

Korinna Schumann
Bundesministerin

Herrn
Dr. Walter Rosenkranz
Präsident des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.710.042

Wien, 30.9.2026

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 6741 /J der Abgeordneten Meri Disoski betreffend Nicht fristgerechte Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie und ihre Auswirkungen auf Frauen in Österreich** wie folgt:

Fragen 1 bis 3:

- *Warum wurde die Richtlinie (EU) 2023/970 nicht fristgerecht bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt?*
- *Seit wann ist dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz bekannt, dass die Umsetzungsfrist nicht eingehalten werden kann?*
- *Welche konkreten Gründe haben im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zur Verzögerung der fristgerechten Umsetzung geführt?*

Seit der Übernahme des Ressorts wurde intensiv an der Richtlinienumsetzung gearbeitet und dazu Gespräche auf den verschiedensten Ebenen geführt. Für die Wirksamkeit der neuen Maßnahmen ist jedoch ein gemeinsames Verständnis und ein Bekenntnis zu Entgelttransparenz unerlässlich. Daher war mir eine enge Abstimmung mit den

Sozialpartnern gerade bei diesem für Österreich wichtigen Thema der Entgelttransparenz ein großes Anliegen.

Der Entwurf wurde daher bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist intensiv mit den Sozialpartnern diskutiert und verhandelt. Dabei konnte nicht in allen Punkten eine Einigung erzielt werden. Allerdings wurden die Spielräume, die die Richtlinie bietet, genutzt. Neben den Vorgaben der Richtlinie finden auch die spezifischen Gegebenheiten des österreichischen Rechts und die Bedenken der Wirtschaft im Entwurf Berücksichtigung. Der Gesetzesentwurf befindet sich seit Anfang Juni 2026 in der politischen Regierungskoordination.

Es gilt nun auf die nicht nur unionsrechtlich gebotene vollständige und zügige Umsetzung der Richtlinie hinzuwirken, die im Regierungsprogramm verankert und auch notwendig ist, um Rechtssicherheit sowohl für Arbeitnehmer:innen aber auch für Arbeitgeber:innen, die vor der Frage stehen, welche Pflichten bereits zu beachten sind, zu schaffen.

Frage 4:

- *Welche Ressorts waren bzw. sind in die Erarbeitung der Umsetzung eingebunden?*

Der Entwurf wurde von meinem Ressort – unter Einbeziehung des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung sowie des Bundesministeriums für Justiz – ausgearbeitet.

Frage 5:

- *Wann fanden seit Regierungsantritt ressortübergreifende Abstimmungen zur Umsetzung statt? (Bitte um Angabe der jeweiligen Termine und Teilnahme der Ressorts)*

Seit Regierungsantritt gab es laufend Gespräche mit dem Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, das auch bei den Sozialpartnerverhandlungen vertreten war. Das Bundesministerium für Justiz wurde zu den Themen Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung hinzugezogen. Ebenso hat es bereits Koordinierungsgespräche mit dem Bundeskanzleramt gegeben, das für die Umsetzung der Richtlinie im öffentlichen Dienst zuständig ist.

Frage 6:

- *Seit wann wurde ein Gesetzesentwurf zur Umsetzung ausgearbeitet?*

Mit den Arbeiten zur Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie wurde bereits vor dem Regierungswechsel begonnen. Der erste Austausch mit den Sozialpartnern erfolgte im Frühjahr 2024. Im November 2024 lag ein erster Arbeitsentwurf vor, der im Rahmen zahlreicher Sozialpartnergespräche erörtert und in weiterer Folge wiederholt adaptiert wurde – siehe dazu auch Frage 1.

Frage 7:

- *Welche Ressorts waren in der Ausarbeitung des Gesetzentwurfs beteiligt?*

Siehe Fragen 4 und 5.

