Quick Poll

Equal Pay

Entgelttransparenz 2026 - wie vorbereitet sind Österreichs Unternehmen?

Juni 2026



Kienbaum

Die Studie zeigt:
Die Unternehmen haben vielfach Maßnahmen gesetzt, um die Anforderungen der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz zu erfüllen.

Gleichzeitig dürfte eine intensivere Auseinandersetzung mit den Voraussetzungen zeigen, dass weiterhin substanzielle Umsetzungsschritte erforderlich sind.

Viele Unternehmen haben bereits erste Grundlagen für Entgelttransparenz geschaffen, eine konsequente Umsetzung steht jedoch bei vielen noch aus

Executive Summary

Methodik

- **Online Befragung** von **102** Geschäftsführungen bzw. HR-Funktionen aus österreichischen Unternehmen im Zeitraum vom 09.06.2026 bis 17.06.2026
- Überwiegende **Branchen** der teilnehmenden Unternehmen:
  - **31 % Produzierende und verarbeitende Industrie**
  - **19 % Handel**
  - **10 % Dienstleistungswirtschaft**
- Die Größe der teilnehmenden Unternehmen reicht von unter 100 bis zu über 10.000 Mitarbeitenden. Der größte Anteil der Unternehmen (23 %) beschäftigt zwischen 2.001 und 10.000 Mitarbeitende. 95% der Teilnehmenden beschäftigen über 150 Mitarbeitende und sind damit ab 2027 verpflichtet, den Pay Gap des Kalenderjahres 2026 offenzulegen.

Kernaussagen

- **75 %** der befragten Unternehmen haben **Gruppen gleichwertiger Arbeit** definiert. Bei **25 %** sind diese **in Planung**.
- **38 %** der Unternehmen **dokumentieren Vergütungsanpassungen** nachvollziehbar, **34%** treffen diese Entscheidungen auf Basis objektiver Prozesse.
- Der Großteil (**75 %**) gab an, dass ihr Unternehmen eine **Gender Pay Gap Analyse** im Zusammenhang mit der EU-Richtlinie durchgeführt hat.
- Ca. die Hälfte der Teilnehmenden (**49 %**) gab an, dass in ihrem Unternehmen der **bereinigte* Gender Pay Gap unter 5 % liegt**.
- **95 %** der befragten Unternehmen haben bereits oder planen einen **Prozess zur Erfüllung des Auskunftsrechts**, bei nur **4 %** ist kein solcher vorgesehen.
- **57 %** der teilnehmenden Unternehmen haben **keine Maßnahmen zur Verringerung des Pay Gaps definiert**; **49 %** planen entsprechende Schritte.
- Den größten **Konkretisierungsbedarf im österreichischen Umsetzungsgesetz** sehen die Befragten in der **Relevanz der Kollektivverträge** (**58 %**).

Unternehmen haben **die wichtigsten Grundlagen für die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie** geschaffen, insbesondere mithilfe Gruppen gleichwertiger Arbeit, Gender Pay Gap Analysen und . **Der nächste entscheidende Schritt liegt in der konsequenten Operationalisierung** durch transparente Dokumentationsstandards, objektive Vergütungsentscheidungen, klare Verantwortlichkeiten und wirksame Maßnahmen zur Schließung identifizierter Lücken.

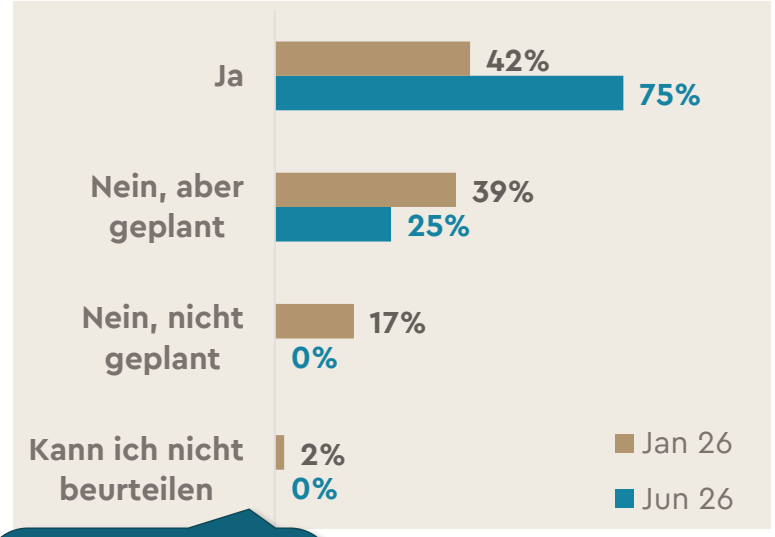
*Bereinigt: Berücksichtigung objektiver Kriterien (z.B. Berufserfahrung).

