



**Global Compact**  
Netzwerk Österreich

Key Learnings

# Entgelttransparenz im Dialog: Austausch zwischen Politik, Wissenschaft und Wirtschaft zur Umsetzung der EU- Richtlinie in Österreich

29. Mai 2026



# 1

## Einordnung

Der **Gender Pay Gap** beschreibt den **durchschnittlichen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt**. Er ist Ausdruck struktureller Ungleichheiten, etwa durch geschlechtsspezifische Berufswahl, die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit und bestehende Barrieren beim beruflichen Aufstieg.

Die Schließung des Gender Pay Gaps ist nicht nur eine Frage der Fairness und Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch eine menschenrechtliche Verpflichtung und ein wichtiger Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs), insbesondere SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) und SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum).

Mit der **EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970)**, die bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss, kommen auf Unternehmen neue Anforderungen an ihre Vergütungsstrukturen zu.

Als weltweit größte Initiative für nachhaltiges Wirtschaften unterstützt der UN Global Compact Unternehmen dabei, Nachhaltigkeit strategisch zu verankern und regulatorische Entwicklungen in langfristige Wertschöpfung zu übersetzen und schafft Räume für Dialog, Wissensaustausch und gemeinsame Reflexion.

Vor diesem Hintergrund veranstaltete das UN Global Compact Netzwerk Österreich einen virtuellen Multi-Stakeholder-Roundtable mit Unternehmen, wissenschaftlichen Institutionen und federführenden Ministerien. Ziel war ein praxisnaher Austausch zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Österreich.

Der Roundtable bot Ministerien Einblicke in praktische Herausforderungen der Umsetzung und gab Unternehmen die Möglichkeit, Erfahrungen und Best Practices einzubringen, Orientierung zu den künftigen Anforderungen zu erhalten und Impulse für eine wirksame Ausgestaltung der Richtlinie zu setzen.

In die Diskussion flossen zudem Erkenntnisse aus dem Webinar „Closing the Gender Pay Gap: Shared Lessons from Austria and Iceland“ ein, das das UN Global Compact Netzwerk Österreich gemeinsam mit dem UN Global Compact Netzwerk Island im März veranstaltet hatte.

## 2

# Learnings des Webinars “Closing the Gender Pay Gap: Shared lessons from Austria & Iceland”

Der Gender Pay Gap hat sich in Island in den vergangenen Jahren beinahe halbiert. Während er im Jahr 2015 noch bei 17% lag, sank er im Jahr 2022 auf 8.6%.

Folgende Gründe werden für diese Entwicklung hervorgehoben:

1: Bereits im Jahr 2000 führte Island ein starkes **Elternzeitsystem** ein. Ein zentrales Merkmal dieses Systems besteht darin, dass ein Teil der Elternzeit jedem Elternteil individuell zusteht und nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden kann. Dadurch wurden Väter ermutigt, Elternzeit zu nehmen, und die Betreuungsverantwortung konnte gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen verteilt werden.

2: Island investierte stark in zugängliche und bezahlbare **Kinderbetreuung**. Dies trug zu einer der höchsten Erwerbsbeteiligungsquoten von Frauen in Europa bei, was ein entscheidender Faktor für die Verringerung langfristiger Einkommensunterschiede ist.

3: Im Jahr 2018 führte Island das System der **Equal Pay Certification** ein - das erste Gesetz dieser Art weltweit. Unternehmen und öffentliche Einrichtungen ab 25 Beschäftigten sind seitdem verpflichtet, ihre Entgeltstrukturen anhand eines zertifizierten Managementsystems auf Lohngleichheit zu überprüfen und nicht sachlich begründbare geschlechtsbedingte Unterschiede zu beseitigen.

