

Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie im Unternehmen

Workshop 28.05.2026

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH



[saxinger.com](https://www.saxinger.com)

AUSTRIA BELGIUM BULGARIA CHINA CZECH REPUBLIC FRANCE
GERMANY HUNGARY ITALY POLAND ROMANIA SLOVAKIA TURKEY

Wer hat...

< 100 MA

100 - 249 MA

250 - 500 MA

> 500 MA?

...mehr als einen
KV?

...wer kann auf Knopfdruck
jederzeit sagen, wie viele FTE
beschäftigt sind?

...mehrere Standorte?

...in unterschiedlichen (Bundes-)Ländern?

**ZAHLEN,
DATEN,
FAKTEN**

...White & Blue Collar?

ET-RL / AUSGANGSLAGE – GENDER PAY GAP

- Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle → Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern
- in Ö: 18,3 %
- EU-weit ca. 12 %
- meist auf Frauen zutreffend

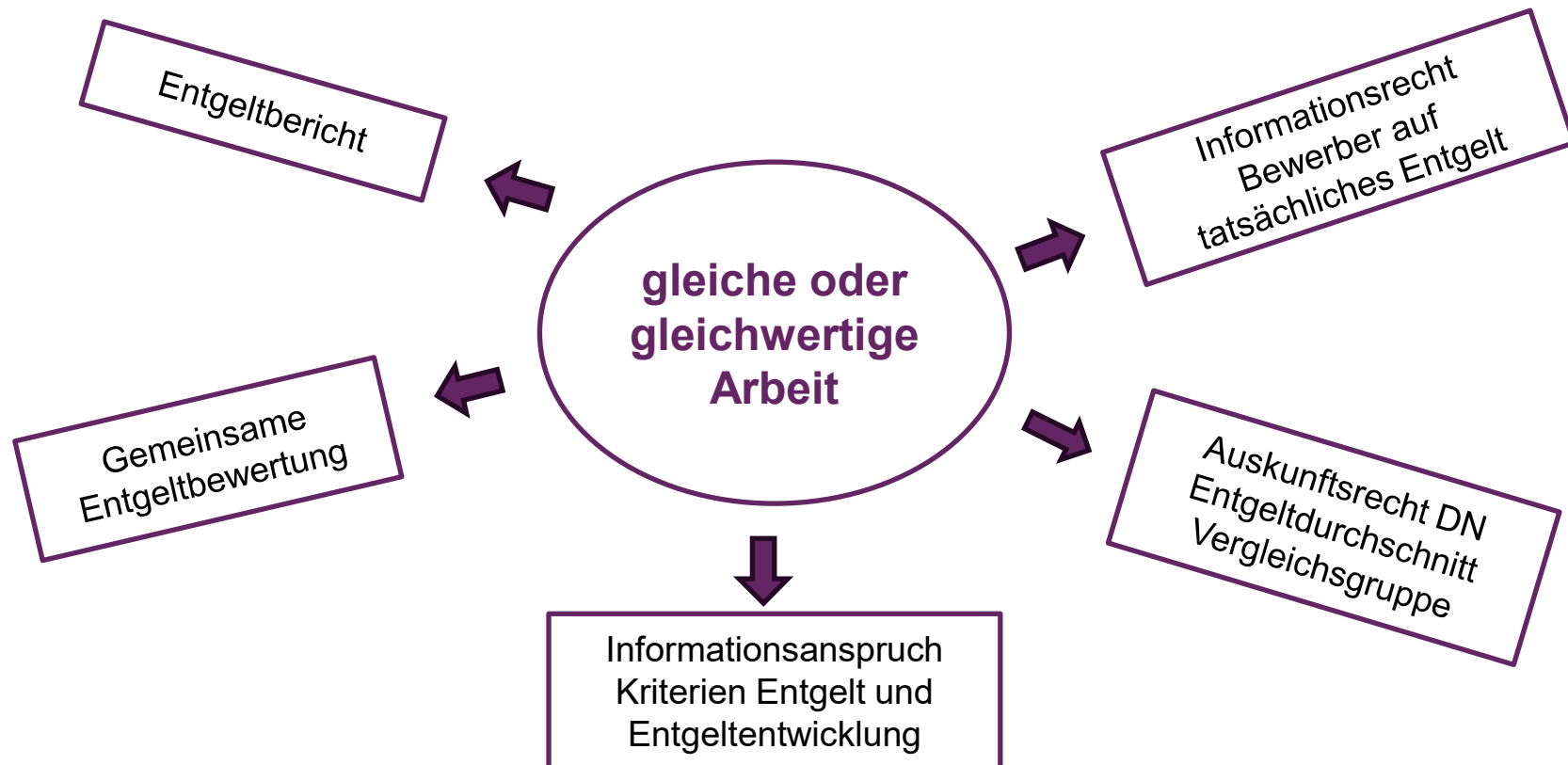


<https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

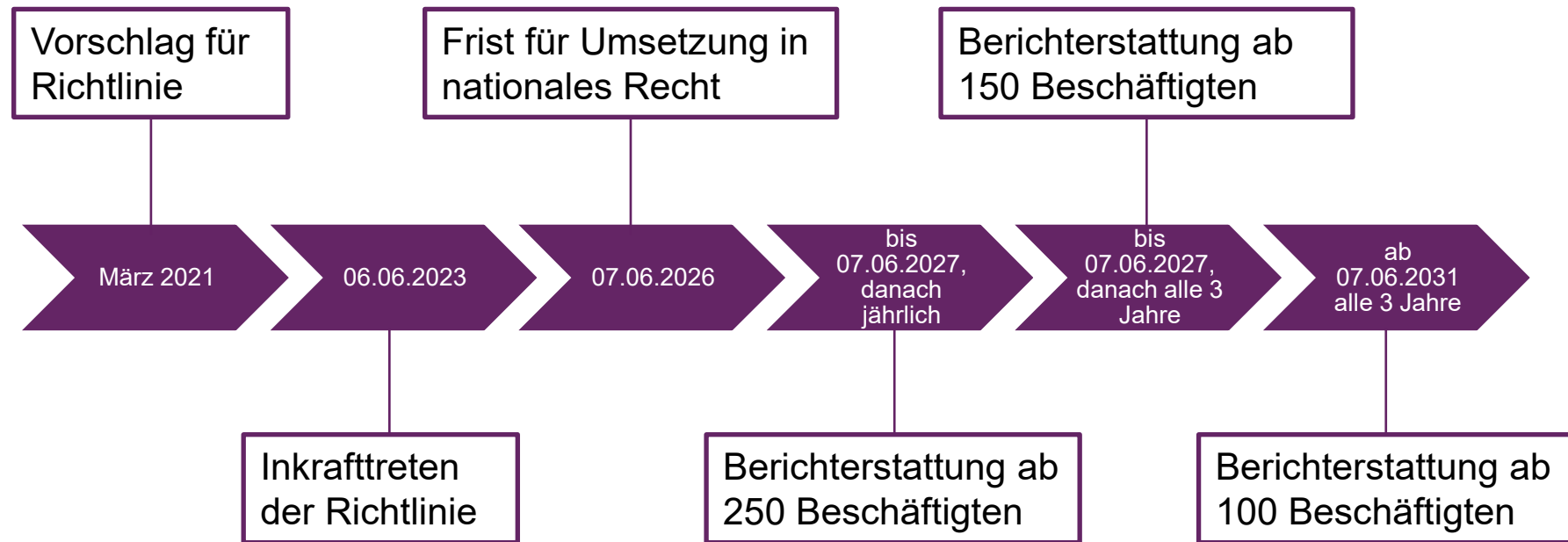
HINTERGRUND / ZIELE DER ET-RL

- Verringerung des Gender Pay Gap in Europa
- Mechanismen zur Durchsetzung der Lohngleichheit
„Gleicher Lohn für gleich(wertige) Arbeit“
- Erhöhung der Transparenz der Vergütungspolitik in Unternehmen durch verbindliche Maßnahmen
- Abbau von „Prozesshürden“ durch Stärkung der AN-Rechte

ÜBERBLICK / MASSNAHMEN ET-RL

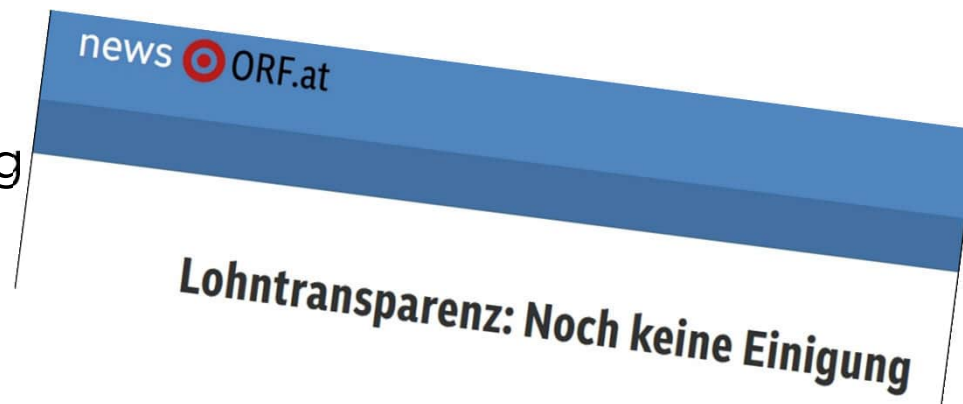


ÜBERBLICK / TIMELINE



STATUS / UMSETZUNG IN ÖSTERREICH

- noch ausständig
- fristgerechte Umsetzung fraglich



ÖSTERREICH

Kurz vor Deadline keine Einigung über Lohntransparenz

Die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz wird wohl nicht mehr bis zum 7. Juni im nationalen Recht implementiert

16. Mai 2026, 14:25

EU-Richtlinie

**Mit 7. Juni soll volle Lohntransparenz kommen
- wie genau, ist aber noch offen**

HANDLUNGSBEDARF IM UNTERNEHMEN

- Trotz fehlender nationaler Umsetzung → kein Zuwarten!
- Vorbereitung zur Umsetzung der RL-Vorgaben
 - Datenerhebung
 - Analyse der bestehenden Vergütungsstrukturen → Identifikation struktureller Unterschiede in Vergütungssystemen / von Karrierepfaden
 - Eigenes Vergütungssystem erstellen / überarbeiten
