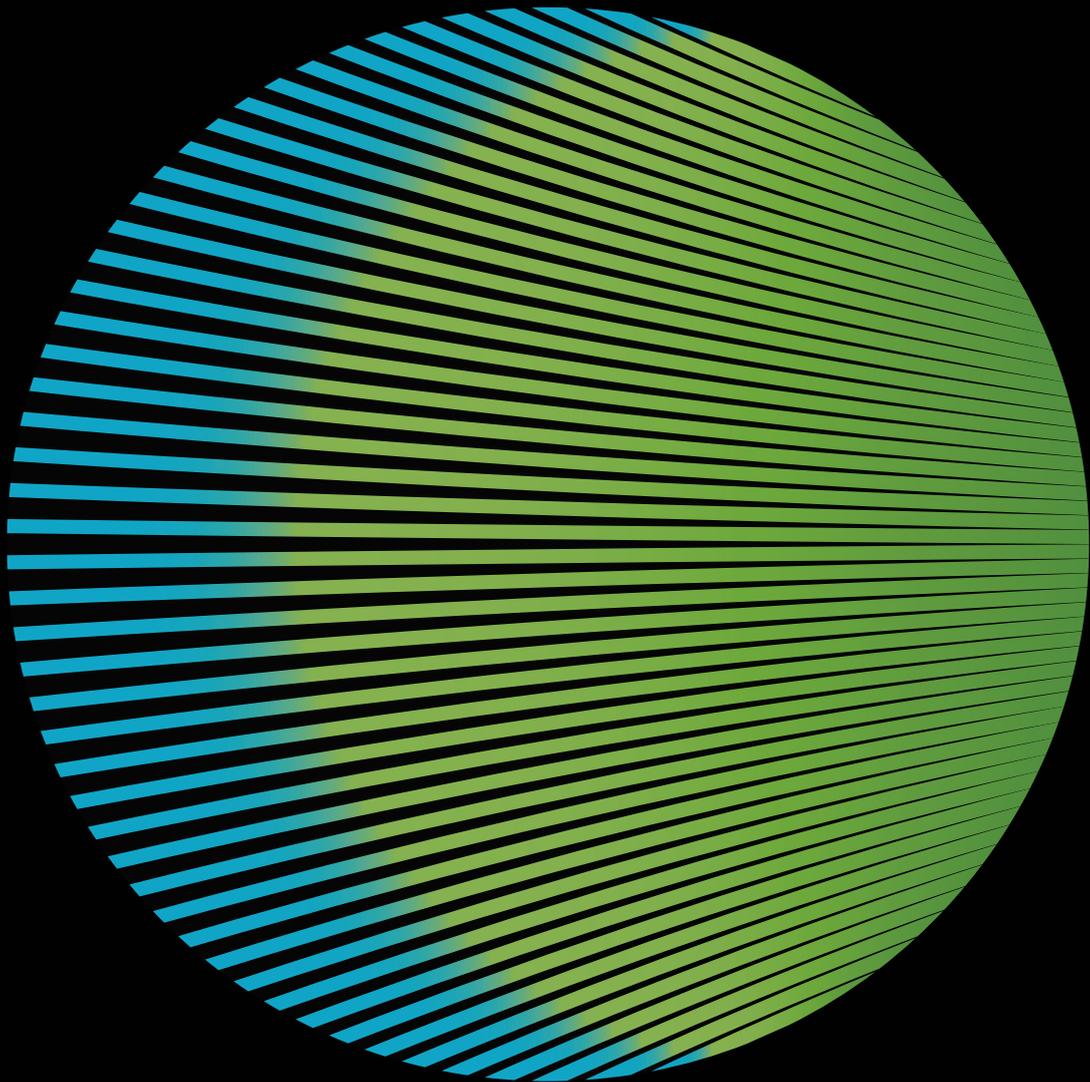


Deloitte.



Equal Pay –
Müssen wir überhaupt
noch darüber reden?



