

**Heute und morgen:**

- Gehalt muss erklärbar sein
- Entscheidungen müssen begründbar sein
- Führungskräfte müssen kommunikativ souverän sein

**Führungskräfte werden zu „Übersetzern von Fairness“!**

## Dänemark:

- Hoher Einkommensgleichheit
- Starkem Vertrauen in Institutionen
- Transparenter Unternehmenskultur

## Zahlen:

- Gender Pay Gap: ca. 5–7 % (bereinigt)
- Platz 7 EU-Ranking
- Hohe Tarifbindung, über 50%
- Hohe Transparenz in Vergütungsstrukturen

**Doch was macht Dänemark anders?**



# Dänemark - Transparenz als kulturelle Norm

Transparenz ist kein Zwang – sondern Selbstverständnis

## Unternehmen & Einrichtungen

- Legen Gehaltsbänder offen
- Kommunizieren klare Kriterien
- Fördern offene Gespräche über Vergütung

## Ergebnis:

- Weniger Spekulation
- Mehr Vertrauen
- Höhere Zufriedenheit



**Gehört zu den Ländern mit dem höchsten sozialen Vertrauen weltweit**

- Mitarbeitende vertrauen ihren Führungskräften
- Führungskräfte vertrauen ihren Teams
- Entscheidungen werden eher akzeptiert

**Transparenz stärkt Vertrauen –**

**Vertrauen ermöglicht Transparenz**



## Unterschied in Führungsverständnis:

- Vergütung im Dialog erläutern und besprochen
- Weniger hierarchische Distanz
- Feedback aktiv eingeholt, und entsprechend gegeben

Führung ist weniger „Festlegen“ –

mehr „Erklären und Einbinden“



# Was bedeutet das für Deutschland?

**Was können wir daraus lernen – und was ist auf Deutschland übertragbar?**

**Unterschiede der beiden Länder:**

- Wirtschaftsstruktur
- Unternehmenskultur
- Historie
- Fußball & Handball

**Einige Prinzipien sind universell.....**



**Transparenz funktioniert nur, wenn es klare Systeme gibt:**

- Definierte Gehaltsbänder
- Nachvollziehbare Kriterien
- Konsistente Prozesse



**Ein transparentes System nützt wenig, wenn es niemand versteht:**

- Führungskräfte sind zu schulen
- Gespräche über Gehalt sind aktiv zu führen
- Unsicherheiten sind zu adressieren



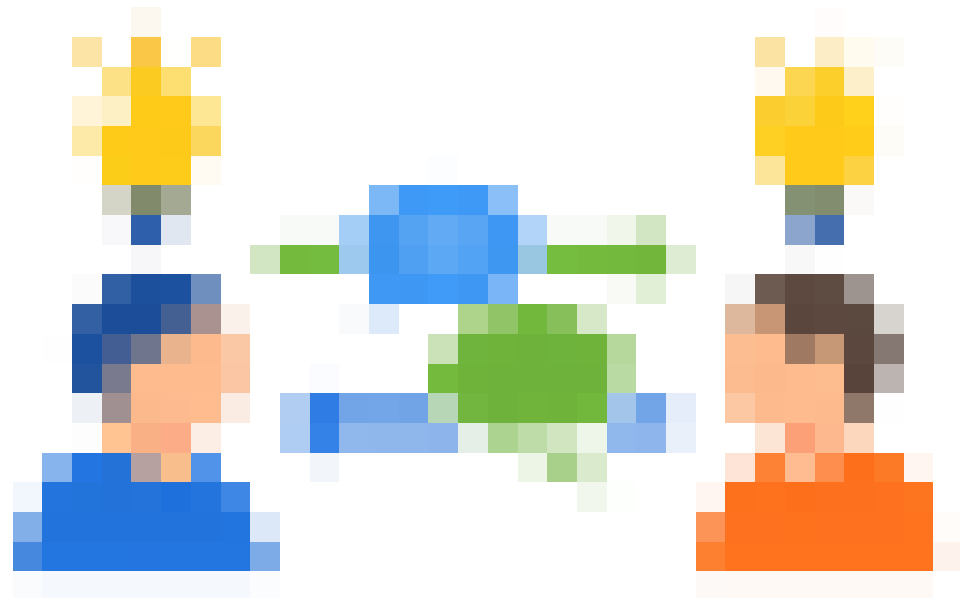
**Vielleicht der wichtigste Punkt:**

**Transparenz bedeutet auch, sich „angreifbar“ zu machen.**

**Bedeutet:**

- Entscheidungen offen legen
- Ungleichheiten sichtbar zu machen
- Diskussionen zuzulassen