Strukturelle Grundlagen der Entgelttransparenz wurden deutlich ausgebaut, bei objektiven Entscheidungsprozessen besteht weiterhin Handlungsbedarf

Gruppen gleichwertiger Arbeit & Dokumentation

Kernaussagen (I / IV)

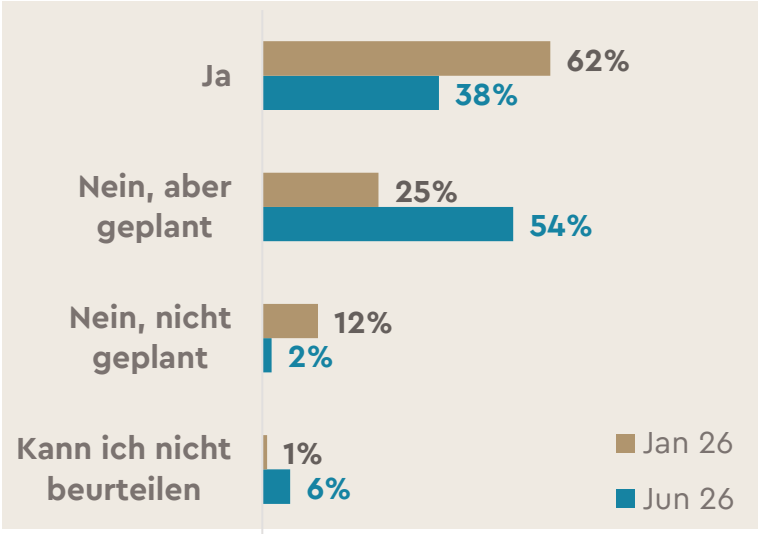
Entwicklung von Gruppen gleichwertiger Arbeit



Absolvierte Gruppenbildung nach **Mitarbeitendenanzahl**:
- 100 – 500 MA: 66 %
- 501 – 2000 MA: 75 %
- Ab 2000 MA: 86 %

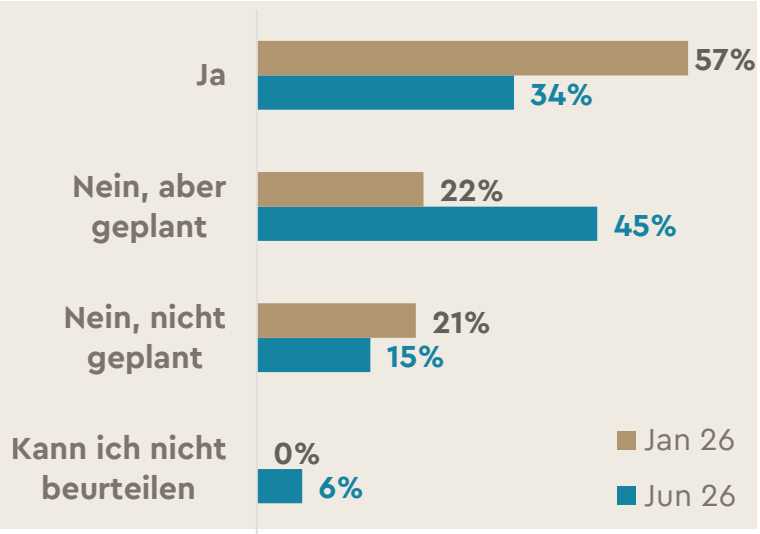
Seit Januar ist ein deutlicher Fortschritt bei der Definition von Gruppen gleichwertiger Arbeit erkennbar: 75 % der Unternehmen haben entsprechende Gruppen etabliert.

Nachvollziehbare Dokumentation von Vergütungsanpassungen und Beförderungen



Dokumentationsprozesse sind in dieser Befragung weniger etabliert als in der Jänner-Befragung. Die Ergebnisse deuten auf eine Bewusstseinsänderung hin: Viele Unternehmen erkennen inzwischen die Notwendigkeit & das Ausmaß nachvollziehbarer Dokumentationen zur Abbildung der Informationspflicht.