Impressum

Herausgegeben von Deloitte Consulting GmbH
Autor:innen: Georg Jurceka, Julia Groß
Grafik und Layout: Claudia Hussovits

Equal Pay – Müssen wir überhaupt noch darüber reden?

Pay Equity – Der richtige Zeitpunkt zu handeln ist jetzt!

Der Gender Pay Gap stellt den prozentualen Unterschied des Durchschnittsverdienstes von Frauen im Vergleich zum Durchschnittsverdienst von Männern dar. Dass es ihn gibt, wird jährlich durch aktuelle Auswertungen berechnet und nachgewiesen. Wenn das Problem so offensichtlich am Tisch liegt, müssen wir dann überhaupt noch darüber reden? Ja, denn das Gegensteuern im Sinne eines gleichstellungsorientierten Gehalts- und HR-Managements passiert nicht oder nur sehr langsam – zumindest, wenn wir die Ergebnisse betrachten.

Der Gender Pay Gap lässt sich nicht auf bestimmte Regionen/Länder eingrenzen – es handelt sich um ein globales Phänomen. Je nach Land kann das Ausmaß der Lohnunterschiede variieren, das Vorzeichen des Gaps ist jedoch überall dasselbe: Frauen haben einen geringeren Durchschnittsverdienst als Männer. Dabei liegt der unbereinigte* Gender Pay Gap in den großen Volkswirtschaften zwischen rund 15 % und 30 %. Viele entwickelte Volkswirtschaften konnten in den letzten 10 Jahren eine leichte Verringerung des Gender Pay Gaps verzeichnen. Trotzdem ist es noch ein weiter Weg, um die Lücke vollständig zu schließen. Laut dem Global Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums würde es bei Beibehaltung der derzeitigen Veränderungsgeschwindigkeit noch 99,5 Jahre dauern, um die global vorherrschende Kluft zwischen den

Geschlechtern zu schließen (basierend auf wirtschaftlichen Chancen, politischem Empowerment, Bildungsniveau, Gesundheit und Überleben). Weitaus länger (257 Jahre) würde es dauern, um die wirtschaftliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern vollständig auszugleichen².

In der Vergangenheit wurde die Diskussion über Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hauptsächlich im politischen und akademischen Bereich geführt. Heute ist dieser Diskurs auch in vielen Organisationen angekommen. Im Zuge unserer Arbeit sehen wir, dass bereits viele Unternehmen damit begonnen haben, ihre Arbeitsweise unter dem Aspekt der Geschlechtergleichstellung zu hinterfragen.

Wenn Sie das Thema jetzt angehen und Chancengleichheit für Frauen und Männer in Ihrem Unternehmen herstellen, wird dies zu einem Schlüsselfaktor für Innovation, Widerstandsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens, wie auch das World Economic Forum herausgefunden hat³. Darüber hinaus stellen die weltweit unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen rechtliche Herausforderungen für multinationale Unternehmen dar und erfordern zusätzlich Aufmerksamkeit.

*Der Unterschied zwischen bereinigtem und unbereinigtem Gender Pay Gap besteht in der Berücksichtigung bzw. Nichtberücksichtigung von z.B. Teilzeitbeschäftigung, saisonaler Beschäftigung bei der Berechnung.

Warum macht es unternehmerisch Sinn, die Lücke zu schließen?

Der Business Case

Geschlechtergleichstellung – insbesondere auch in Bezug auf Vergütung – ist keine Fleißaufgabe mehr, sondern eine wichtige Ingredienz für wirtschaftlichen Erfolg. Im Zuge des regen Austauschs mit unseren Kundinnen und Kunden zu diesem Thema konnten wir drei Faktoren identifizieren, welche die Wichtigkeit des Themas und insbesondere die Auseinandersetzung im unternehmerischen Kontext hervorheben:



