

FM.legal.bites | Employment: Entgelttransparenz – welche Schritte Unternehmen jetzt setzen sollten

Ein Beitrag von Partnerin Sarah Lurf

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970) hat eine klare Botschaft: Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit muss nachweisbar gemacht werden. Die Umsetzungsfrist läuft am 7. Juni 2026 ab, und auch wenn Österreich kein nationales Umsetzungsgesetz rechtzeitig verabschiedet wird, bedeutet das keine Entwarnung für Unternehmen. Ab diesem Datum sind nationale Gerichte und Behörden verpflichtet, bestehendes Recht, darunter das Gleichbehandlungsgesetz, das AVRAG und das ArbVG, richtlinienkonform auszulegen, und könnten Teile der Richtlinie durch AUEV oder Grundrechtecharta Geltung erlangen. Kurzum: Auch ohne neues Gesetz ändert sich der rechtliche Rahmen.

👉 Was gilt überhaupt als „Entgelt“?

Der Entgeltbegriff der Richtlinie ist bewusst weit gefasst: Erfasst sind nicht nur Grundgehälter, sondern alle Vergütungsbestandteile, die ein Unternehmen aufgrund des Dienstverhältnisses als Geld- oder Sachleistung erbringt. Das erfasst auch Boni, Überstundenzahlungen, Fahrvergünstigungen, Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse, Aus- und Weiterbildungsentschädigungen sowie Betriebspensionen. Eine Prüfung, die sich nur auf Fixgehälter beschränkt, greift daher zu kurz.

👉 Welche Pflichten gelten für Unternehmen künftig?

Unabhängig von der Betriebsgröße sieht die Richtlinie folgende Pflichten für alle Arbeitgeber:innen vor:

- **Transparenz im Recruiting:** Das Einstiegsentgelt oder eine Entgeltspanne muss bereits in der Stellenausschreibung oder jedenfalls vor dem Vorstellungsgespräch kommuniziert werden. Fragen zur bisherigen Gehaltsgeschichte der Bewerber:innen sind künftig unzulässig.
- **Auskunftsrecht:** Arbeitnehmer:innen haben das Recht auf individuelle Auskunft über ihr Entgelt sowie auf eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Vergleichsinformation. Über dieses Auskunftsrecht ist aktiv zu informieren.
- **Transparente Entgeltkriterien:** Die Kriterien für Entgeltfestsetzung und Entgeltentwicklung müssen dokumentiert und für Beschäftigte zugänglich gemacht werden.
- **Kein Kommunikationsverbot:** Geheimhaltungsklauseln, die es Beschäftigten untersagen, über ihr Gehalt zu sprechen, sind insoweit unwirksam.
- **Beweislastumkehr:** Bei Verletzung von Transparenzpflichten kehrt sich die Beweislast um. Arbeitgeber:innen müssen nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

👉 Was kommt auf größere Unternehmen zu?

Für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden kommen zusätzliche Pflichten:

Ab 7. Juni 2027 müssen Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden jährlich über sieben definierte Kennzahlen berichten, darunter der Gender Pay Gap, das Median-Entgeltgefälle sowie der Anteil variabler Vergütungsbestandteile nach Geschlecht und Entgeltquartile. Unternehmen mit 150–249 Mitarbeitenden berichten alle drei Jahre.

Ab 7. Juni 2031 gilt die Berichtspflicht auch für Unternehmen mit 100–149 Mitarbeitenden, ebenfalls alle drei Jahre.

Besteht ein unbereinigtes Entgeltgefälle von mehr als 5 %, das nicht mit objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien begründet und nicht innerhalb von sechs Monaten berichtigt werden kann, ist eine gemeinsame Entgeltbewertung mit den Arbeitnehmervertretungen verpflichtend.

Ein entscheidender Hinweis: Die dafür benötigten Daten sind in vielen Unternehmen noch nicht ausreichend verknüpft. Entgeltberichterstattung braucht daher entsprechende Vorlaufzeit.

👉 Was sollten Unternehmen jetzt konkret tun?

Das Fehlen eines nationalen Gesetzes zur Umsetzung schafft einen unsicheren Rechtsrahmen für Unternehmen, weil nicht klar ist, welche Pflichten auch ohne Umsetzungsgesetz gelten. Es empfiehlt sich, schon jetzt erste Schritte zu setzen. Diese sind:

- **Vergütungsstrukturen analysieren:** Bestehende Gehaltsbänder, Zulagen und Boni auf systematische Unterschiede zwischen Frauen und Männern überprüfen und eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung einführen oder anpassen.
- **Entgeltkriterien dokumentieren:** Transparente, nachvollziehbare Kriterien für Einstiegsentgelte, Gehaltserhöhungen und variable Vergütung schriftlich festhalten.
- **Recruiting-Prozesse anpassen:** Stellenausschreibungen auf geschlechtsneutrale Formulierungen prüfen und Gehaltsbänder oder Einstiegsentgelte von Beginn an offenlegen.
- **Verträge und Betriebsvereinbarungen prüfen:** Entgeltbestandteile bzgl. Geschlechtsneutralität prüfen; Geheimhaltungsklauseln zur Vergütung rechtlich überprüfen und gegebenenfalls anpassen.
- **Vergütungsentscheidungen dokumentieren:** Entgeltentscheidungen nachvollziehbar und aktenkundig festhalten.
- **Datenbasis aufbauen:** Systeme und Prozesse etablieren, um die künftig erforderlichen Kennzahlen verlässlich auswerten zu können.
- **Führungskräfte schulen:** Vorgesetzte müssen in der Lage sein, Vergütungsentscheidungen und -kriterien transparent und überzeugend zu kommunizieren.

Entgelttransparenz ist weit mehr als ein Reporting-Thema – sie verlangt eine strukturierte Auseinandersetzung mit dem gesamten Vergütungssystem und hat unmittelbare Auswirkungen auf Personalstrategie, Compliance und Governance. Wer jetzt beginnt, schafft nicht nur Rechtssicherheit, sondern auch ein klares und als fair wahrgenommenes Vergütungssystem, das die Arbeitgeberattraktivität stärkt und arbeitsrechtliche Risiken minimiert.