

A circular inset image showing a blurred background of concrete steps and a metal railing, with warm bokeh lights in the distance.

KWR Webinar Entgelttransparenzrichtlinie

**Dr. Anna Mertinz, Partnerin
Mag. Elisabeth Plese, Rechtsanwältin**

KWR Webinar Entgelttransparenzrichtlinie

- Dieses Webinar wird aufgezeichnet und über die KWR-Website abrufbar sein.
- Die Präsentation wird Ihnen nach dem Webinar zur Verfügung gestellt.
- Während des Webinars werden alle Teilnehmer:innen stummgeschaltet.
- Bitte nutzen Sie die Chatfunktion für Fragen und Kommentare. Wir bemühen uns, alle Fragen bestmöglich nach dem Vortrag zu beantworten.
- Die Dauer des Webinars beträgt ca. 1 Stunde.

Diese Präsentation dient ausschließlich als Vortragsunterlage.
Es besteht kein Anspruch auf inhaltliche Vollständigkeit.

Diese Unterlagen ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall und dürfen nicht
kopiert oder weitergegeben werden.

Es wird keine Haftung für die bereitgestellten Informationen, insbesondere nicht für
deren Richtigkeit und Aktualität, übernommen.

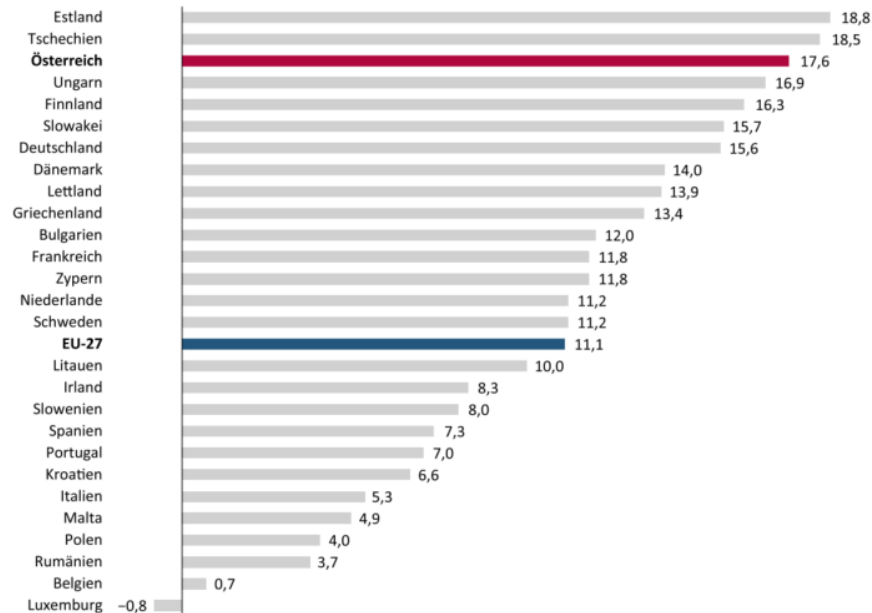
© 2026 Anna Mertinz

Gender Pay Gap

Österreich im Vergleich

- Österreich hat im EU-Vergleich den **dritthöchsten** Gender Pay Gap
- Nur in Estland (18,8 %) und in Tschechien (18,5 %) war der Gender Pay Gap im Jahr 2024 größer

Gender Pay Gap im EU-Vergleich 2024 – in %



Q: Eurostat. – Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). Provisorische Werte. Finnland: Zeitreihenbruch. Tschechien: abweichende Definition. – Grafik: STATISTIK AUSTRIA.

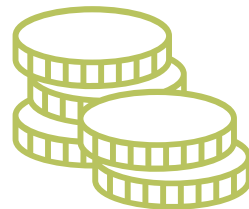
Gender Pay Gap

Lohnunterschied zwischen Frauen und Männer in der Privatwirtschaft

17,6%

Frauen verdienen in Österreich brutto pro Stunde um 17,6 % weniger als Männer (Statistik Austria 2024).