# Die größten Mythen über Entgelttransparenz



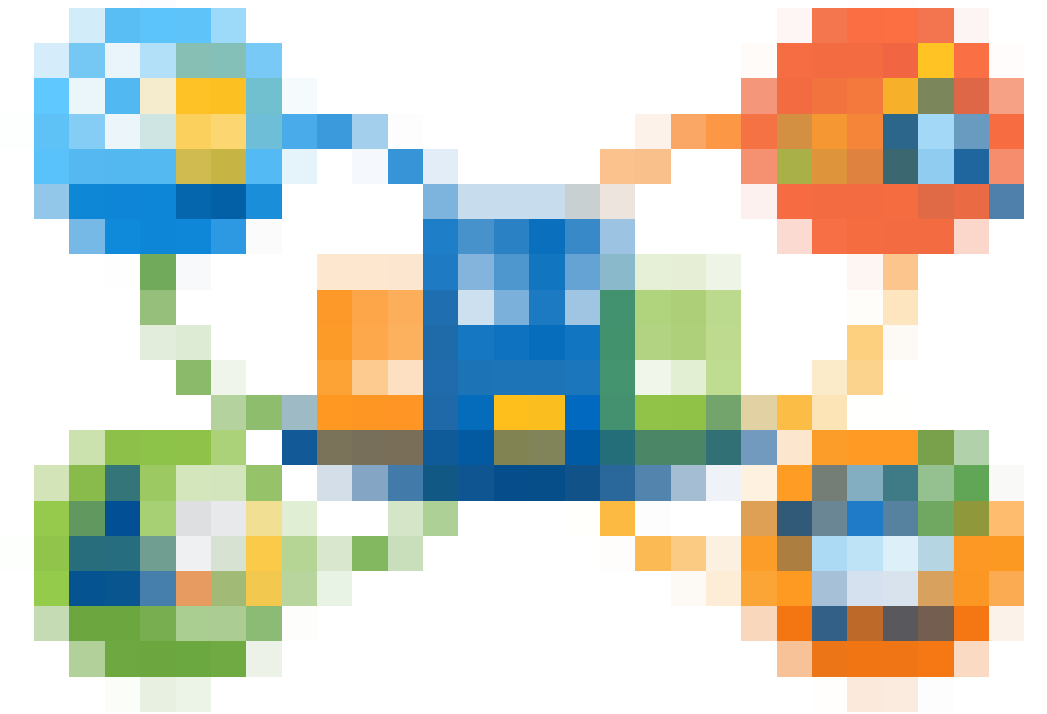
**Mythos 1:**

**Transparenz führt zu Neid**



**Mythos 2:**

**Transparenz nimmt Führungsspielraum**



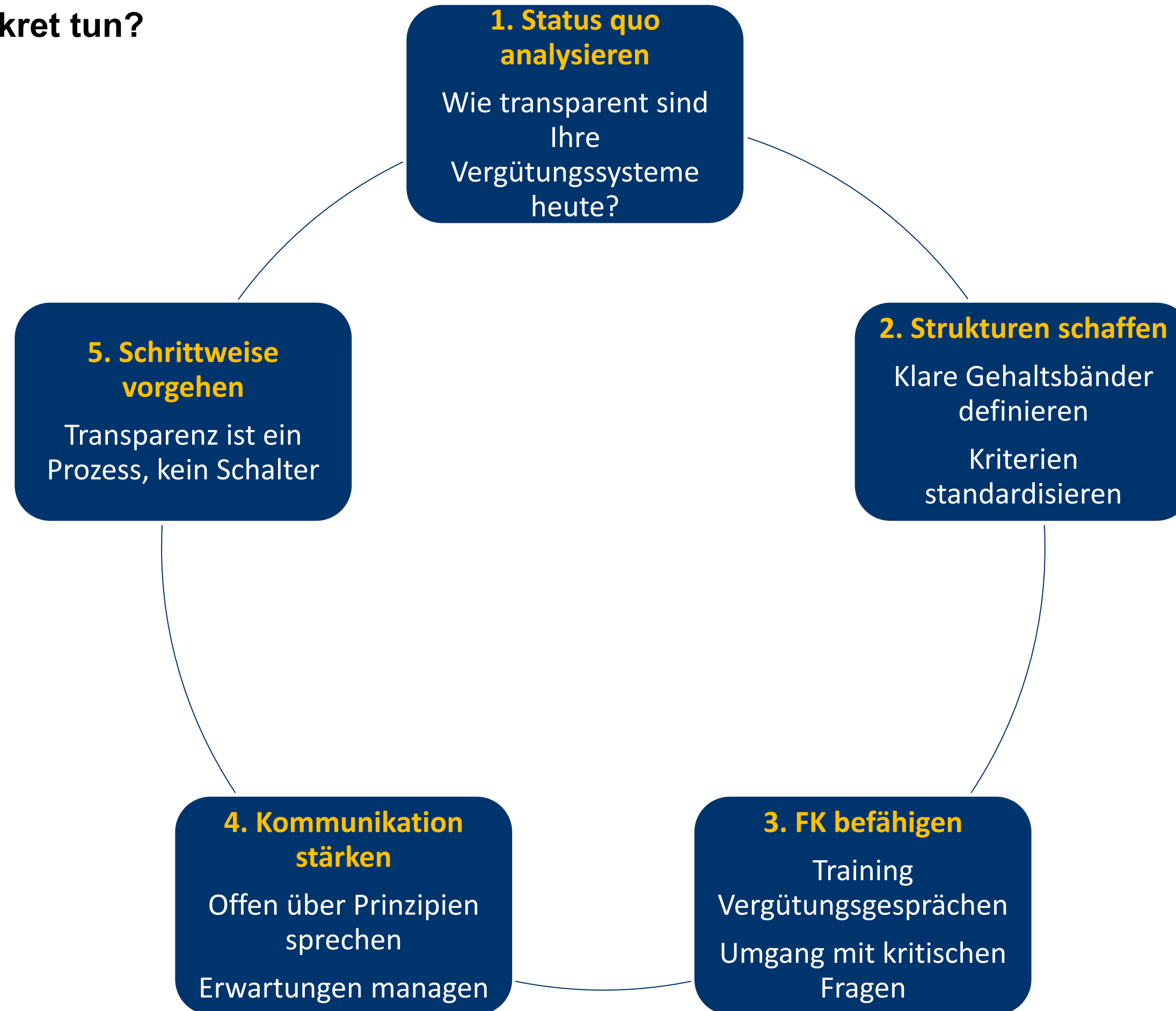
**Mythos 3:**

**Transparenz ist nur ein HR-Thema**



- **Entgelttransparenz** → schafft Klarheit
- **Klarheit** → reduziert Unsicherheit
- **Reduzierte Unsicherheit** → stärkt Vertrauen
- **Vertrauen** → ermöglicht bessere Führung
- **Gute Führung wiederum** → stärkt Vertrauen weiter

Was können Sie und wir konkret tun?



**Die Frage ist nicht, ob Transparenz kommt. Die Frage ist, wie wir sie gestalten!**

**Wir können sie als regulatorische Pflicht verstehen – oder als Chance, unsere Unternehmen besser zu machen!**

**Blick nach Dänemark zeigt - Transparenz kann funktionieren. Vertrauen stärken und Führung verbessern!**

**Transparenz braucht eines ganz besonders - den Willen, sie wirklich zu leben und leben zu wollen!**



**Ich wünsche Ihnen einen mutmachenden Tag, mit inspirierenden Impulsvorträgen,  
anregenden Fragen und wertvollen Diskussionen!**

**Mange tak for Jeres opmaerksomhed!**