Unternehmens- und Talentperspektive

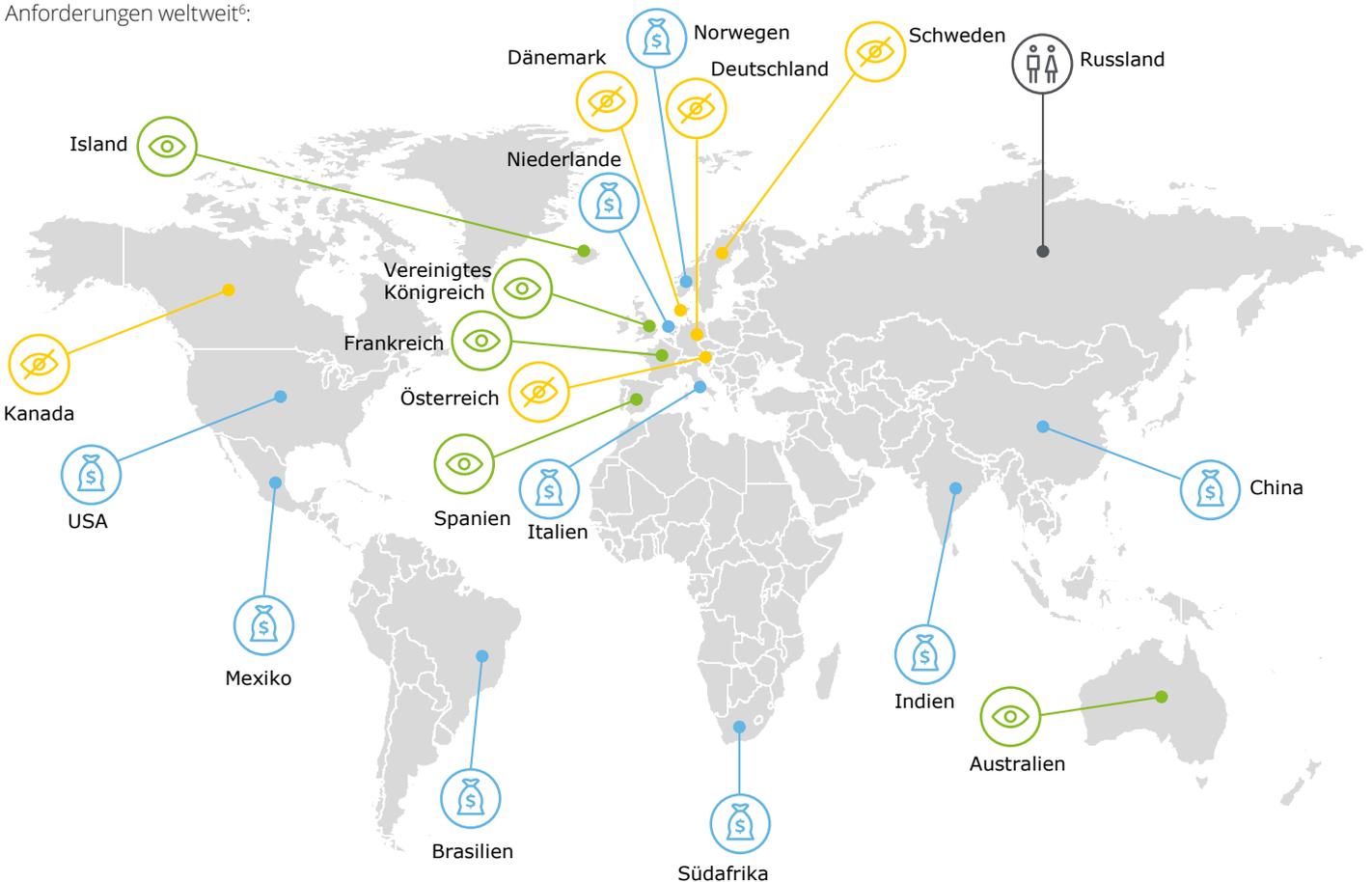
Gleichbehandlung und Lohngerechtigkeit sowie ein transparenter Umgang damit ist ein wichtiger Erfolgsfaktor im Kampf um Talente. Insbesondere jüngere Generationen von Fachkräften legen großen Wert auf den Außenauftritt des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Für Ihre (zukünftigen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen Lohngerechtigkeit und Transparenz einen hohen Stellenwert ein. Darüber hinaus erhöht eine diverse Belegschaft die Diversität des Denkens, was erheblich zur Widerstandsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens beiträgt. Dabei steigt die Innovationskraft um 20 % und potenzielle Risiken werden um 30 % verringert⁴. Die Vorteile einer diversen Belegschaft kombiniert mit einer geschlechtergerechten Entlohnung sind damit wesentliche Erfolgsfaktoren für die Organisation der Zukunft.