Frage 8:

- *Welche Sozialpartner waren in der Ausarbeitung des Gesetzentwurfs beteiligt?*

Sowohl die Arbeiterkammer, der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Wirtschaftskammer Österreich als Sozialpartner, als auch die Industriellenvereinigung waren in den Verhandlungen vertreten.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft fanden zudem Gespräche mit der Österreichischen Landarbeiterkammer, der Arbeiterkammer, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Produktionsgewerkschaft und der Landwirtschaftskammer Österreich statt.

Fragen 9 bis 11:

- *Befindet sich derzeit ein Gesetzesentwurf in Begutachtung oder regierungsinterner Abstimmung?*
- *Wenn ja:*
 - a. *Seit wann befindet sich der Gesetzesentwurf in Begutachtung?*
 - b. *Bis wann wird die Begutachtung des Gesetzentwurfs abgeschlossen sein?*
 - c. *Welche Ressorts sind bei der internen Abstimmung des Gesetzentwurfs beteiligt?*
- *Wenn nein, wieso nicht?*

Der Gesetzesentwurf befindet sich seit Anfang Juni 2026 in der politischen Regierungskordinierung. Sobald diese Verhandlungen abgeschlossen sind, wird das allgemeine Begutachtungsverfahren eingeleitet werden.

Frage 12:

- *Wann wird die Bundesregierung einen finalen Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Richtlinie vorlegen?*

Im Regierungsprogramm wurde die vollständige und zügige Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie vereinbart. Der Gesetzesentwurf befindet sich derzeit in Regierungskordinierung, es ist davon auszugehen, dass – insbesondere im Hinblick auf das Regierungsprogramm – dieser rasch und zügig verhandelt wird.

Frage 13:

- *Welche Bestimmungen der EU-Richtlinie sollen im Gleichbehandlungsgesetz konkret umgesetzt werden?*

Ein Umsetzungsbedarf ergibt sich im Hinblick auf

- die Entgelttransparenz vor der Beschäftigung nach Artikel 5 der Richtlinie,
- die Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Entgeltentwicklung nach Artikel 6 der Richtlinie,
- das Auskunftsrecht nach Artikel 7 der Richtlinie,
- die Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Artikel 9 der Richtlinie,
- die gemeinsame Entgeltbewertung nach Artikel 10 der Richtlinie sowie
- die Schaffung einer Überwachungsstelle nach Artikel 29 der Richtlinie.

Ein teilweiser Anpassungsbedarf besteht nach dem Kapitel III der Richtlinie, insbesondere im Hinblick auf

- den Zugang zu Beweismitteln nach Artikel 21 der Richtlinie,
- den Verfahrenskosten nach Artikel 22 der Richtlinie und

- die Schaffung von Sanktionen nach Artikel 23 der Richtlinie.

Frage 14:

- *Welche weiteren Bundesgesetze müssen nach Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Zuge der Richtlinienumsetzung geändert werden?*

Ein Anpassungsbedarf für die Privatwirtschaft besteht weiters im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz, sowie im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Für die Land- und Forstwirtschaft ist ein Anpassungsbedarf im Landarbeitsgesetz 2021 gegeben.

Für den Öffentlichen Dienst besteht ein Anpassungsbedarf bei gesetzlichen Regelungen, die im Zuständigkeitsbereich des Bundeskanzleramtes liegen, wie etwa dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Frage 15:

- *Welche neuen individuellen Auskunftsrechte für Arbeitnehmer:innen sind vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz vorgesehen?*

Artikel 7 der Richtlinie sieht ein individuelles Auskunftsrecht von Arbeitnehmer:innen hinsichtlich ihrer individuellen Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen für die Gruppen von Arbeitnehmer:innen vor, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Diese Auskunft haben Arbeitnehmer:innen schriftlich und aufgeschlüsselt nach Geschlecht zu erhalten.

In Umsetzung des Artikels 7 der Richtlinie wird im Gesetzesentwurf ein solches individuelles Auskunftsrecht von Arbeitnehmer:innen geschaffen.