- Schaffung der organisatorischen Grundlagen
- Sensibilisierung von Führungskräften



Geschlechtsneutrale Vergütungsstrukturen

ANFORDERUNGEN AN VERGÜTUNGSSTRUKTUREN

- Kollektive Entgeltsysteme und unternehmensinterne Vergütungsstrukturen müssen eine Beurteilung ermöglichen, ob Arbeitsplätze im Hinblick auf den Wert der Arbeit vergleichbar sind
 - Diskriminierungsfreie Bewertung → objektiv, geschlechtsneutral
 - Schriftliche Festlegung der Kriterien
- Ziel → gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen AN, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten

GLEICHE ODER GLEICHWERTIGE ARBEIT

- gleiche Arbeit → identische / nahezu identische Tätigkeiten
- gleichwertige Arbeit → verschiedenartige Tätigkeiten, die anhand objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien im Hinblick auf den Wert der Arbeit vergleichbar sind
- Bewertungskriterien

Kompetenzen

Arbeitsbelastung

Verantwortung

Arbeitsbedingungen

- + sonstige relevante Kriterien für den konkreten Arbeitsplatz
- keine Unterbewertung von sozialen Kompetenzen

GLEICHES ENTGELT / WEITER ENTGELTBEGRIFF

- **Entgelt** = alle Arten von regelmäßigen oder unregelmäßigen Vergütungen in Form von Geld- oder Sachleistungen im jeweiligen Berichtszeitraum
 - Ausnahme: Geld- bzw. Sachleistungen, die allen AN unterschiedslos zugänglich gemacht werden, z.B. Essenzuschüsse
- Grundlohn/-gehalt und alle sonstigen Vergütungen
 - auch variable Bestandteile, z.B. Boni, Prämien, Provisionen, etc.
 - Überstundenentgelte
 - Fahrvergünstigungen
 - Wohnungszuschüsse
 - Aus- und Weiterbildungsentschädigungen
 - Abfindungen

BEWERTUNG DER ARBEIT I

- Ist-Status erheben
 - anwendbare Kollektivverträge
 - Organisationseinheiten
 - Evaluierung der Arbeitsplätze
- Bewertung der Arbeitsplätze anhand der Kriterien
- Gewichtung der Faktoren
- Bildung von Jobgruppen
- EU-Leitlinien als Toolkit <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation>
 - unterschiedliche Varianten je nach Unternehmensgröße
- Regelmäßige Evaluierung → Berücksichtigung von Änderungen

BEWERTUNG DER ARBEIT II

- Arbeitsplätze anhand **Kriterien** und **Subfaktoren** evaluieren und **Level** für die einzelnen Subfaktoren erstellen

Kompetenzen	Arbeitsbelastungen	Verantwortung	Arbeitsbedingungen
<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse (Ausbildung, Know-How) • Soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit • Planungs- und Organisationsfähigkeiten • Problemlösungskompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentale Belastungen (hoher Stresslevel, hoher Arbeitsdruck) • Psychosoziale und emotionale Belastungen • Körperliche Belastungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Budgetverantwortung • Personalverantwortung • Verantwortung für Betriebsmittel • Informationsverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsumfeld, einschließlich physischer Bedingungen, psychologischer Faktoren, Arbeitszeiten und Reisetätigkeit • Organisatorisches Umfeld

Level	Beschreibung des Kenntnisstandes
Level 1	Allgemeine Grundkenntnisse. Die Tätigkeit erfordert Grundkenntnisse zur Ausführung einfacher Aufgaben.
[...]	
Level 8	Kenntnisse auf höchstem und fortgeschrittenstem Niveau in einem Fachgebiet sowie an den Schnittstellen zwischen verschiedenen Fachgebieten. Die Tätigkeit erfordert hochspezialisiertes Fachwissen auf höchstem Niveau, einschließlich der Fähigkeit, Ideen zu kombinieren und zu bewerten, um kritische Forschungs- und Innovationsprobleme zu lösen und bestehendes Wissen oder die berufliche Praxis zu erweitern oder zu verändern.

vgl. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation>, Seite 85

BEWERTUNG DER ARBEIT III

- Gewichtung der Faktoren / Subfaktoren

Factor/subfactor	Weight (%)	Points
Skills	40	480
Knowledge	12	144
Interpersonal and communication skills	8	96
Problem-solving skills	8	96
Planning and organisational skills	6	72
Physical skills	6	72
Responsibility	35	420
People	12	144
Goods and equipment	7	84
Information	8	96
Financial resources	8	96
Effort	15	180
Mental effort	5	60
Psychosocial and emotional effort	6	72
Physical effort	4	48
Working conditions	10	120
Environment (physical, psychological or emotional)	7	84
Organisational environment	3	36
Total	100	1 200

vgl. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation>, Seite 59

BEWERTUNG DER ARBEIT IV

- Errechnung der Gesamtpunktezahl für jeden Arbeitsplatz
- Bildung von Jobgruppen anhand Gesamtpunktezahl, z.B.
 - Arbeitsplätze mit 0-120 Punkten → Gruppe 1,
 - Arbeitsplätze mit 121-250 Punkten → Gruppe 2, etc.
- Alle Arbeitsplätze, die derselben Gruppe zugeordnet sind, sind als **gleichwertig** anzusehen. *Vereinfachtes Beispiel:*

Position	MA Buchhaltung	MA Marketing	Leitung Rechnungswesen
Kompetenzen	1	1	3
Arbeitsbelastungen	2	2	4
Verantwortung	2	2	4
Arbeitsbedingungen	2	2	3
Gesamtpunkte	7	7	14
	gleichwertig	gleichwertig	nicht gleichwertig

DISKUSSION KV-GRUPPEN VS. JOBGRUPPEN

- Können die Verwendungsgruppen des anwendbaren KV auf das Unternehmen umgelegt werden?

KV-Verwendungsgruppe

- Gleichwertige Einstufung innerhalb der Organisation /Branche auf Basis:
 - Tätigkeitsbeschreibung lt. KV
 - Qualifikation/Ausbildung
 - Berufserfahrung/Vordienstzeiten
 - Branchenspezifische Regelungen
 - weitere Kriterien (rechtlich verbindlich normiert)

Jobgruppe (ET-RL)

- Gleichwertige Einstufung innerhalb der Organisation auf Basis der Kriterien:
 - Arbeitsbedingungen
 - Arbeitsbelastungen
 - Kompetenzen
 - Verantwortung
 - weitere relevante Kriterien (objektiv, geschlechtsneutral)

The background of the slide is a light gray surface with numerous embossed dollar signs (\$) of varying sizes scattered across it. The embossing creates a three-dimensional effect with shadows.

Jobgruppen – Wie implementieren?



Was wir in der Praxis wirklich sehen?

DATENBASIS

Periode	ID	Nachname	Vorname	ht	Geschlec	Herkunft	Geburtsdatu	Eintrittsdatu	Arbeiter / Angestellte	Jobtitel	Headcount	FTE	Wochens	anzuwendender	KV-	monatic	monatic	in	Bonus	Jahresbe
							m	um					tunden	Kollektivvertrag	Einstufun	he	he	Aussicht	multiple	zug exkl.
															g	nt. KV	nt. KV	gestellte		Bonus
																(VZ)	(VZ)	r		(VZ)
3 2026	00010	Nachname MA	Vorname N M			HU	21.08.1995	16.08.2015	ARB	L3		1	1,00	38,5	Arbeiter	2.664,06	2.664,06	3.164,06		10.579,48
3 2026	00016	Nachname MA	Vorname N M			AT	06.10.1999	01.10.2019	ANG	V1		1	1,00	38,5	Angestellte	2.891,24	2.891,24	2.891,24		8.610,02
3 2026	00019	Nachname MA	Vorname N W			AT	17.05.1990	12.05.2010	ANG	V1		1	0,00	38,5	Angestellte	3.008,00	3.008,00	3.008,00		8.601,04
3 2026	00022	Nachname MA	Vorname N M			AT	06.06.1978	01.06.1998	ANG	Ba		1	0,60	23,1	Angestellte	3.737,42	3.737,42	#NV		7.678,16
3 2026	00038	Nachname MA	Vorname N M			AT	06.08.1981	01.08.2001	ANG	V2		1	1,00	38,5	Angestellte	3.008,00	3.008,00	3.217,80		9.514,66
3 2026	00040	Nachname MA	Vorname N M			AT	06.08.2003	01.08.2023	ANG	V2		1	1,00	38,5	Angestellte	3.299,44	3.299,44	3.374,64		10.014,92
3 2026	00042	Nachname MA	Vorname N W			AT	28.10.2005	23.10.2025	ANG	V2		1	0,91	35	Angestellte	3.008,00	3.008,00	2.734,59		8.159,43
202603	51	Nachname MA	Vorname N W			Ungarn	23.08.2003	18.08.2023	ARB	L2		1	0,00	38,5	Eisen- und Metallve	2.530,43	2.530,43	2.530,43		7.477,51
202603	64	Nachname MA	Vorname N W			Österreich	06.08.1985	01.08.2005	ANG	V1		1	0,39	15	Eisen- und Metallve	2.949,62	2.949,62	1.149,20		1.075,06
202603	92	Nachname MA	Vorname N M			Österreich	06.08.1987	01.08.2007	ARB	T2		1	1,00	38,5	Eisen- und Metallve	3.397,52	3.397,52	4.066,17	500,00	12.557,94
202603	98	Nachname MA	Vorname N W			Österreich	06.08.1989	01.08.2009	ANG	O2		1	0,52	20	Eisen- und Metallve	2.891,24	2.891,24	1.709,13		5.058,49
02/26	00110	Nachname MA	Vorname N weiblich			AUT	06.10.1996	01.10.2016	ANG	O2		1	1,00	38,5	Angestellte LH NÖ	3.241,06	3.241,06	3.762,17		12.125,41
02/26	00111	Nachname MA	Vorname N männlich			AUT	20.06.1972	15.06.1992	ANG	M1		1	1,00	38,5	Angestellte LH NÖ	3.825,56	3.825,56	4.491,68		13.298,76
02/26	00128	Nachname MA	Vorname N weiblich			HUN	23.08.2003	18.08.2023	ARB	L2		1	0,25	9,6	Arbeiter	2.530,43	2.530,43	2.530,43		7.477,51
02/26	00133	Nachname MA	Vorname N männlich			AUT	14.04.1991	09.04.2011	ARB	T2		1	1,00	38,5	Angestellte LH NÖ	2.948,85	2.948,85	3.518,25		11.019,23
02/26	00155	Nachname MA	Vorname N männlich			AUT	06.08.1989	01.08.2009	ANG	O2		1	1,00	38,5	Angestellte LH NÖ	3.182,68	3.182,68	4.349,06		12.901,46
02/26	00167	Nachname MA	Vorname N männlich			AUT	06.08.1960	01.08.1980	ANG	T3		1	1,00	38,5	Angestellte LH NÖ	3.825,56	3.825,56	4.468,02		13.227,78
02/26	?	Nachname MA	Vorname N männlich			AUT	06.08.1994	01.08.2014	ARB	O1		1	1,00	38,5	Angestellte LH NÖ	2.948,85	2.948,85	3.491,50		10.508,28

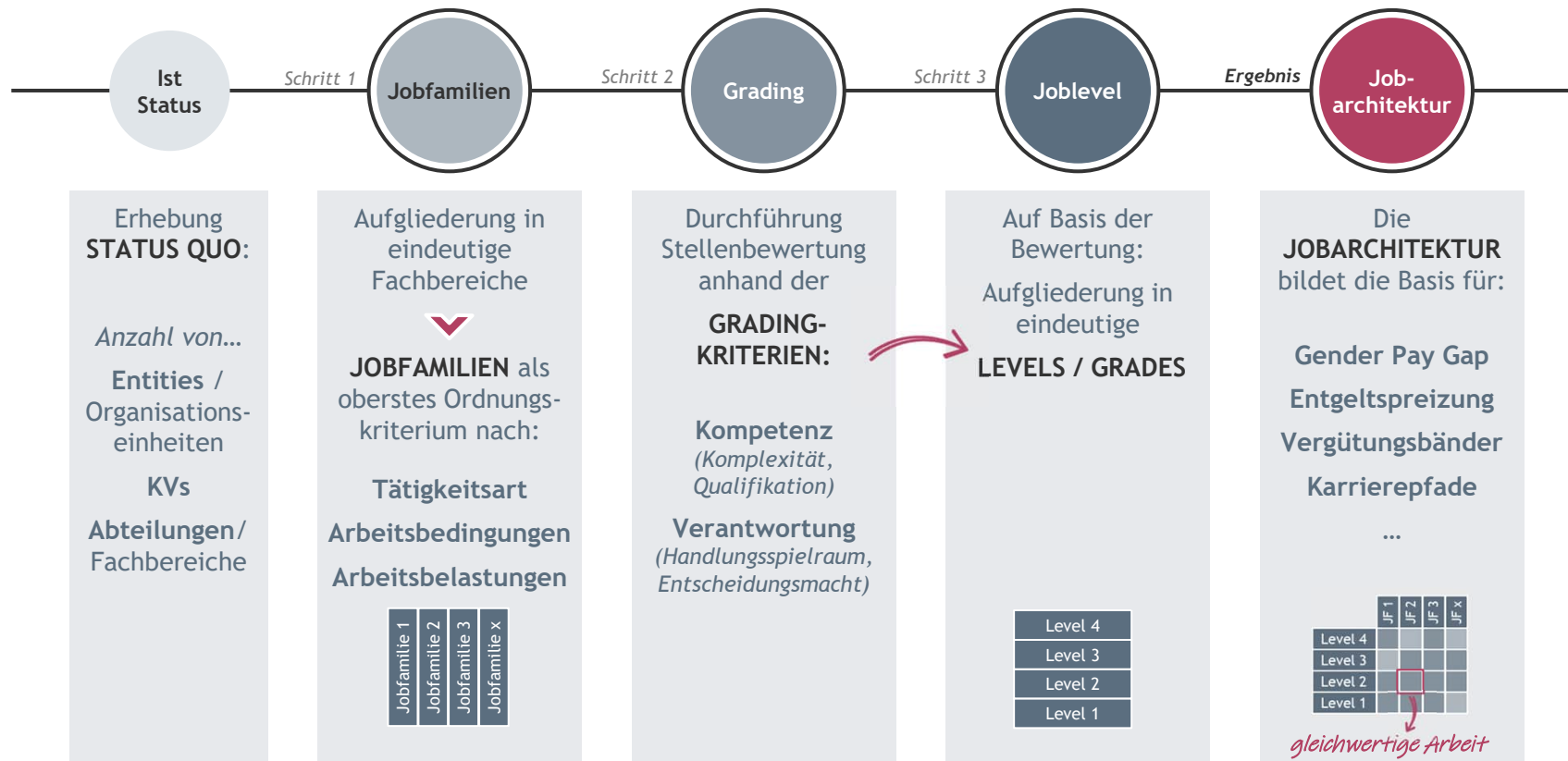
POTENZIELLE HERAUSFORDERUNGEN

Die Herausforderung ist nicht die Richtlinie, sondern die Realität dahinter.

