Klagsverband

Klagsverband zur Durchsetzung der
Rechte von Diskriminierungsopfern
Ziegelofengasse 33/2, 1050 Wien

klagsverband.at
info@klagsverband.at
+43-1-961 05 85

ZVR 492362796
IBAN: AT341200050786669801
BIC: BKAUATWW

Wien, am 03.11.2026

Entgelttransparenz endlich umsetzen – politische Einigung jetzt erzielen!

Sehr geehrte Mitglieder der Bundesregierung,
Sehr geehrte Abgeordnete zum Nationalrat!

Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern setzt sich mit seiner Arbeit laufend für eine Verbesserung im Diskriminierungsschutz und im Zugang zum Recht ein. Geschlechtergleichstellung ist eines unserer zentralen Anliegen.

Der Klagsverband ist Mitglied der Allianz für Lohntransparenz NEU und kooperiert in verschiedenen Angelegenheiten mit dem Österreichischen Frauenring. Folgenden offenen Brief des Österreichischen Frauenrings möchten wir daher auch im Namen des Klagsverbands an Sie richten und damit dringend eine effektive Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie einmahnen:

Der Grundsatz gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist in Österreich seit 1953 rechtlich verankert. Das Entgeltgleichheitsgebot im Gleichbehandlungsgesetz gilt seit 1979, der ausdrückliche Bezug auf gleichwertige Arbeit seit 1993. Auch auf EU-Ebene ist dieser Grundsatz in Artikel 157 AEUV festgeschrieben. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie schafft ihn also nicht neu, sondern soll seine praktische Anwendung und Durchsetzung stärken.

Damit dieses Recht im Arbeitsalltag wirksam wird, braucht es nachvollziehbare Entgeltstrukturen, klare Auskunftsrechte und wirksame Möglichkeiten, Entgeltdiskriminierung aufzudecken und zu beseitigen.

Österreich hat die Frist zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie am 7. Juni 2026 versäumt. Der politische Koordinierungsentwurf des Sozialministeriums liegt nach langen Verhandlungen seit Monaten bei den Koalitionsparteien. Eine politische Einigung steht weiterhin aus. Nach unserem Informationsstand betrifft ein inhaltlicher Knackpunkt unter anderem die Ausgestaltung der Sanktionen. Die Richtlinie verlangt wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen. Ihre konkrete Ausgestaltung muss politisch geklärt werden – sie darf die Umsetzung aber nicht weiter verzögern oder die Wirkung der Richtlinie aushöhlen.

Die Dringlichkeit ist evident: Der Gender Pay Gap nach dem EU-Indikator lag in Österreich 2024 bei 17,6 Prozent, gegenüber 11,1 Prozent im EU-Durchschnitt. Damit zählt Österreich weiterhin zu den Ländern mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in der EU.

Geringere Entgelte haben Folgen, die weit über das monatliche Einkommen hinausreichen. Sie schmälern die Kaufkraft und die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen. Über das Erwerbsleben betrachtet, verringern sie auch die Bemessungsgrundlagen für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Zudem tragen niedrigere Erwerbseinkommen zu niedrigeren Pensionen und einem höheren Armutsrisiko im Alter bei. In Österreich lag der Gender Pension Gap 2024 bei 40,3 Prozent; Statistik Austria verweist auf niedrigere Erwerbseinkommen und Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung als Ursachen.

Faire und nachvollziehbare Entgeltsysteme sind daher auch ein wirtschaftliches und fiskalisches Anliegen.

Eine Simulation der Europäischen Kommission zur Verringerung des Gender Pay Gap kommt für den EU-Durchschnitt auf höhere Staatseinnahmen aus direkten Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sowie einen leichten Rückgang einkommensabhängiger Sozialtransfers. Das ist keine spezifische Prognose für Österreich, zeigt aber, dass mehr Einkommensgerechtigkeit auch öffentliche Haushalte stärken kann.

Gleiche Einkommen für gleiche oder gleichwertige Arbeit bedeuten nicht nur Gerechtigkeit, sondern sind auch ein wichtiger Teil sozialer Absicherung. Ungleiche Bezahlung bedeutet schlussendlich auch Lohn- und Sozialdumping und Nachteile bei der Pensionshöhe, bei einem Arbeitslosengeld oder einem Wochen- oder dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld. Davon sind in erster Linie Frauen betroffen, die dadurch strukturelle Benachteiligungen erfahren. Weniger Einkommen heißt nicht nur weniger Geld im aktiven Leben, sondern auch geringere Pensionen und mögliche Altersarmut.

Österreich muss die Umsetzung selbst aktiv vorantreiben, statt erst auf weitere Schritte der Europäischen Kommission zu reagieren, die im schlechtesten Fall mit einem Vertragsrechtsverletzungsverfahren und Strafzahlungen enden würden. Das Geld, das dabei aufgewendet werden müsste, wäre besser in Frauen- und Gleichstellungspolitik investiert.

Wir appellieren daher an Sie,

- → rasch eine politische Einigung über den vorliegenden Entwurf zu erzielen,
- → einen verbindlichen Zeitplan vorzulegen und ein ordentliches Begutachtungsverfahren mit angemessenen Fristen unverzüglich einzuleiten,
- → die Richtlinie samt effektiver Sanktionen umzusetzen,
- → und vor allem die Rechte der Beschäftigten und die Durchsetzbarkeit des Grundsatzes gleicher Bezahlung uneingeschränkt zu sichern.

Eine praxistaugliche Umsetzung kann Unternehmen klare und verlässliche Regeln geben, faire Entgeltsysteme stärken und ungerechtfertigte Einkommensunterschiede sichtbar machen. Entgelttransparenz beseitigt nicht alle Ursachen des Gender Pay Gap. Sie ist aber ein wesentlicher Schritt, um faire Bezahlung durchzusetzen und die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen zu stärken.

Der bevorstehende Equal Pay Day im Herbst sollte ein Anlass sein, Fortschritte sichtbar zu machen – und nicht erneut eine Gelegenheit, auf eine ausstehende Einigung hinzuweisen. Wir erwarten daher, dass Sie jetzt Verantwortung übernehmen und die Umsetzung auf den Weg bringen.

Mit freundlichen Grüßen,

Theresa Hammer

Fachliche Geschäftsführung und
Leitung der Rechtsdurchsetzung
Klagsverband