Frage 16:

- *Wie wird das in der Richtlinie vorgesehene Recht auf Information über Entgeltkriterien konkret national umgesetzt werden und bis wann?*

Artikel 6 der Richtlinie sieht vor, dass Arbeitgeber:innen ihren Arbeitnehmer:innen Informationen darüber, welche Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung verwendet werden, in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung stellen, wobei diese Kriterien objektiv und geschlechtsneutral sein müssen.

In Umsetzung des Artikels 6 der Richtlinie wird im Gesetzesentwurf ein solches Recht auf Information über Entgeltkriterien geschaffen. Zur zeitlichen Komponente siehe Frage 12.

Fragen 17 und 18:

- *Wie wird sichergestellt, dass Gehaltsangaben künftig bereits vor Beginn eines Bewerbungsverfahrens transparent gemacht werden?*
- *Wie wird das in der Richtlinie vorgesehene Verbot, Bewerber:innen nach ihrem bisherigen Entgelt zu fragen, konkret umgesetzt?*

Die Richtlinie sieht in Artikel 5 Maßnahmen zur Entgelttransparenz vor Beginn der Beschäftigung vor. Demnach haben Stellenbewerber:innen das Recht, Informationen über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne und gegebenenfalls die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrags, den die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber anwendet, zu erhalten. Zudem ist es Arbeitgeber:innen untersagt, Bewerber:innen nach ihrer Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen zu befragen.

In Umsetzung des Artikels 5 der Richtlinie wird im Gesetzesentwurf die gegenwärtig bestehende Bestimmung betreffend geschlechtsneutrale Stellenausschreibung an die Erfordernisse des Artikel 5 der Richtlinie angepasst.

Fragen 19 und 20:

- *Ab welcher Mitarbeiter:innenzahl werden Berichtspflichten für Arbeitgeber:innen vorgesehen?*
- *Welche konkreten Berichtspflichten für Arbeitgeber:innen werden vorgesehen?*

Artikel 9 der Richtlinie sieht eine Berichterstattungspflicht von Arbeitgeber:innen über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Arbeitgeber:innen mit 250 oder mehr Arbeitnehmer:innen haben bis zum 7. Juni 2027 erstmals und danach jährlich, Arbeitgeber:innen mit 150 bis 249 Arbeitnehmer:innen erstmals bis zum 7. Juni

2027 und danach alle drei Jahre einen Entgeltbericht über das vorangegangene Kalenderjahr vorzulegen.

Arbeitgeber:innen mit 100 bis 149 Arbeitnehmer:innen haben bis zum 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre einen Entgeltbericht für das vorangehende Kalenderjahr vorzulegen.

In Umsetzung des Artikels 9 der Richtlinie erfolgt im Gesetzesentwurf eine Anpassung der bereits bestehenden Regelung zum Einkommensbericht.

Frage 21:

- *Welche Bestimmungen der Richtlinie plant die Bundesregierung über die unionsrechtlichen Mindestvorgaben hinaus umzusetzen?*

Das Ziel meines Ressorts ist die konforme und vollständige Umsetzung der Richtlinie. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Artikel 27 eine Absenkung des bestehenden Schutzniveaus bei der Richtlinienumsetzung verbietet. Zudem wird in Umsetzung der Richtlinie versucht, den Verwaltungsaufwand für Unternehmen so gering wie möglich zu halten und die Spielräume, die die Richtlinie bietet, zu nutzen.

Frage 22:

- *Welche Behörden werden für Kontrolle und Vollziehung zuständig sein?*

Gemäß Artikel 29 der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten eine konsequente und koordinierte Überwachung und Unterstützung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und der Durchsetzung aller verfügbaren Rechtsmittel sicherzustellen. Zu diesem Zweck hat jeder Mitgliedsstaat eine Überwachungsstelle für die Überwachung und Unterstützung der Anwendung nationaler Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie zu benennen.