	Kernproblem	Typische Ausprägungen
1	Struktur: Fehlende Vergleichbarkeit von Rollen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Unterschiedliche Kollektivverträge ▶ Keine einheitliche Jobarchitektur ▶ Spezialrollen ohne Vergleichsgruppen
2	Vergütung: Intransparente & heterogene Gehaltslogiken	<ul style="list-style-type: none"> ▶ All-In vs. Überstundenregelungen ▶ Zulagen, Prämien, Boni, Sachbezüge ▶ Altverträge vs. Neue Verträge
3	Erwerbsbiographie: Unterschiedliche Karriere- und Arbeitsverläufe	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Karenzen ▶ Teilzeit ▶ Langzeitkrankenstände
4	Datenqualität: Fehlende oder unzureichende Datengrundlage	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inkonsistente oder unvollständige Daten ▶ Keine einheitlichen Datenstandards ▶ Mehrere HR- und Payrollsysteme
5	Sonderfälle: Individuelle & historisch gewachsene Gehaltsentscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Individuelle Gehaltsanpassungen ▶ Uneinheitliche Beförderungslogiken ▶ Marktgetriebene Gehaltssprünge
6	Kultur: Umgang mit Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zunehmende Gehaltsvergleiche ▶ Erwartung Fairness & Erklärung ▶ Potenzielle Fluktuation

JOBARCHITEKTUR ALS STRATEGISCHES FUNDAMENT

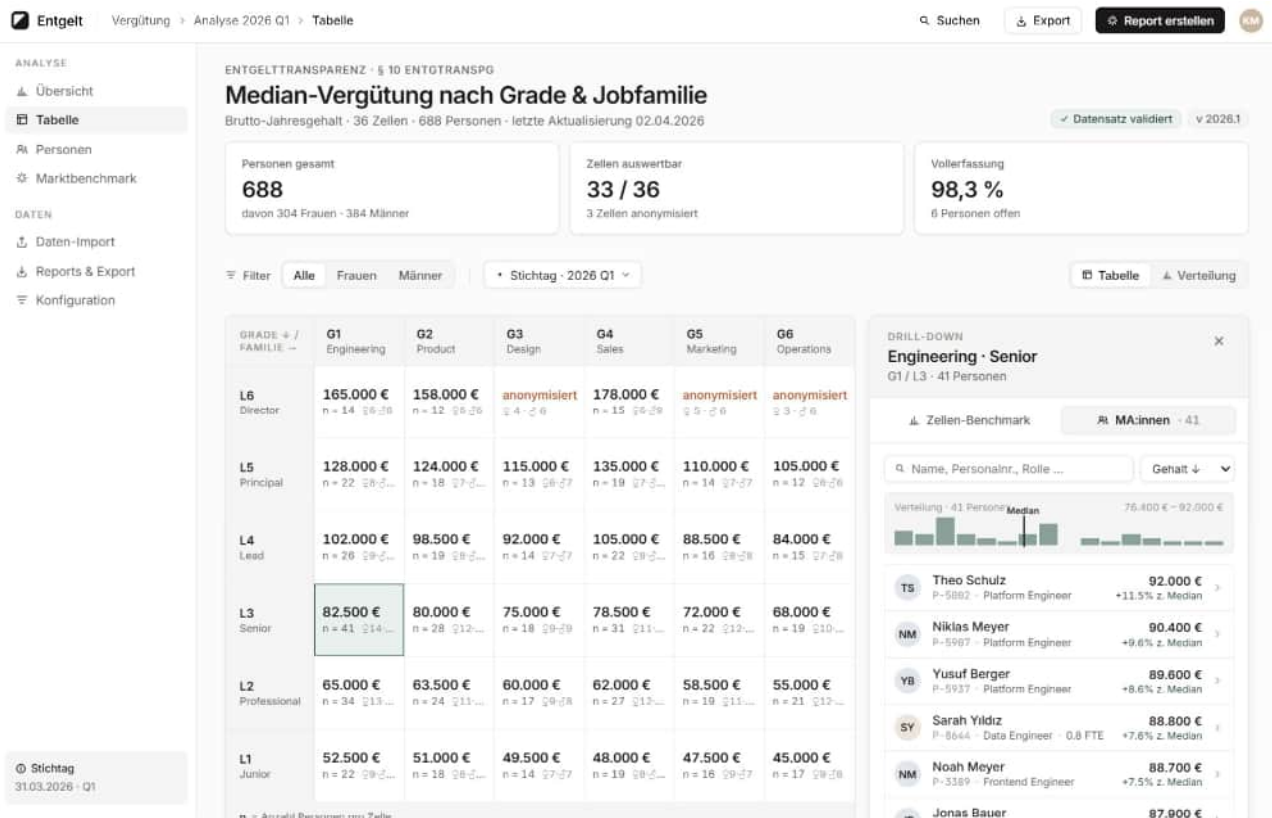
Eine belastbare Jobarchitektur ist Grundlage für Transparenz und Steuerung



BEISPIELHAFTE MODELLIERUNG

Job	Punkte Bewertung	Job Group	Min	Max
Betriebsleiter	550	Gruppe 6	5.000	7.000
Abteilungsleiter	480	Gruppe 5	4.000	5.500
Mitarbeiter Marketing	300	Gruppe 4	3.000	4.200
Mitarbeiter Rechnungswesen	330	Gruppe 4	3.000	4.200
Team Assistenz	250	Gruppe 2	2.000	3.000
Level	Job Familie 1 Produktion	Job Familie 2 Sales	Job Familie 3 Administration	
L1 Geschäftsführung				
L2 Abteilungsleiter				
L3 Senior Expert				
L4 Expert				
L5 Junior				

JOBARCHITEKTUR ALS TOOLGESTÜTZTES ERGEBNIS



Lösung:

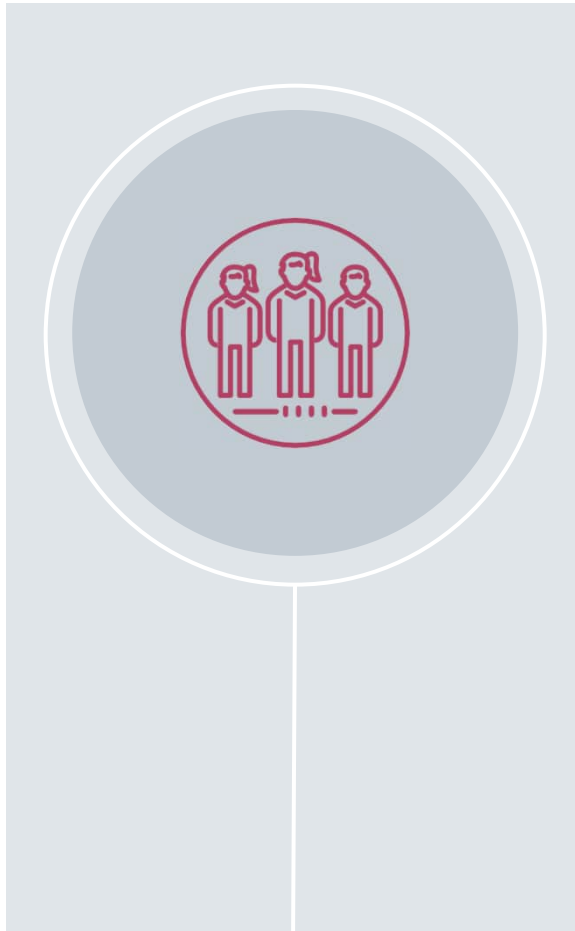
Handhabbare Personaldatenbasis schaffen



Personaldaten, die Antworten auf mehr als nur
Gehaltstransparenz liefern.

UNTERNEHMENSSTEUERUNG: GENDER PAY GAP ALS KPI?

Erkenntnisse aus der Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung gem. CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) und ESRS (European Sustainability Reporting Standards).



Datenerhebung und Offenlegung


- ▶ Berechnungslogik gem. ESRS S1-16 - Vergütungskennzahlen: unbereinigter Gender Pay Gap versus bereinigter Gender Pay Gap
- ▶ Einbezug relevanter Kontext- bzw. Hintergrundinformationen, der angewandten Methodik und potenzieller Einflussfaktoren für die Interpretation
- ▶ Nutzung bestehender Reporting- und Berichtsprozesse und etablierter Monitoring- und Trackinginstrumente

Strategische Steuerung

- ▶ Engagement mit relevanten Stakeholdern
- ▶ Berücksichtigung der Anforderungen zur Weiterentwicklung von ESRS-konformen Konzepten, Maßnahmen und Zielen
- ▶ Gender Pay Gap als steuerungsrelevante KPI

PRAXISBEISPIELE

Auszug aus einem Nachhaltigkeitsbericht gem. ESRS.



Equal Pay Gap, Gender Pay Parity Gap and Accessibility Gap to Variable Remuneration (entity-specific information)

Strategic objective	Metric (*)	Metric value at 31/12/2024	Target and level to achieve (**)	Target application time horizon	Baseline and base year
Reduce Gender Pay Disparity	Equal Pay Gap	0.35%	Equal Pay Gap of 0% (±1% considered achieved)	2022-2024	1.8% (2021)
	Gender Pay Parity Gap	14.2%	N/A	N/A	N/A
	Accessibility Gap to Variable Remuneration between males and females	0.6%	N/A	N/A	N/A

(*) The Equal Pay Gap is calculated using a specific statistical model based on multiple regression, which considers, in addition to job family and organisational level, the most relevant and gender-neutral objective factors of pay differentiation, reflecting the remuneration policies of each country and Business Unit (BU). Identified objective factors may include, for example, tenure in the role or being a people manager. If the result is positive, the gap indicates that male employees are paid more, conversely, if the result is negative, it indicates that female employees are paid more. Results are calculated with a specific focus on base salary and aggregated at the Group level as a weighted average of the results of individual countries/BUs, based on the number of employees.

The Gender Pay Parity Gap is calculated as the percentage difference between the median remuneration of male employees and that of female employees, divided by the median remuneration of male employees. If the result is positive, the gap indicates that male employees are paid more; conversely, if the result is negative, it indicates that female employees are paid more. Results are calculated with a specific focus on base salary and aggregated at the Group level as a weighted average of the results of individual countries/BUs, based on the number of employees.

The Accessibility Gap to Variable Remuneration between males and females is calculated as the percentage difference in the access rate to variable remuneration between male and female employees across the entire Group. The result is calculated with a specific focus on short-term variable remuneration and aggregated at the Group level as a weighted average of the results of individual countries/BUs, based on the number of employees.

Offenlegung nach ESRS²

▶ Gender Pay Gap 2025: 26,9%

Berichtete Kennzahlen¹

- ▶ „Equal Pay Gap“
- ▶ „Gender Pay Parity Gap“
- ▶ „Accessibility Gap to Variable Remuneration between males and females“

Implikation

Annual Report 2024:

- Generali legt mehrere Metriken zur Vergütung inkl. Methodik zur Berechnung offen. Es wird ein spezifisches Modell herangezogen, das auf Regressionsanalysen basiert

Annual Report 2025:

- Generali berichtet von einer Schließung des Equal Pay Gaps und von geplanten Maßnahmen in Einklang mit der ETRL.

¹ Quelle: Generali, Remuneration, Seite 156, [Annual Report 2024](#) (23.04.2026)

² Quelle: Generali, Remuneration, Seite 151, [Annual Report 2025](#) (27.04.2026)



Maßnahmen vor Begründung des Arbeitsverhältnisses

INFORMATIONSPRECHTE STELLENBEWERBER:INNEN

- Entgelttransparenz bereits vor Begründung des AV
- Information der Stellenbewerber:innen über
 - das auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhende monatliche **Einstiegsgehalt** für die betreffende Stelle oder die **vorgesehene Entgeltspanne**; und
 - die **einschlägige Entlohnungsbestimmungen** laut KV oder Gesetz
- in Stellenausschreibung
- spätestens am Arbeitstag vor dem ersten Vorstellungsgespräch / vor Unterzeichnung des AV
- Ziel → Fundierte/transparenente Gehaltsverhandlungen

SONSTIGE MASSNAHMEN

- Geschlechtsneutrale Formulierung von Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen
- Verbot von Fragen zur Entgeltentwicklung in laufenden / früheren AV von Stellenbewerber:innen
- Pflichten gelten auch bei Ausschreibung durch Dritte sowie sinngemäß für
 - private Arbeitsvermittler gem. § 2 ff AMFG
 - für eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person des öffentlichen Rechts

UMSETZUNG IM UNTERNEHMEN

Praxistipps:

