FAQs zur **Entgelttransparenz-richtlinie**

Inhalt

1. Grundlagen
2. Stellenausschreibung und Bewerbung
3. Auskunftsrechte
4. Entgeltberichte
5. Die Rolle des Betriebsrats
6. Rechtsdurchsetzung und Beweislast
7. Unmittelbare Anwendbarkeit der Entgelttransparenzrichtlinie
8. Mythencheck – Faire Bezahlung verstehen

ÖGB · AK Wien · gpa · GÖD · younion – Die Daseinsgewerkschaft · Gewerkschaft Bau-Holz · vida · gpf · PRO-GE

1. Grundlagen

Was ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist eine Richtlinie der Europäischen Union (EU) 2023/970, die mehr Fairness und gerechte Bezahlung von Arbeitnehmer:innen schaffen soll. Sie stärkt die Rechte von Beschäftigten, Informationen über die Entgeltfestlegung und die Bezahlung vergleichbarer Tätigkeiten zu erhalten. Gleichzeitig verpflichtet sie Arbeitgeber:innen zu mehr Offenheit bei Gehalts- und Lohnstrukturen und zur regelmäßigen Analyse möglicher Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Ziel der Richtlinie ist es, den Grundsatz *„Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“* wirksamer durchsetzen zu können und Entgeltdiskriminierung leichter erkennbar und bekämpfbar zu machen. Einkommensgerechtigkeit ist in der Europäischen Union längst verankert. Genau genommen seit 1957 in den EU-Verträgen.

Gibt es überhaupt (noch) einen Gender Pay Gap?

Der sogenannte Gender Pay Gap, also die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen, liegt in Österreich bei rund 17,6 Prozent. Frauen verdienen im Schnitt deutlich weniger – und die Unterschiede bestehen nicht nur wegen Teilzeit, Branchenzugehörigkeit oder sonstiger struktureller Faktoren. Ein erheblicher Teil, rund zwei Drittel der Einkommenslücke, bleibt sachlich nicht erklärbar.

Warum reichen die bestehenden Regelungen/Gesetze nicht aus?

Der Grundsatz *„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“* gilt in Österreich seit der Einführung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979, trotzdem bestehen massive Einkommensunterschiede fort. Eine Hauptursache ist mangelnde Transparenz: Beschäftigte wissen oft nicht, nach welchen Kriterien Entgelte festgelegt werden oder wie viel Kolleginnen und Kollegen verdienen. Die Richtlinie schließt diese Informationslücke.

Bis wann muss Österreich die Richtlinie umsetzen, und was gilt bis dahin?

Die Umsetzungsfrist endete am 7. Juni 2026. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt über nationale Gesetze, in Österreich vor allem im Gleichbehandlungsrecht. Auch ohne vollständige Umsetzung gilt der europarechtliche Grundsatz der Entgeltgleichheit weiter und bestehende Vorschriften sind möglichst richtlinienkonform auszulegen. Bei verspäteter Umsetzung kann die EU-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren einleiten.

Für wen gelten die Regeln?

Die individuellen Rechte der Beschäftigten gelten unabhängig von der Unternehmensgröße und für Voll- wie Teilzeit, befristet wie unbefristet, privat wie öffentlich. Nur bestimmte organisatorische Pflichten, vor allem die Berichtspflichten, hängen von der Beschäftigtenzahl ab.

Gilt das nur für Frauen?

Nein. Die Rechte gelten für alle Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht. Der Schwerpunkt liegt zwar auf dem Gender Pay Gap, schützen soll die Richtlinie aber alle.

Wie ist damit umzugehen, wenn es im Betrieb Arbeitnehmer:innen gibt, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren?

Die Richtlinie nimmt auf das sogenannte „dritte Geschlecht“ nicht Bedacht, die Rede ist stets von den beiden Geschlechtern „Männer“ und „Frauen“. Dementsprechend gibt es keine Regelung, wie mit sich als divers identifizierenden Mitarbeiter:innen umzugehen ist. Praktikabel wäre es wohl, Personen des dritten Geschlechts der jeweils unterrepräsentierten Gruppe zuzuschlagen.

Ist es möglich, dass es im Betrieb unter Verweis auf die Entgelttransparenzrichtlinie zu Änderungskündigungen kommt?