Im Gesetzesentwurf ist die Betrauung einer Monitoringstelle in Umsetzung des Artikels 29 vorgesehen.

Frage 23:

- *Welche Rolle soll der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Kontrolle und Vollziehung zuteilwerden?*

Die in der Richtlinie vorgesehenen Rechte der Gleichbehandlungsstelle wie z.B. das Auskunftsrecht gemäß Artikel 7 Abs. 2, die Zurverfügungstellung der Entgeltberichte gemäß Artikel 9 Abs. 9 sowie die Zurverfügungstellung der gemeinsamen Entgeltbewertung gemäß Artikel 10 Abs. 3 sollen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zukommen. Ebenso soll sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Umsetzung des Artikel 15 der Richtlinie als Nebenintervenientin in einem Rechtsstreit beitreten können.

Frage 24:

- *Welche Rolle soll der Gleichbehandlungskommission für die Kontrolle und Vollziehung zuteilwerden?*

Diesbezüglich sind derzeit keine Änderungen zur bestehenden Rechtslage angedacht.

Fragen 25 bis 28:

- *Welche zusätzlichen Ressourcen erhält die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zusammenhang mit der Umsetzung, Kontrolle und/oder Vollziehung der Richtlinie?*
- *Welche zusätzlichen Ressourcen erhält die Gleichbehandlungskommission im Zusammenhang mit der Umsetzung, Kontrolle und Vollziehung der Richtlinie?*
- *Welche zusätzlichen Ressourcen erhalten sonstige Vollzugsbehörden?*
- *Welche weiteren budgetären und personellen Ressourcen sind im Doppelbudget 2027/2028 für die Umsetzung, Kontrolle und Vollziehung der Richtlinie vorgesehen?*

Für die Kosten der geplanten Monitoringstelle wurde im Doppelbudget 2027/2028 des BMASGPK Vorsorge getroffen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine staatliche Einrichtung beim Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF). Die Mittel der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind im Budget des zuständigen BMFWF veranschlagt.

Zusätzlich unterstützt das BMASGPK mit einem ESF+-kofinanzierten Projekt die Umsetzung des Artikel 11 der Entgelttransparenz-Richtlinie.

Frage 29:

- *Wird es - entsprechend den Vorgaben der Richtlinie - wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Unternehmen geben?*
 - a. Wenn ja, ab wann sind bei Nichteinhaltung der Richtlinienvorgaben Sanktionen vorgesehen?*
 - b. Wenn ja, welche Sanktionen sind bei Verstößen gegen die neuen Transparenzpflichten für Unternehmen vorgesehen?*
 - c. Wenn nein, wieso nicht?*

Für die vollständige Umsetzung der Richtlinie sind im Gesetzesentwurf entsprechende Sanktionen vorgesehen.

Frage 30:

- *Hat die Europäische Kommission bereits Kontakt mit der Bundesregierung wegen der verspäteten Umsetzung aufgenommen?*
 - a. Wenn ja, wann?*
 - b. Wenn ja, mit welchem Inhalt?*

Nein.

Frage 31:

- *Wurde EU-seitig gegen Österreich bereits ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet oder vorbereitet?*
 - a. Wenn ja, in welchem Stadium befindet sich dieses?*

Nein.

Frage 32:

- *Welche finanziellen Risiken sieht das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz aufgrund der verspäteten Umsetzung?*

Im Falle, dass die Europäische Kommission gegen Österreich ein Vertragsverletzungsverfahren wegen nicht fristgerechter vollständiger Umsetzung einleitet und dass sie im Rahmen dieses Verfahrens eine Klage vor dem Gerichtshof der

Europäischen Union einbringt, kann der Gerichtshof die Zahlung eines Pauschalbetrages und/oder eines Zwangsgeldes verhängen.