Klarer & objektiver Prozess zum Treffen von Vergütungsentscheidungen



Rund ein Drittel der Unternehmen verfügt bereits über klare und objektive Prozesse für Vergütungsentscheidungen, weitere 45 % planen deren Einführung. Die Ergebnisse zeigen damit eine positive Entwicklung, aber weiterhin Umsetzungsbedarf.

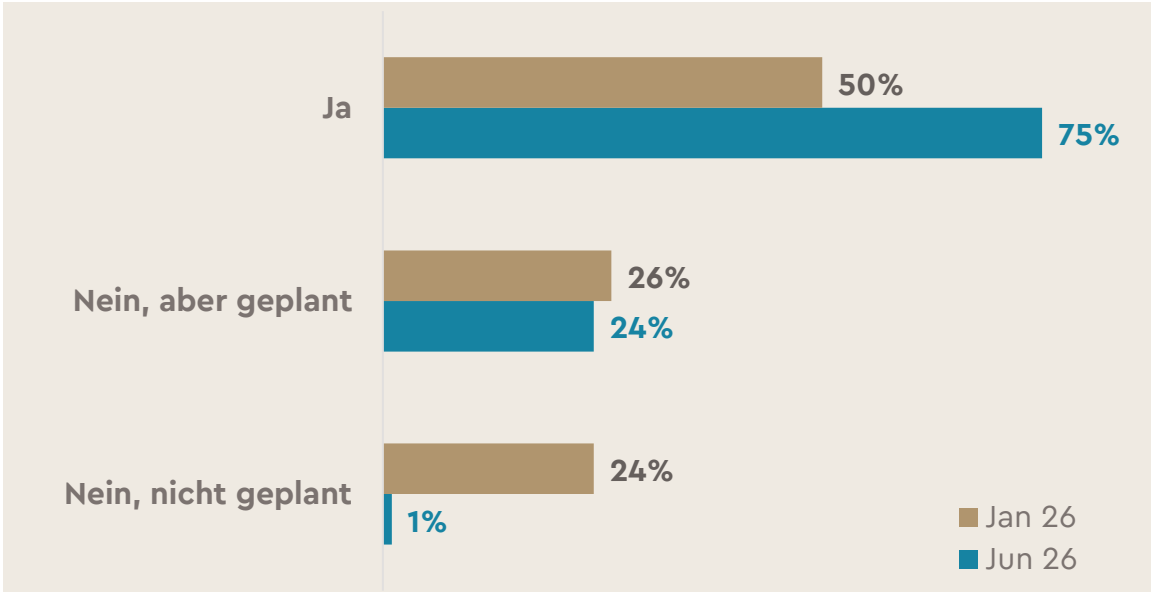
Die Ergebnisse der Jänner- und Juni-Erhebung basieren auf unterschiedlichen Teilnehmendengruppen; Vergleiche sind daher als indikative Gegenüberstellung und nicht als direkte zeitliche Entwicklung zu interpretieren.

Gender Pay Gap Analysen haben deutlich an Bedeutung gewonnen, drei Viertel der Unternehmen haben diese bereits durchgeführt