Änderungskündigungen sind zu jedem Zeitpunkt möglich. Klar ist, dass bei Änderungen der Entgelthöhe jedenfalls das kollektivvertraglich festgelegte Mindestentgelt nicht unterschritten werden darf. Keineswegs legt aber die Richtlinie die Durchführung von Änderungskündigungen nahe, vielmehr handelt es sich wohl um einen Vorwand von Arbeitgeber:innen, Überzahlungen zu reduzieren.

Betrifft die Entgelttransparenzrichtlinie auch leitende Angestellte?

Ja, die Richtlinie findet auch auf leitende Angestellte Anwendung.

2. Stellenausschreibung und Bewerbung

Welche Infos müssen Bewerber:innen erhalten?

Sie müssen rechtzeitig vor der Einstellung über das Einstiegsentgelt und gegebenenfalls über die Entgeltspanne informiert werden; so früh, dass eine informierte Entscheidung möglich ist.

Ist die Frage nach dem bisherigen Gehalt/Lohn zulässig?

Nein. So soll verhindert werden, dass bestehende Unterschiede von einem Arbeitsverhältnis ins nächste übertragen werden.

3. Auskunftsrechte

Welche neuen Rechte erhalten Arbeitnehmer:innen?

Beschäftigte erhalten insbesondere das Recht auf Informationen über:

- **ihre individuelle Entgelthöhe**
- **Durchschnittsentgelte von Vergleichsgruppen**
- **Entgeltentwicklung**
- **Kriterien für Gehalts- oder Lohnfestsetzungen**
- **Kriterien für Karriereentwicklung**

Weiterhin dürfen Beschäftigte bei der Entlohnung aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden. Sollte sich herausstellen, dass aufgrund fehlerhafter Informationen Arbeitnehmer:innen weniger Entgelt erhalten, als sie hätten erhalten können, so bestehen Ansprüche auf Schadenersatz.

Braucht es dafür einen begründeten Verdacht?

Nein. Beschäftigte müssen keine Benachteiligung nachweisen. Das Recht soll gerade der frühzeitigen Erkennung dienen.

Dürfen Beschäftigte über ihr Gehalt/ihren Lohn sprechen?

Ja. Der Austausch über das eigene Entgelt darf nicht untersagt werden. Verschwiegenheitsklauseln über das eigene Gehalt/den eigenen Lohn sind mit der Richtlinie unvereinbar. Vertrauliche Informationen über andere Personen bleiben davon unberührt.

Werden individuelle Gehälter/Löhne offengelegt?

Nein. Es geht um Durchschnittswerte und nachvollziehbare Kriterien, nicht um die Veröffentlichung einzelner Einkommen. Informationen müssen so bereitgestellt werden, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Datenschutz und Persönlichkeitsrechte bleiben gewahrt.

Was, wenn es keine vergleichbaren Beschäftigten gibt?

Gibt es keine reale Vergleichsperson, kann auch eine hypothetische Vergleichsperson herangezogen werden. Zusätzlich können Statistiken und andere verfügbare Informationen als Beweismittel dienen. Der Vergleich kann unter bestimmten Voraussetzungen auch Beschäftigte anderer Arbeitgeber:innen erfassen, wenn die Entgeltbedingungen unter den Arbeitgeber:innen auf einer gemeinsamen Quelle (bspw.: gemeinsamer Kollektivvertrag) beruhen.

Was bedeutet *„gleiche oder gleichwertige Arbeit“*?

Nicht nur gleiche Tätigkeiten zählen. Auch unterschiedliche Tätigkeiten können gleichwertig sein, wenn sie nach objektiven Kriterien denselben Wert für das Unternehmen haben.

Für die Bildung einer Vergleichsgruppe sind insbesondere folgende Kriterien wichtig:

- **Kompetenzen und Qualifikationen**
- **Verantwortung**
- **Belastungen**
- **sonstige Arbeitsbedingungen**

Dafür muss die jeweilige Tätigkeit anhand dieser Kriterien beschrieben und bewertet werden.

Wendet ein Unternehmen/Betrieb einen Kollektivvertrag an und bezahlt das darin vorgesehene kollektivvertragliche Mindestentgelt, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die jeweiligen kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen geeignete, objektiv geschlechtsneutrale Vergleichsgruppen bilden.

Was umfasst der Entgeltbegriff?