Rechtliche Perspektive

In den letzten Jahren wurden eine Reihe neuer oder strengerer Gesetze zum Thema Lohngleichheit erlassen. Diese reichen von allgemeinen Rechtsgrundlagen zur Gleichstellung der Geschlechter bis hin zu Gesetzen, die Unternehmen vorschreiben, bestimmte Berichtsanforderungen im Hinblick auf Gleichbehandlung zu erfüllen. Die diesbezüglich strengsten Regelungen sehen für den Fall des Vorliegens eines Pay Gaps sogar Geldstrafen vor. Das isländische Parlament hat z.B. 2017 ein Gesetz dazu verabschiedet⁵.

Gleichbehandlung und Lohngleichheit –
Überblick über die gesetzlichen
Anforderungen weltweit⁶:



Legende:



Es sind allgemeine Gleichstellungsgesetze vorhanden



Die Gleichstellung der Geschlechter ist in der Gesetzgebung und /oder in Kollektiv-/ Tarifverträgen verankert



Unternehmen sind gesetzlich dazu verpflichtet, einen Einkommensbericht zu verfassen und diesen im Unternehmen zu veröffentlichen (Offenlegung nur gegenüber Betriebsrat oder Mitarbeiter:innen)



Unternehmen sind gesetzlich dazu verpflichtet, einen Einkommensbericht zu verfassen und diesen öffentlich zu publizieren

Disclaimer: Die Abbildung zeigt den Stand zum Publikationszeitpunkt. Es gilt zu beachten, dass die landesspezifischen Gesetzgebungen teils sehr dynamisch sind und sich laufend ändern können.



Corporate Social Responsibility Perspektive

Die Deloitte Global Human Capital Trends zeigen, dass Beziehungen von Unternehmen zu ihren Stakeholderinnen und Stakeholdern – insbesondere zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden und der Gesellschaft als Ganzes – gerade mehr denn je im Fokus stehen. Die Studie zeigt, dass es für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unerlässlich ist, ihre Geschäftsaktivitäten transparent zu gestalten und Integrität und Glaubwürdigkeit zu wahren.⁷ Gleichbehandlung stellt dabei ein Schlüsselement auf dem Weg zur Social Enterprise dar.

Gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden haben wir die Hauptursachen des Gender Pay Gaps untersucht und Methoden identifiziert, die Unternehmen nutzen können, um das Thema gezielt anzugehen. Naturgemäß liegen einige Ursachen außerhalb des direkten Einflussbereichs von Organisationen. Tatsächlich können Organisationen mehr zum Schließen des Gender Pay Gaps beitragen, als es auf den ersten Blick scheinen mag.

Mithilfe des Deloitte-Ansatzes gelangen Sie Schritt-für-Schritt zum Erfolg. Beginnend mit einer quantitativen und qualitativen Bewertung Ihrer aktuellen Ist-Situation, über die Bewertung des „Gender Pay“-Reifegrads Ihrer Organisation bis hin zur Identifizierung von Handlungsfeldern. Diese sind selbstverständlich zugeschnitten auf die spezifische Situation Ihres Unternehmens.

Was sind die Ursachen?