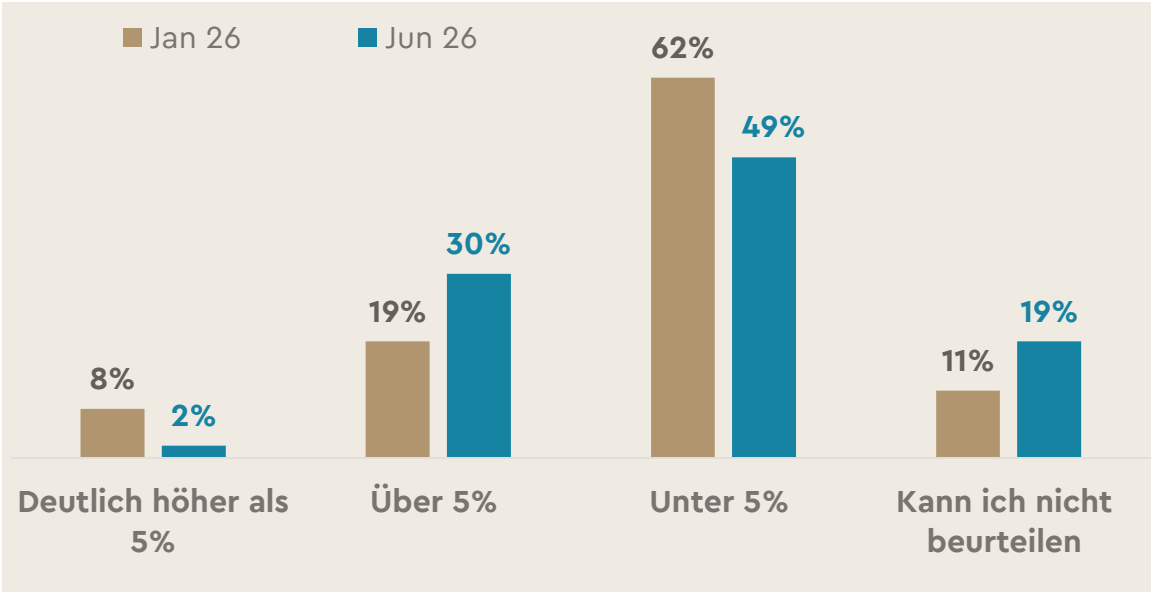
Gender Pay Gap Analyse

Kernaussagen (II / IV)

Hat Ihr Unternehmen bereits Gender Pay Gap Analysen durchgeführt?



Wie hoch schätzen Sie den bereinigten* Gender Pay Gap in Ihrem Unternehmen ein?



Die Ergebnisse zeigen, dass Gender Pay Gap Analysen in der Juni-Erhebung stärker verbreitet sind: 75 % der befragten Unternehmen haben bereits Analysen durchgeführt, während kaum noch Unternehmen keine Analyse planen. Gleichzeitig schätzen weniger Unternehmen ihren bereinigten Gender Pay Gap auf unter 5 %, während der Anteil der Unternehmen mit einer Einschätzung über 5 % sowie jener ohne konkrete Einschätzung gestiegen ist. Die Juni-Erhebung deutet auf eine stärkere Auseinandersetzung mit dem Thema hin: Mehr Unternehmen analysieren ihren Pay Gap aktiv, zugleich zeigt sich ein differenzierteres Bild der tatsächlichen bzw. vermuteten Lücke.

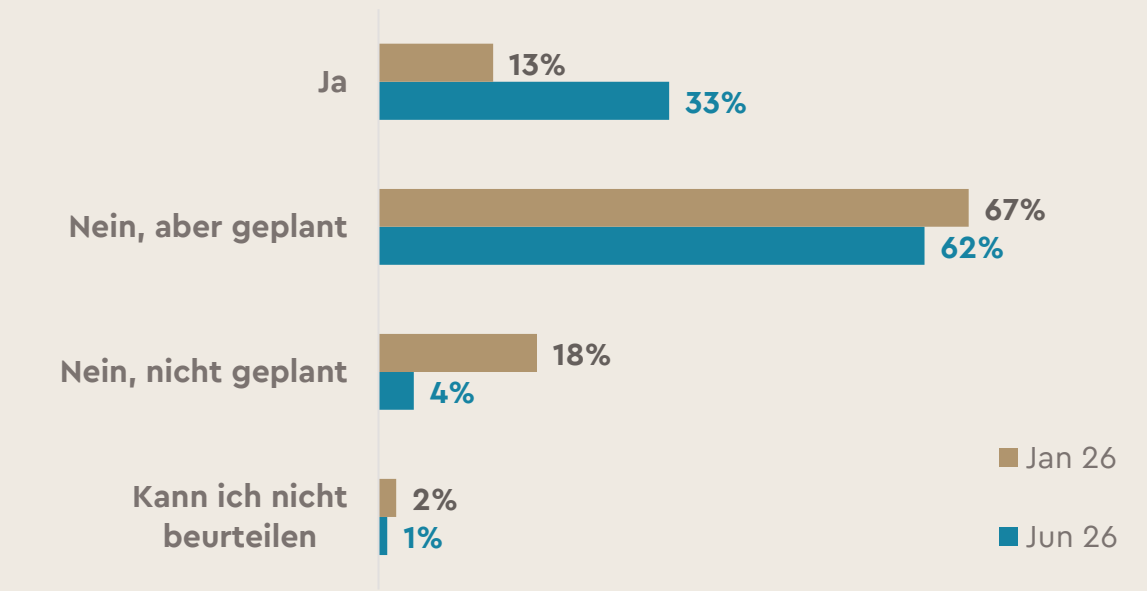
Die Ergebnisse der Jänner- und Juni-Erhebung basieren auf unterschiedlichen Teilnehmendengruppen; Vergleiche sind daher als indikative Gegenüberstellung und nicht als direkte zeitliche Entwicklung zu interpretieren.