Alle Geld- und Sachleistungen aus dem Arbeitsverhältnis, nicht nur das Grundgehalt/den Grundlohn.

Dazu zählen unter anderem:

- **Zulagen, Prämien, Boni**
- **Überstundenpauschalen und Sonderzahlungen**
- **Provisionen**
- **Sachleistungen und geldwerte Vorteile (z. B. Dienstwagen, Essenszuschuss)**

Für den Betriebsrat wichtig: Ungleichheiten entstehen häufig nicht beim Grundgehalt/Grundlohn, sondern bei diesen zusätzlichen Entgeltbestandteilen. Sie verdienen deshalb besondere Aufmerksamkeit.

Wie oft kann ich Auskunft verlangen?

Wie oft und innerhalb welcher Fristen ein individuelles Auskunftsrecht durch die Arbeitnehmer:innen geltend gemacht werden darf, wird die österreichische Umsetzung festlegen. Klar ist, dass die Arbeitgeber:innen diese Anfragen ernst nehmen und fristgerecht beantworten müssen.

4. Entgeltberichte

Welche Unternehmen müssen berichten, und wie oft?

Die Berichtspflicht richtet sich nach der Beschäftigtenzahl:

Beschäftigte	Berichtsrhythmus
250 oder mehr	jährlich
150 bis 249	alle drei Jahre
100 bis 149	alle drei Jahre (mit späterem Beginn)
unter 100	grundsätzlich keine Pflicht

Die Rechte der Beschäftigten auf Entgeltgleichheit und Information gelten unabhängig von der Größe.

Wann muss erstmals berichtet werden?

Gestaffelt: Unternehmen ab 150 Beschäftigten beginnen früher, Unternehmen mit 100 bis 149 Beschäftigten folgen später. Die genauen Fristen legt die österreichische Umsetzung fest.

Gibt es Einkommensberichte in Österreich nicht längst?

Ja. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz erstellen Arbeitgeber:innen mit mehr als 150 Beschäftigten bereits alle zwei Jahre einen Einkommensbericht. Die neu vorgesehenen Entgeltberichte sollen diese bisherigen Berichte ersetzen, ein zusätzlicher paralleler Bericht ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

Welche Inhalte müssen Entgeltberichte umfassen?

Sie sollen zeigen, ob und wo geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen, betrachtet über das gesamte Entgelt, nicht nur das Grundgehalt/den Grundlohn:

- **geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle**
- **Unterschiede bei Boni, Prämien und variablen Bestandteilen**
- **Verteilung von Frauen und Männern über die Entgeltgruppen**
- **Unterschiede innerhalb vergleichbarer Tätigkeitsgruppen**

Was wird die Aufgabe der geplanten Monitoringstelle sein?

Die geplante Monitoringstelle soll Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern systematisch beobachten, sichtbar machen und analysieren. Damit schafft sie eine fundierte Grundlage für Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Entgeltungleichheit und zur tatsächlichen Durchsetzung von Entgeltgleichheit und Gleichstellung.

Veröffentlicht die Monitoringstelle die Entgeltberichte aller Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmer:innen?

Ja, ABER: Die Veröffentlichung erfolgt so, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Das **Entgeltgefälle sowohl bei den Grundentgelten als auch bei den variablen Entgeltbestandteilen** zwischen Frauen und Männern wird mittels des Entgeltberichtes erhoben. Ebenso werden das **mittlere Entgeltgefälle**

bei den Grundgehältern/Grundlöhnen und bei den variablen Entgeltbestandteilen sowie der **Anteil von Frauen und Männern** erfasst und öffentlich gemacht.

Es geht damit um die Transparenz in Bezug auf **das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle, den betrieblichen Gender Pay Gap** – nicht darum, die durchschnittlichen Einkommen einzelner Betriebe offenzulegen. Aber auch hier wird die nationale Gesetzgebung abzuwarten sein, welche Kennzahlen tatsächlich an die noch zu errichtende Monitoringstelle übermittelt werden müssen.

Was ist der betriebliche Gender Pay Gap?

Der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Entgelt von Frauen und Männern innerhalb des jeweiligen Unternehmens, nicht der allgemeine österreichische Wert. Einbezogen werden Grundentgelt, Zulagen, Boni, Prämien und sonstige Bestandteile.

