



## ANTRAG

des Tiroler Wirtschaftsbundes, der Freiheitlichen Wirtschaft Tirol, der Fachliste Industrie, der Tiroler Wirtschaft und den UNOS an das Wirtschaftsparlament der Wirtschaftskammer Tirol betreffend

### **EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Bürokratie statt Wirkung – Umsetzung aussetzen, Gold Plating verhindern**

Das Wirtschaftsparlament der Wirtschaftskammer Tirol wolle beschließen:

„Die Wirtschaftskammer Tirol wird aufgefordert, über die Wirtschaftskammer Österreich gegenüber der Bundesregierung und dem Nationalrat darauf hinzuwirken, dass Österreich bei der nationalen Umsetzung der EU-Entgelt-Transparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) keine übereilten Schritte setzt, sondern die weitere Entwicklung auf europäischer Ebene abwartet.

Da bereits absehbar ist, dass zahlreiche Mitgliedstaaten die Umsetzungsfrist nicht einhalten werden und wesentliche Auslegungsfragen ungeklärt sind, soll Österreich die Richtlinie erst dann umsetzen, wenn ausreichende Erfahrungswerte aus anderen Ländern sowie Rechtssicherheit in der praktischen Anwendung vorliegen.

Sollte eine Umsetzung erfolgen, ist sicherzustellen, dass diese ausschließlich im zwingenden Mindestumfang der Richtlinie erfolgt. Jegliches „Gold Plating“ ist strikt abzulehnen. Insbesondere sind folgende Punkte sicherzustellen:

- Keine Verkürzung der Berichtsintervalle über die Vorgaben der Richtlinie hinaus,
- kein erweiterter Berichtsinhalt und keine zusätzlichen Meldepflichten,
- keine zusätzlichen bürokratischen Belastungen für kleine und mittlere Unternehmen,
- klare und rechtssichere Definitionen zentraler Begriffe, insbesondere bei „gleicher oder gleichwertiger Arbeit“,
- keine Ausweitung von Haftungs- und Klagsrisiken zulasten der Betriebe,
- Anwendung des Prinzips „Ermahnen vor Strafen“ bei allfälligen Verstößen.

Ziel ist es, eine wirtschaftsverträgliche, praxistaugliche und rechtssichere Lösung sicherzustellen, die bestehende, funktionierende Systeme respektiert und den Standort Österreich nicht durch zusätzliche Bürokratie belastet.“

## BEGRÜNDUNG

### **Richtiges Ziel – falsches Instrument**

Gleiche Bezahlung für gleiche Leistung ist ein selbstverständliches und unbestrittenes Ziel. Dieses Ziel wird auch von den Tiroler Betrieben ausdrücklich getragen. Die zentrale Frage ist jedoch, ob ein komplexer und weitreichender europäischer Regulierungsrahmen das geeignete Mittel darstellt, um dieses Ziel zu erreichen – oder ob damit neue Probleme geschaffen werden, ohne die eigentlichen Ursachen zu lösen.

## **KMU sind sehr wohl betroffen – entgegen der öffentlichen Darstellung**

In der politischen Diskussion wird häufig der Eindruck erweckt, die Richtlinie betreffe primär große Unternehmen. Diese Darstellung ist sachlich unzutreffend. Zwar greifen formelle Berichtspflichten erst ab 100 Beschäftigten, zentrale Elemente der Richtlinie gelten jedoch für alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe:

- Arbeitnehmer:innen haben ein umfassendes Auskunftsrecht über individuelle und durchschnittliche Entgelte,
- Verpflichtungen im Bewerbungsprozess – etwa die Angabe von Gehaltsspannen – gelten ebenfalls für alle Unternehmen,
- im Streitfall kommt es zu einer Verschiebung der Beweislast zulasten der Arbeitgeber,
- daraus entsteht ein erheblicher indirekter Dokumentations- und Rechtfertigungsaufwand, auch für kleine und mittlere Betriebe.

Damit wird deutlich: Die Richtlinie greift tief in den betrieblichen Alltag ein – auch dort, wo keine formellen Berichtspflichten bestehen.

## **Unklare Vorgaben schaffen massive Rechtsunsicherheit**

Zentrale Begriffe der Richtlinie – insbesondere „*gleiche oder gleichwertige Arbeit*“ – sind nicht ausreichend definiert. In der Praxis wirft dies eine Vielzahl offener Fragen auf:

- Wer ist tatsächlich vergleichbar?
- Welche Kriterien sind entscheidend?
- Reicht eine kollektivvertragliche Einstufung aus?

Gerade im österreichischen System mit sehr unterschiedlichen Kollektivverträgen ist völlig unklar, wie diese Vorgaben einheitlich angewendet werden sollen. Die Folge ist ein grundlegendes Problem: Die Spielregeln werden erst durch Gerichtsentscheidungen im Nachhinein entstehen. Für Betriebe bedeutet, dass massive Rechtsunsicherheit in einem zentralen Bereich.

## **Mehr Bürokratie – ohne gesicherten Nutzen**

Die Richtlinie führt zu einem erheblichen administrativen Mehraufwand:

- Erstellung komplexer Entgeltberichte,
- umfangreiche Datenaufbereitung,
- zusätzliche Dokumentationspflichten,
- potenzieller Einsatz externer Dienstleister.

