



© Gettyimages/FotoStudio

# Steirische Gleichstellungsstrategie

## Die Steiermark am Weg zu mehr Fairness und Geschlechter-Gerechtigkeit

# Infoblatt zu... Lohntransparenz

In Österreich ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gesetzeswidrig. Trotzdem ist der Gender Pay Gap Realität: **Frauen verdienen** im Schnitt **weniger als Männer**. Die Europäische Union, der Bund und das Land Steiermark setzen auf unterschiedliche Maßnahmen, um zur Verringerung des Gender Pay Gaps beizutragen. Dafür ist die Lohntransparenz eine effektive Maßnahme! Einzelpersonen, Organisationen und Politik haben dadurch weitere **Möglichkeiten, unfaire Löhne zu erkennen**, zu benennen und **etwas dagegen zu unternehmen**.

- Seit 1979 ist es in Österreich gesetzlich verankert, dass Frauen und Männer **für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn** erhalten müssen.
- Heute beschränkt sich das Diskriminierungsverbot nicht nur auf das Entgelt: Von der **Ausschreibung bis zur Beendigung** des Arbeitsverhältnisses gibt es Regelungen, um geschlechtlicher Diskriminierung entgegenzutreten.
- In Österreich muss jede Stellenausschreibung die Information beinhalten, wie hoch das **Mindestgehalt** für die angebotene Position ist und ob eine Bereitschaft zur Überbezahlung besteht.
- In Österreich muss jedes Unternehmen ab 150 (dauerhaft) Beschäftigten einen **Einkommensbericht** erstellen (seit 2011, Gleichbehandlungsgesetz [§ 11a GIBG]). Ein Einkommensbericht gibt Aufschluss über die Gehälter zwischen Männern und Frauen und differenziert auch nach Verwendungsstufe. Der Einkommensbericht muss dem Betriebsrat übermittelt werden oder in einem Raum aufgelegt werden, der für alle zugänglich ist. Sehen Sie sich den Einkommensbericht Ihres Unternehmens an und vergleichen Sie Ihr Gehalt!

### Einkommensberichte in der EU



Bisherige Maßnahmen haben den Gender Pay Gap nicht weit und schnell genug reduziert. Deshalb müssen ab 2027 schrittweise alle Unternehmen in der EU ab 100 Beschäftigten Einkommensberichte vorlegen. D. h., dass in Österreich Unternehmen bereits ab 100, statt bisher ab 150, Beschäftigten einen Einkommensbericht vorlegen werden müssen. Sollte der Gender Pay Gap mehr als 5 % ausmachen, wird das Unternehmen Maßnahmen zur Beseitigung dieser Unterschiede ergreifen müssen.

### Informieren Sie sich über Ihr Gehalt!

#### ■ Bewerbungsgespräch oder Gehaltsverhandlungen?

→ [Gehaltsrechner](#)

Berechnen Sie, welches Gehalt Ihnen zusteht!

#### ■ Gehaltsverhandlungen?

→ **Einkommensbericht und Toolbox**. Fragen Sie Ihre Betriebsrätin oder Ihren Betriebsrat nach dem Einkommensbericht (wenn Ihr Arbeitgeber über 150 Mitarbeitende beschäftigt! Eine Lesehilfe bietet die [Toolbox!](#))

#### ■ Unfaire Entlohnung? → Lassen Sie sich bei der [Gleichbehandlungsanwaltschaft](#) beraten!

Über den Inhalt von Einkommensberichten sind die Arbeitnehmenden zur Verschwiegenheit verpflichtet (ausgenommen gegenüber Interessenvertretungen)!



Dieses Infoblatt ist Teil des [Aktionsplans 2023–2025](#) zur [Steirischen Gleichstellungsstrategie](#).

Hier gibt's  
mehr Infos



[www.frauen-und-gleichstellung.steiermark.at](http://www.frauen-und-gleichstellung.steiermark.at)



Das Land  
Steiermark

→ Gesellschaft