Wie wird er berechnet?

Als prozentueller Unterschied der durchschnittlichen Bruttoentgelte von Frauen und Männern. Auch Unterschiede innerhalb vergleichbarer Beschäftigtengruppen müssen analysiert werden.

Was passiert bei einem Unterschied von mehr als fünf Prozent?

Ein Unterschied über fünf Prozent bedeutet nicht automatisch Diskriminierung. Das Unternehmen muss aber prüfen, warum dieser besteht und ob er objektiv und geschlechtsneutral erklärbar ist. Lässt sich der Unterschied nicht rechtfertigen und wird er nicht beseitigt, kann eine gemeinsame Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmer:innenvertretung erforderlich werden.

Was ist eine gemeinsame Entgeltbewertung?

Eine Analyse, die Arbeitgeber:innen gemeinsam mit der Arbeitnehmer:innenvertretung durchführen müssen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (etwa ein ungerechtfertigter Unterschied über der Fünf-Prozent-Schwelle). Sie klärt, warum Entgeltunterschiede bestehen, ob die zugrunde liegenden Kriterien objektiv sind und welche Maßnahmen zur Beseitigung ungerechtfertigter Unterschiede nötig sind.

Was ist der Zweck einer gemeinsamen Entgeltbewertung?

Nicht nur Probleme festzustellen, sondern konkrete Verbesserungen anzustoßen. Für den Betriebsrat ist sie ein zentrales Instrument, weil hier Mitwirkung und Analyse zusammenkommen.

Was passiert, wenn ein ungerechtfertigter Gehalts-/Lohnunterschied festgestellt wurde?

Ein Unternehmen muss tätig werden, wenn:

1. **ein geschlechtsspezifischer Entgeltunterschied von mindestens fünf Prozent festgestellt wird,**
2. **dieser nicht objektiv erklärt werden kann und**
3. **keine Korrektur binnen sechs Monaten erfolgt.**

Dann muss das Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die sogenannte „gemeinsame Entgeltbewertung“ vornehmen.

Wie werden Vergleichsgruppen gebildet?

Aus Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten. Eingeteilt nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien wie Verantwortung, Belastung, Kompetenz und Arbeitsbedingungen. Die Gruppenbildung darf nicht willkürlich erfolgen und nicht dazu dienen, Unterschiede zu verschleiern.

Wer legt die Gruppen fest, und welche Rolle hat der Betriebsrat?

Die bzw. der Arbeitgeber:in nimmt die Einteilung grundsätzlich vor, muss dabei aber die Arbeitnehmer:innenvertretung einbeziehen. Der Betriebsrat prüft mit: Welche Tätigkeiten sind vergleichbar? Welche Kriterien werden verwendet? Sind die Gruppen sachgerecht gebildet?

Müssen jetzt sämtliche Kollektivverträge geändert werden, damit sie den Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie entsprechen?

Nein, es ist bereits seit langem geltende Rechtslage, dass die Kollektivverträge nach dem Grundsatz *„Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“* gestaltet sein müssen. Entgeltsysteme von Kollektivverträgen unterscheiden nicht nach dem Geschlecht.

Können Kollektivvertragsgruppen als Grundlage dienen?

Wendet ein Unternehmen/Betrieb einen Kollektivvertrag an und bezahlt es das darin vorgesehene kollektivvertragliche Mindestentgelt, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die jeweiligen kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen geeignete, objektiv geschlechtsneutrale Vergleichsgruppen bilden.

Sind unterschiedliche Kollektivvertragssysteme im selben Betrieb vergleichbar?

Grundsätzlich bildet ein Kollektivvertrag ein eigenes Entgeltsystem, weshalb Beschäftigte aus völlig unterschiedlichen Kollektivvertragssystemen nicht automatisch vergleichbar sind. Entscheidend bleibt aber immer die tatsächliche Tätigkeit und deren Wertigkeit, geprüft anhand objektiver Kriterien.

Werden fünf und 30 Jahre Betriebszugehörigkeit einfach verglichen?

Nicht automatisch. Unterschiedliche Erfahrung oder Betriebszugehörigkeit können ein sachlicher Grund für Unterschiede sein. Sie müssen aber nachvollziehbar und einheitlich berücksichtigt werden.

Welche Kernpflichten bestehen?

Arbeitgeber:innen müssen transparente, nachvollziehbare und geschlechtsneutrale Kriterien für Festlegung und Entwicklung von Entgelten verwenden und dokumentieren können, warum Tätigkeiten oder Personen unterschiedlich bezahlt werden.

Konkret heißt das:

- **klare Kriterien für Einstiegsgehälter/-löhne, Erhöhungen, Prämien, Zulagen und Beförderungen**
- **objektive Bewertung von Tätigkeiten**
- **einheitliche Anwendung der Regeln**
- **Bereitstellung von Informationen an Beschäftigte**

Müssen bestehende Gehalts- und Lohnsysteme überprüft werden?

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Kollektivvertrag ein faires, objektives, geschlechtsneutrales Gehaltssystem/Vergütungssystem darstellt. Wird jedoch kein Kollektivvertrag angewendet bzw. wird über dem Kollektivvertrag entlohnt oder gibt es ein zusätzliches innerbetriebliches Vergütungssystem, bspw. ein Provisionssystem, ist zu prüfen, ob die Vergleichsgruppenbildung und die Entlohnung auf gerechten, objektiv geschlechtsneutralen Kriterien beruht.

Was sollten Arbeitgeber:innen vermeiden?

Nicht dokumentierte Gehalts- oder Lohnentscheidungen, unklare Kriterien, unterschiedliche Bewertung

vergleichbarer Tätigkeiten ohne Begründung und pauschale Aussagen wie „das war schon immer so“. Rein individuell ausgehandelte Gehälter/Löhne werden künftig schwerer zu rechtfertigen sein.

Ersetzt die Richtlinie die Kollektivverträge?

Nein. Kollektivverträge bleiben zentraler Bestandteil des österreichischen Entgeltsystems und regeln Einstufungen, Mindestentgelte und Verwendungsgruppen. Die Richtlinie ergänzt sie um Transparenzanforderungen, besonders dort, wo Kollektivverträge nicht alles erfassen: Überzahlungen, Boni, individuelle Zulagen.

Was gilt bei mehreren Standorten?

Die Richtlinie gilt auch dort. Unterschiedliche Regelungen können zulässig sein, wenn sie sachlich begründet sind (regionale Arbeitsmärkte, Betriebsbedingungen). Reine Standortunterschiede dürfen aber nicht zu ungerechtfertigten Entgeltunterschieden führen.

Was gilt für öffentliche oder landesnahe Unternehmen?

Die Richtlinie gilt für private und öffentliche Arbeitgeber:innen. Die Umsetzung erfolgt nach eigenen Gesetzen für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst, transparente Strukturen sind aber überall sicherzustellen.

Sind Sonderverträge weiterhin möglich?

Ja. Individuelle Vereinbarungen bleiben zulässig, müssen aber mit den Grundsätzen der Entgeltgleichheit vereinbar sein. Ein Sondervertrag darf nicht dazu führen, dass vergleichbare Arbeitnehmer:innen ohne sachlichen Grund unterschiedlich bezahlt werden.

Wie werden Teilzeit und Vordienstzeiten behandelt?

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht schlechter gestellt werden. Das Teilzeitgehalt/der Teilzeitlohn, sowohl das Bruttostundenentgelt als auch das Bruttojahresgehalt/der Bruttojahreslohn, ist auf ein Vollzeitgehalt/einen Vollzeitlohn hochzurechnen, um eine Vergleichbarkeit mit Vollzeitkräften sicherzustellen.

Berufserfahrung und Vordienstzeiten können sachliche Gründe für Unterschiede sein, müssen aber nachvollziehbar und einheitlich bewertet werden.

5. Die Rolle des Betriebsrats

Fünf Kernaufgaben des Betriebsrats:

1. **Transparenz einfordern** – Entgeltstrukturen und zusätzliche Leistungen sichtbar machen.
2. **Informationen einholen** – Daten zu Entgeltgruppen und Unterschieden analysieren.
3. **Beschäftigte unterstützen** – bei Auskunftsrechten beraten und Informationen verständlich machen.
4. **Ungleichheiten erkennen** – vergleichbare Tätigkeiten überprüfen.
5. **Verbesserungen anstoßen** – bei ungerechtfertigten Unterschieden Maßnahmen einfordern.