Die oft vermittelte Vorstellung, diese Anforderungen ließen sich „auf Knopfdruck“ erfüllen, entspricht nicht der betrieblichen Realität. Gleichzeitig fehlt ein belastbarer Nachweis, dass diese Maßnahmen tatsächlich zu einer nachhaltigen Verbesserung der Einkommenssituation führen.

## **Gefahr für Leistungsanreize und Wettbewerbsfähigkeit**

Erfahrungen aus Ländern mit vergleichbaren Transparenzregelungen zeigen eine problematische Entwicklung: Lohnentwicklungen werden insgesamt vorsichtiger, und es kommt zu einer zunehmenden Annäherung an den Durchschnitt.

Die Folge ist ein schleichender Verlust an Leistungsanreizen. Für einen Standort wie Österreich, der auf Engagement, Verantwortung und individuelle Leistung angewiesen ist, stellt das ein erhebliches Risiko dar. Leistungsgerechtigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil von Fairness – sie darf durch überzogene Regulierung nicht untergraben werden.

### **Konfliktpotenzial im Betrieb steigt**

Gehälter entstehen im betrieblichen Alltag nicht nach starren Formeln, sondern unter Berücksichtigung individueller Faktoren wie Erfahrung, Qualifikation, Marktkenntnis, Verantwortung oder besonderer Leistung. Diese Unterschiede wird es immer geben – und sie müssen auch weiterhin unterschiedlich abgegolten werden, wenn Leistungsgerechtigkeit gewährleistet bleiben soll. Viele dieser Faktoren lassen sich jedoch nicht objektiv messen oder in einheitliche Kategorien pressen. Genau darin liegt ein zentrales Problem der Richtlinie.

Wenn dennoch versucht wird, solche Unterschiede schematisch zu erfassen und vergleichbar zu machen, entsteht ein erhebliches Konfliktpotenzial. Diskussionen über individuelle Gehälter nehmen zu, subjektive Wahrnehmungen treten stärker in den Vordergrund als objektive Kriterien, und Spannungen im Team können die Folge sein. Was auf dem Papier als Transparenz gedacht ist, kann in der betrieblichen Realität schnell zu Verunsicherung und Unzufriedenheit führen.

### **Die Richtlinie adressiert nicht die eigentlichen Ursachen**

Die wesentlichen Ursachen für Einkommensunterschiede liegen nicht primär in betrieblicher Diskriminierung, sondern in strukturellen Faktoren wie der hohen Teilzeitquote von Frauen, unterschiedlichen Branchen- und Berufswahlen sowie der ungleichen Verteilung von Betreuungs- und Familienarbeit.

Ein nachhaltiger Beitrag zur Verringerung dieser Unterschiede liegt daher vor allem im Ausbau hochwertiger Kinderbetreuung, in besseren Rahmenbedingungen für Vollzeitbeschäftigung und in einer ausgewogeneren Verteilung von Familienarbeit.

### **Kein österreichischer Alleingang – europäische Entwicklung abwarten**

Die Umsetzungsfrist läuft bis Juni 2026. Bereits jetzt ist absehbar, dass mehrere Mitgliedstaaten diese Frist nicht einhalten werden. Ein vorschneller nationaler Alleingang – insbesondere mit zusätzlichen Verschärfungen – würde österreichische Betriebe benachteiligen, ohne dass auf praktische Erfahrungen anderer Länder zurückgegriffen werden kann.

#### Ein verantwortungsvoller Zugang bedeutet daher:

- Entwicklungen auf europäischer Ebene beobachten,
- praktische Erfahrungen abwarten,
- und erst auf dieser Grundlage eine ausgewogene Umsetzung vornehmen.

### **Fazit**

Die Entgelttransparenzrichtlinie verfolgt zwar ein nachvollziehbares Ziel, setzt aber auf ein Instrument, das in der Praxis mehr Probleme schafft, als es löst. Sie bringt zusätzliche Bürokratie, schafft Rechtsunsicherheit, schwächt Leistungsanreize und birgt erhebliches Konfliktpotenzial in den Betrieben – ohne die eigentlichen Ursachen von Einkommensunterschieden wirksam zu adressieren.

Eine übereilte Umsetzung wäre daher nicht nur sachlich unbegründet, sondern auch standortpolitisch falsch. Österreich darf hier keinen vorschnellen Alleingang setzen und damit seine Betriebe unnötig belasten. Gefordert ist ein klarer und selbstbewusster Zugang: europäische Entwicklungen beobachten, praktische Erfahrungen abwarten und erst auf dieser Grundlage

entscheiden. Alles andere würde bedeuten, ein unausgereiftes System mit unabsehbaren Folgen in die betriebliche Realität zu übertragen.

Innsbruck, am 13. Mai 2026



Barbara Thaler  
Tiroler Wirtschaftsband



Evelyn Achhorner  
Freiheitliche Wirtschaft Tirol



Veronika Kärle-Haid  
UNOS



Karlheinz Wex  
Fachliste der Tiroler Industrie



Patrick Götz  
Tiroler Wirtschaft