

**PRESSE-
KONFERENZ**

18. Mai 2026

LOHNTRANSPARENZ - EINE FRAGE DER GERECHTIGKEIT

**Nationale Umsetzung der EU-Richtlinie bis 7. Juni -
Blockaden beenden - Gleichstellung von Frauen nicht
aufhalten**

RENATE ANDERL

AK Präsidentin

EVELYN REGNER

Abgeordnete des Europäischen Parlaments



NUR LOHNTRANSPARENZ BRINGT GERECHTIGKEIT

Wesentlicher Schritt zum Schließen der Lohnlücke

Seit 10. Mai 2023 ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft und hat EU-weit Zielvorgaben für Lohntransparenz geschaffen. Sie muss bis 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. So soll Lohndiskriminierung bekämpft und die Lohnlücke geschlossen werden, um den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ durchzusetzen. Unternehmen sind dann zu mehr Gehaltstransparenz bei Bewerbungen und im laufenden Arbeitsverhältnis verpflichtet. Die Umsetzung läuft in den meisten EU-Staaten jedoch schleppend, so auch in Österreich.

Geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung ist bereits jetzt im Gleichbehandlungsgesetz verboten, es verpflichtet zur gleichen Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Der Grundsatz ist seit Jahrzehnten rechtlich geltend, wurde in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zusätzlich als unmittelbar durchsetzbar konkretisiert und in Österreich laufend weiterentwickelt. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie reagiert auf die Tatsache, dass der bestehende Grundsatz in der Praxis nicht ausreicht: Österreich zählt im EU-Vergleich zu den Schlusslichtern bei der Einkommensgerechtigkeit. Der Gender Pay Gap liegt mit 17,6 Prozent deutlich über dem EU-Durchschnitt (11,1 Prozent). Analysen zeigen, dass nur rund ein Drittel dieser Lohnlücke durch strukturelle Faktoren erklärbar ist, mehr als zwei Drittel bleiben unerklärt. Die Hypothese ist, dass es sich um direkte Lohndiskriminierung handelt. Die effektive Umsetzung der Richtlinie soll die seit langem bestehenden Rechte insbesondere durch neue Auskunfts- und Transparenzpflichten effektiver zur Anwendung bringen.

Lohntransparenz als Hebel für faire Einkommen

Lohntransparenz ist der zentrale Hebel für faire und nachvollziehbare Einkommen. In Österreich fehlen vielfach klare Informationen darüber, wie sich Gehälter zusammensetzen und wie sie im Vergleich zu ähnlichen Tätigkeiten ausfallen. Eine aktuelle Studie zeigt deutlich: Beschäftigte wollen Transparenz, nachvollziehbare Kriterien und verbindliche Regeln. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie setzt genau an diesen strukturellen Defiziten an. Sie schafft Auskunftsrechte, verpflichtet Unternehmen zu systematischen Einkommensberichten und stärkt die Durchsetzung von Lohngerechtigkeit. Bestehende Einkommensunterschiede – etwa zwischen Frauen und Männern – werden dadurch sichtbar und überprüfbar. Ziel ist eine Arbeitswelt, in der Bezahlung klar begründet und gerecht gestaltet ist.

Arbeitnehmer:innen wollen Transparenz

In Österreich ist Einkommen nach wie vor ein Tabuthema, Gespräche über Gehälter finden selten statt. Dadurch bestehen erhebliche Informationsdefizite, viele Beschäftigte wissen nicht, nach welchen Kriterien ihr Einkommen zustande kommt. Besonders intransparent sind variable Entgeltbestandteile wie Zulagen, Prämien und Boni – also genau jene Bereiche, in denen sich Lohndiskriminierung häufig manifestiert.

Die Ergebnisse einer breit angelegten Studie der AK Wien in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstituts L&R (2025) bestätigen das Bild vom Tabuthema Einkommen und zeigen auch ganz deutlich: Die Menschen wollen ein Ende der Heimlichtuerei beim Thema Gehälter.

- 59 Prozent der Beschäftigten geben an, dass in ihrem Arbeitsumfeld nicht über Einkommen gesprochen wird.
- 91 Prozent sehen Transparenz bei variablen Entgeltbestandteilen (Boni, Prämien, Zulagen) als zentral für mehr Gerechtigkeit.
- 88 Prozent fordern klare und nachvollziehbare Kriterien für Bezahlung (z. B. Qualifikation, Verantwortung).
- Knapp 80 Prozent halten ein Informationsrecht über Durchschnittseinkommen vergleichbarer Tätigkeiten für wichtig.
- 70 Prozent sprechen sich für verständliche Einkommensberichte aus.
- Die Beschäftigten sehen Einkommensgerechtigkeit nicht als individuelle Verhandlungssache, sondern als institutionelle und betriebliche Verantwortung: Politik und Arbeitgeber:innen müssen faire Strukturen sicherzustellen.