Unser faktenbasierterer Zugang

Die Grafik auf der nachfolgenden Seite zeigt die sechs Hauptursachen für den Gender Pay Gap. Je nachdem wie nahe diese an der Einflussphäre der Organisation liegen, gibt es unterschiedliche Handlungsoptionen. Wir werden in weiterer Folge auf zwei Ursachen genauer eingehen:



Strukturelle Ungleichheiten

Strukturelle Ungleichheiten sind tief in Gesellschaften verankert und nehmen einen zentralen Stellenwert im Gleichstellungsdiskurs ein. Diese Verwurzelung führt zu einer Reproduktion tradierter Geschlechterrollen⁸ und führt dazu, dass Frauen und Männer unterschiedliche Jobs am Arbeitsmarkt ergreifen und wahrnehmen. Daraus ergeben sich Unterschiede im Hinblick auf die wirtschaftliche Sicherheit, Entscheidungspositionen etc.. Die gesamtgesellschaftliche Ursache bedeutet jedoch nicht, dass Organisationen keinen Einfluss darauf haben. Da Menschen einen großen Teil ihres Lebens am Arbeitsplatz verbringen, ist dies gleichzeitig der Ort, an dem viele Geschlechterstereotype reproduziert aber auch verändert werden können. Organisationen sollten daher eine chancengleiche und gleichstellungsfördernde Organisationskultur fördern und den Wert der Arbeit unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen⁹.



Karrieremanagement & Entwicklung

Karrieremanagement und Personalentwicklung bilden zwei der Schlüsselbereiche, die von Organisationen beeinflusst werden können, um Gleichstellung zu erreichen. Beispielsweise ist Care Arbeit ungleich in der Gesellschaft verteilt. So sind die für eine Karriere entscheidenden Jahre häufig auch jene, in denen zumeist Frauen ihre Arbeit aufgrund von Pflege- und Betreuungspflichten pausieren. In diesem Zusammenhang führen Karriereunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen in vielen Fällen zu einer geringeren Gehaltsentwicklung¹⁰. Unter anderem aufgrund dieser Unterbrechungen ist das Talentmanagement ein zentraler Bereich, den es in Bezug auf die Gleichbehandlung und in weiterer Folge die Lohngleichheit zu berücksichtigen gilt.



Hauptursachen für den Gender Pay Gap

Einflussbereich des Unternehmens

niedrig

mittel

hoch

Strukturelle Ungleichheiten



Strukturelle Ungleichheiten verfestigen Geschlechterstereotype und Rollenerwartungen.

Pflege- und Betreuungspflichten



Pflege- und Betreuungspflichten führen oft zu Arbeitszeitverkürzungen („Teilzeitfalle“) über einen längeren Zeitraum und somit zur Doppelbelastung von zumeist Frauen.

Total Rewards Management



HR-Systeme und -Prozesse sind oftmals nicht geschlechtsneutral. Viele Unternehmen sind sich potentiell diskriminierender Aspekte häufig nicht bewusst.

Branche/ Wirtschaftszweig



Es gibt signifikante Gehaltsunterschiede zwischen weiblich und männlich dominierten Branchen.

Karriereunterbrechungen



Pflege- und Betreuungspflichten führen bei Frauen oftmals zu längeren und häufigeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit.

Karriere Management & Entwicklung



Frauen sind in (Top)-Management-Funktionen immer noch teils deutlich unterrepräsentiert.



Wie können Sie als Unternehmen diese Bereiche direkt beeinflussen?

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Strukturelle Ungleichheiten & Branchen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fördern Sie eine geschlechtsneutrale Unternehmenskultur • Bewerten Sie den Wert der Arbeit – unabhängig vom Geschlecht • Wecken Sie das Bewusstsein Ihrer relevanten Stakeholder:innen für die Thematik | <p>Pflege- und Betreuungspflichten sowie Karriereunterbrechungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichen Sie Strukturen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privat-/ Familienleben gewährleisten • Ermöglichen Sie allen Mitarbeiter:innen gleichermaßen die Übernahme von Pflege- und Familienaufgaben – unabhängig vom Geschlecht | <p>Total Rewards Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionalisieren und strukturieren Sie HR- und Gehaltsprozesse • Achten Sie auf die Gender-Perspektive in allen Entscheidungsprozessen, z.B. Reporting der Auswirkungen von Gehaltsentscheidungen auf den Gender Pay Gap | <p>Gender Career Management & Entwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementieren Sie ein geschlechtsneutrales Karrieremanagement • Fördern Sie eine geschlechtsneutrale Karrierewicklung • Geben Sie klare Ziele für Führungskräfte vor und verknüpfen Sie diese mit dem Performance Management |
|--|--|---|--|