- Wahrnehmung in der Bevölkerung: 4,5%
- Equal Pay Day am 11. Februar 2026.
- Von Jahresbeginn bis zu diesem Tag arbeiten Frauen in Vollzeitbeschäftigung statistisch gesehen gratis.



Zweck der Entgelttransparenzrichtlinie



Zweck und Ziele

- Sicherstellung und Förderung der **Entgeltgleichheit** durch Entgelttransparenz und der Schaffung von Durchsetzungsmechanismen
- Keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede
- Beurteilung anhand **objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien**
- Offenlegung von Geschlechtsunterschieden und damit Erhöhung des Rechtfertigungsdrucks, sodass Änderungen in der Entgeltfindung zügig erfolgen

Transparenz als Vehikel zum
Abbau diskriminierender
Entgeltgestaltung

Entgelttransparenz richtlinie (EU) 2023/970

Am 07. Juni 2023 in
Kraft getreten

Umsetzung in nationales
Recht **bis 07. Juni 2026**

Verspätete Umsetzung
durch Österreich?

Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie

Umsetzungsfrist versäumt

Wann sind Richtlinien unmittelbar anwendbar?

1. Säumige Umsetzung,
2. RL ist inhaltlich unbedingt + hinreichend genau und
3. RL begünstigt Einzelne



KEINE unmittelbare Wirksamkeit von RL im Verhältnis zwischen Privaten aber verpflichtende richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze durch nationale Gerichte

Für wen gilt die Entgelttransparenzrichtlinie?

Art 2 Entgelttransparenz-RL

- Art 2 (1): AG

- Die Richtlinie gilt für AG in öffentlichen und privaten Sektoren



Keine Definition des AG in der Richtlinie



Erfasst grundsätzlich alle AG-Betriebe, unabhängig von der Größe



Größere Betriebe haben mehr Verpflichtungen

- Entgeltbericht hat erst ab durchschnittlich 100 beschäftigten AN zu erfolgen
- Ausnahmemöglichkeit der Informationspflicht betreffend der Entgeltentwicklung für AG mit weniger als 50 AN

Für wen gilt die Entgelttransparenzrichtlinie?

Art 2 Entgelttransparenz-RL

- Art 2 (2): AN

- Diese Richtlinie gilt für alle AN, die gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.



Widersprüchlicher „Doppelter Verweis“ auf den AN-Begriff der Mitgliedsstaaten und die Rechtsprechung des EuGH

Gleiche und gleichwertige Arbeit

Art 4 Abs 4 Entgelttransparenz-RL

Gleiche und
gleichwertige
Arbeit

Art 4



„Entgeltstrukturen sind so beschaffen, dass anhand **objektiver, geschlechtsneutraler** und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien, sofern es solche Vertreter gibt, beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden.“

Diese Kriterien dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der AN stehen.

Gleiche und gleichwertige Arbeit

Objektive und geschlechtsneutrale Kriterien

Gleiche und
gleichwertige
Arbeit

Art 4



Kompetenzen	Verantwortung
• Kognitive Kompetenzen • Technische Fähigkeiten • Soziale Kompetenzen & soft skills (Empathie, Teamwork, Kommunikation)	• Kenntnis der auszuführenden Aufgabe und der Ausführung • Physischen Beteiligung an einer Tätigkeit
Belastung	Arbeitsbedingungen
• Körperliche, geistige und emotionale Anforderungen an AN um Aufgaben zu erfüllen	Alle Aspekte der Tätigkeit und des Umfelds die sich auf AN auswirken: • Physische oder psychische Belastungen • Verletzungs- / Krankheitsrisiken • Möglichkeit des AN, diese Aspekte zu beeinflussen oder zu mindern

