

ANTRAG des ÖWB
an das Wirtschaftsparlament
der Wirtschaftskammer Österreich am 25. Juni 2026

05. Juni 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

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.

Vor diesem Hintergrund stellen die unterzeichneten Delegierten daher folgenden

ANTRAG

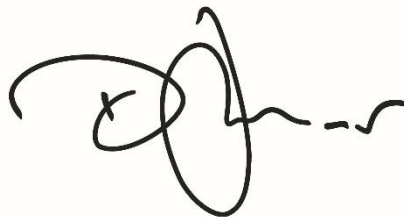
Die Wirtschaftskammer Österreich wird aufgefordert, sich gegenüber Bundesregierung, Parlament und

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,
- ein verhältnismäßiges Sanktionssystem im Sinne von „Beraten statt strafen“ vorsieht,
- **und erst erfolgt („Stop the Clock“),** nachdem den inhaltlichen Bedenken ausreichend Rechnung getragen wurde.



Peter Buchmüller
Präsident, WK Salzburg



Doris Hummer
Präsidentin, WK OÖ



Carmen Goby
Vizepräsidentin WKÖ