Fragen 33 und 34:

- *Welche Maßnahmen setzt Ihr Ressort bis zum Inkrafttreten der Umsetzung, um Arbeitnehmerinnen vor Entgeltdiskriminierung besser zu schützen?*
- *Welche Auswirkungen hat die verspätete Umsetzung nach Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf die Rechtsdurchsetzung von Frauen, die derzeit von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung betroffen sind?*

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit bereits auf mehreren Ebenen verankert ist. Er findet sich nicht nur in Art 157 AEUV, sondern auch im Verbot geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung in Artikel 4 der RL 2006/54/EG; auch Artikel 21 und Artikel 23 GRC enthalten entsprechende Diskriminierungsverbote.

In Österreich ist dieser Grundsatz in den §§ 3, 5 und 11 Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt; Frauen, die von Entgeltdiskriminierung betroffen sind, können sich daher auf diesen Grundsatz schon jetzt berufen und ihre Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz gerichtlich einklagen.

Die Richtlinie präzisiert diesen Grundsatz in Artikel 4 und sieht zudem weitere Transparenzmaßnahmen und Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung vor, die es den Betroffenen leichter machen soll, ihre Ansprüche durchzusetzen.

Seit Ablauf der Umsetzungsfrist müssen nationale Gerichte und Behörden innerstaatliches Recht so weit wie möglich im Einklang mit Wortlaut und Zweck einer Richtlinie auslegen (richtlinienkonforme Interpretation).

Frage 35:

- *Welche konkreten Schritte wird das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz setzen, um den Gender Pay Gap in Österreich zusätzlich zur Umsetzung der Richtlinie nachhaltig zu reduzieren?*

Im Rahmen des ESF+ Programms 2021–2027 werden weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und zur Verringerung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede im BMASGPK umgesetzt.

Zu diesen Maßnahmen gehören die vom BMASGPK und dem Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Projekte „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“, FairPlusService und „Equal Pay Netz“.

Darüber hinaus fördert das AMS Frauen 4 % über ihrem Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit. Das arbeitsmarktpolitische Programm des AMS für Frauen umfasst z.B. Frauenberufszentren, Bildungsprogramme wie „Frauen in Handwerk und Technik“ oder „Kompetenz mit System“, sowie Initiativen wie „Wiedereinstieg unterstützen“ oder die Kinderbetreuungsbeihilfe.

Fragen 36 bis 38:

- *Wann und welche Evaluierung der bestehenden österreichischen Regelungen zur Einkommenstransparenz wurde im Vorfeld der Umsetzung durchgeführt?*
- *Wer war an der Evaluierung bestehender österreichischer Regelungen zur Einkommenstransparenz beteiligt?*
- *Zu welchem Ergebnis ist die Evaluierung bestehender österreichischer Regelungen zur Einkommenstransparenz gekommen?*

Seitens des BMASGPK hat im Vorfeld der Umsetzung der Richtlinie keine Evaluierung zu den Einkommenstransparenz-Maßnahmen stattgefunden.

Frage 39:

- *Welche Bestimmungen der Richtlinie sollen lediglich in ihrem unionsrechtlichen Mindestumfang umgesetzt werden?*

Siehe Frage 21.

Frage 40:

- *Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass die verspätete Umsetzung nicht zu weiteren Nachteilen für Frauen am heimischen Arbeitsmarkt führt?*

Siehe Frage 35.

Mit freundlichen Grüßen

Korinna Schumann

	Unterzeichner	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
	Datum/Zeit	2026-09-30T14:17:09+02:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-07,OU=a-sign-corporate-07,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	1088205675
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.sozialministerium.at/site/Ministerium/Willkommen_im_Ministerium/Amtssignatur/Amtssignatur	

	Unterzeichner	Parlamentsdirektion
	Datum/Zeit-UTC	2026-09-30T14:19:20+02:00
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde elektronisch besiegelt. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels und des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.parlament.gv.at/siegel	