Bewerbungsverfahren

Transparenzmaßnahmen – im Bewerbungsverfahren

Im
Bewerbungsverfahren

Art 5



- **Art 5 (1): Informationspflicht – proaktive Pflicht des AG!**
 - Arbeitgeber:innen müssen Bewerber:innen über Einstiegsgehalt und Entgeltspanne informieren
 - Bereitstellung der Informationen in der Stellenausschreibung oder vor dem Bewerbungsgespräch auf andere Weise, sodass fundierte und transparente Verhandlungen möglich sind
- **Art 5 (2): Verbot**
 - Fragen zu bisherigen und laufenden Gehältern oder Entgeltentwicklungen sind unzulässig
- **Art 5 (3): Gebot**
 - Geschlechtsneutrale Formulierung von Stellenausschreibungen
 - Diskriminierungsfreier Ablauf des Auswahlverfahrens



Bewerbungsverfahren

Beispielfragen für ein Bewerbungsgespräch

Im
Bewerbungsverfahren

Art 5



Unzulässige Fragen

- „Was verdienen Sie aktuell?“
- „Wie hoch war Ihr letztes (Bruttomonats)-Gehalt?“
- „Wie hat sich Ihr Gehalt in den letzten Jahren entwickelt?“
- „Was steht auf Ihrem aktuellen Gehaltszettel?“
- „Können Sie eine Gehaltsabrechnung vorlegen?“
- Indirekt und ebenfalls heikel: „Damit wir Sie einstufen können — was bekommen Sie jetzt?“

Zulässige Fragen

- „Welche Gehaltsvorstellung haben Sie für diese Position?“ (Zukunft, nicht Vergangenheit)
- „Liegt unsere Gehaltsspanne von EUR X–Y in Ihrem Rahmen?“
- „Welche Erwartungen haben Sie an die Gesamtvergütung (Boni, Sachbezüge, Benefits)?“
- „Welche Zusatzleistungen sind Ihnen wichtig?“

Entgeltpolitik

Transparenzmaßnahmen – Entgeltpolitik

Entgeltpolitik

Art 6



- **Art 6 (1): Informationspflicht**
 - AG müssen Informationen über die Kriterien für Entgeltfestlegung, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung
 - in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung stellen
 - Die Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein (Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen)
- **Art 6 (2): Ausnahme**
 - Möglichkeit der nationalen Ausnahme von der Verpflichtung iZm **Entgeltentwicklung** für AG mit weniger als 50 AN



Auskunftsrecht einzelner AN

Transparenzmaßnahmen – Auskunftsrecht einzelner Arbeitnehmer:innen

- **Art 7 (1,2,4): Auskunftsrecht der AN**
 - Individuelle Entgelthöhe und
 - Durchschnittliche Entgelthöhe der Vergleichsgruppe (AN, die gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit verrichten)
 - Aufgeschlüsselt nach Geschlecht
 - Frist des AG: max 2 Monate ab Tag der Antragstellung
 - Offenlegung in schriftlicher Form
- **Art 7 (3): Informationspflicht – proaktive Pflicht des AG!**
 - Jährliche Information an alle AN über ihr Auskunftsrecht und Schritte der Ausübung



Auskunftsrecht einzelner AN

Transparenzmaßnahmen – Auskunftsrecht einzelner Arbeitnehmer:innen

- Art 12 (3): Beschränkung der Offenlegung durch Mitgliedstaaten möglich
 - Wenn die Offenlegung der Informationen zur Offenlegung des Entgelts eines bestimmbaren AN führen würden
 - Offenlegung der Informationen nur an die Arbeitnehmervertreter:innen, Aufsichtsbehörde oder Gleichbehandlungsstelle

Auskunftsrecht einzelner AN

Auskunftsrecht
einzelner
Arbeitnehmer:innen

Art 7



Transparenzmaßnahmen – Auskunftsrecht einzelner Arbeitnehmer:innen

- **Art 7 (5-6): Verbot**
 - Entgeltgeheimhaltungsklauseln in Arbeitsverträgen sind unzulässig
 - AG können verlangen, dass AN die Informationen nur zur Ausübung ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden

Der Entgeltbericht

Entgeltbericht

Art 9



Transparenzmaßnahmen – Entgeltbericht

- Ab 07. Juni 2027 regelmäßiger Bericht über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede
- Häufigkeit abhängig von Beschäftigtenanzahl:

Berichtspflicht laut Richtlinie				
Beschäftigte	keine	ab 2027 jährlich	ab 2027 alle 3 Jahre	ab 2031 alle 3 Jahre
unter 100	✓			
100-149				✓
150-249			✓	
mehr als 250		✓		

Der Entgeltbericht

Entgeltbericht

Art 9



Transparenzmaßnahmen – Entgeltbericht

- **Art 9 (1): Berichtspflicht** - **proaktive Pflicht des AG!**
 - Allgemeines und mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle
 - Allgemeines und mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden/variablen Bestandteilen
 - Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende/variable Bestandteile erhalten
 - Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil
 - Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle zw AN bei den Vergleichsgruppen, aufgeschlüsselt nach dem normalen Grundlohn oder –gehalt sowie ergänzenden/variablen Bestandteilen



Gemeinsame Entgeltbewertung

Transparenzmaßnahmen – Gemeinsame Entgeltbewertung (Art 10)

Der Entgeltbericht (Art 9) ergibt

- Ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mindestens 5 % in einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Der Arbeitgeber kann dieses nicht auf Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien rechtfertigen und
- Der Arbeitgeber korrigiert dieses auch nicht innerhalb von sechs Monaten



Gemeinsame Entgeltbewertung

Transparenzmaßnahmen – Gemeinsame Entgeltbewertung (Art 10)

- Analyse des prozentualen Anteils von Frauen und Männern in jeder Gruppe von Arbeitnehmern
- Angabe der durchschnittlichen Grundentgelte für Frauen und Männer je Gruppe
- Quantifizierung der durchschnittlichen Entgeltlücke innerhalb jeder Gruppe
- Darlegung der Gründe für festgestellte Unterschiede bei den Entgelthöhen
- Erfassung des Anteils von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die nach Karenz etc eine Entgeltanpassung erhalten haben
- Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden
- Evaluierung der im Rahmen früherer gemeinsamer Entgeltbewertungen vereinbarten Maßnahmen

Zweck: Erkennung, Korrektur und Verhinderung von ungerechtfertigten Entgeltunterschieden

Rechtsfolgen und Sanktionen

Sanktionen - wirksam, verhältnismäßig und abschreckend

- Geldbußen
- Spezifische Sanktionen für die wiederholte Verletzung
 - Verschärfte Sanktionen?
 - Wiederkehrende Geldbußen für jeden Monat der Nichteinhaltung?
- Maßnahmen zur Sicherstellung, dass auch bei öffentlichen Aufträgen oder Konzessionen der Grundsatz des gleichen Entgelts einhalten wird
 - Sanktionen
 - Kündigungsbedingungen
 - Ausschluss von Vergabeverfahren

Dr. ANNA MERTINZ

Rechtsanwältin, Partnerin

RECHTSGEBIETE

Arbeitsrecht, Datenschutzrecht

SPEZIALISIERUNG

Arbeitsrecht, Datenschutz, Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, Vertragsrecht, allgemeines und internationales Zivil- und Zivilprozessrecht. Europarecht

AUSBILDUNG

Universität Wien (Mag. iur. 2005, Dr. iur 2008),
Rechtsanwaltsprüfung (2009)

SPRACHEN

Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch



+43 1 24 500-3131



Anna.mertinz@kwr.at

Mag. ELISABETH PLESE

Rechtsanwältin

RECHTSGEBIETE

Arbeitsrecht

SPEZIALISIERUNG

Arbeitsrecht, Vertragsrecht

AUSBILDUNG

Centre International de Formation Européenne (2013-2014),
Universität Wien (Mag. iur. 2019)

SPRACHEN

Deutsch, Englisch, Kroatisch



+43 1 24 500-3131



Elisabeth.plese@kwr.at