
6741/J XXVIII. GP

Eingelangt am 30.07.2026

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

der Abgeordneten Meri Disoski, Freundinnen und Freunde

an die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

betreffend Nicht fristgerechte Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie und ihre Auswirkungen auf Frauen in Österreich

BEGRÜNDUNG

Mit der Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit¹ hat die Europäische Union ein essenzielles gleichstellungspolitisches Instrument gegen ungerechte Bezahlung und für die Schließung des Gender Pay Gaps geschaffen. Ziel der Richtlinie ist es, durch verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz Lohndiskriminierung zwischen Geschlechtern wirksam zu bekämpfen und Betroffenen bessere Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung an die Hand zu geben. Alle europäischen Mitgliedstaaten und damit auch Österreich waren verpflichtet, die Richtlinie bis spätestens 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen – diese Frist hat die Bundesregierung verstreichen lassen.

Gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit ist bereits seit 1979 durch den Gleichheitsgrundsatz geltendes Recht. Dennoch verdienen Frauen hierzulande nach wie vor deutlich weniger als Männer: „Mit 17,6 Prozent klafft die geschlechtsspezifische Lohnlücke besonders weit auseinander“². Somit weist Österreich den dritthöchsten Gender-Pay-Gap in der EU³ auf, wo die Gehaltsschere durchschnittlich nur 11,1 Prozent ausmacht. Dass Frauen in Österreich weiterhin deutlich weniger verdienen als Männer, ist kein Naturgesetz, sondern Ausdruck struktureller Ungleichbehandlung und mangelnder Entgelttransparenz.

¹ Richtlinie - 2023/970 - EN - EUR-Lex

² Österreich hat den dritthöchsten Gender-Pay-Gap in der EU - Karriere - derStandard.at › Karriere

³ Österreich hat den dritthöchsten Gender-Pay-Gap in der EU - Karriere - derStandard.at › Karriere

Dass bis heute keine beschlossene Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie vorliegt, ist rücksichtslos. Seit Ablauf der Umsetzungsfrist am 7. Juni 2026 warten Frauen in Österreich auf Rechte, die ihnen nach europäischem Recht bereits zustehen. Dass die Bundesregierung diese Rechte bis heute nicht national abgesichert hat, ist somit gleichstellungspolitisch unverantwortlich und europarechtlich problematisch.

Dass die Wirtschaftskammer die neuen Transparenzpflichten seit Monaten mit Verweis auf angeblich überbordende Bürokratie bekämpft, trägt zusätzlich dazu bei, die Umsetzung eines zentralen gleichstellungspolitischen Vorhabens weiter zu verzögern.

Die weiterhin ausstehende Umsetzung der Richtlinie ist fahrlässig. Während andere Mitgliedstaaten die neuen Transparenzregeln bereits umsetzen, verschleppt Österreich eines der wichtigsten gleichstellungspolitischen Vorhaben der vergangenen Jahre. Damit riskieren ÖVP, SPÖ und NEOS nicht nur ein Vertragsverletzungsverfahren durch die Europäischen Kommission, sondern senden vor allem ein fatales Signal an Arbeitnehmerinnen in Österreich: Ihre finanzielle Gleichstellung hat für diese Bundesregierung offenbar keine Priorität.

Gerade Österreich, das innerhalb der Europäischen Union seit Jahren zu den Staaten mit der größten geschlechtsspezifischen Lohnlücke zählt, hätte bei der Umsetzung der Richtlinie vorangehen müssen. Stattdessen stellt die Regierung einmal mehr ihre Untätigkeit zu Schau – auf Kosten der Frauen.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE

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

5. Wann fanden seit Regierungsantritt ressortübergreifende Abstimmungen zur Umsetzung statt? (Bitte um Angabe der jeweiligen Termine und Teilnahme der Ressorts)
6. Seit wann wurde ein Gesetzesentwurf zur Umsetzung ausgearbeitet?
7. Welche Ressorts waren in der Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs beteiligt?
8. Welche Sozialpartner waren in der Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs beteiligt?
9. Befindet sich derzeit ein Gesetzesentwurf in Begutachtung oder regierungsinterner Abstimmung?
10. Wenn ja:
 - a. Seit wann befindet sich der Gesetzesentwurf in Begutachtung?
 - b. Bis wann wird die Begutachtung des Gesetzesentwurfs abgeschlossen sein?
 - c. Welche Ressorts sind bei der internen Abstimmung des Gesetzesentwurfs beteiligt?
11. Wenn nein, wieso nicht?
12. Wann wird die Bundesregierung einen finalen Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Richtlinie vorlegen?
13. Welche Bestimmungen der EU-Richtlinie sollen im Gleichbehandlungsgesetz konkret umgesetzt werden?
14. Welche weiteren Bundesgesetze müssen nach Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Zuge der Richtlinienumsetzung geändert werden?
15. Welche neuen individuellen Auskunftsrechte für Arbeitnehmer:innen sind vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz vorgesehen?
16. Wie wird das in der Richtlinie vorgesehene Recht auf Information über Entgeltkriterien konkret national umgesetzt werden und bis wann?
17. Wie wird sichergestellt, dass Gehaltsangaben künftig bereits vor Beginn eines Bewerbungsverfahrens transparent gemacht werden?

18. Wie wird das in der Richtlinie vorgesehene Verbot, Bewerber:innen nach ihrem bisherigen Entgelt zu fragen, konkret umgesetzt?
19. Ab welcher Mitarbeiter:innenzahl werden Berichtspflichten für Arbeitgeber:innen vorgesehen?
20. Welche konkreten Berichtspflichten für Arbeitgeber:innen werden vorgesehen?
21. Welche Bestimmungen der Richtlinie plant die Bundesregierung über die unionsrechtlichen Mindestvorgaben hinaus umzusetzen?
22. Welche Behörden werden für Kontrolle und Vollziehung zuständig sein?
23. Welche Rolle soll der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Kontrolle und Vollziehung zuteilwerden?
24. Welche Rolle soll der Gleichbehandlungskommission für die Kontrolle und Vollziehung zuteilwerden?
25. Welche zusätzlichen Ressourcen erhält die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Zusammenhang mit der Umsetzung, Kontrolle und/oder Vollziehung der Richtlinie?
26. Welche zusätzlichen Ressourcen erhält die Gleichbehandlungskommission im Zusammenhang mit der Umsetzung, Kontrolle und Vollziehung der Richtlinie?
27. Welche zusätzlichen Ressourcen erhalten sonstige Vollzugsbehörden?
28. Welche weiteren budgetären und personellen Ressourcen sind im Doppelbudget 2027/2028 für die Umsetzung, Kontrolle und Vollziehung der Richtlinie vorgesehen?
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?
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?
31. Wurde EU-seitig gegen Österreich bereits ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet oder vorbereitet?
- a. Wenn ja, in welchem Stadium befindet sich dieses?
32. Welche finanziellen Risiken sieht das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz aufgrund der verspäteten Umsetzung?
33. Welche Maßnahmen setzt Ihr Ressort bis zum Inkrafttreten der Umsetzung, um Arbeitnehmerinnen vor Entgeltdiskriminierung besser zu schützen?
34. 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?
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?
36. Wann und welche Evaluierung der bestehenden österreichischen Regelungen zur Einkommenstransparenz wurde im Vorfeld der Umsetzung durchgeführt?
37. Wer war an der Evaluierung bestehender österreichischer Regelungen zur Einkommenstransparenz beteiligt?
38. Zu welchem Ergebnis ist die Evaluierung bestehender österreichischer Regelungen zur Einkommenstransparenz gekommen?
39. Welche Bestimmungen der Richtlinie sollen lediglich in ihrem unionsrechtlichen Mindestumfang umgesetzt werden?
40. Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass die verspätete Umsetzung nicht zu weiteren Nachteilen für Frauen am heimischen Arbeitsmarkt führt?