Prozesse und Maßnahmen zur Erfüllung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie werden zunehmend vorbereitet, sind aber noch nicht flächendeckend umgesetzt

Prozesse

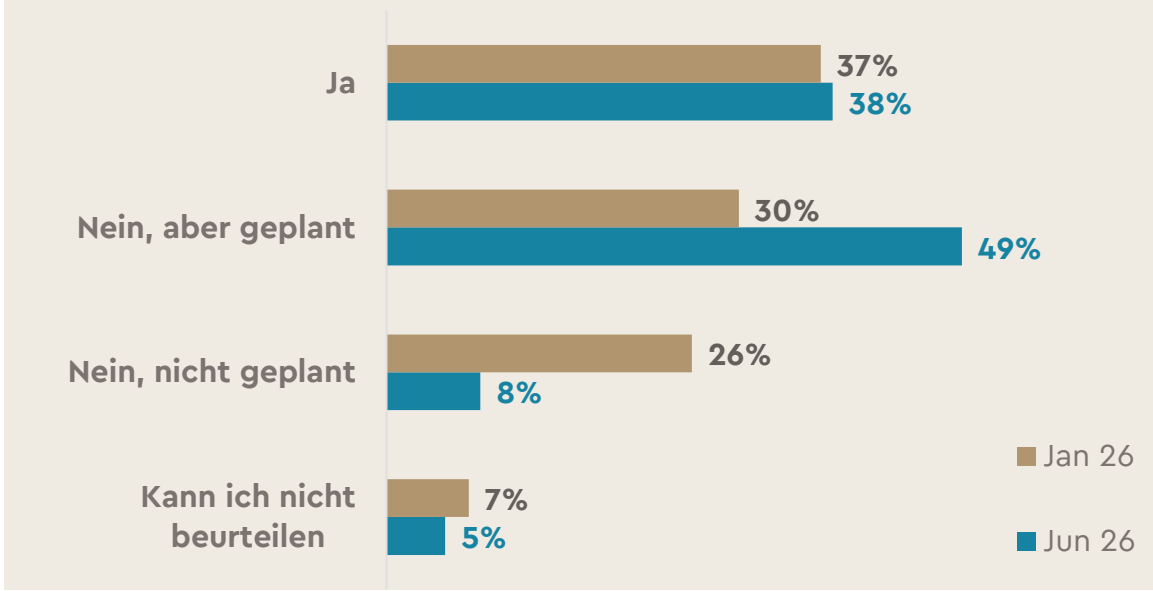
Kernaussagen (III / IV)

Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits einen Prozess zur Erfüllung von Auskunftsrecht und Informationspflicht gemäß EU-Richtlinie?



Der Anteil etablierter Prozesse zur Erfüllung von Auskunftsrecht und Informationspflicht ist seit Januar deutlich gestiegen: Jedes Dritte Unternehmen hat einen derartigen Prozess definiert. Dennoch befindet sich die Umsetzung bei der Mehrheit der Unternehmen weiterhin in Planung. Damit bleibt die operative Verankerung entsprechender Prozesse ein zentrales Handlungsfeld.

Wurden in Ihrem Unternehmen bereits Maßnahmen zur Verringerung möglicher geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede definiert?



Maßnahmen zur Verringerung möglicher geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede sind laut Juni-Befragung bei 38 % der Unternehmen bereits definiert. Gleichzeitig plant inzwischen die Hälfte der Befragten entsprechende Schritte. Der Rückgang nicht geplanter Maßnahmen zeigt eine zunehmende Auseinandersetzung mit konkreten Handlungsoptionen.

Die Ergebnisse der Jänner- und Juni-Erhebung basieren auf unterschiedlichen Teilnehmendengruppen; Vergleiche sind daher als indikative Gegenüberstellung und nicht als direkte zeitliche Entwicklung zu interpretieren.

