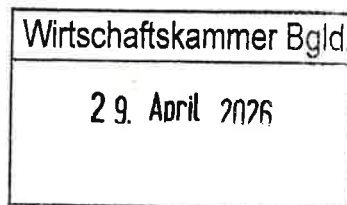


zu Top 5.7.



An den Präsidenten
der Wirtschaftskammer Burgenland
Andreas Wirth
Robert-Graf-Platz 1
7000 Eisenstadt

Eisenstadt, 29. April 2026

**ANTRAG an das Wirtschaftsparlament
der Wirtschaftskammer Burgenland am 20. Mai 2026**

EU-Entgelttransparenz-Richtlinie - praxisnahe Umsetzung sicherstellen, Sozialpartnerschaft stärken

Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie verfolgt das Ziel, Lohndiskriminierung zu bekämpfen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu reduzieren. Dieses Ziel ist grundsätzlich zu unterstützen.

Gleichzeitig bringt die Richtlinie erhebliche neue Verpflichtungen für Unternehmen mit sich, insbesondere umfangreiche Auskunftsrechte, Berichtspflichten sowie Eingriffe in betriebliche und kollektivvertragliche Entgeltsysteme.

Für den Wirtschaftsstandort Österreich ist dabei entscheidend, dass die Umsetzung praxisnah, verhältnismäßig und systemkonform erfolgt und keine zusätzlichen Belastungen über die EU-Vorgaben hinaus geschaffen werden.

Österreich verfügt mit seinem flächendeckenden Kollektivvertragssystem bereits über ein transparentes, bewährtes und funktionierendes System der Entgeltfindung. Dieses System darf durch zusätzliche parallele Regelungen nicht geschwächt werden.

Zentrale Herausforderungen

- Hoher administrativer Mehraufwand durch Berichts- und Dokumentationspflichten
- Eingriffe in bestehende Entgeltsysteme und Kollektivverträge
- Rechtsunsicherheit durch unklare Begriffe wie „gleichwertige Arbeit“
- Verschärfte Haftungs- und Sanktionsmechanismen
- Gefahr von zusätzlichem „Gold Plating“ über die EU-Vorgaben hinaus

1/3

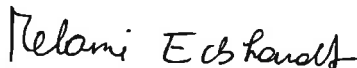
Leitlinien für die nationale Umsetzung

- Kein Gold Plating - Umsetzung strikt entlang der EU-Vorgaben
Die nationale Umsetzung muss sich eng am Wortlaut der Richtlinie orientieren. Zusätzliche nationale Verschärfungen, etwa häufigere Berichtspflichten oder weitergehende Verpflichtungen sind abzulehnen, da sie die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen beeinträchtigen würden.
- Kollektivvertragssystem schützen und stärken
Das österreichische System der Kollektivverträge gewährleistet bereits heute ein hohes Maß an Transparenz und Gleichbehandlung.
Daher braucht es:
 - Keine Unterwanderung oder Parallelstruktur zu Kollektivverträgen.
 - Keine verpflichtenden Eingriffe in bestehende Entgeltsysteme.
 - Wahrung der kollektivvertraglichen Autonomie.
- Sozialpartnerschaftliche Einigung sicherstellen
Die Umsetzung der Richtlinie muss im Einvernehmen der Sozialpartner erfolgen. Gerade im Bereich der Entgeltgestaltung, der unmittelbar Kollektivverträge betrifft, ist eine gemeinsame, tragfähige Lösung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zwingend erforderlich. Einseitige gesetzliche Vorgaben ohne sozialpartnerschaftliche Einigung sind abzulehnen.
- Bürokratie vermeiden, Unternehmen entlasten und Rechtssicherheit gewährleisten
Die Umsetzung muss so ausgestaltet werden, dass:
 - Der administrative Aufwand für Unternehmen minimiert wird,
 - Rechtssicherheit gewährleistet wird,
 - bestehende Systeme genutzt werden können,
 - insbesondere kleine und mittlere Unternehmen nicht überproportional belastet werden.
- Verhältnismäßiges Sanktionssystem („Beraten statt strafen“)
Ein funktionierendes System braucht Akzeptanz statt Abschreckung:
 - Keine Strafverschärfungen über bestehendes Niveau bzw EU-Vorgaben hinaus.
 - Kein Kumulationsprinzip bei Strafen.
 - Grundsatz: Unterstützung und Beratung vor Sanktionierung.

Es wird folgender Antrag gestellt:

Das Wirtschaftsparlament möge beschließen, dass die Wirtschaftskammer Burgenland an die Wirtschaftskammer Österreich herantritt, um sich gegenüber Bundesregierung, Parlament und relevanten Institutionen mit Nachdruck dafür einzusetzen, dass die Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie in Österreich:

- ohne nationales Gold Plating und entlang der EU-Vorgaben erfolgt,
- das bewährte österreichische Kollektivvertragssystem schützt und nicht durch parallele Regelungen schwächt,
- auf einer sozialpartnerschaftlichen Einigung basiert,
- bürokratiearm, rechtssicher und praxisnah ausgestaltet wird,
- sowie ein verhältnismäßiges Sanktionssystem im Sinne von „Beraten statt strafen“ vorsieht.


Melanie Eckhardt, MSc
Delegierte zum Wirtschaftsparlament