Blockadehaltung der Wirtschaft in Österreich und der EU

Seit zwei Jahren laufen in Österreich Gespräche zur Umsetzung der Richtlinie, Vertreter:innen der Unternehmen blockieren genauso lange eine konstruktive Einigung: AK Präsidentin Renate Anderl: „Wie bei vielen anderen Themen, wenn es um Verbesserungen für die Arbeitnehmer:innen geht, bringen Unternehmer auch hier vor, der bürokratische Aufwand ist zu groß und der Niedergang der Betriebe droht. Diese Blockadehaltung ist nicht akzeptabel, wie viele Jahrzehnte sollen Frauen denn noch auf gerechte Einkommen warten?“ Die Umsetzung der Richtlinie als Bürokratiemonster abzutun ist ein Affront. Unternehmen brauchen endlich klare Vorgaben in Form eines Gesetzes. Trotz großer Bemühungen im Arbeitsministerium, ein gutes Ergebnis zu erreichen, verzögern und verschleppen die Arbeitgeber-Vertreterinnen eine Einigung – „und verwehren somit vielen Frauen gerechte Einkommen“, so Anderl.

Auf europäischer Ebene zeigt sich ein ganz ähnliches Bild. Unternehmervverbände betreiben massives Lobbying gegen die Richtlinie, die nationale Umsetzung läuft auch in vielen anderen Mitgliedsstaaten äußerst zäh. Gerade einmal fünf Mitgliedsstaaten haben die Umsetzung in nationales Recht auf den Weg gebracht.

Richtlinie als Beitrag zur ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen

Evelyn Regner, Abgeordnete im Europäischen Parlament, hat die Richtlinie maßgeblich verhandelt und ihr zur Beschlussfassung verholfen: „Die Lohn- und Pensionsschere ist in Österreich und ganz Europa nach wie vor erschreckend groß. Mit der EU-Lohntransparenzrichtlinie ist uns jedoch ein entscheidender Durchbruch gelungen, dem etwas entgegenzusetzen. Künftig wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle in europäischen Unternehmen endlich transparent gemacht und damit ein wichtiger Schritt zur Bekämpfung struktureller Ungleichheit ermöglicht. Aber nicht nur das, denn es müssen weitere gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um das Lohngefälle zu dezimieren. Wenn also das Lohngefälle in großen Unternehmen fünf Prozent übersteigt, müssen die Unternehmen künftig unter Beweis stellen, dass sie diesem Kurs entgegensteuern. Mit der Lohntransparenzrichtlinie leisten wir somit einen signifikanten Beitrag für mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt und dadurch zur ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen. Jetzt heißt es diesen Weg zu Ende zu gehen und die entsprechende Richtlinie auch in allen Mitgliedsstaaten umzusetzen. Leider müssen wir derzeit beobachten, wie sich von Seiten der Industrie Widerstand gegen die nationale Umsetzung formt. Unter dem Vorwand des Bürokratiemonsters wird eines der entschiedensten Instrumente für Gleichstellung in der Arbeitswelt eingebremst. Das dürfen wir nicht zulassen. Denn Frauen verdienen mehr!“

AK gewinnt vor Gericht wegen Lohndiskriminierung

Was Intransparenz bei den Einkommen bewirkt, zeigt sich immer wieder auch in den AK Beratungen. Eine Frau aus Wien arbeitete als Buchhalterin und wurde deutlich schlechter bezahlt als ein später eingestellter Kollege – trotz gleicher Ausbildung und Aufgaben. Er bekam 400 Euro mehr. Der Arbeitgeber argumentierte, der Mann habe besser verhandelt und sei für eine Führungsposition vorgesehen. Das Gericht entschied aber völlig klar: Die Frau wurde wegen ihres Geschlechts diskriminiert. Es sei kein Grund, schlechter bezahlt zu werden, nur weil jemand anderer mit Selbstbewusstsein beeindruckt. Die Arbeiterkammer erkämpfte 5.600 Euro Entschädigung für die Frau. „Wenn Einkommen von Anfang an transparent sind, dann hat man eine Verhandlungsbasis“, so AK Präsidentin Anderl. „Gleiche, faire Einkommen dürfen nicht vom Verhandlungsgeschick abhängen, sie sind eine Frage von Gerechtigkeit und Respekt. Das sehen auch die Beschäftigten selbst so, wie die Ergebnisse unserer Studie belegen.“

Faktoren für erfolgreiche Umsetzung

Die erfolgreiche Umsetzung der Richtlinie muss folgende Punkte beinhalten, um tatsächlich zu mehr Transparenz und mehr Gerechtigkeit zu führen.

- **Mitbestimmung:** Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen müssen eine starke Rolle in der konkreten betrieblichen Handhabung haben.
- **Informationen:** Arbeitnehmer:innen müssen umfassende Informationen über ihre Rechte im Zusammenhang mit Lohntransparenz haben.
- **Gesetzliche Vorgaben:** Arbeitgeber:innen brauchen klare, unmissverständliche gesetzliche Vorgaben.

AK Präsidentin Renate Anderl: „Die Gleichstellung von Frauen ist nicht aufzuhalten. Die Frage ist, welches Bild die Vertretungen der Unternehmen und der Industrie dabei abgeben möchten. Dafür stellt sich eine einzige, ganz einfache Frage – mehr nicht: Ist ihnen Gerechtigkeit für Frauen wichtig – ja oder nein?“

LOHNTRANSPARENZ - EINE FRAGE DER GERECHTIGKEIT

Rückfragehinweis:

Nani Kauer

Mediensprecherin der Präsidentin

1040, Prinz Eugen Straße 20-22

T: +43 1 50165 DW 13733

M: +43 664 6145915

E-Mail nani.kauer@akwien.at



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN