



FACTSHEET

# Equal Pay Day: Recht hat sie!

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt sich seit ihrer Gründung 1991 für gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein. Zur Bekämpfung von diskriminierenden Lohnungleichheiten gibt es bereits seit 1979 das Gleichbehandlungsgesetz. Mit der EU-Lohntransparenzrichtlinie, die ab Juni 2026 in Österreich umgesetzt wird, gibt es nun ein weiteres Werkzeug, um gerechtere Löhne zu erreichen.



Seit fast 50 Jahren ist die Zielsetzung gleicher Lohn für gleiche Arbeit rechtlich verankert. Und trotzdem sind die Unterschiede so groß. Deswegen brauchen wir jetzt neue Strategien, damit dieses Recht nicht nur am Papier, sondern auch praktisch gelebt wird.

Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich

## Was tut die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Equal-Pay-Fällen?



Personen, die aufgrund ihres Geschlechts beim Entgelt diskriminiert werden, können sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Beratung und Unterstützung wenden. Betroffene können nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) **drei Jahre rückwirkend eine Nachzahlung der Lohn- oder Gehaltsdifferenz und eine Gehaltsanpassung für die Zukunft fordern**. Dafür muss glaubhaft gemacht werden, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit tatsächlich schlechter bezahlt wurde. Zudem besteht Anspruch auf **Schadenersatz** für immaterielle Schäden, darunter fallen etwa durch die Diskriminierung entstandene Würdeverletzungen. Die finanziellen Ansprüche bei Entgeltdiskriminierung fallen oft deutlich

höher aus als in anderen Bereichen des GIBG, da hier konkrete finanzielle Nachteile über einen längeren Zeitraum kompensiert werden.

Häufig stoßen Betroffene im ersten Schritt jedoch auf scheinbar objektive Erklärungen oder Ausreden von Arbeitgeber:innen, die oftmals hinterfragt werden müssen.

## Die Top-5-Ausreden bei ungleicher Bezahlung

Durch die langjährige Beratungserfahrung kennt die Gleichbehandlungsanwaltschaft die häufigsten Begründungen, die Arbeitgeber:innen für unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen verwenden. Sie sind seit über 30 Jahren sehr ähnlich. Allen ist gemeinsam, dass **diskriminierende Geschlechterrollen und -erwartungen die Gehaltsunterschiede verfestigen**. Die GAW hilft Betroffenen dabei, diese Ausreden zu entlarven.

- **Ausrede #1: „Sie hat einfach weniger Gehalt verlangt als ihr Kollege!“**  
Das Ergebnis von Gehaltsverhandlungen hängt oft von der gesellschaftlichen Position der Person ab. Das wird als „ask gap“ bezeichnet, der u. a. durch Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit beeinflusst wird. Um diesem ungerechtfertigten Unterschied entgegenzuwirken, müssen Arbeitgeber:innen laut Oberstem Gerichtshof (OGH) das gleiche Entgelt wie für einen männlichen Kollegen zahlen. Das gilt auch wenn eine Mitarbeiterin weniger Gehalt fordert.
- **Ausrede #2: „Sie leistet weniger im Job als ihr Kollege!“**  
Auch beim Jobeinstieg hält sich das diskriminierende Klischee, dass Männer mehr als Frauen leisten würden. So erhalten sie von vornherein mehr Gehalt, da man sie beispielsweise später als Führungskraft einsetzen will. Bezahlt werden dürfen aber nur Leistungen, die auch wirklich erbracht werden. Laut EuGH ist es verboten, Männern aufgrund ungerechtfertigter „Vorschusslorbeeren“ mehr zu bezahlen.
- **Ausrede #3: „Er war einfach unser Wunschkandidat!“**  
Wenn die Konkurrenz am Markt hoch ist und der absolute Traumkandidat vorstellig wird, gibt es in Unternehmen oftmals Bereitschaft zur Überbezahlung. Unternehmen müssen allerdings die hohe Bezahlung des Wunschkandidaten zumindest Schritt für Schritt auch auf Mitarbeiter:innen übertragen, die schon länger im Unternehmen beschäftigt sind und dieselbe Arbeit leisten.
- **Ausrede #4: „Sie ist zeitlich nicht so flexibel!“**  
Flexibilität wird oft als Grund für eine höhere Bezahlung genannt und sie wird eher Männern als Frauen zugeschrieben. Der Europäische Gerichtshof entschied jedoch, dass höhere Bezahlung nur gerechtfertigt ist, wenn die geforderte Flexibilität wirklich für die Arbeit entscheidend ist.