Wie kann der Betriebsrat bei Auskunftsrechten konkret helfen?

Bei der Antragstellung unterstützen, beim Verständnis der erhaltenen Informationen helfen, mögliche Unterschiede einschätzen und darauf achten, dass Auskünfte vollständig und nachvollziehbar erteilt werden.

Warum sind gerade Zulagen und Boni ein Schwerpunkt?

Weil viele Unterschiede nicht beim Grundgehalt/-lohn entstehen, sondern bei Leistungsprämien, Zulagen, Boni und Sonderzahlungen. Die Richtlinie betrachtet deshalb das gesamte Entgelt.

Was bringt die Richtlinie für die Unternehmenskultur?

Sie fördert eine offenere Gesprächskultur über Entgelt, ohne persönliche Gehälter/Löhne offenzulegen. Beschäftigte sollen verstehen, wie Entgelte entstehen und warum Unterschiede bestehen. Transparente, nachvollziehbare Systeme können Vertrauen schaffen, Konflikte verringern und die Arbeitgeber:innenattraktivität erhöhen.

Was sollten Betriebsräte schon vor dem Umsetzungsgesetz vorbereiten?

- **bestehende Entgeltsysteme analysieren**
- **Zulagen und Boni prüfen**
- **Tätigkeitsbewertungen hinterfragen**
- **Schulungen besuchen**
- **Gespräche mit Arbeitgeber:innen aufnehmen**
- **Beschäftigte über den Grundsatz *„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“* informieren**

Worauf ist bei der Analyse besonders zu achten?

- **Werden Tätigkeiten nach objektiven Kriterien bewertet?**
- **Werden Frauen und Männer für Gleichwertiges vergleichbar bezahlt?**
- **Werden Zulagen, Boni und andere Leistungen nachvollziehbar vergeben?**
- **Sind die Kriterien für die Gehalts-/Lohnentwicklung transparent?**

Welche Fragen könnten Arbeitnehmer:innen im Zusammenhang mit der Entgelttransparenzrichtlinie an den Betriebsrat richten?

Typische Anfragen können etwa lauten:

- **„Verdiene ich weniger als vergleichbare Kolleginnen oder Kollegen?“**
- **„Wie wird mein Gehalt/Lohn eingestuft?“**
- **„Wie komme ich in die nächste Gehalts-/Lohnstufe?“**
- **„Weshalb bekommt jemand denselben Job mit höherem Gehalt/Lohn?“**
- **„Welche Vergleichsgruppe wurde verwendet?“**

Welche Informationsrechte kommen dem Betriebsrat selbst zu?

Die konkrete Ausgestaltung und der Umfang der Rechte des Betriebsrats hängen vom österreichischen Umsetzungsgesetz ab. Dieses ist noch nicht in Kraft getreten und befindet sich derzeit noch in Verhandlung.

Die Richtlinie verlangt jedoch eine aktive Einbindung von Arbeitnehmer:innenvertretungen, insbesondere bei den Entgeltberichten bzw. Abhilfemaßnahmen im Falle eines festgestellten Entgeltunterschiedes über fünf Prozent.

Werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch die Entgelttransparenz-richtlinie eingeschränkt?

Nein, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem Arbeitsverfassungsgesetz bleiben uneingeschränkt aufrecht. Das gilt insbesondere beim Einsatz technischer Systeme. Wird ein System eingesetzt, das als Kontrollsystem im Sinne des § 96 ArbVG zu qualifizieren ist, ist dies nur möglich mit Zustimmung des Betriebsrats. Werden Beschäftigtendaten verarbeitet (§ 96a ArbVG), muss der Betriebsrat ebenfalls in den meisten Fällen zustimmen (Zustimmung ersetzbar durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle). Selbstverständlich bleiben auch alle Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats uneingeschränkt aufrecht.

Was hat der Betriebsrat von der Entgelttransparenzrichtlinie?

Der Betriebsrat bekommt einerseits ausdrücklich festgelegte Informationsrechte. So muss die bzw. der Arbeitgeber:in mit dem Betriebsrat über die Bildung von Arbeitnehmer:innengruppen sowie den Entgeltbericht beraten. Außerdem kann der Betriebsrat auch die in der Richtlinie vorgesehenen individuellen Rechte der Arbeitnehmer:innen für diese ausüben. Damit bekommt der Betriebsrat umfassende Einblicke in die Entgeltstruktur im Betrieb, kann Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten aufdecken und thematisieren – etwa auch im Rahmen einer Betriebsversammlung.

