

INFO KOMPAKT

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – neue Regeln

Frauen verdienen weniger als Männer – in Österreich und in der EU. Mit der neuen EU-Richtlinie zur Lohntransparenz soll sich das ändern: Sie ist ein wichtiger Schritt für mehr Einkommensgerechtigkeit.

Stand:
März 2026

Das Wichtigste zuerst:

- Die EU hat 2023 eine Lohntransparenzrichtlinie beschlossen. Österreich muss sie bis Juni 2026 umsetzen.
- Beschäftigte bekommen ein Recht zu erfahren, was das Unternehmen für vergleichbare Tätigkeiten zahlt.
- Arbeitgeber müssen Lohnunterschiede auf Basis objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien begründen.
- Ziel ist es, gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

Was bringt dir die neue EU-Richtlinie?

In Österreich verdienen Frauen im Durchschnitt **15,5 Prozent weniger als Männer** (Quelle: AKOÖ). Nur in Lettland ist der Unterschied noch größer. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass Löhne oft nicht offengelegt werden. Transparenz hilft, ungleicher Bezahlung entgegenzuwirken.

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

Frauen arbeiten oft in Berufen, die schlechter bezahlt sind, und erreichen seltener Führungspositionen. Zudem übernehmen Frauen auch mehr „unbezahlte Arbeit“, zum Beispiel Hausarbeit oder die Pflege von Angehörigen. Etwa ein Drittel des Lohnunterschieds ist auf diese Strukturen zurückzuführen; der Großteil – also rund zwei Drittel – entsteht jedoch durch direkte Benachteiligung bei der Bezahlung.

Wann muss die Richtlinie umgesetzt sein?

Die EU hat im April 2023 die Lohntransparenzrichtlinie beschlossen. Österreich muss sie bis Juni 2026 umsetzen.

Was ändert sich konkret?

- Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen künftig regelmäßig Informationen über die Löhne und Gehälter geben.
- Du hast das Recht zu erfahren, was Beschäftigte in ähnlichen Tätigkeiten verdienen – und wie die Löhne bzw. Gehälter bestimmt werden.
- Verschwiegenheitsklauseln, die Beschäftigten verbieten, über ihr Einkommen zu sprechen, sind künftig unzulässig.
- Entlohnungssysteme müssen objektiv und geschlechtsneutral sein.
- Gibt es eine Lohnlücke von mehr als fünf Prozent, die nicht gerecht erklärt werden kann, müssen Unternehmen und Betriebsrat gemeinsam etwas dagegen tun – zum Beispiel die Löhne bzw. Gehälter prüfen und anpassen.
- Arbeitgeber müssen künftig erklären, warum es Einkommensunterschiede gibt und beweisen, dass diese gerechtfertigt sind.
- Wird jemand beim Lohn bzw. Gehalt benachteiligt, soll die Person Schadenersatz und Nachzahlungen, Boni und anderen Leistungen bekommen.

Welche Vorteile hat die Richtlinie für Arbeitgeber?

- Eine faire Bezahlung macht ein Unternehmen attraktiver und sorgt dafür, dass die Mitarbeiter:innen zufriedener sind.
- Gerechte Einkommen helfen dabei, dass Mitarbeiter:innen gerne im Unternehmen bleiben und seltener kündigen.
- Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten sollen technische Unterstützung und Schulungen zur Umsetzung der Richtlinie bekommen. Die genaue Umsetzung in Österreich ist noch offen.

FAZIT

Die EU-Richtlinie soll dafür sorgen, dass gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleich bezahlt wird. Unternehmen müssen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede von mehr als fünf Prozent sachlich begründen – andernfalls sind Maßnahmen erforderlich. Wer sich nicht an die Regeln hält, muss mit Strafen und Schadenersatz rechnen.

Aus Sicht des ÖGB ist eine rasche und konsequente Umsetzung der neuen Regeln wichtig.