Isländische Unternehmen berichten, dass das System der Equal Pay Certification einerseits mit Kosten und Zeitaufwand verbunden ist. Andererseits hat ihnen der Prozess einen **klarerer und systematischeren Überblick über ihre eigenen Vergütungssysteme verschafft, HR- und Gehaltsentscheidungen professionalisiert, Lohnunterschiede sichtbar gemacht und ihre Glaubwürdigkeit als faire Arbeitgeber:innen gestärkt.**

Die Fortschritte in Island wurden vor allem durch eine langfristige Zusammenarbeit zwischen Regierung, Arbeitgeber:innenverbänden und Gewerkschaften unterstützt. Sie sind somit nicht Ergebnis einer einzelnen Reform, sondern konsequenter politischer Maßnahmen, institutioneller Zusammenarbeit und eines kulturellen Wandels über einen längeren Zeitraum hinweg.

Regierungen können die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen – letztlich sind es jedoch die Unternehmen, die faire Gehälter zahlen und damit für gerechte Entlohnung sorgen.

# 3

## Gender Pay Gap in Österreich

Mit einem Gender Pay Gap von **17,6 %** lag Österreich im Jahr 2024 im europäischen Vergleich auf dem drittletzten Platz. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Österreich verringert sich jedoch derzeit schneller als im EU-Durchschnitt.

Ein niedriger Gender Pay Gap ist nicht automatisch ein Zeichen für eine höhere Geschlechtergleichstellung. In einigen Ländern mit einer geringeren Lohnlücke, wie Italien oder Rumänien, ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen vergleichsweise niedrig. In Österreich liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen bei rund 70 %.

Der Gender Pay Gap in Österreich wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Dazu zählen insbesondere Unterschiede in der **Bezahlung verschiedener Branchen**, die höhere **Teilzeitquote** von Frauen sowie Unterschiede in der **Dauer der Unternehmenszugehörigkeit**. Auch die berufliche Segregation, also die Konzentration von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen, trägt zur Lohnlücke bei - ihr Einfluss nimmt jedoch tendenziell ab.

Betrachtet man ausschließlich das Bildungsniveau, müssten Frauen in Österreich im Durchschnitt höhere Einkommen erzielen als Männer, da sie heute häufiger über höhere formale Bildungsabschlüsse verfügen.

Quelle: [Genderstatistik, Statistik Austria 2026](#)



# 4

## Aktuelle Unterstützungsangebote in Österreich

**Analyse und Transparenz:** [Indikatorenübersichten](#) und [Gehaltsrechner](#) schaffen Transparenz über Einkommensunterschiede und ermöglichen fundierte Gehaltsvergleiche.

**Bewusstseinsbildung:** Informations- und Förderangebote sensibilisieren für die Ursachen und Folgen des Gender Pay Gaps.

**Talente fördern:** Initiativen wie der Girls Day tragen dazu bei, stereotype Berufswahlen aufzubrechen und die vielfältigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Mädchen aufzuzeigen.

**Praxisnahe Unterstützung für Unternehmen:** [Toolboxen für Einkommensberichte](#), [Programme zur Förderung von Frauen in Führungspositionen](#) sowie der gleichWERTnavigator bieten konkrete Ansätze für mehr Entgelttransparenz und objektive Vergütungsstrukturen.

Angebote des UN Global Compact

**Kurse der Academy** - der digitalen Lernplattform des UN Global Compact

[Addressing the gender pay gap](#)

[Achieving pay equity in your company](#)

**Forward Faster**, die globale Plattform für unternehmerisches Handeln:

Target 2: [Gender Equality](#)

**The Women's Empowerment Principles** - Das Gender Gap Analysis Tool:

[WEPs Gender Gap Analysis Tool](#)