6. Rechtsdurchsetzung und Beweislast

Was bedeutet Beweislastumkehr?

Wenn Beschäftigte konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorbringen, müssen Arbeitgeber:innen nachweisen, dass die unterschiedliche Bezahlung sachlich gerechtfertigt ist.

Welche Folgen kann Entgeltdiskriminierung haben?

Betroffene können Ansprüche geltend machen, insbesondere Nachzahlung vorenthaltener Entgeltbestandteile, Schadenersatz und weitere Ansprüche nach nationalem Recht. Die Mitgliedstaaten müssen wirksame und abschreckende Maßnahmen vorsehen; die konkrete Ausgestaltung hängt von der österreichischen Umsetzung ab.

Trägt eine unterliegende Person immer alle Verfahrenskosten?

Nicht zwingend. Die Richtlinie sieht Möglichkeiten vor, die Kostenfolgen fairer zu gestalten: Wer nachvollziehbare Gründe für die Diskriminierungsannahme hatte, muss nach möglichen nationalen Regelungen trotz Unterliegens nicht alle Kosten tragen.

7. Unmittelbare Anwendbarkeit der Entgelttransparenzrichtlinie

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/den vorgesehenen Einstiegslohn oder die Gehalts-/Lohnspanne informieren. Fragen im Bewerbungsgespräch nach dem bisherigen Gehalt/Lohn sind unzulässig. Einfach erklärt: Wenn ich mich für einen Job bewerbe, muss ich schon vor Vertragsabschluss wissen, mit welchem Gehalt/Lohn ich rechnen kann.

- **Recht, zu erfahren, wie Gehälter/Löhne festgelegt werden** (Art. 6 ETRL): Arbeitnehmer:innen haben das Recht auf Information darüber, nach welchen Kriterien Gehälter/Löhne 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/Löhne** (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.

8. Mythencheck – faire Bezahlung verstehen

Was heißt *„gleiche oder gleichwertige Arbeit“*?

Nicht nur identische Jobs zählen. Auch unterschiedliche Tätigkeiten können gleichwertig sein, wenn sie nach objektiven Kriterien denselben Wert haben, etwa Qualifikation, Verantwortung, Belastung oder Arbeitsbedingungen.

Was zählt alles als „Entgelt“?

Nicht nur das Grundgehalt/der Grundlohn. Dazu gehören auch Zulagen, Boni, Prämien, Provisionen, Sonderzahlungen, Überstundenpauschalen und Sachleistungen wie ein Dienstwagen. Gerade bei diesen Extras zeigen sich oft Unterschiede.

Welche Infos kann ich über mein Gehalt/meinen Lohn verlangen?

Du hast Anspruch auf Auskunft über dein eigenes Entgelt und die Kriterien, nach denen es festgelegt wird. Zusätzlich kannst du das durchschnittliche Entgelt von Kolleginnen und Kollegen erfahren, die gleiche oder gleichwertige Arbeit machen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Muss ich einen Grund für die Auskunft angeben?

Nein. Du musst keinen Verdacht und keine Benachteiligung nachweisen. Das Auskunftsrecht soll ja gerade helfen, Unterschiede früh zu erkennen.

Werden dadurch die Gehälter/Löhne aller offengelegt?

Nein. Individuelle Gehälter/Löhne einzelner Personen werden nicht veröffentlicht. Du bekommst Durchschnittswerte, aus denen sich keine Rückschlüsse auf einzelne Kolleginnen und Kollegen ziehen lassen. Der Datenschutz bleibt gewahrt.

Darf ich mit Kolleginnen und Kollegen über mein Gehalt/meinen Lohn sprechen?

Ja. Du darfst dein eigenes Einkommen offenlegen und dich mit anderen austauschen. Arbeitgeber:innen dürfen dir das nicht verbieten.

Sind Verschwiegenheitsklauseln über das eigene Gehalt/den eigenen Lohn erlaubt?

Nein. Klauseln, die dich daran hindern, über dein eigenes Entgelt zu sprechen, sind mit der Richtlinie nicht vereinbar. Vertrauliche Infos über andere Personen bleiben davon unberührt.

