

**PRESSE-  
KONFERENZ**


# **LOHNTRANSPARENZ: WAS NACH ABLAUF DER UMSETZUNGSFRIST JETZT SCHON GILT**

**RENATE ANDERL**

AK Präsidentin

**SANDRA KONSTATZKY**

Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

 Gleichbehandlungsanwaltschaft



## **LOHNTRANSPARENZ: WAS NACH ABLAUF DER UMSETZUNGSFRIST JETZT SCHON GILT**

**Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist seit Jahrzehnten geltendes Recht. Trotzdem verdienen Frauen in Österreich noch immer deutlich weniger als Männer.**

Die EU-Lohntransparenz-Richtlinie soll dieses Recht wirksam durchsetzbar machen. Österreich hat die Umsetzungsfrist jedoch verstreichen lassen. Die in der Richtlinie konkretisierten Informations- und Auskunftsrechte sind allerdings dennoch unmittelbar anwendbar geworden. Das wiederum schafft aber Rechtsunsicherheit, insbesondere für Unternehmen.

„Klare Regeln schaffen Klarheit, stärken die Einkommensgerechtigkeit und leisten einen wichtigen Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gaps“, sagt **AK Präsidentin Renate Anderl**: „Jetzt braucht Österreich die rasche, vollständige und rechtssichere Umsetzung der EU-Lohntransparenz-Richtlinie. Denn gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit – das darf kein theoretischer Rechtsanspruch bleiben, sondern muss im Arbeitsalltag durchsetzbar sein.“

„Die verspätete Umsetzung bedeutet nicht, dass die Rechte der Beschäftigten auf Eis liegen. Auch ohne Umsetzungsgesetz entfalten einzelne Bestimmungen der Lohntransparenz-Richtlinie unmittelbare Wirkung“, so die **Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Sandra Konstatzky**. „Klare und effektive Regelungen brauchen wir dennoch schnell, vor allem, um die strukturelle Schieflage für Betroffene zu verbessern und Klarheit für Unternehmen zu schaffen. Je länger die gesetzliche Umsetzung auf sich warten lässt, desto mehr Unsicherheit entsteht für alle Beteiligten.“

## **Mehr Rechte durch Lohntransparenz – auch ohne Umsetzungsgesetz**

Lohntransparenz ist kein Selbstzweck. **Nicht die Richtlinie schafft den Anspruch auf gleichen Lohn – sie schafft die Möglichkeit, diesen Anspruch wirksam durchzusetzen.** Sie macht Entgeltsysteme nachvollziehbarer, deckt ungerechtfertigte Entgeltunterschiede auf und stärkt die Rechte der Beschäftigten.

Die Frist zur Umsetzung der EU-Lohntransparenz-Richtlinie ist am 7. Juni 2026 abgelaufen, ohne dass Österreich die erforderlichen gesetzlichen Regelungen beschlossen hat. Viele Beschäftigte wissen daher nicht, welche Rechte sie bereits geltend machen können. Gleichzeitig fehlt den Unternehmen die notwendige Rechtssicherheit darüber, welche Verpflichtungen bereits bestehen und welche künftig gelten.

Von dieser Rechtsunsicherheit sind Frauen besonders betroffen. Obwohl das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit bereits seit 1979 gesetzlich verankert ist, verdienen sie in Österreich nach wie vor deutlich weniger als Männer. Damit dieses Recht im Arbeitsalltag tatsächlich wirksam wird, braucht es Transparenz über Entgeltstrukturen und klare gesetzliche Regelungen, die Beschäftigte wirksam vor Entgeltdiskriminierung schützen.

**Renate Anderl, AK Präsidentin:** „Lohntransparenz schafft die Voraussetzungen dafür, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede sichtbar zu machen und bestehende Rechte wirksam durchzusetzen. Wir werden unsere Mitglieder offensiv darüber informieren, welche rechtlichen Möglichkeiten sie schon jetzt haben. Jede Frau in diesem Land kann darauf zählen, dass wir sie im Bedarfsfall auch vor Gericht unterstützen, um ihr Recht auf gleiches Entgelt und die Herausgabe aller Informationen durchzusetzen. Gleichzeitig werden wir den politischen Druck aufrechterhalten, damit die Richtlinie rasch und vollständig umgesetzt wird.“

**Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft:** „Lohntransparenz bedeutet nicht, dass alle Gehälter öffentlich werden. Sie bedeutet nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Kriterien für Bezahlung. Das Recht auf gleiches Entgelt besteht bereits. Jetzt brauchen wir die gesetzlichen Rahmenbedingungen, damit dieses Recht für alle Beschäftigten wirksam durchgesetzt werden kann.“

## Welche Rechte können Beschäftigte bereits jetzt geltend machen?

Auch ohne österreichisches Umsetzungsgesetz könnten sich Arbeitnehmer:innen und Gerichte seit dem 7. Juni 2026 unmittelbar auf einzelne Bestimmungen der Richtlinie berufen. Das gilt dort, wo die Richtlinie konkrete Rechte formuliert und bestehende EU-Grundrechte (z.B. Gleichheitsgrundsatz, Diskriminierungsverbot) näher ausgestaltet. Außerdem müssen österreichische Gerichte bestehende Gesetze richtlinienkonform auslegen.

- **Mehr Transparenz im Bewerbungsverfahren (Art. 5 ETRL)**  
Arbeitgeber:innen müssen Bewerber:innen über das vorgesehene Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne informieren. Fragen im Bewerbungsgespräch nach dem bisherigen Gehalt sind unzulässig. Einfach erklärt: Wenn ich mich auf einen Job bewerbe, muss ich schon vor Vertragsabschluss wissen, mit welchem Gehalt ich rechnen kann.
- **Recht zu erfahren, wie Gehälter festgelegt werden (Art. 6 ETRL)**  
Arbeitnehmer:innen haben das Recht auf Information darüber, nach welchen Kriterien Gehälter festgelegt werden. Diese Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein. Die Kriterien müssen für Arbeitnehmer:innen leicht zugänglich sein. Einfach erklärt: Maßgeblich sind nachvollziehbare Kriterien wie Art der Tätigkeit, Verantwortung, physische und psychische Belastung, Ausbildung oder Berufserfahrung.
- **Recht auf Informationen über Gehälter (Art. 7 ETRL)**  
Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf Auskunft über ihr eigenes Entgelt sowie über die durchschnittlichen Einkommen von Arbeitnehmer:innen in vergleichbaren Positionen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Arbeitgeber:innen müssen diese Auskunft innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens jedoch binnen zwei Monaten, erteilen. Außerdem sind sie verpflichtet, ihre Beschäftigten jährlich über dieses Auskunftsrecht zu informieren. Einfach erklärt: Beschäftigte können leichter nachvollziehen, ob Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden.

## Warum Österreich die Richtlinie jetzt rasch umsetzen muss

**In Österreich ist Gehalt ein großes Tabuthema.** Mehr Lohntransparenz schafft Fairness, stärkt das Vertrauen in Entgeltsysteme und verbessert die Chancengleichheit.

**Für Unternehmen** bietet die Richtlinie die Chance, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

**Betriebsräte und Personalvertretungen** erhalten bessere Möglichkeiten, auf faire und transparente Entgeltsysteme hinzuwirken.

**Aktuell lastet die Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung** insbesondere auf den betroffenen Arbeitnehmer:innen. Die Lohntransparenz-Richtlinie nimmt Arbeitgeber:innen in die Verantwortung, gerecht zu entlohnen und proaktiv zu informieren.

**Die Rechtsdurchsetzung** bei Entgeltdiskriminierung ist sehr hürdenreich. Die Lohntransparenz-Richtlinie stärkt Betroffene vor Gericht und sieht auch wirksame Sanktionen bei Verletzungen von Informations- und Berichtspflichten vor.

**Rückfragehinweis:**

Christine Newald  
Kommunikation Team Content  
Center  
1040, Prinz Eugen Straße 20-22  
T: +43 1 50165 DW 11142  
M: +43 664 88957712  
E-Mail  
Christine.newald@akwien.at



**WIEN.ARBEITERKAMMER.AT**



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**