Wie können Sie das Thema bearbeiten?

| | |
|--|---|
| | Analysieren Sie Ihre Belegschafts- und Gehaltsstruktur |
| | Evaluieren Sie Ihre HR- und Gehaltsprozesse |
| | Bewerten Sie Ihren Gender Pay Reifegrad und leiten Sie Handlungsfelder daraus ab |

Kritische Erfolgsfaktoren

| | |
|---|---|
| Fördern Sie Bewusstseinsbildung und eine geschlechtsneutrale Organisationskultur | Integrieren Sie Gender- und Diversity-Aspekte in Ihre Entscheidungsprozesse |
| Bilden Sie als Grundlage eine solide Job Architektur (geschlechtsneutrale Stellenbeschreibungen, Job Grading, Job Familien) | Definieren Sie messbare Ziele zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung und überprüfen Sie diese regelmäßig |



geschlechtersensibel: Bestehende Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen, anerkennen und ihnen z.B. durch positive Diskriminierungsansätze entgegenwirken.

geschlechtsneutral: Anwendung von nichtdiskriminierenden Kriterien, Prozessen und Entscheidungen, unabhängig vom Geschlecht der Stelleninhaber:innen, um den gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu etablieren.

Wo starten?

Methodik & kritische Erfolgsfaktoren

Starten Sie mit drei einfachen Schritten:



Analysieren Sie Ihre Belegschafts- und Gehaltsstruktur

Analysieren Sie die Belegschafts- und Gehaltsstruktur Ihres Unternehmens quantitativ aus verschiedenen Perspektiven, um eine daten- und faktengestützte Diskussion zu ermöglichen. Eine Analyse der Belegschaft (z.B. Geschlechterverhältnis nach Funktionsgruppen, Alter, Zugehörigkeit) sowie eine Analyse der Gehaltsstruktur (z.B. Grundvergütung, variable Vergütung, Abgeltung pauschalierter Überstunden) stellen dabei die Basis dar. Die darüberhinausgehende oft sinnvolle Kür sind Regressionsanalysen, die helfen Unterschiede zu erklären und Ursachen zu eruieren.



Evaluieren Sie Ihre HR- und Gehaltsprozesse

Sind Ihre HR-Prozesse geschlechtersensibel? Sammeln Sie Informationen über Ihre HR-Prozesse auf qualitativer Basis.



Bewerten Sie den Gender Pay Reifegrad und leiten Sie Handlungsfelder ab

Abhängig vom Gender Pay Reifegrad Ihrer Organisation können unterschiedliche Ansätze hilfreich sein, damit Sie Ihr Ziel erreichen können. Der Gender Pay Reifegrad definiert sich nicht nur durch das Nichtvorhandensein eines Pay Gaps, sondern resultiert aus einer hohen Qualität und Gendersensibilität innerhalb aller relevanten HR- und Managementprozesse.

Unterscheidung Equal- und Gender Pay Gap



Equal Pay Gap

Equal Pay bedeutet gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Der Equal Pay Gap bezieht sich damit auf Unterschiede im Lohn bei gleicher Arbeit.



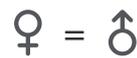
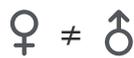
Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap beschreibt den Spalt zwischen den durchschnittlichen Einkünften von Männern und Frauen.

Es werden nicht nur Unterschiede im Lohn betrachtet, sondern auch andere Aspekte, die den Spalt beeinflussen könnten (z.B. Karriereunterschiede).

Unser Gender Pay Reifegrad Modell identifiziert die wichtigsten direkten und indirekten Treiber für Lohngefälle in Organisationen. Es gliedert sich in vier Kategorien, die Organisationen dabei unterstützen, strukturierte Diskussionen zu führen und Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu identifizieren.

Gender Pay Reifegrad Modell



| | ♀ ≠ ♂ | ♀ = ♂ | ♀ = ♂ |
|--|---|---|--|
|  Bewusstsein & Kultur | Geringes Bewusstsein, Gleichbehandlung ist nicht Teil der Unternehmenskultur | Mittleres Bewusstsein, Gleichbehandlung ist z.T. in die Unternehmenskultur eingebettet | Hohes Bewusstsein, Gleichbehandlung ist in der Unternehmenskultur verankert |
|  Job Architektur & Job Familien | Keine Segmentierung der Belegschaft/Job Architektur | Segmentierung der Belegschaft/Job Architektur vorhanden, keine Bewertung der Diskriminierungspotenziale | Die Gestaltungsprinzipien der Job Architektur und der Job Familien sind geschlechtsneutral |
|  HR-Prozesse & Gehaltsprozesse | Keine Definition von HR- und/oder Gehaltsprozessen | HR- und Gehaltsprozesse sind teilweise strukturiert | Genderperspektiven sind in allen wichtigen HR- und Gehaltsprozessen verankert |
|  HR- & Vergütungsberichterstattung | Geschlechterperspektive wird nicht in der Vergütungsberichterstattung abgedeckt | Punktuelle Berichterstattung, gesetzliche Mindestanforderungen werden erfüllt | Umfangreiche Berichterstattung, über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgehend |
|  Ausmaß des Gender Pay Gaps (mittel – langfristige Perspektive) | hoch/Tendenz steigend | | Tendenz abnehmend/gering |

Entscheidend ist, dass Sie nicht nur an einem, sondern kontinuierlich an allen vier Erfolgsfaktoren arbeiten. Eine nachhaltige Verankerung der Gender-Perspektive ist in all diesen Bereichen unerlässlich.

Durch die Zusammenarbeit und das gemeinsame Lernen mit unseren Kundinnen und Kunden haben wir vier Erfolgsfaktoren ermittelt, die die Voraussetzung auf Ihrem Weg zur Lohngerechtigkeit sind:

Sensibilisieren Sie Entscheidungsträger:innen



und fördern Sie eine Organisationskultur mit Fokus auf Inklusion, Vielfalt und Gleichstellung.

Integrieren Sie die Gender- und Diversity-Perspektive



in Organisations- und Entscheidungsprozesse. Dies umfasst auch, sich möglicher Vorurteile und Stereotype bewusst zu sein, die Entscheidungen beeinflussen können.

Sorgen Sie bei allen Stellenbeschreibungen



Ihrer Organisation für eine **geschlechtsneutrale Formulierung**. Dies bildet die wesentliche Grundlage für eine geschlechtsneutrale Segmentierung der Belegschaft (z.B. Job Architektur, Job Familien). Dies bildet wiederum eine geeignete Basis für die Entlohnung und die damit verbundenen HR-Prozesse.

Setzen Sie sich messbare Ziele



und überprüfen Sie deren Realisierung und Umsetzung regelmäßig.

Lohnungleichheit: die wichtigsten Botschaften zum Mitnehmen



Fairness und Gleichbehandlung stellen **grundsätzliche Anforderungen** an Unternehmen seitens der Stakeholderlandschaft dar: sei es die breite Öffentlichkeit, Lieferantinnen und Lieferanten, Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und (potenzielle) Bewerberinnen und Bewerber sowie der Kapitalmarkt als Ganzes. Es handelt sich nicht mehr nur um eine reine Fleißaufgabe, sondern wird vorausgesetzt und erwartet.



Der anhaltende **Kampf um Talente**, die **Positionierung als attraktiver Arbeitgeber** und die **Bindung von High Potentials** veranlasst Unternehmen sich nicht nur mit dem Thema Lohnungleichheit zu beschäftigen, sondern auch aktiv Maßnahmen zu setzen. In Zeiten des massiven Personalmangels ist die Auseinandersetzung mit diesem Thema für den **wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens** ausschlaggebend.



Um **Fairness, Gleichbehandlung und Lohnungleichheit erfolgreich und nachhaltig in der Unternehmenskultur** zu verankern, braucht es einen an die Organisation angepassten, strukturierten Ansatz. Damit kann einer emotionalen Diskussion ein **faktenbasierter Rahmen** gegeben werden. Die **Festlegung klarer und messbarer Ziele ist dabei unerlässlich**. Die zusätzliche Analyse gehaltsrelevanter HR-Prozesse ermöglicht die Ableitung spezifischer, auf das Unternehmen zugeschnittener Handlungsfelder. Wir arbeiten gemeinsam mit Ihnen daran!



Der Abbau/Die Reduktion **geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschiede ist ein langfristiger Prozess** und kein Projekt, das von heute auf morgen abgeschlossen werden kann. Es erfordert kontinuierliche Anstrengungen und ein begleitendes Monitoring. Mit unserer umfassenden Erfahrung in der Durchführung von Gender Pay Gap Analysen können wir Sie und Ihre Organisation auf dem Weg hin zu echter Gleichbehandlung unterstützen.

Quellen

- 1) https://www.oecd-ilibrary.org/employment/gender-wage-gap/indicator/english_7cee77aa-en?parentId=http%3A%2F%2Finstance.metastore.ingenta.com%2Fcontent%2Fthematicgrouping%2F4ead40c7-en, ec.europa.eu/eurostat, www.zhipin.com, www.statssa.gov.za, www.conapred.org.mx, www.bls.gov
- 2) The World Economic Forum (2020): The Global Gender Gap Report
- 3) The World Economic Forum (2018): From glass ceiling to glass cliff: women are not a leadership quick-fix, <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/glass-ceiling-cliff-women-leadership-fix/>
- 4) Bourke, J., Dillon, B. (2018): The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths. Deloitte Review, Iss. 22, pp. 81-95
- 5) Kvenréttindafélag Íslands (2018): Looking for information about equal pay in Iceland? All about the Equal Pay Standard, <https://kvenrettindafelag.is/en/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/>
- 6) European Commission (2021): The gender pay gap in the European Union, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- 7) Deloitte Development LLC (2018): The rise of the social enterprise: 2018 Deloitte Global Human Capital Trends
- 8) Leaper, C., & Friedman, C. K. (2007): The Socialization of Gender. In J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), Handbook of socialization: Theory and research (p. 561–587). Guilford Press.
- 9) Haas, L., Hwang, C. P. (2007): Gender and Organizational Culture: Correlates of Companies' Responsiveness to Fathers in Sweden. Gender & Society, 2007, Vol. 21 No. 1, pp. 52-79
- 10) The Institute for Fiscal Studies (2018): Wage progression and the gender wage gap: the causal impact of hours of work

Kontakte



Julian Mauhart
Partner
+43 1 537 00-2620
jmauhart@deloitte.at



Georg Jurceka
Director
+43 1 537 00-2625
gjurceka@deloitte.at



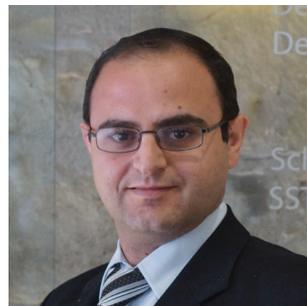
Elisa Aichinger
Partnerin
+43 1 537 00-2531
eaichinger@deloitte.at



Pia Stelzhammer
Managerin
+43 1 537 00-2609
pstelzhammer@deloitte.at



Julia Groß
Managerin
+43 1 537 00-2637
jgroiss@deloitte.at



Mahfoud Hannoun
Senior Consultant
+43 1 537 00-2674
mhannoun@deloitte.at

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. "Making an impact that matters" – mehr als 345.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.