Müssen jetzt alle gleich viel verdienen?

Nein. Unterschiede sind weiterhin erlaubt, aber nur, wenn sie auf objektiven, geschlechtsneutralen Gründen beruhen: zum Beispiel mehr Berufserfahrung, zusätzliche Qualifikationen, höhere Verantwortung oder nachweisbare Leistungsunterschiede.

Darf jemand mehr verdienen, weil er besser verhandelt hat?

Besseres Verhandeln allein ist kein ausreichender Grund für dauerhafte Unterschiede bei gleicher Arbeit. „Die Person hat beim Einstieg besser verhandelt“ reicht nicht, der Unterschied muss durch sachliche Kriterien erklärbar sein.

Bleiben Boni und Prämien möglich?

Ja. Leistungsabhängige Bezahlung ist weiterhin erlaubt. Die Kriterien dafür müssen aber nachvollziehbar und geschlechtsneutral sein.

Gilt das auch für Teilzeit?

Ja. Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht schlechter gestellt werden. Das Teilzeitgehalt/der Teilzeitlohn, sowohl das Bruttostundenentgelt als auch das Bruttojahresgehalt/der Bruttojahreslohn, ist auf ein Vollzeitgehalt/einen Vollzeitlohn hochzurechnen, um eine Vergleichbarkeit mit Vollzeitkräften sicherzustellen.

Zählen Benefits wie Dienstwagen oder Essenszuschuss dazu?

Ja. Auch geldwerte Vorteile sind Teil des Entgelts und können bei Vergleichen eine Rolle spielen.

Was kann ich tun, wenn ich mich wegen meines Geschlechts schlechter bezahlt fühle?

Die Richtlinie stärkt deine Informations- und Beweisrechte sowie deinen Schutz vor Benachteiligung. Die konkreten Verfahren richten sich nach dem österreichischen Gleichbehandlungsrecht. Der Betriebsrat und Gleichbehandlungsstellen können dich unterstützen.

Wer muss beweisen, dass ein Unterschied gerechtfertigt ist?

Wenn Beschäftigte konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorbringen, müssen Arbeitgeber:innen nachweisen, dass die unterschiedliche Bezahlung sachlich gerechtfertigt ist.

Welche Folgen kann Entgeltdiskriminierung haben?

Betroffene können Ansprüche geltend machen, etwa Nachzahlung vorenthaltener Entgeltbestandteile oder Schadenersatz. Die genaue Ausgestaltung hängt von der österreichischen Umsetzung ab.

Niemand will über Geld reden!

Nein! Viele wollen und trauen sich nicht. Informationen fehlen. Deshalb ist die Politik dringend am Zug, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.

Das ist ein schreckliches Bürokratiemonster!

Nein. Viele Unternehmen sind sich der Bedeutung bewusst, als attraktive Arbeitgeber:innen wahrgenommen zu werden, und wollen die Regeln entsprechend im Betrieb umsetzen. Das Problem ist vielmehr fehlende

Klarheit und damit verbundene Rechtsunsicherheit durch die ausstehende nationale Umsetzung.

Bei der erstmaligen Erstellung des Entgeltberichts können Mehrkosten entstehen, aber die meisten Unternehmen verfügen bereits über derartige Systeme und können diese dann immer wieder nutzen.

Was du jetzt tun kannst

- **Mach dich mit den Kriterien vertraut, nach denen dein Gehalt/Lohn festgelegt wird.**
- **Achte darauf, welche Entwicklungsmöglichkeiten es gibt.**
- **Prüfe, ob vergleichbare Tätigkeiten ähnlich bewertet werden.**
- **Sprich mit dem Betriebsrat, wenn du Fragen hast.**

Das Wichtigste in Kürze:

- ✓ **Du hast Anspruch auf faire Bezahlung.**
- ✓ **Du darfst über dein eigenes Gehalt/deinen eigenen Lohn sprechen.**
- ✓ **Du kannst Auskunft über Entgeltkriterien und Vergleichsgehälter/-löhne verlangen.**
- ✓ **Du musst Unterschiede ohne nachvollziehbare Gründe nicht hinnehmen.**
- ✓ **Aber: Nicht alle müssen gleich verdienen. Unterschiede sind in Ordnung, wenn sie sachlich begründet sind.**