**Target Gender Equality Accelerator** - ein sechsmonatiges Programm in Zusammenarbeit mit UN Women

# 5

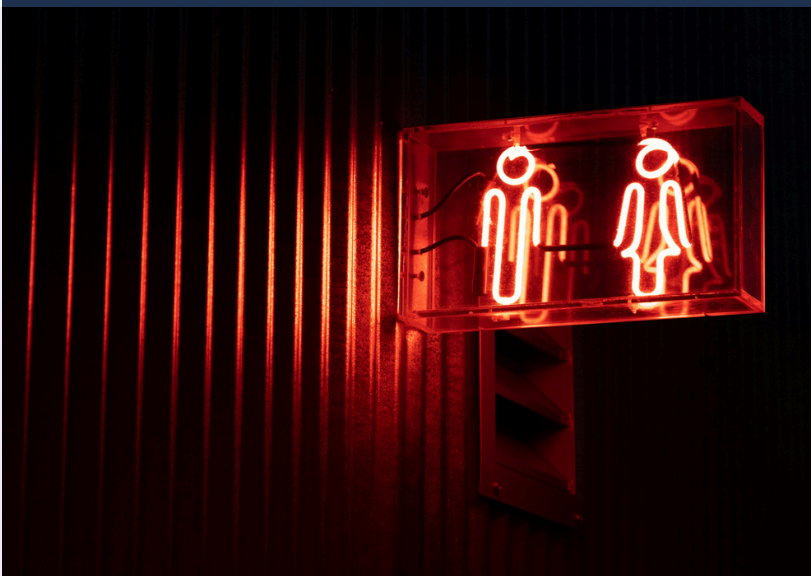
## Umsetzung der EU - Entgelttransparenzrichtlinie in Österreich - Aktueller Stand & Forderung von Unternehmen

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU 2023/970) wurde 2023 verabschiedet und sollte bis zum 07.06.2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Bislang liegt kein öffentlicher Gesetzesentwurf für Österreich vor (Stand: 08.06.2026).

Ziel der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist es, durch mehr Transparenz bei Gehältern und Vergütungssystemen die Gleichbehandlung bei der Bezahlung von Frauen und Männern zu stärken und geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung wirksamer zu verhindern.

Sie betrifft grundsätzlich alle Unternehmen innerhalb der Europäischen Union, unabhängig von Größe oder Branche. Ihre konkreten Pflichten unterscheiden sich jedoch je nach Unternehmensgröße.

Zu den Pflichten für Unternehmen gehören u.a. die Auskunftspflicht gegenüber Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen zu Gehältern, die Analyse und Behebung von Entgeltunterschieden sowie die Berichterstattung zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit.



# 6

## Was fordern die Unternehmen?

Für österreichische Unternehmen ist es wichtig, dass die nationale Umsetzung der Richtlinie rechtssicher, praktikabel und administrativ bewältigbar ist. Folgende Punkte wurden hier u.a. diskutiert:

### **Angemessene Übergangsfristen**

Die Einführung neuer Analyse-, Dokumentations- und Berichtspflichten erfordert teilweise erhebliche Anpassungen bestehender Vergütungs- und HR-Prozesse. Unternehmen sollten daher ausreichend Zeit erhalten, um notwendige Strukturen aufzubauen und interne Systeme entsprechend anzupassen. Angemessene Übergangsfristen können dazu beitragen, die Ziele der Richtlinie wirksam und zugleich praktikabel umzusetzen.

### **Klare und praxistaugliche Definitionen**

Für eine einheitliche und rechtssichere Anwendung der Richtlinie sind klare Definitionen zentraler Begriffe wie „gleiche Arbeit“ und „gleichwertige Arbeit“ notwendig. Unternehmen sollten anhand nachvollziehbarer Kriterien beurteilen können, welche Tätigkeiten miteinander vergleichbar sind. Darüber hinaus sollte präzisiert werden, welche Rolle Arbeitnehmer:innen bei der Bewertung von Tätigkeiten, der Analyse von Entgeltstrukturen und möglichen Korrekturmaßnahmen einnehmen. Klare Vorgaben zu den Mitwirkungsrechten können dazu beitragen, Auslegungsunsicherheiten zu reduzieren und die Umsetzung in der betrieblichen Praxis zu erleichtern.

### **Datenschutz und Vertraulichkeit**

Bei der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie sollte sichergestellt werden, dass die Transparenzanforderungen mit den geltenden Datenschutzbestimmungen in Einklang stehen. Unternehmen benötigen klare Vorgaben dazu, welche Gehaltsinformationen offengelegt werden müssen und wie gleichzeitig die Vertraulichkeit personenbezogener Daten gewahrt werden kann. Dies schafft Rechtssicherheit für Arbeitgeber und schützt die Privatsphäre der Beschäftigten.

