

Salzburg, am 23. April 2026

Antrag 10.02.

**GEMEINSAMER ANTRAG der  
„Liste der Salzburger Wirtschaft-Wirtschaftsbund Team  
Buchmüller (WB)“ und der „Industrie Salzburg (IV)“**

an das **Wirtschaftsparlament der Wirtschaftskammer Salzburg am 19.05.2026**

**EU-Entgelttransparenz-Richtlinie „Stop-the-Clock“ - Sicherstellung einer  
praxisnahen Umsetzung**

Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie verfolgt das Ziel, Lohndiskriminierung zu bekämpfen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu reduzieren. Dieses Ziel ist grundsätzlich zu unterstützen, aber die vorliegende Richtlinie in der aktuellen Fassung wird abgelehnt.

Gleichzeitig bringt die Richtlinie und die zu erwartende nationale Umsetzung erhebliche massive 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 zu befürchtende Herausforderungen und Risiken für die heimische Wirtschaft:**

- 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

**Für die nationale Umsetzung sind folgende Leitlinien von zentraler Bedeutung:**

- 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,
  - 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 Salzburg wird aufgefordert, sich im Wege der Wirtschaftskammer Österreich, gegenüber der Bundesregierung, den gesetzgebenden Körperschaften und allen relevanten Institutionen mit Nachdruck für folgendes einzusetzen:

Die Entgelttransparenzrichtlinie muss einer praxisnahen, wirtschaftsfreundlichen und nicht standortschädlichen Adaptierung unterzogen werden und die Frist für die nationale Umsetzung durch die EU-Mitgliedsstaaten verlängert werden („Stop-the-Clock“)

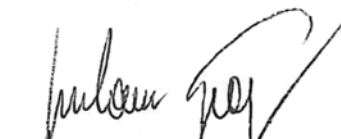
Im Falle einer nationalen Umsetzung ist auf folgende Punkte Rücksicht zu nehmen:

- kein nationales Gold Plating entlang der EU-Vorgaben
- Schutz des bewährten österreichischen Kollektivvertragssystems und keine Schwächung durch parallele Regelungen
- Einigung auf einer sozialpartnerschaftlichen Basis
- bürokratiearme, rechtssichere und praxisnahe Ausgestaltung
- Wahrung eines verhältnismäßigen Sanktionssystems im Sinne von „Beraten statt strafen“



---

Dr. Hans Peter Schützinger  
Delegierter



---

KommR Georg Immlauer  
Delegierter



---

Günter Fridrich  
Delegierter




---

Dr. Peter Unterkofler  
SO Industrie



---

Werner Gangl  
Delegierter



---

Ing. Konrad Grünwald  
Delegierter