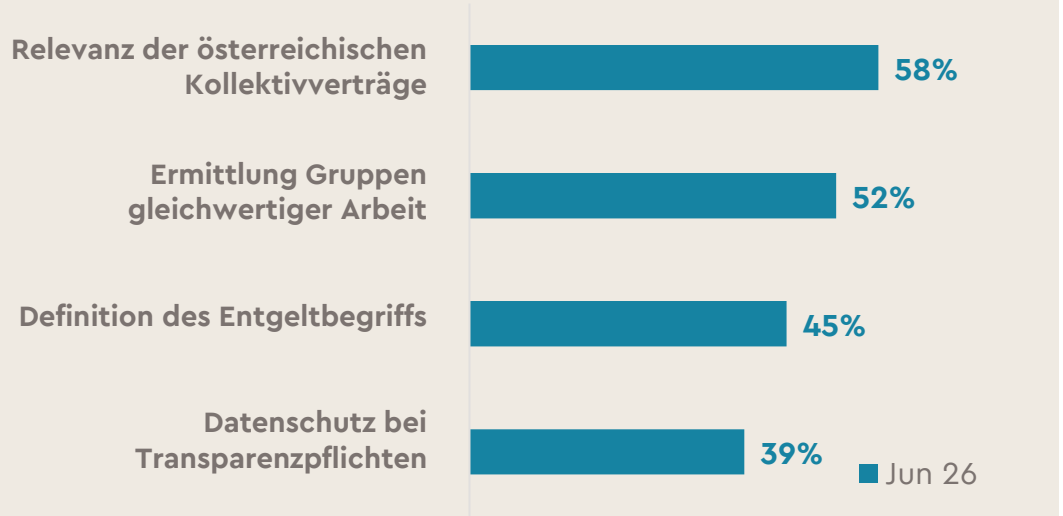
Bei der nationalen Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie besteht vor allem Bedarf an klaren Vorgaben zur Bildung Gruppen gleichwertiger Arbeit

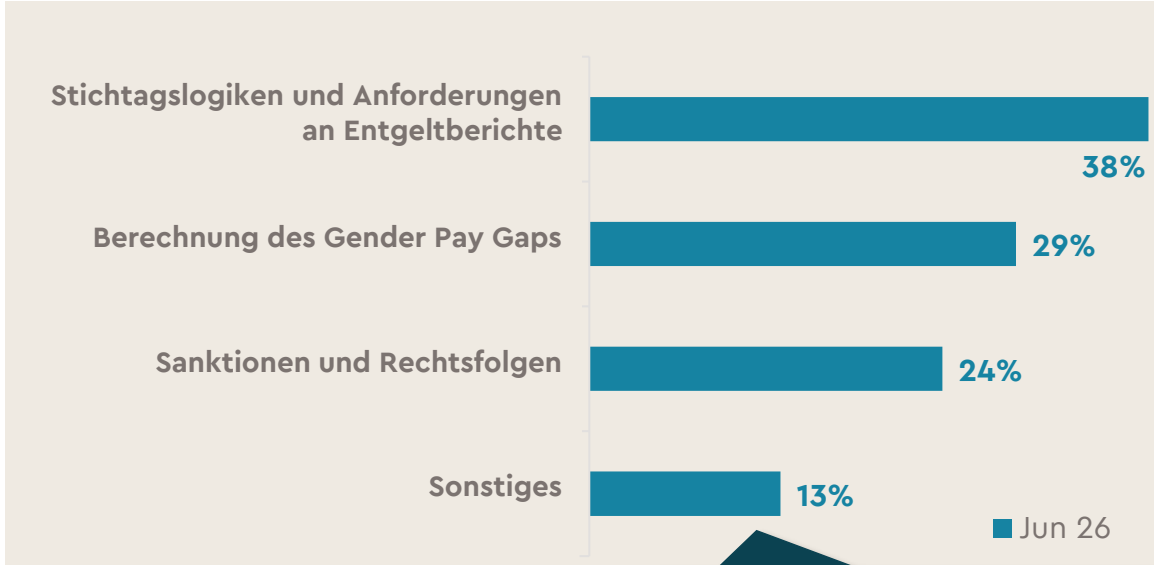
Nationale Gesetzgebung in Österreich

Kernaussagen (IV / IV)

Welche Punkte der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz sollten ihrer Ansicht nach im österreichischen Gesetz konkretisiert werden?

(Mehrfachantwort möglich)





Der größte Konkretisierungsbedarf wird in Bezug auf Vergleichsgruppen gesehen: Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen sieht Rolle österreichischer Kollektivverträge, die Ermittlung von Gruppen gleichwertiger Arbeit sowie die Definition des Entgeltbegriffs.

Zusätzlich wünschen sich Unternehmen neben einer Konkretisierung von Sanktionen vor allem Klarheit zur Ausgestaltung von Entgeltberichten und der Berechnung des Gender Pay Gaps.

Unter „Sonstiges" wurden u.a. Konkretisierungen zu **objektiven Begründungen von Entgeltunterschieden** (z.B. Markt als Faktor), zu **All-in-Regelungen**, und zu **Dokumentationspflichten** genannt.

Die Ergebnisse zeigen Fortschritte in der Vorbereitung auf die EU-Entgelttransparenz-richtlinie gleichzeitig bleiben zentrale Umsetzungsschritte noch offen

Implikationen

Thema	Ergebnisse & Implikationen
Gruppen gleichwertiger Arbeit	**Drei Viertel der Unternehmen** haben bereits **Gruppen gleichwertiger Arbeit definiert**. Damit ist eine zentrale Grundlage für Entgeltvergleiche geschaffen. Entscheidend bleibt nun, diese Systematik konsistent mit **Stellenbewertung, Kollektivvertrag und Berichtspflichten** zu verknüpfen.
Nachvollziehbare Dokumentation	**Vergütungsanpassungen und Beförderungen** werden noch nicht flächendeckend nachvollziehbar dokumentiert. Da mehr als die Hälfte der Unternehmen entsprechende Prozesse plant, besteht ein klarer nächster Umsetzungsschritt in der **Etablierung transparenter Kriterien, Begründungen und Dokumentationsstandards**.
Objektive Vergütungsentscheidungen	**Klare und objektive Prozesse** für Vergütungsentscheidungen sind bislang nur bei einem Teil der Unternehmen etabliert. Für die Anforderungen der Richtlinie braucht es **verbindliche Entscheidungslogiken, definierte Verantwortlichkeiten und nachvollziehbare Abläufe** für Vergütung, Beförderung und Entwicklung.
Gender Pay Gap Analyse	**Gender Pay Gap Analysen** haben deutlich an Bedeutung gewonnen. **75 %** der Unternehmen haben entsprechende Analysen bereits durchgeführt, weitere **24 %** planen diese. Damit entwickelt sich die Analyse zunehmend zu einem **zentralen Steuerungsinstrument** für die Vorbereitung auf die Richtlinie.
Bereinigter Gender Pay Gap	Die **Einschätzung des bereinigten Gender Pay Gaps** wird durch die zunehmende Analyse **fundierter und differenzierter**. Gleichzeitig zeigen unterschiedliche Einschätzungen und verbleibende Unsicherheiten, dass eine belastbare Datenbasis entscheidend ist, um Pay Gaps **realistisch einzuordnen und wirksame Maßnahmen** abzuleiten.
Prozesse zur Auskunft & Information	Prozesse zur **Erfüllung von Auskunftsrecht und Informationspflicht** werden deutlich häufiger etabliert als noch im Januar, befinden sich bei der Mehrheit der Unternehmen jedoch weiterhin in Planung. Damit bleibt die **operative Umsetzung** mit klaren Zuständigkeiten, Abläufen und Schnittstellen ein zentrales Handlungsfeld.
Maßnahmen	Maßnahmen zur Verringerung möglicher **geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede** sind bei **38 %** der Unternehmen bereits definiert, weitere **49 %** planen entsprechende Schritte. Entscheidend wird nun, diese Maßnahmen in bestehende **Vergütungs-, Karriere- und Performanceprozesse** zu integrieren und ihre Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen.

Ihre Ansprechpartner

Mag. Alfred Berger
Managing Director
Fon: +43 1 533 51 88-21
alfred.berger@kienbaum.com

Magdalena Winkler, MSc
Consultant
Fon: +43 1 533 51 88-73
magdalena.winkler@kienbaum.com

Maria Mohrmann, BSc
Business Analyst
Fon: +43 1 533 51 88-18
maria.mohrmann@kienbaum.com

Kienbaum Consultants Austria GmbH
Tuchlauben 8
1010 Wien
www.kienbaum.at



Kienbaum