- **Ausrede #5: „Als Teilzeitkraft muss sie sich erstmal beweisen!“**

Teilzeitkräfte stehen bei Arbeitgeber:innen häufig unter Druck, sich länger und besonders bewähren zu müssen. Dem unterliegt die diskriminierende Annahme, dass sich Vollzeitkräfte schneller Fähigkeiten für eine Tätigkeit aneignen als Teilzeitkräfte. Aus Sicht des Europäischen Gerichtshofs sind solche generalisierende Annahmen über Teilzeitkräfte nicht zulässig.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schaut hinter diese Ausreden und hilft Betroffenen bei der Aufdeckung von Ungerechtigkeiten. Die **GAW hat besondere Auskunftsrechte** und kann von Sozialversicherungsträgern anonymisierte Gehaltsdaten von Vergleichspersonen anfordern. Auch Arbeitgeber:innen, Betriebsrät:innen und andere relevante Auskunftspersonen sind verpflichtet, der Gleichbehandlungsanwaltschaft die benötigten Informationen zu erteilen. **So unterstützt die GAW Betroffene aktiv dabei, Entgeltdiskriminierung aufzudecken**, zu bekämpfen und für eine faire Bezahlung einzutreten.

”

Hinter diesen Ausreden stecken diskriminierende Muster, die sich massiv auf Entgeltfragen auswirken. Gehalt ist nach wie vor ein riesen Tabu und dadurch werden geschlechtsspezifische Diskriminierungen leichter verschleiert.

Die EU-Lohntransparenzrichtlinie verpflichtet Unternehmen künftig zu einer detaillierten Einsicht in die betriebliche Entgeltstruktur. Wir brauchen diese Transparenz, um Entgeltdiskriminierung strukturell zu bekämpfen.

Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich

## Lohntransparenz: Countdown für Umsetzung läuft

Nach wie vor bestehen tief verwurzelte strukturelle Ungleichheiten, und die Verantwortung, Entgeltdiskriminierung aufzudecken, lastet oft auf den Schultern der Betroffenen. Denn bisherige Maßnahmen, wie das Gleichbehandlungsgesetz von 1979 und die seit 2011 vorgeschriebenen Einkommensberichte größerer Unternehmen, reichen bislang nicht aus, um den Gender-Pay-Gap wirksam zu schließen.

**Mit der EU-Lohntransparenzrichtlinie** könnte sich dies grundlegend ändern. Unternehmen werden künftig verpflichtet, gehaltsrelevante Informationen wie Gehaltsschemata und Einkommensberichte offenzulegen, die für alle Arbeitnehmer:innen zugänglich sein müssen. **Klare Gehaltsvergleiche innerhalb vergleichbarer Gruppen** werden damit möglich. Bei geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden ab fünf Prozent werden verpflichtende **Entgeltbewertungen** vorgeschrieben. Dadurch können die Anforderungen, Leistungen und Bedingungen verschiedener Tätigkeiten analysiert und objektiv bewertet werden, um eine faire und gleichwertige Bezahlung sicherzustellen – ein wichtiger Schritt, um systematische Diskriminierung zu identifizieren und zu beheben.

Zudem erkennt die Richtlinie an, dass Diskriminierungen beim Entgelt durch mehrere Faktoren bedingt sein können und nicht das Geschlecht alleine ausschlaggebend sein muss.

**Österreich hat noch bis Juni 2026 Zeit, die Richtlinie umzusetzen, und damit den Wirtschaftsstandort auch in Bezug auf soziale Nachhaltigkeit zukunftsfit zu machen.**



Aus Sicht der GAW bestehen folgende Forderungen in Hinblick auf die Umsetzung der Transparenzrichtlinie:

- Die Weitergabe relevanter Entgeltdata in angemessener und rechtskonformer Form muss sichergestellt sein. Das ist für eine wirksame Durchsetzung von Entgeltgleichheit unerlässlich und darf nicht vollständig dem individuellen Datenschutz untergeordnet werden.
- Die Definition des Begriffs „Gleichwertige Arbeit“ als Kernprinzip im Gleichbehandlungsgesetz sowie die Möglichkeit, in Unternehmen angewandte Lohnpolitiken dahingehend zu überprüfen.
- Die in der Richtlinie geforderte Monitoringstelle muss handlungsfähig sein in Hinblick auf Prävention, Sensibilisierung, Analyseaufgaben und Veröffentlichung der Berichte.
- Stärkung der Rechtsdurchsetzung für Betroffene sowie Klagsmöglichkeiten für Gleichbehandlungsstellen.

## Über die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät österreichweit unter der **gebührenfreien Hotline 0800 206 119**, [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

## Rückfragen



Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich  
Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien  
Sandra Konstatzky (Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)  
+43 1 532 02 44  
[office@gaw.gv.at](mailto:office@gaw.gv.at)

Stand der Information: Januar 2026