- Formulieren Sie Stellenanzeigen **transparent, geschlechtsneutral** und geben Sie eine **konkrete Gehaltsspanne** an
- Stellen Sie sicher, dass Bewerber über das **Einstiegsgehalt vor dem ersten Bewerbungsgespräch** informiert werden
- Stellen Sie sicher, dass Bewerber nicht zur bisherigen Entgeltentwicklung befragt werden (Strafsanktion)
- Schulungen / Fortbildungen bzgl. Bewerbungsprozesse, individuelle Vertragsverhandlungen, Gehaltserhöhungen für AN und Führungskräfte im HR-Bereich
- Bereiten Sie rechtzeitig **Musterdokumente** vor, insbesondere eine **Policy** zum nichtdiskriminierenden Einstellungsverfahren
- Sensibilisieren Sie intern inkl. entsprechender Informationen / Schulungen der Führungskräfte



Informationsrechte im aufrechten Arbeitsverhältnis

INFORMATIONSPFLICHT ÜBER ENTGELTKRITERIEN I

- Information der AN über Kriterien, die für
 - die Festlegung ihres Entgelts
 - ihre Entgelthöhen und
 - Entgeltentwicklung
- unaufgefordert, proaktive Information
- in leicht zugänglicher Weise für alle AN
 - Aushang
 - geeignete elektronische Datenverarbeitung
 - sonstige geeignete Telekommunikationsmittel

INFORMATIONSPFLICHT ÜBER ENTGELTKRITERIEN II

- Ausnahmen
 - für AG mit <50 AN betreffend Entgeltentwicklung
 - Beschäftigter iS AÜG
- Auslegungsprobleme → Veröffentlichung der Kriterien einzeln für jeden AN oder die jeweiligen Gruppen von AN, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten?

AUSKUNFTSRECHT ZUR ENTGELTHÖHE I

- Informationen zur Entgelthöhe
 - individuelles Bruttojahres- und Bruttostundenentgelt sowie
 - durchschnittliche Entgelthöhe der Gruppe von AN, die gleich(wertige) Arbeit verrichtet, aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- auf Verlangen
 - längstens binnen zwei Monaten
 - schriftlich
 - bezogen auf vorangegangenes Kj (bzw. sogar weitergehend)
- Bei Unklarheiten → Recht auf angemessene Klarstellung und Einzelheiten binnen zwei Monaten

AUSKUNFTSRECHT ZUR ENTGELTHÖHE II

- Beispiel Entgeltauskunft:

Entgelt Auskunft gem § 11 GIBG für					
Name	Hans Maier				
Berichtszeitraum	2025				
Beschäftigungsausmaß	100%				
Vergleichsgruppe	Nr 5 xy				
Entgeltbestandteil (p.a.)	Grundgehalt p.a. brutto	Grundgehalt pro Stunde	sonstige zB Übst	variable	Sachleistung
Individuelle Entgelthöhe	42.000,00	17,96	0,00	0,00	x
Durchschnitt Vergleichsgruppe (männlich)	44.373,00	18,98	3.000,00	0,00	x
Durchschnitt Vergleichsgruppe (weiblich)	43.047,00	18,41	2.000,00	0,00	x
<i>Vergleichswerte Durchschnitt Basis 100% Beschäftigung</i>					
<i>Anmerkung: nicht angegeben Leistungen, die alle Mitarbeiter erhalten, wie zB Essensgutscheine</i>					

AUSKUNFTSRECHT ZUR ENTGELTHÖHE III

- Führt die Information zur Offenlegung der Entgelthöhe eines bestimmbar AN → Information BR bzw. GA
- jährliche, schriftliche Informationspflicht
 - über das Auskunftsrecht sowie
 - Vorgangsweise der Geltendmachung
- Vertragsbestimmungen, die AN an Offenlegung hindern → nichtig

UMSETZUNG IM UNTERNEHMEN

Praxistipps:

- Bereiten Sie die Informationen über die **Entgeltkriterien** vor.
- Bereiten Sie sich auf **Auskunftsansprüche** Ihrer AN vor.
- Entwickeln Sie dafür einen **internen Ablauf**, der Zuständigkeiten festlegt, Fristen definiert und Datenschutz sicherstellt.
- Passen Sie **arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklauseln** hinsichtlich der Preisgabe des Entgelts an.
- Bereiten Sie rechtzeitig **Musterdokumente** vor.

Entgeltberichterstattung

ENTGELTBERICHTERSTATTUNG I

- Berichterstattung über den festgestellten Gender Pay Gap
- Übermittlung an Monitoringstelle (Buchhaltungsagentur)
- Übermittlung an AN und BR/GA
- Differenzierung nach Größe der Unternehmen:
 - 250 oder mehr AN → bis 07.06.2027 und danach in jedem darauf folgenden Jahr
 - 150 bis 249 AN → bis 07.06.2027 und danach alle drei Jahre
 - 100 bis 149 AN → bis 07.06.2031 und danach alle drei Jahre
 - < 100 AN: auf freiwilliger Basis [können vom Mitgliedsstaat verpflichtet werden]

ENTGELTBERICHTERSTATTUNG II

- Folgende Informationen sind zur Verfügung zu stellen:
 - geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle
 - geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
 - mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle
 - mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
 - Anteil der Frauen und Männer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten
 - Anteil der Frauen und Männer in jedem Entgeltquartil
 - geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle zwischen AN bei Gruppen von AN, aufgeschlüsselt nach normalem Grundgehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen

GEMEINSAME ENTGELTBEWERTUNG

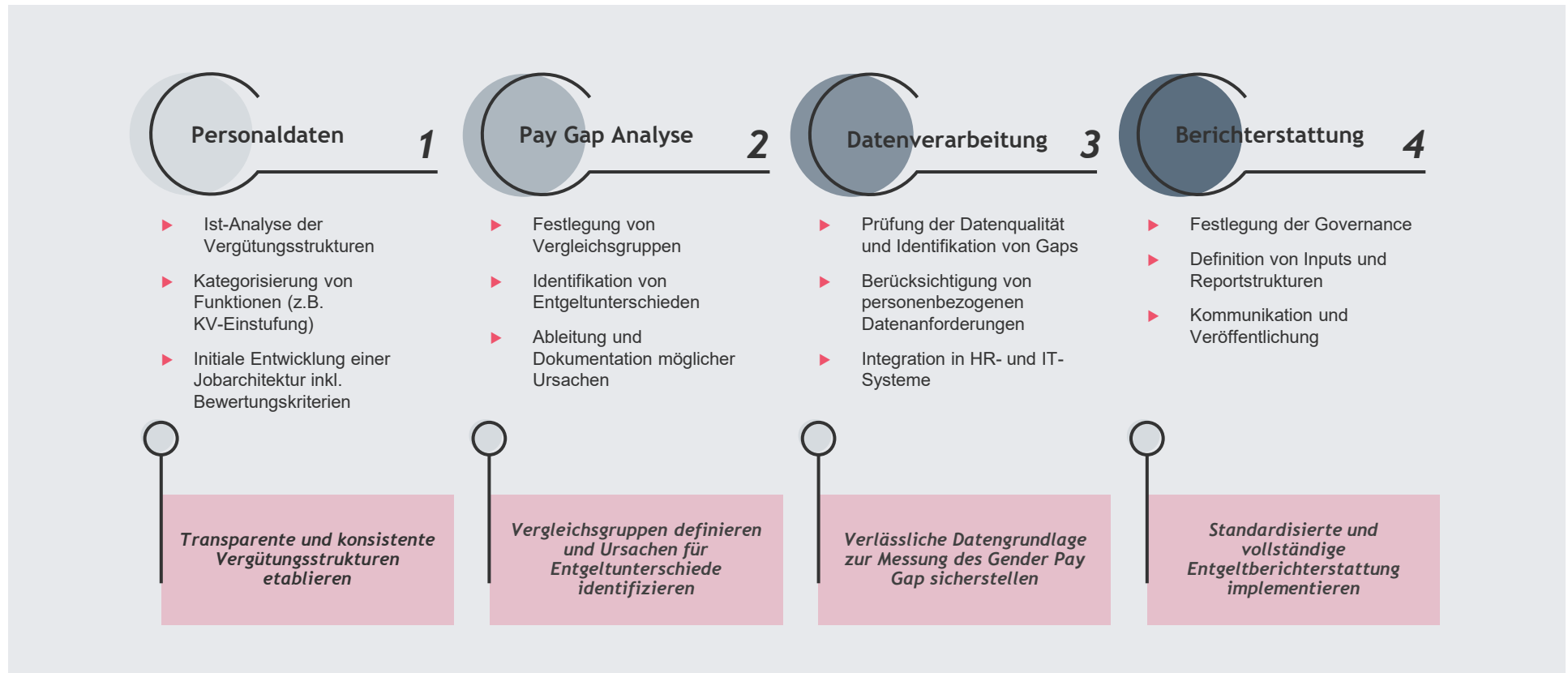
- Entgeltbericht ergibt einen Unterschied der durchschnittlichen Entgelthöhe zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen von mind. 5% in einer Gruppe
 - Differenzierung nicht aufgrund objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt ist
 - Unterschied nicht innerhalb von 6 Monaten nach Tag der Berichterstattung korrigiert wurde
- mit BR bzw. AK / Gewerkschaft
- Zweck → Entgeltunterschiede feststellen, korrigieren und verhindern
- Bericht über gemeinsame Entgeltbewertung



Zusammenfassung & Diskussion

ROADMAP: SO GELINGT DIE UMSETZUNG IN 4 SCHRITTEN

Erforderliche Schritte zur Umsetzung der regulatorischen Anforderungen.



KONTAKT



Bettina Pogliès-Schneiderbauer

Mag.iur., MBA
Partnerin

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
A-4020 Linz, Böhmerwaldstraße 14
Tel. +43 732 603030-552
Fax +43 732 603030-500
b.poglies-schneiderbauer@saxinger.com



Roland Heinrich

Dr.iur.
Partner

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
A-4600 Wels, Edisonstraße 1
Tel. +43 732 603030-543
Fax +43 732 603030-500
r.heinrich@saxinger.com



Martin Reisenauer

BSC
Director, Prokurist

BDO Consulting GmbH
A-1100 Wien, Am Belvedere 4
Tel. +43 5 70 375 - 1371
martin.reisenauer@bdo.at

AUSTRIA

SAXINGER

GRAZ

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
graz@saxinger.com

LINZ

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
linz@saxinger.com

SALZBURG

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
salzburg@saxinger.com

WELS

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
wels@saxinger.com

VIENNA

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
vienna@saxinger.com

BELGIUM

SAXINGER

BRUSSELS

SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
brussels@saxinger.com

BULGARIA

SCHINDHELM

SOFIA

Cornelia Draganova Law Firm
sofia@schindhelm.com

CHINA

SCHINDHELM

SHANGHAI

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
shanghai@schindhelm.com

TAICANG

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
taicang@scwp.com

CZECH REPUBLIC

SAXINGER

PILSEN

SAXINGER s.r.o.
advokátní kancelář
plzen@saxinger.com

PRAGUE

SAXINGER s.r.o.
advokátní kancelář
praha@saxinger.com

FRANCE

SCHINDHELM

PARIS

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
paris@schindhelm.com

GERMANY

SCHINDHELM

DÜSSELDORF

Schmidt Rogge Thoma Rechtsanwälte
Partnersgesellschaft mbB
duesseldorf@schindhelm.com

FRANKFURT

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
frankfurt@schindhelm.com

HAMBURG

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hamburg@schindhelm.com

HANOVER

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

OSNABRÜCK

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

HUNGARY

SAXINGER

BUDAPEST

Zimányi & Fakó Rechtsanwälte
budapest@saxinger.hu

ITALY

DIKE SCHINDHELM

BOLOGNA

DIKE Associazione Professionale
bologna@schindhelm.com

IMOLA

DIKE Associazione Professionale
imola@schindhelm.com

POLAND

SDZLEGAL SCHINDHELM

WROCLAW

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
wroclaw@sdzlegal.pl

GLIWICE

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
gliwice@sdzlegal.pl

WARSZAWA

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac i Wspólnicy sp.j.
warszawa@sdzlegal.pl

ROMANIA

SCHINDHELM

BUKAREST

Cabinet de Avocat Bernhard
Konrad Heringhaus
bukarest@schindhelm.com

SLOVAKIA

SAXINGER

BRATISLAVA

SAXINGER s.r.o.
advokátská kancelária
bratislava@saxinger.com

TURKEY

GEMS SCHINDHELM

ANKARA

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
ankara@schindhelm.com

BODRUM

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
bodrum@schindhelm.com

ISTANBUL

GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
istanbul@schindhelm.com